



# **UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

La universidad católica de Loja

## **ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA**

### **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, en el año lectivo 2012-2013”.

Trabajo de fin de titulación

**Autor:** Quezada Rivas, Viviana Mercedes

**Directora:** Quinde Dolores, Lucia, Lic

**CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA**

2013

## **CERTIFICACIÓN:**

Licenciada.

Quinde Dolores Lucia.

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA

CERTIFICA:

Que el presente trabajo denominado: “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la Mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”, realizado por el profesional en formación: Quezada Rivas Viviana Mercedes; 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 en el contenido, por lo cual me permito autorizar a su presentación para los fines pertinentes.

Loja, octubre de 2013

f).....

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y SECIÓN DE DERECHOS:

Yo Viviana Mercedes Quezada Rivas, declaro ser autora 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 textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigadores, 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: Quezada Rivas Viviana Mercedes

Cédula: 0105064627

## DEDICATORIA:

Este trabajo de investigación lo dedico a mis padres: Ángel y Rosario; a mis hermanas: Marisol, Itamar y Salomé. Que son el motivo para superarme cada día.

*Viviana Mercedes Quezada Rivas*

## **AGRADECIMIENTO:**

A Dios, por darme este maravilloso regalo: mi vida. A fortalecido y direccionado mi senda; a puesto en mí camino personas de buen corazón que han sido soporte y compañía durante este periodo de estudio.

A los directivos y docentes de la UTPL, que me han orientado hacia la responsabilidad, esfuerzo y superación. Más que una profesión me llevo ese horizonte de “ser más” para servir mejor a mis semejantes.

A todas las personas que de alguna manera formaron parte de este hermoso y a la vez sacrificado camino estudiantil, en lo más profundo de mi alma una inmensa gratitud el haberme brindado su apoyo, animo, cariño y amistad.

*Viviana Mercedes Quezada Rivas*

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA.....	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN EJECUTIVO .....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPITULO I.....	6
1. Síntesis del material bibliográfico (artículos científicos).....	7
1.1. El debate sobre las competencias: una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España.....	7
1.2. Los procesos de inserción laboral de los titulados en España: factores de facilitación y obstaculización.....	9
1.3. La inserción profesional de los docentes.....	11
1.4. Estándares de calidad educativa.....	13
1.5. Políticas de inserción a la docencia en América latina: la deuda pendiente.....	15
1.6. Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador.....	17
1.7. Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias.....	19
1.8. Atraer y retener a buenos profesionales en la profesión docente: políticas en Latinoamérica.....	21
1.9. La satisfacción laboral. Un acercamiento teórico metodológico para su estudio.....	23
1.10. “Políticas de inserción a la docencia”: De eslabón perdido a puente para el desarrollo profesional docente.....	25

CAPITULO II.....	27
2. Metodología.....	28
2.1. Diseño de la investigación.....	28
2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	28
2.2.1. Métodos.....	28
2.2.2. Técnicas.....	28
2.2.3. Instrumentos.....	28
2.3. Preguntas de investigación.....	29
2.4. Contexto.....	29
2.5. Población y muestra.....	30
2.6. Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos.....	31
2.6.1. Humanos.....	31
2.6.2. Institucionales.....	31
2.6.3. Materiales.....	31
2.6.4. Económicos.....	31
2.7. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.....	31
CAPITULO III.....	33
3. Interpretación, análisis y discusión de resultados.....	34
3.1. Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.....	34
3.1.1. Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta.....	34
3.1.1.1. Ubicación geográfica.....	34
3.1.1.2. Edad.....	35
3.1.1.3. Sexo.....	36
3.1.2. Características académicas de los titulados.....	37
3.1.2.1. Sostenimiento del colegio donde realizaron los estudios de bachillerato.....	37
3.1.2.2. Tipo de educación.....	38
3.1.2.3. Nivel de estudios alcanzados luego de la licenciatura.....	39
3.1.3. Características laborales del titulado en Ciencias de la	

Educación.....	40
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.....	40
3.1.3.2.    Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.....	40
3.1.3.3.    Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.....	41
3.1.3.4.    Características del trabajo actual.....	42
3.2. Valoración docente de la profesión.....	44
3.3. Satisfacción docente.....	56
3.4. Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación, desde el punto de vista de los empleadores y los titulados.....	58
3.4.1. Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.....	58
3.4.2. Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente que desarrolla e titulado.....	62
3.4.3. Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.....	64
3.4.4. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.....	67
3.4.5. Interacción profesor-padres de familia y comunidad del titulado.....	70
3.4.6. Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.....	74
3.4.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado.....	76
CAPITULO IV.....	81
4. Conclusiones y recomendaciones.....	82
4.1. Conclusiones.....	82
4.2. Recomendaciones.....	82
CAPITULO V.....	84
5. Propuesta de intervención: “Capacitación dirigida a docentes en estrategias de apoyo para padres de familia en control de tareas	

escolares, en las instalaciones de la UTPL del centro provincial Cuenca, durante el año lectivo 2013 - 2014” .....	85
5.1.    Justificación.....	85
5.2.    Objetivos.....	86
5.3.    Metodología: Matriz del marco lógico.....	87
5.3.1.  Análisis de involucrados.....	87
5.3.2.  Análisis del problema.....	89
5.3.3.  Análisis de objetivos.....	90
5.3.4.  Análisis de estrategias.....	91
5.4.    Plan de acción (etapa de planificación).....	92
5.4.1.  Matriz del marco lógico.....	92
5.5.    Resultados esperados.....	95
5.6.    Bibliografía de la propuesta.....	97
5.7.    Anexos (opcional).....	97
BIBLIOGRAFÍA.....	99
ANEXOS.....	103
Anexo 1: Fichas de contacto para titulados-empleadores.....	103
Anexo 2: Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas.....	104
Anexo 3: Evidencias fotográficas.....	123

## RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación, “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la Mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”, se realizó en cantones y parroquias de Azuay y Cañar, considerando como muestra a ocho docentes profesionales graduados en el periodo 2007 – 2012 y los empleadores, para conocer las características laborales de estos titulados y relacionarlas con la formación adquirida en la UTPL. Mediante la aplicación de ficha de contacto y una encuesta dividida en características laborales del profesional docente e inventario de tareas del trabajo docente; a los empleadores se aplicó una ficha de contacto, entrevista y una encuesta de inventario de tareas del trabajo docente para que respondan en función de la labor desempeñada por los titulados. Se determinó que la mayoría se encuentra ejerciendo su profesión con excelente nivel de satisfacción y responsabilidad en establecimientos educativos públicos con partida fiscal, y para fortalecer su formación académica se plantea una propuesta de capacitación en estrategias para padres de familia de apoyo en tareas escolares.

**Palabras clave:** intervención educativa, Educación Básica, características laborales, desempeño docente.

## ABSTRACT

This research, "Proposal of educational intervention from the study of cases in the Titulation of the Educational Science with the Mention on the Basic Education in Universidad Técnica Particular de Loja" it was made in cities and towns of Azuay and Cañar, eight professional teachers graduated in the 2007 - 2012 period were taken like model and also his employers. All this for to know the work details and relate it with the knowledge acquired in the UTPL. through of contact form and a poll separated in: Work details of the professional, and a inventory of teaching work: to the employers was applied a contact form, an interview and an inventory poll of tasks of the teaching work so that respond in function of the teaching work of each professional. It was determinate that almost everyone is working in his profession, with an excellent level of satisfaction and responsibility in public institutions with an official position, and to strengthen his teaching work suggested a proposal of training in strategy for parents to support in school tasks.

**Keywords:** educational intervention, basic education, job characteristics, teacher performance.

## INTRODUCCIÓN

La UTPL a través de la Modalidad Abierta y a Distancia aporta con profesionales en todo el contexto nacional, por esta razón a visto necesario obtener datos específicos de la inserción laboral de sus titulados, en esta ocasión mediante la investigación a los profesionales graduados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica en el período 2007-2012, pretende conocer la relación de la formación académica con el puesto de trabajo desempeñado por estos profesionales de la educación, la frecuencia, importancia y nivel de formación que poseen para realizar las tareas docentes, así como las necesidades de formación continua para fortalecer su desempeño laboral; considerando que es importante que las universidades hagan un seguimiento a sus titulados para que se informen de las expectativas del mundo del trabajo y diseñen perfiles académicos adecuados y pertinentes a las situaciones de cambio, a esto se suma la disposición de la Ley Orgánica de Educación Superior que expresa la prioridad de dar seguimiento a los egresados de las instituciones de educación superior (Sánchez, 2013).

Un primer estudio se realizó a los titulados de todas las menciones de Ciencias de la Educación en el período 2005-2010, lo que constituyó una fuente de información sobre la inserción laboral y diagnóstico de necesidades formativas de estos profesionales (Sánchez, 2013).

Está investigación es importante para la universidad porque le permite conocer y establecer la relación existente entre la formación académica adquirida en la misma y la actividad laboral de los titulados; para los investigados es importante porque percibieron que la institución que los formó está realizando un seguimiento con el objeto de saber cómo la formación adquirida los ayuda a resolver situaciones cotidianas de la labor educativa, así como detectar debilidades en la práctica, y las necesidades de formación continua que requieren para desempeñarse con mayor eficiencia; a los investigadores permitió plasmar en este trabajo investigativo los conocimientos adquiridos durante la carrera, colaborar con la universidad en el seguimiento de los egresados y planteamiento de propuestas para fortalecer las debilidades encontradas; a la sociedad posibilita conocer la calidad de profesionales formados en la UTPL y su aporte al desarrollo de la misma.

La investigación fue factible porqué contó con los elementos teóricos e instrumentos básicos, fuentes bibliográficas, investigación de campo, asesoramiento de la directora de tesis; todo ello en conjunto para lograr los objetivos planteados y contribuir en la búsqueda de soluciones educativas a la problemática encontrada.

Los objetivos se lograron mediante la investigación de campo, tabulación de datos obtenidos en las encuestas, estudio de artículos y documentos relacionados con la inserción laboral y la labor educativa; interpretación, análisis y discusión de resultados, mediante este proceso seguido se pudo dar respuesta a los objetivos planteados:

Caracterizar el puesto de trabajo del profesional docente en Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTPL: se conoció que la muestra asignada se encuentra laborando como docentes de educación Básica, mayormente en establecimientos públicos con nombramiento fiscal en cantones y parroquias del Azuay y Cañar, a excepción de un titulado que se dedica a administrar su negocio.

Indagar los requerimientos de educación continua de los titulados: evidenciando que parte de los titulados requiere seguir estudios de cuarto nivel para el desarrollo profesional, así como también cursos de una segunda lengua.

Establecer relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, desde su criterio personal y el de los empleadores: conociendo que la actividad laboral de mayoría de titulados está relacionada con la preparación adquirida en la UTPL, existiendo una coincidencia en la valoración entre el punto de vista de los titulados y empleadores en las tareas desarrolladas en el ejercicio de su profesión.

Conocer la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente, la importancia que dan a las tareas de su labor y el nivel de formación que poseen para ejecutar dichas tareas, desde el punto de vista éstos y el de sus empleadores: con lo que se logró evidenciar en el análisis comparativo que los docentes en ejercicio realizan la mayoría de tareas con responsabilidad, compromiso y un buen grado de formación; punto de vista respaldado por sus empleadores.

Realizar una propuesta de intervención educativa, está se la pudo plantear en base a una de las debilidades encontradas en el ejercicio de la profesión docente y de acuerdo al contexto laboral en que se encuentran laborando.

Esta investigación contiene en su parte estructural: una síntesis de diez artículos científicos relacionados con el tema; la metodología utilizada en la investigación, misma que es descriptiva, cualitativa y cuantitativa; la interpretación análisis y discusión de resultados, aspecto medular de la investigación para lograr los objetivos planteados; las conclusiones que se desprenden del análisis de resultados y son la respuesta a los objetivos planteados, y las recomendaciones son una solución a las dificultades encontradas.

Contiene también la propuesta de intervención educativa como respuesta a una de las problemáticas encontradas en la investigación.

Estimado lector, invitamos a conocer este informe de investigación sobre el desempeño profesional de los titulados en Educación Básica de la UTPL en el campo laboral.

**CAPITULO I**

## **1. Síntesis teórica del material bibliográfico.**

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

**Alonso, L. E., Fernández Rodríguez, C. J., & Nyssen, J. M.  
2009**

Desde hace varias décadas se afirma, por parte de los medios de comunicación, responsables políticos y diversos portavoces de la sociedad civil que la universidad está en crisis, la crítica muy difundida de que no es capaz de ofrecer a sus egresados una formación adecuada a los requerimientos de las empresas. El discurso de la crisis parece construirse en forma paralela a un cambio profundo en el modelo productivo vigente, caracterizado por una estabilidad en los mercados a un nuevo modelo flexible, más competitivo y desregulado, que ha generado un replanteamiento acerca de las cualificaciones realmente requeridas por el trabajador.

Por parte de los titulados existe un clima dirigido a cuestionar la verdadera utilidad de los estudios universitarios, están muy desencantados con su suerte en el mercado laboral, entre sus quejas encontramos: salarios deficientes, enorme paro sobre todo en las carreras de ciencias sociales y jurídicas, falta de aplicación de los conocimientos de la carrera; sin embargo, algunos reconocen el papel positivo de la universidad en la formación de la persona y en la madurez que le confiere, también son conscientes de que las nuevas generaciones son, por un lado, demasiado cómodas, y por otro, poco reivindicativas. Los empleadores lo que más valoran en general, son las actitudes y la predisposición al trabajo, en forma de competencias de personalidad: espíritu de sacrificio, disciplina y aceptación de autoridad; han puesto de manifiesto que la falta de competencias de personalidad responde a un modelo cultural vigente en la actualidad, basado en el “mínimo esfuerzo”. Se desea que el alumnado ya forme parte, antes de acabar la carrera, del mundo empresarial, que participe de él y lo conozca in situ, conectando lo que está aprendiendo con la práctica.

Los requerimientos de los nuevos tiempos en mercados turbulentos exigen más que títulos, se empieza a hacer énfasis en la flexibilidad y la adaptación, para ello las instituciones políticas nacionales y supranacionales europeas han intentado intervenir en los mercados laborales, con el fin de garantizar que su fuerza de trabajo siga siendo competitiva, con iniciativas como el conocido “aprendizaje a lo largo de la vida”. Actualmente la formación inicial requiere ser diseñada sabiendo que cuenta, desde el principio, con una caducidad.

Uno de los aspectos en los que las reformas de enseñanza universitaria están haciendo en la actualidad hincapié, es en la cuestión de las capacidades que los alumnos universitarios como futuros trabajadores del conocimiento deben adquirir. El concepto que recientemente se ha impuesto es el de competencias, estas permiten fundamentalmente, que el individuo que las posee sea capaz de ejecutar una acción concreta con unos estándares determinados, lo que permite desarrollar una actividad o profesión, para ello se han analizado y se están analizando a través de numerosas investigaciones en el mercado de trabajo, cuales son los requerimientos actuales de las organizaciones empresariales. Las universidades por su parte, adaptaran sus planes de estudio y métodos de aprendizaje al catálogo de competencias requerido por el mercado laboral, sin duda su posesión es relativa de modo que el trabajador tendrá que hacer una adaptación permanente convirtiéndose en gestor activo de sus propias competencias.

La sociedad exige, además, una formación permanente no solo en el orden macroeconómico y estructural, sino también como modo de autorrealización. La consecución de un aprendizaje permanente debería basarse en un compromiso explícito por parte de: los gobiernos, invertir y crear las condiciones necesarias para mejorar la calidad de la educación y la formación en todos los niveles; empresas, formar permanente a sus trabajadores; y, de las personas, desarrollar sus competencias y trayectorias profesionales.

El conocimiento de lo anterior contribuye a fomentar una comunicación constante y retroalimentación entre empresas, universidad y sociedad, para conciliar objetivos económicos, sociales y culturales. La educación de calidad, la formación previa al empleo y el aprendizaje a lo largo de la vida son los tres pilares necesarios para fomentar y mantener la empleabilidad.

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

**Agencia Nacional de Calidad y Acreditación.**

**2009**

La incorporación de los egresados de la universidad al mercado laboral es un tema de enorme trascendencia en las sociedades modernas y, en consecuencia, ha concitado la atención de diversas disciplinas en los campos económico, educativo y en las ciencias del comportamiento, en repetidos intentos de identificar los factores implicados en la inserción laboral y la influencia del contexto; sin embargo, el empeño se ha revelado arduo, puesto que como fenómeno social manifiesta una complejidad tal que su estudio solamente ha posibilitado, por ahora, la elaboración de teorías y modelos explicativos. La creciente flexibilidad del mercado demanda trabajadores diferentes a las épocas anteriores, “un profesional flexible” para una “sociedad del conocimiento” con nuevas habilidades profesionales: excelencia profesional especializada, flexibilidad funcional; dinamismo profesional, gestión de la innovación y del conocimiento, visión internacional, disposición a la movilidad residencial laboral, movilización de recursos humanos, etc.

Las dificultades que encuentran los titulados para realizar una inserción laboral rápida y satisfactoria, son entre otras: el constante requerimiento de experiencia, valoración negativa que hacen de la formación recibida en la universidad apoyada fundamentalmente en la poca utilidad que encuentran en los estudios para lograr una adecuada inserción, la irrelevancia del expediente académico considerando que todo lo necesario para el trabajo puede ser adquirido dentro del mismo, el juicio de una formación universitaria como excesivamente generalista y teórica, carencias en enseñanza de idiomas, desconocimiento y poca valoración de las nuevas competencias profesionales requeridas en un mercado laboral flexible.

Se consideran los factores personales como elementos centrales en la inserción laboral; estancias en el extranjero ya que los efectos son interesantes de cara al desarrollo personal y al logro de autonomía, conocen idiomas, habilidades relacionales y multiculturales; las prácticas constituyen un medio que puede facilitar la adquisición de experiencia; la realización de máster porque su formación es especializada en un campo mucho más concreto de la realidad laboral y profesional; contactos personales (familiares, amigos, compañeros) que puedan facilitar el acceso al empleo; la entrevista como factor crucial, su celebración permite valorar en el

candidato habilidades que posiblemente no se derivarían al examinar el curriculum vitae, y que serían determinantes para la selección.

Podemos diferenciar tres itinerarios posibles en la inserción laboral: la empresa privada es la opción mayoritaria, mientras que la realización de oposiciones con el objetivo de acceder a la función pública se relaciona a la mayor disponibilidad de tiempo libre y a la estabilidad laboral, el autoempleo que son una minoría y enfatizan en mayor medida la actitud y los rasgos de carácter como elementos fundamentales en la selección del personal.

Mayor empleabilidad es generalmente asociada a las carreras técnico-experimental-sanitaria frente a las referidas a lo social-jurídico-humanístico, además la inserción presenta características diferenciadas en función del contexto geográfico, del sexo y se inicia para porcentajes crecientes de egresados a través de contratos temporales.

También se ha modificado la concepción tradicional del trabajo: la pérdida de importancia del trabajo como elemento de identidad personal, con un aumento significativo del papel que en este sentido juega el ocio y tiempo libre, pues gracias a él se puede disponer de ocio; la segunda modificación es la importancia que las mujeres atribuyen al hecho de trabajar, entendido como garantía de su independencia.

La valoración del trabajo se encuentra motivada por: ganar dinero, lograr independencia del hogar paterno, tener estabilidad y calidad de vida, contar con un ambiente laboral agradable, conseguir estatus social, realizarse profesionalmente, etc. Su importancia para la identidad personal se traduce en una aspiración hacia el logro de un empleo que exija la implicación activa, la aplicación de conocimientos y competencias adquiridas, y que, en definitiva, permita poner en juego las capacidades intelectuales.

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

**Avalos, B.  
2009**

El docente novel como persona cuenta con una visión particular de su trabajo y un sentido de misión. En su inserción enfrenta demandas, recibe apoyos y formula preguntas para las que no siempre tiene respuestas; acoge, rechaza, interpreta y reinterpreta estas experiencias como una suerte de reconfiguración de la identidad profesional que tal vez pensó haber adquirido en su formación inicial. Las condiciones que le toca vivir son complejas por el entretreído de relaciones que demanda la responsabilidad con los alumnos, padres, colegas, etc., y la diversidad posible de expectativas respecto a su trabajo.

Las políticas y acciones del sistema educacional tienen efectos en la vida y trabajo de los profesores noveles de distintas configuraciones: las políticas de mercado con sus componentes de competitividad, rendición de cuentas, incentivos y nuevos tipos de control sobre el desempeño del docente, se viven con mayor o menor fuerza en muchos sistemas educacionales; las repetidas reformas en momentos cercanos entre sí, suelen ser modificaciones que se ponen en acción sin que las escuelas tengan tiempo de buscar la mejor forma de implementación; ante las advertencias de resultados insatisfactorios en el aprendizaje escolar, los docentes entran en un ciclo de presiones y controles junto con la atribución de la mayor culpa a su labor; la falta de regulación sobre la oferta de nuevos profesores puede resultar en una sobreproducción y como consecuencia los trabajos que encuentren van a ser por tiempo limitado, debiendo rotar de establecimientos en los años claves de su inserción; la discusión sobre la posible oferta de acompañamiento a profesores principiantes tendría un efecto positivo, ya que al examinar la relación entre oportunidades de inducción y rotación de escuelas, existe evidencia que a mayor oportunidad de inducción, la rotación era menor.

En esta etapa de inicio necesita ayuda y acompañamiento para que construya y reconstruya su identidad en un ambiente positivo, que no se decepcione de la profesión que escogió; sino, más bien la vea llena de oportunidades y crecimiento. A su vez, las instituciones de formación docente que lo prepararon pueden contribuir mediante seguimiento, reuniones periódicas y la organización de actividades de afianzamiento de sus conocimientos de contenido y didácticos.

La importancia de la primera inserción en la configuración de su identidad profesional y en la decisión de permanecer o no en la docencia, 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. Se propone a nivel macro, en primer nivel: a) reconocimiento de la inserción a la docencia como una etapa con sentido propio, b) al menos el primer año que el profesor inicia necesita un trato especial en cuanto a asignación de responsabilidades. En segundo nivel: avanzar desde recomendaciones de acompañamiento a una política explícita de inducción y a una estrategia de implementación. A nivel de centro escolar: a) proporcionar información necesaria sobre la operación del centro escolar hasta la asignación de un profesor para que sea el referente del novel, b) organizar reuniones periódicas con profesores recién ingresados a centros escolares de un mismo distrito o zona, para lo cual debe prepararse a profesores con experiencia como facilitadores de estas reuniones, y c) asignación de responsabilidades de acuerdo a su condición y si esto no es posible dadas determinadas circunstancias se debe ofrecer la máxima ayuda en el centro escolar.

Modificar la visión del nuevo maestro como alguien listo para un ejercicio autónomo y experto, y verlo más bien como alguien con entusiasmo y motivación que comienza su carrera.

#### 1.4. Estándares de calidad educativa.

**Ministerio de Educación  
2012**

Nuestro sistema educativo será de calidad en la medida que de 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 contundentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país.

Los estándares de calidad son orientaciones de carácter público que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad. El propósito principal es orientar, apoyar y monitorear la actividad de los actores del sistema educativo hacia su mejora continua, y otros más específicos son proveer información: a la sociedad para que exija una educación de calidad; a los dirigentes educativos para que determinen lo más importante que deben aprender los estudiantes, desarrollen procesos de autoevaluación, diseño y ejecución de estrategias de mejoramiento y fortalecimiento pedagógico; a las autoridades educativas para que puedan diseñar e implementar sistemas de evaluación, ofrecer apoyo y asesoría, crear sistemas de certificación educativa, realizar ajustes periódicos, mejorar las políticas y procesos relacionados con los profesionales de la educación, informar a la sociedad sobre el desempeño de los actores y la calidad de los procesos del sistema educativo.

A partir de la implementación de los estándares, contaremos con descripciones claras de lo que queremos lograr y trabajar colectivamente en el mejoramiento del sistema educativo. El ministerio de educación se encuentra diseñando estándares de: aprendizaje, desempeño profesional, gestión escolar y de infraestructura, con el objetivo de asegurar que los estudiantes logren los aprendizajes deseados.

#### **Estándares educativos:**

**Estándar de gestión escolar:** establecen la manera como un plantel educativo se organiza y desarrolla procesos para mejorar la calidad de los aprendizajes, asimismo contribuyen a que los actores de las instituciones educativas se desarrollen profesionalmente y a que la institución se aproxime a un funcionamiento óptico.

**Estándar de desarrollo profesional:**

**Docente:** establecer las características y prácticas de un docente de calidad, quien, además de tener un dominio del área que enseña, evidencia otras características que fortalecen su desempeño tales como el uso de pedagogía variada, la actualización permanente, buena relación con los alumnos y padres de familia, una sólida ética profesional, entre otras. El propósito es fomentar en el aula una enseñanza que permita a todos los estudiantes alcanzar los perfiles de egreso deseados por el currículo nacional.

**Directivo:** hace referencia al liderazgo, a la gestión pedagógica, talento humano, recursos, 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.

**Estándar de aprendizaje:** 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 educación general básica hasta el tercer curso de bachillerato. Corresponde a las cuatro áreas básicas (lengua, matemática, ciencias naturales y estudios sociales) y se establecen en cinco niveles, permiten visualizar la progresión del aprendizaje que se espera del estudiantado en los dominios centrales de cada área curricular.

**Estándar de infraestructura:** establecen requisitos esenciales, orientados a determinar las particularidades que los espacios y ambientes escolares deben poseer para contribuir al alcance de resultados óptimos en la formación de estudiantes y en la efectividad de la labor docente.

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

**Vaillant, D.  
2009**

Asumiendo que la enseñanza es una de las claves para el logro de buenos aprendizajes, la mejora de la situación de los docentes es uno de los principales desafíos enfrentados por las políticas educativas latinoamericanas; referirse a los docentes como tema de decisión política tiene todas las características de los problemas más difíciles enfrentados por los gobiernos y las sociedades, constituyen un espacio de alta complejidad en el que aún queda mucho por construir y avanzar.

La construcción de la identidad profesional se inicia en las etapas previas como estudiante, continua en la formación inicial como docente y se prolonga durante todo su ejercicio profesional; requiere de un proceso individual y colectivo de naturaleza compleja y dinámica lo que lleva a la configuración de representaciones subjetivas.

En general, se dice que una profesión goza de cierta valoración social cuando sus representantes ofrecen un servicio que la sociedad aprecia y considera importante. Además, la opinión pública estima que este reconocimiento debería recompensarse con un nivel salarial acorde al trabajo que desempeña.

La formación inicial del maestro es el primer punto de acceso al desarrollo profesional continuo; sin embargo, ha tenido resultados relativos a pesar de que se le reconoce un papel clave en las reformas educativas.

Las carreras están alejadas de los problemas reales que debe resolver en su trabajo, se caracterizan por un bajo prestigio, demasiado énfasis en el método basado en la exposición oral frontal, y muy poca atención a técnicas pedagógicas apropiadas para estudiantes socialmente desfavorecidos, clases multigrado, clases multiculturales, aprendizaje de lecto-escritura y cálculo, resolución de conflictos. A esto se suma la mala calidad de educación recibida por algunos aspirantes antes de ingresar a la Universidad o Instituto; surge así una fuerte preocupación por mejorar la calidad de la formación y de la práctica.

La fase de inserción 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. Muchos de los problemas que los principiantes reportan en las

investigaciones tienen que ver con asuntos que enfrentan otros con mayor experiencia, tales como la gestión de la disciplina en el aula, la motivación de los estudiantes, la organización del trabajo en clase, problemas personales de los estudiantes o las relaciones con los padres, etc. Los obstáculos son los mismos en las diversas etapas de carrera docente, sin embargo, los maestros principiantes experimentan problemas con mayores dosis de incertidumbre y estrés debido a que tiene menores referentes y mecanismos para enfrentar estas situaciones.

En su primer año de ejercicio, son aprendices voraces que se preocupan desesperadamente por aprender su nuevo oficio, es un periodo de tensiones y aprendizajes intensivos en contextos generalmente desconocidos; tienen que aprender por ensayo y error, de manera situacional a desarrollar capacidades y habilidades para desenvolverse en su rutina diaria. En el mejor de los casos reciben el apoyo de un colega con más experiencia.

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. Mientras la investigación internacional acumula progresivamente más evidencias sobre la importancia de organizar adecuadamente el proceso de ingreso a la docencia, en América Latina la inducción de los jóvenes docentes se rige predominantemente por el modelo “nadar o hundirse”.

Si nos situamos en la perspectiva de desarrollo profesional, la inducción debe ser un proceso comprensivo, coherente y sostenido, organizado por la autoridad educativa; parecería haber cierto consenso cuando se afirma en la literatura que uno de los elementos claves de un buen programa de inserción son los mentores, siendo muy importante que hayan recibido formación y entrenamiento previamente.

Para transformar la escuela y el sistema escolar es importante cambiar de estrategia; si no se reconoce en los docentes el factor central de cambio, éste no tendrá lugar. Es necesario en consecuencia, lograr reformas significativas, efectivas y ante todo sustentables en las prácticas profesionales y cultura de trabajo docente.

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

**Valle, L. M.  
2006**

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 minorías sexuales sufren discriminación en el mercado de trabajo.

Estas problemáticas que afectan a la juventud no han merecido una respuesta efectiva de las instituciones públicas, y políticas relacionadas con los y las jóvenes; la iniciativa del Proyecto Regional Integración de los Jóvenes al Mercado Laboral, auspiciada por CEPAL y GTZ, busca aportar a la creación de políticas activas e informadas de mercado de trabajo para la juventud. En este documento, el último de una serie de análisis elaborado por FLASCO y la Universidad Politécnica Salesiana, se presenta una propuesta de políticas, programas y proyectos de fomento de la inserción laboral de este grupo poblacional; se plantea tres políticas fundamentales: mejoramiento de la empleabilidad, creación de oportunidades de empleo y fortalecimiento institucional.

La visión del proyecto de inserción laboral, es de un Ecuador con igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo, con el objetivo de garantizar esa igualdad de los y las jóvenes mediante el planteamiento de políticas que se sustentan en un conjunto de principios enmarcados en un enfoque de derechos, estos son: universalidad, indivisibilidad, igualdad, eficiencia, participación y rendición de cuentas.

En el diagnóstico sobre la problemática de la inserción laboral se destaca: los y las jóvenes entre 18 y 29 años de edad presentan las tasas de desempleo más altas, la educación no se ajusta a las demandas del mercado, tienen pocas oportunidades para ganar experiencia, priman las “palancas” para buscar empleo, existen prácticas discriminatorias en el mercado laboral, poca presencia de políticas activas nacionales y locales de mercado de trabajo.

La visión, objetivos, principios y políticas de inserción laboral para la juventud se basan en un conjunto de compromisos internacionales y nacionales, entre ellos: los derechos económicos y sociales, el Plan de Acción de la Conferencia Internacional sobre la población y desarrollo, Constitución Política de la República del Ecuador y la Ley de la Juventud.

Las tres políticas prioritarias de inserción laboral son:

En primer lugar, el mejoramiento de la empleabilidad: adecuando sus capacidades a los requerimientos actuales y a las transformaciones futuras de la economía y promoviendo el aprendizaje a lo largo de la vida. Se compone de dos programas: ampliación de la educación formal y capacitación laboral de los jóvenes.

Otra política es la creación de oportunidades de empleo: incrementar las oportunidades de empleo y mejorar los ingresos de los y las jóvenes. Se compone de tres programas: programas de apoyo a los emprendimientos juveniles, con el objetivo de apoyar el inicio o desarrollo de microemprendimientos de generación de ingresos, mediante la ampliación del acceso al crédito, el fomento de la asociación y el apoyo al desarrollo empresarial; programa de empleo emergente, con el objetivo de crear empleo y transferir ingresos personales a la población joven desempleada, no calificada y de escasos recursos a cambio de una contraprestación de servicios laborales con una duración máxima de seis meses en proyectos de infraestructura; programa de eliminación de prácticas discriminatorias y las barreras de entrada el mercado laboral, con el objeto de concienciar a la población en general y a los empresarios en particular sobre los derechos en contra de la discriminación y los derechos laborales de la población joven.

Como tercera prioridad, el fortalecimiento institucional: un rasgo distintivo de las políticas públicas en el Ecuador es la ausencia de políticas de empleo, en general, y de políticas dirigidas a la juventud, en particular. A sí mismo, son escasos los gobiernos locales y las organizaciones de la sociedad civil que trabajan por la problemática del empleo juvenil. El objetivo es fortalecer la capacidad de formular, monitorear, evaluar y coordinar políticas públicas activas de mercado de trabajo; consta de cuatro componentes: formación de postgrado en políticas públicas, diseño institucional para fomentar la coordinación de políticas de mercado de trabajo para la juventud, mesas de concertación sobre políticas de mercado de trabajo para la juventud y fortalecimiento de las organizaciones juveniles.

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

**Weller, J.  
2006**

Se analiza algunas tensiones presentes en la inserción laboral de los jóvenes en los países de Ecuador, Chile, El Salvador, Paraguay, Perú y se pregunta por políticas y programas que pueden atenuar o resolver estas tensiones.

Tensiones y algunas estrategias:

Los jóvenes tienen mayores niveles de educación formal que las cohortes anteriores, pero también tienen mayores problemas de inserción laboral. El problema se concentra en dos áreas: en la mayoría de países la demanda laboral ha sido débil; a pesar de la importante ampliación en la cobertura educativa, existen serios problemas de calidad, de ahí que el mejoramiento en su cantidad y calidad es una condición clave para la inserción laboral individual y colectiva.

La tensión entre la alta valoración que los jóvenes dan al trabajo en sí y las experiencias, frecuentemente frustrantes, con empleos concretos. Medidas para un acercamiento durante el período escolar, pueden suavizar el impacto psicológico en esta transición; he incluir información correspondiente a sus derechos y obligaciones.

También se registran fuertes tensiones entre las expectativas de los jóvenes sobre los beneficios de la inserción laboral y la realidad que viven en él. El cumplimiento de las aspiraciones relacionadas con el mercado de trabajo generalmente requiere un plazo largo, sobre todo para alcanzar altos niveles de estudio.

Las mujeres jóvenes están desarrollando en forma cada vez más marcada un desarrollo personal autónomo; sin embargo, se enfrentan a problemas especiales de inserción al mercado laboral, siendo grave para mujeres con educación formal baja. Esto subraya la importancia en el apoyo de desarrollar estrategias laborales individuales y programas de formación profesional.

La creciente importancia de la combinación del trabajo con estudios puede generar tensiones negativas al afectar en 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 y una realidad de 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, para muchos jóvenes que buscan trabajo por primera vez es sumamente difícil acumular esta experiencia. La capacitación es clave para mejorar la empleabilidad de los jóvenes de nivel educativo medio y bajo, que conviene educación teórica con prácticas.

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. Por otra parte, existen elevados obstáculos para iniciar actividades empresariales y un alto riesgo de fracaso. Merece un gran apoyo la introducción de competencias y habilidades a las mallas curriculares que son relevantes para una actitud emprendedora.

Los jóvenes enfrentan la tensión entre sus preferencias culturales y las pautas exigidas por un mercado de trabajo marcado por una cultura dominante. Perciben proceso de exclusión a causa de su edad y expresiones culturales. Se puede mitigar esta tensión, para lo cual habría que diferenciar entre los problemas causados por desconocimiento, y conflictos debido a tensiones subculturales.

Las necesidades y preferencias de una estabilidad mínima de empleo e ingresos están en creciente tensión con un mercado de trabajo que se caracteriza con creciente inestabilidad y precariedad.

Para mejorar la inserción laboral de los jóvenes, un entorno macroeconómico favorable es una precondition indispensable. No existe un problema de inserción laboral común para todos los jóvenes, sino variedad de problemas específicos, de manera que es necesario desarrollar respuestas adecuadas para muchas necesidades específicas diferenciadas.

### **1.8. Atraer y retener a buenos profesionales en la profesión docente: políticas en Latinoamérica.**

**Vaillant, D.  
2006**

El ámbito internacional muestra que las nuevas expectativas y los desafíos a los que se enfrentan las sociedades y economías sitúan a la educación en el centro del debate y a los docentes como actores clave. En este escenario, los responsables educativos enfrentan el reto constante de disponer de un número suficiente de maestros que sean competentes, que permanezcan motivados y que tengan condiciones laborales adecuadas durante toda su carrera profesional.

Una de las problemáticas principales con que se enfrentan las políticas públicas en el sector de la educación es cómo mejorar el desempeño de los docentes. Ellos están desde hace algún tiempo en el centro del <<problema educativo>>, pero también son el factor estratégico de su solución; la tesis principal que se sostiene es, que la profesionalización de los docentes se construye a partir de la confluencia de tres elementos: existencia de condiciones laborales adecuadas, formación de calidad, y gestión y evaluación que fortalezca su capacidad en la práctica.

Sin embargo, en el contexto actual la mayoría de países latinoamericanos está marcado por un entorno que presenta dificultades a la hora de retener buenos profesionales docentes, los escasos estímulos para que la docencia sea la primera opción de carrera, condiciones de trabajo inadecuadas y serios problemas en la estructura de remuneración e incentivos; muchos maestros y profesores están muy mal preparados; la gestión y evaluación institucional no ha actuado como mecanismo básico de mejora de los sistemas educativos. Pese a estos patrones comunes, se debe tener en cuenta las variaciones significativas existentes entre los diferentes países de la región.

El cuerpo docente es mayoritariamente femenino y joven, provienen de sectores y familias con menor capital cultural y económico en términos relativos, los estándares de admisión a las instituciones de formación docente tienden a ser más bajos que en el conjunto de carreras de educación superior, escasa articulación con el conocimiento pedagógico y la práctica docente, falta de incentivos para que los mejores docentes trabajen en las escuelas de contextos más desfavorecidos, ascenso alejándolos de la tarea de enseñar, etc. Persisten importantes

desafíos que es preciso resolver en lo que hace al material de apoyo, desarrollo y planificación curricular, supervisión de las prácticas docentes y a la preparación de formadores de formadores.

Un sistema educativo, no será mejor que los maestros con los que cuenta. Esto genera un doble reto: atraer candidatos bien calificados y promover su mejor desempeño para lograr buenos aprendizajes en los estudiantes.

Los factores que juegan un importante papel a la hora de pensar en políticas que permitan atraer y retener buenos profesionales para las tareas docentes, son entre algunas: dignificar la profesión a través de una mayor consideración social y haciendo que los mejores candidatos opten por estudios de docencia, mejorar el ambiente profesional brindando adecuadas condiciones de trabajo y una apropiada estructura de remuneración e incentivos, convertir la profesión docente en una carrera atractiva para jóvenes con buenos resultados educativos en la educación media, aumentando el nivel académico exigido; incorporar procedimientos de selección rigurosos para tener formadores que respondan eficazmente a los nuevos requerimientos de formación docente; y, evaluación que retroalimente la tarea de enseñar como mecanismo básico de mejora.

El contexto social en el que se ejerce la docencia es clave para la autorrealización del profesor. Por ello, se necesita estructurar las condiciones laborales adecuadas e impulsar una cultura profesional que permita mayores niveles de satisfacción; una de las tareas esenciales del momento actual de América Latina es encontrar la manera de mejorar las perspectivas de carrera de los docentes y modificar el imaginario colectivo referido a esta profesión, esto exige apoyo decidido de los propios maestros, la administración educativa y del conjunto de la sociedad.

### **1.9. La satisfacción laboral. Un acercamiento teórico metodológico para su estudio.**

**Rosillo, Y., Velázquez, R., & Marrero, C.  
2012**

Hoy en día el factor humano es uno de los elementos principales de las organizaciones, ya que en ellos reside el conocimiento y la creatividad. Por ello en el proceso de desarrollo de las políticas organizacionales, estas deben asumir el compromiso de gestión sensible en cuanto a las necesidades de sus trabajadores.

Las organizaciones de éxito tratan a su personal como una fuente fundamental de competitividad, al considerarse el elemento humano como el activo más importante; de allí la necesidad de conseguir y contar en todo momento con el personal más calificado, motivado y competitivo, debido que ha dejado de ser un recurso más con lo que cuentan las organizaciones, para convertirse en un recurso estratégico que debe optimizarse.

La satisfacción laboral es un tema de interés, y muy destacado en el ámbito del trabajo, puede definirse como la actitud de un trabajador frente a su labor. Se han realizado muchos estudios con la intención de determinar cuáles son los múltiples factores que influyen en el bienestar de las personas, en sus ambientes laborales y el desempeño en sus puestos.

El buen funcionamiento de la organización depende en un gran porcentaje del ánimo que los colaboradores enfoquen a sus labores con la ayuda de un liderazgo, siendo éste base fundamental para iniciar y desarrollar las actividades de los procesos claves satisfactoriamente; mediante el estudio de la satisfacción, los directivos de la organización podrán saber los efectos que producen las políticas, normas, procedimientos y disposiciones generales de la organización en el personal; así, se podrán mantener, suprimir, corregir o reforzar de acuerdo a sus resultados.

La eliminación de las fuentes de insatisfacción conlleva a un mejor rendimiento, reflejado en una actitud positiva frente a la organización, ya que la satisfacción que tengan los individuos con su cometido es una de las variables más importantes relacionadas con el comportamiento organizacional y mejor calidad de vida.

La motivación, es vista como fuerza propulsora. Tiene consecuencias psicológicas positivas, tales como: autorrealización, sentirse competente y útil, autoestima positiva.

La satisfacción del individuo tendrá éxito si se toma en cuenta: plena libertad para realizar sus actividades, apoyo del grupo y de su directivo, reconocimiento de sus esfuerzos, claridad sobre las funciones y responsabilidades del grupo de trabajo, y planificación que permita ir evaluando los objetivos que estén en proceso de lograr las metas de la organización

Crear las condiciones adecuadas por parte de la administración en las instituciones e influir en los empleados que la integran, implica un gran reto, pero solo así se podrá lograr que las personas se sensibilicen con la importancia de su trabajo, su papel en la organización y sean capaces de enfrentar los desafíos que impone el medio en que se desenvuelven. La dirección es el proceso que permite afianzar el sistema, conservar su valor cualitativo y su proporción dinámica con el medio ambiente de modo que se asegure el progreso y se alcancen los diferentes resultados útiles; tiene el reto de considerar el factor humano como el activo más importante de la misma ya que el éxito de las entidades dependerá de que traten a su personal como fuente fundamental de su competitividad.

### **1.10. “Políticas de inserción a la docencia”: De eslabón perdido a puente para el desarrollo profesional docente.**

**García, C. M.  
2009**

El valor de las sociedades actuales está directamente relacionado con el nivel de formación de sus ciudadanos, de la capacidad de innovación y emprendimiento que estos posean. Informes internacionales destacan el importante papel que el profesorado juega en relación con las posibilidades de aprendizaje de sus alumnos.

La enseñanza es un trabajo exigente, y no es posible para cualquiera ser un profesor eficaz y mantener esta eficacia a lo largo del tiempo, ello requiere una dedicación especial y constante. En general se observa una gran insatisfacción tanto de las instancias políticas como del profesorado en ejercicio o de los propios formadores respecto a la capacidad de las actuales instituciones de formación para dar respuesta a las necesidades de la profesión docente, ciertas voces críticas, proponen reducir la extensión de la formación inicial para incrementar la atención al periodo de inserción del profesorado en la enseñanza.

Los profesores principiantes necesitan poseer un conjunto de ideas y habilidades críticas, así como la capacidad de reflexionar, evaluar y aprender sobre la enseñanza, de tal forma que mejoren constantemente como docentes. La inserción puede entenderse mejor como una parte de un continuo en el proceso del desarrollo profesional de los profesores, el primer año se caracteriza por ser, en general, un proceso de intenso aprendizaje -del tipo ensayo - error en la mayoría de los casos-, y caracterizado por un principio de supervivencia, y por un predominio del valor de la práctica. Los problemas comunes que encuentran son: cómo gestionar el aula, cómo motivar a los alumnos, cómo relacionarse con los padres y compañeros, en definitiva cómo sobrevivir personal y profesionalmente. Significa también un momento de socialización profesional, entendiéndose que es el proceso mediante el cual, el individuo adquiere las destrezas sociales necesarias para asumir un rol en la organización.

Pero, la realidad cotidiana del profesorado principiante nos indica que muchos profesores abandonan, y lo hacen por estar insatisfechos con su trabajo debido a los bajos salarios, problemas de disciplina de los alumnos, falta de apoyo, y pocas posibilidades para participar en la toma de decisiones.

Los programas de inserción y apoyo a los profesores principiantes pueden mejorar los porcentajes de retención, enriqueciendo la eficacia y la satisfacción de los mismos con la enseñanza. Estos programas están representando una verdadera alternativa al modelo tradicional “nada o húndete”. Los primeros años de enseñanza deben ser una oportunidad para ayudarlos a convertirse en expertos adaptativos, que sean capaces de implicarse en un aprendizaje a lo largo de toda la vida; tienen que aprender a: adecuar sus conocimientos a cada situación para mejorar la práctica, enmarcar, guiar y evaluar las tareas de los alumnos.

Necesitan utilizar ejemplos prácticos, materiales como casos escritos, casos multimedia, observaciones de enseñanza, diarios de profesores y ejemplos de tareas de los alumnos; estos instrumentos podrían permitir que los profesores indaguen acerca de la práctica y analicen la enseñanza.

Los programas de inserción bien concebidos y bien implementados tienen éxito en mejorar la situación del trabajo, la eficacia y la retención de los nuevos profesores. El mentor juega un papel de gran importancia en el programa de inserción, pues es la persona que ayuda y da orientaciones, tanto en el currículum como en la gestión de clases, al profesor principiante.

Los avances en la puesta en marcha de programas específicamente dirigidos a profesores principiantes sigue siendo una necesidad en los países de habla hispana. Convencidos que en un futuro próximo, una vez que se han dado notables avances en la mejora de la calidad de la formación inicial del profesorado, será el momento de preocuparnos por ese “eslabón perdido” que representa los primeros años de enseñanza. Si se quiere asegurar el derecho de los niños a aprender y si se quiere que las escuelas sigan siendo espacios donde se construye el conocimiento de las nuevas generaciones, es preciso prestar mucha mayor atención a la forma como los nuevos profesores se insertan en la cultura escolar.

## CAPITULO II

## **2. Metodología.**

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

La investigación es descriptiva, cualitativa y cuantitativa. Descriptiva porque está diseñada para conocer las características laborales de los titulados utepelinos y poder expresar los mismos en términos cualitativos y cuantitativos.

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

#### **2.2.1. Métodos.**

Los métodos aplicados en el trabajo de investigación fueron: método hermenéutico que permitió la recolección e interpretación bibliográfica; método descriptivo, que posibilitó examinar y explicar el problema investigado; el método estadístico descriptivo que permitió hacer un análisis más profundo de la realidad en estudio; método analítico-sintético, facilitó hacer un análisis de la realidad llegando a conclusiones y recomendaciones; el método comparativo favoreció establecer relación entre el punto de vista de los titulados y directivos sobre las tareas docentes; el método inductivo-deductivo que permitió la realización de la propuesta de intervención educativa.

#### **2.2.2. Técnicas.**

Las técnicas utilizadas en esta investigación fueron: la observación documental, que permitió la recolección bibliográfica de diferentes fuentes para el desarrollo del marco teórico; la observación directa del contexto en se desarrolló la investigación de campo; la encuesta para titulados y empleadores elaborada por la UTPL; y, una entrevista estructurada, dirigida a los empleadores para conocer su opinión sobre algunos aspectos de los docentes.

#### **2.2.3. Instrumentos.**

Los instrumentos utilizados para la investigación fueron: una ficha inicial de contacto con la finalidad de recabar información sobre la dirección del trabajo, domicilio, teléfonos y horario para ubicar tanto a titulados como a sus directivos; un cuestionario dividido en dos secciones: a) para obtener información sobre las características laborales de los titulados en Educación Básica, b) inventario de tareas de trabajo docente para conocer la frecuencia, importancia y nivel de formación que poseen estos profesionales para realizar dichas tareas, la sección "b" de la encuesta se aplicó también a los empleadores para que respondan en función de la labor desempeñada por los titulados utepelinos, asimismo una entrevista estructurada con el

propósito de conocer aspectos tomados en cuenta al momento de realizar la contratación del personal docente, aspectos que consideran para el mejoramiento de la formación del educador, las competencias requeridas actualmente, utilidad de la formación superior, metodología que se debe utilizar en el proceso educativo.

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

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

### **2.4. Contexto.**

La investigación de campo se desarrolló en las provincias de Azuay y Cañar; en seis instituciones educativas fiscales, una fiscomisional, y una panadería y pastelería. A los establecimientos educativos donde laboran los investigados asisten discentes de clase económica media baja.

En el Azuay los titulados se encuentran trabajando en las siguientes instituciones educativas:

Unidad Educativa “Isidro Ayora”, ubicada en el centro cantonal de Paute, al noreste del Azuay en la subcuenca del Río Paute a 45 kilómetros de la ciudad de Cuenca, según el censo 2010 cuenta con una población de 23.106 habitantes, y un alto índice de migración.

Unidad Educativa “María Mazzarello”, ubicada en el centro cantonal de Sigüig, y escuela “Ernesto López” ubicada en la parroquia rural Cuchil del mismo cantón, el mismo que se encuentra ubicado en el sureste del Azuay a 70 kilómetros de la ciudad de Cuenca, está rodeado el río Santa Bárbara y según el censo 2010 cuenta con una población de 26.910 habitantes.

Escuela “Vicente Nieto”, ubicada en la parroquia rural Palmas del cantón Sevilla de Oro, el mismo que se está ubicado al noreste del Azuay a 63 kilómetros de la ciudad de Cuenca, según el censo 2010 cuenta con una población 6.121 habitantes.

Escuela “Dagnia”, ubicada en la parroquia rural San Rafael de Sharug del cantón Pucará, ubicada al suroeste del Azuay a 126 kilómetros de la ciudad de Cuenca, según el censo de 2010 tiene una población de 10.052 habitantes.

Escuela “La Paz”, ubicada en la parroquia rural La Paz del cantón Nabón, el mismo que se encuentra ubicado en el sureste del Azuay a 69 Kilómetros de la ciudad de Cuenca, rodeado por el río León y según el censo 2010 cuenta con una población de 8.818 habitantes.

Los habitantes de estos sectores se dedican mayormente a las labores de agricultura, ganadería y animales de corral, cuidado de huertos y viveros; cuentan con servicios básicos como: agua, luz, teléfono; vías de fácil acceso, internet, canales de televisión y centros educativos y de salud accesibles.

En el Cañar:

Escuela “Dolores Sucre” ubicada en el área urbana del cantón Azogues; panadería y pastelería “Deli Cokis”, ubicada en la parroquia rural San Miguel del cantón Azogues. Este cantón es la capital del Cañar, está ubicado al sureste de la provincia y según el censo 2010 cuenta con una población de 70.910 habitantes, se encuentra a una distancia de 37 kilómetros de la ciudad de Cuenca y sus habitantes se dedican a la agricultura, elaboración artesanías y al trabajo en la industria del cemento.

## **2.5. Población y muestra.**

Población:

La población es de 1849 titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de la Titulación de Ciencias de la Educación en la Mención de Educación Básica, desde el año 2007 al 2012 (Sánchez, 2013).

Muestra:

La muestra fue de ocho titulados y sus empleadores, de los cuales siete profesionales utepelinos se encuentran laborando como docentes de educación básica en instituciones educativas fiscales y solo en un caso fiscomisional; seis de ellos tienen nombramiento en los cantones y parroquias del Azuay y Cañar, una de ellos es directora y profesora; un titulado no ejerce la docencia por que trabaja por cuenta propia.

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

### **2.6.1. Humanos.**

Titulados de la UTPL y sus empleadores, directora de tesis, investigadora.

### **2.6.2. Institucionales.**

UTPL, Unidad Educativa “Isidro Ayora”, Unidad Educativa “María Mazzarello”, Escuela “Ernesto López” Escuela “Vicente Nieto”, Escuela “Dagnia”, Escuela “La Paz”, Escuela “Dolores Sucre”, Panadería y pastelería “Deli Cokis”.

### **2.6.3. Materiales.**

Encuesta impresa para titulados dividida en dos secciones: a) Características laborales del docente profesional de educación básica, b) Inventario de tareas de trabajo docente; encuestas impresas de inventario de tareas de trabajo docente para directivos, cámara utilizada para tomar las fotografías adjuntas en anexos y materiales de escritorio.

### **2.6.4. Económicos.**

Los recursos económicos ocasionados en la ejecución de esta investigación fueron asumidos por la investigadora y se detallan en la siguiente tabla:

<b>Gastos producidos en la investigación</b>		
<b>Cantidad</b>	<b>Descripción</b>	<b>Total</b>
100	Impresiones de encuestas, entrevistas y cartas	10,70
20	Movilización	27,00
92	Copias	1,84
20	llamadas telefónicas	25,00
3	anillados para la tesis	50,00
<b>TOTAL</b>		<b>114,54</b>

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

Los datos personales de la muestra (titulados) fueron facilitados por la universidad, información insuficiente para poder localizar a algunos así que mediante un arduo trabajo se averiguo en la dirección de educación, en el centro universitario, en instituciones que han trabajado anteriormente, para poder ubicarlos; se procedió a poner en contacto con ellos por teléfono, indicando el motivo de la llamada y solicitando los datos para llenar la ficha de contacto, se pidió

información sobre su empleador, también que colaboren informándole que se lo iba a llamar, luego se concretó la cita.

Se estudió cada uno de los apartados de los instrumentos investigativos y los que no se comprendió hubo que averiguar el significado de los mismos, antes de aplicarlos. Se acercó a los lugares concretados en la cita por teléfono, explicando el objetivo de la presencia en el sitio, entregando la carta de parte de la universidad, indicando el contenido de cada uno de los instrumentos y se los invitó a leer las indicaciones de los mismos y a responder con sinceridad, manifestándoles que se aplicaría un cuestionario similar al empleador para que responda en función de la labor desempeñada por ellos; con una actitud colaborativa ayudaron contestando cada una de las preguntas de la encuesta, pidiendo aclaraciones sobre algunos aspectos que no tenían claro. De parte de los empleadores también se mostraron dispuestos a colaborar.

Lo positivo fue que la mayoría expresaron disposición a colaborar; recordaron el tiempo que vivieron cuando realizaron la tesis, solo en un caso hubo que insistir para que se sensibilice. La mayor dificultad presentada fue que los investigados estaban con bastante trabajo por motivo que se concluía clases en régimen sierra; no obstante, se aprovechó el fin de semana para aplicar las encuestas a los que no fue posible en los días laborables; también el lugar de residencia de los encuestados, lo que tomó mayor tiempo para la movilización, dos se encontraban en otra provincia (Cañar). Otro de los problemas fue en la tabulación de datos obtenidos en el trabajo de campo, ya que el titulado que no ejerce la profesión no responde a parte del cuestionario de investigación, específicamente en las preguntas de satisfacción docente e inventario de tareas de trabajo docente, lo que incide en los promedios y porcentajes en los aspectos correspondientes a estas tablas estadísticas.

**CAPITULO III**

### 3. Interpretación, análisis y discusión de resultados.

#### 3.1. Características de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta.

##### 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 # 1

Código	Institución o empresa del trabajo actual	Provincia	Cantón	Parroquia
0161	Panificadora "DELI COKIS"	Cañar	Azogues	San Miguel
0162	Escuela "La Paz"	Azuay	Nabón	La Paz
0163	Unidad Educativa "Isidro Ayora"	Azuay	Paute	
0164	Escuela "Ernesto López"	Azuay	Sigsig	Cuchil
0165	Escuela "Dagnia"	Azuay	Pucara	San Rafael de Sharug
0166	Unidad Educativa "María Mazzarello"	Azuay	Sigsig	
0167	Escuela "Dolores Sucre"	Cañar	Azogues	
0168	Escuela "Vicente Nieto Gómez"	Azuay	Sevilla de Oro	Palmas

**Fuente:** Encuesta para titulados UTP.

**Elaboración:** Quezada, V. (2013)

Una coordinación zonal es una agrupación de provincias; un distrito puede ser un cantón, parte de él si es un cantón grande o una agrupación de cantones pequeños; los circuitos congregaciones de establecimientos educativos, con un territorio común" (El mercurio, 2011, párr.3).

En el análisis del cuadro se observa el nombre de los establecimientos educativos o empresas donde trabajan los titulados investigados los mismos que están ubicados en las provincias de Azuay y Cañar; tres instituciones educativas están en centros cantonales, cuatro en parroquias rurales y una empresa panificadora ubicada en una parroquia rural. Los lugares donde laboran los docentes encuestados se encuentran en diferentes provincias (dos), cantones y parroquias que pertenecen a la zona 6 de educación, por ello se ha obtenido información variada sobre su labor.

### 3.1.1.2. Edad

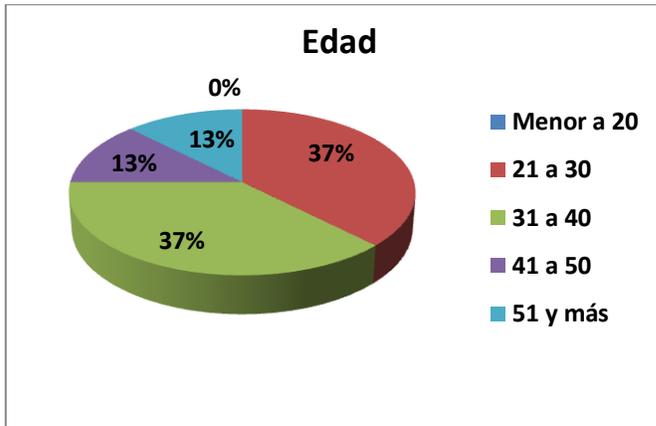


Gráfico # 1

**Fuente:** Encuesta para titulados UTPL.

**Elaboración:** Quezada, V. (2013)

Tabla # 2

Intervalo de edades	Frecuencia	Porcentaje
Menor a 20	0	0
21 a 30	3	37,5
31 a 40	3	37,5
41 a 50	1	12,5
51 y más	1	12,5
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta para titulados UTPL.

**Elaboración:** Quezada, V. (2013)

El cuerpo docente latinoamericano tiende a ser más joven que sus pares de países más desarrollados; pero, a pesar de la relativa juventud de esta población, la edad promedio muestra variaciones importantes (Vaillant, 2006).

En el análisis estadístico se observa que el 37% de titulados investigados oscila entre la edad de 21 a 30 años; 37% entre los 31 a 40 años; 13% se encuentra en una edad de 41 a 50 años; 13% entre los 50 años y más. La mayor parte de las y los docentes encuestados tiene un promedio mayoritario de edad joven.

### 3.1.1.3. Sexo

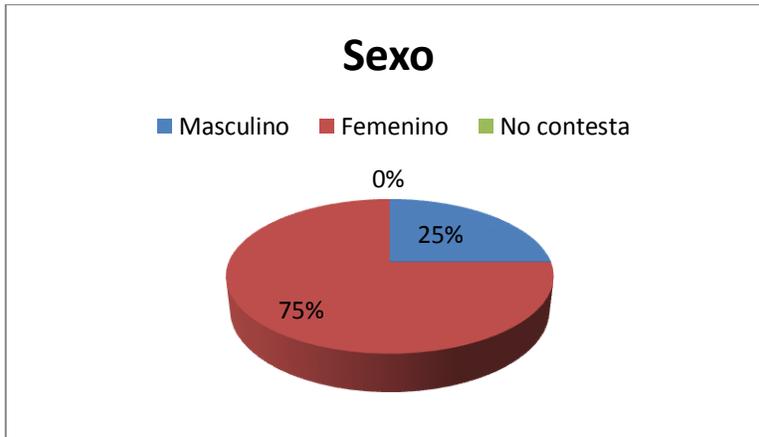


Gráfico # 2

**Fuente:** Encuesta para titulados UTPL.

**Elaboración:** Quezada, V. (2013)

Tabla # 3

Opción	Frecuencia	%
Masculino	2	25
Femenino	6	75
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta para titulados UTPL.

**Elaboración:** Quezada, V. (2013)

“El cuerpo docente es mayoritariamente femenino, lo que contrarresta claramente con la distribución de género en otras profesiones no docentes (...)” (Vaillant, 2006, p. 125).

Según el análisis estadístico se observa que 75% de los titulados investigados es de sexo femenino y el 25% masculino. En la actualidad las personas que optan por carreras relacionadas a la educación son en gran parte mujeres.

### 3.1.2. Características académicas de los titulados

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

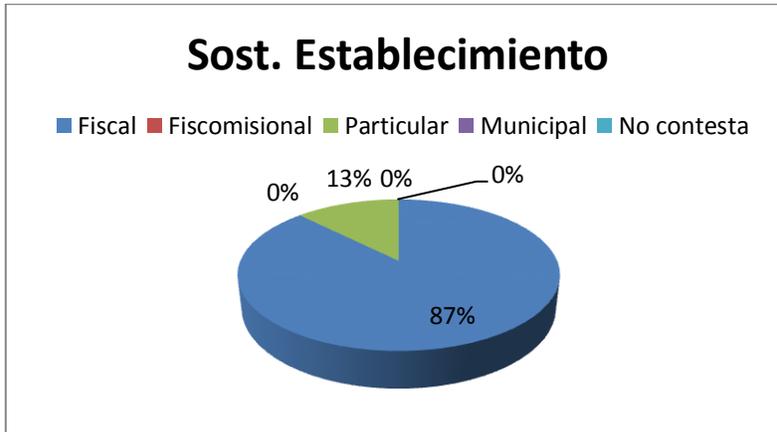


Gráfico # 3

**Fuente:** Encuesta para titulados UTPL.

**Elaboración:** Quezada, V. (2013)

Tabla # 4

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

**Fuente:** Encuesta para titulados UTPL.

**Elaboración:** Quezada, V. (2013)

“La educación como servicio público se prestará a través de instituciones públicas, fiscomisionales y particulares” (Constitución del Ecuador, 2008, art. 345).

En el análisis estadístico se observa que el 87% de los titulados investigados obtuvo el bachillerato en un establecimiento fiscal y el 13% en un establecimiento particular. En el Ecuador los estudiantes acceden más a la educación fiscal porque es gratuita.

### 3.1.2.2. Tipo de educación

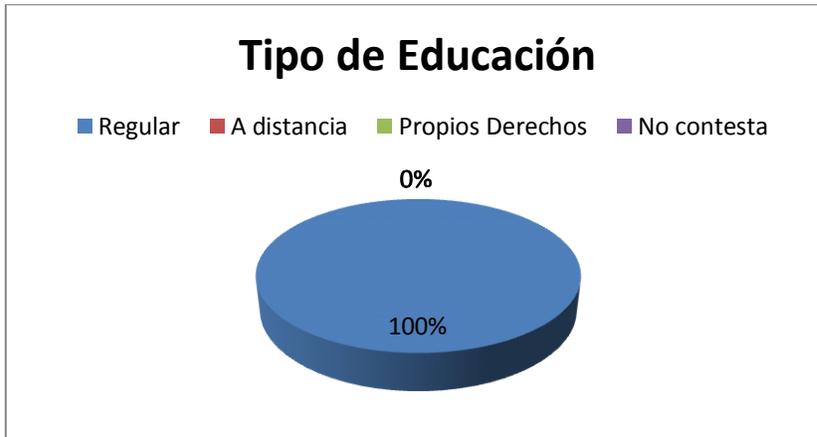


Gráfico # 4

**Fuente:** Encuesta para titulados UTPL.

**Elaboración:** Quezada, V. (2013)

Tabla # 5

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

**Fuente:** Encuesta para titulados UTPL.

**Elaboración:** Quezada, V. (2013)

Entre las modalidades de educación en el Ecuador tenemos: presencial, semipresencial y distancia (Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural, 2012).

En el análisis estadístico se observa que el 100% de los titulados asistió a tipo de educación regular o presencial por las ventajas que está brinda como son: la asistencia diaria a clases, la presencia de un mediador de aprendizaje y su disponibilidad para solventar cualquier inquietud generada durante el proceso educativo, la interacción con los demás compañeros para retroalimentación de aprendizajes.

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

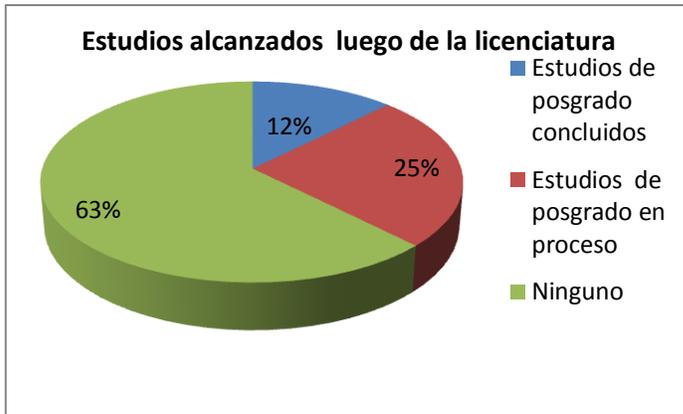


Gráfico # 5

**Fuente:** Encuesta para titulados UTPL.

**Elaboración:** Quezada, V. (2013)

Tabla # 6

Estudios alcanzados luego de la licenciatura	Frecuencia	%
Estudios de posgrado concluidos	1	12,5
Estudios de posgrado en proceso	2	25,0
Ninguno	5	62,5
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta para titulados UTPL.

**Elaboración:** Quezada, V. (2013)

El desarrollo profesional de las y los educadores conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades y competencias lo que permitirá ascensos dentro de las categorías del escalafón y/o promoción de una función a otra (Ley Orgánica de Educación Intercultural, 2011).

En el análisis estadístico se observa que 63% de titulados investigados no ha alcanzado otros estudios luego de la licenciatura y el 12% ha concluido sus estudios de posgrado. Una parte de los docentes encuestados ha optado seguir estudios de posgrado por la necesidad de mejoramiento de su nivel académico y otra parte no lo ha hecho por la dificultad de tiempo y recursos económicos lo que genera un estancamiento en sus estudios universitarios.

### 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.

“(…) Hemos entrado en una sociedad que exige de los profesionales una permanente actividad de formación y aprendizaje” (García, 2009, p. 3).

Siete de los ocho titulados investigados trabajan varios años como docentes en Educación Básica, entre seis y catorce años el que más tiempo de experiencia docente tiene, por lo que se puede manifestar que estuvieron trabajando cuando cursaban sus estudios de licenciatura y su labor está relacionada con los estudios realizados en la UTPL; la razón por la que uno de ellos no trabaja es porque se dedica a administrar su negocio de panadería y también es chofer, ya que estas actividades le resultan más beneficiosas que ejercer la profesión en la que se preparó porque puede realizarlas en su propio lugar de residencia; una de las docentes encuestadas se dedica a vender en el mercado “productos varios” los fines de semana, lo que representa un ingreso adicional a su sueldo de maestra, ella para solventar sus necesidades económicas ha requerido realizar otras actividades que no están de acuerdo a su profesión.

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

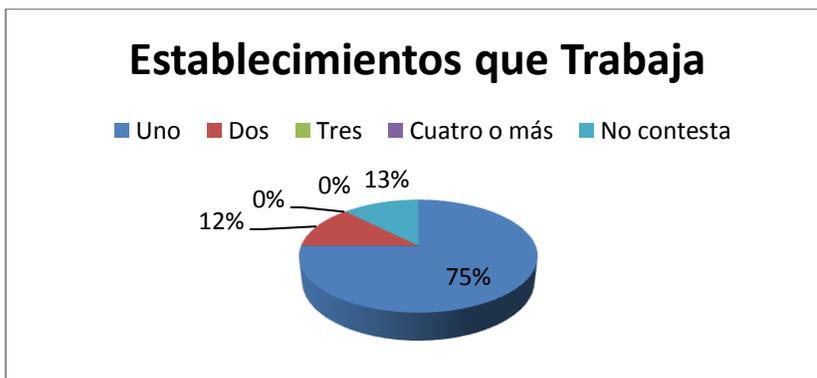


Gráfico # 7

**Fuente:** Encuesta para titulados UTPL.

**Elaboración:** Quezada, V. (2013)

Tabla # 8

Opción	Frecuencia	%
Uno	6	75
Dos	1	12,5
Tres	0	0
Cuatro o más	0	0
No contesta	1	12,5
Total	8	100

**Fuente:** Encuesta para titulados UTPL.

**Elaboración:** Quezada, V. (2013)

Una de las obligaciones de los docentes es: “laborar durante la jornada completa de acuerdo con la Constitución de la República, la ley y sus reglamentos” (LOEI, 2011, art. 11).

En el análisis estadístico se observa que 75% de los titulados trabaja en la actualidad en un establecimiento educativo y 12% trabaja en dos.

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

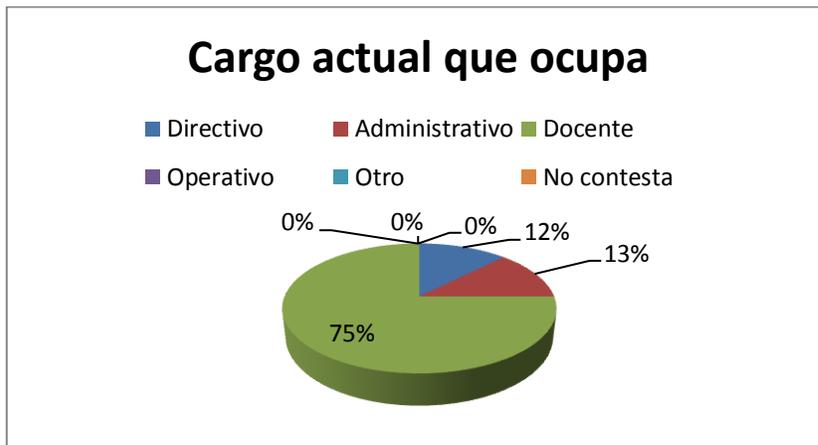


Gráfico # 8

**Fuente:** Encuesta para titulados UTPL.

**Elaboración:** Quezada, V. (2013)

Tabla # 9

Opción	Frecuencia	%
Directivo	1	12,5
Administrati	1	12,5
Docente	6	75
Operativo	0	0
Otro	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Encuesta para titulados UTPL.

Elaboración: Quezada, V. (2013)

“Dentro de la carrera docente pública, los profesionales de la educación podrán ejercer la titularidad de las siguientes funciones: a) docentes, (...), g) rectores y directores” (LOEI, 2011, art.114).

En el análisis estadístico se observa que el 75% de los titulados investigados trabaja como docente en una institución educativa, el 12% se desempeña como directivo y el 13% como administrativo en su negocio. En conclusión vemos que la mayor parte de los profesionales de la educación encuestados se desempeñan cómo docentes ya que su preparación académica fue para ello y la están ejerciendo en el campo laboral de la Educación Básica.

### 3.1.1.1. Características del trabajo actual.

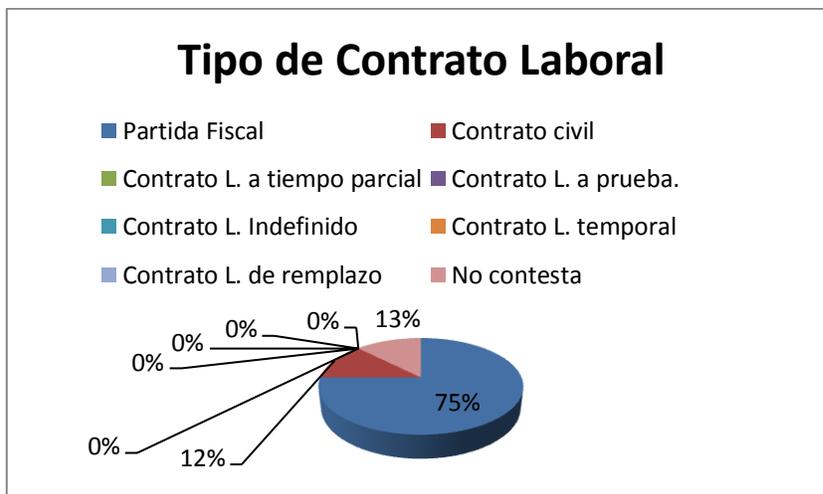


Gráfico # 9

Fuente: Encuesta para titulados UTPL.

Elaboración: Quezada, V. (2013)

Tabla # 10

Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	6	75
Contrato civil	1	12,5
Contrato L. a	0	0
Contrato L. a	0	0
Contrato L. II	0	0
Contrato L. t	0	0
Contrato L. d	0	0
No contesta	1	12,5
Total	8	100

Fuente: Encuesta para titulados UTPL.

Elaboración: Quezada, V. (2013)

Uno de los derechos de los y las docentes del sector público es participar en concursos de méritos y oposición para ingresar al Magisterio Ecuatoriano (LOEI, 2001).

En el análisis estadístico se observa que 75% de los titulados investigados trabajan con partida fiscal y el 12% tiene contrato civil. Con lo que se evidencia que la mayor parte de los titulados tienen nombramiento fiscal, esto genera estabilidad laboral, mayores ingresos económicos y una mejor calidad de vida para estos profesionales de la educación.

#### Sostenimiento del establecimiento

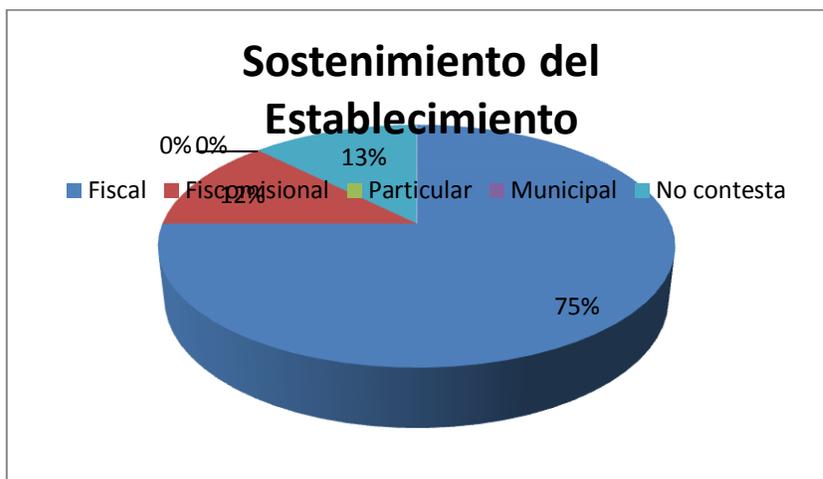


Gráfico # 10

Fuente: Encuesta para titulados UTPL.

Elaboración: Quezada, V. (2013)

Tabla # 11

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	6	75
Fiscomisiona	1	12,5
Particular	0	0
Municipal	0	0
No contesta	1	12,5
Total	8	100

**Fuente:** Encuesta para titulados UTPL.

**Elaboración:** Quezada, V. (2013)

“La educación como servicio público se prestará a través de instituciones públicas, fiscomisionales y particulares (...)” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 345).

En el análisis estadístico se observa que 75% de titulados trabaja en establecimientos con sostenimiento fiscal y 12% en un establecimiento fiscomisional. En el país la mayoría de establecimientos educativos son fiscales y por ende más oportunidades de trabajo en este sector.

### 3.1. Valoración docente de la profesión:

#### 3.1.1. Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida por el titulado

##### Primera opción: Docente de Educación Básica

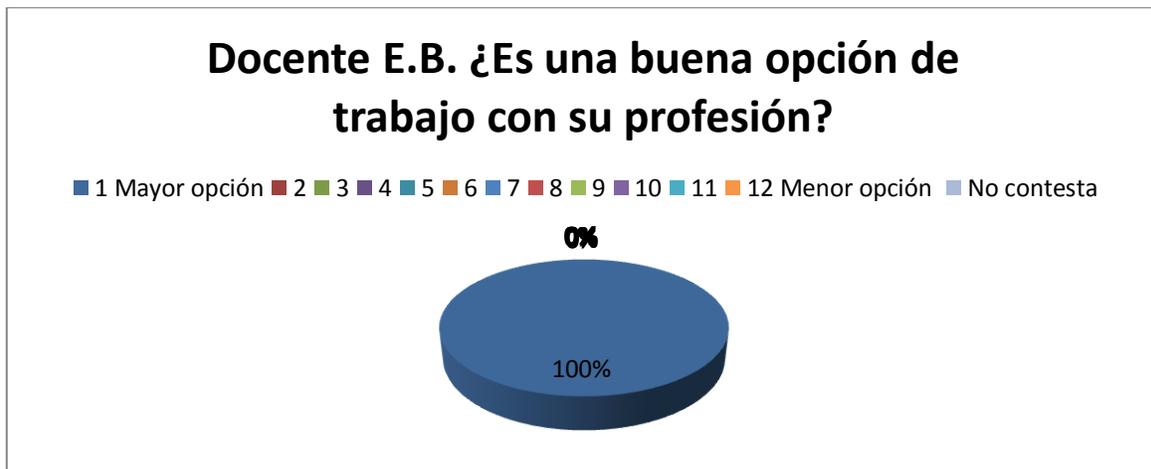


Gráfico # 11

**Fuente:** Encuesta para titulados UTPL.

**Elaboración:** Quezada, V. (2013)

Tabla # 12

Opción	Frecuencia	%
<b>1 Mayor opción</b>	8	100
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
<b>12 Menor opción</b>	0	0
<b>No contesta</b>	0	0
<b>Total</b>	8	100

**Fuente:** Encuesta para titulados UTPL.

**Elaboración:** Quezada, V. (2013)

Los titulados en Educación Básica de la UTPL tienen una formación general orientada al desarrollo de la actividad educativa en los años correspondientes, integrando los saberes del aprender, ser, convivir y emprender, buscando el desarrollo integral, individual y social del estudiante (Rubio, 2010).

En el análisis estadístico se observa que el 100% de los titulados investigados considera la primera opción de trabajo, ser maestro de Educación Básica. Los docentes de acuerdo a su preparación académica consiguen más plazas de trabajo en esta área.

#### Segunda opción: Tareas dirigidas



Gráfico # 12

**Fuente:** Encuesta para titulados UTPL.

**Elaboración:** Quezada, V. (2013)

Tabla # 13

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	5	62,5
3	2	25
4	1	12,5
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta para titulados UTPL.

**Elaboración:** Quezada, V. (2013)

“El Papel del Docente de Tareas Dirigidas, 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” (Pérez, 2008, párr. 1).

En el análisis estadístico se observa que el 62% de los titulados investigados considera como segunda opción de trabajo, tareas dirigidas. Los titulados pueden realizar actividades extras relacionadas a la labor pedagógica atendiendo a estudiantes que presentan dificultades de aprendizaje y así mejorar su situación económica.

### Tercera opción: Rector



Gráfico # 13

**Fuente:** Encuesta para titulados UTPL.

**Elaboración:** Quezada, V. (2013)

Tabla # 14

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	3	37,5
3	3	37,5
4	1	12,5
5	1	12,5
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta para titulados UTPL.

**Elaboración:** Quezada, V. (2013)

“(…) Los docentes fiscales que accedan a cargos directivos de rectores y directores, deberán acreditar por lo menos la categoría “D” (…)” (LOEI, 2011, art. 109).

En el análisis del gráfico se observa que el 37% de titulados investigados considera como tercera opción de trabajo, ser rector o director. Los docentes aspirantes a un cargo administrativo requieren de mayor capacitación y un título de cuarto nivel; sin embargo en las escuelas rurales con menos de 120 estudiantes la mayor parte de directores ahora llamados líderes no tienen la necesidad de un título de mayor jerarquía.

#### Cuarta opción: Cargo Burocrático



Gráfico # 14

**Fuente:** Encuesta para titulados UTPL.

**Elaboración:** Quezada, V. (2013)

Tabla # 15

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	2	25
4	5	62,5
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	1	12,5
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta para titulados UTPL.

**Elaboración:** Quezada, V. (2013)

“Dada la importancia de la función pública, en muchos países se ha optado por otorgar la máxima exigencia a la selección y admisión de los postulantes a un cargo público” (Lloret, 2010, párr. 2).

En el análisis estadístico se observa que el 63% de los titulados investigados considera como la cuarta opción de trabajo, un cargo burocrático. Con el título de tercer nivel los docentes pueden acceder al sector público a ocupar cargos afines a su carrera.

#### Quinta opción: Investigador Educativo

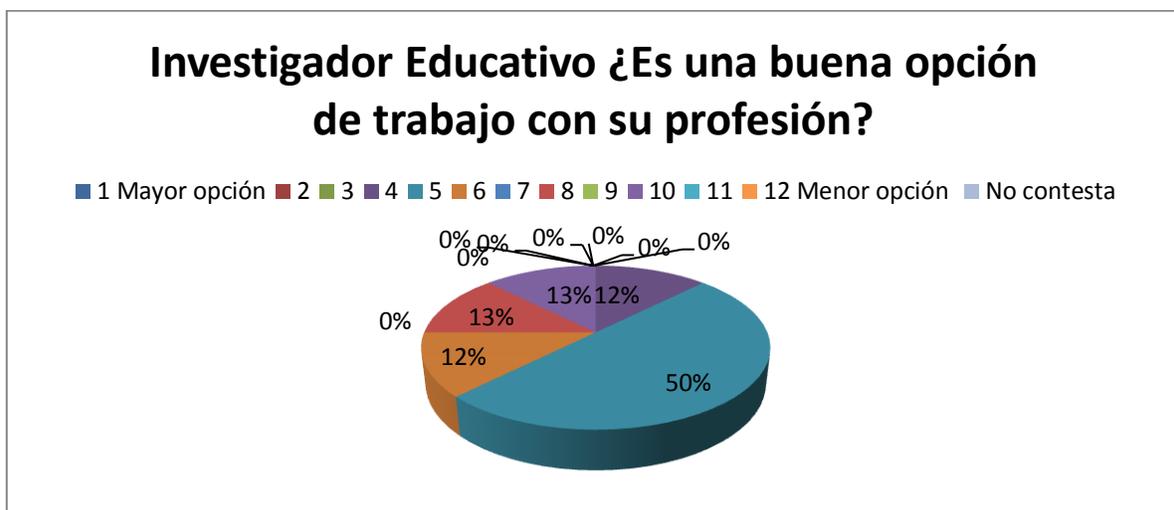


Gráfico # 15

**Fuente:** Encuesta para titulados UTPL.

**Elaboración:** Quezada, V. (2013)

Tabla # 16

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	1	12,5
5	4	50
6	1	12,5
7	0	0
8	1	12,5
9	0	0
10	1	12,5
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta para titulados UTPL.

**Elaboración:** Quezada, V. (2013)

“En el campo educativo, como en el resto de las ciencias, la investigación se ha constituido en una actividad precisa y elemental” (Vitale, 2013, párr. 12).

En el análisis estadístico se observa que el 50% de titulados investigados considera como la quinta opción de trabajo, ser investigador educativo. Para desarrollar la sociedad del conocimiento los maestros deben ser potencialmente investigadores.

#### Sexta opción: Consultor Educativo

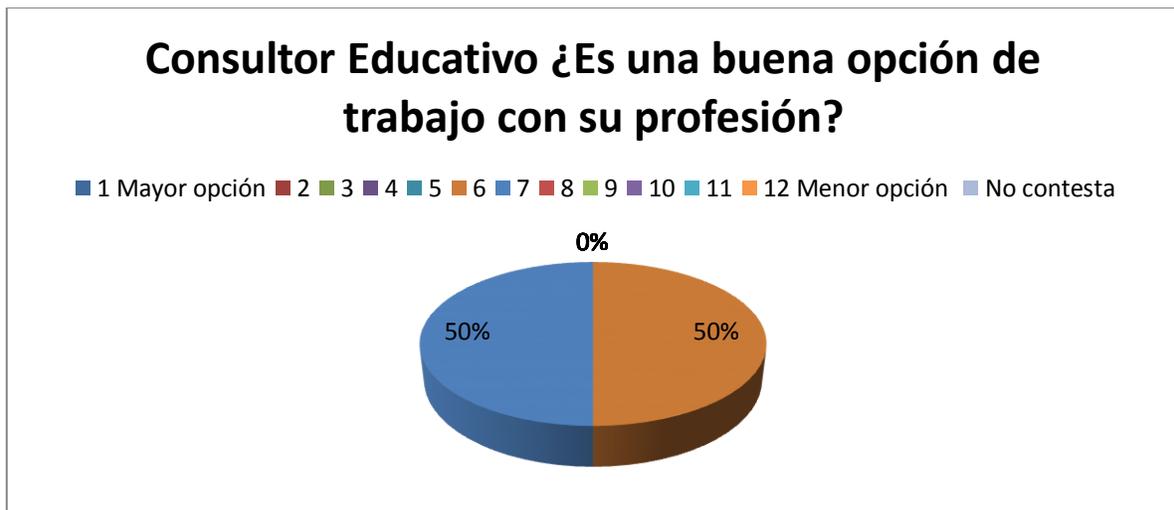


Gráfico # 16

**Fuente:** Encuesta para titulados UTPL.

**Elaboración:** Quezada, V. (2013)

Tabla # 17

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	4	50
7	4	50
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta para titulados UTPL.

**Elaboración:** Quezada, V. (2013)

Consultor: profesional altamente calificado y cualificado, que suplementa el desconocimiento que la institución puede poseer respecto a ciertos procedimientos, métodos o técnicas y que es capaz de ofrecer una información adicional capacitada asociada a la solución de un problema determinado (Piña, 2011).

En el análisis estadístico se observa que el 50% de titulados investigados considera como sexta opción de trabajo, ser consultor educativo. Los docentes pueden llegar a ser consultores educativos, previamente a la obtención del título de cuarto nivel y el concurso de méritos y oposición requerido por la LOEI.

#### Séptima opción: Terapia psicopedagógica

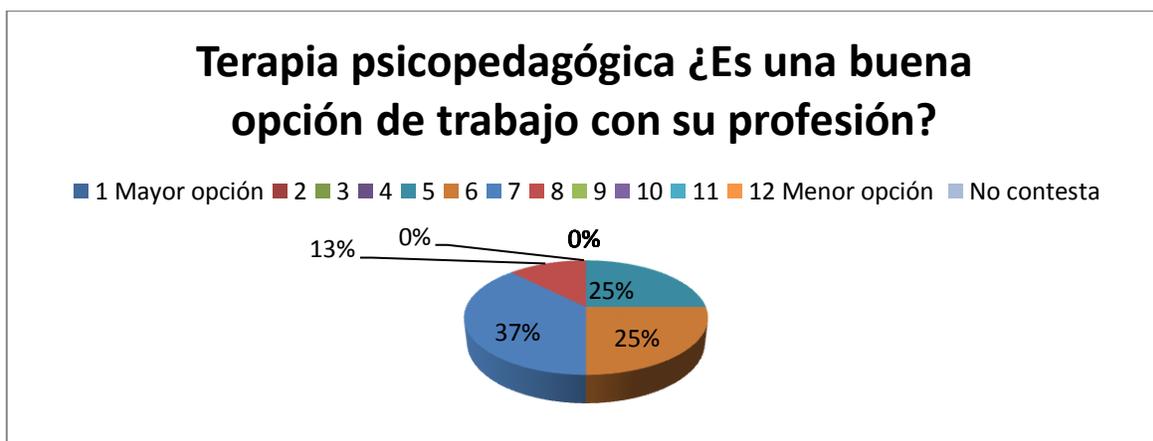


Gráfico # 17

**Fuente:** Encuesta para titulados UTPL.

**Elaboración:** Quezada, V. (2013)

Tabla # 18

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	2	25
6	2	25
7	3	37,5
8	1	12,5
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta para titulados UTPL.

**Elaboración:** Quezada, V. (2013)

La psicopedagogía, estudia y trabaja con el proceso de aprendizaje y sus dificultades (Miret, Fuster, Peris, García, Saldaña, (s.f.)).

En el análisis estadístico se observa que el 38% de los titulados investigados considera como séptima opción de trabajo, dar terapia psicopedagógica. La gran cantidad de problemas de aprendizaje requiere profesionales altamente calificados en el área de psicología educativa, por lo que es necesario que los docentes permanentemente se capaciten en áreas específicas de esta rama.

#### Octava opción: Gerente de ONG

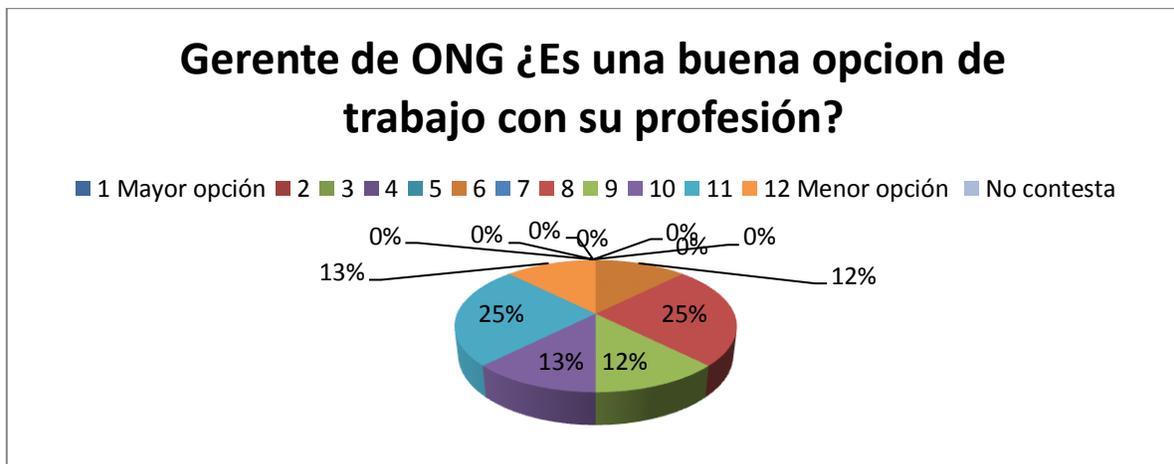


Gráfico # 19

**Fuente:** Encuesta para titulados UTPL.

**Elaboración:** Quezada, V. (2013)

Tabla # 20

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	1	12,5
7	0	0
8	2	25
9	1	12,5
10	1	12,5
11	2	25
12 Menor opción	1	12,5
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta para titulados UTPL.

**Elaboración:** Quezada, V. (2013)

“Se trata de entidades de iniciativa social y fines humanitarios, que son independientes de la administración pública y que no tienen afán lucrativo” (Definición, 2013, párr. 1).

En el análisis estadístico se observa que el 25% de titulados investigados considera como octava opción de trabajo, ser gerente de una ONG. Para los titulados no es una buena opción ser gerente de una ONG ya que son organismos específicos que requieren de administradores técnicos.

#### Novena opción: Docente de Instituto Pedagógico

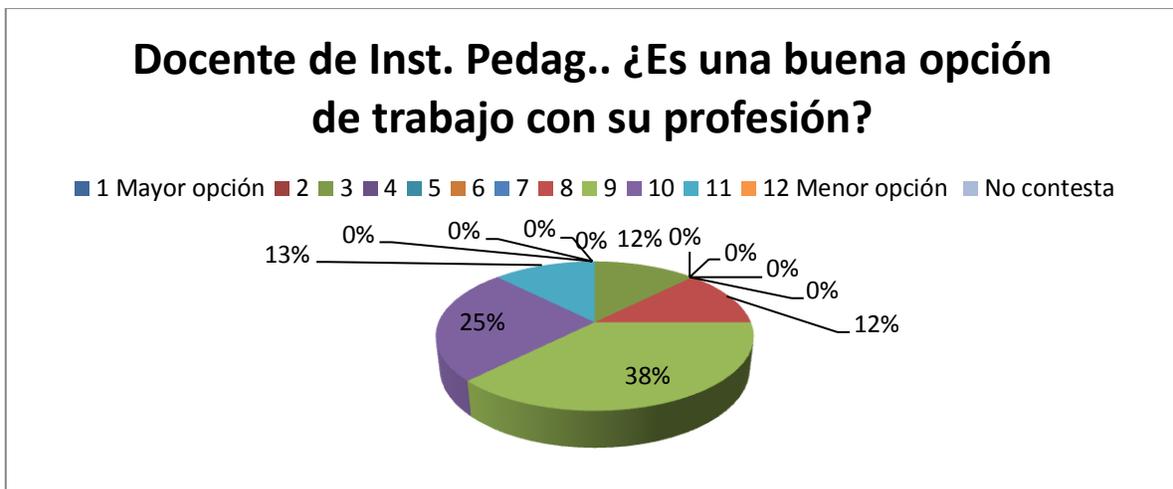


Gráfico # 20

**Fuente:** Encuesta para titulados UTPL.

**Elaboración:** Quezada, V. (2013)

Tabla # 21

Opción	Frecuencia	%
<b>1 Mayor opción</b>	0	0
<b>2</b>	0	0
<b>3</b>	1	12,5
<b>4</b>	0	0
<b>5</b>	0	0
<b>6</b>	0	0
<b>7</b>	0	0
<b>8</b>	1	12,5
<b>9</b>	3	37,5
<b>10</b>	2	25
<b>11</b>	1	12,5
<b>12 Menor opción</b>	0	0
<b>No contesta</b>	0	0
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta para titulados UTP.L.

**Elaboración:** Quezada, V. (2013)

Para el ingreso como personal académico titular agregado de un instituto pedagógico superior, uno de los requisitos es: tener título de tercer nivel en el área de conocimientos vinculada a sus actividades académicas (Reglamento de carrera y escalafón del profesor e investigador del sistema de educación superior, 2012).

En el análisis estadístico se observa que el 38% de titulados investigados considera como novena opción de trabajo, ser docente de instituto pedagógico. La muestra asignada permite manifestar que ser docente de instituto pedagógico no es una muy buena opción de trabajo, por la transición de la LOES ya que los mismos van articularse a la UNAE.

#### Decima opción: Supervisor Zonal del Ministerio de Educación

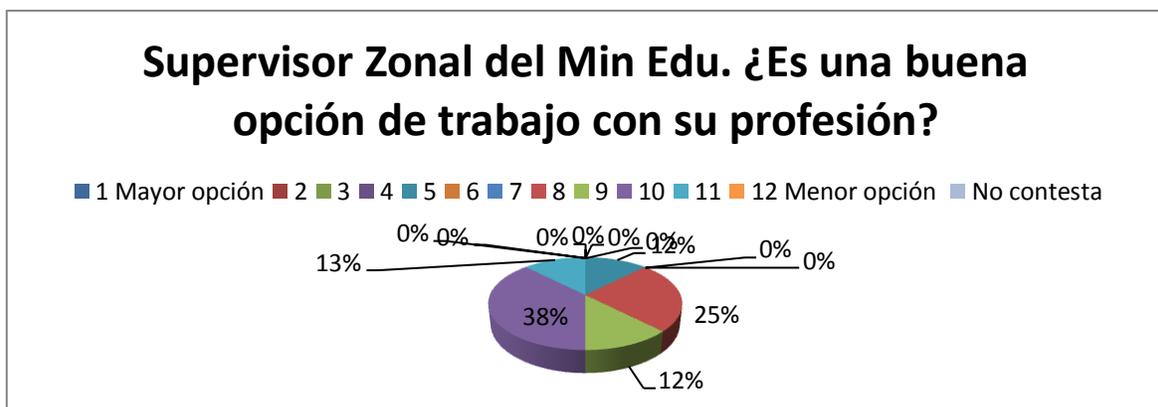


Gráfico # 21

**Fuente:** Encuesta para titulados UTP.L.

**Elaboración:** Quezada, V. (2013)

Tabla # 22

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	1	12,5
6	0	0
7	0	0
8	2	25
9	1	12,5
10	3	37,5
11	1	12,5
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta para titulados UTPL.

**Elaboración:** Quezada, V. (2013)

Las y los supervisores educativos en funciones, desempeñarán las funciones de asesores educativos o auditores educativos, según el perfil profesional y previa evaluación (LOEI, 2011).

En el análisis estadístico se observa que el 38% de los titulados investigados considera como decima opción de trabajo, ser supervisor zonal de educación. Los docentes aspirantes a auditores y asesores educativos requieren de la obtención de un título de cuarto nivel y la evaluación correspondiente para la obtención de dichos cargos.

#### Décimo primera opción: Docente de Bachillerato

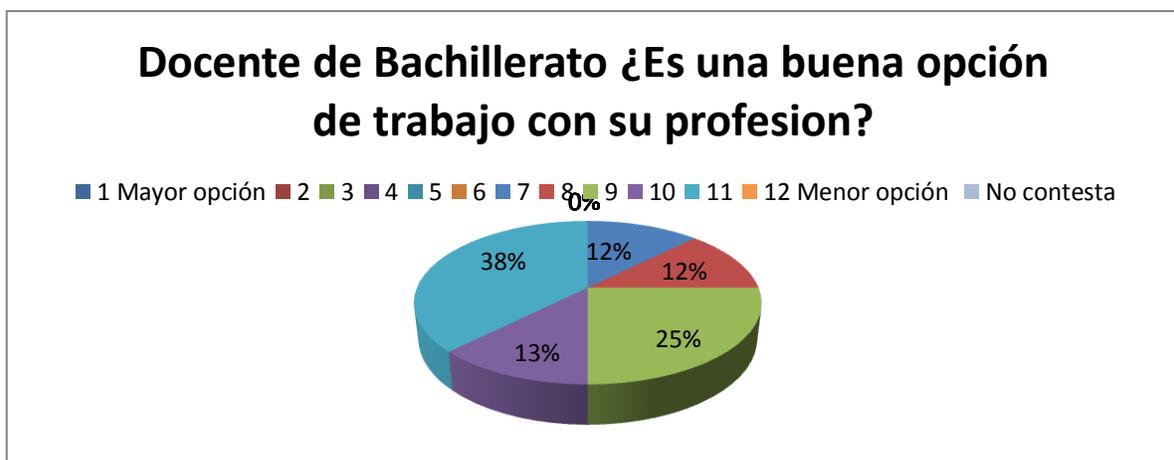


Gráfico # 22

**Fuente:** Encuesta para titulados UTPL.

**Elaboración:** Quezada, V. (2013)

Tabla # 23

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	1	12,5
8	1	12,5
9	2	25
10	1	12,5
11	3	37,5
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Encuesta para titulados UTPL.

Elaboración: Quezada, V. (2013)

“Para ingresar a la carrera educativa pública, se reconocerán los títulos de: a) profesional docente en sus distintas tipologías y especialidades (...)” (LOEI, 2011, art. 96).

En el análisis estadístico se observa que el 38% de titulados investigados considera como décimo primera opción de trabajo, ser docente de bachillerato. La especialidad de los titulados encuestados no les permite acceder al servicio de nivel de bachillerato; sin embargo pueden seguir preparándose para acceder a este trabajo.

#### Décimo segunda opción (menor): Docente Universitario



Gráfico # 24

Fuente: Encuesta para titulados UTPL.

Elaboración: Quezada, V. (2013)

Tabla # 25

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opci	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	1	12,5
10	0	0
11	0	0
12 Menor op	7	87,5
No contesta	0	0
Total	8	100

**Fuente:** Encuesta para titulados UTPL.

**Elaboración:** Quezada, V. (2013)

Para el ingreso como miembro del personal académico titular auxiliar de las universidades, uno de los requisitos es: tener al menos grado de maestría (Reglamento de carrera y escalafón del profesor e investigador del sistema de educación superior, 2012).

En el análisis estadístico se observa que el 88% de titulados investigados considera décimo segunda (menor) opción de trabajo, ser docente universitario. A la mayoría de los docentes se les dificulta ser profesores universitarios por el tiempo y factor económico que requiere la obtención de la maestría.

### 3.2. Satisfacción docente

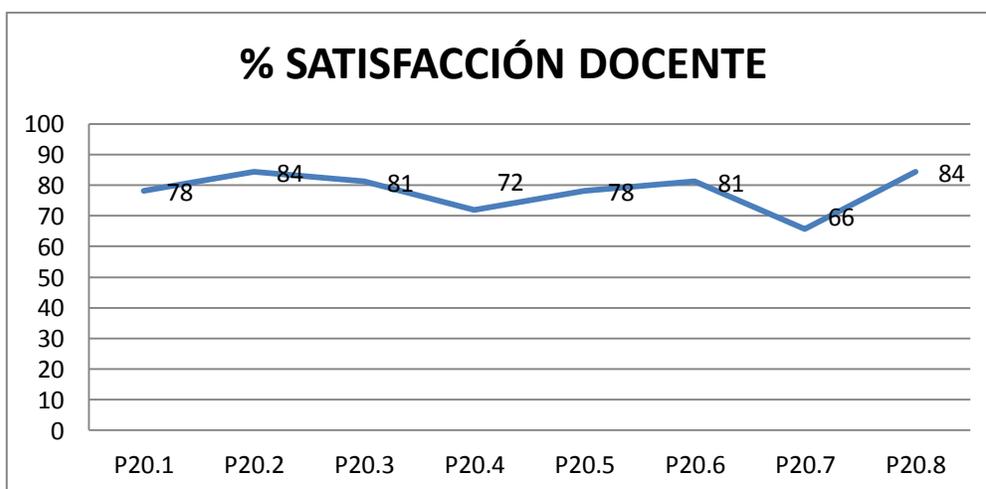


Gráfico # 25

**Fuente:** Encuesta para titulados UTPL.

**Elaboración:** Quezada, V. (2013)

Tabla # 26

<b>% SATISFACCIÓN DOCENTE</b>		
<b>pregunta</b>	<b>Pro.</b>	<b>%</b>
20.1 Los estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia.	3	78
20.2 El progreso social gracias al ejercicio de la docencia.	3	84
20.3 El prestigio obtenido en el entorno laboral.	3	81
20.4 La posibilidad de ascensos laborales en la institución.	3	72
20.5 El salario docente acorde con las funciones realizadas.	3	78
20.6 La diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula.	3	81
20.7 La posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos.	3	66
La realización y/o crecimiento personal.	3	84

**Fuente:** Encuesta para titulados UTPL.

**Elaboración:** Quezada, V. (2013)

“El bienestar individual consiste en que la persona se encuentre bien en los diversos niveles: físicos, ambientales, sociales, psicológicos y espirituales (...)”. (Morales, Medina & Pérez, 2013, p.2).

En el análisis estadístico se puede observar el porcentaje más relevante de 84% en lo referente a realización o crecimiento personal y progreso social gracias al ejercicio de la docencia, con un promedio de tres y una valoración equivalente a medianamente satisfactorio. Aunque la satisfacción se ve afectada en los promedios y porcentajes por el titulado que no ejerce la docencia, se determina un excelente nivel de satisfacción personal y social de los docentes en ejercicio de la profesión.

### 3.3. 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.

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

##### Aspectos metodológico-didácticos desde el punto de vista de los titulados

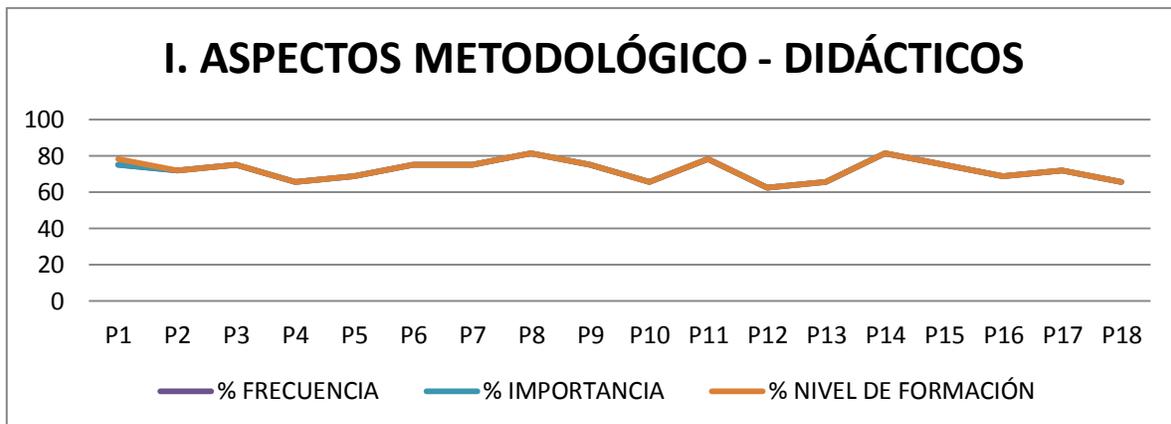


Gráfico # 26

**Fuente:** Encuesta para titulados UTPL.

**Elaboración:** Quezada, V. (2013)

Tabla # 27

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
Preguntas	Pro.	% frecuencia	Pro.	% importancia	Pro.	% nivel de formación
1. Preparar los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos	3	75	3	75	3	78
2. Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes	3	72	3	72	3	72
3. Planificar actividades de aula	3	75	3	75	3	75
4. Ejecutar actividades de aula novedosas y creativas	3	66	3	66	3	66
5. Organizar espacios de aula	3	69	3	69	3	69
6. Elaborar recursos didácticos (materiales pedagógicos) diversos para la enseñanza de la asignatura	3	75	3	75	3	75

7. Crear climas favorables de enseñanza – aprendizaje	3	75	3	75	3	75
8. Dominar el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada	<b>3</b>	<b>81</b>	<b>3</b>	<b>81</b>	<b>3</b>	<b>81</b>
9. Aplicar las didácticas específicas de la asignatura	3	75	3	75	3	75
10. Aplicar la psicología de la educación en el aula	3	66	3	66	3	66
11. Promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos	3	78	3	78	3	78
12. Realizar actividades educativas extracurriculares con alumnos	3	63	3	63	3	63
13. Aplicar estrategia de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencias	3	66	3	66	3	66
14. Revisar las tareas estudiantiles	<b>3</b>	<b>81</b>	<b>3</b>	<b>81</b>	<b>3</b>	<b>81</b>
15. Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan	3	75	3	75	3	75
16. Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes	3	69	3	69	3	69
17. Atender a las necesidades individuales de los estudiantes	3	72	3	72	3	72
18. Conocer y aplicar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tic's) en el aula	3	66	3	66	3	66

**Fuente:** Encuesta para titulados UTP.

**Elaboración:** Quezada, V. (2013)

### Aspectos metodológico-didácticos desde el punto de vista de los empleadores

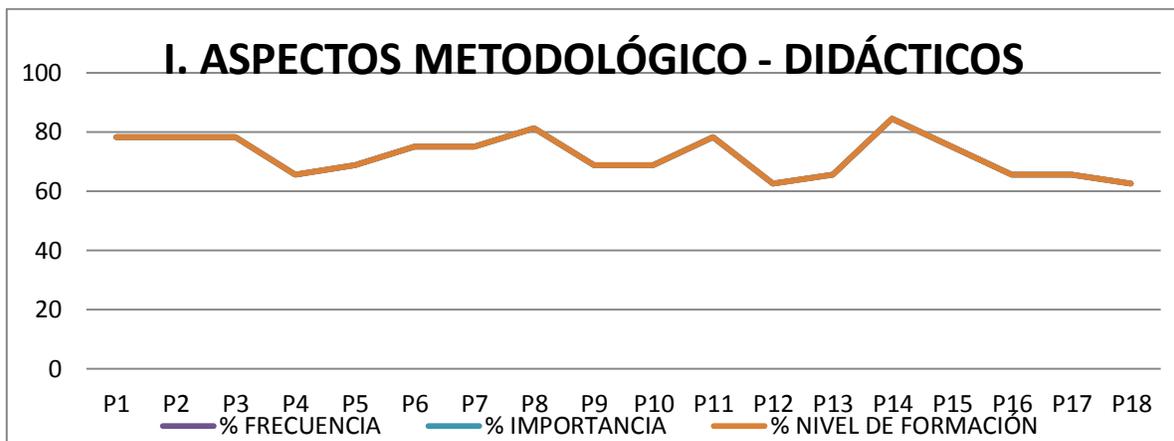


Gráfico # 27

**Fuente:** Encuesta para empleadores.

**Elaboración:** Quezada, V. (2013)

Tabla # 28

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
Preguntas	Pro.	% frecuencia	Pro.	% importancia	Pro.	% nivel de formación
1. Preparar los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos	3	78	3	78	3	78
2. Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes	3	78	3	78	3	78
3. Planificar actividades de aula	3	78	3	78	3	78
4. Ejecutar actividades de aula novedosas y creativas	3	66	3	66	3	66
5. Organizar espacios de aula	3	69	3	69	3	69
6. Elaborar recursos didácticos (materiales pedagógicos) diversos para la enseñanza de la asignatura	3	75	3	75	3	75
7. Crear climas favorables de enseñanza - aprendizaje	3	75	3	75	3	75
8. Dominar el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la	3	81	3	81	3	81

estrategia de enseñanza adecuada						
9. Aplicar las didácticas específicas de la asignatura	3	69	3	69	3	69
10. Aplicar la psicología de la educación en el aula	3	69	3	69	3	69
11. Promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos	3	78	3	78	3	78
12. Realizar actividades educativas extracurriculares con alumnos	3	63	3	63	3	63
13. Aplicar estrategia de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencias	3	66	3	66	3	66
14. Revisar las tareas estudiantiles	<b>3</b>	<b>84</b>	<b>3</b>	<b>84</b>	<b>3</b>	<b>84</b>
15. Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan	3	75	3	75	3	75
16. Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes	3	66	3	66	3	66
17. Atender a las necesidades individuales de los estudiantes	3	66	3	66	3	66
18. Conocer y aplicar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tic's) en el aula	3	63	3	63	3	63

**Fuente:** Encuesta para empleadores.

**Elaboración:** Quezada, V. (2013)

“La acción didáctica que los profesores llevan a cabo en el aula exige, por parte de los mismos, el compromiso ineludible de reflexionar sobre el modo en que trabajan, los fines para mejorar y la calidad de la enseñanza” (Medina, Salvador, 2002, p.88).

Con relación a las tareas de aspectos metodológico-didácticos desarrollados por los titulados investigados, observamos un porcentaje mayor de 81% en las actividades de dominar el contenido de la asignatura para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada y revisar tareas estudiantiles, con un promedio de tres equivalente a una valoración de bastante en frecuencia, importancia y nivel de formación. Desde el punto de vista de los empleadores hacia estas tareas, se observa un porcentaje de 81% en la primera actividad y 84% en la segunda,

con un promedio de tres equivalente a una valoración de bastante en frecuencia, importancia y nivel de formación.

La valoración de los titulados en estas tareas es confirmada por sus directivos, lo que indica que los docentes investigados tienen un dominio de las asignaturas a su cargo para de esta manera seleccionar las estrategias metodológicas con el objeto lograr aprendizajes significativos en los educandos y por medio de la revisión de tareas estudiantiles evaluar si se lograron los mismos.

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

#### Autoevaluación de la práctica docente desde el punto de vista de los titulados

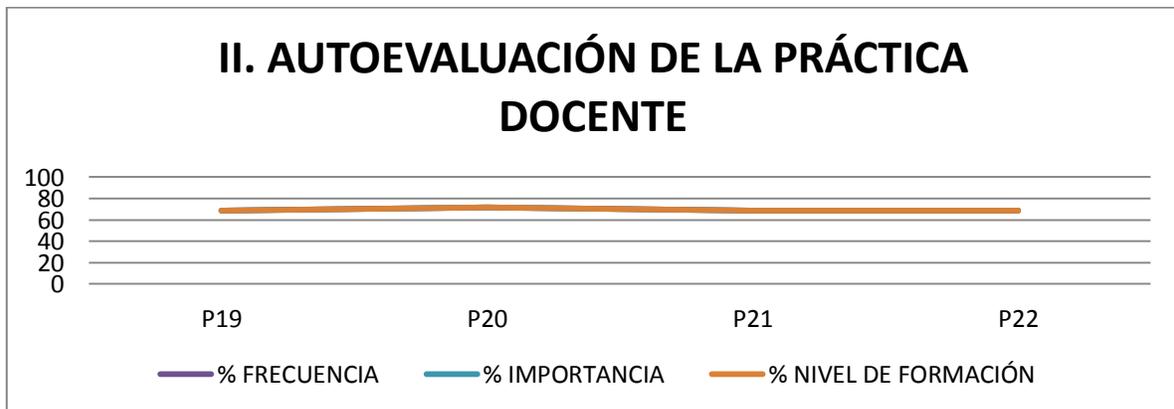


Gráfico # 28

**Fuente:** Encuesta para titulados UTPL.

**Elaboración:** Quezada, V. (2013)

Tabla # 29

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
Preguntas	Pro.	% frecuencia	Pro.	% importancia	Pro.	% nivel de formación
19. Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia	3	69	3	69	3	69
20. Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos	3	72	3	72	3	72
21. Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales	3	69	3	69	3	69
22. Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa	3	69	3	69	3	69

**Fuente:** Encuesta para titulados UTPL.

**Elaboración:** Quezada, V. (2013)

### Autoevaluación de la práctica docente desde el punto de vista de los directivos

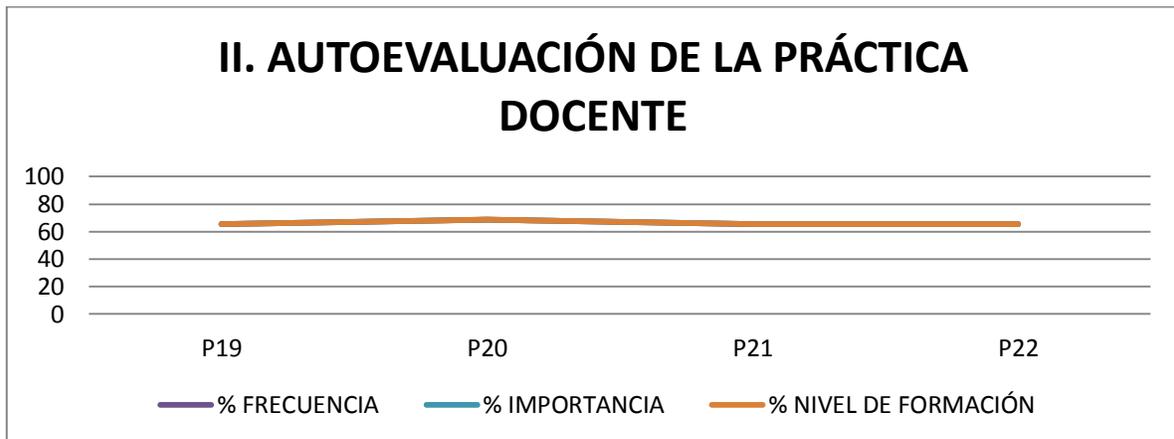


Gráfico # 29

**Fuente:** Encuesta para empleadores.

**Elaboración:** Quezada, V. (2013)

Tabla # 30

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
Preguntas	Pro.	% frecuencia	Pro.	% importancia	Pro.	% nivel de formación
19. Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia	3	66	3	66	3	66
20. Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos	3	69	3	69	3	69
21. Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales	3	66	3	66	3	66
22. Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa	3	66	3	66	3	66

**Fuente:** Encuesta para empleadores.

**Elaboración:** Quezada, V. (2013)

“Los profesores (...) necesitan poseer un conjunto de ideas y habilidades críticas así como la capacidad de reflexionar, evaluar y aprender sobre su enseñanza de tal forma que mejoren continuamente” (García, 2009, p.5).

Con relación a las tareas de autoevaluación de la práctica docente desarrolladas por los titulados investigados, se observa un porcentaje mayor de 72% en la actividad que se refiere a

evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos, también un porcentaje de 69% en evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa, con un promedio de tres equivalente a una valoración de bastante en frecuencia, importancia y nivel de formación. Desde el punto de vista de los empleadores hacia estas tareas, se observa en la primera un porcentaje de 69% y en la segunda un porcentaje de 66%, con un promedio de tres equivalente a una valoración de bastante en frecuencia, importancia y nivel de formación.

La valoración de los titulados estas tareas es confirmada por sus directivos, aunque existe una diferencia de 3% menos en la valoración de los directivos está no es significativa, lo que indica que los docentes investigados dan mayor relevancia al avance académico de los estudiantes y a la toma de decisiones sobre los alumnos que no han desarrollado las competencias requeridas; así también al autocontrol responsable de su práctica educativa diaria para perfeccionarla siendo un mediador autocrítico que aspira al mejoramiento para garantizar un aprendizaje de calidad

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

#### Aspectos sobre la investigación educativa desde el punto de vista del titulado

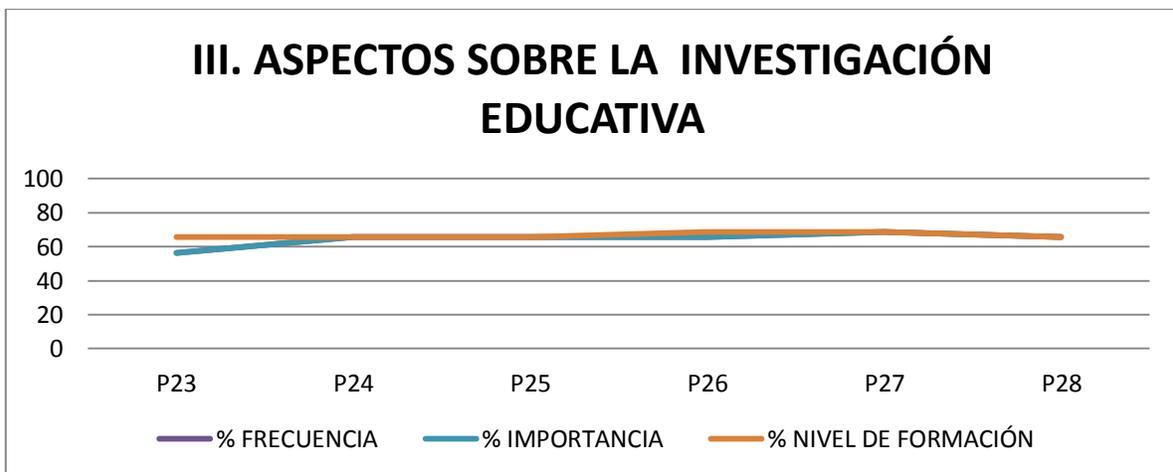


Gráfico # 30

**Fuente:** Encuesta para titulados UTPL.

**Elaboración:** Quezada, V. (2013)

Tabla # 31

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
Preguntas	Pro.	% frecuencia	Pro.	% importancia	Pro.	% nivel de formación
1. Conducir investigaciones relacionadas a su labor	2	56	2	56	3	66
2. Participar en proyectos de investigación e innovación educativa	3	66	3	66	3	66
3. Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora	3	66	3	66	3	66
4. Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados	3	66	3	66	3	69
5. Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos	3	69	3	69	3	69
6. Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención	3	66	3	66	3	66

Fuente: Encuesta para titulados UTPL.

Elaboración: Quezada, V. (2013)

#### Aspectos sobre la investigación educativa desde el punto de vista del directivo

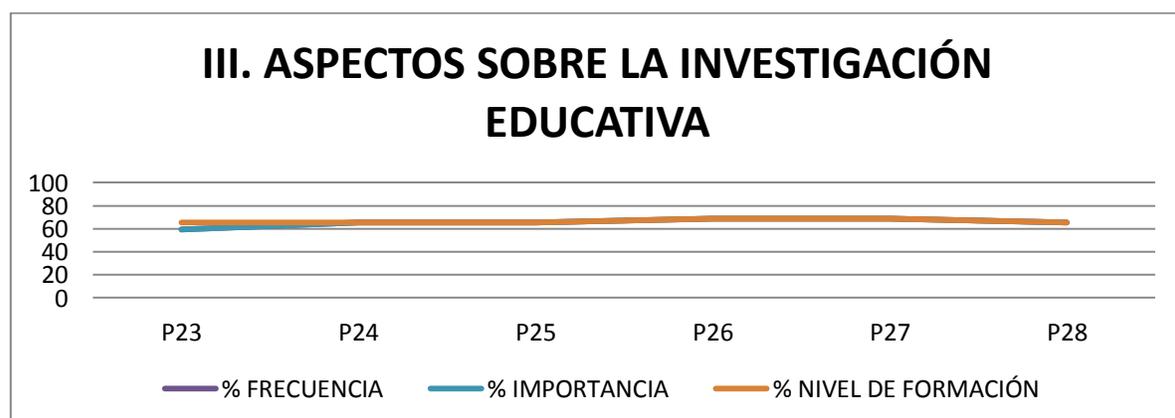


Gráfico # 31

Fuente: Encuesta para empleadores.

Elaboración: Quezada, V. (2013)

Tabla # 32

<b>III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA</b>						
<b>Pregunta</b>	<b>Pro.</b>	<b>% frecuencia</b>	<b>Pro.</b>	<b>% importancia</b>	<b>Pro.</b>	<b>% nivel de formación</b>
23. Conducir investigaciones relacionadas a su labor	2	59	2	59	3	66
24. Participar en proyectos de investigación e innovación educativa	3	66	3	66	3	66
25. Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora	3	66	3	66	3	66
26. Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados	3	69	3	69	3	69
27. Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos	3	69	3	69	3	69
28. Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención	3	66	3	66	3	66

**Fuente:** Encuesta para empleadores.

**Elaboración:** Quezada, V. (2013)

“Una de las cualidades esenciales del ser humano es su tendencia a tratar de comprender y explicar el mundo que lo rodea y a buscar el sentido de las cosas” (Münch, Ángeles, 2003, p.25).

Con relación a las tareas de investigación educativa desarrolladas por los titulados, se observa un porcentaje mayor de 69% en la actividad de implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos con un promedio de tres equivalente a una valoración de bastante en frecuencia, importancia y nivel de formación; un indicador con menor porcentaje es 56% que hace referencia a conducir investigaciones relacionadas a su labor con un promedio de dos y una valoración equivalente a poco en frecuencia e importancia, aun teniendo un 66% y una valoración equivalente a bastante en nivel de formación. Desde el punto de vista de los empleadores hacia estas tareas, se observa un porcentaje de 69% en la primera

actividad, con un promedio de tres y una valoración equivalente a bastante en frecuencia, importancia y nivel de formación; y, en la segunda actividad observamos un porcentaje de 59% con un promedio de dos y una valoración equivalente a poco en frecuencia e importancia, aun teniendo un 66% con una valoración de bastante en nivel de formación.

La versión de los titulados es confirmada por sus directivos en estos aspectos, lo que indica que los investigados ejecutan innovaciones pedagógicas para generar cambios en el ámbito educativo; sin embargo, en lo que se refiere a conducir investigaciones relacionadas a su labor, por falta de motivación están dando menor relevancia a esta tarea.

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

Participación en actividades académicas, normativas y administrativas desde el punto de vista del titulado

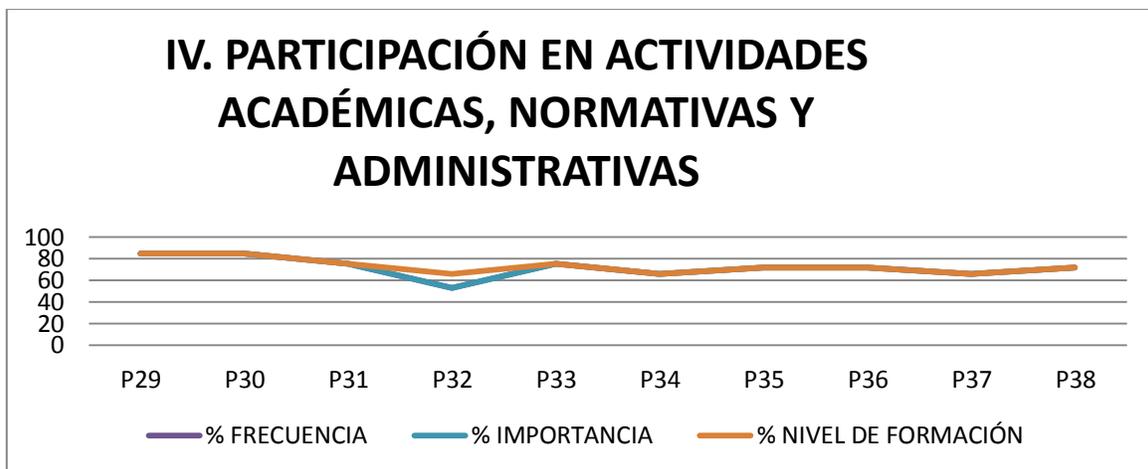


Gráfico # 32

Fuente: Encuesta para titulados UTPL.

Elaboración: Quezada, V. (2013)

Tabla # 33

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
Pregunta	Pro.	% frecuencia	Pro.	% importancia	Pro.	% nivel de formación
29. Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular	3	84	3	84	3	84
30. Participar en Juntas	3	84	3	84	3	84

de Profesores						
31. Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones	3	75	3	75	3	75
32. Ejercer funciones administrativas	2	53	2	53	3	66
33. Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe	3	75	3	75	3	75
34. Estudiar la realidad local y nacional	3	66	3	66	3	66
35. Colaborar en la organización y gestión del Centro Educativo	3	72	3	72	3	72
36. Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales	3	72	3	72	3	72
37. Elaborar reglamentos internos de las comisiones	3	66	3	66	3	66
38. Conocer y aplicar el Código de Convivencia	3	72	3	72	3	72

**Fuente:** Encuesta para titulados UTPL.

**Elaboración:** Quezada, V. (2013)

#### Participación en actividades académicas, normativas y administrativas desde el punto de vista del directivo

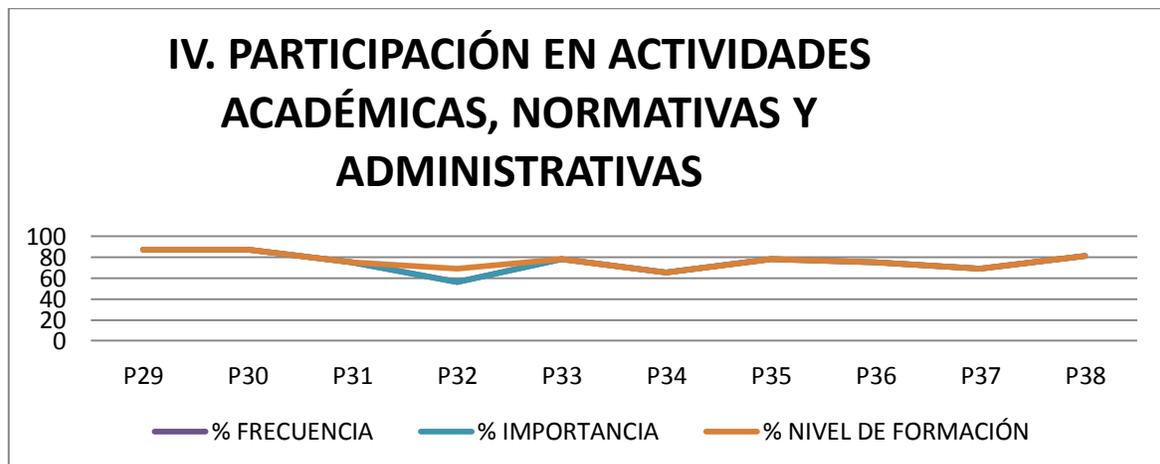


Gráfico # 33

**Fuente:** Encuesta para empleadores.

**Elaboración:** Quezada, V. (2013)

Tabla # 34

<b>IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS</b>						
<b>Pregunta</b>	<b>Pro.</b>	<b>% frecuencia</b>	<b>Pro.</b>	<b>% importancia</b>	<b>Pro.</b>	<b>% nivel de formación</b>
29. Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular	4	88	4	88	4	88
30. Participar en Juntas de Profesores	4	88	4	88	4	88
31. Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones	3	75	3	75	3	75
32. Ejercer funciones administrativas	2	56	2	56	3	69
33. Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe	3	78	3	78	3	78
34. Estudiar la realidad local y nacional	3	66	3	66	3	66
35. Colaborar en la organización y gestión del Centro Educativo	3	78	3	78	3	78
36. Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales	3	75	3	75	3	75
37. Elaborar reglamentos internos de las comisiones	3	69	3	69	3	69
38. Conocer y aplicar el Código de Convivencia	3	81	3	81	3	81

**Fuente:** Encuesta para empleadores.

**Elaboración:** Quezada, V. (2013)

Los docentes deben conocer y aplicar la normativa que consta en la LOEI en los aspectos académicos, en el cumplimiento de las normas, acuerdos ministeriales y más reglamentos que regulan su actividad docente; pueden cumplir funciones administrativas como titulares o por encargo temporal (LOEI, 2011).

Con relación a las tareas de participación en actividades académicas, normativas y administrativas desarrolladas por los titulados, se observa un porcentaje mayor de 84% en participar en Juntas de Profesores y realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular con un promedio de tres y una valoración equivalente a bastante en frecuencia, importancia y nivel de formación; un indicador de menor porcentaje con

53% para ejercer funciones administrativas con un promedio de dos equivalente a una valoración de poco en frecuencia e importancia, considerando un 66% y una valoración de bastante en nivel de formación. Desde el punto de vista de los directivos hacia estas mismas tareas, se observa un porcentaje de 88% a en las dos primeras actividades con un promedio de cuatro y una valoración equivalente a mucho en frecuencia, importancia, y nivel de formación; un porcentaje de 53% en la segunda actividad con un promedio de dos y una valoración equivalente a poco en frecuencia e importancia, considerando un 66% con una valoración equivalente a bastante en nivel de formación.

La versión de los titulados es confirmada por sus directivos aun siendo más alta la percepción de los últimos, lo que muestra que los investigados de acuerdo a la norma vigente dan relevancia a las juntas de profesores en las cuales se analizan y se resuelven aspectos académicos de los estudiantes, y el correspondiente informe a los padres de familia sobre el rendimiento de sus representados al concluir cada bloque curricular; el menor porcentaje que hace relación al cumplimiento de funciones administrativas no afecta su desempeño ya que la mayoría son tutores de aula, más bien, se puede apreciar que sus empleadores los encargan porque consideran que están capacitados para cumplir esta función.

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

Interacción profesor – padres de familia y comunidad desde el punto de vista del titulado

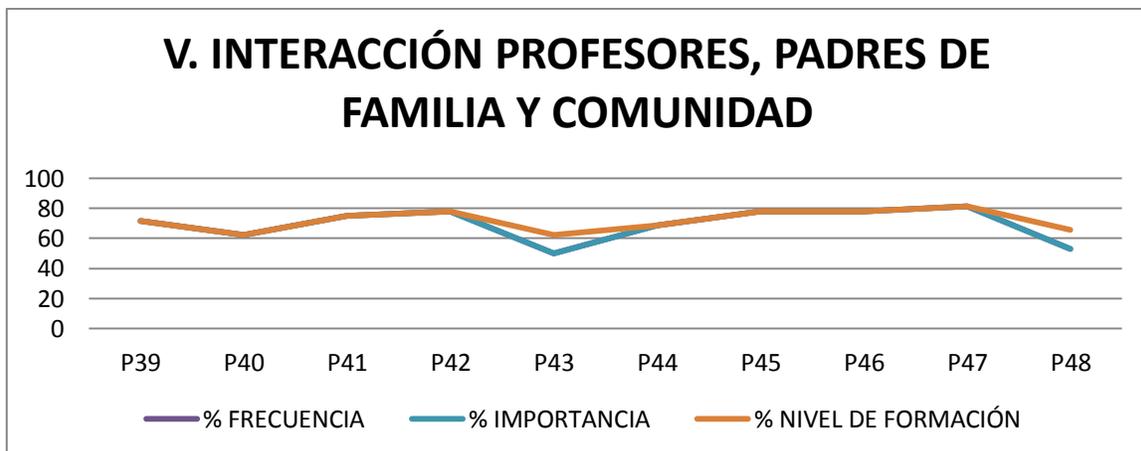


Gráfico # 35

**Fuente:** Encuesta para titulados UTPL.

**Elaboración:** Quezada, V. (2013)

Tabla # 36

<b>V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD</b>						
<b>Pregunta</b>	<b>Pro.</b>	<b>% frecuencia</b>	<b>Pro.</b>	<b>% importancia</b>	<b>Pro.</b>	<b>% nivel de formación</b>
39. Promover acciones de relación con la comunidad	3	72	3	72	3	72
40. Colaborar en programas de desarrollo comunitario	3	63	3	63	3	63
41. Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes	3	75	3	75	3	75
42. Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución	3	78	3	78	3	78
43. Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos	2	50	2	50	3	63
44. Conocer el entorno social de los estudiantes	3	69	3	69	3	69
45. Organizar eventos de integración dentro de la Institución	3	78	3	78	3	78
46. Participar en programas sociales dentro de la Institución (Día de la familia, campeonato de deportes)	3	78	3	78	3	78
47. Atender a los representantes legales de los estudiantes	3	81	3	81	3	81
48. Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar	2	53	2	53	3	66

**Fuente:** Encuesta para titulados UTP.

**Elaboración:** Quezada, V. (2013)

Interacción profesor – padres de familia y comunidad desde el punto de vista del directivo

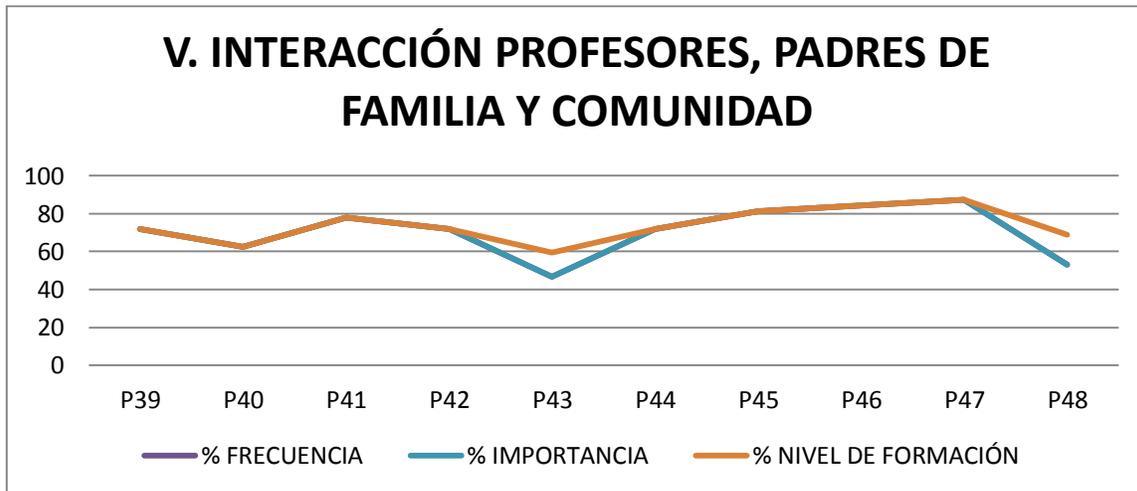


Gráfico # 36

**Fuente:** Encuesta para empleadores.

**Elaboración:** Quezada, V. (2013)

Tabla # 37

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
Pregunta	Pro.	% frecuencia	Pro.	% importancia	Pro.	% nivel de formación
39. Promover acciones de relación con la comunidad	3	72	3	72	3	72
40. Colaborar en programas de desarrollo comunitario	3	63	3	63	3	63
41. Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes	3	78	3	78	3	78
42. Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución	3	72	3	72	3	72
43. Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos	2	47	2	47	2	59
44. Conocer el entorno social de los estudiantes	3	72	3	72	3	72
45. Organizar eventos de integración dentro de la Institución	3	81	3	81	3	81
46. Participar en programas sociales dentro de la Institución (Día de la familia, campeonato de	3	84	3	84	3	84

deportes)						
47. Atender a los representantes legales de los estudiantes	4	88	4	88	4	88
48. Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar	2	53	2	53	3	69

**Fuente:** Encuesta para empleadores.

**Elaboración:** Quezada, V. (2013)

La comunidad educativa es el conjunto de actores directamente vinculados a una institución educativa, con sentido de pertenencia e identidad; esta promoverá la integración de los actores culturales, deportivos, sociales y comunicacionales, y de seguridad ciudadana para el desarrollo de sus acciones y para el bienestar común (LOEI, 2011).

Con relación a las tareas de interacción profesor, padres de familia y comunidad desarrolladas por los titulados, se observa un porcentaje mayor de 81% en la actividad de atender a los representantes legales de los estudiantes, con un promedio de tres y una valoración equivalente a bastante en frecuencia, importancia y nivel de formación; un menor porcentaje de 53% para realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar, con un promedio dos y una valoración equivalente a poco en frecuencia e importancia, aun teniendo un 66% con una valoración equivalente a bastante en nivel de formación. Desde el punto de vista de los directivos hacia estas mismas tareas, se observa un porcentaje de 88% en la primera actividad con un promedio de cuatro y una valoración equivalente a mucho en frecuencia, importancia y nivel de formación; un porcentaje de 53% en la segunda actividad con un promedio de dos y una valoración equivalente a poco en frecuencia e importancia, aun teniendo un 66% para nivel de formación con promedio de tres y una valoración equivalente a bastante.

La postura de los titulados es confirmada por los directivos, siendo más alta la percepción de los últimos, lo que indica que los docentes investigados asisten a los padres de familia o representantes legales en el horario establecido por la institución educativa para su atención; sin embargo, en lo que se refiere a dar orientaciones de apoyo educativo para que los padres puedan ayudar a sus hijos en las tareas escolares no se ha dado la importancia necesaria, por falta de iniciativa de los titulados y de la institución en que laboran.

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

#### Profesores y trabajo en equipo desde el punto de vista de los titulados

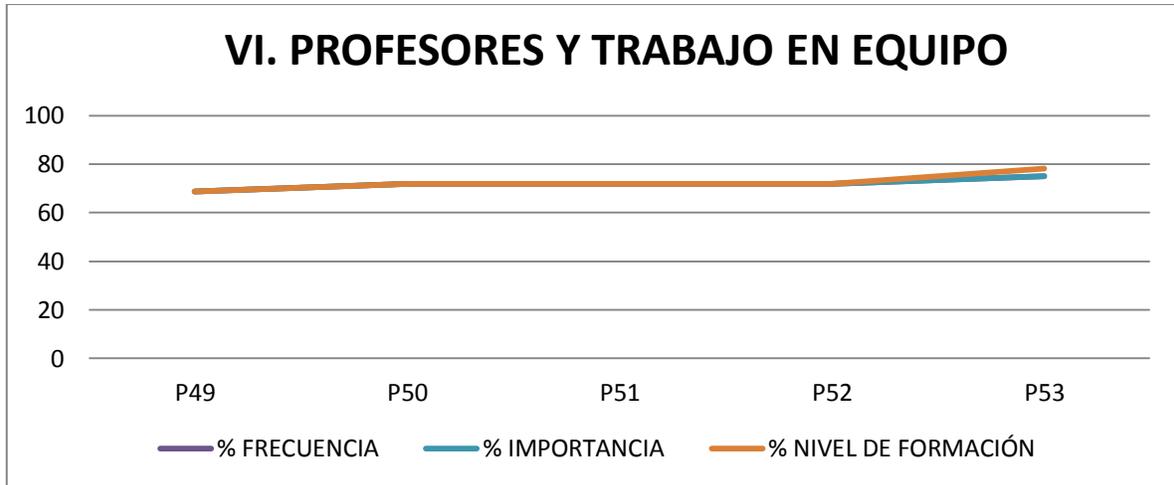


Gráfico # 37

**Fuente:** Encuesta para titulados UTPL.

**Elaboración:** Quezada, V. (2013)

Tabla # 38

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
Pregunta	Pro.	% frecuencia	Pro.	% importancia	Pro.	% nivel de formación
49. Realizar reuniones de planificación con otros docentes	3	69	3	69	3	69
50. Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas)	3	72	3	72	3	72
51. Participar en sesiones de trabajo	3	72	3	72	3	72
52. Trabajar en proyectos curriculares en equipo	3	72	3	72	3	72
53. Participar en Círculos de Estudio	3	75	3	75	3	78

**Fuente:** Encuesta para titulados UTPL.

**Elaboración:** Quezada, V. (2013)

### Profesores y trabajo en equipo desde el punto de vista de los directivos

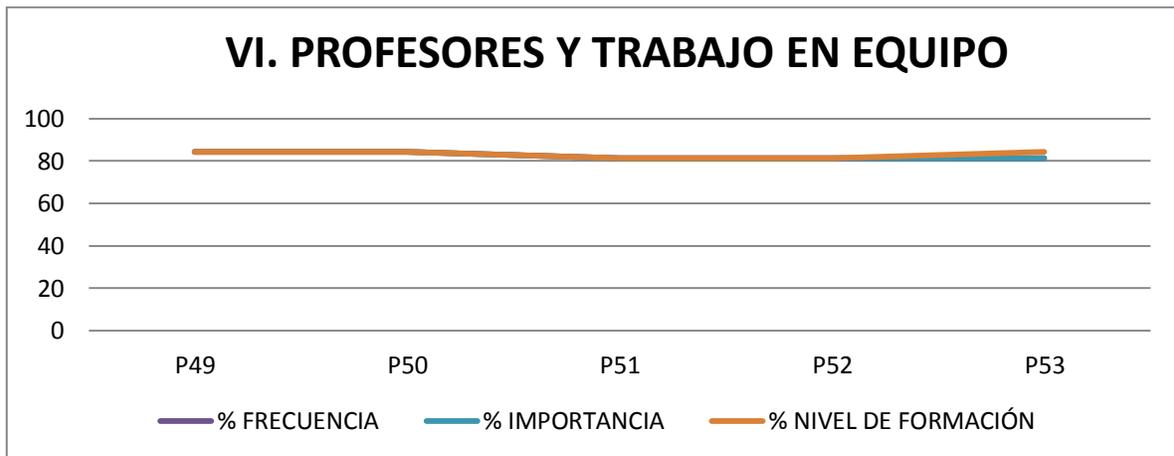


Gráfico # 38

**Fuente:** Encuesta para empleadores.

**Elaboración:** Quezada, V. (2013)

Tabla # 39

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
Pregunta	Pro.	% frecuencia	Pro.	% importancia	Pro.	% nivel de formación
49. Realizar reuniones de planificación con otros docentes	3	84	3	84	3	84
50. Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas)	3	84	3	84	3	84
51. Participar en sesiones de trabajo	3	81	3	81	3	81
52. Trabajar en proyectos curriculares en equipo	3	81	3	81	3	81
53. Participar en Círculos de Estudio	3	81	3	81	3	84

**Fuente:** Encuesta para empleadores.

**Elaboración:** Quezada, V. (2013)

Son las actividades de gestión participativa que se desarrollan fuera de los períodos de clase y que constituyen parte integral del trabajo que realizan los docentes en la institución, a fin de garantizar la calidad del servicio que ofertan (Reglamento general a la LOEI, 2012).

Con relación a las tareas de profesores y trabajo en equipo desarrolladas por los titulados, se observa un mayor porcentaje de 75% para la actividad de participar en círculos de estudio,

también un porcentaje de 72% en trabajar en proyectos curriculares en equipo, con un promedio de tres y una valoración equivalente a bastante en frecuencia, importancia y nivel de formación. Desde el punto de vista de los empleadores hacia estas tareas, se observa en la primera y segunda actividad un porcentaje de 81%, con un promedio de tres y una valoración equivalente a bastante en frecuencia, importancia y nivel de formación.

La versión de los titulados es confirmada por sus empleadores, considerando una mayor percepción de parte de los directivos, lo que muestra que los docentes investigados dan relevancia a la autocapacitación sobre temas pedagógicos y administrativos a través de los círculos de estudio; así como también a la toma de decisiones de las necesidades a partir del análisis del contexto de la institución educativa, con el fin de intervenir mediante la realización de proyectos y asegurar la coherencia de su práctica docente.

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

Formación desde el punto de vista de los titulados

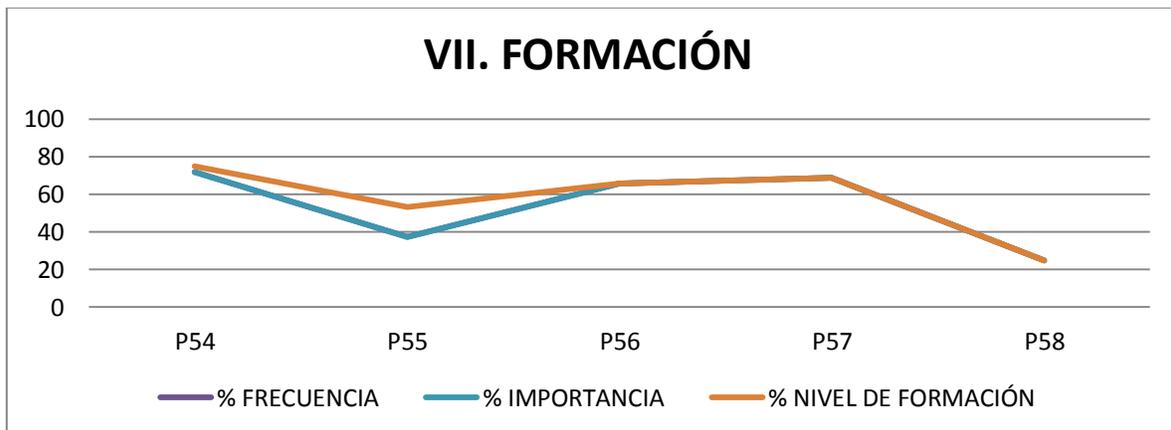


Gráfico # 39

**Fuente:** Encuesta para titulados UTPL.

**Elaboración:** Quezada, V. (2013)

Tabla # 40

VII. FORMACIÓN						
Pregunta	Pro.	% frecuencia	Pro.	% importancia	Pro.	% nivel de formación
54. Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación	3	72	3	72	3	75

55. Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares	2	38	2	38	2	53
56. Asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC's) para aplicación en el aula	3	66	3	66	3	66
57. Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares	3	69	3	69	3	69
58. Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua	1	25	1	25	1	25

Fuente: Encuesta para titulados UTPL.

Elaboración: Quezada, V. (2013)

#### Formación desde el punto de vista de los empleadores

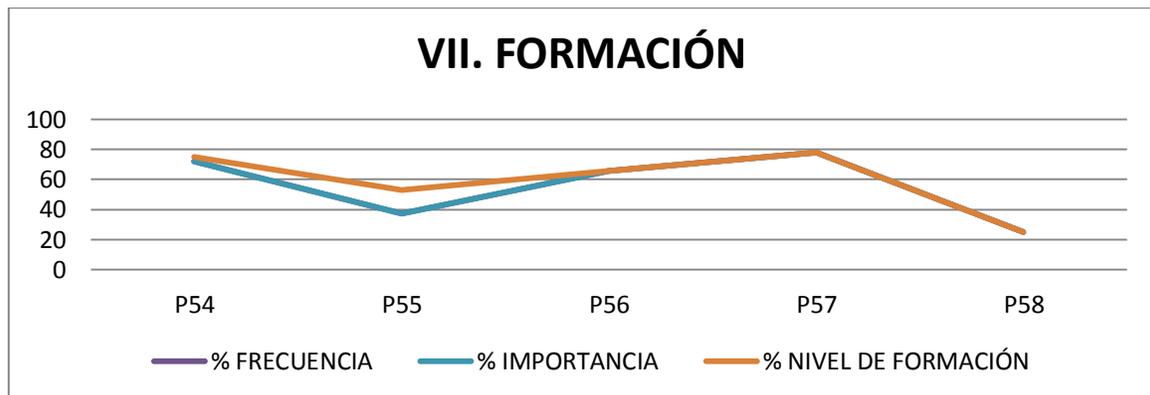


Gráfico # 40

Fuente: Encuesta para empleadores.

Elaboración: Quezada, V. (2013)

Tabla # 41

VII. FORMACIÓN						
Pregunta	Pro.	% frecuencia	Pro.	% importancia	Pro.	% nivel de formación
54. Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación	3	72	3	72	3	75
55. Asistir a cursos de formación y	2	38	2	38	2	53

actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares						
56. Asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC's) para aplicación en el aula	3	66	3	66	3	66
57. Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares	3	78	3	78	3	78
58. Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua	1	25	1	25	1	25

**Fuente:** Encuesta para empleadores.

**Elaboración:** Quezada, V. (2013)

Uno de los derechos de los y las docentes del sector público es acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización en todos los niveles y modalidades (LOEI, 2011).

Con relación a las tareas de formación desarrolladas por los titulados, se observa un mayor porcentaje de 72% en la actividad de asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación un promedio de tres y una valoración equivalente a bastante en frecuencia, importancia y nivel de formación; un menor porcentaje de 25% para asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua. Desde el punto de vista de los directivos hacia estas mismas tareas, se observa un porcentaje de 72% para la primera actividad con un promedio de tres y una valoración equivalente a bastante en frecuencia, importancia y nivel de formación; y un porcentaje con 25% para la segunda actividad.

La postura de los titulados es confirmada por sus directivos, lo que indica que en la actualidad los titulados sienten la necesidad de la formación y actualización curricular para mejorar su labor docente, solo un mínimo de titulados asiste a cursos de aprendizaje de una segunda lengua ya que hasta el momento el ministerio de educación en su programa de capacitación no ha tomado en cuenta este aspecto.

## Resumen de Tareas del trabajo docente

### Resumen de tareas del trabajo docente desde el punto de vista de los titulados

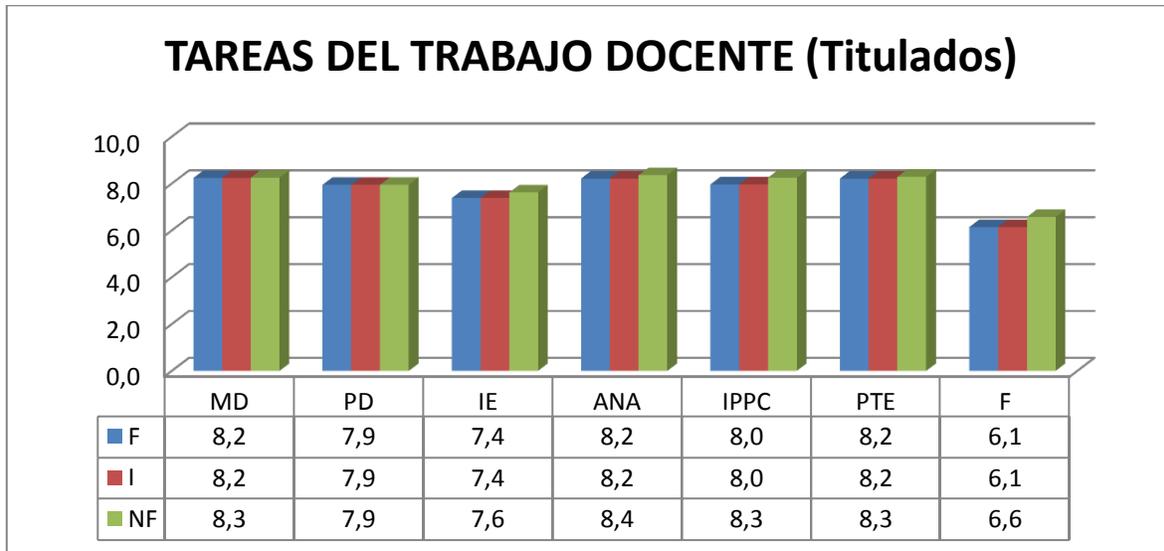


Gráfico # 41

Fuente: Encuesta para titulados UTPL.

Elaboración: Quezada, V. (2013)

### Resumen de tareas del trabajo docente desde el punto de vista de los directivos

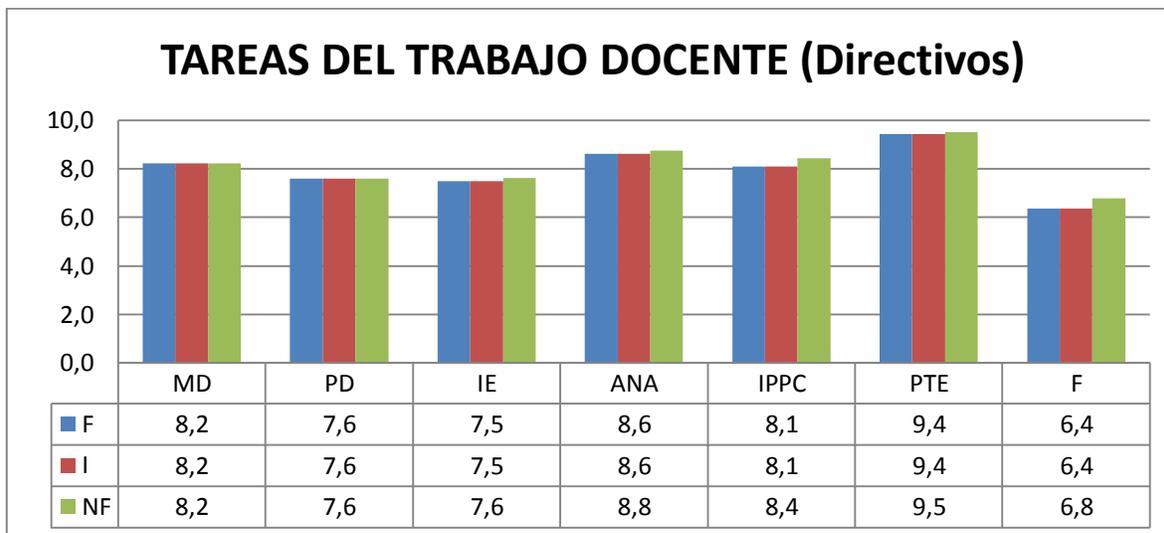


Gráfico # 42

Fuente: Encuesta para directivos.

Elaboración: Quezada, V. (2013)

### Abreviaturas utilizadas en los cuadros estadísticos con sus significados

**MD:** aspectos metodológico-didácticos.

**PD:** aspectos de autoevaluación de la práctica docente.

**IE:** aspectos de la investigación educativa.

**ANA:** aspectos de la participación en actividades académicas, normativas y administrativas.

**IPPC:** interacción profesores, padres de familia y comunidad.

**PTE:** profesores y trabajo en equipo.

**F:** formación

### **Análisis del resumen**

En el resumen de las tareas de trabajo docente desarrolladas por los titulados encuestados podemos observar en las barras estadísticas de cada una de las tareas desarrolladas en función de la frecuencia, importancia y nivel de formación.

En la escala del uno al diez podemos apreciar que estas tareas en la mayor parte tienen una valoración que se encuentra entre siete y nueve, con excepción del aspecto de formación el mismo que se encuentra en la escala de seis. La disminución en la valoración en este aspecto es la poca asistencia a cursos que no brinda el ministerio de educación.

Por lo que se puede manifestar un excelente desempeño en la mayoría de las tareas, siendo confirmadas estas versiones por los directivos con lo que se obtiene datos más certeros, y en el aspecto de la poca asistencia a cursos dictados por organismos particulares en diferentes temas relacionados a la educación o para el fortalecimiento de su profesión, los docentes se han sentido poco motivados para la asistencia a estos por las dificultades en horarios de trabajo.

**CAPITULO IV**

#### **4. Conclusiones y recomendaciones.**

##### **4.1. Conclusiones:**

- La mayor parte de titulados investigados es de sexo femenino, de edad joven, trabajan en establecimientos educativos como docentes de Educación Básica, con partida fiscal y un excelente nivel de satisfacción.
- Solo parte de docentes investigados ha optado por estudios de cuarto nivel.
- La valoración que los titulados hacen del cumplimiento de las tareas docentes es confirmada por sus empleadores.
- Los investigados en ejercicio de la docencia desarrollan la mayoría de sus actividades con excelencia demostrando su preparación académica, responsabilidad y compromiso en la labor educativa.
- Los docentes encuestados conducen en menor medida investigaciones relacionadas a su labor a pesar de que tienen un buen nivel de formación para realizar dicha tarea.
- En cuanto a impartir tutorías en las diferentes asignaturas para padres, esta actividad se está realizando poco por parte de los titulados.
- La mayoría de titulados no asisten a cursos de aprendizaje de una segunda lengua.

##### **4.2. Recomendaciones:**

- Los docentes deben seguir trabajando en el área educativa para contribuir a la sociedad con una educación de calidad.
- Los docentes investigados deben prepararse a través de las ofertas de cuarto nivel que brindan las universidades ya que el marco legal educativo exige la preparación permanente, e incentiva a la obtención de un título de cuarto nivel para el desarrollo profesional y acceso a diversidad de empleos en el campo educativo.
- Los titulados deben seguir desempeñándose eficientemente en la labor educativa demostrando calidad profesional, propendiendo al perfeccionamiento y optimización de las tareas encomendadas.

- La UTPL debe seguir formando profesionales de excelencia y con alto grado de desempeño.
- El ministerio de educación a través de los cursos de actualización y fortalecimiento curricular debe motivar a los docentes a realizar investigaciones en el campo educativo para perfeccionar su labor diaria.
- Se plantea una propuesta de intervención educativa para que los titulados se capaciten en estrategias de apoyo para padres de familia en controlf tareas escolares.
- Los titulados deben asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua como parte de su perfeccionamiento académico.

**CAPITULO V**

## **5. Propuesta de intervención:**

**Tema: “Capacitación dirigida a docentes en estrategias de apoyo para padres de familia en control de tareas escolares, en las instalaciones de la UTPL del centro provincial Cuenca, durante el año lectivo 2013 - 2014”.**

### **5.1. Justificación**

Luego del desarrollo del trabajo de investigación, este ha proporcionado una amplia información sobre la labor docente de los titulados de la UTPL en los aspectos académicos, metodológicos, investigación, autoevaluación, administrativos, normativos y de formación; se tiene una visión amplia sobre las fortalezas y debilidades de los docentes encuestados dentro de su labor educativa.

En el análisis estadístico de cada uno de los aspectos de la encuesta aplicada a los titulados que laboran en las diferentes instituciones educativas ubicadas en las provincias de Azuay y Cañar, a través de los promedios y porcentajes obtenidos, se pudo evidenciar que uno de los indicadores de menor porcentaje se presenta en que los profesionales de la UTPL, no realizan continuamente tutorías a padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar. Este problema es necesario tomarlo muy en cuenta para realizar la intervención, teniendo presente que cuando padres y madres se integran en el proceso educativo, los estudiantes sobresalen más en su nivel académico, sus actitudes y comportamientos son positivos al contar con el apoyo de los mismos.

A los establecimientos educativos donde laboran los investigados asisten estudiantes de nivel económico medio-bajo, por lo que muchos padres no tienen una educación básica completa y desconocen la manera adecuada de orientar a sus hijos en las tareas escolares, entonces es importante que los docentes en las horas complementarias brinden la asesoría necesaria a los padres de familia para que puedan ser apoyados apropiadamente con los trabajos enviados a casa, por ello siempre se ha destacado que debe existir fortalecimiento e interacción entre la trilogía de la educación que la componen educandos, docentes y padres de familia.

Por todo lo señalado es pertinente desarrollar esta propuesta de intervención con la finalidad de que los titulados reciban capacitación sobre estrategias de apoyo para padres de familia en control de tareas escolares, y a su vez ellos proporcionen herramientas que permitan apoyar

adecuadamente las tareas enviadas a casa. Además, sería importante que en las instituciones que se encuentran laborando inserten en el proyecto educativo institucional (PEI) un proyecto que incorpore la participación activa de los padres en la educación de sus representados.

## **5.2. Objetivos**

### **General:**

Brindar capacitación a docentes titulados en la UTPL, por medio de talleres formativos en estrategias de apoyo para padres de familia en control de tareas escolares, con la finalidad de lograr una mayor participación dentro del proceso educativo.

### **Específicos:**

Motivar a los docentes sobre importancia de implicar y asesorar a los padres de familia en temas de apoyo educativo.

Dotar a los docentes con herramientas para involucrar a padres de familia en apoyo a tareas escolares.

Aplicar los conocimientos adquiridos en la capacitación, mediante la organización de talleres para padres en las instituciones que laboran.

### 5.3. Metodología: Matriz del marco lógico

#### 5.3.1. Análisis de involucrados

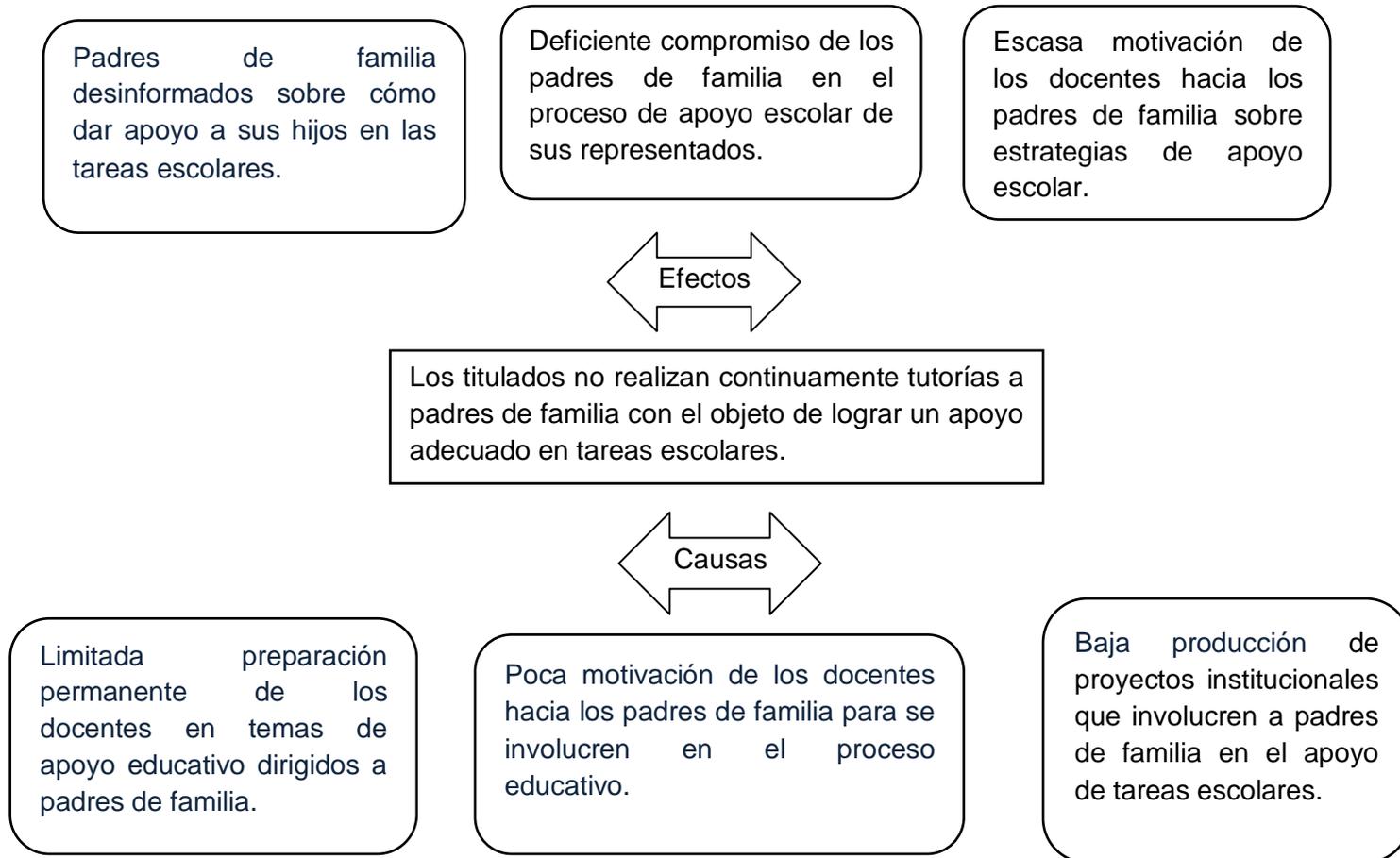
Matriz de involucrados					
Grupos	Intereses	Problemas percibidos	Recursos y mandatos	Interés en una estrategia	Conflictos potenciales
Docentes titulados en la UTPL.	Mantener un alto nivel en capacitaciones y actualización docente.	Los titulados no realizan continuamente tutorías a padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en tareas escolares.	Reglamento a la ley orgánica de educación intercultural, Título IV. De las instituciones educativas. Capítulo II. Del régimen laboral. Art. 40.- Jornada laboral docente. Ley Orgánica de Educación Intercultural, Capítulo IV De los derechos y obligaciones de las de las y los docentes, Art. 11 Código de la niñez y adolescencia Libro primero, título IV, Art. 39 Derechos y deberes de los progenitores con relación al derecho a la educación.	Fortalecer su formación docente en estrategias para padres de familia en apoyo y control de tareas escolares.	Falta de incorporación de un proyecto que inserte la participación activa de los padres en el proceso educativo.
Empleadores	Potencializar el nivel académico de la institución educativa	En las instituciones no se organizan talleres de capacitación para padres de familia en aspectos de	Constitución de la República, Título VII Régimen del buen vivir. Capítulo I. Inclusión y equidad. Art. 347.- Responsabilidades del estado.	Socializar mecanismos para que los maestros realicen tutorías para padres de familia.	Deficiente apoyo de las autoridades educativas.

		apoyo y control en tareas escolares.			
--	--	--	--	--	--

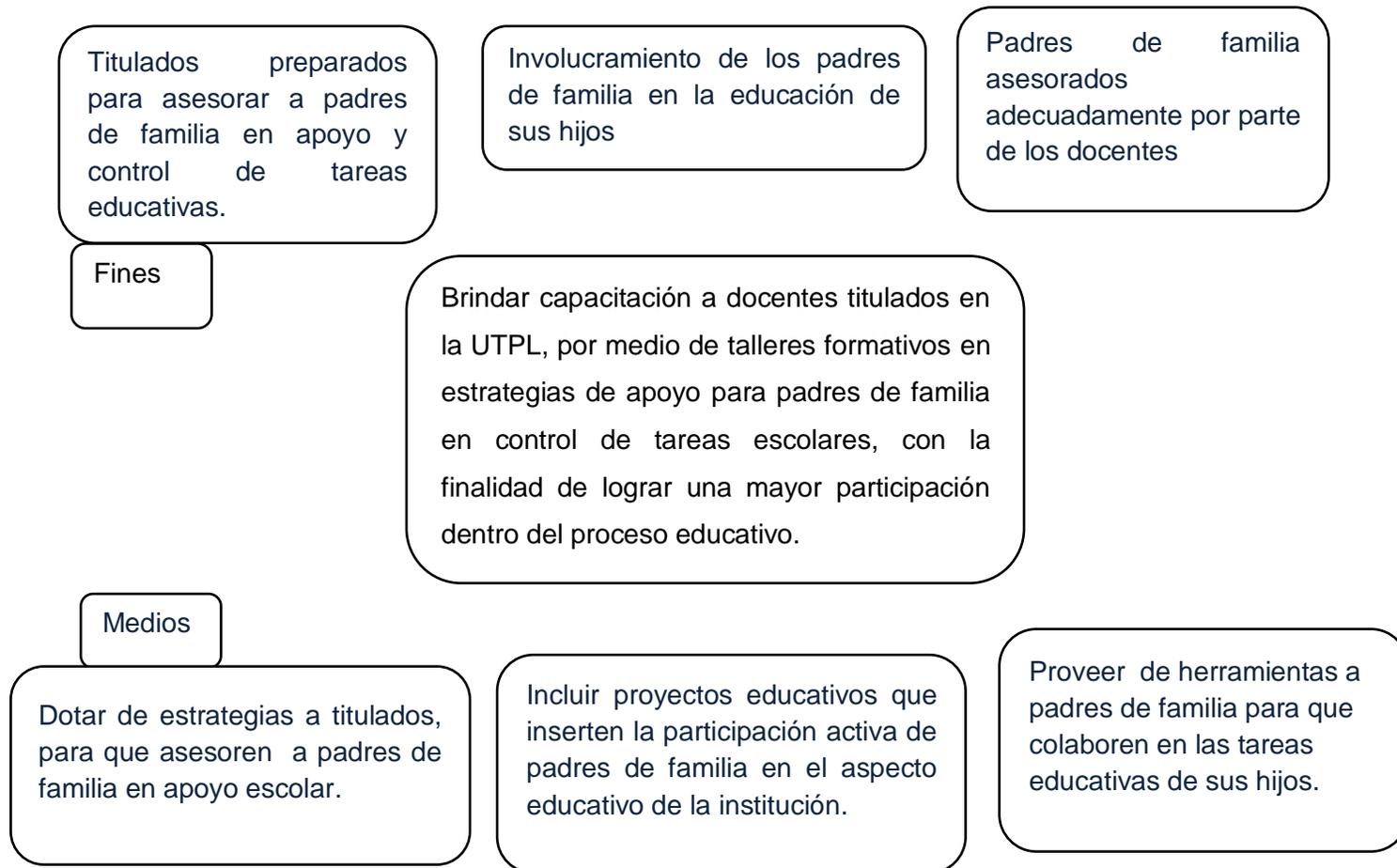
**Fuente:** Base de datos UTPL

**Elaboración:** Quezada, V. (2013)

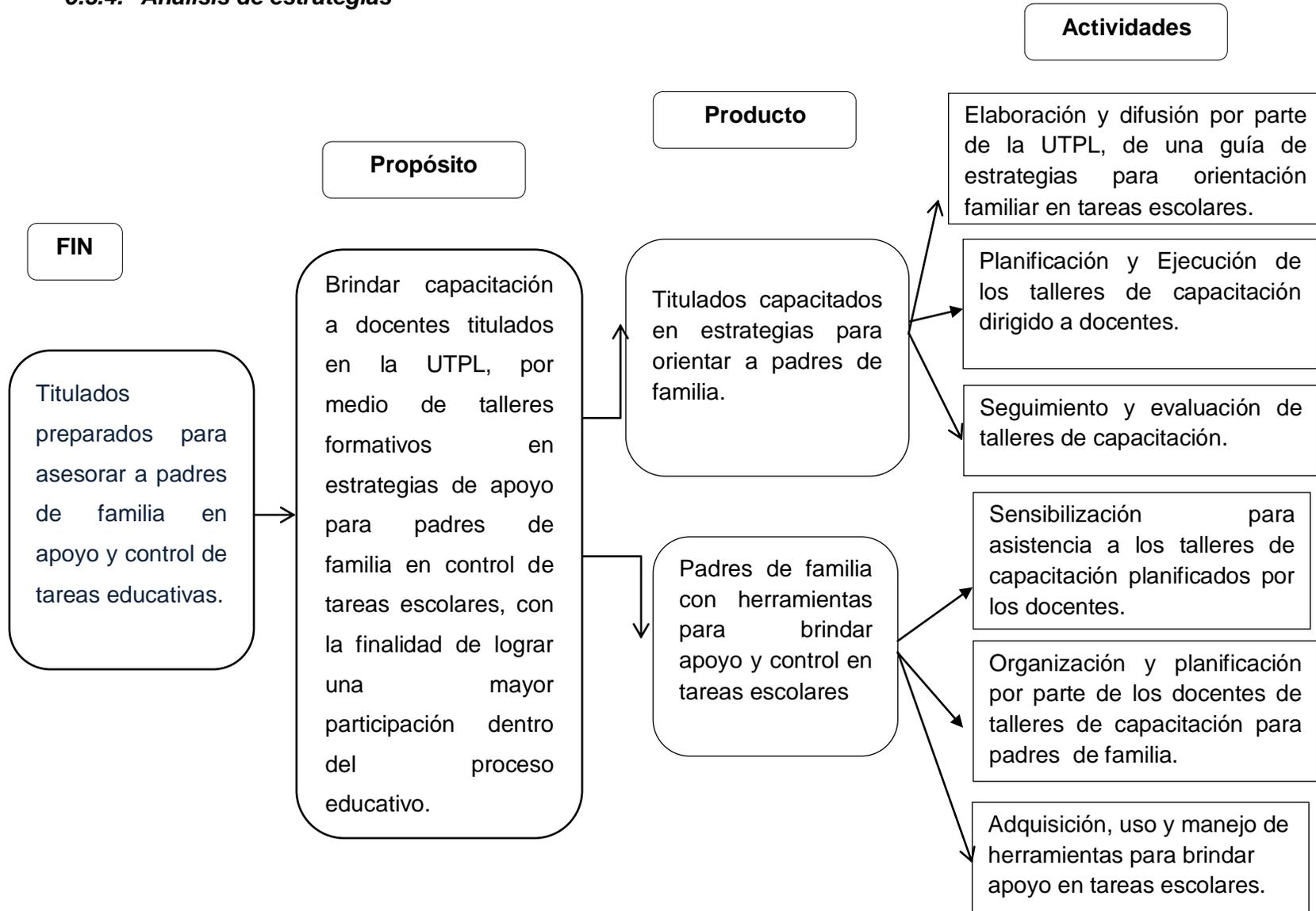
### 5.3.2. Análisis del problema:



### 5.3.3. Análisis de objetivos:



### 5.3.4. Análisis de estrategias



#### 5.4. Plan de acción

##### 5.4.1. Matriz del marco lógico

RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE	MEDIOS O FUENTE DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<p>Titulados preparados para asesorar a padres de familia en apoyo y control de tareas educativas.</p> <p><b>(Fin)</b></p>	<p>El 90% de los titulados han adquirido conocimientos en los talleres de capacitación durante el año lectivo 2013-2014.</p>	<p>Registro de aprobación de los titulados en los talleres de capacitación.</p>	<p>Contar con apoyo de la comunidad educativa.</p>
<p>Brindar capacitación a docentes titulados en la UTPL, por medio de talleres formativos en estrategias de apoyo para padres de familia en control de tareas escolares, con la finalidad de lograr una mayor participación dentro del proceso educativo.</p> <p><b>(Propósito)</b></p>	<p>El 90% de los titulados reciben capacitación en estrategias de apoyo educativo para padres de familia durante el año lectivo 2013-2014.</p>	<p>Registro de asistencia de los titulados a los talleres programados.</p>	<p>Apoyo de las autoridades educativas para fortalecer la calidad de sus docentes y de la institución educativa.</p>
<p>Titulados capacitados en estrategias para orientar a padres de familia.</p> <p>Padres de familia con herramientas para brindar apoyo y control en tareas</p>	<p>El 90% de titulados estarán capacitados y brindaran orientación a padres de familia en apoyo y control de tareas escolares.</p> <p>El 70% de padres de familia</p>	<p>Fichas de evaluación y seguimiento dirigido a docentes y padres de familia.</p>	<p>Existe una planificación adecuada para llevar a cabo los talleres de orientación a padres de familia.</p> <p>Padres de familia cuentan</p>

<p>escolares</p> <p><b>(Producto)</b></p>	<p>preparados para dar apoyo y control en tareas escolares.</p>		<p>con disponibilidad en sus horarios para asistir a los talleres de capacitación.</p>
<p>Elaboración y difusión de una guía de estrategias para orientación familiar en tareas escolares.</p> <p>Planificación y ejecución de los talleres de capacitación dirigidos a docentes.</p> <p>Seguimiento y evaluación de talleres de capacitación.</p> <p>Sensibilización a padres de familia para asistencia a los talleres de capacitación planificados por los docentes.</p> <p>Organización y planificación por parte de los docentes de talleres de capacitación para padres de familia.</p> <p>Adquisición, uso y manejo de herramientas para brindar apoyo en tareas escolares.</p> <p><b>(Actividades)</b></p>	<p><b>Recursos humanos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Profesional para capacitar a los titulados.</li> <li>- Docentes interesados en capacitarse.</li> </ul> <p><b>Recursos materiales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Guía de estrategias de intervención educativa del docente para padres de familia.</li> <li>- Copias de folletos con orientaciones dirigidas a padres de familia.</li> <li>- Fichas observación y seguimiento.</li> <li>- Lista de cotejo</li> <li>- Papelotes</li> <li>- Marcadores</li> <li>- Cuadernos de trabajo</li> <li>- Computador e infocus</li> </ul>	<p>Profesional para capacitar a los titulados: \$ 400,00.</p> <p>Guía de estrategias de intervención educativa del docente para padres de familia: \$50,00 c/u.</p> <p>Copias de folleto con orientaciones dirigidas a padres de familia: \$ 2,50 c/u.</p> <p>Copias de fichas de observación y seguimiento: \$ 2,00</p> <p>Copias de lista de cotejo: \$ 0,50</p> <p>Papelotes: \$4,00.</p> <p>Marcadores: \$ 3,00.</p> <p>Cuadernos de trabajo: \$ 1,00 c/u.</p> <p>Total: \$492,00</p>	<p>La UTPL costee un porcentaje del costo total de la capacitación.</p> <p>Que las autoridades de las instituciones educativas donde laboran los titulados gestionen un porcentaje de los recursos económicos para la capacitación.</p>

--	--	--	--

**Fuente:** Base de datos UTPL

**Elaboración:** Quezada, V. (2013)

### 5.5. Resultados esperados

RESULTADOS	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	EVALUACIÓN	PRESUPUESTO	CRONOGRAMA
Titulados capacitados en estrategias para orientar a padres de familia.	Elaboración y difusión desde la UTPL de una guía de estrategias para orientación familiar en tareas escolares.	La UTPL se encargara de recopilar el material educativo necesario para la propuesta.	Guía adecuada al contexto de la realidad.	Guía de estrategias de intervención educativa para padres de familia: \$50,00 c/u.	Octubre y Noviembre del 2013.
	Planificar y ejecutar los talleres de capacitación a docentes.	Realizar reuniones con los titulados para dar a conocer la propuesta y concretar la ejecución de la capacitación de acuerdo a sus facilidades de tiempo.	Establecer el cuerpo de interesados.  Llevar un registro de asistencia de los involucrados.	Profesional para capacitar a los titulados: \$400,00	Diciembre del 2013.
	Seguimiento y evaluación de talleres de la utilidad de la capacitación recibida.	Dialogo y aplicación de un instrumento de evaluación para verificar el cumplimiento de los objetivos de la propuesta.	Listas de cotejo para valorar el beneficio de la capacitación.	Copias de listas de cotejo: \$0,50	

Padres de familia con herramientas para brindar apoyo y control en tareas escolares	Sensibilización a padres de familia para asistencia a los talleres de capacitación planificados por los docentes.	Motivación sobre la importancia de la participación en los talleres de capacitación.	Encuestas para verificar el interés a participar en los talleres	Encuestas:\$ 2,00	Enero, Febrero y Marzo del 2014.
	Organización y planificación por parte de los docentes de talleres de capacitación.	Adaptación de las guías estratégicas recibidas en la capacitación al contexto según las necesidades de la realidad de cada institución educativa.	Revisión de folletos orientativos a padres de familia.	Papelotes: \$4,00 Marcadores: \$3,00 Cuadernos de trabajo: \$1 Copias de folletos con orientaciones dirigidas a PFFF: \$2,50 c/u. Computador e infocus: las instituciones cuenta con este recurso tecnológico.	
	Adquisición, uso y manejo de herramientas para brindar apoyo en tareas escolares.	Aplicar los conocimientos adquiridos en los talleres para orientar en las tareas escolares.	Revisión de planificaciones elaboradas para el taller.  Ficha de seguimiento académico de acuerdo a la micro planificación curricular.	Copias de fichas de observación y seguimiento \$2,00.	

**Fuente:** Base de datos UTPL.

**Elaboración:** Quezada, V. (2013)

## 5.6. Bibliografía de la propuesta

Libros:

Ministerio de Educación (2012). Marco legal educativo. Quito-Ecuador.

Páginas de internet:

Colorincolorado. (2007). Lista de control sobre cómo ayudar con la tarea. Recuperado el 30 de septiembre del 2013 de: <http://www.colorincolorado.org/articulo/20578/>

Vicerrectoría Académica, Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. (s.f). Capacitación en estrategias y técnicas didácticas. Recuperado el 25 de Agosto del 2013 de: <http://www.uctemuco.cl/cedid/archivos/apoyo/Capacitacion%20en%20estrategias%20y%20tecnicas%20didacticas.pdf>.

## 5.7. Anexos de la propuesta (opcional)

### Lista de control sobre cómo ayudar con la tarea

U.S. Department of Education (2007)

#### 1. Demuestre que la educación y la tarea son importantes para usted.

- ¿Ha fijado una hora específica para hacer la tarea todos los días?
- ¿Tiene su niño el papel, los libros, lápices y otros materiales que necesita para hacer la tarea?
- ¿Hay un buen lugar que sea la zona de estudio, callado y con buena iluminación?
- ¿Pone usted un buen ejemplo al demostrarle a su niño que las destrezas que está aprendiendo ahora forman parte esencial de las destrezas que va a necesitar como adulto?
- ¿Mantiene usted contacto con el maestro de su niño?

#### 2. Supervise la tarea.

- ¿Sabe usted lo que le asignan de tarea a su niño? ¿Sabe cuánto debe tardar en hacerla?  
¿Cómo espera el maestro que usted participe en la preparación de la tarea?
- ¿Se asegura usted que su niño comienza y cumple con su tarea a tiempo?

- ¿Lee usted los comentarios que hace el maestro cuando revisa la tarea?
- ¿El tiempo que su hijo se pasa frente al televisor o con los juegos electrónicos le impiden que haga su tarea a tiempo o bien?

### **3. Ofrezca apoyo.**

- ¿Ayuda a que su niño se organice? ¿Necesita un calendario o una agenda, o un libro especial de tareas? ¿Tiene una mochila y una carpeta especial para guardar la tarea?
- ¿Fomenta usted el desarrollo de los buenos hábitos de estudio (por ejemplo, programando de antemano los proyectos largos, tomando exámenes de práctica)?
- ¿Habla con su niño sobre la tarea que le asignan? ¿Entiende la tarea que le asignan?

### **4. Hable con los maestros para resolver problemas.**

- ¿Se reúne usted con el maestro al comenzar el curso escolar, antes de que surjan problemas?
- Si existe un problema, ¿se reúne con el maestro?
- ¿Coopera usted con el maestro para desarrollar un plan de acción y programar el trabajo para resolver los problemas con la tarea?
- ¿Se mantiene informado y hace un seguimiento con el maestro para asegurar que su niño va progresando con el plan que están siguiendo?

## BIBLIOGRAFÍA

### Libros:

Medina, A. Salvador, F. Arroyo, R. Blázquez, F. Fernández, M. Gallego,... Vicente, P. (2002). *Didáctica General*. Madrid: Pearson Educación. pp 88-92.

Ministerio de Educación (2012). *Marco legal educativo*. Quito-Ecuador.

Münch, L. & Ángeles, E. (2009). *Métodos y Técnicas de Investigación* (4ª ed). México: Trillas. pp. 25-34 .

Rubio, M.J. (2010). *Guía general de educación a distancia* (3ª ed). Loja-Ecuador: UTPL. pp. 97.

Sánchez, V.P. (2013). *Trabajo de Fin de Titulación*. Loja-Ecuador: UTPL.

### Páginas de internet:

Alonso, L. E., Fernández Rodríguez, C. J., & Nyssen, J. M. (2009). El debate sobre las competencias: Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España. Recuperado el 25 de Marzo del 2013 de: [www.aneca.es/var/media/148145/publi\\_competencias\\_090303.pdf](http://www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf)

Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación. (2009). Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España: Factores de facilitación y de obstaculización. Recuperado el 25 de Marzo del 2013 de: [www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi\\_procesosil.pdf](http://www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf)

Asamblea Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Recuperado el 20 de Julio del 2013 de: [http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion\\_de\\_bolsillo.pdf](http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf)

Avalos, B. (2009). La inserción profesional de los docentes. *Revista de curriculum y formación del profesorado*. Recuperado el 25 de Marzo del 2013 de: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf>

Definición. De. (2013). Recuperado el 23 de Julio del 2013 de: <http://definicion.de/ong/>

- El Mercurio (2011). Noticia Regional: viene una nueva organización educativa. Recuperado el 23 de Julio del 2013 de:  
<http://www.elmercurio.com.ec/289877-viene-nueva-organizacion-educativa.html>
- García, C. M. (2009). "Políticas de inserción a la docencia": De eslabón perdido a puente para el desarrollo profesional docente. *El profesorado principiante: inserción a la docencia*. Barcelona: Octaedro. Recuperado el 25 de Marzo del 2013 de:  
<http://prometeo.us.es/idea/miembros/01-carlos-marcelo-garcia/archivos/preal.pdf>
- León, M. (). Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador. Recuperado el 04 de Abril del 2013 de:  
[http://www.flacso.org.ec/docs/insercion\\_lab.pdf](http://www.flacso.org.ec/docs/insercion_lab.pdf)
- Ministerio de Educación (2011). Ley orgánica de educación intercultural. Recuperado el 23 de Julio del 2013 de: <http://educacion.gob.ec/wp-content/plugins/download-monitor/download.php?id=534>
- Ministerio de Educación (2011). Reglamento a la LOEI. Recuperado el 23 de Julio del 2013 de:  
[http://www.cristorey.edu.ec/frontEnd/images/objetos/Reglamento\\_LOEI.pdf](http://www.cristorey.edu.ec/frontEnd/images/objetos/Reglamento_LOEI.pdf)
- Ministerio de Educación. (2012). Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura. Recuperado el 25 de Marzo del 2013 de: <http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pes.html>
- Miret, L. Fuster, A. Peris, E. García, D. & Saldaña, P. (s.f.). El perfil del psicopedagogo. Recuperado 23 de Julio del 2013 de:  
<http://www.uji.es/bin/publ/edicions/jfi8/psico/43.pdf>
- Pérez, M. A. (2008). Tutorías. El papel del docente de tareas dirigidas. Recuperado el 23 de Julio del 2013 de:  
<http://www.emagister.com/curso-tutorias/tutorias-papel-docente-tareas-dirigidas>
- Piña, C.N. (2011). El asesor, profesional necesario en las instituciones educativas. Recuperado el 23 de Julio del 2013 de:

<http://www.portalesmedicos.com/publicaciones/articles/2990/1/El-Asesor-profesional-necesario-en-las-instituciones-educativas.html.27/072013>

Rosillo, Y., Velázquez, R., & Marrero, C. (2012). La Satisfacción Laboral. Un Acercamiento Teórico Metodológico Para Su Estudio. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, (163). Recuperado el 30 de Marzo de 2013: <http://www.revistarecreacion.net/volumen-2/RESEnA.pdf>

Vaillant, D. (2006). Atraer y retener buenos profesionales en la profesión docente: políticas en Latinoamérica. Recuperado el 30 de Marzo del 2013 de: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2096606>

Vaillant, D. (2009). Políticas de Inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente. *Revista de currículum y formación del profesorado*. Recuperado el 30 de Marzo del 2013 de: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3059999&orden=224977&info=link>

Vitales, M.C. (2013). La investigación educativa. Recuperado el 23 de Julio del 2013 de: <http://www.docstoc.com/docs/122867346/La-investigaci%C3%B3n-educativa>

Weller, J. (2006). Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias. *Boletín Redetis*, (5). Recuperado el 30 de Marzo del 2013 de: <http://www.redetis.org.ar/media/document/weller.pdf>

## ANEXOS

## Anexo Nº 1

## Ficha de contacto para Titulados.

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

### Ficha de contacto para Empleadores.

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

## Anexo Nº 2

## Carta a titulados de la UTPL

74

ANEXO No. 7  
CARTA PARA TITULADOS DE LA UTPL

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



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

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

De mi consideración:

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

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

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

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

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

Atentamente;

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

## Solicitud a directivos

73

### ANEXO No. 6 SOLICITUD PARA DIRECTIVOS DE LOS CENTROS EDUCATIVOS



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



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

Señor  
DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO  
En su despacho

De mi consideración

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

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

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

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

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

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

Atentamente;

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









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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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



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





				<b>D</b>			
--	--	--	--	----------	--	--	--

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

### **Entrevista a empleadores:**

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

Titulo docente, capacitaciones, experiencia, aptitud, ganas de colaborar y apoderarse de los objetivos de la institución.

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

Actualizarse permanentemente, según la política actual del gobierno se aspira una revolución educativa; capacitación en las TIC's, cursos "Si profe" que actualmente ofrece el ministerio de educación para la calidad, eficiencia y eficacia de la educación.

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

Responsabilidad con el compromiso adquirido de facilitadores y guías de los educandos, cumplimiento de la ley y el reglamento educativo y disposiciones de la institución; creatividad para llevar a cabo su labor, cooperación entre compañeros docentes para enriquecer sus conocimientos, flexibilidad a los cambios continuos, utilización de las nuevas tecnologías para facilitar el aprendizaje.

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

De mucho valor para seguir creciendo profesionalmente, se adquiere nuevos y útiles conocimientos para la aplicación en el trabajo diario con los niños y la mejora de su aprendizaje.

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

No hay recetas de que un método funcione mejor, el docente planifica sus clases de acuerdo al entorno y adecuando a la manera de aprender del grupo que dirige; debe preparar actividades de participación, investigación, análisis, etc. Con el objetivo de desarrollar un pensamiento crítico y creativo, que el estudiante sea el constructor de su conocimiento.

Lic.: Stalin Alemán  
Escuela "La Paz"  
La Paz - Nabón - Azua

### **Entrevista a empleadores:**

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

Preparación acorde al trabajo que va a realizar, mística profesional y experiencia.

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

Poner en práctica los conocimientos teóricos recibidos en la cátedra o cursos de actualización, de acuerdo a la realidad del entorno para que el conocimiento sea significativo.

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

Capacidad para manejar grupos humanos, gestionar la progresión de los aprendizajes, implicar a los alumnos en su aprendizaje y trabajo, creatividad para llevar a cabo su labor.

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

Útil para actualizarse; sin embargo, algunos no están poniendo en práctica. Hace falta criticidad y creatividad para contextualizar los conocimientos teóricos adquiridos a la realidad de su labor.

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

Metodología activa en la que el estudiante construya su aprendizaje. Relacionar los conocimientos teóricos para resolver problemas de la vida, teniendo en cuenta el entorno que rodea al estudiante.

Profesora: Judith Villavicencio  
Unidad Educativa "Isidro Ayora"

Paute – Azuay

### **Entrevista a empleadores:**

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

Se considera el perfil de los docentes, que tengan conocimientos de pedagogía, psicología y el dominio de las diferentes áreas curriculares. Con liderazgo y capacidad de influir en los estudiantes de manera positiva.

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

La actualización permanente y cursos de capacitación.

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

Organizar y animar las situaciones de aprendizaje, trabajo en equipo, aplicar la tecnología a la educación, creatividad; aprendizaje continuo para estar a la vanguardia.

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

Es muy útil, vivimos una época de constante innovación y se nos exige estar actualizados. Además la nueva reforma a la ley de educación motiva a seguir preparándonos.

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

La metodología debemos adecuarla de acuerdo al ritmo de aprendizaje de los estudiantes, área curricular, tema de clase y del contexto que nos rodea. Métodos muy útiles como el inductivo-deductivo, analítico-sintético, global.

Lic.: Ana Bueno  
Escuela "Ernesto López"  
Cuchil – Sigsig – Azuay

### **Entrevista a empleadores:**

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

Preparación acorde al trabajo que va a desempeñar, ya que tiene la facilidad de manejar y desarrollar las destrezas con los estudiantes.

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

Los cursos “Si profe” que actualmente brinda el ministerio de educación, permiten mejorar las competencias, destrezas y evaluación para lograr una educación de calidad.

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

Creatividad para gestionar su labor, trabajo en equipo, investigación, uso de la tecnología, actualización permanente, autocrítica; profesional flexible a la innovación y motivado a la superación.

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

La educación superior nos prepara para estar a la vanguardia y llegar mejor a los educandos; no obstante, debe mejorar continuamente de acuerdo a los cambios que se dan en el sistema nacional de educación.

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

El método debe estar de acuerdo al tema de clase, el docente es un motivador que permite al educando interactuar con su entorno, compañeros y familia; el aprendizaje le ayuda al estudiante a superar los problemas de la vida cotidiana. El educador debe seleccionar el mejor método, o hacer una conjugación de estos, con el objetivo de facilitar un aprendizaje de calidad.

Lic.: Fabiola Livichuzca

Escuela “Dagnia”

San Rafael de Sharug – Pucará - Azuay

### **Entrevista a empleadores:**

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

Que tenga título docente, principios de credo religioso acorde a la filosofía de nuestra institución, disposición a cumplir con los requisitos de la sociedad de madres salesianas; vocación y compromiso con la tarea de educar.

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

Actualización permanente de acuerdo a las exigencias de la educación, cursos para mejorar sus habilidades en dirigir el grupo de educandos.

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

Poner al centro de su vocación los valores humanos, constancia en el aprendizaje, creatividad, investigación, cooperación y aplicación de las nuevas tecnologías.

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

Muy útil, ya que los conocimientos teóricos aplicados a la realidad del contexto y de las necesidades educativas mejoran la calidad del docente y por ende la educación.

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

Una metodología participativa, en la cual el estudiante a través de su experiencia sea el constructor del conocimiento.

Sor. Lida Solís

Unidad Educativa “Sta. María Mazzarello”

Sigsig – Azuay

### **Entrevista a empleadores:**

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

La contratación de los docentes lo hace el ministerio de educación; sin embargo, tomaría en cuenta el perfil de acuerdo al docente del siglo XXI con liderazgo y vocación, preparado para dirigir al grupo de alumnos, experiencia y compromiso con su trabajo.

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

Capacitación permanente para enriquecer su conocimiento y habilidad de desenvolverse frente a su grupo. Actualización en métodos, técnicas, procesos y diseño de evaluación.

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

Tener en cuenta las necesidades específicas de cada alumno, aplicación de la tecnología para facilitar el aprendizaje, creatividad para gestionar su labor educativa, motivación hacia la formación continua; ser maestro de la vida para promover la autonomía del estudiante

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

Definitivamente sí, hay que prepararse e innovar para impartir de una mejor manera el conocimiento.

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

La metodología debe estar orientada a desarrollar destrezas con criterios de desempeño; activa, que parta de la experiencia previa del educando para lograr aprendizajes útiles para la vida, también se debe tener en cuenta el contexto particular y el ritmo de aprendizaje.

Lic.: Mónica Pesantes.

Escuela "Dolores Sucre"

Azogues – Cañar

### **Entrevista a empleadores:**

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

Que tenga título académico acorde al trabajo que va a desempeñar; su experiencia y habilidades para desenvolverse con los niños.

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

La metodología, estrategias para trabajo participativo; la planificación de las actividades educativas.

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

Utilización de métodos investigativos, nuevas tecnologías; educación activa, organizar su formación continua.

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

Es muy importante porque los profesionales de la educación se actualizan sobre las nuevas investigaciones, innovaciones tecnológicas, nuevas técnicas y métodos de enseñanza-aprendizaje.

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

Dependiendo del tema, uno de los más importantes es el Ciclo de aprendizaje, en el que se toma en cuenta la experiencia previa del niño. Métodos sencillos, prácticas activas en que los niños puedan descubrir el aprendizaje (heurístico).

Profesor: José García.

Escuela "Vicente Nieto"

Palmas – Sevilla de Oro – Azuay.

Anexo Nº 3

Evidencias fotográficas de titulados y empleadores

Lic.: Raúl Lozado (titulado)



Lic.: Maruja León (titulada)



Lic.: Stalin Alemán (empleador)



Lic.: Norma Lima (titulada)



Prof.: Rosario Villavicencio (empleador)



Lic.: Ligía Llanos (titulada)



Lic.: Ana Bueno (empleador)



Lic.: Fabiola Llivichuzca (titulada)



Lic.: José Llivicura (titulado)



Sor: Lida Solís (empleador)



Lic.: Johana Llivisaca (titulada)



Lic.: Mónica Pesantes (empleador)



Lic.: Teresa Lojano (titulada)



Prof.: José García (empleador)

