



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

**ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA**

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

**MENCIÓN EDUCACIÓN INFANTIL**

Propuesta de Intervención Educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja

**TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN**

**AUTOR:** Rivadeneira Maldonado, Lorena Elizabeth

**DIRECTOR:** Lasso Acaro, Jefferson Rodrigo, Dr

**CENTRO UNIVERSITARIO QUITO**

2013

## CERTIFICACIÓN

Doctor:

Jefferson Rodrigo Lasso Acaro

DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

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: Rivadeneira Maldonado Lorena Elizabeth, cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, septiembre de 2013

.....

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Rivadeneira Maldonado Lorena Elizabeth, 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 pertinente textualmente dice: "Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad".

.....

Lorena Elizabeth Rivadeneira Maldonado

1710095785

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo:

A Dios, mi amigo incondicional en toda mi vida. Por ser mi apoyo, mi luz y mi camino, por haberme dado la fortaleza para seguir adelante.

A mi esposo por su paciencia, su amor y su apoyo en todo momento

A mis hijos, que han sido mi mayor motivación para no rendirme y poder llegar a ser un ejemplo para ellos.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por su guía, por haberme dado la fortaleza permitiéndome alcanzar esta meta.

A mi esposo e hijos, quienes siempre fueron mi mayor motivación.

A la Universidad Técnica Particular de Loja, que a través de la Educación a distancia, tuve la oportunidad de estudiar y culminar mis estudios.

A mi director de tesis, Dr. Jefferson Lasso, por haber guiado y orientado en la elaboración de esta investigación.

A los titulados, que por su colaboración, me permitieron aplicar el presente trabajo investigativo.

A todos, mi agradecimiento infinito.

## 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
CAPÍTULO I	6
1. TEMA: SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO.....	6
1.1 El debate sobre las competencias.....	7
1.2 Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España.....	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.....	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 Los comienzos en la docencia: Un profesorado con buenos principios.....	21
1.9 Reflexiones sobre la necesidad de acercamiento entre universidad y mercado laboral.....	23
1.10 La medición de las competencias de los titulados superiores.....	25
CAPÍTULO II	
2. TEMA: METODOLOGÍA.....	27
2.1 Diseño de la investigación.....	28
2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	28
2.3 Preguntas de investigación.....	29
2.4 Contexto.....	29
2.5 Población y muestra (análisis).....	30

2.6	Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos.....	30
2.7	Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.....	32
CAPÍTULO III		33
3. TEMA: INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....		33
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.....	35
3.1.2	Características académicas de los titulados.....	36
3.1.2.1	Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.....	36
3.1.2.2	Tipo de educación.....	37
3.1.2.3	Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.....	37
3.1.3	Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.....	38
3.1.3.1	Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica...	38
3.1.3.2	Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.....	39
3.1.3.3	Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.....	39
3.1.3.4	Características del trabajo actual.....	40
3.2	Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral.....	41
3.2.1	Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador....	41
3.2.2	Grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación. ....	42
3.3	Valoración docente de la profesión.....	43
3.3.1	Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado.....	43
3.4	Satisfacción docente.....	55
3.5.	Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia,	

	importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados.....	57
3.5.1	Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.....	57
3.5.2	Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado.....	60
3.5.3	Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado....	63
3.5.4	Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.....	65
3.5.5	Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado.....	67
3.5.6	Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo...	70
3.5.7	Actividades de formación que ejecuta el titulado.....	72
	CONCLUSIONES.....	75
	RECOMENDACIONES.....	77
	CAPITULO IV	78
	4. TEMA: PROPUESTA DE INTERVENCIÓN.....	79
4.1	Justificación.....	79
4.2	Objetivos.....	80
4.3	Metodología: Matriz del marco lógico.....	81
4.3.1	Análisis de involucrados.....	81
4.3.2	Análisis de problema.....	82
4.3.3	Análisis de objetivos.....	83
4.3.4	Análisis de estrategias.....	84
4.4	Plan de acción (etapa de planificación).....	85
4.4.1	Matriz del marco lógico.....	85
4.5	Resultados esperados.....	86
4.6	Bibliografía de la propuesta.....	87
	BIBLIOGRAFÍA.....	88
	ANEXOS.....	89
	Anexo 1: Fichas de contactos para titulados – empleadores.....	89
	Anexo 2: Solicitud para directivos de los centros educativos.....	90
	Anexo 3: Instructivo para realizar la investigación de campo, aplicación de encuestas y entrevista a directivos.....	92
	Anexo 4: Evidencias fotográficas.....	102



## **RESUMEN EJECUTIVO**

La presente investigación tuvo como objetivo el de realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos de siete titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica, como profesionales formados en la modalidad abierta y a distancia de la Universidad Técnica Particular de Loja, con la finalidad de conocer la realidad laboral de los egresados, sus características y las competencias que poseen.

A través de un tipo de investigación descriptivo y de campo, amparada en técnicas como la encuesta y la entrevista, que mediante la aplicación de instrumentos de investigación a directivos y titulados se obtuvo los resultados que permitieron la emisión de conclusiones, que revelaron que la mayoría de las tituladas se encuentran ejerciendo la docencia, pero ninguna continuó con estudios de posgrado, lo que se evidenció en valoraciones un poco bajas en tareas de investigación y formación.

Por lo tanto y en base a los resultados, se realizó una propuesta de intervención, que consiste en un programa de capacitación continua en Investigación educativa.

**PALABRAS CLAVES:** competencias, formación, investigación.

## **ABSTRACT**

The present investigation had the objective to perform an educational intervention proposal from cases study of seven graduates in Science Education, mention Basic Education, as professionals formed in open and distance mode of Técnica Particular de Loja University, with order to know the reality of the graduates, their characteristics and skills they possess.

Through a descriptive type of research and field, with the supported by techniques as poll and interview, and the application of research instruments for directors and graduates, were got the results that led to the issuance of conclusions, which revealed that most of graduates are exerting teaching, but none continued with postgraduate studies, which was evident in some low ratings in research and training.

Therefore, and based on the results, there was a proposal for intervention, consisting of a continuous training program in educational research.

**KEY WORDS:** skills, training, research.

## INTRODUCCIÓN

Las universidades tienen la misión primordial de servicio para con la sociedad como fuente de productividad económica y de conocimiento. De esta forma, el nivel y el tipo de estudios favorecerán o no, la incorporación al mundo del trabajo. Aspectos como avances tecnológicos, globalización, diversidad, comunicación y cambios constantes y acelerados en la sociedad del conocimiento hacen necesario el desarrollo y la adquisición de los conocimientos, habilidades y destrezas profesionales adquiridas en la universidad para ser puestas en práctica. De esta manera, el aporte de la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL) a través de la Modalidad Abierta y a Distancia, hace necesario obtener datos específicos de la contribución social, económica, cultural aportada por sus titulados, así como detectar necesidades de formación continua, por lo que esta investigación, se centro en la necesidad de conocer las características laborales y las competencias adquiridas por sus egresados.

La UTPL se encuentra empeñada en la acreditación nacional e internacional de sus ofertas académicas, por lo que se hace necesario contar con estudios sobre la inserción laboral de los egresados. Además que hay una ley Orgánica de Educación Superior (SENPLADES, 2011) que expresa la prioridad que se debe dar al seguimiento de los egresados de las instituciones de educación superior. Es por eso que el primer estudio realizado a los titulados de todas las menciones de Ciencias de la Educación en el período 2005 -2010 fue un primer paso y fuente de información sobre la inserción laboral y diagnóstico de necesidades formativas de los titulados en Ciencias de la Educación (UTPL).

Esta investigación es muy importante para la Universidad, los titulados, los empleadores, para mí y la sociedad, porque además de proporcionar información de la realidad de los titulados, de sus características individuales, académicas, laborales, satisfacción laboral, también permitió en base a los resultados, el aporte de un proyecto para mejorar la situación de los titulados investigados, y por ende a sus respectivas instituciones donde laboran y a la sociedad.

El estudio tuvo el apoyo y la colaboración por parte de los responsables del trabajo de fin de titulación de Ciencias de la Educación de la UTPL. La investigación presentó sus complicaciones en cuanto a la información para contactar a los titulados, la cual no correspondía, por lo tanto implicó su búsqueda por varios medios. Además la colaboración y apoyo de los titulados y empleadores no siempre fue la adecuada. Al final se pudo realizar la

investigación, que tuvo como objetivo el de realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.

La información necesaria para llevar a cabo este trabajo se la obtuvo por medios de encuestas y entrevistas, realizadas a una muestra de 7 titulados que estudiaron en la UTPL y a sus empleadores, las mismas que fueron estructuradas para que brindaran respuestas acorde a los objetivos específicos de esta investigación como son:

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

El presente trabajo en el capítulo I, contiene fundamentación teórica sobre investigaciones y estudios de seguimiento de los titulados universitarios, factores de inserción laboral, políticas y programas de inserción que favorezcan y mejoren el proceso, estándares de calidad educativa, que nos ayudan a validar esta investigación. Aunque algunos artículos están enfocados a la realidad española se consideraron de gran interés, punto de referencia y análisis para la realidad ecuatoriana. A continuación en el capítulo II, se presenta la metodología utilizada, que expone el tipo de investigación, la población investigada, los instrumentos utilizados y su respectiva aplicación; presentando una muestra de la realidad de los titulados, en el capítulo III, con el correspondiente interpretación y análisis de los resultados sobre las características individuales, académicas, laborales y las tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia y nivel de formación. Al final termina esta investigación con conclusiones,

recomendaciones y en el capítulo IV, una propuesta de intervención sobre un programa de capacitación continua en investigación educativa.

El trabajo realizado fue una gran experiencia y de retroalimentación, la cual invito a leer, para conocer y tener una visión real de la formación de siete de los titulados de la UTPL.

**CAPITULO I**  
**SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO**

## 1.1 El debate sobre las competencias

### **Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España.**

Alonso, L. E., Fernández Rodríguez, C. J. y Nyssen, J. M. (2008)

El encuentro entre Universidad y mercado laboral viene siendo, desde hace varias décadas, objeto de comentario, por la sociedad. Así, es recurrente la opinión de que existe una importante desconexión entre las instituciones universitarias y el mundo laboral, que se resume en términos de la distancia entre los requerimientos que éste demanda a los trabajadores y la preparación con que los titulados universitarios afrontan su entrada en el mismo.

Por tal motivo, desde la esfera económica, política y social se llama a las universidades a jugar un papel cada vez más activo y con mayor protagonismo. Esto no es un asunto nuevo, tal y como se pone de manifiesto en la Declaración sobre Educación Superior que, a las puertas del siglo XXI, publica La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO 1998).

Por su parte la Unión Europea (UE), en respuesta al problema de desempleo en especial de los jóvenes, ha tratado de mejorar la empleabilidad, a través de distintas políticas. Éstas se han orientado, entre otras cuestiones, a la consecución de la flexiseguridad en el trabajo y al aprendizaje a lo largo de la vida en términos de competencias y resultados del aprendizaje, a la vez que plantean la necesidad de una armonización de los diferentes planes de estudio europeos.

Teniendo en cuenta el cambio estructural en las condiciones del empleo hacia las que apunta el escenario descrito, el concepto de “empleabilidad” (competencias y cualificaciones) toma un protagonismo esencial en la redefinición de las políticas internacionales de empleo y aprendizaje a lo largo de la vida, por lo que un planteamiento fundamental sobre el que se basa el proyecto de investigación es el análisis de las competencias y/o cualificaciones que verdaderamente se demandan en el mercado de trabajo para los titulados superiores. De este modo, los jóvenes universitarios no sólo deben poseer unos conocimientos teóricos suficientes, sino, además, toda una serie de nuevas destrezas.

A pesar de que las generaciones jóvenes están mejor formadas académicamente, no pueden acceder a puestos con alta cualificación y salarios elevados, lo que hace cuestionar la utilidad

de los estudios universitarios, aunque otras fuentes insistan que los jóvenes egresados tienen mejores perspectivas profesionales a largo plazo. La visión por parte de los titulados universitarios es cierto desencanto con los estudios universitarios al considerar que sus rendimientos profesionales no responden a las expectativas creadas, ya que son acusados de estar obsoletos. Hay una queja generalizada de la falta de asignaturas prácticas. No obstante, también se reconoce el papel positivo de la Universidad en la formación de la persona y en la madurez que confiere.

En cuanto a las empresas, para el joven egresado hay una sensación de no reconocimiento, considera que demandan títulos universitarios concretos sin preocuparse de algo más que el propio título, además las peticiones de la empresa con relación a la experiencia requerida, los idiomas, las consideran demasiado exigentes.

Por su lado los empleadores reclaman conocimientos, competencias y habilidades más cercanas al adiestramiento que a la formación. Siendo la entrevista personal el primer contacto entre la empresa y el joven universitario, los empleadores, le dan una enorme importancia a la actitud y disponibilidad del titulado en ese encuentro. Descartada la experiencia, es la predisposición al trabajo en forma de responsabilidad, disponibilidad, espíritu de sacrificio, disciplina, aceptación de la autoridad, fácil inclusión en los grupos, etc., lo que más se valora en las empresas, además de ciertas competencias que tradicionalmente no han formado parte del currículo académico, como habilidades sociales, capacidad de trabajo en equipo, inteligencia emocional, etc.

Los empleadores consideran que, cuando la cultura empresarial española se flexibilice y reconozca directamente esta diferencia de formación y competencias, la demanda de conocimientos y la importancia otorgada de la formación aumentarán.

Esto requiere un cambio de perspectiva profundo, sobre los modelos de aprendizaje y sobre el papel de la universidad y el estudiante en el contexto socioeconómico y cultural. Es una tarea compleja que sin duda requerirá de compromiso, liderazgo, tiempo, reflexión y participación intensiva por parte de todos los actores, como es en el caso de los gobiernos, de invertir y crear las condiciones necesarias para mejorar la educación y la formación en todos los niveles; por parte de las empresas, de formar a sus trabajadores, y, por parte de las personas, de desarrollar sus competencias y trayectorias profesionales.



## 1.2 Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España

ANECA (2009)

Debido al creciente interés y preocupación de los procesos de incorporación de los jóvenes egresados de la universidad al mercado de trabajo, La agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA 2009) presenta un estudio sobre inserción laboral, con la finalidad de indagar a los titulados superiores sobre sus formas de entrada en el mundo laboral, sus vivencias, sus dificultades, sus actitudes, factores facilitadores y percepciones.

La finalización de la carrera universitaria y la consecución de un empleo generan un proceso de transición, que en la investigación se resalta en tres características: la carga psicológica que conlleva el paso de una adultez madura a una autonomía personal. La situación de desventaja de los titulados actuales respecto a otros y de otras épocas, y la diversa manera de vivir y experimentar la transición. Este momento conlleva un cierto nivel de angustia que sumados a la impericia, la inexperiencia laboral, el desconocimiento del mundo laboral, dan como consecuencia miedos e incertidumbre, por la falta de seguridad de sus propias capacidades.

En cuanto a la formación universitaria recibida, la mayoría de encuestados han dado una valoración negativa, debido a varios aspectos negativos que superan a los positivos considerando a la universidad como excesivamente teórica, alejada del mundo laboral, excesivamente generalista y poco especializada, carente de la enseñanza de idiomas (inglés) e incompetencia de parte del profesorado.

En la inserción laboral, hoy resulta cada vez más difícil conseguir un empleo acorde con la titulación que se posee. Uno de los hechos que muestran esa dificultad es la incongruencia de los perfiles que demanda el mercado: experiencia, estudios y baja edad. Otro componente de esa dificultad percibida es la competencia, por el elevado número de titulados y la escasa oferta de puestos de trabajo. El tercer factor es la creciente precariedad del mercado laboral, que ha producido la conversión de puestos de trabajo estables en ocupaciones que no llegan a estar ni dentro ni fuera del mercado laboral.

Entre los factores considerados de poca relevancia en la inserción laboral están: el éxito en los estudios (buen expediente académico), las nuevas competencias flexibles. En cambio, los factores más valorados resultan ser el conocimiento de idiomas, las estancias en el extranjero, la posesión de másteres y/o cursos de posgrado, por un lado, y la actitud, la personalidad, por otro, siendo esta última muy tomada en cuenta en el momento de la entrevista.

Dentro las estrategias utilizadas para conseguir empleo, el recurso de los contactos personales (familiares, amistades...) es considerada la más efectiva. La segunda estrategia más valorada es la realización de prácticas dentro del período de formación universitaria, que pueden derivar a ofertas de trabajo, además que conecta la formación teórica recibida con las exigencias propias de los puestos de trabajo. La menos valorada ha sido la búsqueda de trabajo a través del Instituto Nacional de Empleo (INEM) o de otras agencias de empleo públicas o privadas, que resulta ser la estrategia que los grupos consideran más inútil.

Los contrastes entre los diferentes itinerarios de inserción laboral se encuentran en la empresa privada, como la opción más escogida, por las posibilidades que se abren para el desarrollo de una carrera y la adquisición de prestigio profesional. La empresa pública que se destaca por una mayor disponibilidad de tiempo libre y estabilidad laboral y por último el autoempleo (minoría) que es la vía de inserción laboral más arriesgada y sacrificada de las tres.

La importancia del trabajo para la identidad personal se traduce en una aspiración hacia el logro de un empleo y esperan lograr un trabajo que les proporcione mayor satisfacción intrínseca (un trabajo que les guste), extrínseca (mejor retribuido y con una mejor posición jerárquica dentro de la estructura organizativa) y en el plano de lo social (mejor estatus social y prestigio). Pero se han detectado modificaciones significativas, siendo la pérdida de importancia del trabajo como elemento de la identidad personal, con un aumento significativo del papel que en este sentido juegan el ocio y el tiempo libre. Otra modificación es que las mujeres han incrementado su presencia, dando lugar a su realización personal, independencia y autonomía al que no quieren renunciar, presentándose en la actualidad un conflicto entre el trabajo y la familia que influye en su proceso de inserción laboral.

Por otro lado al expresar las diferencias con Europa en lo que respecta a los modos de inserción laboral, los titulados expresan lo que valoran negativamente en el contexto español, consideran que los titulados europeos tienen actitud y personalidad más decidida, una inserción laboral mucho más temprana, dominio en idiomas y habilidades interculturales, apoyo y facilidades en los procesos de inserción laboral.

Los resultados del estudio han mostrado no solo la dificultad de la inserción laboral que encuentran los titulados, sino también la brecha existente entre Universidad y el mundo del trabajo, a través de una visión de experiencias, actitudes, temores, expectativas que enfrentan los titulados en la entrada al mundo laboral.

### 1.3. La inserción profesional de los docentes

Avalos, B. (2009)

El estudio de la primera inserción docente cobró importancia a partir de los años 80, aunque ya fue reconocida anteriormente en estudios clásicos. La atención se ha ido ampliando entendiendo la experiencia de inserción como parte de la socialización docente y sobre la configuración o reconfiguración de la identidad profesional.

Avalos (2009) utiliza la palabra escenarios para describir el efecto en la vida y trabajo de los profesores noveles. Así enfoca el escenario de las políticas de mercado con sus componentes de competitividad, rendición de cuentas, incentivos y nuevos tipos de control sobre el desempeño docente, que se viven con mayor o menor fuerza en muchos sistemas educacionales y es así que Lacey (1995) hacía notar el enorme cambio ocurrido en la concepción de la enseñanza y de la profesión docente como resultado de la irrupción de modelos de mercado.

Del macro sistema educacional se derivan las reformas y contrarreformas que son puestas en acción sin que las escuelas tengan el tiempo de buscar la mejor forma de implementación, afectando a los docentes principalmente a los novel, debido a que salen de su formación inicial preparados para un determinado marco curricular y luego tienen que manejar otro al comenzar a enseñar.

Además se presenta la desvalorización pública de la docencia, que es un tema que tiene ciclos, que en algunos momentos la referencia hacia los docentes es positiva y en otros entra en un ciclo de presiones y controles debido a la insatisfacción de los resultados.

Otro escenario es el ingreso al sistema de los nuevos profesores, las condiciones de trabajo, el reconocimiento de especializaciones o capacidades particulares.

En cuanto al ingreso la sobreoferta o la precariedad en los sistemas de contratación pueden también significar que los docentes que buscan trabajo lo encuentren por tiempo limitado, y deban rotar de establecimiento en establecimiento en los años claves de su inserción profesional.

Las condiciones de trabajo del sistema educacional en el que se ingresa no sólo afecta las percepciones de los nuevos docentes sino que también el modo como se socializan y desarrollan sus capacidades docentes, es decir que las políticas estatales, las características de

los distritos y la receptividad o no a esas políticas de las escuelas determinan como se socializarán los nuevos profesores.

La estructura del sistema escolar y su grado de convergencia con el sistema de formación docente constituyen también factores que inciden en las condiciones de contratación y trabajo de los docentes noveles.

A nivel de políticas en América Latina comienza a discutirse la posible oferta de acompañamiento para profesores principiantes. Como lo demuestran varias investigaciones que dan suficiente evidencia para sostener que la ausencia de oportunidades de acompañamiento o inducción tiene un efecto en la rotación de nuevos profesores y la decisión de mantenerse o abandonar la docencia. Además no deja de ser significativo que un buen número de sistemas incluyan la reducción de horas de trabajo del profesor novel para que pueda afianzarse en su enseñanza, prepararse y cumplir con sus obligaciones de mejor forma.

La inserción profesional constituye una etapa clave para la configuración de la identidad profesional, que se afianza en mayor o menor grado a través de la formación inicial y lo largo del ejercicio docente. Larraín (2005) define a la identidad profesional como al “proceso de construcción en la que individuos se van definiendo a sí mismos en estrecha relación con otras personas y grupos”.

La socialización en una organización se produce a través del proceso de aprendizaje de su cultura. Esta situación de entrada y descubrimiento de una ocupación determinada provoca tres tipos de resultados: de aceptación, de rechazo o de ajuste.

Muchos docentes noveles son sometidos a ciertos “rituales de iniciación” donde predominan la indiferencia (nadar o hundirse), por lo que es importante modificar la visión de que el nuevo maestro está listo para desenvolverse con autonomía y experto en su labor docente, sino verlo como alguien con motivación que comienza la carrera con diferentes variables de preparación.

Lo primero que hay que incluir en las políticas para docentes es el reconocimiento de la inserción a la docencia como una etapa con sentido propio. Lo segundo que el iniciado tenga un trato especial en cuanto a la asignación de responsabilidades: una carga más baja y el acompañamiento de algún profesor de igual especialización de preferencia para que le informe, disipe sus dudas, lo guíe, y asegurar que cada maestro pueda construir y reconstruir su identidad profesional.

## 1.4 Estándares de Calidad Educativa

Ministerio de Educación (2012)

Una educación de calidad para todos, además de responder a una exigencia de equidad, debe ser relevante y pertinente, es decir, los contenidos del aprendizaje deben ser adecuados a las exigencias de la sociedad y del desarrollo integral del individuo y, a la vez, adaptados a las necesidades específicas de los educandos y del contexto social y cultural

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

En el Ministerio de Educación trabajan con un concepto de calidad educativa complejo y multidimensional. Nuestro sistema educativo será de calidad en la medida en que dé las mismas oportunidades a todos, y en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los resultados que genera contribuyan a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país.

Una de las estrategias que conforman la política educativa es la implementación de estándares de calidad educativa.

Los estándares de calidad educativa son descripciones de los logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. En tal sentido, son orientaciones de carácter público que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad. El principal propósito de los estándares es orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejora continua. Adicionalmente, ofrecen insumos para la toma de decisiones de políticas públicas para la mejora de la calidad del sistema educativo.

Existe evidencia a nivel mundial que sugiere que los países que cuentan con estándares tienden a mejorar la calidad de sus sistemas educativos. Hasta ahora, nuestro país no había tenido definiciones explícitas y difundidas acerca de qué es una educación de calidad y cómo lograrla. A partir de la implementación de los estándares, se cuenta con descripciones claras de lo que quiere lograr, y se podrá trabajar colectivamente en el mejoramiento del sistema educativo

El Ministerio de Educación se encuentra diseñando los Estándares de Aprendizaje: de Desempeño Profesional, de Gestión Escolar, y de Infraestructura, con el objetivo de asegurar que los estudiantes logren los aprendizajes deseados.

Los **Estándares de Gestión Educativa**, hacen referencia a procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a la formación deseada de los estudiantes. Además, favorecen el desarrollo profesional de los actores de la institución educativa y permiten que esta se aproxime a su funcionamiento ideal. Cada institución educativa, al tener una realidad propia, establecerá las acciones y planes de mejora necesarios.

Los **Estándares de Desempeño Profesional** (Docentes y Directivos), son descripciones de lo que debe hacer un profesional educativo competente; es decir, de las prácticas que tienen una mayor correlación positiva con la formación que se desea que los estudiantes alcancen.

Un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para el país. Un directivo de calidad busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada institución educativa.

Los **Estándares de Aprendizaje**, son descripciones de los logros de aprendizaje que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar: desde la Educación General Básica hasta el Bachillerato. Si se aplica el Currículo Nacional de manera adecuada, los estudiantes alcanzarán los estándares de aprendizaje, que corresponden a 4 áreas básicas: Lengua y Literatura, Matemática, Estudios Sociales y Ciencias Naturales.

Los **Estándares 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.

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

## **1.5 Políticas de inserción a la Docencia en América Latina: La Deuda pendiente**

Vaillant, D. (2009)

Durante los años 80 y 90 los países latinoamericanos impulsaron transformaciones en el nivel educativo. Las reformas se caracterizaron por la introducción de cambios institucionales, medición de calidad, evaluación de resultados de aprendizaje, revisión de contenidos curriculares, sin embargo estas reformas no sirvieron para garantizar un desarrollo educativo sostenido, por lo difícil de transformar en la práctica, la realidad educativa.

La situación de los docentes es uno de los principales desafíos de las políticas educativas latinoamericanas. Son escasos los estímulos, las condiciones de trabajo inadecuadas, problemas de remuneración e incentivos, falta de formación inicial, un buen desarrollo adecuado de preparación de los docentes, son temas complejos que todavía quedan por seguir resolviendo.

Otro factor predominante en la educación es la falta de continuidad en las políticas en América Latina, por la inestabilidad en los cargos de los Ministros de Educación. Es importante señalar que las políticas docentes deben estar bien diseñadas, ser coherentes, mantenerse estables, comportar componentes de evaluación, de mejoramiento y rendición de cuentas de los actores e instituciones involucradas.

Para avanzar es necesario pensar en el proceso de inserción de los nuevos docentes ya que muy pocos son los países en América Latina que tienen definida una política en la materia. Además hay que considerar la condición del maestro novel, como alguien que tiene características específicas y la necesidad de políticas gubernamentales que presten atención a este periodo.

Para comprender la inserción, hay que considerar aspectos como la construcción de la identidad profesional, que se inicia en las etapas previas como estudiante, continua en la formación inicial del docente y se prolonga durante todo su ejercicio profesional. Esto requiere de un proceso individual y colectivo, que es preciso construir.

La identidad docente se refiere a como los docentes viven su trabajo y cuáles son los factores de satisfacción e insatisfacción. Esta identidad común y colectiva hace referencia a un proceso de socialización vinculado con la noción de profesión.

Por otro lado, el reconocimiento social de la profesión no es valorado, y hasta los propios maestros sienten que es así. Esto guarda estrecha relación con la conceptualización de identidad profesional. Hoy la docencia se ha transformado en una categoría social que no atrae a los mejores candidatos.

Dentro de las etapas de vida profesional, Bullough (2000) distingue cuatro momentos en el proceso de convertirse en docente: el período previo al ingreso a la formación; los estudios académicos; las prácticas de enseñanza y los primeros años de docencia, y en cada una de ellas muestran cambios significativos según la etapa en la vida profesional, el proceso de construcción de identidad, las capacidades y competencias del docente.

La inserción a la docencia es un período de tensiones y aprendizajes intensivos en contextos generalmente desconocidos y durante el cual los profesores principiantes deben adquirir conocimiento profesional, y mantener un cierto equilibrio personal, debido a que en muchas universidades e institutos de formación docente las propuestas de formación están alejadas de los problemas reales que un profesor debe resolver en su trabajo.

En el caso de América Latina la inserción no es objeto de una política, sino que surge de un reciente estudio, pero todavía la inserción se rige por el modelo de “nadar o hundirse”. Pocos países como Chile, Colombia, se destaca algunas iniciativas de inserción en la cual proponen la creación de la figura de un mentor o tutor especializado.

Otros programas de otros países, pueden ser inspiradores para la inserción docente como: la preparación supervisada de módulos de inducción, el acompañamiento de un mentor, la participación de seminarios para los docentes noveles, la comunicación constante con los directivos, planificación de clases con otros profesores, entre otros.

Por lo tanto para transformar la escuela y el sistema escolar es indispensable cambiar el modo tradicional de pensar, de reconocer en los docentes el factor central de cambio y de hacer las reformas e innovaciones significativas, efectivas y ante todo sustentable en las prácticas profesionales y culturales de trabajo de los docentes.



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

León, M. (2005)

La importancia demográfica de la juventud en el país demanda una mayor voluntad política para la construcción de políticas dirigidas a este grupo, sobretodo en el ámbito laboral. El acceso se dificulta por su escasa o inadecuada educación y calificación, la falta de experiencia laboral y la discriminación que sufren jóvenes que se encuentran en una situación de desventaja o de vulnerabilidad.

Estas problemáticas que afectan a la juventud no han merecido una respuesta efectiva de las instituciones públicas relacionadas con los jóvenes, las políticas de empleo y mercado de trabajo, a esto le sumamos la debilidad de las instituciones, su falta de coordinación, que contribuyen a la falta de políticas, programas y proyectos.

La iniciativa del Proyecto Regional Integración de los Jóvenes al mercado laboral, auspiciado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la Cooperación Técnica Alemana (GTZ), buscan aportar a la formación de políticas activas e informadas de mercado de trabajo para la juventud, con el aporte de una serie de análisis cualitativos y cuantitativos elaborada por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) y la Universidad Politécnica Salesiana.

Las políticas de inserción laboral para la juventud se sustentan en un conjunto de principios como la universalidad, indivisibilidad, igualdad, eficiencia, participación y rendición de cuentas.

La visión, objetivo, principios y políticas se basan en un conjunto de compromisos internacionales y nacionales asumidos por el Ecuador, como son el Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales de 1966 (compromisos en términos del derecho al empleo). El plan de Acción de la Conferencia Internacional sobre la población y desarrollo efectuada en el Cairo en 1994 (compromisos relativos a la educación y las oportunidades económicas de los y las jóvenes). La Constitución Política de la República del Ecuador de 1998 (compromisos en términos de las oportunidades de educación y empleo para la población ecuatoriana).

Finalmente el Ecuador cuenta con una Ley de juventud desde octubre del 2001, que establece en el artículo 14, 15 y 18 las políticas educativas, la promoción de empleo juvenil, la promoción de la equidad respectivamente.

Se plantean tres políticas prioritarias de inserción laboral para la juventud.

La primera política de inserción es el **mejoramiento de la empleabilidad**, que tiene como objetivo mejorar la capacidad de inserción laboral de los y las jóvenes, adecuando sus capacidades a los requerimientos actuales y a las transformaciones futuras de la economía y promoviendo el aprendizaje durante toda la vida. Se busca una visión integral que contemple tanto la educación formal como la formación laboral.

Esta política se compone de dos programas: ampliación y mejoramiento de la educación formal, con sus componentes de alfabetización y universalización de la educación básica, ampliación de la cobertura del bachillerato y mejoramiento de la calidad de la educación básica y el bachillerato, vinculándola a las necesidades del mercado laboral y los cambios tecnológicos, así como a la educación en derechos ciudadanos

El segundo programa es la capacitación laboral con sus componentes de capacitación (formación específica para el trabajo basado en la demanda, con un enfoque práctico-pasantías) y la intermediación e información laboral.

La segunda política de inserción es **la creación de oportunidades de empleo**, que tiene como objetivo incrementar las oportunidades de empleo y mejorar los ingresos de los y las jóvenes con programas de apoyo a los micro emprendimientos juveniles (capacitación, asesoría, técnica, información, comercialización), programa de empleo emergente, programas de eliminación de prácticas discriminatorias y barreras de entrada al mercado laboral.

La tercera política es **el fortalecimiento institucional** de las entidades vinculadas con la juventud con su objetivo de fortalecer la capacidad de formular, monitorear, evaluar y coordinar políticas públicas activas de mercado de trabajo en el ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, la Unidad de Coordinación Nacional de Gestión y Desarrollo de la Juventud del Ministerio de Bienestar Social, la Secretaría Técnica del Frente Social, los gobiernos locales, las organizaciones de la sociedad civil que trabajan con jóvenes, y las organizaciones de jóvenes, mediante la capacitación de los funcionarios y técnicos de éstas entidades. El programa consta de 4 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)

Jurgen Weller (2006) presenta algunos resultados del proyecto “Integración de jóvenes al mercado laboral”, que tuvo como objetivo analizar los procesos de inserción laboral de los jóvenes en Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú, a través de propuestas que se discutieron en talleres con jóvenes y seminarios nacionales. Fue llevado a cabo por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) entre 2003 y 2005, con el financiamiento del gobierno alemán, a través de su Agencia de Cooperación Técnica (GTZ).

A continuación se presenta un análisis de 10 tensiones presentes en la inserción laboral y algunas estrategias para resolverlas.

1. Los jóvenes actuales, tienen mayores niveles de educación formal, que los jóvenes de antes, pero también tienen mayores problemas de inserción laboral. Esta tensión se ha dado en la mayoría de países por la reservada expansión de la actividad económica que ha afectado y aumentado el desempleo, incluso de los más capacitados y los serios problemas de calidad de la educación, que sin duda es una condición clave para la inserción laboral individual y colectiva.

2. Se observa otra tensión entre la alta valoración que los jóvenes dan al trabajo en sí y las experiencias, frecuentemente frustrantes, con empleos concretos. Para muchos jóvenes el trabajo sigue siendo piedra angular para el desarrollo de su identidad personal. Sin embargo, muchas experiencias laborales iniciales no cumplen con las expectativas ni estimulan el aprovechamiento del potencial que tiene el trabajo para el desarrollo individual y social de los jóvenes.

3. Se registran fuertes tensiones entre las expectativas de los jóvenes sobre los beneficios de la inserción al mercado laboral como bienestar, base de un hogar propio, reconocimiento social, contribución al desarrollo del país, y por otro lado el acercamiento temprano al mundo laboral desarrollará expectativas realistas con el apoyo y seguimiento a las definiciones de estrategias laborales individuales que ayuden a satisfacerlas.

4.- Las mujeres jóvenes están desarrollándose en forma cada vez más marcada y el empleo juega un papel clave para independizarse, pero presentan problemas de inserción laboral, en especial para las mujeres con educación formal baja.

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

6. Los jóvenes viven la tensión entre un discurso meritocrático, al cual responden con la disposición de hacer grandes esfuerzos y sacrificios personales para avanzar en su educación e inserción laboral (diferencia en la calidad de la educación) y una realidad del mercado de trabajo en que los contactos personales y las recomendaciones frecuentemente juegan un gran papel para el acceso a empleos atractivos.

7.- El mercado exige entre otros, experiencia laboral pero, primero, para muchos jóvenes que buscan trabajo por primera vez es sumamente difícil acumular esta experiencia y, segundo, el mercado no reconoce la experiencia generada en muchas de las ocupaciones accesibles para jóvenes de bajo nivel educativo, por lo que, para este grupo, es casi imposible generar una trayectoria laboral ascendente.

8. 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 (experiencia, crédito...) y un alto riesgo de fracaso, y no existen estructuras de apoyo.

9. Los jóvenes enfrentan la tensión entre sus preferencias culturales y las pautas exigidas por un mercado de trabajo marcado por la cultura dominante. Ellos perciben procesos de exclusión a causa de su edad y sus expresiones culturales.

10. Las necesidades y preferencias de una estabilidad mínima de empleo e ingresos sobre todo a partir de que los jóvenes forman una familia propia, están crecientemente en tensión con un mercado de trabajo que se caracteriza por creciente inestabilidad y precariedad.

Los retos que enfrentan jóvenes de diferente género, nivel educativo, trasfondo socio-económico, cultural, étnico, etc., difieren, por lo que es necesario desarrollar respuestas adecuadas para muchas necesidades específicas diferenciadas. Como lo menciona Weller (2003) "No existe un problema de inserción laboral común para todos los jóvenes, sino una variedad de problemas específicos". Para ello se requiere una mejor coordinación de los actores públicos, privados y no gubernamentales, a nivel nacional y local, que relacione los esfuerzos de los jóvenes y sus familias con un entorno más favorable para su inserción laboral.

## 1.8 Los comienzos en la docencia: Un profesorado con buenos principios

Marcelo, C. (2009)

En múltiples estudios e investigaciones se observa una gran insatisfacción de las actuales instituciones de formación para dar respuesta a las necesidades de la profesión docente. Las críticas hacia su organización burocratizada, el divorcio entre la teoría y la práctica, la excesiva fragmentación del conocimiento que se enseña, la escasa vinculación con las escuelas son algunas de ellas.

Según Bransford, Darling-Hammond, & LePag (2005) han planteado que para dar respuesta a las nuevas y complejas situaciones con las que se encuentran los docentes es conveniente pensar en los profesores como expertos adaptativos, es decir personas preparadas para un aprendizaje eficiente a lo largo de toda la vida, porque cada vez se requiere personas que sepan combinar la competencia con la capacidad de innovación.

Así, plantean que hay dos dimensiones relevantes en el proceso de convertirse en un profesor experto: innovación y eficiencia.

En los profesores principiantes, la dimensión eficiencia juega un papel psicológico importante, representa la necesidad de ir más allá de las habilidades orientadas a la eficiencia y adaptarse a nuevas situaciones. Algunos principiantes quieren instrucciones paso a paso de cómo hacer las cosas de forma eficiente, están muy preocupados por los "cómo" y menos por los por qué y cuándo, ahí está la diferencia.

La inserción profesional en la enseñanza es el período de tiempo que abarca los primeros años, la transición desde estudiantes a docentes. Un periodo de tensiones y aprendizajes. El trabajo desarrollado por Simon Veenman (1984), quien popularizó el concepto de "choque con la realidad" para referirse a la situación por la que atraviesan muchos docentes en su primer año de docencia, del tipo ensayo-error en la mayoría de los casos, y caracterizado por un principio de supervivencia, y por un predominio del valor de lo práctico.

Los profesores principiantes se encuentran con ciertos problemas específicos como su estatus profesional, el aislamiento de sus compañeros; la dificultad para transferir el conocimiento adquirido en su etapa de formación, y el desarrollo de una concepción técnica de la enseñanza.

La consecuencia de desatender los problemas específicos que encuentran los profesores principiantes está resultando muy cara en un elevado número de países, con el abandono de la

docencia. Aun cuando los profesores principiantes no abandonen la enseñanza, un comienzo con dificultades en su carrera docente puede reducir su confianza e identidad.

Como hemos visto, los primeros años de docencia son fundamentales para asegurar un profesorado motivado, implicado y comprometido con su profesión. Tradicionalmente el periodo de inserción profesional en la docencia se ha considerado según el modelo “nada o húndete” o “aterriza como puedas” (Marcelo, 2009). En general se ha venido reservando a los profesores principiantes los centros educativos más complejos y las aulas y horarios que los profesores con más experiencia han desechado. Con el diagnóstico hecho por los informes internacionales que muestran que o cuidamos los primeros años de enseñanza o tendremos que replantear la función de la escuela en nuestra sociedad, como lo afirma el informe de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2005).

Los programas de inserción pueden variar desde una simple reunión a principio de curso a programas muy estructurados que implican múltiples actividades. Unos están diseñados para hacer crecer a los profesores principiantes mientras que otros están orientados hacia la evaluación y remediar fallos.

Feiman (2001) concretaba una idea que ya ha venido tomando cuerpo por otros investigadores y formadores: el hecho de que lo que los profesores deben aprender han de hacerlo *en la práctica*. Los profesores necesitan aprender cómo aprender de la práctica, puesto que la enseñanza requiere improvisación, conjetura, experimentación y valoración. Pero aprender en la práctica no es un proceso que se dé naturalmente.

Los programas de inserción generalmente tienen tres niveles de asistencia: preparación, orientación y práctica. El nivel de preparación incluye una orientación general a la escuela y proporciona materiales sobre su funcionamiento; Orientación implica formación en el currículo y la práctica de enseñanza eficiente, oportunidades de observar clases y asignación de un mentor; El nivel de práctica incluye la continuación de intercambio con el mentor, reducción de carga docente, participación en programas de desarrollo profesional así como en evaluación.

Se destaca como importante para el éxito de cualquier programa de inserción el compromiso de toda la escuela, que forme parte del proyecto educativo y de mejora de la misma, sino el profesorado principiante seguirá siendo una isla, un extraño que debe de aprender a resolver sus problemas por sí solo.

## **1.9 Reflexiones sobre la necesidad de acercamiento entre universidad y mercado laboral**

Jiménez Vivas, A. (2009)

La inserción socio-profesional es para jóvenes, empresas, universidades y para la sociedad en general, una temática trascendental. La flexibilización del mercado de trabajo, los avances tecnológicos, económicos y demográficos junto a la democratización de la universidad y el aumento de otras posibilidades formativas, ha originado que la preocupación por la búsqueda de un empleo adecuado a una cualificación determinada sea una constante en las personas que obtienen una titulación, para lo cual es importante disponer de información sistemática y rigurosa acerca de los procesos de inserción socio laboral de los titulados universitarios, tanto para la mejora de las propias instituciones como para dar respuesta a las nuevas demandas sociales.

De esta forma, el análisis del proceso de inserción socio profesional de los egresados se convierte en medio eficaz para lograr una enseñanza superior de calidad.

Algunos análisis realizados son superficiales y poco exhaustivos y no le dan mayor atención a la inserción. Otros que analizan la cuestión muestran que el número de debilidades formuladas duplica al de fortalezas, por lo que es posible considerar que existe cierto nivel de preocupación al respecto y genera un número pequeño aunque significativo de propuestas de mejora.

Algunas universidades identifican estrategias para reforzar y profundizar las actividades relacionadas con la inserción en el mundo laboral de los titulados tales como el establecimiento de bolsas de trabajo, la realización de prácticas en empresas, la creación de cursos de inserción laboral, la potenciación de servicios de orientación, cursos de posgrado, etc.

Las unidades académicas, hasta hace pocos años (finales de la década de los 90) carecían de estudios sistemáticos que les permitan valorar la inserción laboral de sus titulados, así como su satisfacción con los estudios realizados. Desde hace aproximadamente una década se empiezan a desarrollar diversos estudios y es frecuente encontrar unidades académicas que valoran muy positivamente la inserción laboral de sus titulados, tanto en términos cuantitativos (número de egresados empleados) como cualitativos (calidad del empleo).

Las universidades deben, progresivamente y al ritmo que la situación del momento requiera, adaptarse a las necesidades y expectativas sociales, por lo que a la hora de ser evaluadas se

ha de tener en cuenta que una de sus funciones consiste en formar profesionales que se adapten a las demandas del mercado, respondiendo a un duro modelo de oferta-demanda.

Sin embargo, existe cierto debate acerca de la intensidad y linealidad de la relación universidad - empresa. El problema surge porque vivimos en un entorno cambiante y volátil, donde las transformaciones que se producen en el mercado de trabajo imposibilitan la adecuación total de las enseñanzas universitarias a estas demandas, por sufrir una velocidad de cambio mayor que la adaptación de planes de estudio, métodos docentes y estructura universitaria entre otros.

Las instituciones de educación superior no solo deben partir de las demandas productivas, sino que debe ir más allá buscando la formación integral de la persona. Más que acceder a un puesto de trabajo, ha de ir encaminada a potenciar el despliegue de todas sus capacidades a lo largo de toda la vida.

Brenan y McGeevor (1987), mencionan que la formación superior aporta una serie de ventajas en áreas tales como el pensamiento crítico, la independencia, la organización del trabajo, la aplicación de conocimientos y actitudes, la expresión escrita y la seguridad en uno mismo y sobre todo la transmisión de la cultura.

La realidad es que el elevado número de licenciados y la escasa oferta de puestos de trabajo adecuados a su formación, ha traído consigo la competencia por el empleo, aumentando así las cualificaciones acumuladas y también las exigidas como son: experiencia profesional, idiomas, informática, doctorados, cursos, etc.

El reto de la calidad solo será posible si la comunidad investigadora acepta las transformaciones producidas y adecua la universidad a esos cambios, que podrían resumirse en una nueva organización del saber y en una gestión más profunda.



## **1.10 La medición de las competencias de los titulados superiores**

Allen, J., Ramaekers, G. y Van der Velden, R. (2003)

Existen razones para que se siga desarrollando la investigación en torno a las competencias de los titulados superiores. Para empezar, los datos relativos a las competencias pueden usarse para mantener o mejorar la calidad de los estudios de educación superior en cuanto a la preparación que proporcionan para la participación en el mercado laboral. Los mismos datos también pueden utilizarse para evaluar los efectos de los cambios en la política relativa a la educación superior, en particular de la introducción de la estructura de Bachelor-Master en países que han firmado la Declaración de Bolonia.

Ha existido un cambio en los últimos años en las necesidades de información de las personas que se ocupa de los distintos aspectos de la calidad de la educación superior. Antes la atención se centraba en las aportaciones educativas y en el propio proceso educativo, hoy en día se presta más atención a los objetivos finales de los estudios superiores en cuanto a resultados deseados, es decir que demuestren su calidad a través de la capacidad de rendimiento de sus titulados en la práctica.

Existen varias teorías sobre el impacto de la educación, en que los titulados funcionan en el mercado laboral. Estas teorías difieren, en primer lugar, en la medida en que se piensa que la educación debe generar competencias y en segundo lugar, en cuanto al papel que dichas competencias desempeñan en procesos de selección, colocación y recompensa de los empleados. Incluso después de muchos años de investigación, aún hay controversias sobre la medida en que los empresarios tienen en cuenta el rendimiento o la capacidad productiva individual cuando contratan, utilizan y recompensan a los empleados, y en qué medida influyen criterios más formales como una licenciatura, una diplomado o la descripción del puesto. Un segundo punto del debate consiste en el tipo de competencias que se necesitan en el mercado laboral.

En los últimos años se ha prestado más atención a la importancia de varios tipos de competencias en el mercado laboral. Las competencias se clasifican a menudo según la medida en que su aplicación está relacionada con un contexto concreto, como por ejemplo un trabajo, una empresa o una profesión. Una clasificación de competencias muy conocida es la distinción de Becker (1980) entre competencias generales y específicas.

Tal como sugiere el nombre, las competencias específicas hacen referencia a grupos de prerrequisitos cognitivos que un individuo, necesita para ser capaz de trabajar de forma adecuada en un área sustantiva concreta. Las competencias específicas a menudo se basan en un sistema de rutinas y habilidades especializadas almacenadas en la memoria, más que en capacidades cognitivas generales.

En cambio las competencias generales, abarca una diversidad de conceptos. Algunos de los más conocidos son la inteligencia, los modelos de procesamiento de información, las meta competencias y las competencias clave. Las competencias clave le permiten realizar correctamente tareas en una escala amplia de contextos. Éstas incluyen competencias básicas, competencias metodológicas, competencias comunicativas y competencias de razonamiento. Estas competencias se consideran importantes de cara a la empleabilidad a largo plazo.

Parece deseable conseguir un sistema de medición de competencias que capte lo mejor de ambos mundos. Ha habido ciertos intentos por parte de expertos de integrar las competencias específicas y generales en un marco más general.

Una medición de los prerrequisitos para la acción eficaz de los titulados también proporciona una medición más estable para evaluar los cambios principales en la política relativa a la educación superior, puesto que es independiente tanto del currículum como del estado del mercado laboral. Sin embargo, debe recalcar que las competencias son sólo prerrequisitos para la acción, no son equivalentes a la acción en sí misma.

El objetivo de desarrollar un amplio conjunto de mediciones que pueden usarse para indicar la calidad educacional, evaluar los cambios de política y arrojar luz sobre los trabajos de los titulados en el mercado laboral, implica un instrumento que tenga un significado uniforme en una multitud de contextos.

La introducción de una diferenciación estándar en la educación superior en toda Europa en forma de programas de Bachelor y Master, representa una de las intervenciones en la educación superior con más alcance que se ha visto hasta ahora. Por varias razones, una gran parte del desarrollo de las competencias reales no tiene lugar en el transcurso de los estudios, sino durante la trayectoria profesional.

**CAPÍTULO II**  
**METODOLOGIA**

## **2.1 Diseño de la investigación**

El presente estudio es de tipo descriptiva, cuantitativa y cualitativa. El objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las personas, actividades, objetos y procesos, lo que permitió descubrir las características individuales, académicas y laborales de los titulados, cuyos datos fueron expresados en términos cualitativos (mediante símbolos verbales) y cuantitativos (por medio de símbolos matemáticos). El enfoque metodológico, fue complementado con el análisis descriptivo-explicativo, identificando los aspectos más relevantes de la realidad y la explicación del comportamiento de los mismos.

A través de la investigación de campo y el estudio de casos se obtuvo datos lo más real posible de los titulados de Educación Básica mediante encuestas y entrevistas con el fin de alcanzar los objetivos planteados en la investigación.

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

Los métodos utilizados en esta investigación fueron: el método inductivo-deductivo, con el estudio a cada uno de los titulados, en los diferentes aspectos, intentando descubrir un denominador común para llegar a una generalización y conclusión.

El método analítico-sintético, utilizados en el análisis de las respuestas de las preguntas planteadas a los titulados, para examinarlas por separado y luego determinar las relaciones entre ellas, para luego estructurar las conclusiones y las recomendaciones.

El método estadístico, que permitió la organización de los datos cualitativos y cuantitativos recopilados a través de las encuestas aplicadas a los titulados y empleadores, para ser tabuladas en tablas estadísticas y gráficos, para su posterior análisis.

El método descriptivo con la observación y descripción de los titulados en su situación actual, tanto en lo individual, académico y laboral.

En cuanto a las técnicas, las que se utilizaron fueron: La observación directa, al tener contacto directo con los titulados y empleadores, objetos de estudio. La técnica de encuesta mediante un cuestionario previamente elaborado para obtener información de los titulados y empleadores. La técnica de la entrevista utilizada para recopilar información mediante una conversación con los empleadores de los titulados.

Las técnicas se apoyan en instrumentos para guardar la información. Los instrumentos de investigación sirven para medir las variables que se emplea para analizar el objeto de estudio, así como para recopilar la información que requiere el estudio u observar el comportamiento de las variables. Los instrumentos utilizados en la presente investigación fueron:

- La ficha inicial de contactos que nos permitió registrar los datos de los titulados y empleadores, a través de un primer diálogo telefónico o personal con los encuestados, y concretar una cita para la aplicación de los instrumentos de investigación.
- Encuesta a docentes para obtener información específica sobre el titulado, para conocer las características laborales del docente profesional.
- Inventario de tareas del trabajo docente, aplicado tanto a Empleadores como a titulados para caracterizar las tareas en cuanto a frecuencia, importancia y nivel de formación.
- Entrevista dirigida a los empleadores con el propósito de tener un dialogo para conocer aspectos a tomarse en cuenta en la contratación, formación, competencias de los docentes de Educación Básica.

### **2.3 Preguntas de investigación**

La Educación universitaria, con el objeto de anticiparse y responder a la exigencia de capacitar a los futuros profesionales en sus tareas laborales y en contribuir a la innovación de la sociedad, se centra en esta investigación, en la necesidad de conocer:

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

¿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**

Todos los titulados investigados pertenecen a la Ciudad de Quito, una ciudad que a lo largo de su historia ha tenido un crecimiento del interior al exterior, creando así poblados como: los

valles, lugares que visite para localizar a los titulados. Además Quito es la segunda ciudad más poblada de Ecuador, por lo tanto y por la demanda, la ciudad y sus alrededores cuentan con varias universidades de pre- y postgrado. El socio-ecosistema urbano de Quito no es de ninguna manera uniforme; diversas regiones en esta zona presentan diferentes oportunidades y limitaciones económicas para sus habitantes. La economía de Quito está dominada por el sector terciario, con un 37% de la población total del Distrito Metropolitano empleada en servicios, seguida por un 18.4% en la actividad comercial. El 17% de la población total trabaja en manufactura e industria.

## 2.5 Población y muestra

El proceso investigativo se lo realizó a 1849 titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de la Titulación de Ciencias de la Educación de la mención de Educación Básica, desde el año 2007 al 2012 y a sus empleadores. La muestra de esta investigación corresponde a 7 de los titulados egresados en los años 2007 (2), 2008(2), 2010(1) y 2012(2) y a 5 empleadores de las 6 tituladas que se encuentran trabajando como docentes.

Tabla 1: Listado de docentes titulados

<b>Código</b>	<b>Nombre Titulado</b>	<b>Fecha de graduación</b>
1460	Falconí Arteaga Ana Cristina	2007
1461	Farinango Simbaña Ana Martha	2008
1462	Fernandez Suqui Eusthela de Jesús	2012
1463	Fernandez Teran María Gabriela	2012
1464	Flores Bermeo Rosa Alvarita	2010
1465	Flores Rivadeneira Susana Edith	2008
1466	Flores Solorzano Blanca Esperanza	2007

Fuente: Listado de Investigados 2013

Elaborado por: Rivadeneira Lorena

## 2.6 Recursos:

### Humanos

- Siete titulados de la provincia de Quito, graduados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.
- Cinco Empleadores de la provincia de Quito, de las instituciones donde laboran los titulados investigados.

- Un estudiante investigador, egresado de la UTPL.
- Un director de tesis
- Un equipo de investigación de la UTPL

### **Institucionales**

- Escuela Fiscal Mixta “Humberto Vacas Gómez”
- Peniel Christian School
- Unidad Educativa San Francisco de Sales
- Unidad Educativa Santa María de los Ángeles
- Unidad Educativa Sagrado Corazón de Jesús
- Escuela de Educación Básica Alejandro Andrade Coello
- Universidad Técnica Particular de Loja

### **Materiales**

- Guía didáctica
- Artículos Científicos
- Fichas de Contacto
- Instrumentos Titulados
- Instrumentos Empleadores
- Entrevista semiestructurada a Directivos
- Cámara Fotográfica

### **Económicos**

Transporte y movilización	\$ 20
Copias artículos e impresión de cuestionarios	\$ 35
Internet y tarjeta celular	\$ 35
Anillados e impresión trabajo de investigación	\$ 60
<b>TOTAL</b>	<b>\$150</b>

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

La Universidad Técnica Particular de Loja facilitó los datos de los titulados y los instrumentos para la investigación. La tarea para contactarlos fue difícil con algunos por no contar con datos actuales, pero gracias a varios medios de búsqueda se logró localizar a todas. A través de vía telefónica, y de varias llamadas, se solicitó el apoyo y la colaboración, labor también difícil porque la predisposición de algunas tituladas no siempre fue positiva. Durante 4 semanas se visitó varias veces a los titulados en sus instituciones de trabajo y a sus directores en distintos horarios de acuerdo al tiempo y disposición de los mismos, obteniendo la aplicación de los instrumentos. Adicional se realizó una entrevista semiestructurada a los directivos, para complementar la investigación.

A través de una matriz proporcionada por la Universidad, se procedió a ingresar los datos de las encuestas, lo que permitió obtener resultados cuantitativos de los cuestionamientos para proceder a su respectivo análisis y discusión.



### **CAPÍTULO III**

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

Una vez aplicados los instrumentos de recolección de la información a 7 titulados y 5 empleadores, se procedió a ingresar los datos en la matriz, para luego proceder con el correspondiente análisis de las tabulaciones de cada una de los cuestionamientos, para finalizar con las conclusiones a las cuales llegó la investigación.

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

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

##### 3.1.1.1 Ubicación geográfica.

Tabla 1 Características individuales

<b>Nombre Titulado</b>	<b>Nombre del Establecimiento educativo donde trabaja en la actualidad</b>
Falconí Arteaga Ana Cristina	Escuela Fiscal Mixta "Humberto Vacas Gómez"
Farinango Simbaña Ana Martha	Peniel Christian School
Fernandez Suqui Eusthela de Jesús	No trabaja
Fernandez Teran María Gabriela	Unidad Educativa San Francisco de Sales
Flores Bermeo Rosa Alvarita	Escuela Santa María de los Ángeles
Flores Rivadeneira Susana Edith	Unidad Educativa Sagrado Corazón de Jesús
Flores Solorzano Blanca Esperanza	Escuela de Educación Básica Alejandro Andrade Coello

Fuente: Encuesta de Características laborales del docente profesional de Educación General Básica (UTPL)  
Elaborado por: Rivadeneira Lorena

La Universidad Técnica Particular de Loja, con su modalidad de Educación a Distancia ofrece a muchos estudiantes de diferentes lugares el acceso a una Educación Superior. Este es el caso de las 7 tituladas que son de la ciudad de Quito, que eligieron a la UTPL para alcanzar sus ideales educativos. De los 7 encuestados 6 se encuentran trabajando como docentes en prestigiosas escuelas de Quito y solo una titulada en este momento no se encuentra trabajando debido a que está dedicando su tiempo a su vocación religiosa como misionera.

### 3.1.1.2 Edad.

Tabla 2

Intervalos de edades	Frecuencia	Porcentaje
Menor a 20		
21 a 30		
31 a 40	6	86%
41 a 50	1	14%
51 o más		

Fuente: Encuesta de Características laborales del docente profesional de Educación General Básica (UTPL)  
Elaborado por: Rivadeneira Lorena

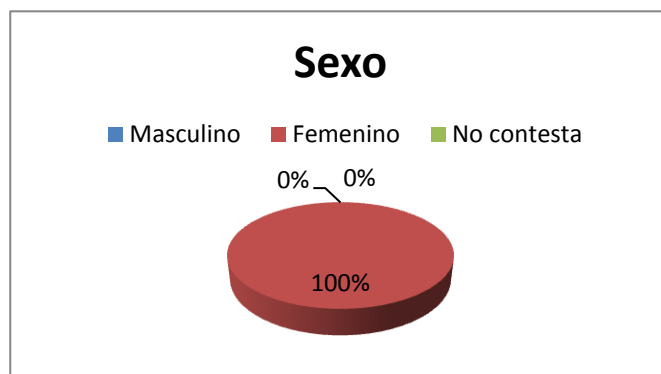
La mayoría que toman la decisión de estudiar a distancia, lo hacen a edad tardía, así lo vemos reflejado en que el 86% de los titulados investigados están entre el rango de 31 a 40 años y el 14% entre 41 a 50 años, lo que nos demuestra que la edad no es impedimento cuando se tiene la vocación y la motivación de estudiar.

### 3.1.1.3 Sexo.

Tabla 3

Opción	Frecuencia	%
Masculino	0	0
Femenino	7	100
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

Figura 1



Fuente: Encuesta de Características laborales del docente profesional de Educación General Básica (UTPL)  
Elaborado por: Rivadeneira Lorena

A través del tiempo la labor de la enseñanza y paralelamente la dinámica de la relación natural de la feminidad establecieron similitudes y compatibilidad, presentándose como una extensión de la labor doméstica con remuneración económica, representada por un trabajo asalariado; sobre todo en los niveles educativos iniciales de formación. En las últimas décadas del siglo XIX se aprobó la incorporación del sector femenino a la labor de enseñar, debido a que se consideraba apropiado para el género (Góngora, 2005).

Con este pensamiento hizo que las mujeres que trabajan en la enseñanza desde hace tiempo sean más numerosas que los hombres. Así lo demuestra la investigación que el 100% de las tituladas son de sexo femenino, ratificando la realidad nacional sobre la feminización del trabajo docente. Aunque la muestra lo ratifica, considero que la docencia no es solo para mujeres y que no es una actividad propia del género femenino y aunque en menor número los hombres también han demostrado también vocación por la enseñanza.

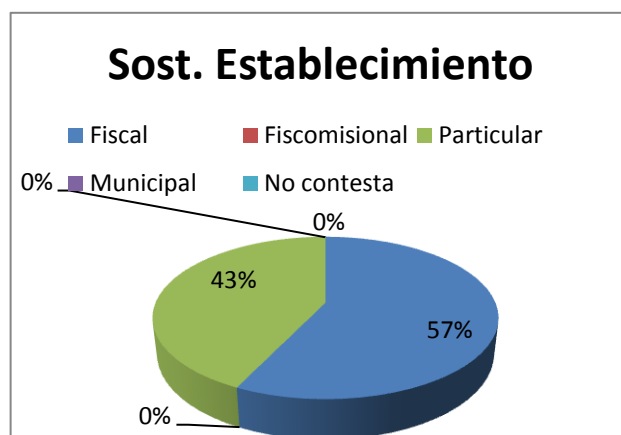
### 3.1.2 Características académicas de los titulados

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

Tabla 4

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	4	57,14
Fiscomisional	0	0
Particular	3	42,86
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Figura 2



Fuente: Encuesta de Características laborales del docente profesional de Educación General Básica (UTPL)  
Elaborado por: Rivadeneira Lorena

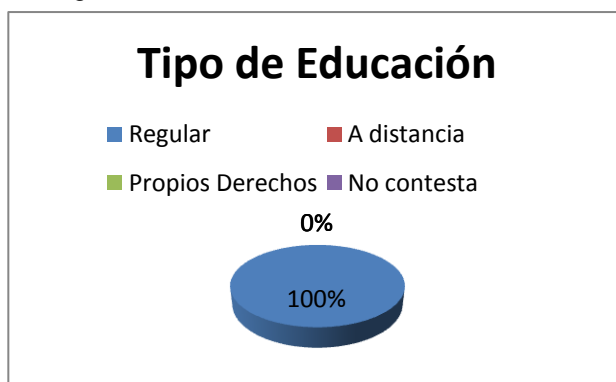
La educación media en el Ecuador se encuentra organizada en un sistema mixto, con participación de los sectores público y privado, tanto en el financiamiento como en la producción de servicios. Según del tipo sostenimiento de las Instituciones Educativas encontramos que pueden ser: Fiscal, Fiscomisional, Municipal o Particular. En lo que se refiere al sostenimiento de los establecimientos donde los titulados investigados realizaron sus estudios de bachillerato podemos ver que el 57% lo hicieron en establecimientos fiscales y el 43 % en establecimientos particulares. Aunque con una pequeña diferencia la mayoría de las tituladas estudiaron en colegios fiscales que son financiadas por el Estado y de bajo costo.

### 3.1.2.2 Tipo de educación.

Tabla 5

Opción	Frecuencia	%
Regular	7	100
A distancia	0	0
Propios Derechos	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Figura 3



Fuente: Encuesta de Características laborales del docente profesional de Educación General Básica (UTPL)  
Elaborado por: Rivadeneira Lorena

El siguiente análisis muestra que el 100% de los titulados investigados realizaron una Educación Secundaria regular, mostrando que tuvieron la posibilidad de estudiar y los medios para culminar sus estudios con normalidad.

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

Tabla 6

	Frecuencia	%
Pregrado	0	0
Posgrado	0	0
Ninguno	7	100

Fuente: Encuesta de Características laborales del docente profesional de Educación General Básica (UTPL)  
Elaborado por: Rivadeneira Lorena

Los resultados indican que el 100% de los titulados investigados no obtuvieron ningún otro título universitario, dando a entender la falta de interés de buscar un mejor status profesional y mayor capacitación para mejorar su formación profesional.

### 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.

Tabla 7

Nombre Titulado	Fecha de graduación	Años ejerciendo la docencia
Falconi Arteaga Ana Cristina	2007	10
Farinango Simbaña Ana Martha	2008	13
Fernandez Suqui Eusthela de Jesús	2012	13
Fernandez Teran María Gabriela	2012	3
Flores Bermeo Rosa Alvarita	2010	5
Flores Rivadeneira Susana Edith	2008	15
Flores Solorzano Blanca Esperanza	2007	11

Fuente: Encuesta de Características laborales del docente profesional de Educación General Básica (UTPL)  
Elaborado por: Rivadeneira Lorena

Según los años que ejercen la profesión de docentes, en relación con el año de incorporación de los titulados investigados, revela que trabajaban mucho antes en la docencia y que sus estudios universitarios los realizaban a la par con su trabajo docente, como lo muestran los datos de la tabla, lo que les ayudó a tener las herramientas necesarias para poder desempeñar su función de la mejor manera al contar con una formación universitaria que al combinarse con la experiencia y práctica tenían una visión más completa de su labor profesional y que se evidencia en que la mayoría se encuentra trabajando en la misma institución por varios años, es así que seis de los titulados investigados ejercen en la actualidad la docencia y una de las tituladas investigadas no, porque su vocación religiosa se halla en la pastoral misionera.

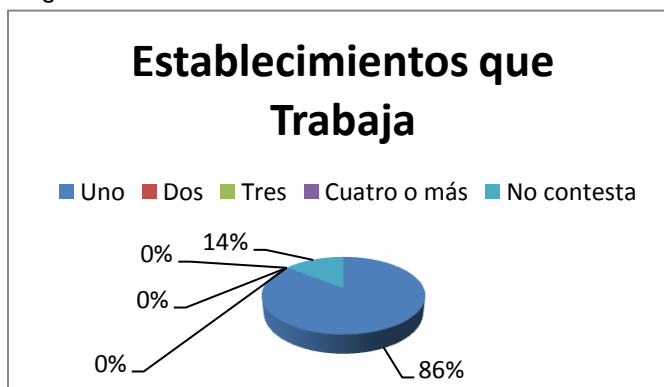
La investigación también mostró que durante sus años como docentes, dos trabajaron en Educación Inicial. Siete en Educación General Básica Elemental. Cuatro en Educación General Básica Media y una en Educación General Básica Superior.

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

Tabla 8

Opción	Frecuencia	%
Uno	6	85,71
Dos	0	0
Tres	0	0
Cuatro o más	0	0
No contesta	1	14,29
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

Figura 4



Fuente: Encuesta de Características laborales del docente profesional de Educación General Básica (UTPL)  
Elaborado por: Rivadeneira Lorena

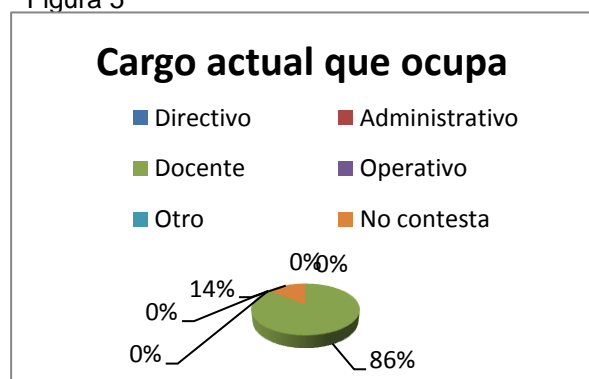
Según los resultados de la investigación solo el 86% de los titulados trabajan en uno de los establecimientos y el 14 % corresponde a la titulada que no se encuentra trabajando en la actualidad. El compromiso y el tiempo dedicado a su función solo les permite trabajar en una sola institución.

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

Tabla 9

Opción	Frecuencia	%
Directivo	0	0
Administrativo	0	0
Docente	6	85,71
Operativo	0	0
Otro	0	0
No contesta	1	14,29
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

Figura 5



Fuente: Encuesta de Características laborales del docente profesional de Educación General Básica (UTPL)  
Elaborado por: Rivadeneira Lorena

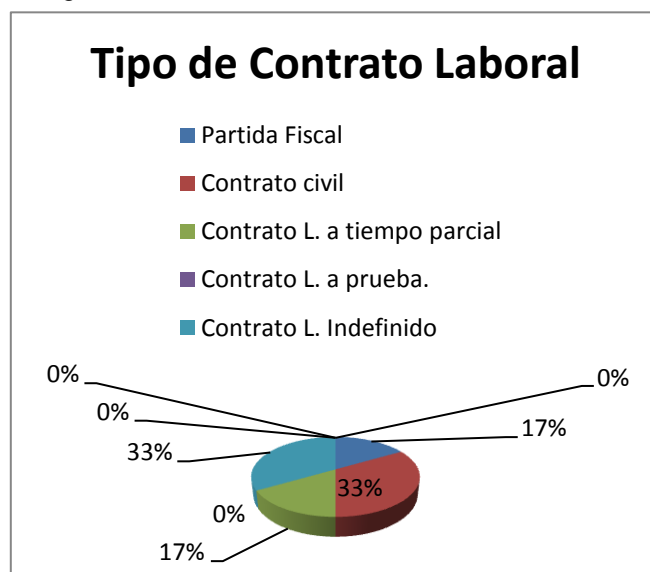
La investigación muestra que el 86 % de los titulados investigados trabajan en la actualidad como docentes, a cargo de un grado de Educación General Básica. El 14 % corresponde a la titulada que no se encuentra trabajando en la actualidad y por lo tanto no contesta la pregunta. Este resultado nos afirma la realidad de las tituladas, de su vocación como docentes, pero también la despreocupación por una mayor formación, la cual limita sus posibilidades de otros cargos.

### 3.1.3.4 Características del trabajo actual.

Tabla 10

Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	1	16,67
Contrato civil	2	33,33
Contrato L. a tiempo parcial	1	16,67
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	2	33,33
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100</b>

Figura 6



Fuente: Encuesta de Características laborales del docente profesional de Educación General Básica (UTPL)

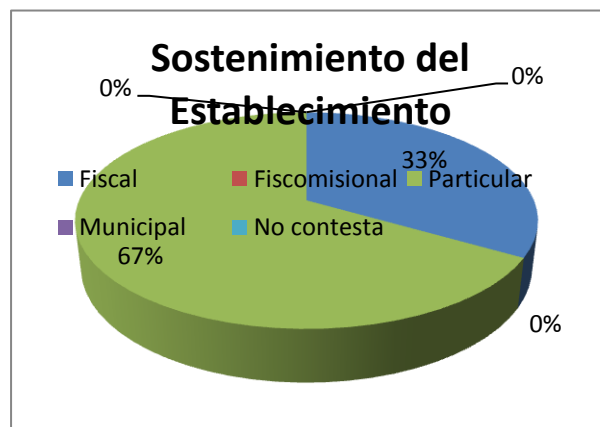
Elaborado por: Rivadeneira Lorena

El tipo de contrato laboral que tienen los 6 titulados que se encuentran trabajando en la actualidad muestra que el 17% posee un contrato de partida fiscal, el 33% posee contrato civil de prestación de servicios profesionales, el 17% posee contrato laboral a tiempo parcial y el 33% posee contrato laboral indefinido. Tenemos una gran variedad de tipos de contratos que tienen las tituladas, dependiendo mucho de la institución en la que se encuentra laborando, lo que muestra una estabilidad laboral para 5 de las tituladas.

Tabla 11

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	2	33,33
Fiscomisional	0	0
Particular	4	66,67
Municipal	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100</b>

Figura 7



Fuente: Encuesta de Características laborales del docente profesional de Educación General Básica (UTPL)

Elaborado por: Rivadeneira Lorena



La investigación muestra que el 67% de los titulados trabaja en establecimientos educativos que tienen un tipo de sostenimiento particular y un 33% trabajan en establecimientos que su sostenimiento es de tipo fiscal.

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

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

En la actualidad, la universidad ecuatoriana se encuentra en un proceso de reformas en donde se proponen cambios sobre todo los que tienen que ver con las certificaciones de calidad. Dichos cambios exigen al sistema educativo una mirada atenta a lo que sucede en la estructura productiva y el mercado de trabajo. De esta manera, la inserción laboral se constituye en un aspecto que involucra tanto al sector productivo como a la universidad. De acuerdo con Yorke (2004), la relación entre la educación superior e inserción laboral es pertinente por dos aspectos principales: La educación superior ayuda a los estudiantes a adquirir conocimientos, habilidades y competencias potencialmente importantes para su uso en el trabajo y además cuanto mayor es el nivel alcanzado por la persona al final de su educación previa al trabajo, más probabilidades tendrá de éxito en el mundo laboral.

En relación con el estudio realizado, el grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral de los titulados, se ve evidenciada en esta investigación, donde el 86% se encuentra en la actualidad ejerciendo su profesión, demostrando que la formación recibida les ayudo a conseguir empleo y en algunos casos en mantenerse por muchos años en la misma institución donde su trabajo es reconocido. Es importante indicar que el 14% que corresponde a una titulada que no se encuentra trabajando, por motivos de vocación religiosa, ha ejercido anteriormente la docencia, lo que pone de manifiesto que la formación recibida permitió a todas las tituladas, desempeñar su profesión de docentes, en el ámbito laboral.

En cuanto a los empleadores mencionan que el grado de relación entre la formación universitaria con la actividad laboral debe ser muy estrecha, para que los profesionales de la Educación posean bases sólidas para ejercer con eficiencia y eficacia su labor docente, además de que la formación superior debe estar continuamente actualizada en contenidos, metodologías y técnicas activas que les permitan a los futuros maestros

desenvolverse de manera óptima. Hay un empleador que piensa que la formación universitaria es incompleta porque considera que la realidad del maestro en nuestro país demanda mucho más.

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

Enseñar por competencias implica, además de especificar y definir los contenidos y las competencias que van a enseñarse, establecer las situaciones en que se van a desarrollar. Para los titulados el grado de importancia y realización de las competencias es un trabajo diario, de compromiso, de esfuerzo, de formación constante. Están consientes de su importancia e intentan hacerlo cada día.

Los empleadores dan una gran importancia al conjunto de competencias que integran conocimientos, habilidades y actitudes que el docente debe poner en práctica para formar ambientes de aprendizaje para que sus estudiantes desarrollen las competencias necesarias. Así lo manifestaron en la entrevista, indicando las competencias que requiere el docente de Educación Básica como: saber y conocer sobre Planificación, dominio de destrezas y contenidos, sistemas de evaluación, conocimiento y aplicación de los Tic's, habilidad para manejar grupos, vínculos con la comunidad, manejar una segunda lengua, inteligencia emocional, valores entre otros, es decir que tengan cualidades individuales, de carácter ético, académico, profesional y social.

Al hablar de competencias podríamos mencionar las diez competencias que según Philippe Perenoud (2004) debería el docente dominar en su práctica pedagógica: "Organizar y animar situaciones de aprendizaje. Manejar la progresión de los aprendizajes. Concebir y hacer funcionar los dispositivos de diferenciación. Implicar a los alumnos en sus aprendizajes y trabajos escolares. Trabajar en equipo. Participar en la gestión de la escuela. Informar e implicar a los padres de familia en los aprendizajes del alumno. Servirse de las Tecnologías de de la Información y de la Comunicación. Afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión. Administrar su propia formación continua.

Lo que conlleva a todos los docentes en proponernos aumentar nuestras competencias para contribuir a que los estudiantes, día a día, semana a semana, sean más

competentes. Además se debe estar consciente de que en la sociedad del conocimiento las competencias van adquiriendo cada vez más importancia.

### 3.3 Valoración docente de la profesión.

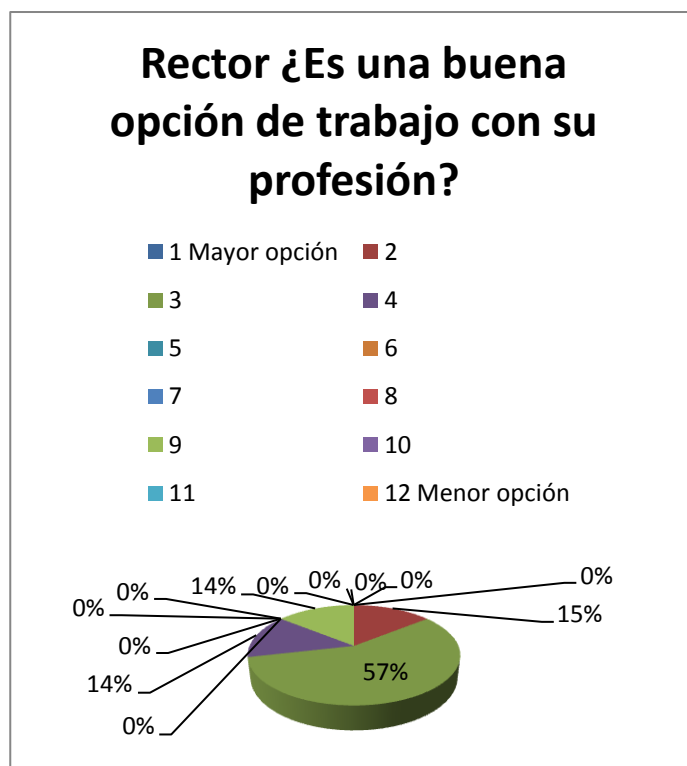
El reconocimiento social de la profesión docente puede considerarse desde dos ángulos: cómo valoran los no docentes el trabajo desempeñado por los maestros y cómo sienten los propios docentes la consideración social hacia su labor (Vaillant, 2009). No podemos olvidar que la valoración tiene estrecha relación con la conceptualización de identidad profesional, y como los docentes se reconocen y son reconocidos por otros en su extensa labor como docentes.

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

Tabla 12

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

Figura 8



Fuente: Encuesta de Características laborales del docente profesional de Educación General Básica (UTPL)  
Elaborado por: Rivadeneira Lorena

En la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), los cargos directivos de rectores y directores, únicamente se podrá acceder a estos cargos, en las instituciones educativas

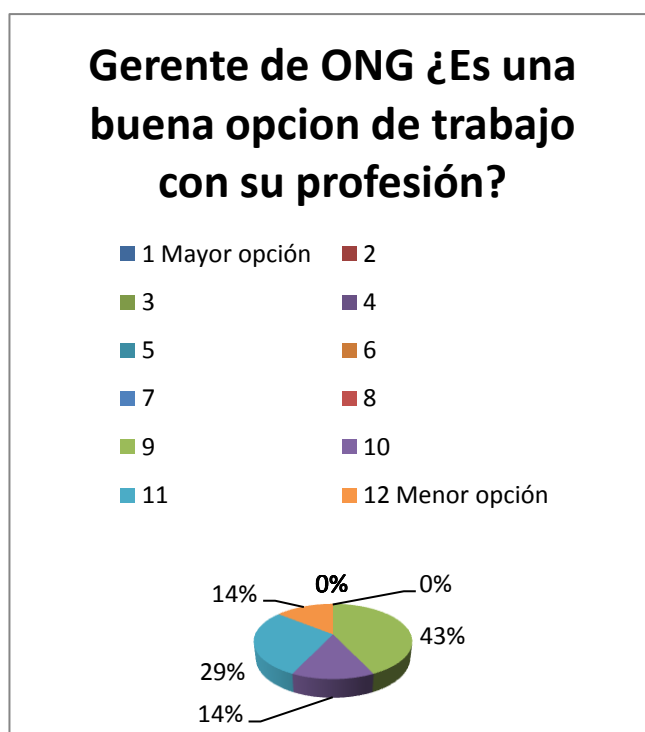
públicas, a través del concurso de méritos y oposición, y en el caso de los docentes fiscales, deberán acreditar por lo menos la categoría “D” de escalafón.

Los resultados muestran que el 57% considera el cargo de rector, como su tercera opción de trabajo, con el título obtenido como profesional docente. El 43 % restante se encuentra repartido en la segunda, cuarta y novena opción con el 14% cada una. Para la mayoría el cargo de rector se encuentra dentro de las mayores opciones, demostrando confianza en poder desempeñarlo.

Tabla 13

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	3	42,86
10	1	14,29
11	2	28,57
12 Menor opción	1	14,29
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

Figura 9



Fuente: Encuesta de Características laborales del docente profesional de Educación General Básica (UTPL)  
Elaborado por: Rivadeneira Lorena

Las ONG, han asumido tareas de relevancia en casi todas las esferas, alcanzando grandes conquistas en materia de salud, educación, protección ambiental, etc. Ser gerente requiere de formación y experiencia profesional (estudios, trayectoria), y sobre todo, un perfil humano (carácter, actitud, capacidad, disponibilidad).

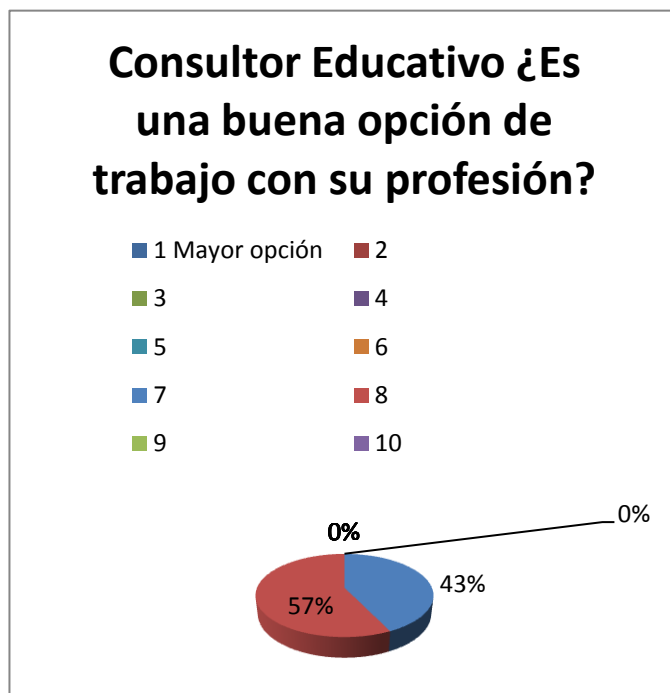
Los resultados muestran que el 42% considera el cargo de Gerente de ONG, como su novena opción de trabajo, con el título obtenido como profesional docente. El 58 %

restante se encuentra repartido en la décima, novena y doceava opción con el 14%, 28%, 14% respectivamente. Para la mayoría este cargo lo sitúa dentro de las de menor opción, ocupando los cuatro últimos lugares, expresando como difícil de acceder y confirmando que se necesita formación administrativa y experiencia.

Tabla 14

Opción	Frecuencia	%
<b>1 Mayor opción</b>	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	3	42,86
8	4	57,14
9	0	0
10	0	0
11	0	0
<b>12 Menor opción</b>	0	0
<b>No contesta</b>	0	0

Figura 10



Fuente: Encuesta de Características laborales del docente profesional de Educación General Básica (UTPL)  
Elaborado por: Rivadeneira Lorena

Según el artículo 123 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), para ser promovido a la función de consultor educativo, el docente debe cumplir con una evaluación del Instituto Nacional de Evaluación Educativa. Tener un título de posgrado en áreas relacionadas. Haber ejercido un cargo o función directiva en el sistema educativo o haber desempeñado la función de docente-mentor al menos dos años consecutivos, luego de aprobar el programa de formación como mentor. Aprobar los exámenes de selección para ser consultor educativo. Estar al menos en categoría D del escalafón.

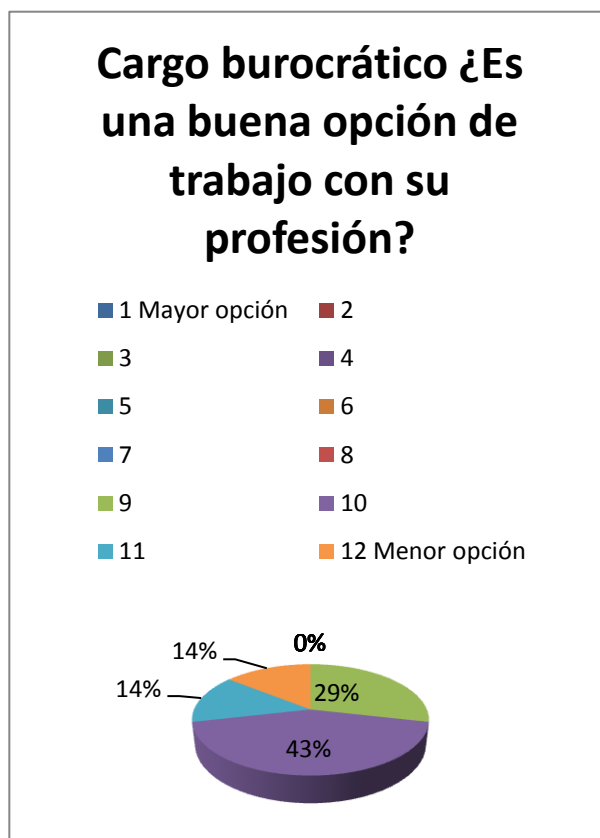
Los resultados muestran que el 57% considera el cargo de consultor educativo, como su octava opción de trabajo, con el título obtenido como profesional docente. El 43 %

restante se encuentra en la séptima opción. Para la mayoría el cargo de consultor educativo se encuentra en un punto medio, inclinándose hacia a las de menor opción. Como se aprecia, también este cargo requiere de formación, mucha experiencia en la labor docente, puntos que al parecer las tituladas consideran que les falta.

Tabla 15

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	2	28,57
10	3	42,86
11	1	14,29
12 Menor opción	1	14,29
No contesta	0	0
Total	7	100

Figura 11



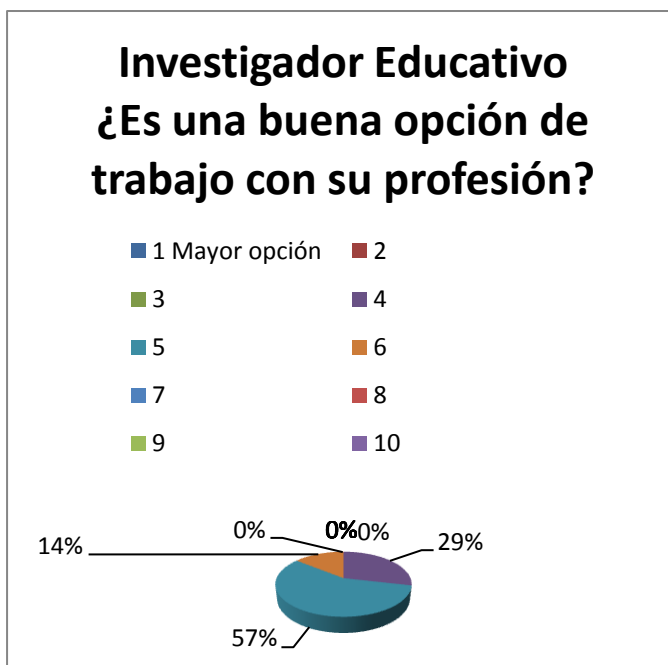
Fuente: Encuesta de Características laborales del docente profesional de Educación General Básica (UTPL)  
Elaborado por: Rivadeneira Lorena

Los resultados muestran que el 43% considera el cargo burocrático, como su décima opción de trabajo, con el título obtenido como profesional docente. El 57 % restante se encuentra repartido en la novena, onceava y doceava opción con el 28%, 14% y 14% respectivamente. Para la mayoría este cargo lo sitúa dentro de las de menor opción, ocupando los cuatro últimos lugares, expresando como difícil acceso porque consideran que se necesita tener padrinos o palancas para optar por el cargo, más que la formación requerida.

Tabla 16

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	2	28,57
5	4	57,14
6	1	14,29
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>7</b>	<b>100</b>

Figura 12



Fuente: Encuesta de Características laborales del docente profesional de Educación General Básica (UTPL)  
Elaborado por: Rivadeneira Lorena

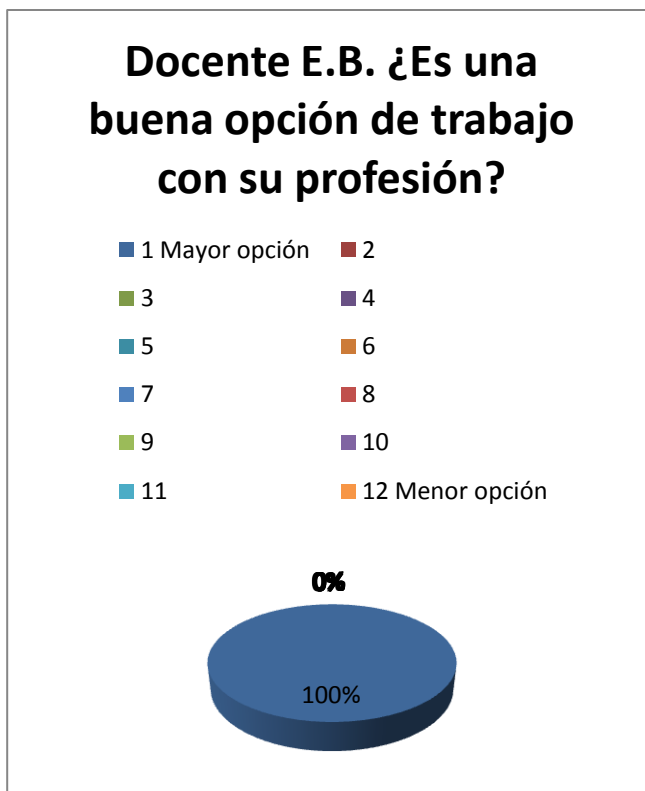
Ser un investigador educativo implica plantear, crear y desarrollar proyectos educativos, con el fin de analizar y evaluar la calidad de la educación. Para Chirino Ramos (1997) el maestro investigador es aquel que sin abandonar el aula de clase, cuya vivencia es irreplicable, es capaz de buscar alternativas de solución a los problemas de su quehacer profesional por la vía de la investigación.

Los resultados muestran que el 57% considera el cargo de investigador educativo, como su quinta opción de trabajo, con el título obtenido como profesional docente. El 43% restante se encuentra repartido en la cuarta y sexta opción con el 28% y 14% respectivamente. Para la mayoría el cargo de investigador educativo, se encuentra en un punto medio, dentro de las mayores opciones. En este sentido, más que un cargo adicional, el docente debe participar activamente en la investigación de su propia práctica, esto significa que docencia e investigación deben estar íntimamente articulados y ser asumidos por el educador.

Tabla 17

Opción	Frecuencia	%
<b>1 Mayor opción</b>	7	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>	7	100

Figura 13



Fuente: Encuesta de Características laborales del docente profesional de Educación General Básica (UTPL)  
Elaborado por: Rivadeneira Lorena

El campo ocupacional de la mención en Educación Básica de la Universidad Tecnológica Particular de Loja (UTPL) menciona que los Licenciados en Ciencias de la Educación están aptos para ejercer la docencia en los diez grados de Educación General Básica y desempeñarse como profesor de los Institutos Pedagógicos y Centros Educativos Matrices.

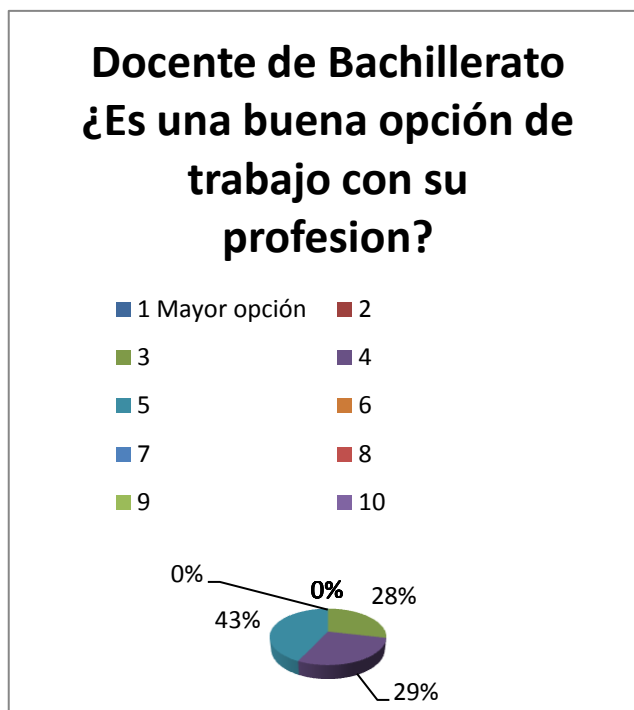
Los resultados muestran que el 100% considera el cargo de docente de educación básica, como su primera opción de trabajo, con el título obtenido como profesional docente, esto se confirma con la situación laboral actual en la que se encuentran la mayoría de las tituladas.



Tabla 18

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	2	28,57
4	2	28,57
5	3	42,86
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>7</b>	<b>100</b>

Figura 14



Fuente: Encuesta de Características laborales del docente profesional de Educación General Básica (UTPL)  
Elaborado por: Rivadeneira Lorena

El docente de bachillerato, como facilitador del proceso educativo de la juventud ecuatoriana, es el llamado a liderar la implementación del Bachillerato General Unificado (BGU) y la consecución de sus objetivos para el beneficio de sus estudiantes, el propio y el de toda la sociedad ecuatoriana.

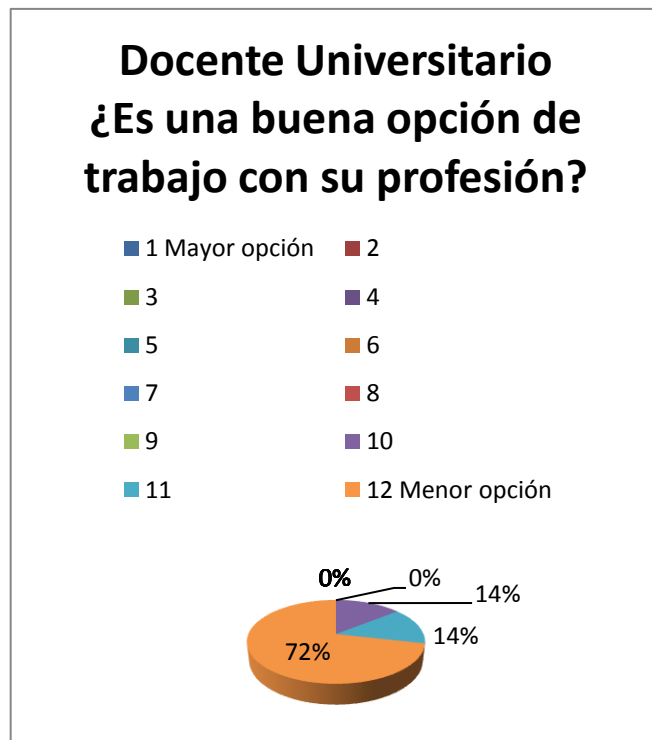
Los resultados muestran que el 42% considera el cargo de docente de bachillerato, como su quinta opción de trabajo, con el título obtenido como profesional docente. El 58% restante se encuentra repartido entre la tercera y cuarta opción con el 28% cada una. Sin mucha diferencia, el cargo de docente de bachillerato, se encuentra dentro de las mayores opciones por parte de los titulados. Su gran reto es adecuar su práctica profesional al enfoque por competencias en áreas específicas, para llevar al alumno a su propio cuestionamiento y a la construcción del aprendizaje a partir de habilidades propias.

De ahí la importancia de que los docentes estén actualizados y preparados, tener una especialización o maestría, para llevar a cabo los procedimientos que implican un aprendizaje concreto, que es el fin de este nuevo sistema.

Tabla 19

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	1	14,29
11	1	14,29
12 Menor opción	5	71,43
No contesta	0	0
Total	7	100

Figura 15



Fuente: Encuesta de Características laborales del docente profesional de Educación General Básica (UTPL)  
Elaborado por: Rivadeneira Lorena

El artículo 150 de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), señala como requisito que para ser profesor titular principal de una universidad o escuela politécnica pública o particular del Sistema de Educación Superior se deberá tener un título de doctor, PHD o equivalente. Además, de haber publicado obras o artículos en el área del conocimiento relativa a su cátedra, más cuatro años de experiencia.

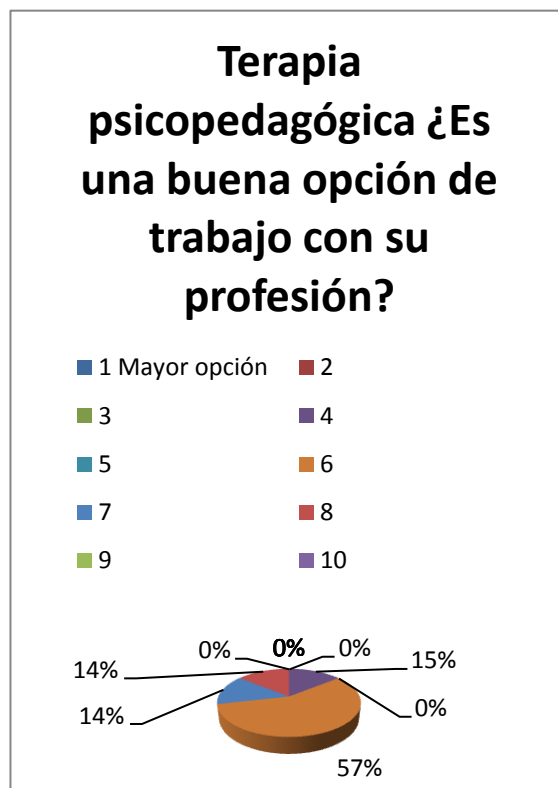
Los resultados muestran que el 71% considera el cargo de docente universitario, como su doceava opción de trabajo, con el título obtenido como profesional docente. El 29 % restante se encuentra repartido en la decima y onceava opción con el 14% cada una. Para la mayoría este cargo lo sitúa dentro de las de menor opción, ocupando los tres

últimos lugares, debido a que se requiere tener título de doctorado o PHD como uno de los requisitos.

Tabla 20

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

Figura 16



Fuente: Encuesta de Características laborales del docente profesional de Educación General Básica (UTPL)  
Elaborado por: Rivadeneira Lorena

El Psicopedagogo se caracteriza por tener un área de responsabilidad muy específica: la identificación, diagnóstico y tratamiento de los niños con problemas de aprendizaje y ajuste. Se supone que un profesional en psicopedagogía debe manejar las bases epistemológicas del saber psicopedagógico, con sus nociones básicas y ejes conceptuales. También debe conocer las ciencias auxiliares que contextualizan su desempeño profesional y todas las aplicaciones que estas conllevan hacia el pensamiento y desarrollo como ser humano.

Los resultados muestran que el 57% considera el cargo de terapia psicopedagógica, como su sexta opción de trabajo, con el título obtenido como profesional docente. El 43% restante se encuentra repartido en la cuarta, séptima y octava opción con el 14%, cada una. Para la mayoría el cargo de terapia psicopedagógica, se encuentra en un

punto medio. Obviamente para desempeñar este cargo se necesita de formación, su éxito depende de su habilidad como psicólogo (clínico) y su conocimiento profundo del escenario educativo.

Tabla 21

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

Figura 17



Fuente: Encuesta de Características laborales del docente profesional de Educación General Básica (UTPL)  
Elaborado por: Rivadeneira Lorena

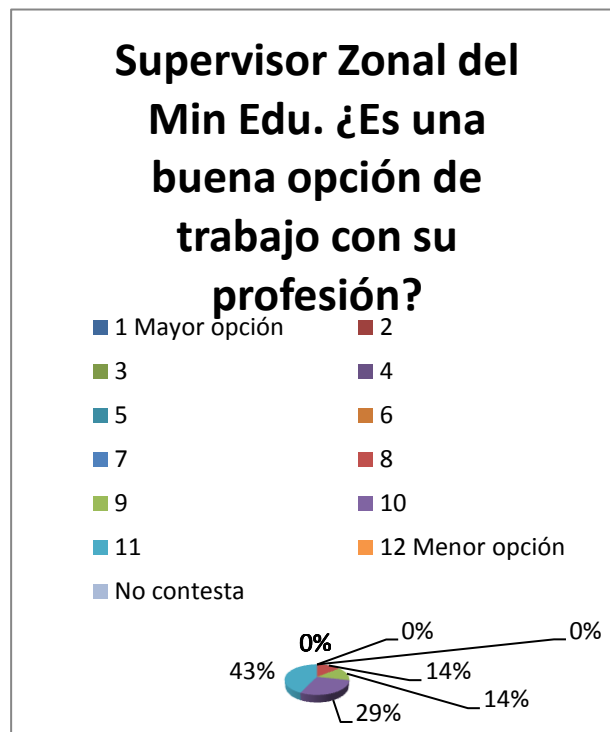
Los beneficios de las tareas dirigidas, les permite a los alumnos a ser atendidos de acuerdo a sus necesidades individuales, a ser libres para manifestar sus dudas y limitaciones, estimula, desarrolla, promueve y concientiza en el alumno un mayor nivel de compromiso, responsabilidad en el estudio, adquisición de hábitos de estudio y genera mayor confianza en el perfil de los docentes.

Los resultados muestran que el 86% considera el cargo de tareas dirigidas, como su segunda opción de trabajo, con el título obtenido como profesional docente. El 14% restante seleccionó como la tercera opción. Es la segunda opción más alta considerada por los titulados, porque se complementa con su labor docente.

Tabla 22

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	1	14,29
9	1	14,29
10	2	28,57
11	3	42,86
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

Figura 18



Fuente: Encuesta de Características laborales del docente profesional de Educación General Básica (UTPL)  
Elaborado por: Rivadeneira Lorena

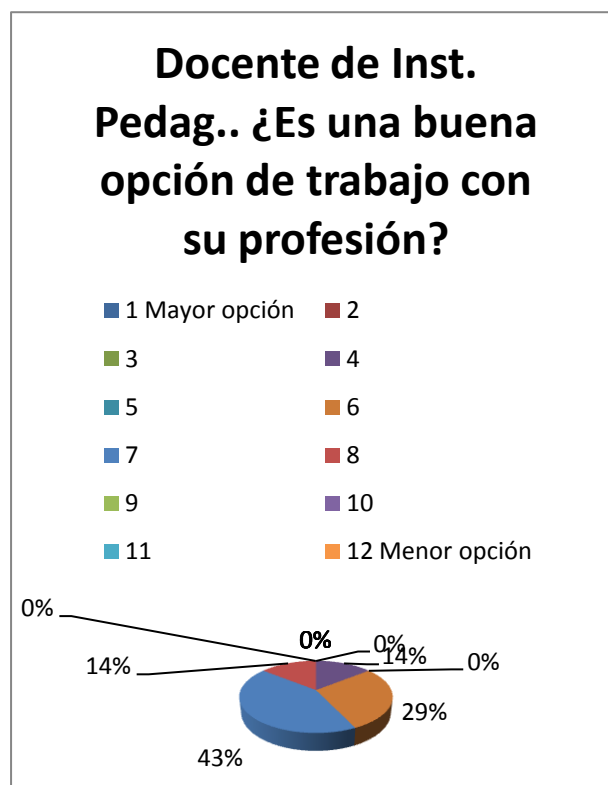
La Disposición Transitoria Vigésima Octava de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) menciona que las y los supervisoras y supervisores educativos en funciones desempeñarán las funciones de asesores educativos o auditores educativos según el perfil profesional, previa evaluación y garantizando su estabilidad y demás derechos laborales.

Los resultados muestran que el 43% considera el cargo de supervisor zonal del Ministerio de Educación, como su onceava opción de trabajo, con el título obtenido como profesional docente. El 57 % restante se encuentra repartido en la octava, novena, y décima opción con el 14%, 14% y 28% respectivamente. Para la mayoría este cargo lo sitúa dentro de las de menor opción, ocupando los últimos lugares, expresando como difícil de acceder porque consideran que para el desempeño del cargo de supervisor es indispensable poseer preparación especializada.

Tabla 23

Opción	Frecuencia	%
<b>1 Mayor opción</b>	0	0
2	0	0
3	0	0
4	1	14,29
5	0	0
6	2	28,57
7	3	42,86
8	1	14,29
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>	7	100

Figura 19



Fuente: Encuesta de Características laborales del docente profesional de Educación General Básica (UTPL)  
Elaborado por: Rivadeneira Lorena

El campo ocupacional de la mención en Educación Básica de la Universidad Tecnológica Particular de Loja (UTPL) menciona que los Licenciados en Ciencias de la Educación están aptos para ejercer la docencia en los diez grados de Educación General Básica y desempeñarse como profesor de los Institutos Pedagógicos y Centros Educativos Matrices.

Los resultados muestran que el 43% considera el cargo de docente de Institutos pedagógicos, como su séptima opción de trabajo, con el título obtenido como profesional docente. El 57 % restante se encuentra repartido en la cuarta, sexta y octava opción con el 14%, 28% y 14% respectivamente, ubicándose en un punto medio. A pesar de que el título obtenido otorga a los titulados ejercer como profesor de Institutos pedagógicos, los resultados dicen lo contrario y no se ubica este cargo dentro de las de mayor opción.

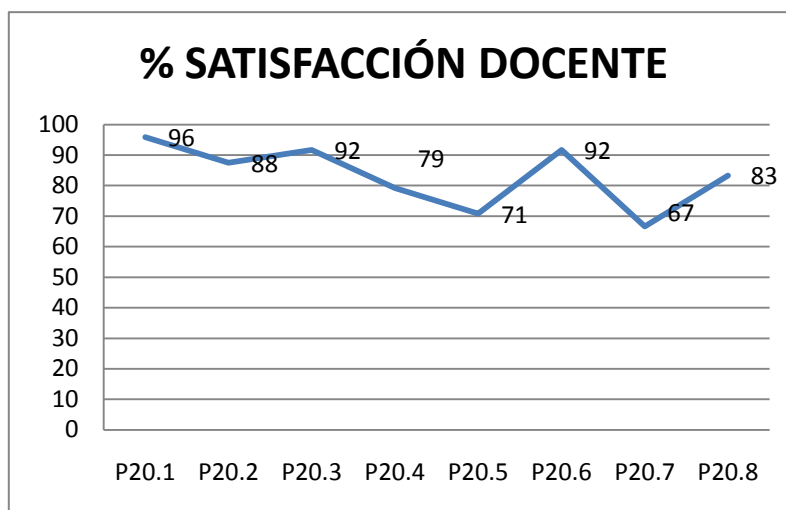
### 3.4 Satisfacción docente.

Locke (1976), define a la satisfacción como un estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. Se trata, pues, de un sentimiento de bienestar, placer o felicidad que experimenta el trabajador en relación con su trabajo. Este sentimiento puede ser generalizado o global y abarca todos los aspectos o factores referidos al trabajo, por lo que se puede hablar de “satisfacción laboral general”. Pero ese sentimiento de satisfacción o bienestar puede estar referido a alguno de los aspectos o facetas del trabajo, por lo que se puede hablar entonces de “satisfacción laboral por facetas”. Así, una persona puede estar satisfecha con respecto al sueldo que percibe, a sus relaciones con los compañeros, al grado de responsabilidad que ostenta, etc. En este caso, la satisfacción en el trabajo es el resultado de una serie de satisfacciones específicas, que constituyen las facetas de la satisfacción.

Tabla 24

% SATISFACCIÓN DOCENTE		
#pregunta	Pro.	%
P20.1	4	96
P20.2	4	88
P20.3	4	92
P20.4	3	79
P20.5	3	71
P20.6	4	92
P20.7	3	67
P20.8	3	83

Figura 20



Fuente: Encuesta de Características laborales del docente profesional de Educación General Básica (UTPL)

Elaborado por: Rivadeneira Lorena

Los resultados de la investigación muestran la escala de satisfacción de los titulados investigados en 8 puntos que a continuación detallamos:

En relación a los estudios de ciencias de Educación para el ejercicio de la docencia. Los resultados reflejan el 96% de satisfacción, esto indica que los titulados se sienten muy satisfechos con los estudios recibidos por parte de la universidad, que les han ayudado a ejercer la docencia.

En relación con el progreso social gracias al ejercicio de la docencia. Los resultados reflejan el 88% de satisfacción, un promedio de muy satisfechos, mostrando una fortalecida identidad profesional y una gran valoración de la sociedad a la docencia.

En relación con el prestigio obtenido en el entorno laboral, dan como resultado el 92% de satisfacción, esto indica que se sienten muy satisfechos por la labor que hacen y el reconocimiento al mismo.

En relación con las posibilidades de ascensos laborales en la institución, Los resultados nos dan el 79% de satisfacción, lo que conlleva a que se sienten medianamente satisfechos. Considero que esto es el resultado de la falta de tiempo dedicado a de estudios de formación e investigación, que posibilitaría ascensos laborales.

En relación con el salario docente acorde con las funciones realizadas. Los resultados nos dan el 71% de satisfacción, lo que implica que se sienten medianamente satisfechas. Así lo consideran las tituladas que existe una desigualdad en el salario con las tareas laborales realizadas, que requieren de mucho tiempo dentro y fuera del aula.

En relación con la diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula, dan como resultado el 92% de satisfacción, es decir que se sienten muy satisfechas con la variedad de opciones que tiene el docente para desarrollar las competencias requeridas.

En relación con la posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos, se obtuvo el 67% de satisfacción, es decir que se sienten medianamente satisfechos, el porcentaje más bajo de todas las preguntas. Como lo mencione anteriormente, considero que la falta de preocupación o de motivación en estudios de formación e investigación educativa, sea el limitante.

En relación con la realización y o crecimiento personal, da como resultado el 83% de satisfacción, esto indica que se sienten medianamente satisfechos con todo lo obtenido como docentes. Han dedicado muchos años a la docencia y han ganado mucha experiencia, pero no han avanzado un poco más profesionalmente, ninguna ha hecho un posgrado, que les permita crecer y enfrentar los desafíos que implica la docencia.



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

El inventario de tareas y actividades que se colocaron en las encuestas, fue un compendio de actividades que realizan los docentes profesionales de Educación General Básica, en 7 aspectos, con el objetivo de caracterizar el puesto de trabajo docente, en las tareas que ejecuta, en función de la frecuencia, importancia y nivel de formación. A continuación tablas y figuras y el correspondiente análisis de cada una los aspectos.

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

Tabla 25

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS (titulados)						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	4	92	4	96	3	83
P2	3	83	4	92	4	88
P3	4	96	4	96	4	92
P4	3	83	4	92	4	88
P5	3	79	3	79	3	79
P6	4	88	4	88	4	92
P7	4	96	4	96	4	96
P8	4	92	4	96	4	96
P9	4	100	4	100	4	100
P10	4	88	4	96	4	92
P11	4	96	4	96	4	92
P12	3	71	3	83	4	88
P13	4	88	4	88	4	88
P14	4	96	4	100	4	96
P15	4	92	4	96	4	92
P16	4	88	4	92	4	96
P17	4	96	4	96	4	96
P18	4	92	4	96	4	96

Fuente: Encuesta de Inventario de tareas del Trabajo Docente del Profesional de Educación General Básica

Elaborado por: Rivadeneira Lorena

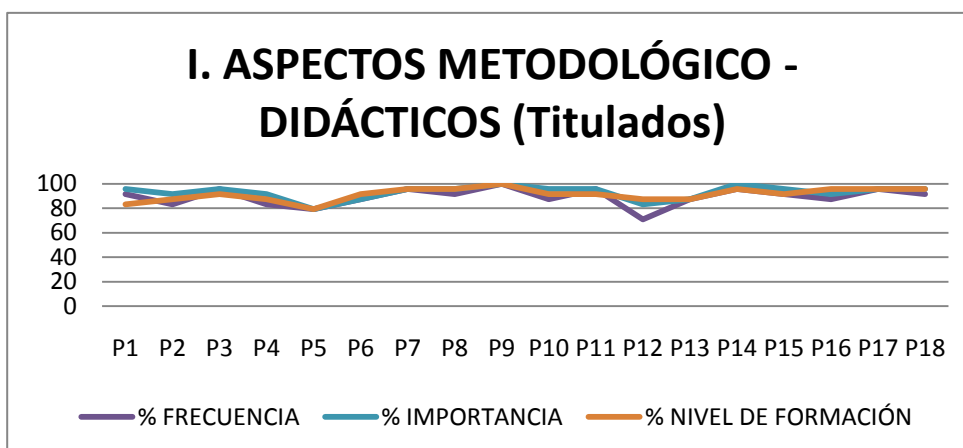
Tabla 26

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS (empleadores)						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	4	90	4	90	4	95
P2	4	90	4	90	4	100
P3	4	100	4	95	4	100
P4	4	90	4	90	4	100
P5	4	90	4	90	4	95
P6	3	80	3	80	4	90
P7	4	90	4	90	4	95
P8	4	90	4	90	4	95
P9	4	90	4	90	4	95
P10	4	90	4	90	4	90
P11	3	85	3	85	4	95
P12	2	60	3	80	4	95
P13	3	80	3	80	3	85
P14	4	95	4	95	4	100
P15	4	90	4	90	4	95
P16	3	85	3	85	4	90
P17	3	85	3	85	4	90
P18	3	65	3	70	3	80

Fuente: Encuesta a Directivos de Inventario de tareas del Trabajo Docente

Elaborado por: Rivadeneira Lorena

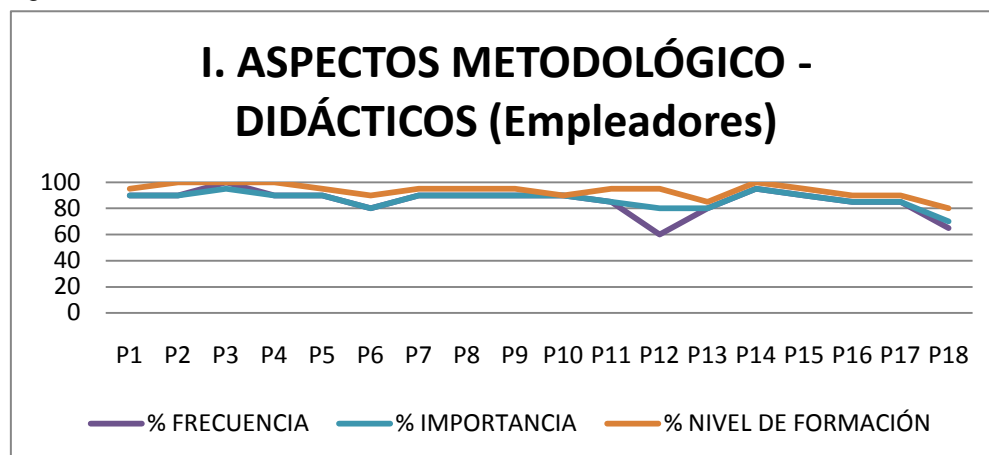
Figura 21



Fuente: Encuesta de Inventario de tareas del Trabajo Docente del Profesional de Educación General Básica

Elaborado por: Rivadeneira Lorena

Figura 22



Fuente: Encuesta a Directivos de Inventario de tareas del Trabajo Docente

Elaborado por: Rivadeneira Lorena

Educación demanda muchas competencias de los docentes, de tal forma en que deben de convertirse en agentes de cambio, por lo que es necesario que los maestros se preparen, se actualicen y transformen su práctica docente. Dentro de estas implicaciones se hace necesario responsabilizarse de una buena planeación didáctica y metodológica, misma que debe de conducir el proceso hacia un aprendizaje significativo por parte del alumno, Según Carlos Wohlers (1999) define la metodología como la parte del proceso de investigación que permite sistematizar los métodos y las técnicas necesarios para llevarla a cabo, a través de un aprendizaje activo que se adaptan a un modelo en el que el papel principal corresponde al estudiante, quien construye el conocimiento a partir de unas pautas, actividades o escenarios diseñados por el profesor. Una tarea sustantiva del profesor que tiene que ver con las decisiones metodológicas que sustentan los métodos didácticos que empleará para ayudar a que sus alumnos aprendan.

Los resultados de la investigación de las tareas de aspectos metodológicos - didácticos, muestran un porcentaje promedio para los titulados del 90% en frecuencia, 93% en importancia y el 91% en nivel de formación y para los empleadores un 86% en frecuencia, un 87% en importancia y un 94% en nivel de formación. Con ciertas similitudes en algunas tareas, las diferencias entre titulados y empleadores es mínima. La valoración promedio se encuentra entre bastante y mucho, implicando que son tareas fundamentales que tienen mucha importancia y se ejecutan con mucha frecuencia.

Para los titulados la tarea de aplicar las didácticas específicas de la asignatura, con el 100% corresponde al porcentaje más alto, tanto en frecuencia, importancia y nivel de formación. En cambio para los empleadores la tarea de planificar actividades en el aula, con el 100% en frecuencia y nivel de formación y el 95% en importancia, corresponde al porcentaje más alto.

Tanto para titulados y empleadores coinciden en que la tarea de realizar actividades educativas extracurriculares con alumnos obtuvieron los porcentajes más bajos en frecuencia, con el 71% por parte de los titulados y el 60% por parte de los empleadores, siendo ejecutada pocas veces, posiblemente por la falta de tiempo.

En cuanto a la importancia de la tarea, el promedio de los titulados muestran con un porcentaje bajo a organizar espacios en el aula con el 79% y por parte de los empleadores la tarea de conocer y aplicar las tecnologías de la información y la comunicación (Tic's) en el aula con el 70%. Con esta última tarea existe una diferencia grande entre titulados y empleadores. Adicional también es la más baja en nivel de formación con el 80%, por parte de los empleadores, a los cuales considero que están más pegados a la realidad, al comparar con el aspecto de formación en la tarea de asistir a cursos de actualización de los Tic's, que reflejan los mismos resultados.

### 3.5.2 Aspectos de la autoevaluación educativa que desarrolla el titulado.

Tabla 27

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE (titulados)						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
<b>P19</b>	4	88	4	92	4	92
<b>P20</b>	4	96	4	96	4	96
<b>P21</b>	3	79	3	83	3	83
<b>P22</b>	3	79	4	92	4	88

Fuente: Encuesta de Inventario de tareas del Trabajo Docente del Profesional de Educación General Básica

Elaborado por: Rivadeneira Lorena

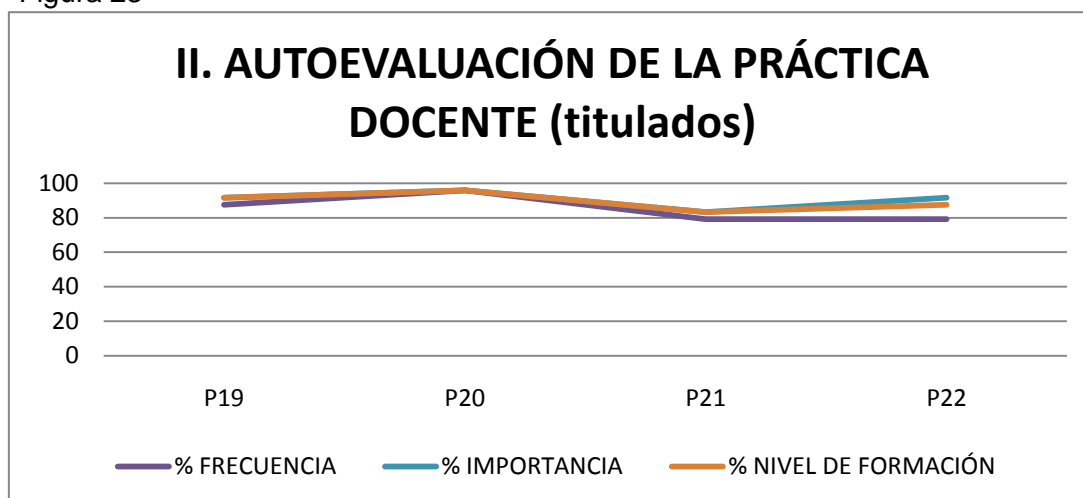
Tabla 28

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE (Empleadores)						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	3	80	3	80	3	85
P20	4	90	4	90	4	90
P21	3	85	3	85	4	90
P22	3	80	4	90	4	90

Fuente: Encuesta a Directivos de Inventario de tareas del Trabajo Docente

Elaborado por: Rivadeneira Lorena

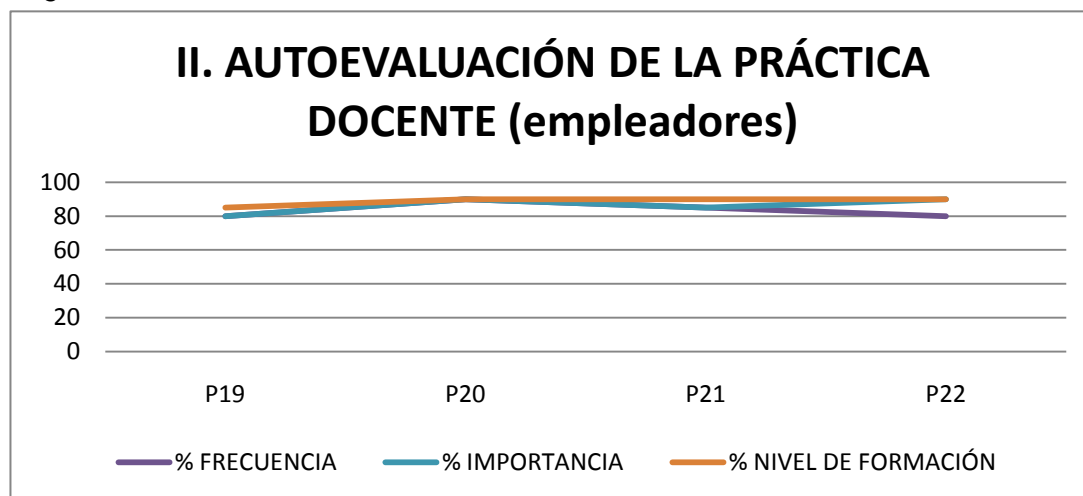
Figura 23



Fuente: Encuesta de Inventario de tareas del Trabajo Docente del Profesional de Educación General Básica

Elaborado por: Rivadeneira Lorena

Figura 24



Fuente: Encuesta a Directivos de Inventario de tareas del Trabajo Docente

Elaborado por: Rivadeneira Lorena

La autoevaluación de la práctica docente se considera imprescindible porque es un instrumento útil para garantizar la calidad del quehacer educativo, para contribuir a mejorar el conocimiento y diagnóstico de la realidad del centro educativo, como proceso facilitador de la rendición de cuentas, como incentivo profesional de los docentes, como estrategia de legitimación del propio sistema educativo. En suma, la autoevaluación de la práctica docente debe estar al servicio de la mejora del sistema educativo y actuar como un factor catalizador del cambio y la innovación. En este sentido, Airasian y Gullickson (1999), define la autoevaluación como: "un proceso en el que los profesionales formulan opiniones valorativas sobre la adecuación y la efectividad de su propio conocimiento, actuación, principios o consecuencias con el objetivo de mejorarse a sí mismos."

Los resultados muestran que tanto para los titulados, como para los empleadores que el porcentaje más alto corresponde a la tarea de evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos, tanto en la frecuencia, importancia y nivel de formación, con el 96% por parte de los titulados y el 90% por parte de los empleadores. Con respecto al porcentaje más bajo hay diferencias entre titulados y empleadores, para los primeros la tarea de Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales con un 79% en frecuencia, un 83% en importancia y en nivel de formación. Para los empleadores el porcentaje más bajo es la tarea de realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia, con el 80% en frecuencia y en importancia y el 85% en nivel de formación. Porcentajes altos y bajos que corresponden más arriba de la media, con una valoración de bastante y mucho, mostrando la realización de las tareas, con la importancia necesaria y con el nivel de formación adecuado.

Todos estamos conscientes de la importancia de la autoevaluación de la práctica docente, porque les permite reflexionar sobre su actuación en el aula, valorar su desempeño profesional y progresar en la calidad de la misma, pero es muy fácil evaluar a los demás y muy difícil autoevaluarnos. Unas tareas que exigen objetividad y compromiso.

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

Tabla 29

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA (titulados)						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	3	67	3	71	3	71
P24	3	75	3	75	3	75
P25	3	75	3	83	3	75
P26	3	71	3	79	3	75
P27	3	63	3	75	3	75
P28	3	71	3	71	3	67

Fuente: Encuesta de Inventario de tareas del Trabajo Docente del Profesional de Educación General Básica

Elaborado por: Rivadeneira Lorena

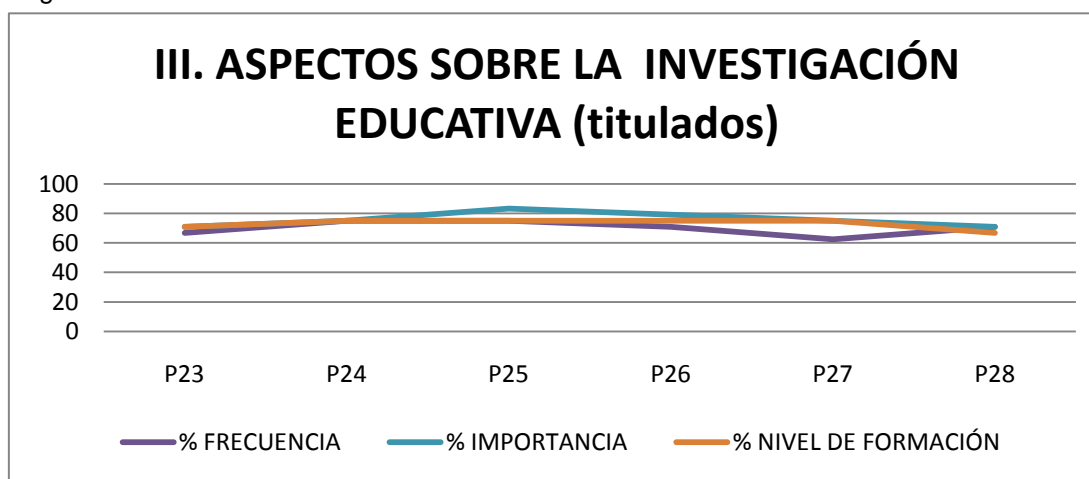
Tabla 30

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA (empleadores)						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	3	80	3	80	3	85
P24	3	65	3	65	3	75
P25	3	65	3	75	3	80
P26	3	75	3	75	3	75
P27	3	70	3	75	3	75
P28	3	75	3	75	3	75

Fuente: Encuesta a Directivos de Inventario de tareas del Trabajo Docente

Elaborado por: Rivadeneira Lorena

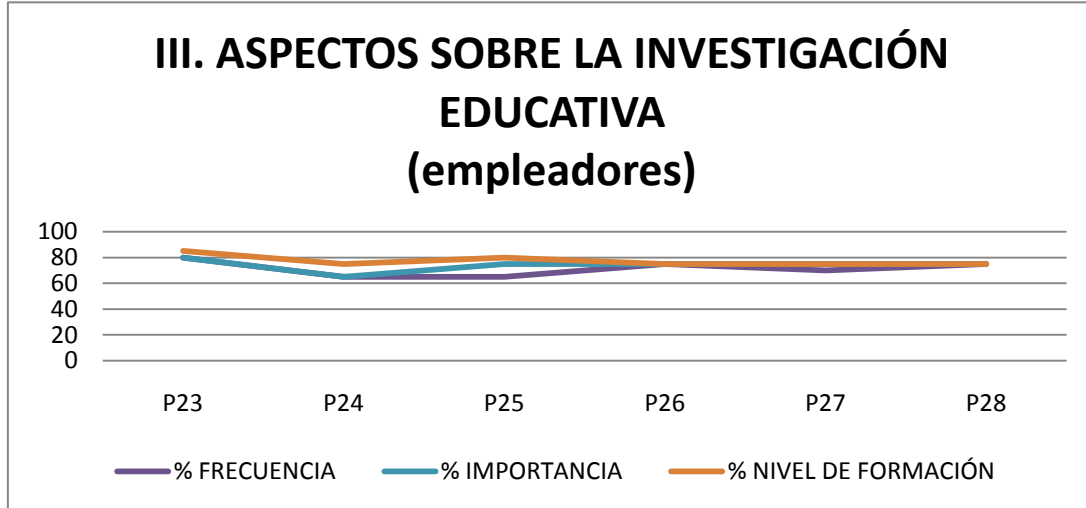
Figura 25



Fuente: Encuesta de Inventario de tareas del Trabajo Docente del Profesional de Educación General Básica

Elaborado por: Rivadeneira Lorena

Figura 26



Fuente: Encuesta a Directivos de Inventario de tareas del Trabajo Docente

Elaborado por: Rivadeneira Lorena

Los desafíos para la formación docente se ubican ya no únicamente desde la perspectiva del docente como ejecutor de un currículo sino como actor fundamental del proceso educativo. Es necesario repensar la formación docente desde y para la reflexión crítica y la investigación educativa, la cual se encuentra principalmente fundamentada en la necesidad de plantear, crear y desarrollar proyectos referentes a la investigación, con el fin de analizar y evaluar la calidad de la educación.

Los resultados de las tareas sobre aspectos sobre la investigación educativa, muestran un porcentaje promedio por parte de los titulados del 70% en frecuencia, 76% en importancia y el 73% en nivel de formación, y por parte de los empleadores, un 72% en frecuencia, un 74% en importancia y un 78% en nivel de formación. Porcentajes casi similares, pero se encontró diferencias en cada una de las preguntas como lo muestran los gráficos, es decir que si para el titulado su valoración de la tarea era baja, para el empleador su valoración era alta. Lo que dificultó que coincidiera entre titulados y empleadores la tarea que obtuvo el porcentaje más alto y el más bajo.

De todos los aspectos o grupos de tarea, la investigación educativa es la más baja de todas, reflejando la poca frecuencia, importancia y nivel de formación para conducir investigaciones, participar en proyectos, diseñar y evaluar programas. Sabemos que la investigación educativa es importante debido a que nos da un panorama más amplio en el ámbito educativo, se debería invertir para lograr tener un mayor desarrollo,



procurando que existan más profesionales interesados en el campo de la investigación educativa.

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

Tabla 31

<b>IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS (Titulados)</b>						
<b># Pregunta</b>	<b>Pro.</b>	<b>% FRECUENCIA</b>	<b>Pro.</b>	<b>% IMPORTANCIA</b>	<b>Pro.</b>	<b>% NIVEL DE FORMACIÓN</b>
<b>P29</b>	4	96	4	96	4	96
<b>P30</b>	4	100	4	100	4	100
<b>P31</b>	4	100	4	100	4	100
<b>P32</b>	2	50	2	58	3	63
<b>P33</b>	4	88	4	88	4	88
<b>P34</b>	3	79	3	83	3	79
<b>P35</b>	4	96	4	96	4	92
<b>P36</b>	3	83	4	88	4	88
<b>P37</b>	3	83	4	96	4	88
<b>P38</b>	4	92	4	92	4	92

Fuente: Encuesta de Inventario de tareas del Trabajo Docente del Profesional de Educación General Básica

Elaborado por: Rivadeneira Lorena

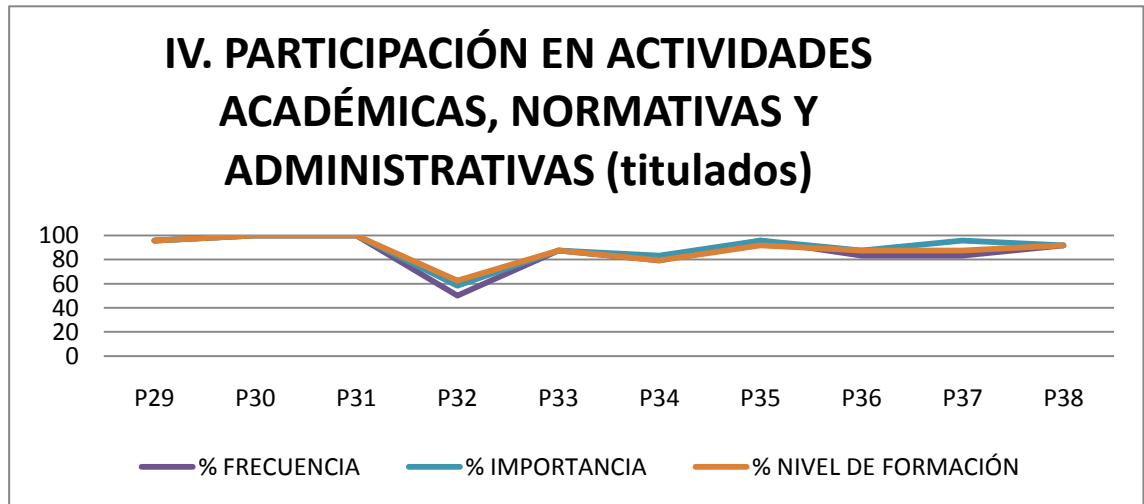
Tabla 32

<b>IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS (directivos)</b>						
<b># Pregunta</b>	<b>Pro.</b>	<b>% FRECUENCIA</b>	<b>Pro.</b>	<b>% IMPORTANCIA</b>	<b>Pro.</b>	<b>% NIVEL DE FORMACIÓN</b>
<b>P29</b>	4	90	4	90	4	90
<b>P30</b>	4	100	4	100	4	100
<b>P31</b>	4	95	4	95	4	95
<b>P32</b>	2	50	2	50	2	50
<b>P33</b>	3	80	3	80	3	80
<b>P34</b>	3	80	3	85	3	85
<b>P35</b>	4	90	4	95	4	90
<b>P36</b>	4	90	4	95	4	95
<b>P37</b>	4	90	4	95	4	95
<b>P38</b>	3	80	3	85	3	85

Fuente: Encuesta a Directivos de Inventario de tareas del Trabajo Docente

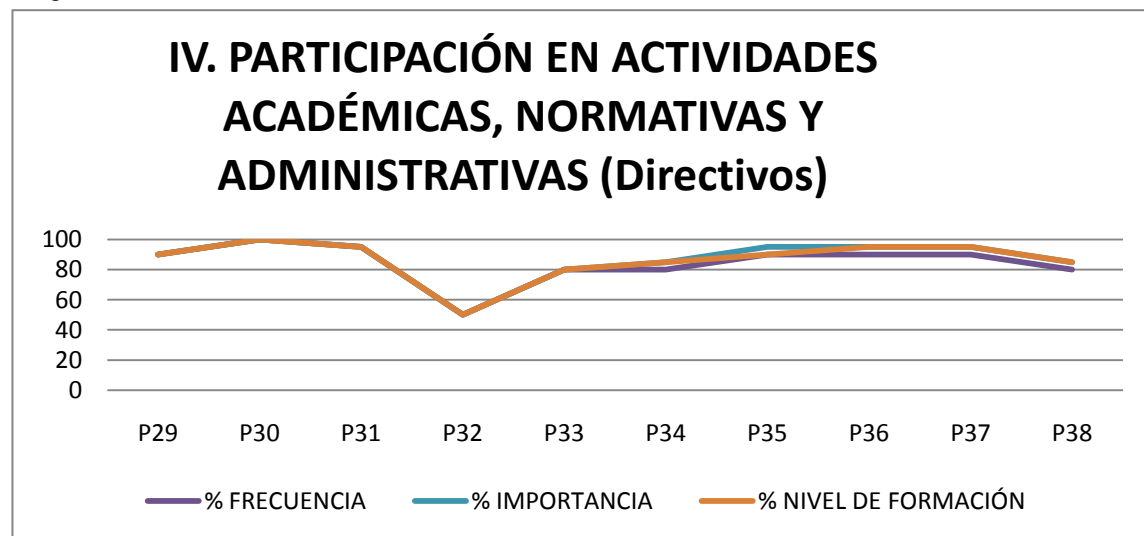
Elaborado por: Rivadeneira Lorena

Figura 27



Fuente: Encuesta de Inventario de tareas del Trabajo Docente del Profesional de Educación General Básica  
Elaborado por: Rivadeneira Lorena

Figura 28



Fuente: Encuesta a Directivos de Inventario de tareas del Trabajo Docente  
Elaborado por: Rivadeneira Lorena

En las instituciones educativas, los docentes además de participar en actividades académicas, también se involucran y participan en actividades normativas y administrativas, siendo uno de los colaboradores comprometidos en el proyecto educativo. Los resultados de las tareas de participación en actividades académicas, normativas y administrativas, muestran un promedio para los titulados del 87% en frecuencia, 90% en importancia y 88% en nivel de formación y para los empleadores un

85% en frecuencia, 87% en importancia y nivel de formación. Resultados casi similares, dando una valoración promedio de 3.6 (entre bastante y mucho). Un promedio aceptable del apoyo y colaboración de los titulados en las actividades mencionadas. Obviamente que también depende de la institución educativas, de su organización y funcionamiento, si son instituciones grandes con mucho personal o si son instituciones pequeñas con el personal justo. Algo que pude notar en las visitas a las instituciones donde trabajaban los titulados.

Dentro de las tareas de mayor porcentaje se encontró según los titulados y empleadores, el de participar en juntas de profesores con el 100% y el de promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones con el 100% para los titulados y el 95% por parte de los empleadores. Actividades obligatorias dentro de las funciones del docente que se reflejan en los porcentajes. Dentro de las tareas de menor porcentaje se encuentra, la de ejercer funciones administrativas con el 50% en frecuencia, 58% en importancia y el 63% en nivel de formación por parte de los titulados y el 50% en las tres funciones por parte de los empleadores, lo que muestra que son pocas las veces que ejercen funciones administrativas, que no le dan mucha importancia y consideran que no tienen la formación, algo que concuerdan tanto titulados como empleadores. Si consideran que no tienen la formación y tampoco la han buscado difícil que puedan y les permitan ejercer funciones administrativas y por otra parte las tituladas que respondieron con una valoración baja fueron las que trabajan en Instituciones Educativas grandes.

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

Tabla 33

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

Fuente: Encuesta de Inventario de tareas del Trabajo Docente del Profesional de Educación General Básica

Elaborado por: Rivadeneira Lorena

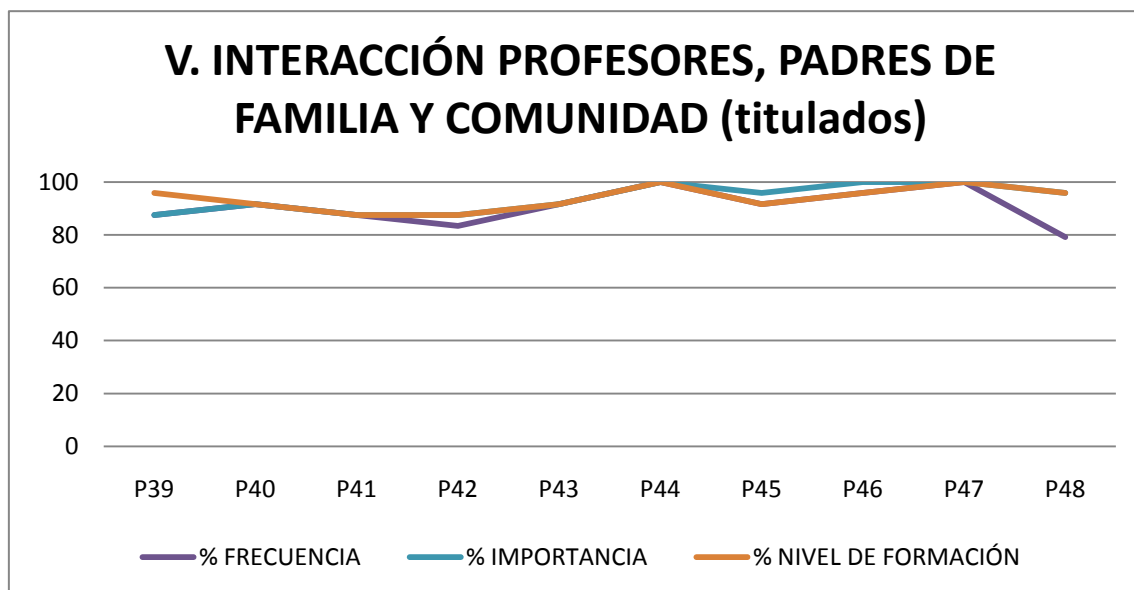
Tabla 34

<b>V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD (directivos)</b>						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
<b>P39</b>	4	90	4	90	4	90
<b>P40</b>	3	85	3	85	4	90
<b>P41</b>	3	80	3	80	3	80
<b>P42</b>	4	95	4	95	4	95
<b>P43</b>	3	85	4	90	4	90
<b>P44</b>	4	90	4	90	4	90
<b>P45</b>	4	95	4	95	4	95
<b>P46</b>	4	100	4	100	4	100
<b>P47</b>	4	100	4	100	4	100
<b>P48</b>	3	85	3	85	3	85

Fuente: Encuesta a Directivos de Inventario de tareas del Trabajo Docente

Elaborado por: Rivadeneira Lorena

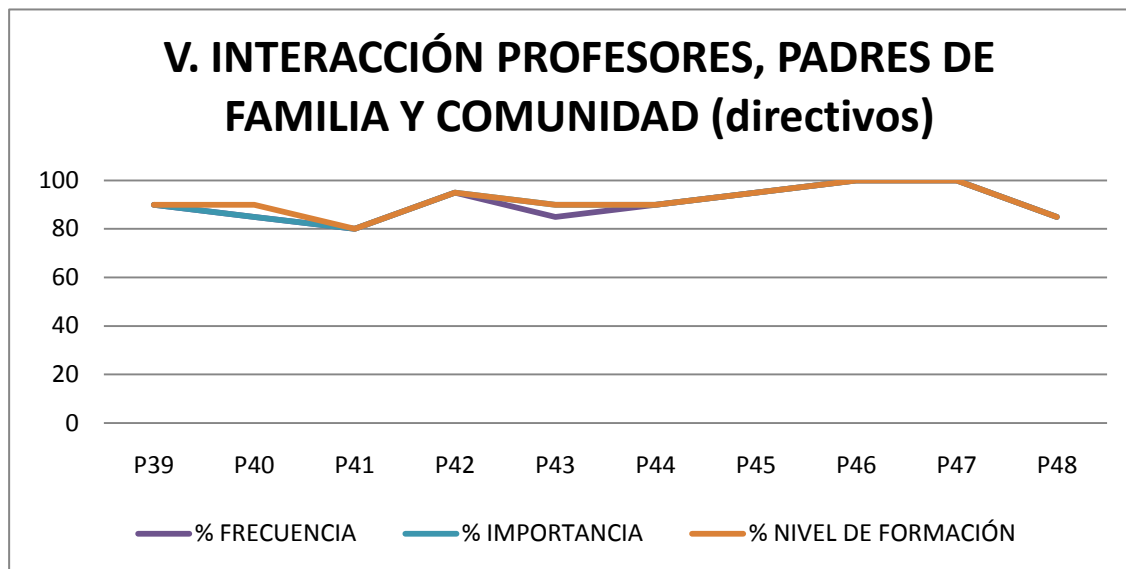
Figura 29



Fuente: Encuesta de Inventario de tareas del Trabajo Docente del Profesional de Educación General Básica

Elaborado por: Rivadeneira Lorena

Figura 30



Fuente: Encuesta a Directivos de Inventario de tareas del Trabajo Docente

Elaborado por: Rivadeneira Lorena

La escuela es un lugar de encuentro de todos los agentes participantes en el proceso educativo: padres, docentes, alumnos, comunidad y sociedad, que deben de trabajar de manera conjunta para que la labor docente sea llevada a cabo con éxito, consiguiendo un proceso de aprendizaje significativo y de calidad. Bronfenbrenner (1987), sostiene que el desarrollo de la persona tiene lugar en entornos sociales inmediatos o *microsistemas* como la familia, la escuela y que estos a su vez se ven fuertemente influenciados por otros entornos sociales mediatos o *meso sistemas* como la comunidad local. Cada uno de estos microsistemas aporta al desarrollo de la personalidad del niño. De ahí, la necesidad del establecimiento de relaciones de complementariedad entre todos ellos, una labor asumida por el docente, consciente de la importancia de la interacción profesores-padres-comunidad.

Los resultados de estas tareas, muestran un promedio para los titulados de 91% en frecuencia, 94% en importancia y nivel de formación y para los empleadores un 91% en frecuencia e importancia y un 92% en nivel de formación. Diferencias mínimas en ambos, que dan una valoración promedio de 4 (mucho o alta), confirmando lo importante de las tareas para los titulados, que le dedican el tiempo y utilizan todas las herramientas

para promover, colaborar, interactuar, intervenir, organizar, realizar acciones que permitan la interacción padres-profesores y comunidad.

Dentro de las tareas de mayor porcentaje encontramos según los titulados y empleadores, la de atender a los representantes legales de los estudiantes con el 100% tanto en frecuencia, importancia y nivel de formación, seguida de la tarea de participar en programas sociales dentro de la institución. Tareas obligatorias que se ven reflejadas en los porcentajes. Dentro de las tareas de bajo porcentaje según titulados y empleadores tenemos la tarea de realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar con un 79% en frecuencia, 96% en importancia y nivel de formación para los titulados y un 85% para los empleadores en las tres funciones, entendiendo como la tarea de menor ejecución, importancia a comparación con las demás tareas.

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

Tabla 35

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

Fuente: Encuesta de Inventario de tareas del Trabajo Docente del Profesional de Educación General Básica

Elaborado por: Rivadeneira Lorena

Tabla 36

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO (directivos)						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	4	90	4	90	4	95
P50	4	90	4	90	4	90
P51	4	95	4	95	4	95
P52	4	95	4	95	4	95
P53	4	90	4	90	4	90

Fuente: Encuesta a Directivos de Inventario de tareas del Trabajo Docente

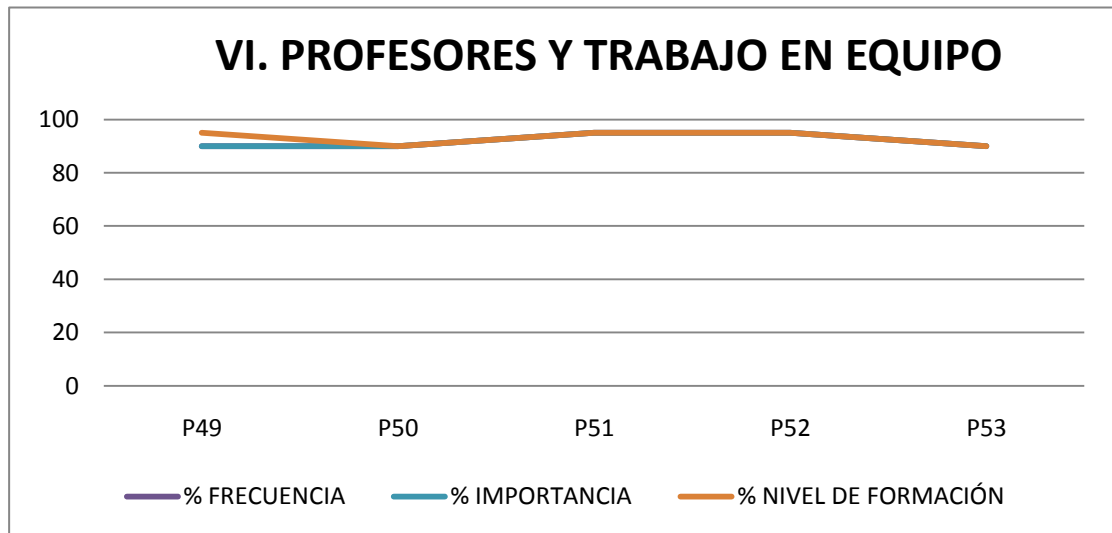
Elaborado por: Rivadeneira Lorena

Figura 31



Fuente: Encuesta de Inventario de tareas del Trabajo Docente del Profesional de Educación General Básica  
Elaborado por: Rivadeneira Lorena

Figura 32



Fuente: Encuesta a Directivos de Inventario de tareas del Trabajo Docente  
Elaborado por: Rivadeneira Lorena

Participar, compartir, cooperar, son palabras claves en el trabajo en equipo y que resulta siempre provechoso para el trabajo de los docentes porque el intercambio de ideas o materiales con los compañeros resulta siempre beneficioso. Handal (1992) dice que desde este supuesto se considera que el trabajo se hace siempre mejor cuando tomamos ideas, sugerencias, recomendaciones e incluso material procedente de nuestros colegas, ya que “dos cabezas piensan mejor que una”. Además que la participación y el trabajo en equipo constituyen una característica positiva de la profesionalidad docente. Según Izquierdo (1996), la idea de la colaboración se ha

generalizado porque se ha convertido en una nota distinta del sistema educativo y del talante profesional de los docentes.

Los resultados de la investigación en este aspecto de actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo nos muestra una valoración promedio de mucho o alta, tanto de los titulados como de los empleadores. Tareas como realizar reuniones de planificación, trabajar en proyectos curriculares en equipo y participar en círculos de estudio para los titulados dan el 100% tanto en frecuencia, importancia y nivel de formación. En cambio para los empleadores el porcentaje más alto 95%, es en las tareas de participar en sesiones de trabajo y trabajar en proyectos curriculares en equipo tanto en frecuencia, importancia y nivel de formación. La diferencia es relativamente baja, lo importante es ver que tanto para titulados como empleadores, las tareas en trabajo en equipo son realizadas frecuentemente, que las consideran importantes para desarrollo profesional y que tienen los elementos necesarios y la actitud colaboradora para realizarlos.

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

Tabla 37

VII. FORMACIÓN (titulado)						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	3	63	4	88	4	92
P55	4	96	4	96	4	96
P56	3	75	3	83	3	83
P57	3	83	4	88	4	96
P58	2	58	3	79	3	75

Fuente: Encuesta de Inventario de tareas del Trabajo Docente del Profesional de Educación General Básica  
Elaborado por: Rivadeneira Lorena

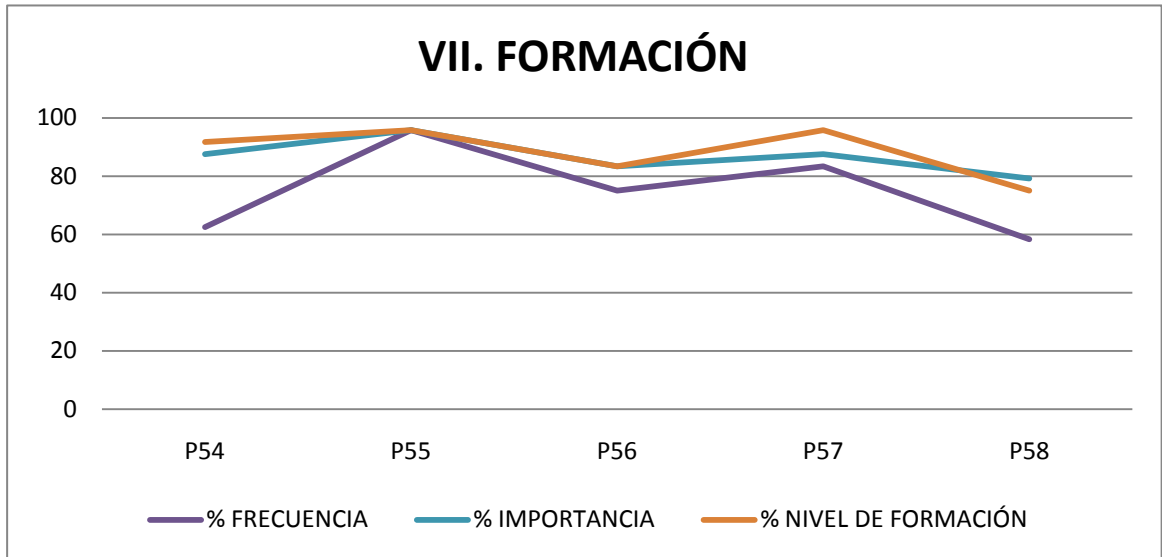
Tabla 38

VII. FORMACIÓN (directivos)						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	3	65	3	85	3	85
P55	4	90	4	90	4	90
P56	3	70	3	85	3	85
P57	3	65	3	75	3	75
P58	2	60	2	60	2	60

Fuente: Encuesta a Directivos de Inventario de tareas del Trabajo Docente  
Elaborado por: Rivadeneira Lorena

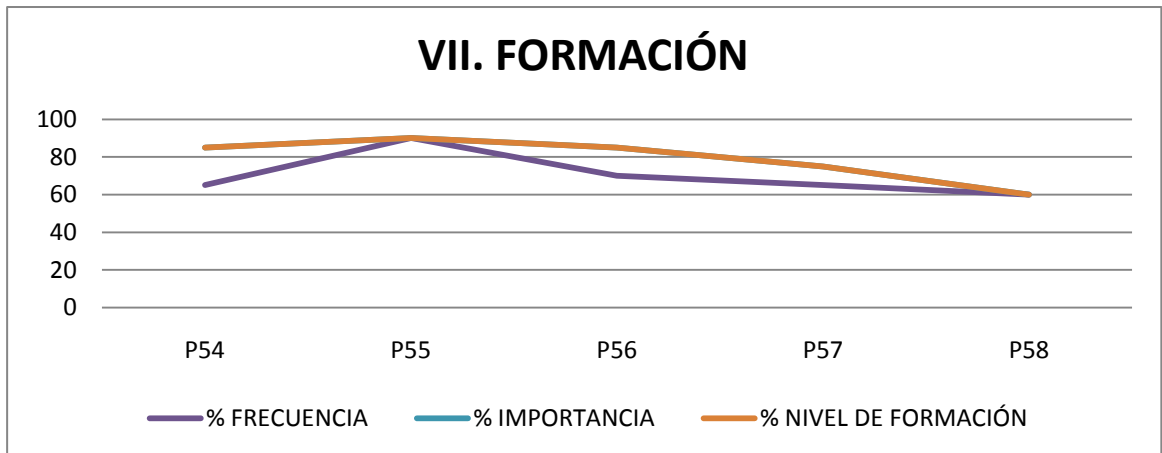


Figura 33



Fuente: Encuesta de Inventario de tareas del Trabajo Docente del Profesional de Educación General Básica  
Elaborado por: Rivadeneira Lorena

Figura 34



Fuente: Encuesta a Directivos de Inventario de tareas del Trabajo Docente  
Elaborado por: Rivadeneira Lorena

El artículo 349 de la Constitución dispone que el personal docente tenga derecho a un sistema de formación profesional continua que les permita actualizarse y mejorar académica y pedagógicamente. Del mismo modo, la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) en su artículo 10, literal “a”, señala que los docentes del sector público tienen derecho a “acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico

en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación”. Finalmente, el Reglamento General a la Ley describe con mayor detalle en qué consistirá la oferta de formación permanente para los profesionales de la educación. El artículo 311 dice que “con el objeto de mejorar las competencias de los profesionales de la educación”, el Ministerio de Educación debe certificar, diseñar y ejecutar “procesos de formación en ejercicio, atendiendo a las necesidades detectadas a partir de los procesos de evaluación y a las que surgieren en función de los cambios curriculares, científicos y tecnológicos que afecten su quehacer.

Los resultados de las actividades para la formación de los titulados reflejan un porcentaje más alto en la tarea de asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares con el 96% para los titulados y el 90% para los empleadores tanto en frecuencia, importancia y nivel de formación. En cambio el porcentaje más bajo es en la tarea de asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua con un 58% en frecuencia, un 79% en importancia y un 75% en nivel de formación para los titulados y para los empleadores un 60% en frecuencia, en importancia y nivel de formación.

Se puede observar que las tituladas no asisten con frecuencia a cursos de formación y actualización a pesar que existen las oportunidades de hacerlo por parte del Ministerio de Educación. La importancia y el nivel de formación es un promedio medio alto, lo que demuestra que hay el interés pero que no se ve reflejado en acción. Como docentes debemos estar conscientes de nuestra labor y de lo importante que es una formación permanente y actualizada en metodología, didáctica, en tecnologías de la información y de la comunicación (TIC's), en una segunda lengua, etc.

## CONCLUSIONES

Respecto a las características de los 7 egresados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTPL, se puede concluir que todos los titulados son de la ciudad de Quito, pertenecen al sexo femenino y que la mayoría se encuentra entre el rango de 31 a 40 años. Además que seis de las tituladas se encuentran ejerciendo la docencia en una sola institución, con contratos de partida fiscal, civil, indefinidos y por horas. Ninguna continuó estudios de posgrado, ni obtuvo otro título de pregrado adicional, lo que se vio reflejado al momento de escoger opciones de trabajo con el título obtenido con la primera opción de docente en educación básica y como última la de docente universitario.

Los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores, en el caso de los primeros no presentan ninguno, al no continuar sus estudios a nivel de posgrados, especializaciones o maestrías, lo que determina la falta de interés de buscar un mejor status profesional y mayor capacitación para mejorar su formación profesional. En cuanto a los empleadores, a través de las entrevistas, sus requerimientos son definidos, al considerar que los cambios tan acelerados que se enfrenta en todos los ámbitos relacionados con la educación, obliga a los docentes a estar en constante actualización y formación permanente.

La relación entre la formación académica y la actividad laboral se ve evidenciada en esta investigación donde el 86% se encuentra en la actualidad ejerciendo su profesión, demostrando que la formación recibida les ayudo a conseguir empleo y en algunos casos en mantenerse por muchos años en la misma institución. Cabe resaltar que todas las tituladas investigadas, ejercieron la docencia, después de culminar sus estudios superiores, lo que pone de manifiesto que la formación recibida permitió a todas, desempeñar su profesión de docentes. Para los empleadores la relación es muy clara, al determinar que la relación entre la formación universitaria con la actividad laboral debe haber una conexión, para que los profesionales de la Educación posean bases sólidas para ejercer con eficiencia y eficacia su labor docente.

La frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores, presentan una constancia en la mayoría de ellas, pero también se evidencio valoraciones un poco bajas en tareas de investigación y formación, lo que comprueba la carencia en formación continua y el conformarse solo con haber obtenido el título de licenciados correspondiente al tercer nivel.

La importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores, se puede concluir que existe una consciencia de la importancia de cada uno de ellos, lo que determina una posibilidad de mejorar, de dedicar más tiempo, de investigar, de participar.

El nivel de formación que tienen los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores, es aceptable en aspectos metodológicos, autoevaluación, en participación de actividades, en interacción padres-comunidad, pero deficiente en formación e investigación educativa.

## **RECOMENDACIONES**

Se recomienda a todos los docentes que opten por adquirir un título de cuarto nivel, con el fin de potenciar sus conocimientos, fortalecer su desarrollo profesional y así situarse de forma competitiva en el mundo laboral.

Otorgar becas de estudios para incentivar a los titulados a proseguir con sus estudios, además implementar cursos de capacitación permanente y continua donde se actualicen los conocimientos, que así lo requieran.

Actualizar los datos de los titulados de la UTPL, para futuras investigaciones que permitan obtener una realidad más completa de todos los egresados, en cuanto a la formación recibida y los desafíos que enfrentan en el mundo laboral.

Fomentar la producción de investigaciones educativas, creando concursos o becas, que estimulen las actividades de los docentes para mejorar la calidad educativa por un lado y por el otro, el promover actitudes investigadoras.

Incentivar y crear mecanismos para que los docentes realicen investigaciones educativas dentro de su quehacer profesional en las diversas actividades que realiza dentro y fuera de las instituciones, creando pequeños grupos de discusión como un primer paso para profundizar problemas o situaciones que los docentes enfrentan en su labor.

**CAPÍTULO IV**  
**PROPUESTA DE INTERVENCIÓN**

## **Programa de capacitación continúa en Investigación Educativa a los titulados de Educación Básica 2013.**

### **4.1 Justificación**

La investigación realizada a los 7 titulados egresados de la UTPL, dieron como resultado una baja frecuencia, importancia y nivel de formación, en la realización de tareas sobre investigación educativa y formación continua. Esta es la razón por lo cual que se plantea una propuesta para promover la investigación educativa, fortaleciendo su formación, con el propósito de motivar y concientizar la importancia de las mismas.

Hay que entender que los docentes por su labor, necesitan capacitarse y actualizarse constantemente y estar a la vanguardia de los adelantos tecnológicos. Los docentes tienen que poner mucho de su parte para hacer más productivo el método de enseñanza – aprendizaje, porque depende de ellos el crecimiento personal y profesional de sus alumnos, por lo tanto para que puedan ofrecer una excelente calidad educativa deben estar totalmente preparados, capacitados y actualizados. Para alcanzar este desempeño se requiere además resaltar el rol del docente como investigador de su propia práctica docente. Esta perspectiva le permitirá una mejor comprensión de su rol, un conocimiento más claro de su trabajo docente y una determinación de los posibles cambios para mejorar. Además se debe considerar un factor fundamental debido a que vivimos en un mundo en donde la tecnología avanza a pasos agigantados.

De ahí su importancia, porque además de cambiar la actitud y conducta del maestro, consiste en incrementar sus habilidades, destrezas, que le permitan innovar día con día su manera de impartir la clase, haciendo que su metodología sea congruente a los nuevos tiempos. Esto es así ya que en los últimos años se han presentado grandes transformaciones en el sector educativo, además de la revalorización del trabajo docente. Se plantean nuevos desafíos formativos, ya no únicamente desde la perspectiva del docente como ejecutor de un currículo, sino como actor fundamental del proceso educativo, por lo que hace necesario reflexionar en su formación desde y para la reflexión crítica y la investigación.

Precisamente en el artículo 349 de la Constitución dispone que el personal docente tenga derecho a un sistema de formación profesional continua que les permita actualizarse y mejorar académica y pedagógicamente. Adicionalmente en el Reglamento General a la Ley describe con mayor detalle en qué consistirá la oferta de formación permanente para los profesionales de

la educación. El artículo 311 dice que “con el objeto de mejorar las competencias de los profesionales de la educación”, el Ministerio de Educación debe certificar, diseñar y ejecutar “procesos de formación en ejercicio, atendiendo a las necesidades detectadas a partir de los procesos de evaluación y a las que surgieren en función de los cambios curriculares, científicos y tecnológicos que afecten su quehacer.

Con los últimos cambios en la ley, se aboga, en la actualidad, por un maestro más protagónico, que pueda ejercer un rol realmente profesional, un maestro autónomo que, en lugar de tener siempre que acatar y ejecutar órdenes, tenga espacio para tomar decisiones con base en las características específicas del proceso de enseñanza. Este concepto de docente genera una serie de retos a las instituciones formadoras, éstos implican cambios en sus currículos y en el rol del formador de docentes. También se generan cambios en cuanto a los procesos de capacitación a cargo de estas instituciones o de los Ministerios de Educación.

Atendiendo a lo anterior se hace necesario que quien practica la docencia, participe en forma activa en las más variadas actividades de investigación educativa, dedicando parte de su tiempo a la búsqueda de las explicaciones a diferentes fenómenos y muy especialmente a la formulación de soluciones a los problemas productivos, en forma pragmática, realista y concreta.

## **4.2 Objetivos**

### **Objetivo General**

Promover investigaciones relacionadas con la labor docente para mejorar la calidad educativa

### **Objetivo Específicos**

Desarrollar la capacidad de investigación y trabajo, de tal manera que se logre la formación de actitudes críticas e innovadoras.

Robustecer estrategias y habilidades para que los docentes sean capaces de fundamentar su trabajo en la investigación.

Mostrar profesionales creativos y comprometidos, que respondan con pertinencia al contexto educativo donde se van a desenvolver.

Difundir y socializar experiencias en investigación educativa.



### 4.3 Metodología: Matriz del marco lógico

#### 4.3.1 Análisis de involucrados

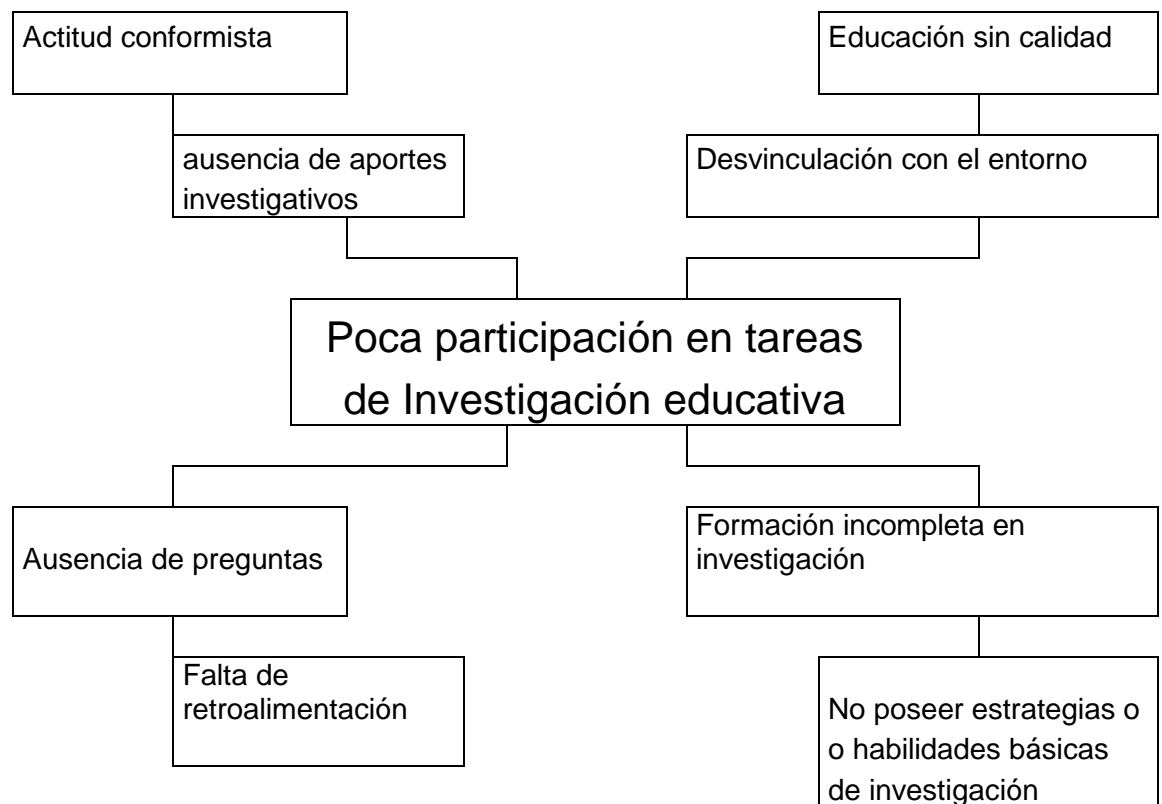
<b>MATRIZ DE INVOLUCRADOS</b>					
<b>Grupos</b>	<b>Intereses</b>	<b>Problemas Percibidos</b>	<b>Recursos y Mandatos</b>	<b>Interés de una estrategia</b>	<b>Conflictos potenciales</b>
Titulados	Obtener una mejor formación en su labor educativa. Auto realización	Ausencia de investigación significativa. Poca participación en tareas investigativas. Falta de interés en convertirse en docentes investigadores . Poca asistencia a talleres de formación (Tic's, segunda lengua). Docentes no tienen formación de 4 nivel.	Constitución de la República, artículo 349. Reglamento general de la ley orgánica de Educación artículo 311	Conducir investigaciones relacionadas con su labor. Participar en proyectos de investigación. Perfeccionar estrategias de investigación. Obtener estudios de posgrado Capacitación en la utilización de los Tic's	Falta de recursos económicos. Falta de actitudes positivas y comprometidas
Empleadores	Adquisición de nuevos	Ausencia de cultura		Promover la investigación-	

	conocimientos para enriquecer el trabajo docente	investigativa.		acción.	
--	--	----------------	--	---------	--

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

Elaborado por: Rivadeneira Lorena

### 4.3.2 Análisis de problema



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

Elaborado por: Rivadeneira Lorena

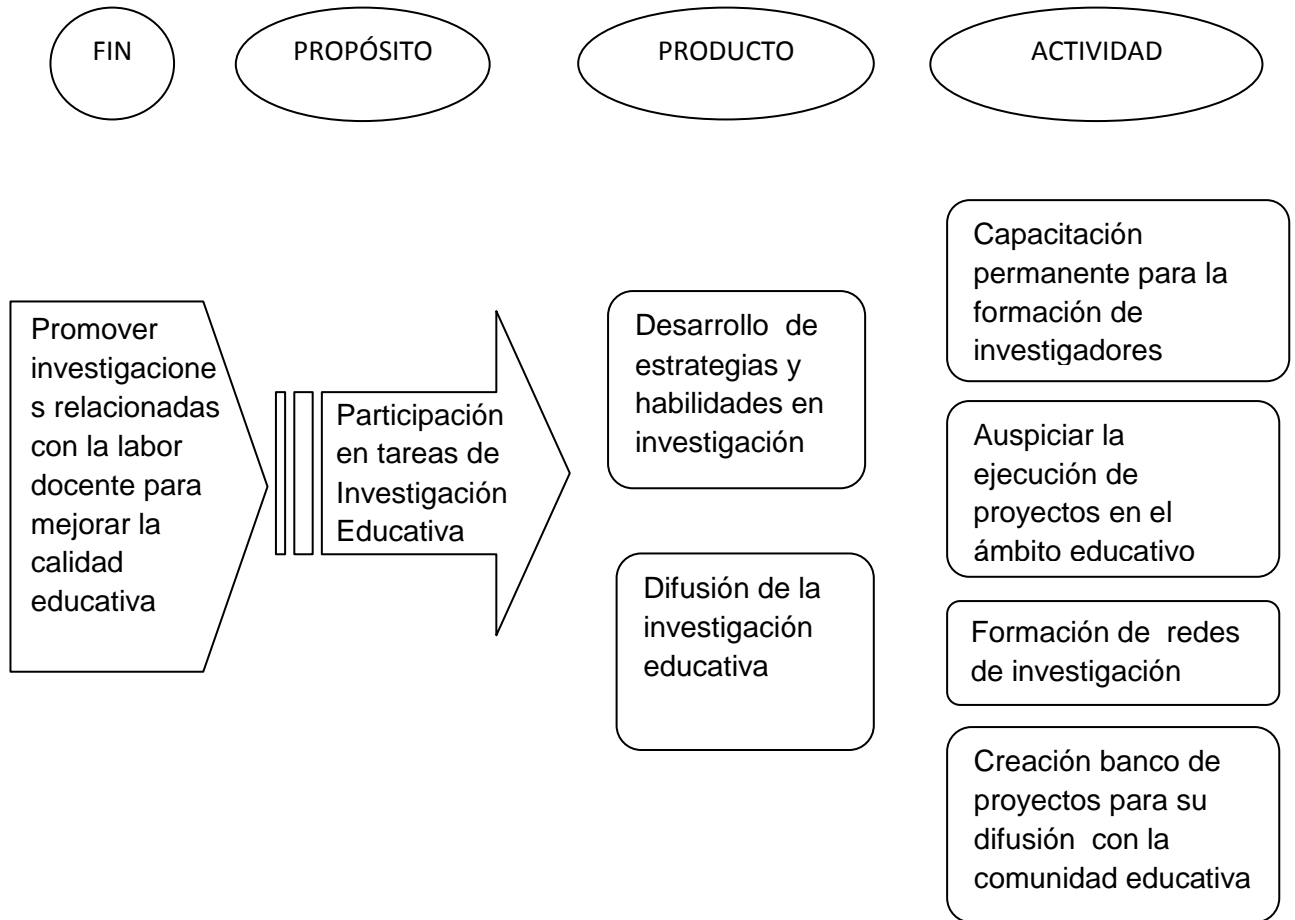
### 4.3.3 Análisis de objetivos



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

Elaborado por: Rivadeneira Lorena

#### 4.3.4 Análisis de estrategias



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

Elaborado por: Rivadeneira Lorena

#### 4.4 Plan de acción

##### 4.4.1 Matriz del marco lógico

RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE (IVO)	MEDIOS O FUENTE DE VERIFICACION	SUPUESTOS
FIN Promover investigaciones relacionadas con la labor docente para mejorar la calidad educativa	Incremento de producción investigativa para mejorar el desempeño de los docentes	Investigaciones publicadas y difundidas	Rediseño de las políticas que promueven la investigación educativa y sus prácticas en los distintos niveles educativos
PROPOSITO Participación en tareas de Investigación Educativa	Los docentes reconocen la necesidad de mayor investigación y por consiguiente su participación es más activa.	Investigaciones publicadas y difundidas	Actitud recelosa por parte de los titulados
COMPONENTES Desarrollo de estrategias y habilidades en investigación  Difusión de la investigación educativa	Participación en talleres, seminarios, cursos sobre metodología de la investigación.  Investigaciones al alcance de la comunidad educativa	Diplomas o Títulos	Costos altos para su desarrollo.
ACTIVIDADES	Estudios	Presupuesto \$ 5000	Flujo adecuado de

PRINCIPALES	De 4 nivel		recursos
Capacitación permanente para la formación de investigadores			
Auspiciar la ejecución de proyectos en el ámbito educativo	Incentivo económico, becas, concursos.	\$5000	
Formación de redes de investigación	Instalación blog	\$500	
Creación banco de proyectos educativos para su difusión	Buscada de alianzas Y utilización de tecnología	\$1000	

Fuente: Dirección General de Cooperación Técnica Internacional; Herrera Montalvo, Edgar Vicente (2012); Administración Educativa

Elaborado por: Rivadeneira Lorena

#### 4.5 Resultados esperados

RESULTADOS	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	EVALUACION	PRESUPUESTO	CRONOGRAMA
Desarrollo de estrategias y habilidades en investigación	Capacitación permanente para la formación de investigadores	Invitación a realizar un Posgrado o cursos en aspectos relacionados	Estudios de posgrado o cursos de investigación educativa	\$ 5000	2013-2014

		con investigación educativa		\$5000	
	Auspiciar la ejecución de proyectos en el ámbito educativo	Crear incentivos o becas para investigaciones que se destaquen	Concursos de investigaciones educativas		
Difusión de la investigación educativa	Formación de redes de investigación	Utilización de la tecnología para formar redes	Seguimiento blog	\$ 500	
	Creación banco de proyectos educativos para su difusión	Establecimiento de alianzas con la Universidad para desarrollar y difundir proyectos de investigación Educativa	Banco de proyectos	\$ 1000	

#### 4.6 Bibliografía de la propuesta

[http://educacion.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2013/01/Marco\\_Legal\\_Educativo\\_2012.pdf](http://educacion.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2013/01/Marco_Legal_Educativo_2012.pdf)

[http://www.uao.edu.co/sites/default/files/GUIA\\_MARCO\\_LO.pdf](http://www.uao.edu.co/sites/default/files/GUIA_MARCO_LO.pdf)

## BIBLIOGRAFÍA

- Airasian P. y Gullickson A. (1998). *Herramientas de Autoevaluación del Profesorado*. Editorial: Mensajero.
- Allen, J., Ramaekers, G. y Van der Velden R. (2003). Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios. En J. V. García, *La medición de las competencias de los titulados superiores* (págs. 31-54). Salamanca.
- Alonso, L. E., Fernández Rodríguez, C. J. y Nyssen, J. M. (2008). *El debate sobre las competencias*. Madrid, Editorial: ANECA.
- ANECA. (2009). *Los procesos de Inserción Laboral de los titulados universitarios*. Madrid.
- Avalos, B. (2009). La inserción Profesional de los Docentes. *Revista de curriculum y formación del profesorado* .
- Burneo, V. P. (2013). *Guía de trabajo de Fin de Titulación*. Loja, Editorial: EDILOJA.
- Góngora, J. (2005). *Género y sindicalismo: en busca de la equidad*. México, Editorial: IEESA CEA.
- Jiménez, A. V. (2009). Reflexiones sobre la necesidad de acercamiento entre universidad y mercado laboral. *Revista Iberoamericana de Educación* , 1-8.
- León, M. (2005). Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador. *CEPAL* , 153-184.
- Locke, E. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. Chicago: Handbook of Industrial and Organizational Psychology.
- Marcelo, C. (2009). Los comienzos en la docencia: Un profesorado con buenos principios. *Revista de Currículum y formación del profesorado* .
- Ministerio de Educación. (2012). [www.educacion.gob.ec/generalidades-pes.html](http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pes.html).
- Mora, M. E. (2002). *Metodología de la Investigación*. México D.F., Editorial: Thomson Learning.
- Perenoud, P. (2007). *Diez nuevas competencias para enseñar*. España, Editorial: GRAO.
- Vaillant, D. (2009). Políticas de Inserción a la Docencia en América Latina: La deuda pendiente. *Revista de Currículum y Formación del Profesorado* , 27-41.
- Weller, J. (2006). Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias. *RedEtis* , 1-9.



## ANEXOS

### Anexo 1 : Ficha de contactos para titulados / empleadores

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

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

## Anexo 2: Solicitud para directivos de los centros educativos

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

Señor  
DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO  
En su despacho

De mi consideración

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

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

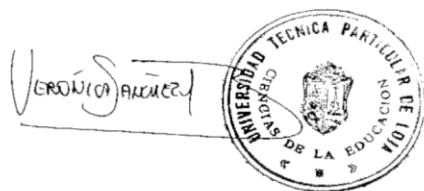
- Una encuesta de las características sociodemográfico del titulado y;
- Un inventario de tareas docentes.

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

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

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

Atentamente;



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

## Anexo: 3 Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas



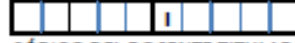








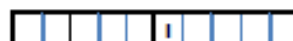




CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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





CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

	TAREAS	FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	45 Organizar eventos de integración dentro de la Institución												
	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												
VL PROF. Y TAREAS 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												
ML 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												
<b>¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!</b>													



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
**Modalidad Abierta y a Distancia**  
**ENCUESTA A DIRECTIVOS**  
**INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE**



Señor(a) Encuestado(a):

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

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

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

<p><b>FRECUENCIA</b> número de veces o número de repeticiones de ejecución de una tarea.</p> <p><b>IMPORTANCIA DE LA TAREA:</b> La prioridad que usted le da a la tarea, dentro de todas las actividades que se realizan en la profesión.</p> <p><b>NIVEL DE FORMACIÓN</b> que posee el docente para realizar la tarea.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th colspan="2">VALORACIÓN</th> </tr> <tr> <td style="width: 10px; text-align: center;">4</td> <td>MUCHO O ALTO</td> </tr> <tr> <td style="width: 10px; text-align: center;">3</td> <td>BASTANTE</td> </tr> <tr> <td style="width: 10px; text-align: center;">2</td> <td>POCO</td> </tr> <tr> <td style="width: 10px; text-align: center;">1</td> <td>NADA</td> </tr> </table>	VALORACIÓN		4	MUCHO O ALTO	3	BASTANTE	2	POCO	1	NADA
VALORACIÓN											
4	MUCHO O ALTO										
3	BASTANTE										
2	POCO										
1	NADA										

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

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE														
ASPECTOS	NÚMERO	TAREAS	FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
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





## **Entrevista a Directores**

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

**Anexo: 4 Evidencias fotográficas.**

**TITULADOS Y DIRECTORES**



**ESCUELA FISCAL MIXTA "HUMBERTO VACAS GOMEZ"**

Ana Cristina Falconí Arteaga

Docente de sexto de Educación Básica

Lic. Alicia Armas

Rectora



**PENIEL CHRISTIAN SCHOOL**

Ana Martha Farinango Simbaña

Docente de Segundo de Educación Básica





**ESCUELA SANTA MARIA DE LOS ANGELES**

Rosa Alvarita Flores Bermeo

Hermana Rosa Jiménez

Docente de Quinto de Educación Básica

Rectora



**UNIDAD EDUCATIVA SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS**

Susana Edith Flores Rivadeneira

Hermana Vilma Yépez

Docente de Séptimo de Educación Básica

Vicerrectora



**ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "ALEJANDRO ANDRADE COELLO"**

Blanca Esperanza flores Solórzano

Docente Lengua y Literatura y Ciencias

Naturales de Octavo, Noveno, Décimo

De Educación Básica

Lic. Gladys Chantera

Rectora