



# **UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

La Universidad Católica de Loja

## **ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA**

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

Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en mención de Educación Básica de la UTPL, estudio realizado a los titulados del año 2007-2012, periodo lectivo 2012-2013.

**TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN**

**Autor:** Romero Caguana, Alicia Lorena

**Directora:** Iriarte Solano, Margoth, Mgs.

**CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA**

2013

## CERTIFICACIÓN

Magister.

Margoth Iriarte Solano

DIRECTORA 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 mención de Educación Básica de la UTPL, realizado por el profesional en formación: **Romero Caguana, Alicia Lorena**; cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, Octubre de 2013

F).....

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Cl:.....

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo Romero Caguana Alicia Lorena, declaro se autor del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f) \_\_\_\_\_

Romero Caguana Alicia Lorena

0104972500

## **DEDICATORIA**

Este trabajo dedico a mis padres Vicente y Julia quienes con su sacrificio, perseverancia, cariño, amor y comprensión, han permitido que su querida hija logre culminar exitosamente una de sus metas más grandes, al convertirse en una persona profesional con valores ético y morales.

## **AGRADECIMIENTO**

La gratitud es uno de los dones más preciados que Dios nos ha dado. Quiero exteriorizar mi más profundo agradecimiento; en primer lugar a Dios por haberme dado la vida y salud, en segundo lugar y de una manera muy especial a la Universidad Técnica Particular de Loja, por haberme brindado la oportunidad de educarme y poder llegar a cumplir mi meta, asimismo quiero agradecer a la Mgs. Margoth Iriarte Solano que con sus sabios conocimientos supo guiarme durante la elaboración de mi trabajo de investigación.

## INDICE DE CONTENIDOS

PORTADA .....	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
ACTA DE SESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRAC.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
<b>CAPITULO I</b>	
<b>SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO.....</b>	<b>6</b>
1.1. La formación del docente como un profesional autónomo y reflexivo.....	7
1.2. La inserción profesional de los docentes.....	9
1.3. Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del ecuador.....	11
1.4. Estándares de calidad educativa.....	13
1.5. Políticas de inserción a la docencia en América Latina: deuda pendiente.....	15
1.6. El trabajo en equipo de los profesores y profesoras: Factor de calidad.....	17
1.7. El debate sobre las competencias.....	19
1.8. La diez nuevas competencias para enseñar.....	21
1.9. Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios España.....	23
1.10. Inserción laboral de jóvenes: Expectativa, demanda laboral y trayectorias.....	24
<b>CAPITULO II</b>	
<b>METODOLOGÍA.....</b>	<b>27</b>
2.1. Diseño de la investigación.....	27
2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	27
2.2.1. Métodos.....	28
2.2.2. Técnicas.....	28
2.2.3. Instrumentos de investigación.....	28
2.3. Preguntas de investigación.....	29
2.4. Contexto.....	29
2.5. Población y muestra.....	29
2.6. Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos.....	30
2.7. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.....	31
<b>CAPITULO III</b>	
<b>INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....</b>	<b>32</b>
3.1. Características de los titulados: individuales, académicos y laborales.....	33

3.1.1. Características individuales de los titulados de ciencias de la educación modalidad abierta.....	33
3.1.1.1. Ubicación geográfica.....	33
3.1.1.2. Edad.....	33
3.1.1.3. Género.....	33
3.1.2. Características académicas de los titulados.....	34
3.1.2.1. Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de Bachillerato.....	34
3.1.2.2. Tipo de educación.....	35
3.1.2.3. Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de Licenciatura.....	36
3.1.3. Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.....	37
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.....	40
3.1.3.4. Características del trabajo actual.....	41
3.2. Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral.....	43
3.2.1. Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado.....	44
3.3. Satisfacción docente.....	55
3.4. Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, Importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados.....	56
3.4.1. Aspecto metodológico-didáctico que desarrolla el titulado.....	56
3.4.2. Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado.....	61
3.4.3. Aspecto sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.....	64
3.4.4. Participación en actividades académicas, normativas y administrativo del titulado.....	67
3.4.5. Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado.....	70
3.4.6. Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.....	72
3.4.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado.....	75
<b>CAPITULO IV</b>	
<b>PROPUESTA DE INTERVENCIÓN.....</b>	<b>79</b>
4.1. Justificación.....	80
4.2. Objetivos.....	80
4.3. Metodología: Matriz del marco teórico.....	81
5.3.1. Análisis de involucrados.....	82
5.3.2. Análisis del problema.....	83
5.3.3. Análisis de objetivos.....	84
5.3.4. Análisis de estrategias.....	85
4.4. Plan de acción.....	86
5.4.1. Matriz del marco lógico.....	86

4.5. Resultados esperados.....	87
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>88</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>90</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>91</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>93</b>

## RESUMEN

El trabajo de fin de carrera titulado “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación, mención de Educación Básica de la UTPL”, metodológicamente se desarrolló amparado en un diseño descriptivo, cualitativo y cuantitativo. Por ello, la población a investigar son los titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de la UTPL y a sus respectivos empleadores, desde el año 2007 hasta el año 2012.

La población es de 1849 titulados, del cual tomamos una muestra para nuestro trabajo de ocho titulados y sus empleadores. Para ello la investigación de campo se empleó la ficha inicial de contactos, encuesta a docentes, inventario de tareas de trabajo de docentes y una entrevista dirigida a empleadores.

Como resultado se plantea que los docentes no están investigando o si lo está haciendo, no lo hace de una manera continua, responsable y comprometida en el campo educativo, por ello se recomienda desarrollar la propuesta titulada “La investigación como medio eficaz para dinamizar el proceso de enseñanza aprendizaje”.

**Palabras Clave:** investigación, campo laboral, titulados, directivos.

## **ABSTRACT**

The work limit "Proposal educational intervention from case studies in the Bachelor of Science in Education, Basic Education mention UTPL" developed methodologically covered in a descriptive design, qualitative and quantitative. Therefore, the research population are graduates of the Open and Distance mode UTPL and their employers, since 2007 until 2012.

The 1849 population of graduates, which we sampled for our work of eight graduates and their employers. This field research was used initial contacts tab, teacher survey, inventory of teachers' work tasks and an interview aimed at employers.

As a result it is suggested that teachers are not research or if you are doing, it does in a continuous manner, responsible and committed in education, so it is recommended to develop the proposal entitled "Research as an effective way to streamline the process teaching and learning".

Keywords: research, workplace, graduates, managers.

## INTRODUCCIÓN

El objetivo principal de las universidades del Ecuador, es sin duda alguna formar a sus estudiantes para que sean personas capaces de aportar a las soluciones de problemas. Por ello la U.T.P.L, incentiva a sus egresados a titularse dentro del área de Educación a través de investigaciones sobre los principales problemas educativos, en este caso se ha priorizado el estudio sobre una Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en mención de Educación Básica de la UTPL, estudio realizado a los titulados del año 2007-2012

Sin duda alguna la investigación en metodologías educativas, aplicadas a la enseñanza de Educación Básica, es uno de los aspectos más vulnerables dentro del proceso educativo pues se ha prestado mayor atención al bachillerato y a la educación superior, pues como asegura en su apartado Viallant.

Son escasos los estímulos para que la profesión docente sea la primera opción de carrera. Las condiciones de trabajo son a menudo inadecuadas y existen serios problemas en la estructura de remuneración e incentivos. A esto se agrega la falta de una formación inicial y un desarrollo profesional adecuados que preparen a los docentes para la tarea de enseñar (Vaillant, 2007).

Esta característica hace que el docente que ingrese a la labor educativa no se sienta motivado a estar en constante actualización, por lo tanto, es común encontrar grandes problemas en lo que se refiere al profesionalismo de ciertos docentes, como por ejemplo en el uso de las Tic's, aprendizaje de otras lenguas, motivación y propuestas de nuevos proyectos educativos, entre otros. Debido a factores como la falta de tiempo o escasa remuneración de los docentes y por ende no pueden acceder a cursos de capacitación, ni mucho menos costear proyectos de investigación.

El docente al no investigar, sea cual sea el caso, no está en constante actualización y es precisamente ahí en donde radica la importancia de la presente investigación, ya que el nuevo cambio paradigmático de la educación requiere docentes activos dentro de este proceso, por lo cual es importante detectar estas falencias para llegar al fondo del problema y así poder realizar una propuesta con el fin de restituir este punto tan importante, ya que mediante la investigación el sujeto se mantiene activo, logrando un mayor desempeño en actualizaciones tecnológicas por ejemplo, el docente estará inmerso siempre en cursos de capacitación y por ende su educación complementaria será más holística, lo cual permitirá que forme estudiantes comprometidos con su entorno y su desarrollo.

Con estos antecedentes, fue factible su realización puesto que se nos facilitó la bibliografía base, además existió la voluntad de colaboración por parte de los titulados y sus respectivos empleadores, en uno de los casos dos titulados estaban empleados bajo el mismo empleador, lo cual permitió el contacto directo con dos titulados en el mismo lugar. También fue importante la voluntad de colaboración que presentaron el resto de individuos sujetos a investigación, ya que nos brindaron los datos necesarios para estar en constante comunicación con el afán de obtener datos lo más veraces posibles. La tutela que la UTPL nos brindó mediante su personal administrativo y docente sin duda fue la base principal para poder desarrollar esta investigación, ya que nos facilitaron el marco teórico, su experiencia y comentarios según los cuales guiamos exitosamente nuestro trabajo.

La presente investigación tiene como primer objetivo específico caracterizar el puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL: el mismo que se lo realizó a través de la aplicación de encuestas a los titulados y empleadores; seguidamente se hizo un análisis e interpretación sobre los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores; así mismos se realizó un análisis y comparación entre la formación académica y la actividad laboral académica de los titulados, desde su criterio personal y el de sus empleadores.

También se conoció la frecuencia, nivel de formación e importancia con que los titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista de estos y de sus empleadores mediante las encuestas realizadas en el aspecto de inventario de tareas del trabajo docente para empleadores y titulados.

Ahora bien en el presente documento se ha estructurado de una introducción que contiene una mirada general del trabajo; un marco teórico, en el que se abordan temáticas como la formación del docente como un profesional autónomo y reflexivo, la inserción profesional de los docentes, políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador, estándares de la calidad educativa, políticas de inserción a la docencia en América Latina: la deuda pendiente, el trabajo en equipo de los profesores y profesoras: factor de calidad, necesidad y problema. el papel de los directivos escolares, el debate sobre las competencias, las diez nuevas competencias para enseñar, los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España, inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias; en la metodología se explica los métodos y técnicas que se aplicaron para la presente investigación; en las conclusiones y recomendaciones se destaca los puntos más importantes de dicho trabajo; y por último tenemos la propuesta de intervención que se aplicará a través de actividades planteadas.

Es importante hoy en día estar en constante actualización, ya que mediante esto podemos ser competitivos dentro de nuestra sociedad, si nos quedamos estancados en un presente irreal y no vamos a la par con la evolución social, pronto llegaremos a ser solo desecho de la misma; por lo cual invitamos a los lectores que revisen este trabajo, realizar una reflexión profunda acerca de la importancia de estar actualizados dentro de la educación. En este trabajo analizamos los puntos fuertes y débiles de los titulados de la UTPL mismos que se presentan a menudo dentro de su labor educativa, por lo cual requieren una constante actualización en todas las áreas posibles.

La falta de investigación educativa en cuanto a la aplicación de metodologías de enseñanza, es un problema general y el principal causante de esta falta de actualización profesional por parte de los titulados, que directamente se asocia con la falta de investigación educativa.

## **SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO.**

## **1.1 La formación del docente como un profesional autónomo y reflexivo.**

*Estrategias docentes para un aprendizaje significativo, segunda edición, Frida Díaz Barriga, 1993.*

La búsqueda de la calidad de la educación se ha convertido realmente en una política prioritaria de todos los gobiernos de Latinoamérica, ya que la educación es primordial para el desarrollo de los países, puesto que es la base para el progreso dentro de una sociedad, dando como eje fundamental este proceso, poniendo un gran enfoque particular a la formación de docentes. En lo referente a este punto, la historia de la educación de nuestro país registra una serie de reformas y cambios; se ha notado así por ejemplo que en los últimos años se han probado innovaciones con la finalidad de mejorar la calidad de educación, tomando en cuenta que la calidad educativa consiste en satisfacer las necesidades sociales formando emociones, habilidades prácticas o la razón.

Desde esta perspectiva el docente en la actualidad es conducido a una revalorización de lo que ocurre en el salón de clases; “la vida en las aulas” como objeto de investigación en el campo de la interacción educativa, de forma que constituya el punto de partida de todo intento por aportar al profesorado más elementos para realizar su tarea docente ya que hoy en día dicha tarea tiene nuevos enfoques educativos para formar alumnos eficientes capaces de enfrentar a este mundo globalizado y pueda satisfacer estas nuevas exigencias.

Se impone la idea de volver a pensar de forma abierta y valiente sobre la naturaleza de la profesión docente en todas sus dimensiones y etapas entre las cuales tenemos: Los procesos de selección de quienes pretenden entrar en la formación inicial, los programas e instituciones de formación inicial, la selección del profesorado y su adscripción a los diferentes puestos de trabajo y centros escolares, los procesos de inmersión de los docentes noveles en la vida profesional, el perfeccionamiento y actualización continua del profesorado, la evaluación y reconocimiento de los méritos docentes vinculados con la docencia, la innovación, la investigación y la preparación de nuevos docentes para su vida profesional, en definitiva reinventar la profesión docente, para dotarla de coherencia interna y desarrollarla de tal manera que pueda responder adecuadamente a las complejas e inciertas exigencias de la vida contemporánea.

Cuando se entiende la tarea de formar al docente como una cuestión de dotarlos de teorías psicológicas o pedagógicas, se incurre en una visión reduccionista. De hecho si algo ha cambiado el campo de la formación de profesores en las últimas décadas es en haber logrado comprender que para que

los docentes puedan internalizar las teorías pedagógicas, éstas deben ser aprendidas en el contexto donde se esperan que puedan aplicarlas, es decir en el contexto de su clase y en relación con sus principales tareas como docente. (Díaz Barriga, 1998)

Esta licitación del práctico reflexivo se apoya en una racionalidad práctica, en donde la formación de los profesionales destaca el quehacer práctico, mediante la comprensión plena de la situación competitiva dentro del área en la que se trabaja, lo cual sólo se puede alcanzar mediante el camino de la reflexión, debate e interpretación. La formación de un docente práctico reflexivo se estructura alrededor de unas prácticas que pretenden ayudar a los estudiantes a adquirir las formas de “arte” que resultan esenciales a su competencia académica. Así entonces se puede deducir que la educación para que se convierta en política de estado, se debe invertir económicamente poniendo énfasis en la formación y capacitación docente; implementando reformas e innovaciones que conduce a la revalorización de la labor del maestro y generar cambios de actitudes y estrategias cotidianas.

Todo esto implica tener un docente autónomo, crítico y reflexivo, es decir, que tenga la capacidad de aplicar las diferentes teorías psicológicas y pedagógicas y adaptar el currículo nacional de acuerdo a las necesidades y a la realidad del ambiente social; para así contribuir eficazmente en la formación de los estudiantes. En definitiva un buen docente debe tener una motivación especial, ser un gran investigador, reflexivo, crítico y sobre todo tener vocación y amor a su profesión solo así su labor será eficiente y de calidad.

## 1.2 La inserción profesional de los docentes

Revista de currículo y formación del profesorado

Beatrice Avalos

CIAE-Universidad de Chile, 2009

Los primeros años de trabajo de un docente novel, se visualiza como una persona que cuenta con una visión particular de su trabajo y un sentido de misión o tarea; el docente se siente capacitado en unas áreas más que en otras, con una confianza variable respecto a su preparación inicial, aunque dicha percepción puede cambiar con las primeras experiencias. Desde otros extremos del triángulo convergen hacia este nuevo profesional mensajes que provienen del contexto del trabajo, del contexto social y político referidos a la enseñanza, a la calidad o no de su preparación inicial y a lo que deben hacer los docentes. En su lugar de trabajo, en forma concreta, enfrenta demandas o conflictos, recibe apoyos y formula preguntas que no siempre tienen sus respuestas.

Uno de los factores derivados de la operación de macro-sistema educacional son las reformas y las contrarreformas, es decir el joven maestro sale preparado de su formación inicial docente, conociendo un determinado marco curricular, teniendo luego que manejar un diferente cuando comience a enseñar. Los distintos programas de reformas suelen ser puestos en acción sin que las escuelas tengan el tiempo de buscar la mejor forma de implementación.

Esto puede afectar a los docentes ya que no están preparados de acuerdo a las nuevas reformas curriculares. Por otro lado en cuanto a la desvalorización de la docencia manifestamos que es un tema de ciclos, teniendo así por ejemplo que en ciertas etapas el trabajo de los docentes ha sido acentuado como una misión de mucha importancia ya que son los actores principales en la formación de los educandos, mientras que en otras etapas los maestros han sido criticados y culpados por el bajo rendimiento de los niños. Los profesores noveles egresados de sistemas valorizados o no valorizados de la docencia deben convivir dichas críticas negativas en los centros educativos que los emplean.

La oportunidad de ingreso y la asignación de responsabilidades es otro de los factores claves para la inserción laboral de docentes noveles. En lo que se refiere a la oportunidad de ingresar al sistema y la falta de regulación sobre la oferta de

nuevos profesores, puede resultar una sobreproducción de nuevos docentes, es decir, en un número mayor de profesores a lo que el sistema educativo requiere  
»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 (Rodríguez, 2002:16 )

Finalmente, el que se ofrezca o no oportunidades institucionalizadas de acompañamiento al comenzar a enseñar pertenece al macro contexto, por lo cual es necesario que los docentes noveles tengan una mentoría, es decir, ser mediados ya que al momento de ingresar al sistema educacional, un nuevo docente entra sin experiencia, mientras que teniendo una persona que le guie podrá desempeñarse exitosamente y de esta manera realizar su trabajo con calidad conjuntamente con sus estudiantes.

Hay un camino de muchas contingencias, entre lo óptimo que es una política nacional implementada de incitación de nuevos profesores junto a lo posible o lo anhelado en cada situación escolar. Esto significa que cada joven maestro pueda construir su identidad profesional, en condiciones en el que se le permita preguntar y recibir ayuda, donde obtenga ciertas ventajas como el tiempo dependiendo de su nivel de experiencia para preparar sus clases y conocer a sus alumnos, así como también contar con alguien que le observe y guie su formación. Haciéndole críticas tanto buenas como malas en pro de mejorar su condición. De la par, las instituciones de formación docente que prepararon a estos nuevos maestros, es importante que realicen seguimiento, reuniones periódicas, a la par con una organización de actividades de consolidación de sus conocimientos en cuanto a contenidos y didácticas, con la finalidad de estar en constante actualización.

Para que todo esto suceda en forma efectiva debe modificarse la visión del nuevo maestro, dar más importancia a la primera inserción laboral ya que un docente nuevo necesita acoplarse a las actividades que tendrá que realizar dentro de su profesión, por lo tanto al maestro novel no se lo debe visualizar como inexperto, más bien se lo debe considerar como un individuo preparado teóricamente que va a consolidar sus conocimientos a través de las práctica educativa, con mucho entusiasmo y motivación al ejercer su profesión.

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

Mauricio León, 2004

La visión de las políticas de inserción laboral para la juventud del Ecuador, es la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo para todos los y las jóvenes. Mientras que el objetivo se plantea en garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo de los y las jóvenes del Ecuador, a través del mejoramiento de su empleabilidad, la creación de oportunidades de empleo y fortalecimiento institucional de las entidades vinculadas con la juventud.

En cuanto a estas políticas de inserción laboral para la juventud que se patrocinan en un conjunto de principios enmarcados en un enfoque de derechos como la universalidad, es decir que toda la juventud tiene derecho a un empleo digno, independientemente de su situación social, etnia, color, lengua, sexo, estado de salud, entre otros. Aspectos los cuales se pueda denigrar dentro de nuestra sociedad.

Por otro lado la indivisibilidad es también un derecho al empleo que esta íntegramente asociado a otros derechos como al de la educación, alimentación, nutrición y salud. De igual manera los y las jóvenes tienen el derecho a disfrutar en consonancia de oportunidades el acceso al empleo, sin ningún tipo de discriminación; así como también son libres de participar, ejercer y demandar al ejercicio de sus derechos.

La rendición de cuentas es una política de vital importancia dentro de la inserción laboral, por cuanto todos los actores del proceso tienen deberes y obligaciones, sobre los cuales son responsables y deberán rendir cuentas de una manera transparente. La visión, objetivo, principios y políticas de inserción laboral para la juventud se basan en un conjunto de compromisos internacionales y nacionales asumidos por Ecuador, así entonces tenemos derechos económicos y sociales en donde destacamos lo siguiente: El derecho a trabajar, privilegio de gozar todos los derechos económicos, sociales y culturales, alentar a los niños, adolescentes y jóvenes, en sus estudios para alcanzar un mejor vida.

Igualmente en la Constitución Política del Ecuador 2008 aglomera varios compromisos en términos de las oportunidades de educación y empleo para la población ecuatoriana;

tenemos así los siguientes artículos: Art.17.- donde el estado garantiza a todos sus habitantes el goce de los derechos, así mismo en el Art.35.- se establece que el trabajo es un derecho y un deber social y en el Art.36.- donde asegura que el estado propiciará la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, en igualdad de derechos y oportunidades, pero además el Ecuador cuenta con una Ley de juventud desde octubre del año 2001, la cual establece derechos de los y las jóvenes en el país en cuanto se refiere a la educación y empleo:

Dentro de los derechos mencionados está el de la educación que hace referencia a los siguientes logros: Fomentar una educación en valores para el fortalecimiento del ejercicio y respeto de los derechos humanos, promocionar y capacitar jóvenes líderes, prevenir, sancionar y erradicar todas las formas y prácticas de violencia, con la finalidad de formar sujetos aptos para vivir en sociedad.

A demás en el Art.15.- las políticas de promoción del empleo juvenil se dirige al logro de los siguientes objetivos: Crear oportunidades de trabajo dirigidas a la población joven, fomentar el desarrollo de pasantías remuneradas, vinculadas a la formación profesional; conceder créditos para que los y las jóvenes puedan desarrollar sus proyectos productivos individuales o colectivos; asegurar que el trabajo no infiera en su educación, salud y recreación; asegurar la no discriminación en el empleo y las mejores condiciones laborales a madres gestantes y a las madres lactantes.

El objetivo del mejoramiento de la empleabilidad o capacidad de la inserción laboral de los y las jóvenes, es adecuar sus capacidades a los requerimientos actuales y a las transformaciones futuras de la economía y promoviendo el aprendizaje durante toda la vida. Esta política se compone de dos programas: ampliación formal y capacitación laboral de los y las jóvenes.

## 1.4 Estándares de la calidad educativa

Ministerio de Educación del Ecuador 2010.

La Constitución política de nuestro país establece en su Artículo número 26, que la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado, al igual que en artículo número 27, agrega que la educación debe ser de calidad. Para explicar qué es una educación de calidad, necesitamos primero identificar qué tipo de sociedad queremos tener, pues un sistema educativo será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta. Para ello 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 de calidad, es orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su continua mejora. Otros usos más específicos de estos estándares son: Proveer información a las familias y a otros miembros de la sociedad civil para que puedan exigir una educación de calidad; así también proveer información a los actores del sistema educativo para que estos puedan determinar qué es lo más importante que deben aprender los estudiantes, cómo debe ser un buen docente y un buen directivo, para ello se debe realizar procesos de autoevaluación; diseñar y ejecutar estrategias de fortalecimiento.

Todos estos deben estar fundamentados en los resultados de la evaluación y autoevaluación. Tenemos así los estándares de desempeño profesional aquellos que orientan la mejora de la labor profesional de docentes y directivos del sistema educativo ecuatoriano. Dichos estándares deben ser usados para guiar, reflexionar, evaluar, autoevaluar, diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento, tomar decisiones en cuanto a: Evaluación, apoyo y asesoría, certificación, concurso de méritos y oposición para el ingreso al magisterio, formación inicial, formación continua y desarrollo profesional educativo.

Lo que caracteriza a un docente de calidad en el sistema educativo ecuatoriano, es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país. Los estándares de Desempeño Profesional Docente, nos permite establecer las características y prácticas de un docente de calidad.

El propósito de los estándares de Desempeño Profesional Docente, es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el Currículo Nacional para la Educación General Básica, y para el Bachillerato. Dentro de los estándares de Desempeño Profesional Docente, tenemos: la dimensión, ámbito de acción de los docentes que tienen un objetivo concreto en función de los aprendizajes de los estudiantes; Estándar General, los mismos que son macro descriptores de habilidades, destrezas, competencias, conocimientos y actitudes que deben demostrar en su desempeño.

Además el estándar Específico, los descriptores concretos, permiten la verificación del cumplimiento de lo propuesto en el estándar general; indicador (nivel de desempeño), son las acciones fundamentales del desempeño profesional docente que permiten cualificar su labor. Por ello los estándares están planteados dentro del marco del Buen Vivir; respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades; aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas; contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje; favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación.

Asimismo tenemos los estándares de desempeño profesional directivo, en donde el directivo de calidad busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas de liderazgo y de la gestión en cada institución educativa ecuatoriana. Dentro de los estándares de Desempeño Profesional Directivo, tenemos: la dimensión, área de acción de los directivos que tienen un objetivo concreto de la organización y gestión institucional; Un estándar general, que es el macro descriptor de habilidades, destrezas, competencias, conocimientos y actitudes que deben evidenciar en su desempeño; estándar específico, descriptor concreto que permite la verificación del cumplimiento de lo propuesto en el estándar general; y el indicador que hace referencia a trabajos, productos u otras muestras de desempeño, que permiten emitir juicios respecto a nivel de calidad alcanzado.

## 1.5 Políticas de inserción a la docencia en américa latina: la deuda pendiente

*Denise Vaillant, Coordinadora del Grupo de*

*Trabajo sobre Desarrollo Profesional Docente de PREAL, 2009 .*

Durante los 80 y 90, casi todos los países latinoamericanos impulsaron transformaciones que llevaron a un escenario educativo mucho más propicio que en de décadas pasadas. Las reformas educativas se caracterizaron por la introducción de cambios institucionales, así como por la adopción de sistemas de medición de calidad y evaluación de resultados del aprendizaje, también por la revisión de contenidos curriculares, además por los intentos de mejorar las capacidades de gestión y ofrecer incentivos a los maestros, calidad de la enseñanza y el rendimiento interno del sistema educativo. Sin embargo persisten las desigualdades respecto a la distribución de oportunidades educativas y el rendimiento sigue siendo bajo.

Son escasos los estímulos para que la profesión docente sea la primera opción de carrera. Las condiciones de trabajo son a menudo inadecuadas y existen serios problemas en la estructura de remuneración e incentivos. A esto se agrega la falta de una formación inicial y un desarrollo profesional adecuados que preparen a los docentes para la tarea de enseñar (Vaillant, 2007).

Es indudable que referirse a los docentes como tema de decisión política tiene todas las características de los problemas más difíciles enfrentados por los gobiernos y las sociedades, por ello los temas relacionados con los docentes constituyen un espacio de alta complejidad en el que aún queda mucho por construir y avanzar, no obstante las condiciones laborales, el desarrollo profesional docente y la evaluación de la tarea de enseñar, forman parte de un continuo, sin embargo, muchas veces la realidad es una realidad fragmentada en donde cada cual hace lo suyo sin escuchar nada al otro.

Uno de los proyectos de las políticas de la inserción laboral, es la identidad profesional, la misma que se inicia en las etapas previas como estudiante, continua con la formación inicial del docente y se prolonga durante todo su ejercicio profesional, esto indica la manera en la que los docentes viven subjetivamente su trabajo y cuáles son sus factores de satisfacción e insatisfacción, guardando relación con la diversidad de sus identidades profesionales y con la percepción del oficio por los docentes mismos y por la sociedad. Así también la docencia ha sido subestimada a nivel general, llegando a casos en los que hasta los mismos docentes afirman que abandonarían la docencia si es que se les

presentara una oportunidad laboral de mejor condición, por ende podemos deducir que la docencia es la profesión menos valorada, por esta razón dicha labor se ha transformado en una categoría que no atrae a los mejores candidatos; es decir los que ingresan para formarse como maestros lo hacen con el peor historial educativo.

Otra de las políticas de inserción laboral es el proceso de aprender a enseñar y las etapas de la vida profesional, en donde se distingue algunas formas de convertirse en docente que se detalla a continuación: El periodo previo al ingreso a la formación; los estudios académicos; las prácticas de enseñanza y los primeros años de docencia. Por otro lado los futuros docentes traen consigo una serie de creencias e imágenes, las cuales influyen en la forma como se enfrentan a la compleja tarea dentro del aula, por otro lado la formación inicial del maestro es el primer punto de acceso al desarrollo profesional continuo. Muchas veces la formación docente está alejada de los problemas reales que el profesor debe realizar en su trabajo. Las prácticas pre profesionales son una muy buena ocasión para aprender a enseñar, pero para que dicho aprendizaje sea constructivo y personal es necesario que los estudiantes sean capaces de analizar críticamente los modelos de la enseñanza que observan, ya que estos guiarán las diversas etapas de su vida profesional.

Luego que el maestro haya terminado su formación teórica, continúa la inserción laboral que es el momento en donde va a desarrollar su identidad como docente y asumir el rol concreto dentro del contexto de una institución específica. Un maestro novato siempre tendrá dificultades al iniciarse en el mundo del magisterio; por ello resaltamos los problemas más sobresalientes que suelen tener dichos maestros: gestión de la disciplina en el aula, la motivación de los estudiantes, la organización de trabajo en clase, materiales insuficientes, los problemas personales de los estudiantes o relaciones con los padres. En definitiva la iniciación en la práctica de la docencia es un periodo de tensiones y aprendizajes intensivos en contextos generalmente desconocidos, durante el cual los profesores principiantes deben enseñar y deben aprender a enseñar, así mismo deben adquirir conocimiento profesional y sobre todo experiencia, además de lograr mantener un cierto equilibrio personal. Es así que Vonk, define la inserción como »La transición desde profesor en formación hasta llegar a ser un profesional autónomo« (Vonk,1996,115).

## **1.6 El trabajo en equipo de los profesores y profesoras: factor de calidad, necesidad y problema. el papel de los directivos escolares**

*Serafín Antúnez.* Universidad de Barcelona.

Departamento de Didáctica y Organización Educativa, 2005.

La calidad es uno de los términos léxicos de las llamadas ciencias de la organización, que está siendo utilizado con mayor dispendio en las dos últimas décadas. También es habitual en la literatura relativa a la dirección y gestión de instituciones y cada vez es más frecuente su uso en el resto de ciencias sociales. El énfasis por conocer y tratar de mejorar la tarea de los docentes, a través del análisis de sus conductas como miembros de la organización en la que trabajan, constituye todavía un interés reciente. Sin embargo, el trabajo en equipo constituye una necesidad de múltiples evidencias e indicios que permite analizar en común problemas y dar solución a los mismos, y de esta forma proporcionar a nuestros estudiantes la educación de calidad que sin duda merecen.

Entre las personas que educamos es necesario que existan ciertos planteamientos comunes, también es necesario criterios así como principios de actuación suficientemente coherentes. Esos requisitos no son posibles sin la adecuada coordinación que proporciona la colaboración mediante el trabajo en equipo. Por otro lado la colaboración mediante el trabajo en equipo es un objetivo en la educación escolar. Los currículos que se desarrollan en la totalidad de los países democráticos recogen con claridad el encargo que tienen los enseñantes de capacitar a sus alumnos para esas tareas.

Como consecuencia, si los profesores no damos ejemplo de trabajo colaborativo mediante prácticas basadas en el trabajo en común, la coordinación y la ayuda mutua, difícilmente podemos ser creíbles y conseguir las capacidades que en ese sentido, debemos fundamentar en nuestros alumnos. Digamos ante todo, que al referirnos a trabajo colaborativo, queremos designar la acción de obrar conjuntamente con otro u otros individuos, con el propósito compartido de alcanzar un mismo fin. La acción de colaborar puede desarrollarse entre diversos estamentos: profesorado, alumnado, padres y madres; entre servicios: inspección, servicios psicopedagógicos de apoyo, centros educativos, entre otros. En nuestro caso, la colaboración entre docentes, es un modo de trabajar mancomunadamente, compartiendo recursos, para alcanzar propósitos específicos durante un período de tiempo determinado, que tiene como características y requisitos principales los siguientes: es voluntario; está establecido en términos de colegialidad, entre iguales; no existe predominio por parte de ninguno de los agentes; en igualdad de condiciones independientemente de rangos jerárquicos o situaciones administrativas; se basa en la

lealtad y en la confianza recíprocas; implica, por lo tanto, un determinado planteamiento ideológico.

No obstante trabajar en equipo no es una tarea fácil ya que surgen algunas dificultades en donde se implica dos grupos de gran influencia; por una parte, un conjunto de factores culturales muy arraigados entre el colectivo docente; y por otra, hay algunos factores que implican no trabajar en equipo, empezando por los estorbos y barreras relacionados con la cultura, es decir, con el conjunto de significados compartidos, valores, hábitos, costumbres, ritos, símbolos, actitudes individuales y de grupo. Existe una costumbre generalizada de adoptar el logo centrismo como principio organizador del currículum y ello da origen a la creación de equipos cerrados, inalterables y escleróticos, compuestos por especialistas en cada una de las áreas curriculares, que dificulta las posibilidades de interacción con otras personas y grupos.

Un equipo de trabajo consiste en un grupo de personas trabajando juntas las cuales comparten percepciones, tienen una propuesta en común, están de acuerdo con los procedimientos de trabajo, cooperan entre sí, aceptan un compromiso, resuelven sus desacuerdos en discusiones abiertas y que todo eso no aparece automáticamente, sino que debe irse construyendo poco a poco. Estamos hablando de una acción colaborativa en la que la discusión no es el objetivo sino el medio y en la que las personas que desempeñan tareas directivas o de coordinación de grupos y equipos; no abdican de su autoridad ni responsabilidad ni renuncian al control formativo del trabajo del profesor. (Bell 1992: 45)

En definitiva el trabajo en equipo no se garantiza a través de crear normas, reglas formales o procedimientos estandarizados; se precisa de unas personas que lideren el proceso de una manera más atractiva, creativa y dinámica de lo que se puede hacer en una escuela que sigue planteamientos y estrategias burocráticas. Los directivos escolares suelen tener más tiempo que los demás para visualizar los problemas y acostumbran a tener una visión más completa e integral de lo que acontece en la institución.

## 1.7 El debate sobre las competencias

Luis Enrique Alonso, Carlos J.

Fernández Rodríguez, José Nissen, 2008

Desde mucho tiempo atrás se señala que la universidad está en crisis, parece no responder a necesidades de los mercados competitivos, debido que ha existido un cambio profundo del modelo productivo vigente; de una sociedad industrial que basaba su desarrollo en un modelo de producción en serie caracterizado por una estabilidad en los mercados. Además, ha existido una transición de una economía desregularizada y competitiva frente a nuevas formas y exigencias por parte de los consumidores, teniendo que invertir en nuevas tecnologías y junto con ello en el manejo de las mismas, contar con una información determinada que sea eficaz frente a la de los competidores.

Las organizaciones empresariales deben así adaptarse a los requerimientos de mercados abiertos a la globalización cada vez más competitivos y cambiantes; viéndose así la necesidad de exigir en sus empleados, competencias que tradicionalmente no han formado parte del currículo académico, tales como: habilidades sociales, liderazgo, capacidad de trabajo en equipo, gestión del estrés, inteligencia emocional, experiencias vividas, aprendizajes en contextos no formalizados, manejo de sí mismo en distintas situaciones, dominio de la tecnología, entre otros. El saber le permitirá tener más probabilidades de alcanzar el éxito profesional. La era de la información de las nuevas tecnologías de la comunicación son la clave del nuevo progreso económico y esto va a marcar la diferencia entre el progreso económico y la decadencia.

Sin embargo, los jóvenes que han ido incorporándose al mercado de trabajo, no han podido responder a las exigencias del mercado laboral. Desde entonces se ha planteado reformas en la enseñanza superior que implica que el alumno debe poseer un conjunto de conocimientos que le permitan una adecuada inserción laboral, con esto las universidades están llamadas a jugar un papel cada vez más activo y con mayor protagonismo en el desarrollo económico, al mismo tiempo, se pretende actualizar la participación de todos los agentes de la sociedad en el proceso de cambio que experimenta ésta, a ritmo global. Por todo esto, en las universidades y en todos sus niveles de estudios, se pretende o se hace hincapié en el desarrollo de las competencias de sus alumnos, adaptando sus planes de estudio y métodos de aprendizaje, con la finalidad que sus estudiantes sean capaces de enfrentarse a todas las exigencias del mundo laboral.

No obstante se plantea una problemática desde el momento en que vivimos una sociedad cambiante, las competencias de hoy no necesariamente servirán para el mañana. Existe un desfase entre los rápidos cambios en el mercado de trabajo respecto a la subjetividad personal de los trabajadores, que proceden a acumular un conjunto de competencias que son importantes en un determinado tiempo y quedan obsoletas tiempo después. Muchas de estas competencias son adquiridas en un mercado educativo distinto al entorno universitario. Al mismo tiempo, surge otra problemática en cuanto a las reformas de los planes de estudio, tardan años en incluir, debido a los filtros, controles y aprobaciones que requieren las modificaciones de dichos planes. La propia universidad sufre la adaptación de los nuevos tiempos al no poder responder a los nuevos retos, podemos entonces concluir que:

La consecución de un aprendizaje permanente debería basarse en un compromiso explícito: por parte de los gobiernos de invertir y crear 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 (OIT, 2005).

De la misma manera, los sistemas educativos superiores deben asumir la necesidad de una profunda reforma en la estructura y organización de la enseñanza, basados en la movilidad, el reconocimiento de titulaciones y la formación a lo largo de la vida.

Se trata de ofrecer una formación de calidad que atienda los retos y desafíos del conocimiento y de respuestas a las necesidades de la sociedad. Potenciar la autonomía de las universidades y las exigencias de rendir cuentas sobre el cumplimiento de sus funciones. Sin embargo se observa que las instituciones raramente informan sobre lo que efectivamente ocurre con sus alumnos entre el momento en que se matricula y se gradúa. Tampoco existe adecuada información sobre los resultados del aprendizaje, ni el desempeño de los graduados al incorporarse al mercado laboral” (Bruner Uribe, 2007)

Es por todo esto que, resulta largo el proceso de cambio, en los que juegan un papel preponderante las universidades, los docentes, el propio estudiante, la sociedad, los gobiernos y las políticas en general.

## 1.8 Las diez nuevas competencias para enseñar

Perrenoud, PH ,*Barcelona, Graó. 2004.*

Las diez nuevas competencias para enseñar son campos o dominios que considera prioritarios en los programas de formación continua del profesor de Primaria. En cuanto a las Situaciones de Aprendizaje además de conocer los contenidos de una disciplina y organizar su enseñanza hay que sumarle la competencia emergente de saber poner en acto situaciones abiertas, que partiendo de los intereses de los alumnos les implique en procesos de búsqueda y resolución de problemas.

La competencia didáctica parte de los conocimientos previos de los alumnos y de considerar los errores como parte del aprendizaje, se completa con la capacidad fundamental de saber comunicar entusiasmo al deseo de saber, implicando a los alumnos en actividades de investigación o proyectos de conocimiento. Por otro lado también tenemos la progresión de los aprendizajes, que a través de la práctica se da una pedagogía de situaciones problema. Al ser estas situaciones de carácter abierto el docente debe tener la capacidad de saber regular dichas situaciones, ajustándose a las posibilidades del grupo. Para ello es necesario controlar los mecanismos de las didácticas de las disciplinas y las fases del desarrollo intelectual. Otra competencia importante es la diferenciación en donde el maestro tiene que asumir la heterogeneidad del grupo poniendo en funcionamiento dispositivos adicionales propios de una pedagogía diferenciada. Una propuesta es la de saber poner en funcionamiento el método de la enseñanza recíproca, esta competencia pedagógica implica el saber crear las condiciones de cooperación necesarias en las que se ponen en juego determinados valores y actitudes, como la de tolerancia y respeto.

Asimismo la motivación es una competencia de estimular y mantener el deseo de saber, y la decisión de aprender va más allá que el enunciado tradicional de saber motivar. La habilidad didáctica de saber construir el sentido que tienen los conocimientos y comunicarlo, es necesaria para acortar la distancia entre éstos y la escuela. De la misma manera la competencia de trabajo en equipo implica saber adoptar el rol de líder para dirigir reuniones e impulsar y mantener el equipo, dicha competencia se asienta en la convicción de que el trabajo en grupo es un valor fundamental. También en la asunción de la presencia de conflictos como algo inherente a la realidad de cualquier colectivo, por lo tanto, los docentes deberán estar preparados en cuestiones de dinámica de grupos así como capacitados para ser moderadores y mediadores.

La gestión de la escuela que debe tener una competencia importante dentro de la educación, donde supone trabajar abriéndose hacia la comunidad formativa en su conjunto; involucrando competencias específicas de administrar recursos de la escuela, de coordinar y organizar las posibilidades del componente humano de la comunidad educativa, agrupar el autor junto al desafío de elaborar y negociar un proyecto institucional. Igualmente la relación con los padres es primordial para poder implicar a ellos en la construcción de los conocimientos, para ello, un componente previo es el de fomentar reuniones con ellos, donde fluya la información y brote el debate. El docente, además, deberá estar preparado para el desafío de conducir dichas reuniones, ya ser competente en este espacio de diálogo es saber conceder un papel más activo a los padres, en otras palabras, saber construir un espacio de colaboración.

Por otro lado las nuevas tecnologías van de la mano con la educación y por ende se debe saber utilizar programas de edición de documentos y explotar recursos didácticos de los programas informáticos y de multimedia. Junto a los métodos activos tradicionales, los instrumentos tecnológicos pueden incorporarse al aula como métodos activos postmodernos, el éxito de éstos dependerá de la competencia del profesor en utilizar lo que la cultura tecnológica actual nos ofrece para ponerlo al servicio de la enseñanza.

Sabemos que hoy en día tenemos una sociedad llena de antivalores, eh ahí el trabajo del maestro el de inculcar valores ético-morales, para de esta manera formar educandos con una verdadera calidez educativa, y así poder prevenir la violencia en la escuela y en la ciudad evitando luchar contra los prejuicios y las discriminaciones sexuales, étnicas y sociales. Además hay que saber desarrollar el sentido de la responsabilidad, la solidaridad, el sentimiento de justicia y el saber gestionar las reglas de la vida en común, todo esto referente a la disciplina. Finalmente tenemos la formación continua, que es la novedad en torno al aspecto de la renovación e innovación pedagógica, porque solo un maestro en continua capacitación será un maestro competente. Tenemos que recalcar que un maestro nunca deja de aprender debido a que siempre aparecen nuevas actualizaciones en cuanto a tecnología y ciencia; por ello los docentes nos estamos reformando siempre.

## 1.9 Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España.

Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación  
(ANECA, marzo 2009)

El funcionamiento del mercado de trabajo

La inserción en el mercado de trabajo como fenómeno social presenta una complicación tal que su estudio solamente ha posibilitado, por ahora, la elaboración de teorías y modelos explicativos. Dichas elaboraciones intentan dar razón del comportamiento de los principales agentes sociales (demandantes de empleo, empleadores, poderes públicos). Por ello la teoría del capital humano considera que la formación es un tipo de inversión con costes directos (dinero invertido) e indirectos (dinero dejado de ganar mientras dura la formación). Por otra parte, consideran que la formación es utilizada por los empleadores igualmente en los procesos de selección de sus empleados, como una señal de la capacidad innata de los candidatos para adquirir las competencias que necesita la empresa, rotación y movilidad laboral son los dos fenómenos esenciales a esta etapa.

Dentro del contexto internacional, la comparación de la situación de los egresados en diferentes países, en lo que respecta a su inserción laboral, los sistemas educativos rezagan unos de otros, de tal forma que las instituciones o los programas formativos no siempre implican del todo comparables, en un sentido universal, Según Techler,

Llega a la conclusión de que existe cinco criterio principales empleados para determinar el éxito en el empleo que son: Una transición suave al empleo, que implicaría corto espacio de tiempo para acceder al empleo después de la graduación; una proporción baja de desempleo; una proporción baja de empleo precario; éxitos de los graduados en términos verticales, que supone alta proporción de graduados con empleo adecuado; éxitos de los graduados en términos horizontales es decir utilizar los conocimientos adquiridos durante la formación. ( Techler,2005)

La finalización de los estudios universitarios en donde el período inicial del proceso de inserción laboral es el final del periodo universitario; empezar a buscar un trabajo supone un momento de cambio, pues se trata de pasar del papel de estudiante a la de un trabajador, aquí se pone en juego el pasado para proyectar su biografía hacia el futuro, es decir se trata del paso a la adultez madura y adquisición de la autonomía personal. De igual manera la adquisición de un empleo significa la incorporación al grupo social de

activos, abandonando la dependencia de la familia que generalmente caracteriza al universitario.

Una vez terminada la universidad se presenta un periodo de articulación entre la formación recibida y la inserción al mundo laboral eso se debe al propio vértigo del cambio, pero sobre todo a la contrariedad con la formación recibida. Esta decepción se debe a la percibida falta de utilidad de los estudios para lograr una inserción laboral inmediata, con la inmensa grieta existente entre la universidad y el mercado laboral. Hay determinadas situaciones y circunstancias personales que separan el espacio que hay dentro de la universidad, entre ellas tenemos la impericia que se trata de una sensación de corroborar la diferencia entre “haber estudiado” una carrera y “ser” lo que se ha estudiado. También tenemos la inexperiencia laboral que se presenta como uno de los factores que más aportan a la percepción de la discontinuidad entre mundo universitario y el mundo laboral, debido a que en la mayoría de universidades se imparten solo conocimientos teóricos y hay carencias de aplicabilidad práctica de los mismos.

La experiencia se establece en un componente clave para el acceso al mundo laboral. Pero por otro lado no se conoce: el funcionamiento básico del mercado, la proyección del propio campo laboral, y la proyección curricular de los estudios. El Temor, también está inmerso en la inserción laboral ya que la formación universitaria no ha conseguido generar titulados con seguridad en sus propias capacidades. La valoración de la universidad y la formación recibida en el periodo de esta tiene aspectos negativos, como excesiva teoría y alejada del mundo del trabajo, excesivamente generalista, alcance de una parte sustancial de la formación recibida, carencia en enseñanza de idiomas, incompetencia de parte del profesorado. Así como también tiene aspectos positivos como por ejemplo la potenciación de la capacidad de aprendizaje, apertura a diferentes campos del saber y la práctica, conocimiento como una especie de cultura general, innovación metodológica y cooperación entre el alumnado a través del trabajo en equipo.

Pera ingresar al mundo laboral implica tener experiencia, y esto solo a través del trabajo se puede conseguir, y es que sin una mínima demostración de experiencia, no se puede entrar a la clasificación del personal, sin experiencia el título no vale nada. Otra de la estrategia más valorada es la realización de prácticas dentro del periodo de la formación universitaria. Entre los factores considerados es el conocimiento de idiomas, las estancias en el extranjero y sobre todo, la posesión de másteres, cursos de postgrados por un lado, y por otro lado actitud, carácter y personalidad.

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

Jurgen Weller, marzo 2009

En la mayoría de los países la inserción laboral de los jóvenes ha sido débil, determinada por la modesta expansión de la actividad económica, afectando a todos los grupos etarios y aumentando la tasa de desempleo, siendo más alta que de los adultos. La inserción laboral de los jóvenes más calificados es más favorable que de los jóvenes con niveles educativos más bajos, que sin embargo, es relativo en un momento de crisis. A pesar de la importante ampliación de cobertura en la educación primaria y secundaria existen serios problemas en la calidad de la educación, considerando además que, la educación secundaria ha llegado a ser una condición necesaria pero no suficiente para una inserción laboral exitosa, lo que obliga a prepararse más y conseguir un título que les permita tener mejores oportunidades en el mercado laboral. Una condición clave para la inserción laboral colectiva e individual sin duda, será el mejoramiento de la cantidad y la calidad de la educación en todos sus niveles.

Sin embargo, surge otra problemática en cuanto a las expectativas que los jóvenes ponen en los beneficios de la inserción al mercado laboral, centrados en la mejoría del bienestar, material individual y de la familia, la creación base para independizarse económicamente y crear un hogar propio, el reconocimiento social, entre otros. No obstante, para muchos jóvenes las realidades del mercado de trabajo les presentan un contexto diferente que no satisface sus aspiraciones o lo hace en parte, teniendo que enfrentarse a trabajos con bajos salarios, amenazas con despido, inestabilidad laboral, malos tratos, acoso sexual, relaciones personales desagradables, que impiden el aprovechamiento que tiene el trabajo para el desarrollo individual y social de los jóvenes.

La creciente importancia de la combinación del trabajo con sus estudios puede generar tensiones negativas al afectar el rendimiento de ambos campos. Para muchos jóvenes la alternativa de combinar los estudios con el trabajo probablemente terminarían abandonando los primeros debido a las urgencias de tener un empleo y un salario, por lo mismo, el cumplimiento de las aspiraciones relacionadas con el mercado de trabajo, generalmente requiere un largo plazo, sin embargo, muchos jóvenes tiene urgencias de corto plazo que les presiona a desertar tempranamente del sistema escolar, les impiden retomar sus estudios y les obliga a aceptar cualquier empleo para poder generar ingresos laborales indispensables para su hogar.

Considerando además, que a pesar de hacer grandes esfuerzos y sacrificios en sus estudios, no garantiza que al momento de la selección prevalezca, debido a la falta de

transparencia en las contrataciones, ya que en muchos de los casos prima los contactos personales y las recomendaciones, para ingreso a trabajos atractivos con mejores salarios, además, el mercado exige experiencia laboral, pero muchos jóvenes que buscan trabajo por primera vez, les resulta difícil acumular experiencias sin la previa oportunidad, si a eso le sumamos que no se considera experiencias en ocupaciones accesibles para jóvenes de bajo nivel educativo.

Otra traba que enfrentan los jóvenes es la exclusión a causa de su edad, expresiones culturales, socioeconómicas, etnias, preferencia sexuales, de género entre estas las pocas oportunidades de empleo productivo para mujeres con educación formal baja, que buscan en el empleo, el desarrollo personal, autónomo e independizarse de los roles tradicionales estrechamente vinculados con el hogar; por otro lado, existe un interés creciente de los jóvenes en la independencia laboral y en la participación en micro y pequeñas empresas, lo que no siempre les resulta fácil, debido a los obstáculos para iniciar actividades empresariales como la no concesión de un crédito o la falta de experiencia, lo que les puede llevar a un fracaso. Esto no significa que los emprendimientos juveniles no sean una buena alternativa, más bien se debería apoyar y fortalecer esta alternativa, introducir competencias y mallas curriculares no solamente para formar una empresa, sino también para formar ciudadanos más autónomos, con capacidad de análisis y decisión. No obstante, para mejorar la inserción laboral de los jóvenes, tendría que haber una dinámica demanda laboral, que surge de altas y estables tasas de crecimiento económico y las expectativas correspondientes que llevan a las empresas a contratar más personal.

## **2. METODOLOGÍA**

## **2.1 Diseño de la investigación:**

La investigación es de tipo descriptiva, pues se va a caracterizar la realidad laboral de los titulados de la U.T.P.L., como la relación entre la formación y su actividad laboral. La investigación además tiene un diseño cuantitativo y cualitativo, pues se analiza datos estadísticos a partir de los cuales se desarrollaran conclusiones, recomendaciones y que sin duda alguna sirvieron de fundamento para la propuesta.

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

### **2.2.1 Métodos**

El momento de establecer el método que se va a utilizar en el desarrollo de la investigación debemos considerar todos los factores y sus variantes y sobre todo el objetivo general a cumplir, todo con el fin de no errar al momento de su realización como asegura Arturo Monje.

Quando se va a resolver un problema de forma científica, es muy conveniente tener un conocimiento detallado de los posibles tipos de investigación que se pueden seguir. Este conocimiento hace posible evitar equivocaciones en la elección del método adecuado para un procedimiento específico. (Monje, Arturo 2011:98)

En este contexto, el método analítico sintético, fue de gran utilidad ya que los datos obtenidos pasaron por un análisis e interpretación, en donde todas las encuestas fueron procesadas a datos a través de cuadros estadísticos para una mejor comprensión. Para complementar nos apoyamos en el método inductivo deductivo, el cual nos permitió interpretar de mejor manera los datos y poder obtener una conclusión o lo que vendría a ser el problema fundamental a través de su lectura y su respectiva interpretación.

### **2.2.2 Técnicas**

Las técnicas que utilizamos están dentro del margen de necesidad que cada método requiere, por ello entre las técnicas empleadas están: la técnica de revisión documental, estableciendo material de lectura brindada por la universidad y otros consultados por nuestra parte, también se utilizó la técnica de la encuesta y entrevista.

### **2.2.3 Instrumentos**

Se trabajó con la ficha inicial de contactos que nos permitió establecer la población y por ende la muestra adecuada para la investigación, un cuestionario a docentes para obtener información específica sobre el titulado, lo cual permitió hacer su análisis e interpretación respectiva a través de los métodos ya especificados anteriormente. Un inventario de tareas

del trabajo del docente que se aplicó tanto a empleadores como a titulados y que sirvió para establecer lo que el docente está realizando dentro de la institución y como está trabajando dentro de la misma. Un cuestionario dirigido a empleadores con la finalidad de poder comprobar datos expuestos por los docentes para ver el grado de veracidad de los mismos.

### **2.3 Preguntas de investigación:**

Las preguntas que guiaron nuestro trabajo de investigación fueron:

¿Cuáles son las características del puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja?

¿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**

Dentro del cambio del sistema educativo de nuestro país, se encuentra la dura labor de las instituciones y con ellas los docentes, de acoplarse a este nuevo paradigma educativo. Tanto en instituciones urbanas como la escuela España la misma que se encuentra ubicada en el centro de la ciudad de Cuenca y de igual manera la escuela República de Colombia, Herman Cordero Crespo, Isidro Ayora y Teresa de Jesús Molina, así como en las rurales las escuelas Remigio Romero León y Emilio Arévalo, resulta dificultosa asimilar todo este proceso de cambio y por ende las falencias dentro de la preparación profesional de nuestros docentes.

### **2.5 Población y muestra:**

La población investigada está constituida por el universo total de 1849 titulados de la modalidad Abierta y a Distancia de la Titulación de Ciencias de la Educación de la mención de Educación Básica, de la Universidad Técnica Particular de Loja, desde el año 2007 hasta el 2012, y de sus empleadores. De toda esta población hemos pasado a seleccionar la muestra en un porcentaje representativo, dándonos como resultado ocho docentes de distintas instituciones educativas. La mayoría de muestra investigada en caso de empleados tienen el puesto de docente en el área fiscal, lo que quiere decir que todos ingresaron al magisterio; otro dato interesante de la muestra es que de ocho sujetos siete son mujeres, dándonos un porcentaje elevado de mujeres dentro de la profesión de la docencia, con

estos breves datos se pasó a realizar el proceso de investigación cuyos datos analizaremos más adelante.

## **2.6 Recursos:**

Para la presente investigación se utilizó los siguientes recursos.

### **2.6.1 Humanos**

- Titulados
- Directivos
- Investigadora

### **2.6.2 Institucionales**

- Las instituciones que se realizó el presente trabajo de investigación son las siguientes: Remigio Romero León, Mercedes de Jesús Molina, Republica de Colombia, Emilio Arévalo, Isidro Ayora, España, República del Ecuador
- UTPL.

### **2.6.3 Materiales**

Los cuestionarios facilitados por la coordinación de investigaciones, sus respectivos apoyos logísticos, una cámara digital para tomar fotos a los titulados, teléfono, celular y convencional, equipo de computación con accesos a internet, tanto para la redacción del trabajo como para el contacto on-line con la tutora y para la identificación de fuentes bibliográficas para el desarrollo de la tesis.

Los programas informáticos básicos (Word y Excel), materiales técnicos y de oficina básicos utilizados para la organización y sistematización de la información de campo y para la redacción de los borradores y del informe final del presente estudio.

### **2.6.4 Económicos**

<b>Recurso adquirido o pago de servicio</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Precio unitario</b>	<b>Total</b>
Transporte	8	5.00	40,00
Papel	500	0,02	10,00
Copias	500	0,02	10,00
Inscripción de matricula	1	450	450,00
<b>Total</b>			<b>470,00</b>

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

Para realizar esta investigación se realizó los contactos de manera personal y vía telefónica a cada uno de los titulados junto a sus empleadores, para localizar el lugar de trabajo; luego de esto se procedió a establecer el respectivo contacto con los sujetos de investigación para aplicar las encuestas con el fin de obtener los datos esperados, lo cual duró aproximadamente 45 minutos por cada titulado, culminando con éxito la obtención de los datos necesarios para nuestra investigación.

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

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

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

##### 3.1.1.1 Ubicación geográfica de los titulados

Tabla 1: Ubicación geográfica

Titulados	Código	Establecimiento Educativo	Ciudad
Titulado1	01024I01077	Remigio Romero León	Cuenca
Titulado2	01024I01078	Mercedes de Jesús Molina	Gualaceo
Titulado3	01024I01079	República de Colombia	Cuenca
Titulado4	01024I01080	Emilio Arévalo	Oña
Titulado 5	01024I01081	Isidro Ayora	Paute
Titulado 6	01024I01082	República del Ecuador	Cuenca
Titulado 7	01024I01083	República del Ecuador	Cuenca
Titulado 8	01024I01084	España	Cuenca

Autora: Alicia Lorena Romero Caguana.

Fuente: Encuesta a docentes

##### 3.1.1.2 Edad.

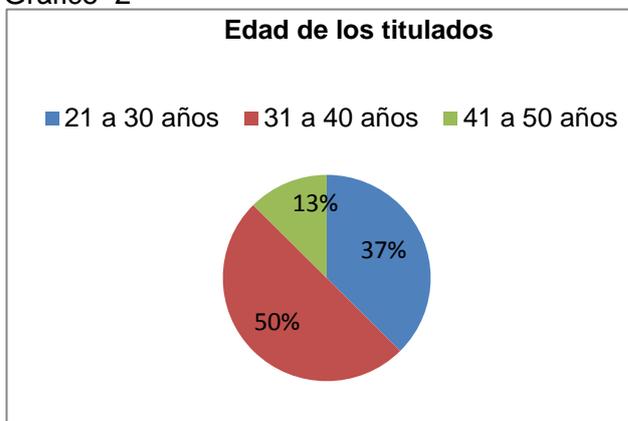
Tabla 2: edad de los titulados

Intervalo de edades	Frecuencia	Porcentajes
21 a 30 años	3	37%
31 a 40 años	4	50%
41 a 50 años	1	13%
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

Autora: Alicia Lorena Romero Caguana.

Fuente: Encuesta a docentes.

Gráfico 2



Autora: Alicia Lorena Romero Caguana.

Fuente: Encuesta a docentes.

Se puede notar que un 37% de investigados están entre 21 a 30 años; mientras que el 50% están entre 31 y 40 años y un 13% está entre los 41 y 50 años

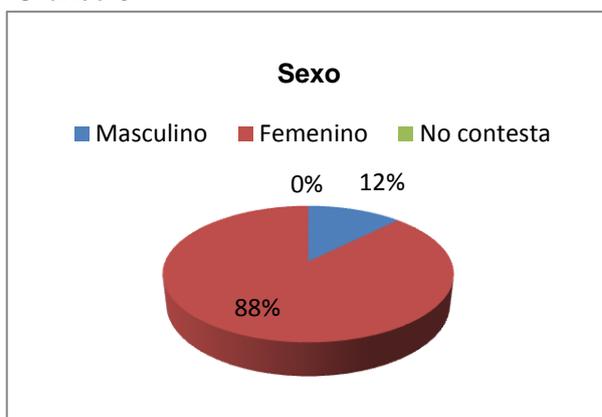
### 3.1.1.3 Sexo de los titulados

Tabla 3: Sexo de los titulados

Opción	Frecuencia	%
Masculino	1	12,5
Femenino	7	87,5
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100</b>

Autora: Alicia Lorena Romero Caguana.  
Fuente: Encuesta a docentes.

Gráfico 3



Autora: Alicia Lorena Romero Caguana.  
Fuente: Encuesta a docentes .

De la población total de sujetos investigados, el 87,5% son de sexo femenino, mientras que tan solo el 12,5% es masculino. Se puede considera que las mujeres tienen más afinidad por la carrera docente que los varones.

### 3.1.2 Características académicas de los titulados.

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

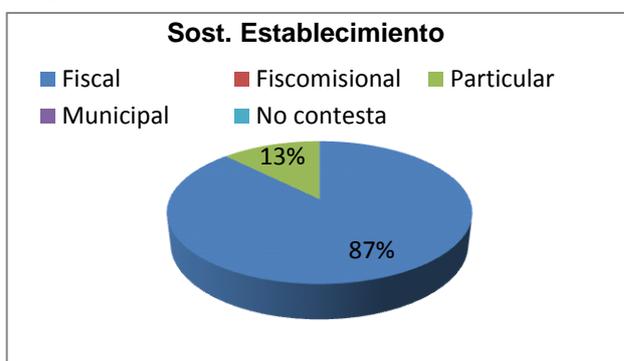
Tabla 4: Sost. Del colegio.

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	7	87,5
Fisco misional	0	0
Particular	1	12,5
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Autora: Alicia Lorena Romero Caguana.

Fuente: Encuesta a docentes.

Gráfico 4



Autora: Alicia Lorena Romero Caguana.

Fuente: Encuesta a docentes.

El Ecuador posee de muchos establecimientos fiscales en donde la educación es gratuita; es decir el estado brinda oportunidades para todos los estudiantes ya sea de alto, medio o bajo nivel económico para de esta manera logren ser personas preparadas por y para la vida.

Del universo encuestado, el 87,5 % provienen de colegios fiscales y tan solo el 12,5 % es de un colegio particular.

Esto puede ser debido a muchas causas, entre las principales puede estar el factor económico, por lo que la mayoría de ecuatorianos en referencia a nuestros padres no tuvieron posibilidades para una educación particular y optaron por la pública pese a que el nivel de enseñanza no era la mejor.

### 3.1.2.2 Tipo de educación.

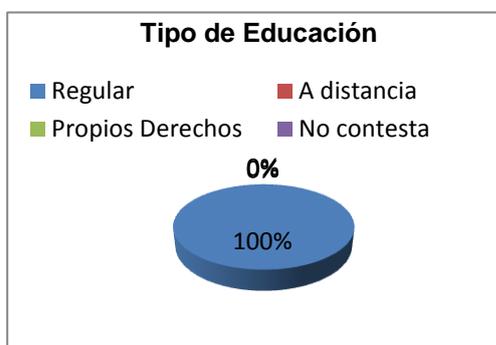
Tabla 5: Tipo de educación.

Opción	Frecuencia	%
Regular	8	100
A distancia	0	0
Propios Derechos	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Autora: Alicia Lorena Romero Caguana.

Fuente: Encuesta docentes.

Gráfico 5



Autora: Alicia Lorena Romero Caguana.

Fuente: Encuesta a docentes.

[...] Hay también diferencias entre los sistemas escolares de diversos países, y que los resultados de aprendizaje de los estudiantes de Educación Primaria y Educación Secundaria Inferior son globalmente poco satisfactorios. Las evaluaciones nacionales muestran que un porcentaje importante de los estudiantes de América Latina no alcanza el nivel de desempeño mínimo determinado para su grado. (Murillo y Román, 2008: 28)

En este caso, el total del universo investigado asistió a una educación regular, lo que quiere decir que la adquisición de conocimientos en base al grado que cursaban fue satisfactoria en cuanto a contenidos.

Que hayan recibido una educación regular no quiere decir que hayan desarrollado todas sus competencias en cuanto a contenidos, pues como es cierto Latinoamérica y puntualmente Ecuador atraviesan un momento de cambio lo que implica que la educación recibida en la escuela y colegio realmente no satisfacían las necesidades del estudiante.

### 3.1.2.3 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura sin incluir en título de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

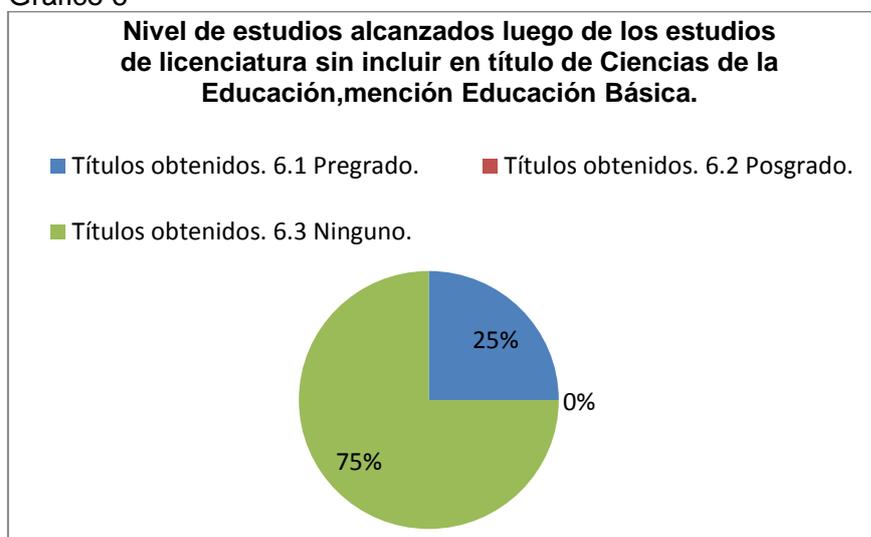
Tabla 6: Nivel de estudios alcanzados.

Títulos obtenidos.		
6.1	6.2	6.3
Pregrado.	Posgrado.	Ninguno.
2	0	6

Autora: Alicia Lorena Romero Caguana.

Fuente: Encuestas a docentes

Gráfico 6



Autora: Alicia Lorena Romero Caguana.

Fuente: Encuesta a docentes.

[...] La identidad profesional docente como un proceso de construcción personal de sentido respecto al trabajo de enseñanza y la asunción del mismo como una tarea de por lo menos mediano plazo. La identidad profesional del docente tiene por tanto elementos referidos a la decisión o motivación personal por la enseñanza la que a su vez puede tener diversos orígenes, y a la forma como esta decisión se afianza en mayor o menor grado a través de la formación inicial como maestro, y a la reformulación o reconstrucción de este sentido que ocurre a lo largo del ejercicio profesional. (Avalos Beatrice, 2009:56)

De los ocho docentes encuestados, tan solo dos docentes indican que tienen un título de pregrado, lo que viene a ser el 25% del universo total, frente a un 75% que no posee ningún título extra, siendo seis docentes, lo que según estudios indican que para la inserción laboral realmente es necesario una preparación continua, que de cierta manera en nuestros titulados no es general pero por lo menos hay índices que lo hacen.

Entre las necesidades de la inserción laboral y la continua preparación después de la universidad, vemos que nuestros titulados tienen un índice aceptable en preparación, pero hay que mejorar mucho e incentivar a continuar sus estudios, mediante becas u otros medios.

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

Tabla 7: Situación laboral actual

Opción	Frecuencia	%
<b>Puesto R. Estudios</b>	8	100
<b>Puesto no R. Estudios</b>	0	0
<b>Realizando Otros Est.</b>	0	0
<b>Buscando 1er Empleo</b>	0	0
<b>No trabaja en la Actu.</b>	0	0
<b>No contesta</b>	0	0
<b>Total</b>	8	100

Autora: Alicia Lorena Romero Caguana.  
Fuente: Encuesta a docentes.

Gráfico 7



Autora: Alicia Lorena Romero Caguana.  
Fuente: Encuesta a docentes.

[...] Es indudable que referirse a los docentes como tema de decisión política tiene todas las características de los problemas más difíciles enfrentados por los gobiernos y las sociedades. Es un asunto cargado política e ideológicamente y que tiene inmensas implicaciones financieras en casi cualquiera de los escenarios posibles. No es sorprendente, entonces, que los temas relacionados con los docentes constituyan un espacio de alta complejidad en el que aún queda mucho por construir y avanzar. (Denise Vaillant, 2009:29)

En este caso también el universo total investigado en la actualidad se encuentra laborando en puestos relacionados con los estudios universitarios obtenidos en la UTPL en la mención de educación básica, lo que quiere decir que aunque años atrás la docencia era una carrera denigrada, todos nuestros titulados optaron por esta difícil profesión.

Más que haber elegido la profesión docente por el lado económico, es claro notar que gran parte de nuestros titulados lo hicieron por vocación.

**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.**

Cinco docentes dicen que llevan cinco años dentro de la profesión de docente, lo que significa el 36%; mientras, que dos docentes dicen que llevan seis años lo que quiere decir el 25%, un docente que es el 13% dice que lleva siete años, otro docente dice que lleva doce años y por último otro docente que es el mismo 13% dice que lleva quince años de labor educativa.

El 100% de los docentes encuestados, dicen ejercer la profesión, lo cual quiere decir que además de la vocación hubo un compromiso serio con el proceso educativo.

De igual manera el 100% de la población encuestada no tiene ningún otro ingreso económico a parte de su labor como docente.

**3.1.3.2 Número de establecimientos educativos o instituciones en los que trabaja**

Tabla 8: Establecimiento que trabaja

Opción	Frecuencia	%
Uno	8	100
Dos	0	0
Tres	0	0
Cuatro o más	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Autora: Alicia Lorena Romero Caguana.

Fuente: Encuesta a docentes.

Gráfico 8



Autora: Alicia Lorena Romero Caguana.  
Fuente: Encuesta a docentes.

En este caso el total de la población investigada se encuentra laborando en una sola institución, esto es debido a que con la nueva reforma de la Ley de Educación se exige que el docente trabaje las ocho horas correspondientes dentro de la institución, mas tareas extracurriculares que demanda la profesión, todo esto no le deja tiempo para trabajar en otra institución.

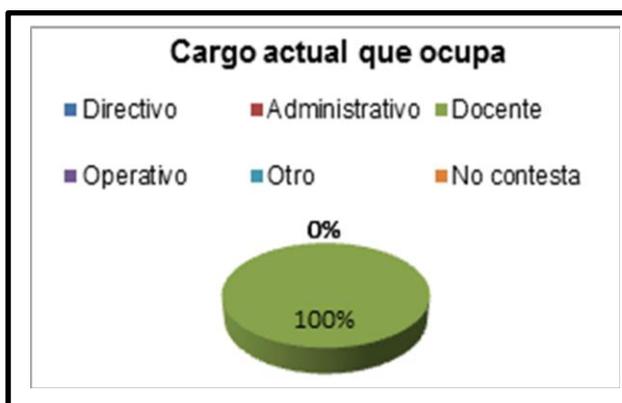
### 3.1.3.3 Cargo actual que ocupa dentro de la institución educativa o empresa.

Tabla 9: Cargo actual

Opción	Frecuencia	%
Directivo	0	0
Administrativo	0	0
Docente	8	100
Operativo	0	0
Otro	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100</b>

Autora: Alicia Lorena Romero Caguana.  
Fuente: Encuesta a docentes.

Gráfico 9



Autora: Alicia Lorena Romero Caguana.  
Fuente: Encuesta a docentes.

La desventaja percibida frente a trabajadores que han alcanzado un menor nivel formativo ya nos pone sobre la pista de una percepción común: la formación universitaria habría sufrido una devaluación que ha modificado el papel que cumplía en el pasado (Orense. 2009:68).

El total de la población entrevistada señala que su cargo es solamente en la docencia, diferente a lo que se manifiesta en teoría que el docente debe estar en continua preparación, para escalar puestos dentro de la institución, dentro de los cuales el primer objetivo es ocupar puestos administrativos.

Debido a que esta encuesta fue realizada a titulados, el total de universo tiene como cargo la docencia nada más, esto puede ser porque llevan poco tiempo en la institución lo cual no les ha permitido escalar puestos, o solamente tienen firmados contratos temporales, lo cual también impide de cierta manera que logren escalar puestos dentro de la institución educativa en la que laboran, pero como la mayoría son ingresos mediante el magisterio en el ámbito fiscal y tienen más de un año dentro de esta labor, es importante analizar porque no escalan puestos dentro de las instituciones, lo cual puede ser por la falta de oportunidades que se les brinda, debido a que no continúan con su preparación en niveles más altos.

### 3.1.4 Características del trabajo actual.

Tabla 10: Tipo de contrato laboral.

Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	8	100
Contrato civil	0	0
Contrato L. a tiempo parcial	0	0
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	0	0
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100</b>

Autora: Alicia Lorena Romero Caguana.  
Fuente: Encuesta a docentes.

Gráfico 10



Autora: Alicia Lorena Romero Caguana.  
Fuente: Encuesta a docentes.

El total de la población se encuentra contratada dentro del magisterio, lo que significa que todos están laborando en escuelas fiscales, de educación regular.

Tabla 11: Sost. Del establecimiento.

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	8	100
Fisco misional	0	0
Particular	0	0
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Autora: Alicia Lorena Romero Caguana.  
Fuente: Encuesta a docentes.

Gráfico 11



Autora: Alicia Lorena Romero Caguana.  
Fuente: Encuesta a docentes.

Podemos notar que todos los establecimientos donde realizaron los estudios los titulados son de sostenimiento fiscal.

### 3.2 Valoración docente de la profesión:

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

##### 3.2.1.1 Rector o Director

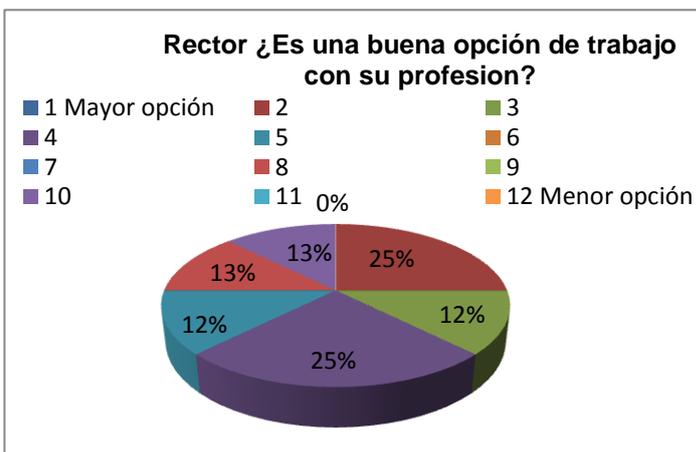
Tabla 12: Rector o Director

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	2	25
3	1	12,5
4	2	25
5	1	12,5
6	0	0
7	0	0
8	1	12,5
9	0	0
10	1	12,5

11	0	0
<b>12 Menor opción</b>	0	0
<b>No contesta</b>	0	0
<b>Total</b>	8	100

Autora: Alicia Lorena Romero Caguana.  
Fuente: Encuesta a docentes.

### Gráfico 12



Autora: Alicia Lorena Romero Caguana.  
Fuente: Encuesta a docentes.

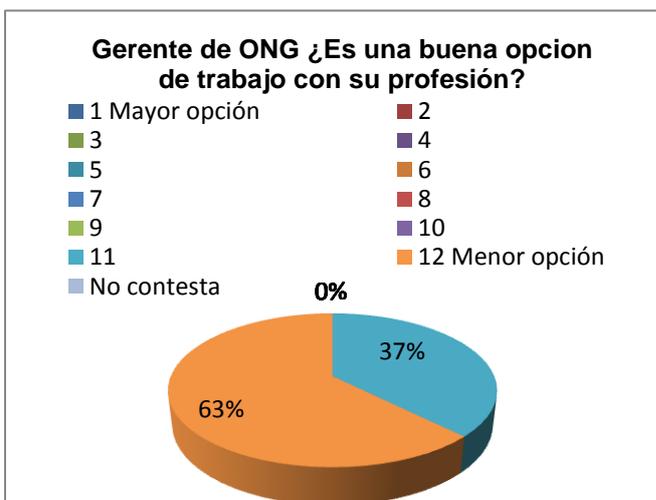
### 3.2.1.2 Gerente de ONG.

Tabla 13: Gerente de ONG.

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	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	3	37,5
<b>12 Menor opción</b>	5	62,5
<b>No contesta</b>	0	0
<b>Total</b>	8	100

Autora: Alicia Lorena Romero Caguana.  
Fuente: Encuesta a docentes.

**Gráfico 13**



Autora: Alicia Lorena Romero Caguana.  
Fuente: Encuesta a docentes.

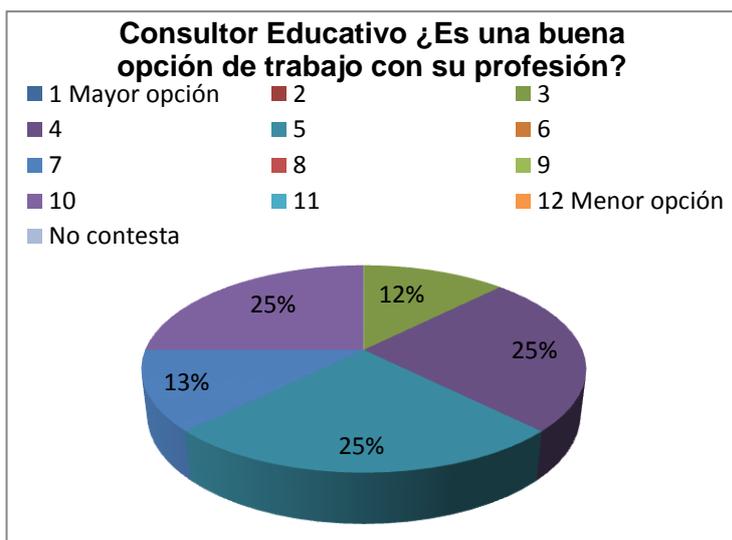
### 3.2.1.3 Consultor Educativo.

Tabla 14: Consultor Educativo.

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

Autora: Alicia Lorena Romero Caguana.  
Fuente: Encuesta a docentes.

**Gráfico 14**



Autora: Alicia Lorena Romero Caguana.  
Fuente: Encuesta a docentes.

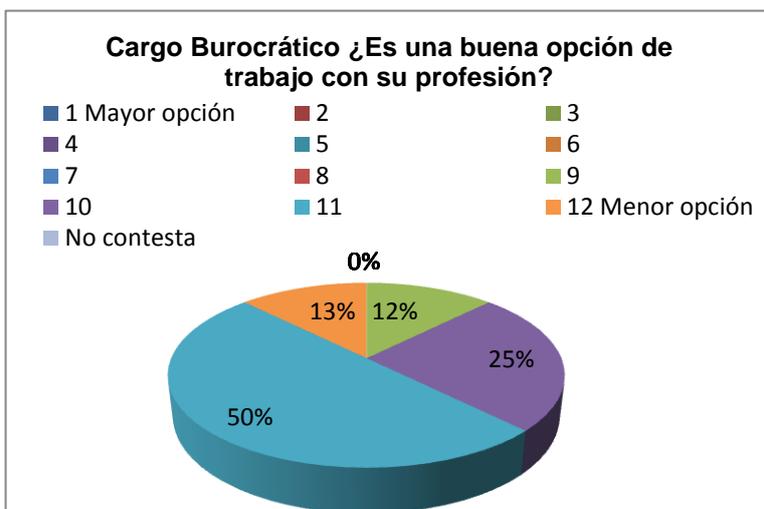
### 3.2.1.4 Cargo Burocrático

Tabla 15: Cargo Burocrático

Opción	Frecuencia	%
<b>1 Mayor opción</b>	0	0
<b>2</b>	0	0
<b>3</b>	0	0
<b>4</b>	0	0
<b>5</b>	0	0
<b>6</b>	0	0
<b>7</b>	0	0
<b>8</b>	0	0
<b>9</b>	1	12,5
<b>10</b>	2	25
<b>11</b>	4	50
<b>12 Menor opción</b>	1	12,5
<b>No contesta</b>	0	0
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100</b>

Autora: Alicia Lorena Romero Caguana.  
Fuente: Encuesta a docentes.

Gráfico 15



Autora: Alicia Lorena Romero Caguana.  
Fuente: Encuesta a docentes.

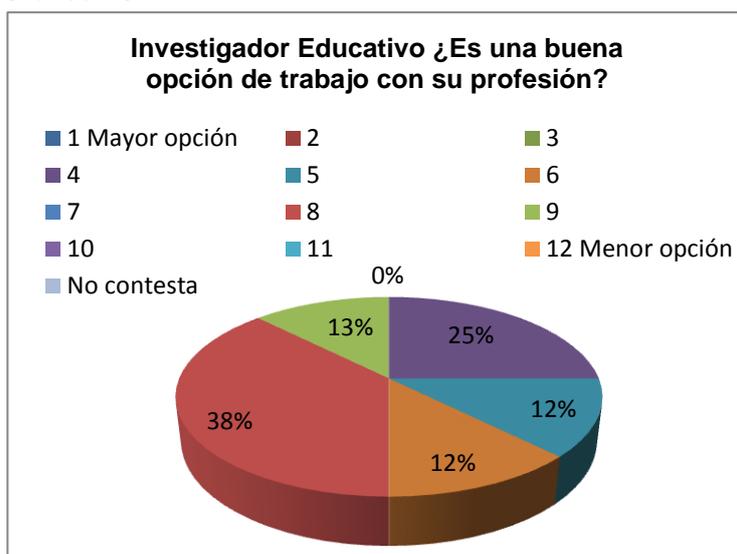
### 3.2.1.5 Investigador Educativo

Tabla 16: Investigador Educativo.

Opción	Frecuencia	%
<b>1 Mayor opción</b>	0	0
<b>2</b>	0	0
<b>3</b>	0	0
<b>4</b>	2	25
<b>5</b>	1	12,5
<b>6</b>	1	12,5
<b>7</b>	0	0
<b>8</b>	3	37,5
<b>9</b>	1	12,5
<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>	8	100

Autora: Alicia Lorena Romero Caguana.  
Fuente: Encuesta a docentes.

Gráfico 16



Autora: Alicia Lorena Romero Caguana.  
Fuente: Encuesta a docentes.

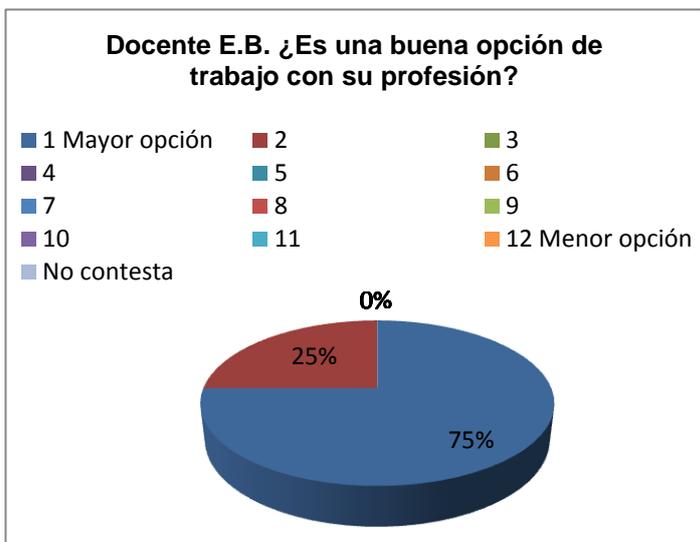
### 3.2.1.6 Docente de Educación Básica

Tabla 17: Docente de Educación Básica

Opción	Frecuencia	%
<b>1 Mayor opción</b>	6	75
2	2	25
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
<b>12 Menor opción</b>	0	0
<b>No contesta</b>	0	0
<b>Total</b>	8	100

Autora: Alicia Lorena Romero Caguana.  
Fuente: Encuesta a docentes.

Gráfico 17



Autora: Alicia Lorena Romero Caguana.  
Fuente: Encuesta a docentes.

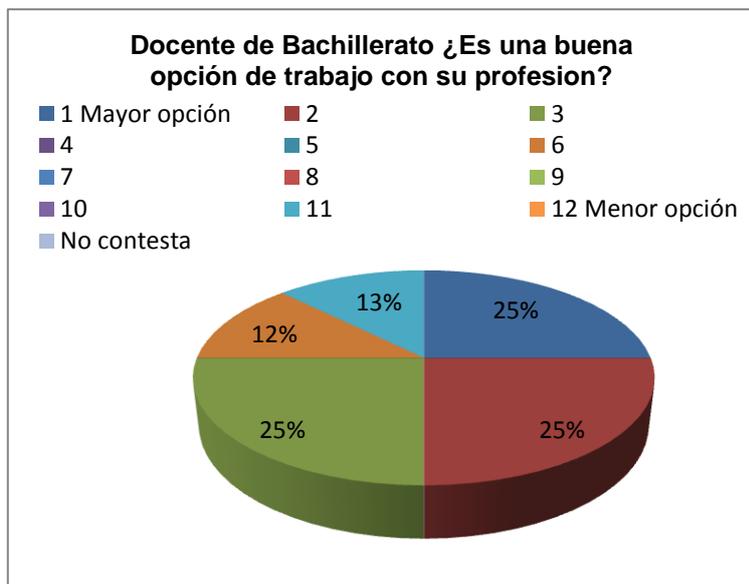
### 3.2.1.7 Docente de Bachillerato.

Tabla 18: Docente de Bachillerato.

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

Autora: Alicia Lorena Romero Caguana.  
Fuente: Encuesta a docentes.

Gráfico 18



Autora: Alicia Lorena Romero Caguana.

Fuente: Encuesta a docentes

### 3.2.1.8 Docente Universitario.

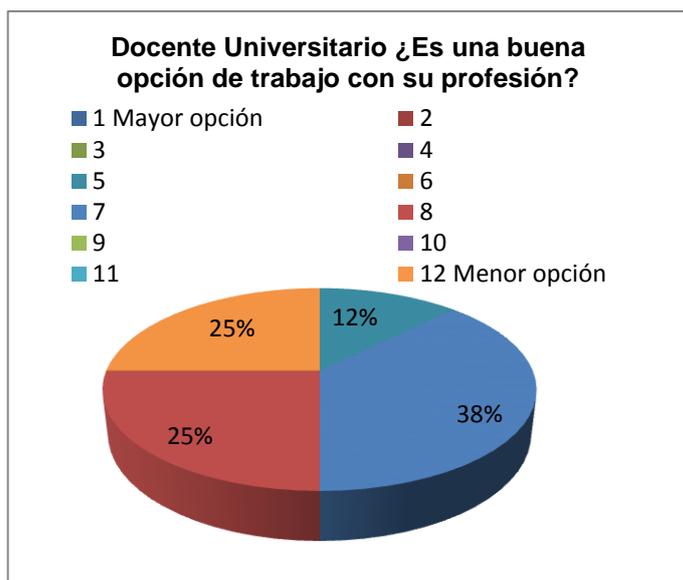
Tabla 19: Docente Universitario

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

Autora: Alicia Lorena Romero Caguana.

Fuente: Encuesta a docentes.

Gráfico 19



Autora: Alicia Lorena Romero Caguana.  
Fuente: Encuesta a docentes

### 3.2.1.9 Terapia Psicopedagógica

Tabla 20: Terapia Psicopedagógica

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

Autora: Alicia Lorena Romero Caguana.  
Fuente: Encuesta a docentes.

Gráfico 20



Autora: Alicia Lorena Romero Caguana.  
Fuente: Encuesta a docentes.

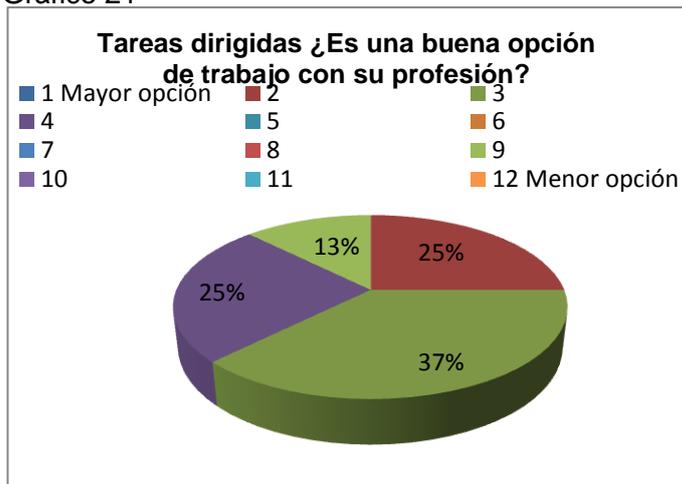
### 3.2.1.10 Tareas dirigidas

Tabla 21: Tareas dirigidas.

Opción	Frecuencia	%
<b>1 Mayor opción</b>	0	0
<b>2</b>	2	25
<b>3</b>	3	37,5
<b>4</b>	2	25
<b>5</b>	0	0
<b>6</b>	0	0
<b>7</b>	0	0
<b>8</b>	0	0
<b>9</b>	1	12,5
<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>	8	100

Autora: Alicia Lorena Romero Caguana.  
Fuente: Encuesta a docentes.

Gráfico 21



Autora: Alicia Lorena Romero Caguana.  
Fuente: Encuesta a docentes.

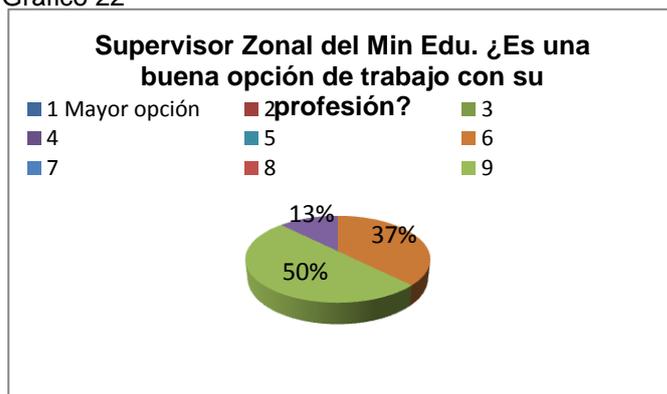
### 3.2.1.11 Supervisor Zonal del Ministerio de Educación.

Tabla 22: Supervisor

Opción	Frecuencia	%
<b>1 Mayor opción</b>	0	0
<b>2</b>	0	0
<b>3</b>	0	0
<b>4</b>	0	0
<b>5</b>	0	0
<b>6</b>	3	37,5
<b>7</b>	0	0
<b>8</b>	0	0
<b>9</b>	4	50
<b>10</b>	1	12,5
<b>11</b>	0	0
<b>12 Menor opción</b>	0	0
<b>No contesta</b>	0	0
<b>Total</b>	8	100

Autora: Alicia Lorena Romero Caguana.  
Fuente: Encuesta a docentes.

Gráfico 22



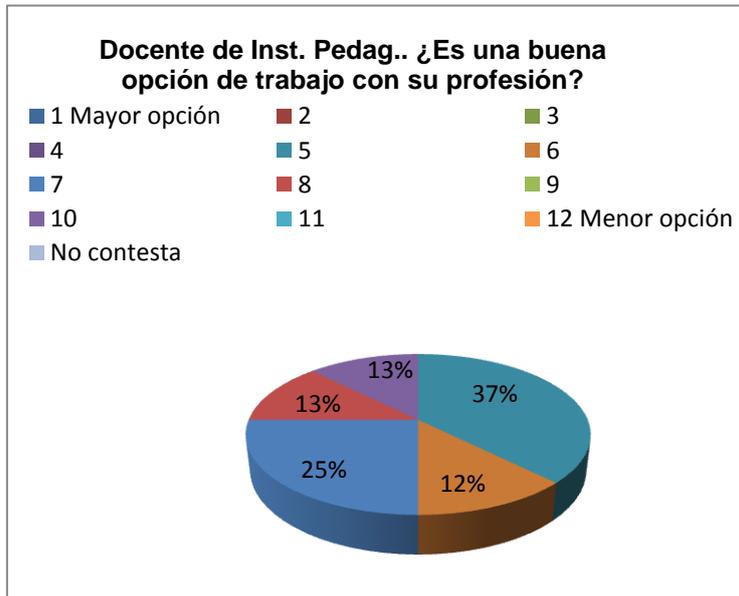
**3.2.1.12 Docente Instituto Pedagógico.**

Tabla 23: Docente Instituto P.

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

Autora: Alicia Lorena Romero Caguana.  
Fuente: Encuesta a docentes.

Gráfico 23



Autora: Alicia Lorena Romero Caguana.  
Fuente: Encuesta a docentes.

[...]El cambio desde un entorno burocrático-profesional en que importaban los temas educacionales y los temas sociales a un entorno de mercado competitivo que enfatiza los resultados de exámenes y la cantidad de alumnos, constituye uno de los experimentos más radicales que se hayan realizado en la educación. Tendrá efectos importantes y aún no conocidos sobre los patrones de la socialización docente (Lacey, 1995, 620)

Luego de analizar los resultados desde la tabla 12 hasta la tabla 23 que corresponde a la pregunta: Con su título profesional docente ¿Cuál es una opción de trabajo?. Podemos decir que como opción número uno tenemos el cargo de docente de Educación Básica, en segunda opción tenemos docente bachillerato, en tercer estaría tareas dirigidas, estos son los tres principales trabajos que los egresados dicen que podrían asumir a través de sus títulos.

Es importante analizar porque dejan a un lado puestos administrativos de organizaciones que es muy importante que un docente maneje para su superación personal, lo cual abre la incógnita, ¿Cómo se está formando docentes? Se los está educando solo para tareas específicas, o el docente debe estar en la capacidad de poder asumir la mayor parte de los campos laborales, como consejero educativo o rector, sería importante poder anotar estos aspectos para tomarlos en consideración para elaborar proyectos en mejora de estos puntos.

### 3.3 Satisfacción del docente.

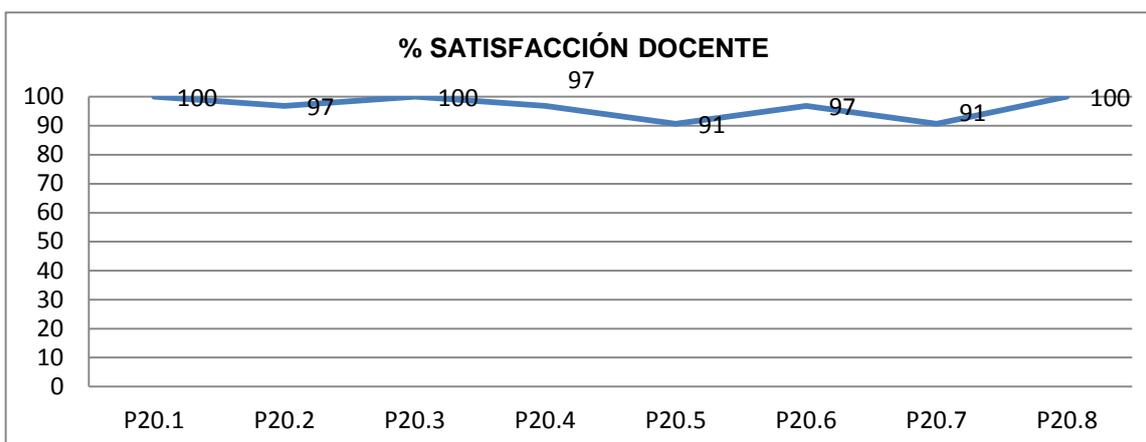
4=muy satisfecho. 3=medianamente satisfecho. 2=poco satisfecho.1= nada satisfecho.

Tabla 24: Satisfacción del docente.

% SATISFACCIÓN DOCENTE		
#pregunta	Pro.	%
Los estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia	4	100
El progreso social gracias al ejercicio de la docencia	4	97
El prestigio obtenido en el entorno laboral	4	100
La posibilidad de ascensos laborales en la institución.	4	97
El salario docente acorde con las funciones realizadas.	4	91
La diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula.	4	97
La posibilidad de salidas profesionales o diversas de empleos.	4	91
La realización y/o crecimiento personal.	4	100

Autora: Alicia Lorena Romero Caguana.  
Fuente: Encuesta a docentes.

Gráfico 24



Autora: Alicia Lorena Romero Caguana.  
Fuente: Encuesta a docente.

[...] Asumiendo que la enseñanza es una de las claves para el logro de buenos aprendizajes, la mejora de la situación de los docentes es uno de los principales desafíos enfrentados por las políticas educativas latinoamericanas<sup>2</sup>. Muchos países se caracterizan por un entorno profesional que presenta dificultades a la hora de retener a los buenos maestros y profesores. Son escasos los estímulos para que la profesión docente sea la primer opción de carrera. Las condiciones de trabajo son a menudo inadecuadas y existen serios problemas en la estructura de remuneración e incentivos. A esto se agrega la falta de una formación inicial y un desarrollo profesional adecuados que preparen a los docentes para la tarea de enseñar (Vaillant, 2007: 29).

En general la mayoría de la población encuestada está de acuerdo y muy satisfecho con la labor que se encuentra realizando, cumpliendo con el objetivo de la educación en cuanto a los docentes se refiere que deben estar motivados para lograr con gran eficacia el proceso de la enseñanza.

Uno de los puntos principales de la docencia son los incentivos, y la remuneración es también uno de los problemas principales para elegir la docencia, lo cual mediante esta pregunta vemos que de cierta manera se ha superado, la mayoría se encuentra satisfecho dentro de su profesión educativa.

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

#### **3.4.1 Aspectos metodológicos – didácticos**

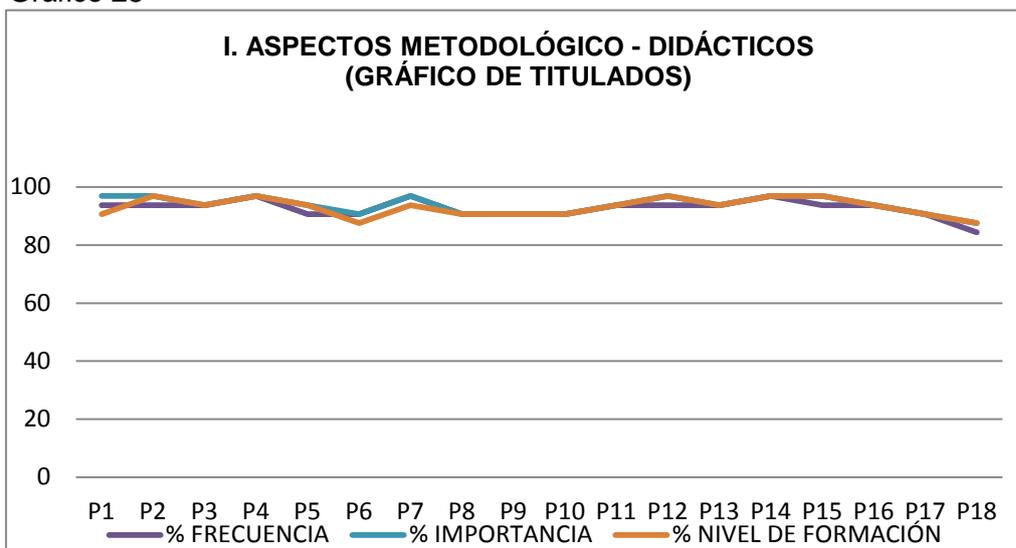
Tabla 25: Aspectos Metodológicos Didácticos.

<b>I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS (CUADRO DE TITULADOS)</b>						
<b># Pregunta</b>	<b>Pro.</b>	<b>% FREC.</b>	<b>Pro.</b>	<b>% IMP.</b>	<b>Pro.</b>	<b>% N. DE F.</b>
P1 Preparar los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos.	4	94	4	97	4	91
P2 Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes.	4	94	4	97	4	97
P3 Planificar actividades del aula.	4	94	4	94	4	94
P4 Ejecutar actividades de aula, novedosas y creativas.	4	97	4	97	4	97
P5 Organizar espacios de aula.	4	91	4	94	4	94
P6 Elaborar recursos didácticos (materiales pedagógicos) diversos para la enseñanza de la asignatura.	4	91	4	91	4	88
P7 Crear climas favorables de enseñanza-aprendizaje.	4	97	4	97	4	94
P8 Dominar el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada.	4	91	4	91	4	91
P9 Aplicar las didácticas específicas de la asignatura.	4	91	4	91	4	91
P10 Aplicar la psicología de la educación en el aula.	4	91	4	91	4	91
P11 Promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos.	4	94	4	94	4	94
P12 Realizar actividades educativas extracurriculares con los alumnos.	4	94	4	97	4	97
P13 Aplicar estrategia de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencias.	4	94	4	94	4	94

P14 Revisar las tareas estudiantiles.	4	97	4	97	4	97
P15 Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan.	4	94	4	97	4	97
P16 Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes.	4	94	4	94	4	94
P17. Atender las necesidades individuales de los estudiantes.	4	91	4	91	4	91
P18 Conocer y aplicar las tecnologías de la información y la comunicación (Tics) .	3	84	4	88	4	88

Autora: Alicia Lorena Romero Caguana.  
Fuente: Encuesta a docentes.

Gráfico 25



Autora: Alicia Lorena Romero Caguana.  
Fuente: Encuesta a docente.

Tabla 26: Aspectos Metodológicos Didácticos.

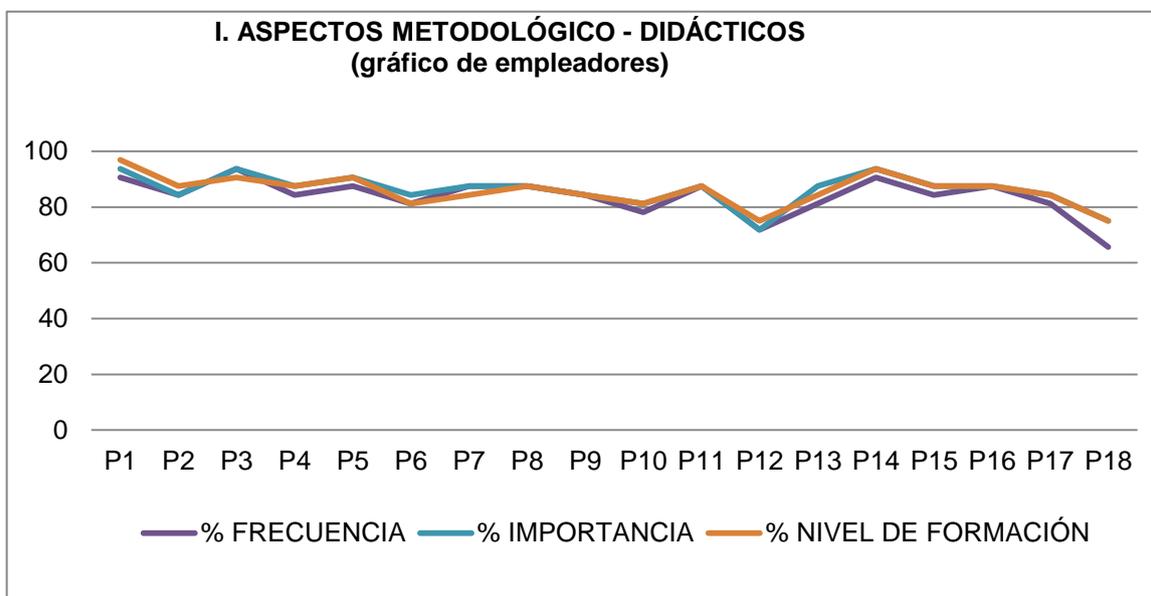
<b>I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS (CUADRO DE EMPLEADORES) F</b>						
# Pregunta	Pro.	% FRE	Pro.	% IMP	Pro.	% N. DE FOR.
P1 Preparar los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos.	4	91	4	94	4	97
P2 Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes.	3	84	3	84	4	88

P3 Planificar actividades del aula.	4	94	4	94	4	91
P4 Ejecutar actividades de aula, novedosas y creativas.	3	84	4	88	4	88
P5 Organizar espacios de aula.	4	88	4	91	4	91
P6 Elaborar recursos didácticos (materiales pedagógicos) diversos para la enseñanza de la asignatura.	3	81	3	84	4	81
P7 Crear climas favorables de enseñanza-aprendizaje.	4	88	4	88	4	84
P8 Dominar el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada.	4	88	4	88	4	88
P9 Aplicar las didácticas específicas de la asignatura.	3	84	3	84	4	84
P10 Aplicar la psicología de la educación en el aula.	3	78	3	81	4	81
P11 Promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos.	4	88	4	88	4	88
P12 Realizar actividades educativas extracurriculares con los alumnos.	3	72	3	72	4	75
P13 Aplicar estrategia de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencias.	3	81	4	88	4	84
P14 Revisar las tareas estudiantiles.	4	91	4	94	4	94
P15 Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan.	3	84	4	88	4	88
P16 Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes.	4	88	4	88	4	88
P17. Atender las necesidades individuales de los estudiantes.	3	81	3	84	4	84
P18 Conocer y aplicar las tecnologías de la	3	66	3	75	4	75

información y la comunicación (Tics) en el aula.						
--	--	--	--	--	--	--

Autora: Alicia Lorena Romero Caguana.  
Fuente: Encuesta a empleadores.

Gráfico 26: Aspectos Metodológicos Didácticos.(empleadores)



Autora: Alicia Lorena Romero Caguana.  
Fuente: Encuesta a empleadores.

Existe una larga tradición de estudios referidos a los profesores en sus primeros años de enseñanza y podría pensarse que ya se ha dicho todo sobre el tema. Sin embargo, esto no es así. Si bien la enseñanza sigue siendo lo central del trabajo del docente novel, este trabajo sufre constantes modificaciones a causa de la continuidad de reformas y la variación en las situaciones sociales y culturales. La forma como cada docente novel enfrenta la enseñanza no es igual de un lugar geográfico a otro, ni dentro de sub-culturas de un mismo país. Tampoco lo es de un momento histórico a otro. (Beatrice Avalos, 2009:46)

En la encuesta realizada a profesores la media está entre el 90%; mientras que, en las realizadas a los empleadores este porcentaje baja considerablemente en un 10%, lo cual es punto muy alarmante dentro de muestras estadísticas, ya que el titulado no coincide con el empleador, en cuanto a sus respuestas.

Esto puede ser debido a que los docentes no son muy sinceros al contestar estas encuestas mientras que los empleadores por el hecho de ser los responsables de ellos lo hacen con mayor cabalidad, basadas en ambas respuestas y haciendo una comparación vamos a establecer una media que realmente estaría entre el 85% que si bien es cierto no es nada aceptable para un docente de esta categoría, creo que es muy fundamental analizar los resultados, y profundizar en los más alarmantes como por ejemplo en el uso de las

tecnologías (Tic's), el por qué los docentes no se están actualizando en estos temas, o porque lo dejan de lado, y a partir de este punto se puede evidenciar el lado flaco por el cual los docentes no están aplicando correctamente los diferentes tipos de métodos o didácticas de enseñanza ya que la mayoría hoy en día se encuentran en la red.

Dentro de los aspectos metodológico-didácticos, hay un alto porcentaje de frecuentabilidad, importancia y de nivel de formación, la media de los datos están entre un 95% a un 97% donde el docente responde con niveles muy alto a estos ítems de las diferentes preguntas, al parecer no existiera problema alguno, salvo ciertas correcciones que hay que hacer. Un punto muy particular es el de contender frente a la tecnología vemos que el porcentaje está por debajo del 90%, esto puede ser debido a que los docentes tienen una considerada edad, y efectivamente la edad promedio está por sobre los 30 años de edad, lo cual tampoco es justificable el por qué no se actualizan en este tipo de didácticas, sería importante realizar sondeos más profundos sobre este tema en particular, por el momento nos enfocaremos en los datos que en realidad son favorables para nuestra investigación y aparentemente no presentan un problema real.

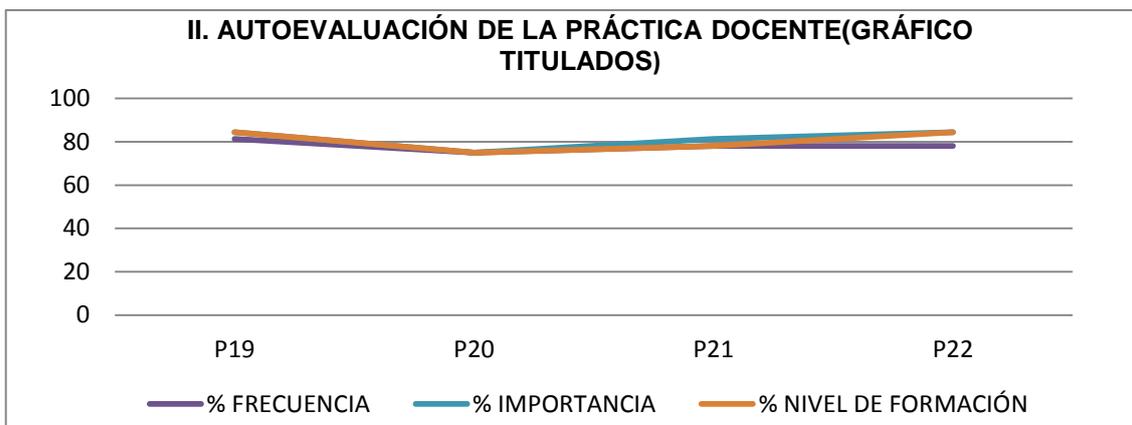
### 3.4.2 Autoevaluación de la práctica docente.

Tabla 27: Autoevaluación de la práctica Docente.(titulados)

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE(TABLA DE TITULADOS)						
# Pregunta	Pro.	% F	Pro.	% IMP.	Pro.	% N DE F.
P19 Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia.	3	81	3	84	3	84
P20 Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos.	3	75	3	75	3	75
P21 Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales.	3	78	3	81	3	78
P22 Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa.	3	78	3	84	3	84

Autora: Alicia Lorena Romero Caguana.  
Fuente: Encuesta a docentes.

Gráfico 27



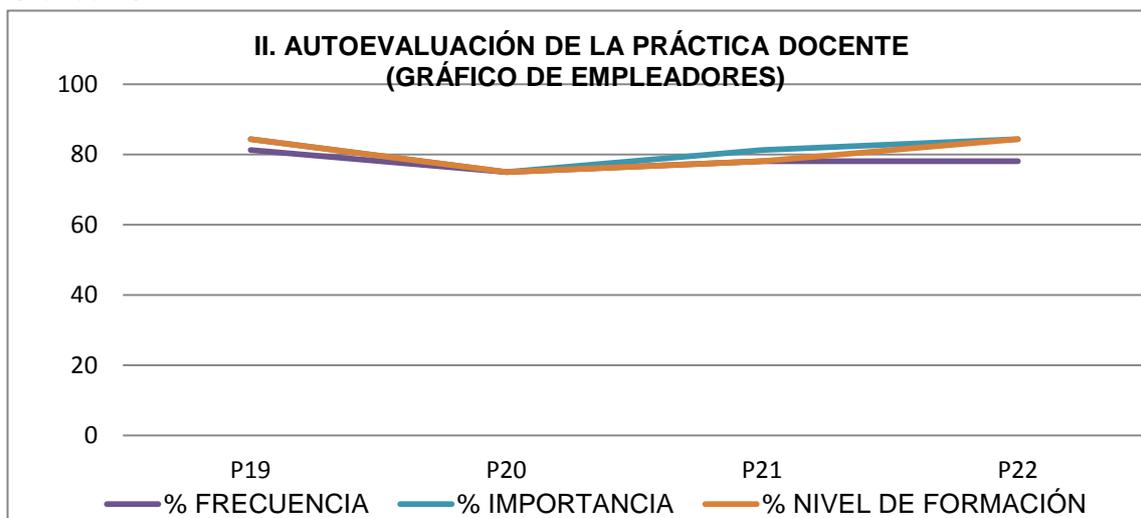
Autora: Alicia Lorena Romero Caguana.  
Fuente: Encuesta a docentes.

Tabla 28: Autoevaluación de la práctica docente. (empleadores)

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE (CUADRO DE EMPLEADORES)						
# Pregunta	Pro.	% FRE.	Pro.	% IMP.	Pro.	% N. DE F.
P19 Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia.	3	81	3	84	3	84
P20 Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos.	3	75	3	75	3	75
P21 Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales.	3	78	3	81	3	78
P22 Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa	3	78	3	84	3	84

Autora: Alicia Lorena Romero Caguana.  
Fuente: Encuesta a empleadores.

Gráfico 28



Autora: Alicia Lorena Romero Caguana.  
Fuente: Encuesta a empleadores.

[...] Al igual que en el caso de la OCDE, las diferencias entre países latinoamericanos estarían dadas, entre otros factores, por la relación existente entre los docentes y el logro académico de los alumnos. Tanto la formación inicial como la formación permanente de los docentes tienen una clara repercusión en el desempeño de sus alumnos. Si el docente ha tenido una formación adecuada, tiene más probabilidades de tener un buen rendimiento para el manejo y apropiación del currículo, así como para la planificación e implementación de procesos de enseñanza aprendizajes pertinentes y relevantes (Román, 2006:29)

Como habíamos visto entre los datos obtenidos por los docentes donde la media estaba por el 95% y entre los datos obtenidos por los empleadores donde la media está por el 80%, lo que se contradice en más del 15% entre los dos sujetos de investigación. Mediante esta encuesta se verificó los datos de los docentes en donde efectivamente son erróneos, entonces podemos deducir que los profesores no están siendo sinceros al realizar estas encuestas poniendo por lo general un porcentaje más alto de lo que realmente realizan. Otro factor que de estos resultados puede también ser la apatía que sienten los empleadores hacia los docentes lo que provoca que no reconozcan el merecimiento de ellos, lo cual se descarta ya que en las preguntas de satisfacción los docentes manifiestan un alto porcentaje de satisfacción sobre el 97% en el que se encuentra la media.

Dentro de la autoevaluación de la práctica docente, el porcentaje de rendimiento en frecuencia, importancia y nivel de formación está por sobre el 94%, generalmente salvo a lo que se refiere el análisis de los aspectos de una educación, fuera de contexto ya sea formal o no formal, que está por debajo del 90%, esto puede ser debido a que hoy en día se exige al docente pasar dentro de la institución tiempo completo y esto limita su tiempo para este

tipo de actividades, que no están en completo abandono, más bien es un pequeño descuido que hay que reforzar ya sea dentro del currículo unificado o del flexivo, para así poderlo aplicar dentro de las planificaciones.

### 3.4.3 Aspectos sobre la investigación educativa.

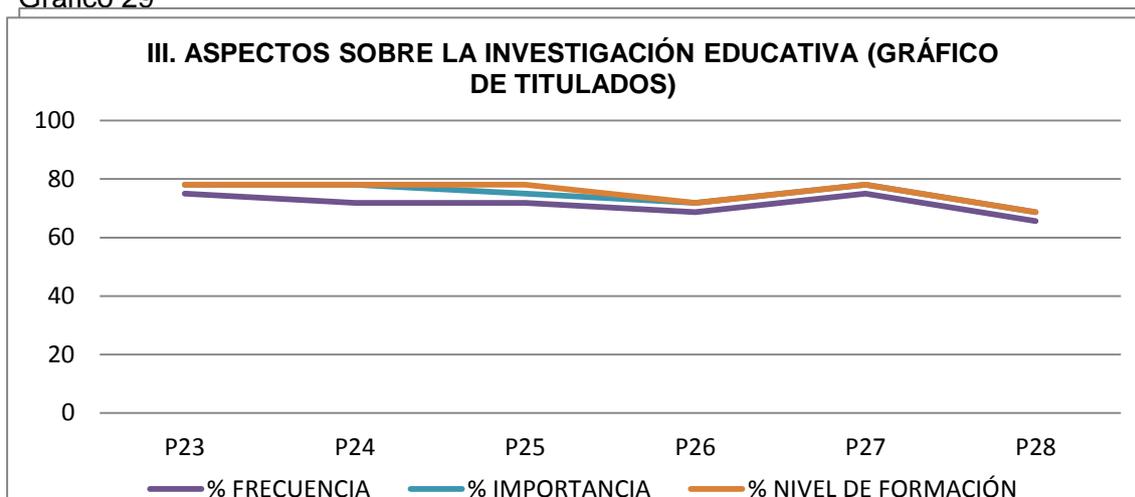
Tabla 29: Aspectos sobre la investigación educativa. (titulados)

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA (TABLA DE TITULADOS)						
# Pregunta	Pro.	% FREC	Pro.	% IMPOR	Pro.	% N DE FORM
P23 Conducir investigaciones realizadas a su favor.	3	75	3	78	3	78
P24 Participar en proyectos de investigación e innovación educativa.	3	72	3	78	3	78
P25 Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora.	3	72	3	75	3	78
P26 Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados.	3	69	3	72	3	72
P27 Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos.	3	75	3	78	3	78
P28 Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención.	3	66	3	69	3	69

Autora: Alicia Lorena Romero Caguana.

Fuente: Encuesta a titulados.

Gráfico 29



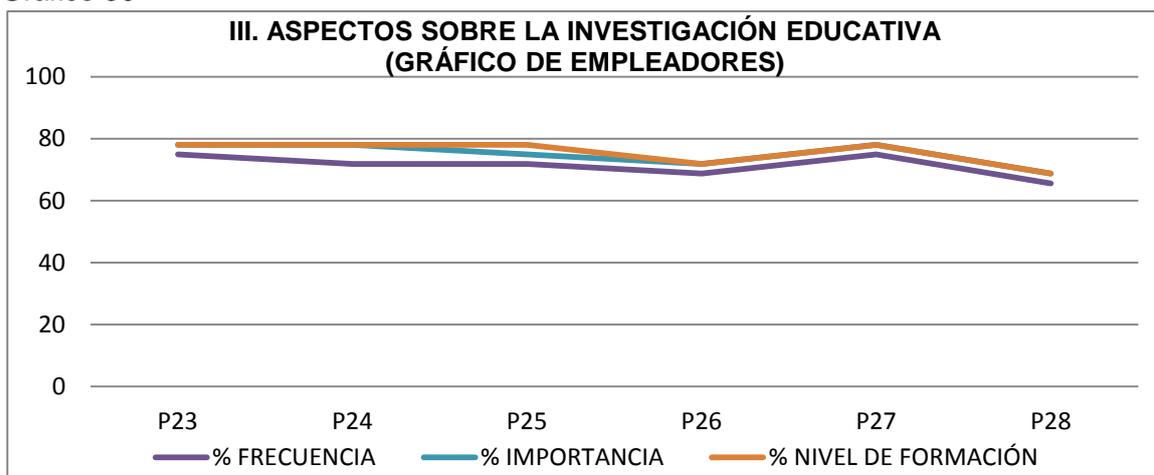
Autora: Alicia Lorena Romero Caguana.  
Fuente: Encuesta a docentes.

Tabla 30: Aspectos sobre la investigación educativa. (empleadores)

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA (TABLA DE EMPLEADORES)						
# Pregunta	Pro.	% FRE.	Pro.	% IMP.	Pro.	% N. DE FOR.
P23 Conducir investigaciones realizadas a su favor.	3	75	3	78	3	78
P24 Participar en proyectos de investigación e innovación educativa.	3	72	3	78	3	78
P25 Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora.	3	72	3	75	3	78
P26 Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos.	3	69	3	72	3	72
P27 Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos.	3	75	3	78	3	78
P28 Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención.	3	66	3	69	3	69

Autora: Alicia Lorena Romero Caguana.  
Fuente: Encuesta a empleadores.

Gráfico 30



Autora: Alicia Lorena Romero Caguana.  
Fuente: Encuesta a empleadores.

Un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país. Los estándares de Desempeño Profesional Docente nos permiten establecer las características y prácticas de un docente de calidad, quien, además de tener dominio del área que enseña, evidencia otras características que fortalecen su desempeño, tales como el uso de pedagogía variada, la actualización permanente, la buena relación con los alumnos y padres de familia, una sólida ética profesional, entre otras. (Ministerio de Educación, 2010:11)

Según los datos obtenidos por ambos informantes podemos observar un margen de diferencia del 10% lo cual nos sigue marcando y haciendo poner en tela de duda la veracidad de los datos obtenidos por los docentes, si bien es cierto el porcentaje no está por debajo de lo establecido sin embargo es muy importante reforzar esta área como es la investigación. Aunque por otro lado observamos que a nivel nacional en realidad no se le presta mucha atención a lo que a investigación se refiere, vemos reflejado esto en datos estadísticos a nivel nacional, por lo cual no formamos profesores investigadores, aparte de lo que se quiere segregarse en universidades educativas y universidades de investigación desde ya se está condicionando a que el docente no investiga, cuando el objetivo principal sería el de formar docentes investigativos que son los que están formando personas.

Es muy importante recalcar en este punto como los porcentajes están en un promedio del 75%, es algo alarmante darnos cuenta que los docentes actuales no están investigando y de cierta manera no se están actualizando, porque es claro que la actualización se da a través de la investigación, esto puede ser debido a que las instituciones no dan cabida a

investigaciones o por otro lado los docentes no prestan atención a este tipo de actividades que son claves para el progreso.

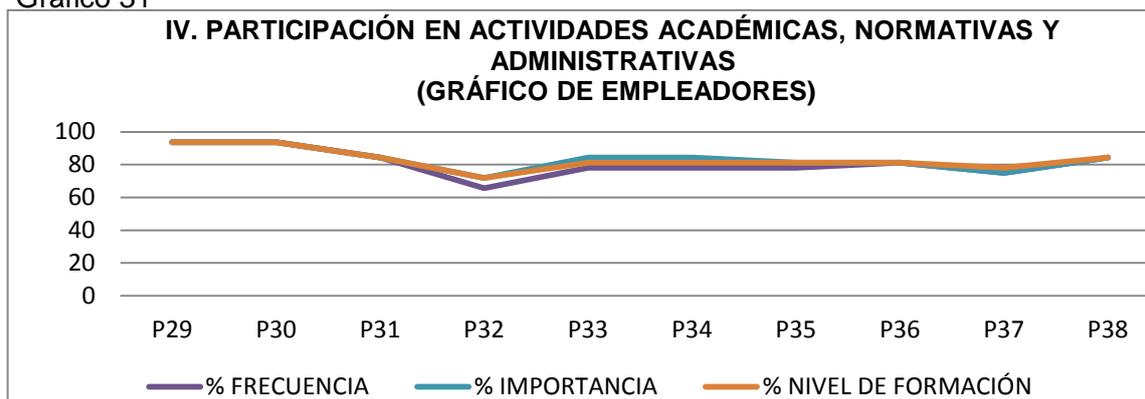
### 3.4.4 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas.

Tabla 31: Participación en actividades académicas, normativas y administrativas.(titulados)

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS (CUADRO DE TITULADOS)						
# Pregunta	Pro.	% FREC	Pro.	% IMP.	Pro	% N. FOR.
P29 Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular.	4	94	4	94	4	94
P30 Participar en junta de profesores.	4	94	4	94	4	94
P31 Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones.	3	84	3	84	3	84
P32 Ejercer funciones administrativas.	3	66	3	72	3	72
P33 Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe.	3	78	3	84	3	81
P34 Estudiar la realidad local y nacional.	3	78	3	84	3	81
P35 Colaborar en la organización y gestión del centro educativo.	3	78	3	81	3	81
P36 Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales.	3	81	3	81	3	81
P37 Elaborar reglamentos internos de las comisiones.	3	75	3	75	3	78
P38 Conocer y aplicar el código de la convivencia.	3	84	3	84	3	84

Autora: Alicia Lorena Romero Caguana.  
Fuente: Encuesta a docentes.

Gráfico 31



Autora: Alicia Lorena Romero Caguana.

Fuente: Encuesta a docentes.

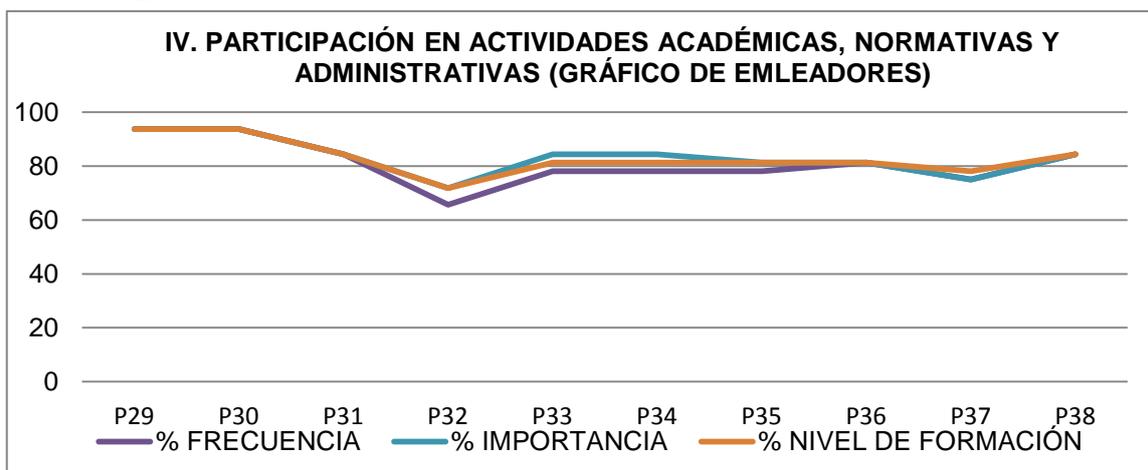
Tabla 32: Participación en actividades académicas, normativas y administrativas.(empleadores)

<b>IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS (CUADRO DE EMPLEADORES)</b>						
# Pregunta	Pro	% FRE.	Pro	% IMP.	Pro	% N. FOR
P29 Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular.	4	94	4	94	4	94
P30 Participar en junta de profesores.	4	94	4	94	4	94
P31 Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones.	3	84	3	84	3	84
P32 Ejercer funciones administrativas.	3	66	3	72	3	72
P33 Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe.	3	78	3	84	3	81
P34 Estudiar la realidad local y nacional.	3	78	3	84	3	81
P35 Colaborar en la organización y gestión del centro educativo.	3	78	3	81	3	81
P36 Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales.	3	81	3	81	3	81
P37 Elaborar reglamentos internos de las comisiones.	3	75	3	75	3	78
P38 Conocer y aplicar el código de la convivencia.	3	84	3	84	3	84

Autora: Alicia Lorena Romero Caguana.

Fuente: Encuesta a empleadores.

Gráfico 32



Autora: Alicia Lorena Romero Caguana.  
Fuente: Encuesta a empleadores.

Esa identidad comporta una especificidad referida al campo de actividad docente que es común a los miembros del “grupo profesional docente” y les permite reconocerse y ser reconocidos en una relación de identificación y de diferenciación (con los “no docentes”). Esta identidad “común” y colectiva hace referencia a un proceso de socialización vinculado con la noción de *profesión*. ¿En qué consiste la profesión docente? ¿Cuál es su quehacer específico? ¿Es la docencia una profesión?. Son preguntas que involucran un debate amplio sobre las profesiones, su significado y sus alcances terminológicos. El tema es complejo y su análisis pasa necesariamente por estudiar sus orígenes, evolución, organizaciones, entre otros, en un contexto y un tiempo determinado (Vaillant, 2004:31)

Como en casos anteriores el margen de diferencia sigue siendo del 10% entre datos de docentes y de empleadores, lo que realmente alarma puesto que los docentes no están preparados para asumir cargos administrativos dentro de las instituciones, aunque también puede ser actitudes y aptitudes por parte de los docentes, otro factor puede ser como hemos venido mencionando en casos anteriores la falta de oportunidades por parte de las autoridades a docentes que realmente son nuevos o tienen poco tiempo laboral, otro punto importante dentro de estos datos es ver que los docentes como ya interpretamos en su encuesta hay un nivel muy bajo de conocimiento de los códigos de convivencia lo cual es preocupante porque este punto debería ser el de más alto porcentaje.

Podemos observar que la media de docentes que participa activamente en funciones administrativas y de cooperación, dentro de la institución, está en un promedio del 84%, lo cual es un dato alarmante ya que se supone dentro de la universidad nos preparan para poder asumir cargos administrativos dentro de las diferentes instituciones en las que laburemos, y aunque unos datos nos dicen que los docentes están preparados sin embargo

el porcentaje que lo hace es más bajo, puede ser por oportunidades que se brinda a unos y a otros no, en otras preguntas donde se supone debería arrojar un 99%, por lo menos vemos datos sobre el 90%, es algo que alarma como por ejemplo en el conocimiento y aplicación del código de convivencia, tendríamos que ver el problema si es por parte de la institución que los formo o ya es cuestión individual del docente,

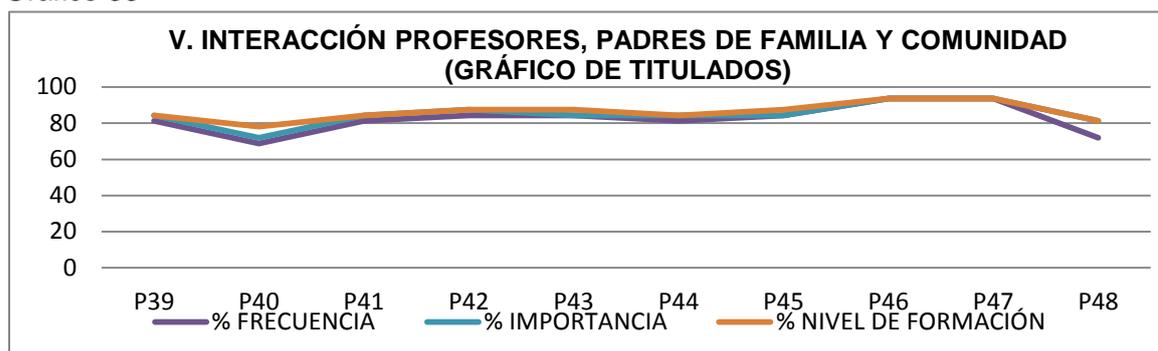
### 3.4.5 Interacción profesor, padres de familia y comunidad.

Tabla 33: Interacción profesor, padres de familia y comunidad. (titulados)

<b>V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD</b>						
<b>(TABLA DE TITULADOS)</b>						
<b># Pregunta</b>	<b>Pro.</b>	<b>% FRE</b>	<b>Pro.</b>	<b>% IMPO R.</b>	<b>Pro</b>	<b>% N. DE FORM.</b>
<b>P39</b> Promover acciones de relación con la comunidad.	3	81	3	84	3	84
<b>P40</b> Colaborar en programas de desarrollo comunitario	3	69	3	72	3	78
<b>P41</b> Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigente	3	81	3	84	3	84
<b>P42</b> Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución	3	84	4	88	4	88
<b>P43</b> Interferir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos	3	84	3	84	4	88
<b>P44</b> Conocer el entorno social de los estudiantes.	3	81	3	84	3	84
<b>P45</b> Organizar eventos de integración dentro de la institución.	3	84	3	84	4	88
<b>P46</b> Participar en programas sociales dentro de la institución .	4	94	4	94	4	94
<b>P47</b> Atender a los representantes legales de los estudiantes	4	94	4	94	4	94
<b>P48</b> Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar.	3	72	3	81	3	81

Autora: Alicia Lorena Romero Caguana.  
Fuente: Encuesta a docentes.

Gráfico 33



Autora: Alicia Lorena Romero Caguana.

Fuente: Encuesta a docentes.

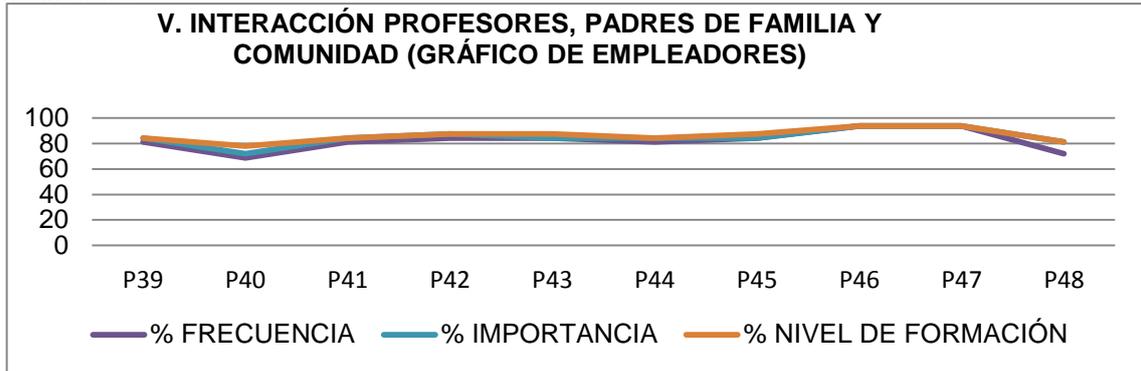
Tabla 34: Interacción profesor, padres de familia

<b>V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD (CUADRO DE EMPLEADORES)</b>						
# Pregunta	Pro.	% FRE.	Pro	% IMP.	Pro	% N. FOR.
<b>P39</b> Promover acciones de relación con la comunidad.	3	81	3	84	3	84
<b>P40</b> Colaborar en programas de desarrollo comunitario	3	69	3	72	3	78
<b>P41</b> Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigente	3	81	3	84	3	84
<b>P42</b> Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución	3	84	4	88	4	88
<b>P43</b> Interferir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos	3	84	3	84	4	88
<b>P44</b> Conocer el entorno social de los estudiantes.	3	81	3	84	3	84
<b>P45</b> Organizar eventos de integración dentro de la institución.	3	84	3	84	4	88
<b>P46</b> Participar en programas sociales dentro de la institución (día de la familia, campeonato de deportes)	4	94	4	94	4	94
<b>P47</b> Atender a los representantes legales de los estudiantes	4	94	4	94	4	94

<b>P48</b> Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar.	3	72	3	81	3	81
--	---	----	---	----	---	----

Autora: Alicia Lorena Romero Caguana.  
Fuente: Encuesta a empleadores.

Gráfico 34



Autora: Alicia Lorena Romero Caguana.  
Fuente: Encuesta a empleadores.

Se han considerado una serie de competencias que el mercado laboral comienza a demandar de los titulados superiores, tales como flexibilidad funcional, orientación internacional, gestión de la innovación o aprendizaje continuo y se ha encontrado que el conocimiento y valoración de estas competencias no es muy alto, aunque creemos que están poco a poco comenzando a introducirse en las representaciones que los universitarios se hacen del mundo del trabajo. (Orense, 2009:13)

Son los únicos datos que casi están por la par, aunque hay ciertos puntos en donde los empleadores dan más créditos al docente de lo que ellos mismos se ponen por ejemplo en lo de tutorías a padres de familia los docentes nos dan un porcentaje de 65% mientras que los empleadores nos dan un 72% lo cual quiere decir que los docentes no están conscientes del verdadero trabajo que están realizando o los empleadores no están realizando buenas evaluaciones para comprobar estos aspectos.

Pese a que el objetivo de la educación es vincular al estudiante dentro de la sociedad, en donde el profesional debe desarrollar todas estas actividades con el fin de mejorar el proceso de aprendizaje de los estudiantes, muchos de los docentes fallan en este objetivo, aunque el porcentaje está por debajo del 90% en una media del 84%, este es un punto que debería estar por sobre el 95%, esto puede ser porque la institución en la que trabajan no incentiva este tipo de trabajos, o por descuido del profesor, o por el mismo hecho de la carga horaria que no tiempo para realizar estas actividades extracurriculares. Al igual la

interacción con padres de familia está por sobre este mismo porcentaje, pero esto puede ser por parte de muchos padres de familia que realmente dificultan esta vinculación por parte del maestro, lo cual no le permite tener estas actividades y dificulta el proceso de buena enseñanza-aprendizaje.

### 3.4.6 Profesores y trabajos en equipo.

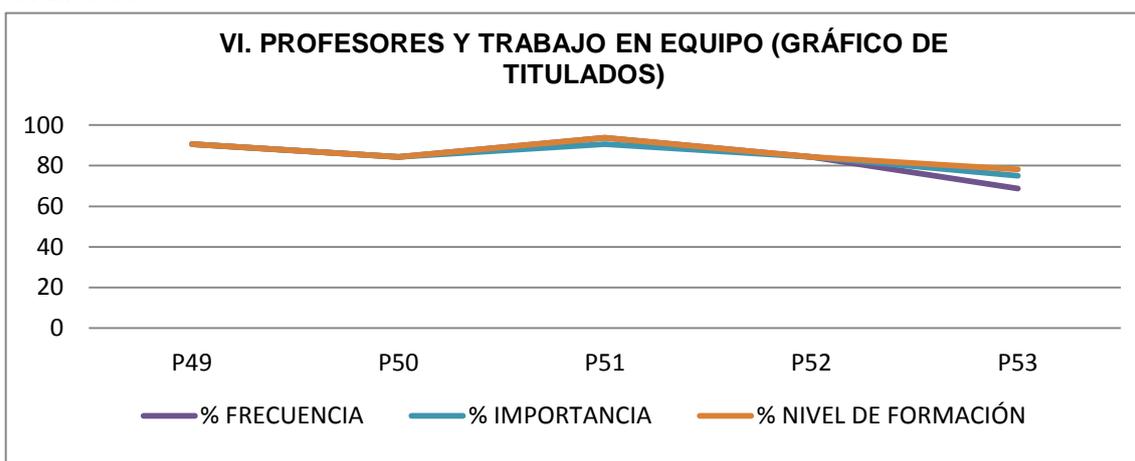
Tabla 35: Profesores y trabajos en equipo.(titulados)

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO (CUADRO DE TITULADOS)						
# Pregunta	% FREQ.		% IMP.		% N. FOR.	
	Pro.	FREC.	Pro.	IMP.	Pro.	FOR.
<b>P49</b> Realizar reuniones de planificación con otros docentes.	4	91	4	91	4	91
<b>P50</b> Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas)	3	84	3	84	3	84
<b>P51</b> Participar en sesiones de trabajo.	4	94	4	91	4	94
<b>P52</b> Trabajar en proyectos curriculares en equipo	3	84	3	84	3	84
<b>P53</b> Participar en círculos de estudio	3	69	3	75	3	78

Autora: Alicia Lorena Romero Caguana.

Fuente: Encuesta a docentes.

Gráfico 35



Autora: Alicia Lorena Romero Caguana.

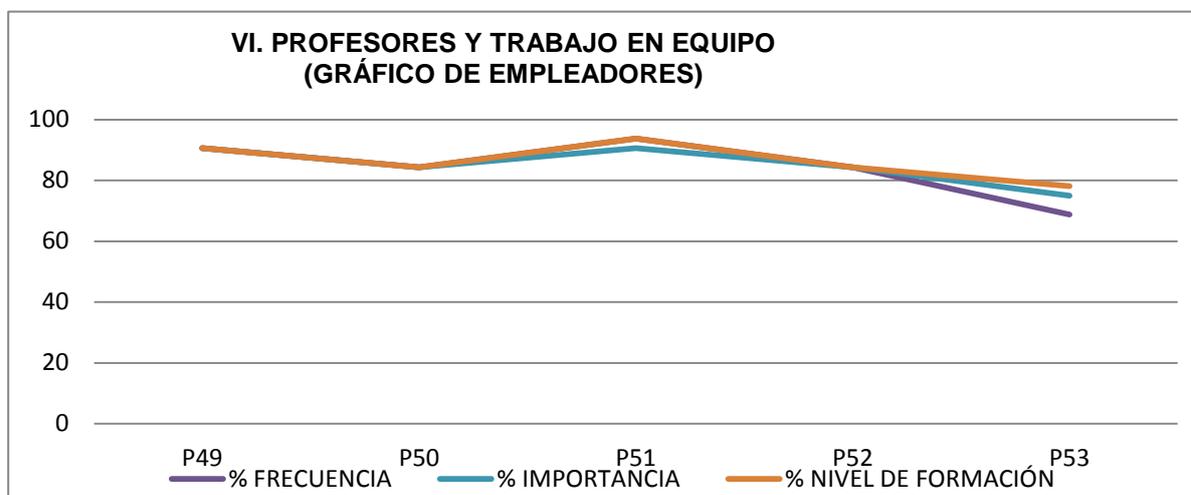
Fuente: Encuesta a docentes.

Tabla 36: Profesores y trabajos en equipo.(empleadores)

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO (CUADRO DE EMPLEADORES)						
# Pregunta	Pro .	% FRE.	Pro .	% IMPOR T.	Pro. .	% NIVEL FORM.
P49. Realizar reuniones de planificación con otros docentes.	4	91	4	91	4	91
P50. Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles.	3	84	3	84	3	84
P51. Participar en sesiones de trabajo.	4	94	4	91	4	94
P52. Trabajar en proyectos curriculares en equipo	3	84	3	84	3	84
P53 Participar en círculos de estudio	3	69	3	75	3	78

Autora: Alicia Lorena Romero Caguana.  
Fuente: Encuesta a empleadores.

Gráfico 36



Autora: Alicia Lorena Romero Caguana.  
Fuente: Encuesta a empleadores.

[..] Pertenece al macro contexto de políticas el que se ofrezcan o no oportunidades institucionalizadas de inducción o acompañamiento al comenzar a enseñar. Crecientemente, a nivel de políticas, comienza a discutirse en América Latina la posible oferta de acompañamiento para profesores principiantes (Beatrice Avalos, 2009: 50)

Dentro del trabajo en equipo de profesores observamos que los datos casi van a la par, teniendo como media de promedio de un 85% en donde los datos nos indican que este tipo

de trabajo se está llevando de la mejor manera, claro que hay que mejorarlo en ciertos aspectos, como trabajos extra curriculares, los cuales por falta de tiempo pudiese ser que se les complica a los docentes. Es importante también observar como tanto docentes como empleadores están de acuerdo en este tipo de trabajos y son conscientes a la hora de realizarlos.

A pesar de que el trabajo en equipo debe ser otro fuerte dentro de la labor del docente, ya sea para la inserción laboral o también para el continuo apoyo en tareas escolares, vemos que aquí es otro punto que hay que reforzar, podemos observar así una media más o menos entre el 90% de docentes que trabajan en equipo, y el porcentaje más bajo sobre todo en sesiones de trabajo, los docentes no se están reuniendo a trabajar con sus iguales, esto puede ser a causa del tiempo, como antes habíamos mencionado los docentes no tienen mucho tiempo libre para actividades extra curriculares, aunque también puede ser afectado por el clima laboral y la apatía con sus compañeros para que no se estén reuniendo constantemente.

### 3.4.7 Formación.

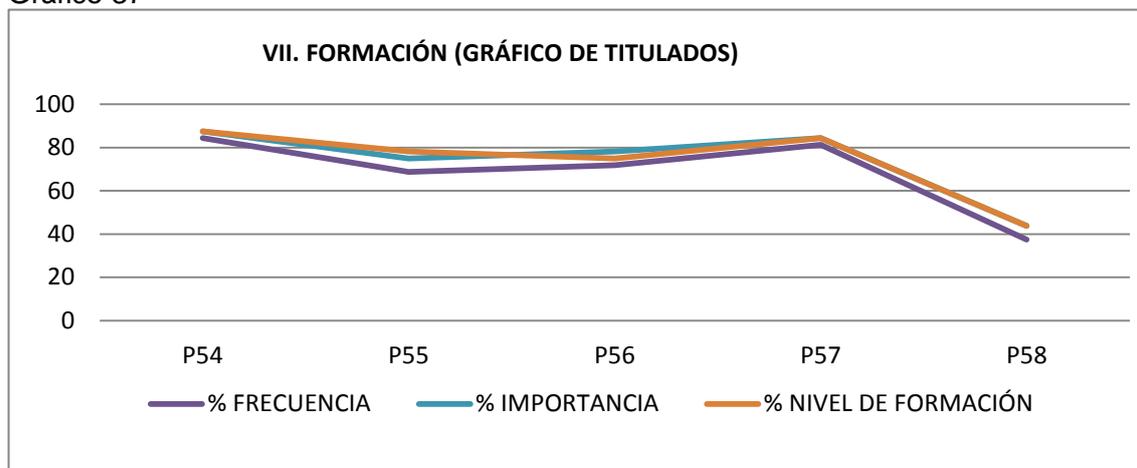
Tabla 37: Formación

VII. FORMACIÓN (CUADRO DE TITULADOS)						
# Pregunta	Pro.	% FRE.	Pro.	% IMP.	Pro.	% N. DE FO R.
<b>P54</b> Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación.	3	84	4	88	4	88
<b>P55</b> Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por empresas, instituciones u organismos particulares.	3	69	3	75	3	78
<b>P56</b> Asistir a cursos de actualización de las tecnologías de la información y de la comunicación (Tic's) para aplicación en el aula.	3	72	3	78	3	75
<b>P57</b> Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares	3	81	3	84	3	84
<b>P58</b> Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua	2	38	2	44	2	44

Autora: Alicia Lorena Romero Caguana.

Fuente: Encuesta a docentes.

Gráfico 37



Autora: Alicia Lorena Romero Caguana.

Fuente: Encuesta a docentes.

Tabla 38: Formación.(empleadores)

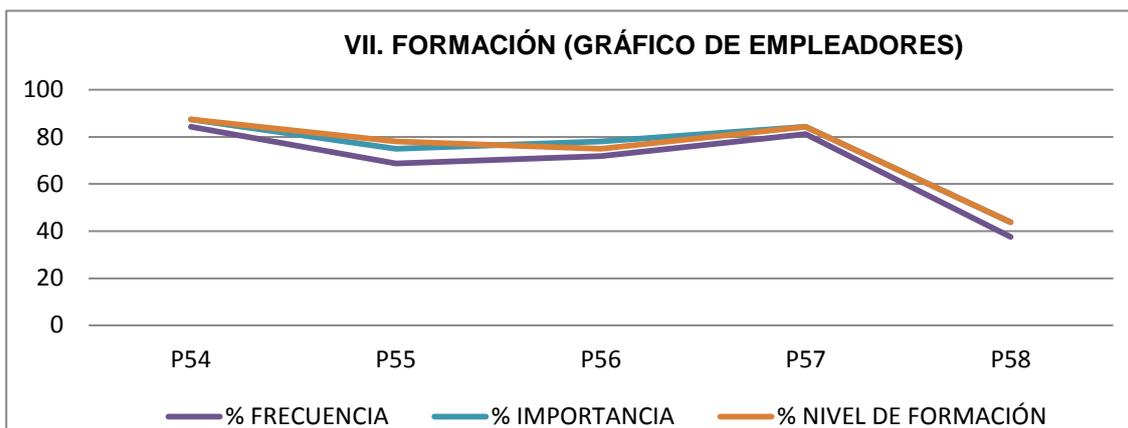
**VII. FORMACIÓN (TABLA DE EMPLEADORES)**

# Pregunta	Pro.	% FRE.	Pro.	% IMPORT	Pro.	% N. FORM.
P54.Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación	3	84	4	88	4	88
P55.Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares	3	69	3	75	3	78
P56.Asistir a cursos de actualización de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC'S) para aplicación en el aula	3	72	3	78	3	75
P57.Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares	3	81	3	84	3	84
P58:Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua	2	38	2	44	2	44

Autora: Alicia Lorena Romero Caguana.

Fuente: Encuesta a empleadores.

Gráfico 38



Autora: Alicia Lorena Romero Caguana.

Fuente: Encuesta a empleadores.

En lo que se refiere a la oportunidad de ingresar al sistema, la falta de regulación sobre la oferta de nuevos profesores puede resultar en una sobreproducción de nuevos profesores, es decir, en un número mayor de profesores de los que efectivamente necesita o puede contratar el sistema educacional. Esto ocurre, por ejemplo, en el Perú. Por tanto, el examen recientemente aplicado en ese país a los que postulan a contratos puede entenderse como un instrumento destinado más a controlar el acceso que a verificar el nivel de conocimientos o la calidad de la formación docente que recibieron. (Beatrice Avalos, 2009: 48)

Los datos están casi al mismo nivel, pues podemos ver que las media está entre el 75%, lo cual quiere decir que los docentes están asistiendo regularmente a estos cursos de capacitación, lo cual nos demuestra por qué están con un nivel bajo sobre actualización de las Tic's, además el porcentaje es muy bajo en aprendizaje de otras lenguas por lo cual viene a bajar más aun el porcentaje dentro de la formación del docente.

El nivel de formación de los docentes está entre el 80%, lo cual es muy preocupante ya que los docentes no están en constante actualización, esto puede ser debido al tiempo, factor económico, entre otros, lo cual dificulta que el docente promedio pueda acceder a estos cursos, además que las instituciones en las que laburan no promueven este tipo de proyectos, son causas fundamentales por la que los docentes no asistan a estos curso y si a esto le sumamos el desinterés general del docente agrava el panorama, del docente en potencia, para que se pueda capacitar.

#### **4 PROPUESTA DE INTERVENCIÓN**

#### **4.1 Tema:**

La investigación educativa como parte esencial del proceso de enseñanza aprendizaje en Educación Básica.

#### **4.2 Justificación:**

Estamos viviendo procesos y cambios en el sistema educativo Ecuatoriano que buscan la finalidad de establecer una educación de calidad, en la que todos tengan las mismas oportunidades. Cuya educación de calidad debe estar enfocada en el desarrollo de destrezas en los alumnos a través de procesos de pensamiento, y que se refleje en su desempeño, Por lo tanto, el docente se convierte en actor fundamental para lograr esta meta; debe proveer oportunidades a todos los estudiantes para que alcancen los aprendizajes deseados. Para ello implica que el docente debe estar constantemente actualizándose, ir a la par de los avances tecnológicos; incorporar los conocimientos que conlleven al mejoramiento de la calidad de la educación a través de la investigación.

La importancia de realizar esta intervención radica en el gran problema que tienen los docentes dentro del área de la investigación en metodologías educativas, aplicadas a la enseñanza en la Educación Básica, lo cual resulta alarmante ya que la educación del siglo XXI exige docentes de calidad, innovadores y actualizados. Por lo cual creemos que las UTP y el Ministerio de Educación tienen una obligación moral de realizar este tipo de talleres, sobre todo en la actualidad con el nuevo cambio paradigmático del sistema educativo. Para que el principal objetivo de la educación sea realizable debemos tener docentes capaces de lograr realizar este proceso de una manera eficiente y de calidad, es necesario que los mismos se encuentren preparados y actualizados, lo cual se logra mediante la investigación educativa para poder realizar un aprendizaje significativo.

#### **4.3 Objetivos.**

##### **4.3.1 Objetivo general:**

Fortalecer la formación de los docentes a través de talleres sobre investigación y métodos educativos en la Educación Básica.

##### **4.3.2 Objetivos específicos:**

Sistematizar un referente bibliográfico para sostener la propuesta desde niveles teóricos.

Capacitar a los docentes en investigación de métodos educativos para fortalecer el proceso de enseñanza aprendizaje.

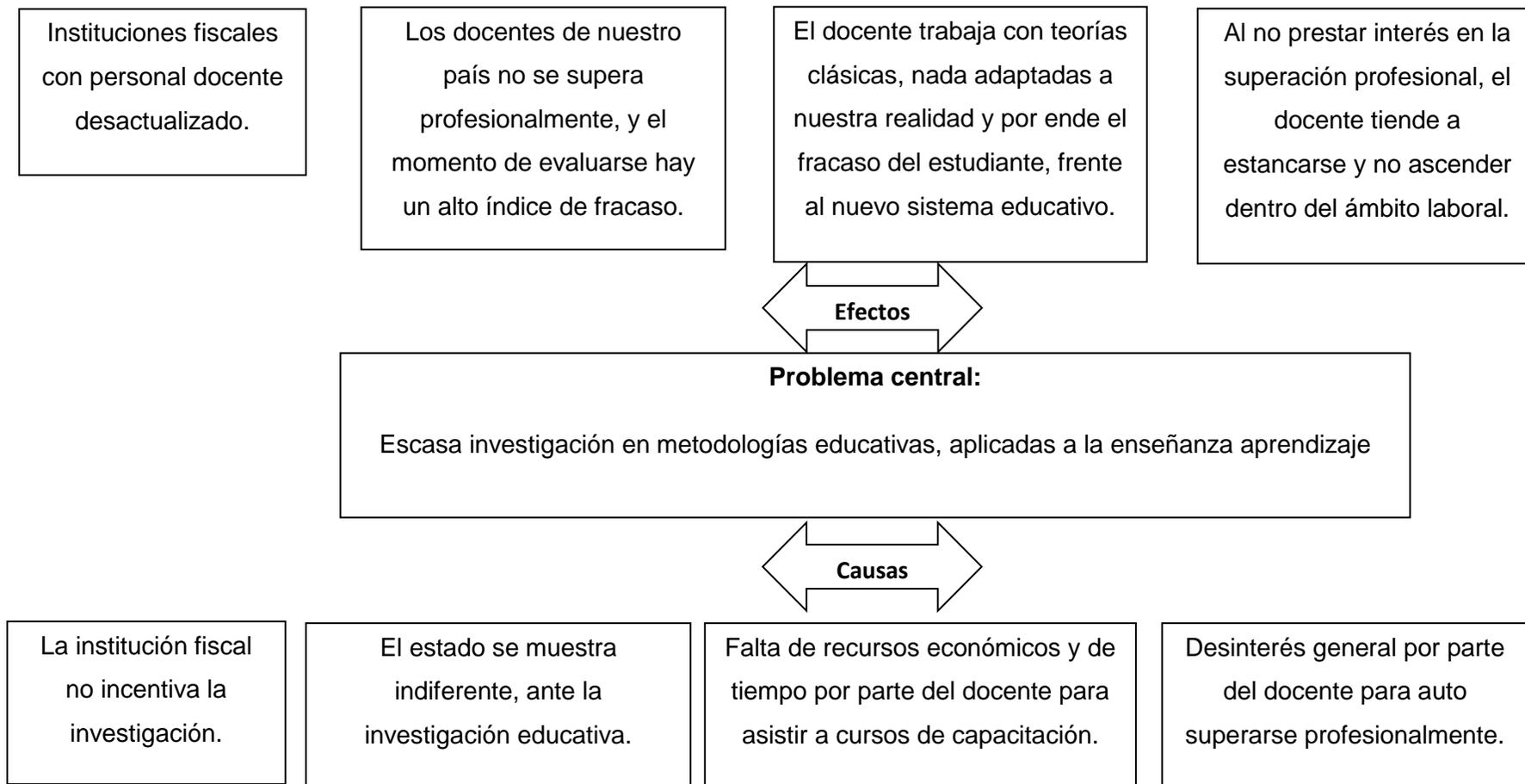
Socializar experiencias sobre investigación y métodos educativos en la institución educativa.

#### 4.4 Metodología: marco lógico:

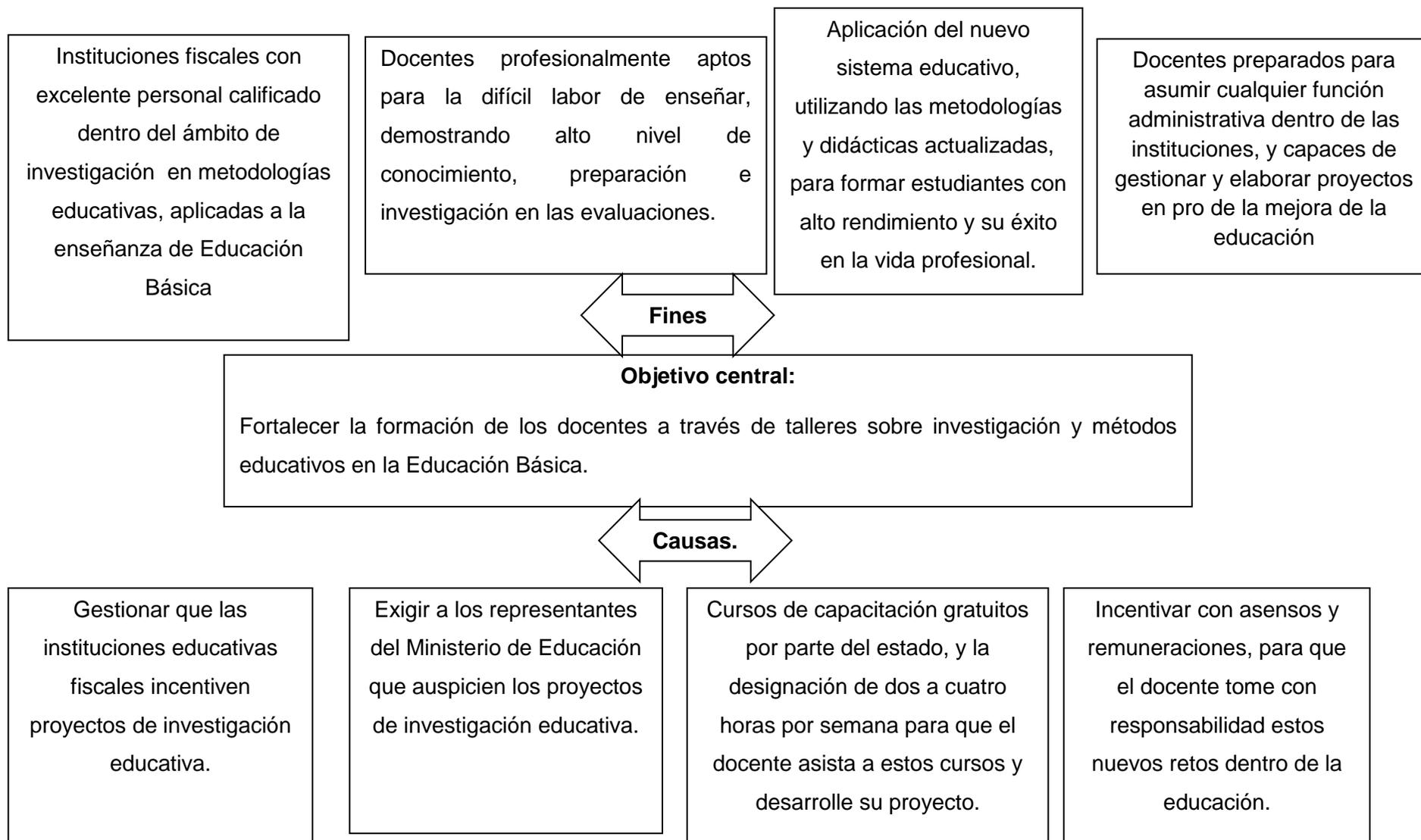
##### 4.4.1 Análisis de los involucrados.

<b>Matriz de involucrados.</b>				
<b>Grupos</b>	<b>Problemas percibidos</b>	<b>Recursos y mandatos</b>	<b>Interés en una estrategia</b>	<b>Conflictos potenciales.</b>
Titulados.	Escasa investigación en metodologías educativas, aplicadas a la enseñanza de Educación Básica	Ministerio de Educación. UTPL. Laboratorios y personal capacitado. Derecho a la educación dentro del buen vivir, basado en códigos de convivencia.	Capacitación en investigación educativa a los docentes.	Falta de recursos económicos. Tiempo y espacio insuficiente para los talleres.
Directivos	Desinterés por la superación del docente.	Ministerio de Educación. UTPL LOEI.	Talleres de capacitación de investigación en metodologías educativas, aplicadas a la enseñanza de Educación Básica	Falta de recursos económicos.

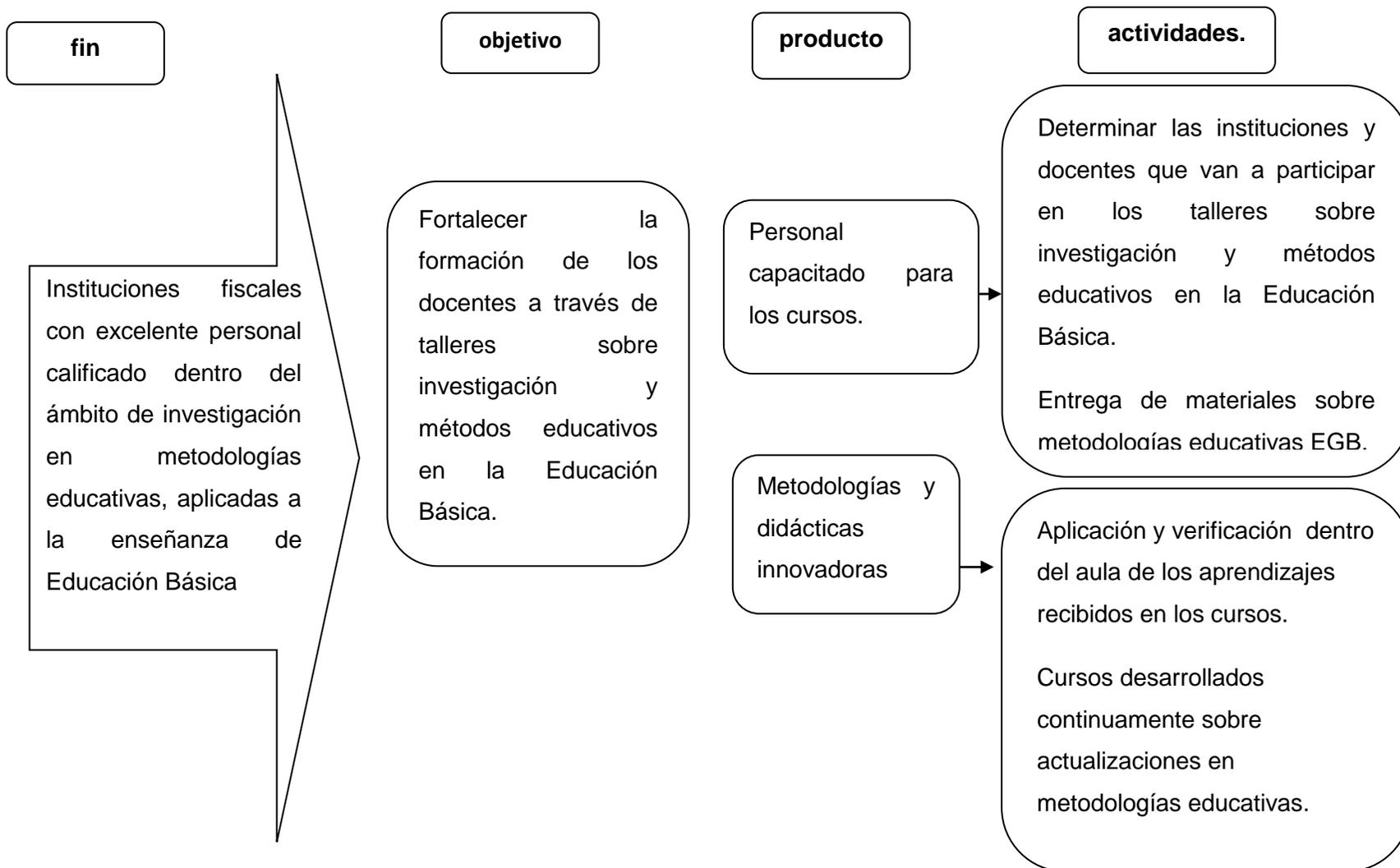
#### 4.4.2 Análisis de problemas.



#### 4.4.3 Análisis de objetivos.



#### 4.4.4 Análisis de estrategias.



#### 4.5 Plan de acción.

##### 4.5.1 Matriz de marco lógico.

Resumen narrativo de objetivos.	Indicadores verificables objetivamente (IVO)	Medios de verificación.	Supuestos.
Instituciones fiscales con excelente personal calificado dentro del ámbito de investigación en metodologías educativas, aplicadas a la enseñanza de Educación Básica	Un capacitador por cada institución. Materiales sobre investigación educativa. Tres docentes capacitados por institución.	Docentes capacitados por ende rinden excelentes evaluaciones. Mejoran rendimiento escolar de los estudiantes.	Falta de recursos económicos. Dificultad de conseguir espacios para la capacitación. Desinterés por parte de docentes e instituciones.
Fortalecer la formación de los docentes a través de talleres sobre investigación y métodos educativos en la Educación Básica.	Docentes capacitados, mediante proyectos de investigación, demostrando su destreza a la hora de la evaluación.	Evaluaciones exitosas de los docentes.	Que los docentes no asistan a los cursos de capacitación.
Docentes capacitados dentro del ámbito de investigación en metodologías educativas, aplicadas a la enseñanza de Educación Básica	Proyecto programado para cuatro meses, fecha de finalización abril 2014.	Cumplimiento a cabalidad del horario de capacitación.	Falta de tiempo por parte de los docentes.

<p>Determinar las instituciones y docentes que van a participar en los talleres sobre investigación y métodos educativos en la Educación Básica.</p> <p>Entrega de materiales sobre metodologías educativas EGB.</p> <p>Aplicación y verificación dentro del aula de los aprendizajes recibidos en los cursos.</p> <p>Cursos desarrollados continuamente sobre actualizaciones en metodologías educativas.</p>	<p>Ficha de involucrados, tanto de instituciones como docentes.</p> <p>Recursos humanos.(capacitadores, ayudantes, especialistas)</p> <p>Recursos económicos.</p> <p>Instituciones.</p>	<p>Capacitadores: 400 \$ al mes, por los tres meses 1200\$.</p> <p>(un capacitador por cada institución) como son siete instituciones ya que dos titulados laboran en la misma institución total de 8400\$</p> <p>500 para materiales extras.</p>	<p>Que el Ministerio de educación no costee los gastos para los capacitadores y se tenga que cobrar a los docentes.</p>
--	---	---	---

#### 4.6 Resultados esperados

Resultados esperados.	Actividades.	Estrategias.	Evaluación.	Presupuesto.
<p>Docentes profesionalmente aptos para la difícil labor de enseñar, demostrando alto nivel de conocimiento y preparación en las evaluaciones.</p>	<p>Determinar las instituciones y docentes que van a participar en los talleres sobre investigación y métodos educativos en la Educación Básica.</p> <p>Realizar un referente bibliográfico para sostener la propuesta desde el nivel teórico.</p> <p>Entrega de materiales sobre metodologías educativas EGB.</p> <p>Aplicación y verificación dentro del aula de los aprendizajes recibidos en los cursos.</p> <p>Cursos desarrollados continuamente sobre</p>	<p>Realizar talleres de capacitación sobre investigación y métodos educativos, para actualizar a los docentes dentro del ámbito educativo.</p> <p>Gestionar los recursos económicos al Ministerio de Educación.</p> <p>Motivar a las instituciones a que fomenten estos cursos.</p>	<p>Pruebas dirigidas a comprobar las destrezas adquiridas durante los cursos asistidos.</p> <p>Comprobar los recursos donados por parte del ministerio.</p> <p>Acogida por parte de las instituciones a estos cursos de capacitación.</p>	<p>Capacitadores: 400 \$ al mes, por los tres meses 1200\$.</p> <p>(Un capacitador por cada institución) como son siete instituciones ya que dos titulados laboran en la misma institución total de 8400\$</p> <p>500 para materiales extras.</p>

	actualizaciones en metodologías educativas.			
--	---	--	--	--

#### 4.7 Cronograma de la propuesta

Actividades.	DIC. 2013	ENE 2014	FEB 2014	MAR 2014	ABR 2014
Realizar un referente bibliográfico para sostener la propuesta desde niveles teóricos.	X				
Determinar las instituciones que van a participar en los talleres de capacitación sobre investigación y métodos educativos en la Educación Básica..	X				
Identificar los docentes que van a participar activamente en los proyectos de capacitación sobre investigación y métodos educativos en la Educación Básica..	X				
Realización del horario de los talleres de capacitación.	X				
Inicio de los talleres de capacitación sobre investigación y métodos educativos en la Educación Básica.		X	X	X	
Evaluación del taller de capacitación					X
Finalización de los cursos					X

#### **4.8. Bibliografía de la propuesta.**

*Frida Díaz Barriga. (1993). Estrategias docentes para un aprendizaje significativo, Segunda edición.*

Sánchez Verónica. (2013). *Guía para el trabajo de fin de titulación*, Universidad Técnica Particular de Loja, Primera edición.

## CONCLUSIONES

Al terminar la investigación es conveniente y justificable sacar nuestras conclusiones sobre el trabajo que realizamos, basados en esto tenemos las siguientes conclusiones:

- ✓ El total de titulados investigados se encuentran desarrollando labores referidas a la docencia y dentro de las instituciones ocupan el puesto de docente, en algunos caso que están predispuestos a ocupar cargos administrativos son dentro de las diferentes áreas o en comisiones.
- ✓ Dentro de los requerimientos de educación, los titulados presentan un alto dominio de las competencias requeridas, sin embargo en ciertas ocasiones demuestran déficit del desarrollo de los contenidos, los cuales repercuten dentro del proceso enseñanza-aprendizaje, imposibilitando que se cumplan los objetivos de la educación.
- ✓ La formación académica recibida dentro del proceso de preparación en la universidad, fue satisfactorio en cuanto a contenidos, ya que los docentes titulados están preparados para ingresar al magisterio y laborar en el ámbito de la educación, la falencia que presentan más bien es debido a la falta de actualización debido a los nuevos modelos educativos que hoy en día atravesamos, lo cual es comprensible su déficit debido al cambio y lo difícil que resulta acoplarse.
- ✓ Todos los titulados desarrollan labores dentro de la docencia, lo que nos permite interpretar que la docencia pese a no ser la primera profesión a elegir, es sin duda la que por vocación las personas comprometidas con el cambio van a escoger al momento de decidir la carrera, ya que existe un alto grado de satisfacción dentro de su labor educativa.
- ✓ El nivel de formación de los docentes es satisfactorio dentro de los requerimientos, salvo en aspectos puntuales en los que hay que reforzar y son motivo de nuestra propuesta, en lo que se refiere a continuas investigaciones referidas al tema educativo dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje, donde el docente debe más que capacitarse actualizarse.
- ✓ Implementar una propuesta dirigida a la investigación fue sumamente necesario debido a que los déficits que presentan sobre todo en el aspecto de la investigación educativa aplicada a la Educación Básica, con la finalidad de

buscar una posible solución y así poder reforzar las áreas vulnerables de los titulados de nuestra universidad.

## RECOMENDACIONES

Así como creemos conveniente y adecuado sacar nuestras conclusiones, es importante realizar nuestras recomendaciones para mejorar futuras investigaciones, o soluciones a problemas que presenten los titulados dentro de la profesión.

- ✓ Es importante que la universidad implemente asignaturas referidas a lo que es emprendimiento laboral, con la finalidad de que nuestros próximos titulados, estén capacitados no solo para ejercer el puesto de docente sino además sean emprendedores dentro de su trabajo, buscando siempre asensos relacionados a su labor educativa, ya sea administrativos o de proyectos.
- ✓ Frente a los requerimientos de la educación es importante que los docentes y las universidades que los formó, estén conscientes de que deben tener una constante actualización, lo cual se puede lograr a través de capacitaciones constantes brindadas por parte del Ministerio de Educación o en su defecto de las universidades formadoras de docentes.
- ✓ La relación que existe entre la formación académica y lo laboral, debe ser reforzada basada en las nuevas actualizaciones, competencias y necesidades, para que el futuro titulado pueda enfrentar de manera satisfactoria el cambio de ser estudiante a ser profesor, todo esto bajo el parámetro de la inserción laboral con el fin de que desarrolle todas sus capacidades a partir de sus propias iniciativas.
- ✓ Es importante que las universidades fomenten las carreras educativas, con un firme compromiso de cambiar nuestra sociedad para lo cual vamos a requerir de personas decididas e interesadas en la causa, si bien es cierto que nunca estará entre las primeras carreras a elegir, pero si debe estar entre las primeras, dándole el justo valor que se merece la labor dificultosa de aplicar el proceso educativo.
- ✓ Se recomienda a los involucrados tanto en la formación como en la capacitación de los docentes tomar en cuenta continuamente una labor de capacitación y actualización dentro de lo que son nuevas competencias que el docente requiere para poder impartir conocimientos significativos dentro de su aula.

## BIBLIOGRAFÍA:

- (2009). *Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España: Factores de facilitación y de obstaculización*. Madrid: Agencia Nacional de Evaluación de Calidad y Acreditación.
- (2010). *Estándares de calidad educativa: aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura*. Ecuador: Ministerio de Educación del Ecuador.
- (2013). *Uso de tic en educación en américa latina y el caribe análisis regional de la integración de las TIC en la educación y de la aptitud digital (e-readiness)*. Montreal-Canadá: Instituto de Estadística de la UNESCO. [Artículo en línea]. <http://www.uis.unesco.org/Communication/Documents/ict-regional-survey-lac-2012-sp.pdf>. [Fecha de consulta: 27/09/2013].
- Alonso, L. E. et al. (2009). *El debate sobre las competencias: Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España*. Madrid: Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación
- Camacho, Hugo et al. (2001). *El Enfoque del marco lógico: 10 casos prácticos. Cuaderno para la identificación y diseño de proyectos de desarrollo*. Madrid: Acciones de Desarrollo y Cooperación (A.D.C) y Fundación CIDEAL. [Artículo en línea.] [docencia.unet.edu.ve/Coordinaciones/.../Ejemplos\\_Metodologia.pdf](http://docencia.unet.edu.ve/Coordinaciones/.../Ejemplos_Metodologia.pdf). [Fecha de consulta: 27/09/2013.]
- Carbajo, C. (2005). *Perrenoud, P.H.: Diez nuevas competencias para enseñar*. N° 23. Barcelona: Educatio.
- León, M. *Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador*.
- Miranda, E. (2002). *La supervisión escolar y el cambio educativo. Un modelo de supervisión para la transformación, desarrollo y mejora de los centros*. Vol. 6. Santiago de Chile. Profesorado, Revista de currículum y formación del profesorado.

Vaillant, D. (2009). *Políticas de inserción a la docencia en América Latina: la deuda pendiente*. Vol. 13. N° 1. Santiago de Chile: Profesorado, Revista de currículum y formación del profesorado.

Weller, J. (2006). *Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias*. México D.F.: Seminario Taller Regional “Estrategias educativas y formativas para la inclusión social y productiva”.

## **ANEXOS**

## Anexo 1

### Ficha de contactos para titulados / empleadores

**Tabla 3: Ficha de contacto para Titulados y Empleadores.**

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

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

## Anexo 2

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

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

#### CÓDIGOS

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

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

Ejemplo del código completo del primer investigado:

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

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

Ejemplo del código completo del primer directivo:

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

#### ACLARACIONES IMPORTANTES

1º Por favor revise nuevamente los instrumentos debido a que luego del pilotaje y de sus recomendaciones se han cambiado algunos aspectos de los mismos.

2º Al momento de realizar la investigación de campo, no se olvide de llenar la ficha de contacto.

3º En el manual para la elaboración del trabajo de fin de titulación, denominado "Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTP" se encuentra en anexos las cartas dirigidas a los docentes titulados y a los directivos. No se olviden de imprimirlas y presentarlas al momento de realizar el contacto.

4º Recuerde que usted debe entrevistar al directivo y realizar las 5 preguntas que se encuentran en su Manual para la elaboración del Trabajo de Fin de Titulación; para esto, debe llevar cámara de fotos, grabadora, un cuaderno de apuntes. Esta entrevista la debe incluir en su trabajo de investigación, en el apartado de anexos.

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

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

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

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

9º Los instrumentos que se adjuntan son:

la - Códigos para investigados: donde usted encontrará en diferentes hojas Excel

organización de los códigos que usted va a colocar en los instrumentos de investigación.

- Listado de investigados – 2013: en éste se encuentra el listado de investigadores con los investigados a los que deben contactar.

- Encuesta a titulados en ciencias de la educación, mención educación básica: el cuál consta de los dos apartados indicados anteriormente.

- Inventario de tareas docentes: dirigido a los directivos.

10º Los instrumentos que usted debe aplicar son:

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

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

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

### Anexo 3































