



# **UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

## **AREA SOCIOHUMANISTICA**

**TITULACIÓN DE LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCION  
EDUCACION INFANTIL**

Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencia de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, durante el año lectivo 2012-2013.

**TRABAJO DE FIN DE TITULACION.**

**AUTOR:** Zumba Vargas, Katty Estefanía

**DIRECTOR:** Villalta Córdova, Bertha María, Mag.

**CENTRO UNIVERSITARIO QUITO - TURUBAMBA**

2013

## CERTIFICACIÓN

Magister.

Villalta Córdova Bertha María

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACION

### CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado **“Formación de docentes investigadores como asesores en proyectos educativos promovidos por la Universidad Técnica Particular de Loja durante el año lectivo 2012-2013”** realizado por el profesional en formación: Zumba Vargas Katty Estefanía; 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 que me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes

Loja, Octubre del 2013

f).....

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo Zumba Vargas Katty Estefanía declaro ser autor (a) del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f.....

Autor: Zumba Vargas Katty Estefanía

Cedula: 160042556-3

## DEDICATORIA

A mi hija quien me inspiro y dio valor para cumplir con mis objetivos, soñando en el futuro que le puedo brindar, siendo así un ejemplo de superación para ella.

A mi esposo quien con paciencia, amor, palabras de aliento y toda forma posible me apoyo sin condición alguna, de inicio a fin, sintiéndose orgulloso de mi persona por no haber desmayado este arduo camino recorrido.

A mis padres quienes de una u otra manera estuvieron apoyándome en mi superación profesional, demostrándoles así que nada en la vida es imposible y que con constancia y dedicación se lo puede lograr.

Finalmente quiero dedicar este trabajo a Dios por darme sabiduría y la oportunidad de culminar una meta más en mi vida, permitiendo que los seres que más quiero me brinden su apoyo constante

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero agradecer primeramente a Dios porque me brindo esta oportunidad de superación, habiéndome dado la sabiduría necesaria para lograrlo y permitir a mis seres queridos estar junto a mí apoyándome.

A mi esposo por su apoyo incondicional, a mis padres por su aliento brindado y a mi hija por ser mi inspiración.

En este camino recorrido conocí personas que me ayudaron de una u otra manera para ellas mi más sincero agradecimiento, especialmente a Ana Mosquera quien me ayudo a culminar esta última etapa de mi formación profesional.

## INDICE DE CONTENIDOS

CARATULA	i
CERTIFICACIÓN	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHO	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN EJECUTIVO	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
<b>CAPITULO 1</b>	<b>5</b>
1. Síntesis del material bibliográfico (artículos científicos)	6
1.1. Inserción profesional de los docentes	6
1.2. Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias	8
1.3. El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa e torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España	10
1.4. Políticas de inserción a la docencia en América Latina: la deuda pendiente	12
1.5. Políticas programas y proyectos de inserción laboral para la juventud de ecuador	14
1.6. Estándares de calidad educativa	16
1.7. Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización.	18
1.8. Los comienzos en la docencia: un profesorado con buenos principios	20
1.9. Iniciarse en la docencia. Los gajes del oficio	22
1.10. Aprender a educar. Nuevos desafíos para la formación de docentes	24
<b>CAPITULO II</b>	<b>26</b>
2. Metodología	27
2.1. Diseño de la investigación	27
2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	27
2.2.1. Métodos	27

---

2.2.2. Técnicas	28
2.2.3. Instrumentos de investigación	28
2.3. Preguntas de investigación	28
2.4. Contexto	29
2.5. Población y muestra (análisis)	29
2.5.1. Población	29
2.5.2. Muestra	29
2.6. Recursos	30
2.6.1. Humanos	30
2.6.2. Institucionales	30
2.6.3. Materiales	30
2.6.4. Económicos	30
2.7. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos	31
<b>CAPITULO III</b>	<b>32</b>
3. Interpretación, análisis y discusión de resultados	33
3.1. Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.	33
3.1.1. Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta	33
3.1.1.1. Ubicación geográfica	33
3.1.1.2. Edad	34
3.1.1.3. Genero	35
3.1.2. Características académicas de los titulados	36
3.1.2.1. Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato	36
3.1.2.2. Tipo de educación	37
3.1.2.3. Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura	38
3.1.3. Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación	39
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	39

---

3.1.3.2.	Número de establecimientos en los que trabaja el titulado	40
3.1.3.3.	Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral	41
3.1.3.4.	Características del trabajo actual	42
3.1.3.5.	Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral	43
3.1.3.6.	Grado de la relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador	43
3.1.3.7.	Grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación	44
3.2.	Valoración docente de la profesión	44
3.2.1.	Opciones de trabajo de acuerdo a las capacitaciones recibida que posee el titulado	45
3.3.	Satisfacción docente	46
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	47
3.4.1.	Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado	48
3.4.2.	Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado	50
3.4.3.	Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado	51
3.4.4.	Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado	53
3.4.5.	Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado	55
3.4.6.	Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo	56
3.4.7.	Actividades de formación que ejecuta el titulado	58
<b>CAPITULO IV</b>		<b>60</b>
4.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	61

<b>CAPITULO V</b>	<b>63</b>
5. Propuesta de intervención	64
5.1. Tema	64
5.2. Justificación	64
5.3. Objetivos	65
5.4. Metodología: Matriz del marco lógico	66
5.4.1. Análisis de involucrados	66
5.4.2. Análisis del problema	67
5.4.3. Análisis de objetivos	67
5.4.4. Análisis de estrategias	68
5.5. Plan de acción	69
5.6. Resultados esperados	70
5.7. Bibliografía de la propuesta	70
BIBLIOGRAFIA	71
ANEXOS	73
Anexo 1: Fichas de contactos para titulados – empleadores	73
Anexo 2: Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas.	83
Anexo 3: Evidencias fotográficas (una por cada titulado-empleador)	84
Anexo 4: (Otros documentos importantes y que se hayan constituido en aporte para la investigación)	84

---

## RESUMEN EJECUTIVO

Una propuesta de intervención educativa partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la Mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, investigación realizada a 6 titulados y 5 empleadores para conocer la situación laboral del docente titulado, quienes se encontraban viviendo y laborando en la Provincia de Pichincha; ha permitido develar el principal problema que aqueja a este sector y cumpliendo con los objetivos se ha planteado la Propuesta “Formación del docente titulado como asesor en proyectos educativos e innovación educativa”

Tanto el nivel de formación como la frecuencia con las que se llevan a cabo estas actividades han sido un limitante para el pleno ejercicio profesional en el área; es así que el tema planteado, es una propuesta que esboza la posibilidad de ser parte activa en la contribución de las sociedades como docentes investigadores con el dominio de destrezas en la investigación para en conjunto con la labor que cumple la Universidad Técnica Particular de Loja, al formar profesionales de calidad y así contribuir a la calidad educativa.

Palabras clave: situación laboral, participación en proyectos educativos, formación docentes investigadores, asesoría, calidad educativa.

## **ABSTRACT**

An educational intervention proposal from case studies in the Bachelor of Science in Education in Basic Education Statement of the Technical University of Loja, research, and 5 to 6 graduates employers to determine the employment status of teachers entitled, who were living and working in the province of Pichincha, has allowed to reveal the main problem faced by this sector and meeting the targets has been raised Proposal "titled teachers Training counselor education and educational innovation projects"

Both the level of training as the frequency with which they perform these activities have been a constraint to the full practice in the area, so that the question asked, is a proposal that outlines the possibility of being an active part in the share of profits as teacher researchers with mastery of skills in research in conjunction with the work accomplished by the Technical University of Loja, the quality training professionals and contribute to the quality of education.

Keywords: employment status, participation in educational, research faculty training, consulting, educational quality.

## INTRODUCCIÓN

Largos años de estudio, ciclos y horas de desvelo son el coste de la superación de muchos jóvenes y adultos que aspiran obtener un título universitario, el cual con esfuerzo y dedicación es logrado por unos y abandonado por otros.

Quienes lo consiguieron, con gran satisfacción dirán “esto es lo que YO SOY AHORA”, y de ahí en adelante tendrán que enfrentar retos que irán formando su campo profesional en la docencia. Esto para muchos se tornará en una travesía por vencer, debido a que un título no es suficiente para salir ante el mundo y cumplir las expectativas laborales por el titulado propuestas.

El comienzo profesional de todo nuevo docente no es nada sencillo al tener que adaptarse a los requerimientos que la educación exige en sus distintas leyes en sí y, sobre todo, de la institución donde laborará, pues ésta es una noble profesión que cambiará la vida de quienes conformen su grupo de educandos; por lo que la universidad necesita inducción completan de información concreta de sus titulados en Educación Básica para que a través de propuestas, ésta intervenga en la educación que oferta para dar un seguimiento y conocer a sus titulados. Además los centros de educación superior tienen la obligación de rendir cuentas a la sociedad sobre la calidad educativa que brinda para mejora de la oferta educativa y en sí de sus futuros titulados. Pero para que se efectivice esa calidad educativa es requisito indispensable que los docentes se actualicen cada día para poder ser competitivos en su profesión y, a su vez, en sus conocimientos ya que de estos conocimientos depende la eficiencia de sus estudiantes.

Ahora bien, la UTPL se ha interesado por conocer en qué situación laboral se desenvuelven los docentes titulados como aporte a la calidad educativa. Para ello, y en función de conocer esta realidad y dar solución a problemas que afectan al maestro, la universidad ha planteado al egresado próximo a obtener el título, el cumplimiento de objetivos importantes que lo han ayudado a orientar su trabajo en función de plantear una propuesta. Así están:

- Caracterizar su puesto de trabajo, indagar los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores
- Conocer la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista del titulado y su empleador

- Conocer la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor desde su punto de vista y de su empleador
- Realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Para alcanzar el logro de los objetivos se han aplicado diferentes métodos como el analítico, sintético, el uso de técnicas como la observación, encuestas entrevistas, en si investigación bibliográfica y de campo; cuya información ha servido de gran utilidad para plantear la Propuesta de Intervención Educativa.

Así, el resultado de la investigación realizada a cabalidad y conscientemente a 6 de los titulados de muestra, 5 empleadores quienes se encontraban viviendo y laborando en la provincia de Pichincha ha develado dos problemas importantes: la baja frecuencia con la que se realizan cursos relacionados al conocimiento de otra lengua y, la segunda, la reducida intervención del docente en proyectos de investigación. En función de la trascendencia del segundo punto, se ha planteado la propuesta “Formación del docente titulado como asesor en proyectos educativos e innovación educativa dirigidos por las instituciones educativas”.

Con este aporte, se espera que el trabajo sirva de ayuda tanto a los próximos en titularse como a aquellos que laboran en el campo educativo entendiendo que el campo de la investigación es útil a la hora de plantear soluciones que en el camino de la enseñanza se presentan cuyo fin último es proveer a las generaciones de una calidad educativa.

## **CAPITULO I:**

### **1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO (ARTÍCULOS CIENTÍFICOS)**

## 1.1. Inserción profesional de los docentes

**Autor:** Beatrice Avalos

**Año de edición:** Vol. 13, Nº1 (2009), Recuperado 26 de mayo 2011

El ingreso a las filas docentes involucra vencer retos importantes como la desvalorización profesional producida por los negativos mensajes públicos y subliminales pero ¿Qué implica aquello?, pues que este nuevo docente tendrá que aprender a convivir con el centro educativo que lo emplee ante aspectos gravitantes que presionarán y fatigará su permanencia laboral; además tendrá que enfrentarse a retos como la competitividad y la sobredemanda de puestos de trabajo en la educación, lo que también implica las contrarreformas de las políticas para ingresar como la rendición de pruebas estandarizadas y la constante reforma curricular; pues lo que el gobierno busca es que el nuevo docente sea excelente y por ende brinde una educación actualizada y de calidad, pero todo esto desmorona a muchos aspirantes profesionales quienes optan otro camino menos complicado.

Sin embargo, aquellos que tras el largo tiempo de estudio obtuvieron ya un empleo relacionado a su profesión actual tendrán que enfrentarse con una realidad diferente, realidad que cambiará sus convicciones, pensamientos, sentimientos ya que lo aprendido queda en las aulas Universitarias, dejando atrás lo aprendido el buscará mediante la práctica aprender en torno a su nueva familia: la comunidad educativa.

Sobre los recién titulados que enfrentaron la realidad con firmeza se forjará un futuro con profesionales aptos para empezar y terminar en la docencia. Ellos son conscientes que desde el día en que inician su labor en un centro educativo, ese día inicia una nueva batalla, nada fácil.

Partiendo así de una visión triangular que va primero de lo particular como persona sintiendo satisfacción y confianza en unas áreas de su vida más que en otras (pudiendo cambiar esto en sus primeros años de experiencia); todo forma parte del contexto social, político y laboral poniendo en juego la calidad de formación inicial recibida para luego ser un profesional competente o no dentro de su carrera, logrando identificarse así a sí mismo.

Todas estas experiencias (las acoja, rechace interprete o reinterprete), son formas que reconfiguran la identidad profesional que en algún momento de su vida universitaria pensó haberlas adquirido, debiendo enfrentarse así a los grandes cambios que a diario se da en el campo de la educación, lo que lo inspirará a tomar una decisión que marcará su vida. O avanza

o desfallece en el arduo camino que le depara esta noble profesión marcando así su vida profesional.

Dependientemente del escenario donde el nuevo docente empiece a laborar se desatarán los conflictos, ya que no es lo mismo ser profesor novato en un sistema educacional que en otro, transformándose cada día en una experiencia grata o no pero que lo llevara a tomar decisiones.

Así aparecen algunos referentes que en la docencia deberá enfrentar: las políticas de hoy no son las mismas de ayer, los niños de aquí no son los mismo de allá, las letras aprendidas hoy no son las mismas de ayer pero todos los docentes saben sobre docencia; aunque hay quienes superan todo concepto y política, lo cual los lleva a ser excelentes profesionales.

Además, el ingresar a laborar en una institución estatal, municipal o privada no es lo mismo aunque todas las instituciones tengan la misma visión o misión (formar, educar y enseñar a los nuevos profesionales), ya que los factores y características de cada entidad educativa cambian y logran cambiar la experiencia individual de inserción laboral de un docente novel.

En definitiva, aquellos docentes que ingresaron a formar parte de la familia educativa que socializaron y se adaptaron efectivamente a las aulas, a los estudiantes, a los padres de familia, a los directivos y compañeros docentes, así como a las políticas y cambios internos y externos, reformas y complicaciones de cada día; estos individuos paso a paso, con entusiasmo y motivación empezarán a forjar su verdadera identidad profesional con cierto grado de preparación y expertez diferente a un docente antiguo llevándolo a ser el mejor en su categoría.

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

**Autor:** Jürgen Weller

**Año de edición:** Marzo 2006 CEPAL CHILE

La inserción en el campo laboral es una de las metas importantes a la que aspiran muchos jóvenes de hoy. Aspiración que se relaciona a una preparación en la mejor institución y el obtener experiencia y estabilidad laboral para así satisfacer sus necesidades económica y de autorrealización propia. Pero prepararse implica un gran reto, además de dedicación, pero la posibilidad de estudiar no la tienen todos, mientras otros la desaprovechan.

Educarse en una institución que garantice su futuro es un sueño de la mayoría de personas que aspiran prepararse, pero de ahí a la realidad hay una gran brecha puesto que, aunque la preparación profesional es un requisito para acceder al mundo laboral ésta no es fuente segura de ocupación debido a que el mercado laboral en ciertas plazas está altamente copado.

Por otro lado, las políticas y leyes que deberían favorecer el crecimiento económico e invertir en una mejor educación, vienen a degradar la educación y con ello el sistema económico ambos dependientes, aunque el objetivo es y será siempre garantizar la calidad de la educación.

Estas son condiciones que frenan a los jóvenes a cumplir con sus objetivos llevándolos a sentirse fracasados y sus expectativas laborales se desbordan cuando aquel joven no consigue estabilidad laboral y, por ende, estabilidad económica y de conseguirlo en muchos de los casos se ven maltratados, explotados o abusados física, psicológica y sexualmente. Estos síntomas de explotación harán que los jóvenes profesionales no demuestren su verdadera capacidad.

La realidad laboral frena así expectativas que en los años de estudio se formaron los jóvenes, con fuertes tensiones que cambian la opinión de los mismos tras su realización como profesionales, puesto que con el título en mano no hallan beneficios en la inserción al mercado laboral porque se frena sus altas expectativas de superación económica, de formar un hogar, de adquirir reconocimiento social y, por ende, de contribuir al desarrollo de un país.

Otro gran problema es la discriminación de género pues las mujeres tienen menos posibilidades de acceso al mercado laboral, sobre todo a aquellas labores específicas de los hombres donde aún se maneja un pensamiento absurdo “el hombre trabaja y la mujer atiende en el hogar”. Es claro que con los tiempos de hoy existen las mismas posibilidades tanto para el hombre como

para la mujer en el campo laboral y descubrirlas está, en gran parte, en manos de los empleadores.

Otro de los efectos negativos que detienen el acceso de la mujeres al mercado laboral es la educación, puesto que ellas con un nivel de formación bajo tienen menos posibilidades de emplearse.

Debido a estas complicaciones, tanto para hombres como para mujeres, la satisfacción laboral se verá afectada por el nivel educativo que lo caracterizará la institución en donde este nuevo profesional se educó. Además de la tensión frente a la discriminación y preferencias culturales que muchas de las empresas o empleadores tienen al evaluar el perfil del candidato.

Sobre este punto, es importante entender que si bien es cierto que para poder emplear a profesionales es necesario observar la actitud y disposición que tiene el candidato frente a su nuevo ámbito laboral y fijarse en la presentación personal, punto importante que el candidato debe tomar cuenta para causar una primera buena impresión; muchos empleadores valoran más la experiencia previa. ¿Experiencia? Pero ¿dónde adquirirla si esta opción de empleo tal vez sea la primera oportunidad que el candidato requiera para aprender y demostrar su capacidad y obtener experiencia? Resulta ilógico que estos aspectos sean considerados al momento de contratar.

Esta situación desalienta a muchos jóvenes recién titulados por lo que se hace imperativo desarrollar respuestas adecuadas para muchas necesidades específicas, diferenciadas por las que pasa el titulado en su transición al campo laboral. Para ello se requiere de una mejor coordinación entre los actores públicos, privados y no gubernamentales a nivel nacional y local, que relacionen y valoren los esfuerzos de los jóvenes y sus familias por educarse garantizándoles un entorno más favorable para su inserción laboral.

### **1.3. El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa e torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España**

**Autor:** Luis Enrique Alonso; Carlos J. Fernández Rodríguez; José M. Nyseen.

**Año de edición:** Febrero 2009, Recuperado 16 de enero 2012

En España, la enseñanza superior no está cumpliendo con las expectativas de los jóvenes titulados. Aprender para trabajar es lo que la mayoría anhela pero nada le garantiza su inserción laboral en un mundo tan competitivo debido a que los aprendizajes cambian cada día, frente a un mercado laboral que se torna cada vez más exigente. Prueba de estos cambios son las tecnologías que invaden el mundo de hoy por lo que se hace imperativo actualizarse constantemente, adquirir conocimientos que tal vez no estén dentro de un currículo escolar o universitario pero es importante saber manejar estas nuevas tecnologías y aprender otros idiomas. Asistir a cursos de capacitación y continuar avanzando en sus estudios ayudará efectivamente en la hoja de vida de los profesionales titulados que están buscando insertarse en el mundo laboral.

La empleabilidad implica una preparación continua pero la frustración es grande cuando hay tanta competencia con titulados en la misma profesión por doquier, jóvenes profesionalizándose en la misma carrera ante las pocas oportunidades laborales, razones por las que muchos tienden a emplearse en otros puestos de trabajo u abandonar definitivamente su formación profesional.

Otro gran problema que se evidencia en la inserción laboral del titulado es la experiencia que todos piden y nadie provee. Razón por la cual hay lugares que brindan oportunidades de trabajar con becas o contratos por pasantías u periodo de prueba, en los cuales para muchos funciona pero para otros implica explotación y denigración, por ello a lo que se aspira es a que la nueva formación por competencias sea la respuesta a los grandes problemas en conocimientos académicos desactualizados que tienen los jóvenes y titulados en el mundo laboral.

Ahora bien, en cuanto a las exigencias de los empleadores para los candidatos en búsqueda de un puesto de trabajo es que los candidatos sean creativos, sociables, competitivos, que tengan iniciativa, sean responsables. Todo profesional debe tener valores, disponibilidad, desenvolvimiento en el ámbito profesional. Importa, además, la presentación personal antes, durante y después de su contratación ya que muestra de ello será la presencia que su persona

impondrá en su ambiente de trabajo y que el perfil del candidato resuma una actitud proactiva, habilidades sociales acordes a las competencias teóricas en la hoy llamada Sociedad del Conocimiento.

Las instituciones de enseñanza superior, principalmente las públicas, deben modificar sus currículos constantemente, adaptarse a los requerimientos reales del mercado laboral dejando de ser tradicionalistas para que se garantice la competitividad de los nuevos profesionales.

Es fundamental la conexión entre preparación y mundo laboral, por lo que hacen falta leyes y políticas que fomenten esta relación que, a su vez, debe estar estrechamente ligada a empresas tanto públicas como privadas para que éstos exploten los conocimientos y capacidades de sus nuevos empleados. Si no se da un cambio en la educación pública se dará paso a crear instituciones privadas que sí cumplan con las expectativas de los estudiantes y que los futuros profesionales requieren, llegándose así a una frecuente comercialización de la educación lo que es algo inconcebible e inalcanzable para muchos.

La actualidad demanda de profesionales con formación universitaria cultural, científica y teórica pero estos aprendizajes deben ser permanentes y no exclusivamente responsabilidad del profesional formado o en formación si no de los gobiernos, empresas, y como una forma de autorrealización. Por ello es importante reforzar los conocimientos con aptitudes y actitudes de adaptación, sociabilización, creatividad, que sea un empleado a futuro que aporte con ideas, que lo estudiado le sirva ante las exigencias laborales de hoy, pero el problema también está en que muchos jóvenes solo buscan un trabajo fácil, con un buen sueldo y que se adapte a su tiempo de ocio.

Es una realidad que se evidencia en el sistema educativo y campo laboral de España, situación que no difiere, ni se aleja en gran medida de la realidad de tantos mundos equivalente a sociedades en busca de un mejor desarrollo, con profesionales que tengan profesionalismo para trabajar.

#### **1.4. Políticas de inserción a la docencia en américa latina: la deuda pendiente**

**Autor:** Denise Vaillant,

**Año de edición:** Vol 13, Nº 1 (2009)

El ejercicio de la profesión docente y la realidad social que el maestro enfrenta durante su carrera, difiere de la teoría recibida durante los años de estudio a la experiencia práctica como tal durante el inicio de su vida profesional, obstáculos que constituyen un desafío diario pues lo que se hace en los primeros años en la educación superior es construir una identidad profesional; por lo que una adecuada inserción a la docencia, con políticas integradoras a la educación, depende tanto del titulado como de la universidad en la que se formó.

El comienzo y la finalización en la carrera docente es un arduo camino que, día a día recorren muchos mediante la práctica, siendo ésta la manera más práctica de construirlo diferenciando varias etapas formativas que no excluyen a los docentes, pues es así como un maestro aprende.

En los primeros 3 años el futuro docente debe iniciarse con un compromiso total, y les corresponde tanto a las autoridades como a quienes forman parte del centro educativo, apoyar y alentar este compromiso permitiendo así al docente surgir personal y profesionalmente.

De los 4 a 7 años de experiencia, los docentes construyen y fortalecen su identidad profesional demostrando en esta etapa una mayor eficiencia y responsabilidad ante lo ya aprendido, etapa que avanzará y disminuirá entre los 8 a 15 años, época en la que aparecen tensiones y transiciones comunes que por su experiencia lo llevará a asumir cargos de mayor responsabilidad.

Entre los 19 y 23 años, es un largo camino recorrido por lo que muchos se muestran ya agotados en el transcurso de su vida profesional como docentes, por lo que presentan problemas para seguir comprometidos con la profesión, aunque esto no signifique que no la cumplirán con responsabilidad.

De los 24 a 30 años es la etapa comprendida a la finalización laboral docente. Es un tiempo transcurrido que implica un gran desafío que es el de mantenerse motivado para seguir enseñando, pues muchos tienden ya a jubilarse y a comenzar otra etapa de su vida. Pasado este tiempo aparece una desmotivación total debido al avance de la edad y, por ende, a un cansancio total con el cual difícilmente será eficiente en su labor.

Para un docente novato, el ejemplo de sus maestros de las universidades es un punto clave sobre el cual forja su identidad profesional, es la experiencia previa que adquirió pero importa también la conexión teórica y experiencial para que puedan anclar los marcos conceptuales con el pre conceptual que deben tener quienes estudian para profesores. En lo posterior continuará forjando su identidad profesional en el ejercicio de su actividad laboral.

En lo referente a la calidad de la educación, estudios realizados sobre la diferencia entre varios países develan resultados en las que existen un mayor desempeño entre aquellos de mayor desarrollo económico y, por ende, la gran diferencia entre los países latinoamericanos se da en el resultado del logro académico que obtienen los estudiantes al término de los años debido a que esta calidad se relacionaría directamente con el docente y su formación. Por ello las políticas deben crearse para poder retener a los buenos docentes y así garantizar la educación, pero ocurre todo lo contrario presentando dificultades antes que soluciones con una concurrente incoherencia y falta de continuidad con políticas que no dan seguridad al ámbito laboral docente.

Y es que iniciarse en la docencia no es fácil sobre todo en los primeros años, pues un docente novel necesita un sistema de inducción o un mentor que les guíe y oriente en el ejercicio de esta noble profesión, para así lograr terminar el largo y arduo camino que debe recorrer enseñando en las aulas a quienes pasarán a formar el nuevo mundo de los profesionales; de lo contrario, la sociedad continuará desvalorizando al profesional docente, razón por la cual se ha transformado esta carrera en una simple categoría social afectando así a todos los docentes.

## **1.5. Políticas programas y proyectos de inserción laboral para la juventud de Ecuador**

**Autor:** Mauricio León

**Año de edición:** Siglo XXI

La Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo menciona en su plan de acción la importancia del acceso de todos a una enseñanza de calidad, dando especial prioridad a la enseñanza primaria y técnica y la capacitación para el empleo, así como la lucha contra el analfabetismo y la eliminación de desigualdades entre los sexos con respecto al acceso, a la retención y el apoyo a la educación. Y es que la calidad en la educación está directamente relacionada a la problemática de la inserción de los jóvenes en el mercado laboral.

Las deficiencias en este campo como la experiencia laboral requerida, las limitadas oportunidades, la discriminación hacia los docentes principalmente a las mujeres por su status, cultura; significan para ellos un obstáculo debido a la falta de políticas, programas y proyectos que apuntalen a la mejora hacia el acceso laboral por lo que se necesita, con urgencia, mejorar la accesibilidad de jóvenes al mundo laboral. Para ello se han planteado tres políticas que contribuirán a esta mejora basándose en los principios referentes a la inserción laboral para la juventud. Estos son: la Universalidad que contempla el empleo digno, la Indivisibilidad la cual lleva a un empleo multidimensional y multi-causal, además la igualdad y no discriminación aspira a dar las mismas oportunidades a todos los trabajadores, la eficiencia que permite mejorar los resultados requeridos para ser el mejor, la participación social para lograr un cambio institucional y, finalmente la rendición de cuentas con el cual se medirá si cumplen o no a cabalidad con sus deberes y obligaciones.

La primera política contempla el mejoramiento de la empleabilidad mediante la integración de la educación formal con la formación laboral permitiendo, así, el aumento del empleo a corto y largo plazo; esto debido a la pronta deserción de los jóvenes del sistema educativo y por la baja calidad de la educación.

Una segunda política orientada a crear oportunidades de empleo apoyando al desarrollo de micro emprendimientos o iniciativas productivas, sociales, culturales comunitarias y que, a su vez, permitan a los jóvenes el acceder a fuentes de apoyo como créditos, capacitación asesoría, información y comercialización para el desarrollo empresarial.

Además de la creación de un programa de empleo emergente que ayude económicamente a la población joven durante un episodio de crisis por un tiempo determinado, para que esta población sienta una motivación ganándose a la vez experiencia con el fin de acceder más fácilmente a otro puesto de trabajo.

Estos programas de inserción necesitan regirse a leyes que garanticen la no discriminación de los jóvenes candidatos y, con ello, se pueda garantizar además la inserción pronta y segura de éstos al mercado laboral. Lo que hace falta es trabajar la problemática del empleo juvenil debido a la debilidad de las instituciones encargadas de esto, por ello se ha creado una tercera política dirigida a fortalecer a las instituciones impulsando la promoción de políticas que ayuden a la juventud en el campo laboral, monitoreando, coordinando y evaluando políticas públicas activas en las diferentes entidades correspondientes.

Para ayudar en la ejecución de este programa se plantean cuatro componentes esenciales como la formación de posgrados, un diseño institucional que coordine las políticas del mercado de trabajo para la población joven, además del fortalecimiento de las organizaciones juveniles.

Estas políticas y programas encaminadas a apoyar y ayudar a todos los jóvenes sin excepción alguna, sin discriminación (especialmente a las jóvenes mujeres) se garantiza el acceso al mercado laboral y, a su vez, se asegura su permanencia laboral así como su integridad personal; ya que los derechos son para todos así como la igualdad de oportunidades laborales ya sea estas empresas dependientes o independientes.

## **1.6. Estándares de calidad educativa**

**Autor:** Ministerio de Educación 2012

**Año de edición:** Recuperado 3 de marzo 2013

La calidad compleja y multidimensional del sistema educativo se evidencia en los servicios que ofrece como la autonomía intelectual de los estudiantes, una sociedad democrática, ética y equitativa que actúe con armonía y sea prospera evitando la discriminación. El punto clave son los docentes, el centro escolar y su gestión quienes efectivizarán dicha calidad educativa, pero para alcanzarla se han establecido estándares que son los logros esperados por los actores e instituciones del sistema educativo y que está regido por los artículos 26 y 24.

Estos estándares (aplicados a estudiantes, profesionales y establecimientos educativos) deben proveer información válida a las familias y sociedad quienes exigirán la calidad de la educación siempre trabajando colectivamente. Para ello, el Ministerio de Educación ha diseñado algunos tipos de estándares educativos con el fin de que el aprendizaje se efectivice, y se las ha clasificado de la siguiente manera:

La Gestión Escolar que se refiere a la organización y desarrollo de procesos para mejorar la calidad de aprendizajes de los estudiantes, así como a la actuación profesional de los actores educativos y a la óptima función de la institución.

En segundo lugar está el Desempeño Profesional orientado al mejoramiento de la labor profesional de docentes y directores del sistema educativo. Se usa para guiar, reflexionar, autoevaluar, diseñar y ejecutar mejoras, evaluación, apoyo, asesoría, certificación, concursos de méritos y oposición para ingresar al Magisterio ecuatoriano así como para la formación inicial y continua para el desarrollo profesional educativo. Ahora bien el Desempeño Profesional Docente se refiere al liderazgo, gestión pedagógica, talento humano, recursos, clima organizacional y convivencia escolar que aseguren los aprendizajes de calidad de los estudiantes sin excepción.

Los Estándares de Aprendizaje son los logros que el estudiante alcanzará al final de cada nivel. Para esto, el Currículo Nacional posee las herramientas a fin de que los estudiantes cada año se acerquen a estos estándares correspondientes a cuatro áreas que proponen el dominio del conocimiento, distribuido en cinco niveles y ordenados de la siguiente manera: Primer Año,

Cuarto año, Séptimo año, Décimo Año, Tercer Año Bachillerato. Así el dominio del conocimiento lo conforma cada área.

Los niveles de progresión son los conocimientos obtenidos en determinados años, cuyos componentes se refieren al desarrollo del proceso de pensamiento, a la comprensión de conceptos y actitudes y, además, a las prácticas.

Los Estándares de Infraestructura norman la construcción y distribución de espacios escolares, para alcanzar óptimos niveles de calidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje existiendo la infraestructura arquitectónica, en donde se conjugan espacios educativos con los recreativos creando así el aula modular. También tenemos la infraestructura urbanística donde se integra la unidad educativa con el entorno urbano, localización, accesibilidad, áreas de influencia, riesgo, imagen y paisaje urbano establecidos por la SENPLADES.

En general, los estándares se encuentran planteados dentro del marco del “Buen Vivir” en el que se procura el respeto por las diversidades culturales, plantean mejoras en los procesos de enseñanza-aprendizaje, fortalecen el desarrollo profesional de los actores educativos y aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas.

Tanto el respeto por la diversidad como las mejoras en el proceso de enseñanza-aprendizaje como el desarrollo profesional serán características esenciales que procurarán efectivizar la calidad educativa, como eje transversal de las sociedades de las generaciones.

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

**Autor:** ANECA,

**Año de edición:** Marzo 2009, Recuperado 16 de enero 2012

El ingreso al mercado laboral implica la toma de decisiones previas como el lugar en el que adquirirán su formación académica y los costes directos e indirectos. La finalidad, obtener beneficios. Implica, además, una inversión en información, educación y búsqueda, así como la decisión de permanencia en el empleo en el cual influye el salario percibido o el status que le dé su puesto de trabajo. Pero existe una transición entre la salida de la universidad y la inserción laboral, un periodo de angustia ante la gran brecha existente entre la universidad y el mercado laboral pues tiene que proyectar su biografía personal y laboral para pasar así hacia la adultez y autonomía deseando ser y desempeñarse en lo que estudió. Pero el frente al temor, la inexperiencia, el desconocimiento de su profesión en el campo: la incertidumbre del futuro; lo que la formación universitaria no garantiza es un puesto de trabajo seguro.

La formación recibida en la Universidad tiene aspectos negativos como el ser excesivamente teórica, generalista, incongruente con el plan de estudios así como deficiencias en la enseñanza de idiomas, y un profesorado incompetente ante la falta de actualización; por lo que la transición de la universidad al mundo laboral se traduce en tan solo generar y no producir.

Pero también se develan algunos aspectos positivos como el adiestramiento de su propia capacidad para aprender potenciándole el gusto por el saber, por la cultura general, por el conocimiento, por involucrarse en la innovación metodológica, y cooperar en los trabajos en equipo y autonomía.

Ahora bien, no es lo mismo un título universitario que una formación profesional. Aquí sus diferencias: puesto que una Formación Profesional o estudio tecnológico tiene una inserción profesional más rápida, fácil y rentable debido a que su inserción es más temprana; tiene una positiva consideración social, así como más contacto con el mundo laboral y, por ende, más experiencia, mayores ingresos económicos y más seguridad laboral. Esto ha llevado a una devaluación de los títulos universitarios dejando de ser una ventaja ante la búsqueda de empleo.

Anteriormente la universidad era un privilegio solo para ciertas clases sociales, mientras que hoy en día al ser de acceso libre se presenta una sobreoferta de titulados, por lo que se dice que solo sirven los mejores.

Todo esto afecta a un descenso del nivel de conocimientos de los estudiantes universitarios, debido a la baja mínima de calificaciones requeridas para su ingreso apareciendo así dos lógicas respecto al papel que juega la formación universitaria.

La primera es la lógica de la distinción donde se parte de una visión elitista y el título solo se lo utiliza como un documento que acredita a alcanzar una jerarquía en el ámbito laboral público, pero no es más que la aprobación de asignaturas en el transcurso de varios ciclos.

Aunque casi siempre ausente, a la lógica del conocimiento le interesa las habilidades adquiridas y la capacitación profesional pues todo requiere conocimiento pero en la actualidad esto ya no se valora.

Ahora la búsqueda de empleo es otra odisea empezando por la dificultad ante los perfiles específicos que las empresas requieren y la precariedad del mercado laboral, así como la estructura ocupacional dentro del lugar de residencia; por lo que se ha orientado la labor de conseguir trabajo mediante los contactos e influencias, la presentación directa de los currículos, agencias privadas y las tecnologías.

Es evidente que ser titulado no garantiza un empleo porque la experiencia es un requisito necesario para adquirir un puesto laboral, donde las empresas valoran más el conocimiento de otros idiomas y que las universidades no proporcionan al titulado, así como cualidades de actitud, motivación, carácter, personalidad; cualidades que el empleador considerará a la hora de emplear.

## **1.8. Los comienzos en la docencia: un profesorado con buenos principios**

**Autor:** Carlos Marcelo

**Año de edición:** Vol. 13 N° 1, 2009

La educación trasciende, los conocimientos caducan y los docentes necesitan actualizarse día a día para ser competitivos dentro de su profesión y, a su vez, en sus conocimientos ya que de estos conocimientos depende la eficiencia y eficacia de sus estudiantes. Pero para lograr esto se necesita que los docentes se enamoren cada día de su profesión pero ¿Cómo se inicia en la docencia y se logra permanecer en ella?

Los aspirantes a la docencia no inician sin conocer el mundo laboral en lo que a su profesión les compete, ya que han pasado años aprendiendo con los que fueron sus maestros, por lo que se convierten en referentes para posteriormente enseñar de la misma forma en que ellos aprendieron debido a que hay una estrecha relación entre la formación inicial (teoría), la inserción y desarrollo profesional (práctica), cayendo en un círculo para nada virtuoso; pues lo que aquí se necesita es de indagación, crecimiento, innovación y reflexión entre lo nuevo y antiguo, así como entre la experiencia y la inexperiencia.

Con poca orientación, los docentes principiantes tienen dos opciones continuar o desertar en medio camino, siendo ésta la razón de muchos estudios sobre programas de inserción laboral cuyo propósito es ayudar a los nuevos docentes en sus primeros años laborales.

El paso de estudiantes de educación a docentes, como etapa inicial, es donde se debe mantener el equilibrio personal y conseguir un desarrollo profesional coherente y evolutivo. Son los primeros años de supervivencia, descubrimiento, adaptación, transición y aprendizaje (donde deben aprender a enseñar); un periodo de ensayo- error.

El trabajo de un principiante es el mismo trabajo que el de un experimentado lo que conlleva a muchos a abandonar el puesto. La diferencia entre ambos es que el docente novel ingresa con un salario bajo y la falta de apoyo unido a frases de “nada o húndete” o “aterriza como puedas”, sin tener en cuenta que es un periodo que contribuirá a desarrollar su identidad profesional, determinándole como etapa de supervivencia, descubrimiento, adaptación, aprendizaje y transición.

Para que esto no sea frecuente en el campo laboral educativo los programas de inserción incluyen un mentor como apoyo y orientador permanente, con experiencia, habilidades de

gestión de clase, disciplina, capacidad de comunicación, iniciativa para planificar y organizar cualidades personales y, sobre todo, que sepa del contenido.

Para ello, se han establecido tres tipos de programas de inserción como la inserción básica con el apoyo de un mentor de la misma materia y la comunicación con el director. La inducción básica más colaboración de un mentor, del director, de tiempo para planificar en grupo y participación en seminarios y la tercera determinada como inserción básica más colaboración más red de profesores más recursos extras reduciendo la carga docente, aunque éste es uno de los programas minoritarios insertados.

Estos programas necesitan incluir experiencias formativas que ayuden a entender la complejidad del acto de enseñar, pero para que se obtenga el éxito esperado debe existir un compromiso de todos los actores educativos en la integración de los nuevos docentes. Esto, a su vez, contribuirá a desarrollar estándares de calidad para los docentes principiantes.

Ahora bien, la educación requiere personas que puedan y sepan cómo combinar la competencia con su capacidad de innovación, pues los aprendizajes y rendimiento de los estudiantes dependerá del nivel de conocimientos de su tutor, así como de lo que él haga o deje de hacer en el aula debido a que los conocimientos no solo se adquieren a través de libros o teoría, pues muchos de los estudiantes aprenden observando. Si los maestros aprendieron y supieron enseñar y mantener motivada a la clase se sentirán satisfechos.

Así será también beneficiada la institución donde éste labora pues del aprendizaje de los alumnos se definirá la eficacia de la escuela, pues son todos los entes de la comunidad educativa los que contribuirán a determinar la calidad del centro educativo.

## **1.9. Iniciarse en la docencia. Los gajes del oficio**

**Autor:** Andrea Alliaud, Estanislao Antelo

**Año de edición:** Vol. 13, Nº 1, 2009

El comprender que nada en la vida es fácil es entender que puede ser una situación en la que puede animar o desanimar a los nuevos profesionales, y más tratándose de nuevos profesionales en docencia pues como todo oficio éste también tiene sus gajes.

Enseñar no es una actividad cualquiera aunque en la actualidad se la vea como un oficio.

La enseñanza, ante todo, implica vocación para transformar personas quienes en las aulas se transforman en estudiantes que reflejarán el producto de su propio trabajo luego de un largo recorrido. El éxito en estas obras dará la valoración respectiva a los enseñantes, a su formación y a sus enseñanzas demostrando así su eficacia haciéndose visible en el desempeño más obra o procedimiento y producto final exitoso, pues se experimenta en tiempo y situación real.

La vocación se verá reflejada en los docentes que tratan con niños especialmente con los más pequeños, cuando su maestro lo educa y enseña con valores inculcando en él principalmente y como valor propio de su profesión la afectividad, ya que sin ello tratar con los estudiantes sería un verdadero fracaso.

El buen docente sentirá satisfacción por el buen ejercicio de profesión, con lo que logrará que sus estudiantes se sientan motivados causando en ellos el placer por aprender. Su buen trabajo se verá reflejado en el disfrute de la enseñanza y en el aprendizaje con los gajes de su oficio, definiéndose ahora ya al oficio como la manera en la que uno realiza su trabajo concluyendo que es alguien eficaz para un fin determinado.

Para lograr este éxito se enfatiza en los conocimientos pedagógicos debido a que no se puede enseñar lo que no se sabe, y si enseña es con el fin de impartir sus conocimientos al mundo. Para ello, el docente debe recuperar y re significar una manera abierta de ver al mundo, es por eso que quienes forman o construyen docentes deben estar socializados y relacionados con esta profesión tanto en prácticas como en teoría, pues estarán enseñando a adultos (futuros docentes) que saldrán al mundo a enseñar a nuevos objetos (alumnos) que en un futuro resultarán ser el producto exitoso o no de su formación inicial, siendo este el resultado que evalúa al profesor.

El haber observado a sus enseñantes por largos años no acarrea experiencia aplicable a entornos educativos actuales, por lo que el largo recorrido de los docentes, específicamente la iniciación, implica el aprendizaje por ensayo y error; por lo que necesitan un acompañante o mentor que le ayude en la construcción de su oficio (la docencia no es cualquier oficio), ya que sin obra no existe evidencia que refleje su producción, pues no se trata de arrojar al vacío a quienes no avanzan si no de transformar a esos residuo, llamados así a los educandos, para garantizar el mérito de la escuela y, por ende, el del docente.

Así la pedagogía del oficio es la socialización en competencias capacidades y disciplinas inevitables al momento de enseñar. Esto da un resultado práctico pues para enseñar hay que saber hacerlo y para lograr enseñar efectivamente hay que ensayar, ejercitar y probar y aquellos que lograron con éxito superar estas barreras sabrán en si lo que significa ser maestro y un buen docente.

Pero no es la pedagogía la que proveerá todo lo que va a ocurrir durante su práctica docente. Le ayudará a vencer barreras mas no le dará la eficacia, aportará conocimientos mas no soluciones, pero le brindará al nuevo docente la posibilidad de surgir y ser eficaz en su labor educativa.

## **1.10. Aprender a educar. Nuevos desafíos para la formación de docentes**

**Autor:** Ángel I. Pérez Gómez

**Año de edición:** Vol. 24, Nº 2, agosto 2010

Nuevas épocas, modernización, información e incertidumbre ante la complejidad de las nuevas exigencias donde los procesos de enseñanza-aprendizaje que requieren actualizaciones en la formación de los docentes, éstos han de afrontar retos similares para responder a desafíos, pues la gente vive saturada de información.

Lo que se requiere es que esta información sea convertida en conocimiento para que se transforme en sabiduría para sus alumnos, ya que lo que se ha venido haciendo tradicionalmente es invertir en el aprendizaje de contenidos y aprobación de exámenes para sí mismos mas no para desarrollar cualidades, competencias humanas que es lo que definitivamente se busca para que los aprendices vivan por si mismos es la relación entre experiencia y el saber que les da la educación.

El docente que imparte un currículo estático, desconectado de sentimientos, valores que parte de la mente del docente que a su vez esta información proviene de textos, a la mente de aquel aprendiz y de éste a sus prácticas; será considerado como un técnico de transmisión unidireccional muy contrario de lo que requiere la tarea educativa como los conocimientos, habilidades, emociones, actitudes y valores.

Para el aprendiz, la teoría no tiene el mismo valor y significado que para un experto pues significará solo el intercambio de notas para aprobar materias y continuar estudiando, y que en pocas ocasiones les servirá para practicarlos pues serán simplemente conocimientos a reproducirse.

Actualmente lo que prima es un currículo que comprueba lo aprendido mediante la rendición de exámenes y que transmite sus conocimientos de forma oral, escrita y verbal no existiendo otra forma donde parte de la teoría y termina en teorías, no siendo ésta la mejor práctica educativa.

Entorno a todo esto el profesional requiere de una formación de su pensamiento, conducta y competencias profesionales a través de la educación calando la red ideológica de teorías y creencias puesto que los docentes han de formarse como investigadores de su propia práctica, pues es en las aulas donde él se educa antes y después de ser docente y continuará en este

ejercicio adoptando un rol de quien fue su ejemplo pero que, paso a paso, irá creando el suyo propio.

Según entendidos en el tema, la tarea educativa debe provocar, facilitar y orientar el proceso por el que cada individuo reconstruye sus sistemas de interpretación y acción que incluye de forma interactiva conocimientos, habilidades, emociones, actitudes y valores.

La formación de docentes es una transición que requiere competencias para planificar, desarrollar, evaluar enseñanzas, crear y mantener un clima positivo de aprendizaje, promover el propio desarrollo profesional y formación de comunidades de aprendizaje en el entorno de la educación ya que se necesita profesionales expertos, y la enseñanza que no provoque aprendizajes perderá su legitimidad.

Importa que los alumnos aprendan lo que es realmente valioso, solo así la enseñanza será de calidad pero debe el docente proporcionarle un ambiente abierto, democrático y flexible rescatando sus fortalezas, orientarlo en su aprendizaje, evaluarlo también pero con respeto. Estas son cualidades que el profesional docente debe desarrollar.

Con ello, los maestros se formarán como excelentes profesionales y se transformarán en guías para que sus educandos sean el reflejo de la excelencia, dejando a un lado la rutina educativa e implementando en ellos el gusto por saber y aprender mediante habilidades y actitudes certeras de un buen profesional en educación.

## **CAPITULO II**

### **2. METODOLOGÍA**

## 2.1. Diseño de la investigación

(Roldan, 2005)“Constituye el plan general del investigador para obtener respuestas a sus interrogantes o comprobar la hipótesis de investigación. El diseño de investigación desglosa las estrategias básicas que el investigador adopta para generar información exacta e interpretable”.

Así, y en función de la problemática planteada por la Universidad Técnica Particular de Loja (situación laboral del docente titulado), la universidad ha estructurado el trabajo del investigador facilitando su labor mediante el uso del diseño descriptivo, cualitativo y cuantitativo que en resumen se explican así:

Descriptivo: “permite recolectar la información de personas, grupos o cualquier otro fenómeno que sea sometido a un análisis” (Pérez F., 2009). En este caso el uso de técnicas de la entrevista y encuesta a titulados y empleadores, respectivamente.

Cualitativo: facilita el análisis de los resultados obtenidos en las estadísticas.

Cuantitativo: “tiende a ser altamente estructurado, de modo que el investigador especifica las características principales del diseño antes de obtener un solo dato” (Pérez F., 2009) permite examinar datos.

Con ello, la UTPPL ha proporcionado y orientado al investigador a conocer qué problemática interesa investigar para plantear una propuesta posterior, qué técnicas y herramientas debe utilizar en el proceso investigativo. La estructura de las encuestas y entrevistas a titulados y empleadores para el posterior análisis, los objetivos a cumplir para, finalmente, delinear la estructura para dar pasó a la elaboración de la Propuesta de Intervención Educativa, punto focal para la obtención del título.

## 2.2. Métodos técnicas e instrumentos de investigación

### 2.2.1. Métodos.

Para realizar la presente investigación se ha aplicado los siguientes métodos:

**Método de investigación bibliográfica:** para elaborar de las síntesis bibliográficas de los artículos científicos planteados por la Universidad Técnica Particular de Loja y el investigador.

**Método Analítico:** utilizado para interpretar los resultados obtenidos tras la investigación de campo en los cuadros estadísticos.

**Método Hermenéutico:** facilitó interpretar e identificar los principales problemas que se hallaron en la relación existente entre la formación académica y el entorno laboral del docente titulado.

**Observación:** permitió determinar características específicas como lugares de trabajo y residencia, estructura de establecimientos, relación docente comunidad educativa.

**Entrevista:** aplicado mediante preguntas a los empleadores.

### **2.2.2. Técnicas.**

Para el trabajo fueron útiles el uso de técnicas como la lectura para ampliar los conocimientos sobre la realidad del docente titulado en el Ecuador y otros países, la ficha de contacto cuya información sirvió para ubicar a los encuestados (6 de los 7 titulados).

Tanto el uso de la técnica de la observación como el de la encuesta y entrevista (estructuradas por la UTPL) fueron de gran utilidad para que en la investigación de campo se obtuvieran datos esenciales para el análisis y posterior planteamiento de la propuesta.

### **2.2.3. Instrumentos de investigación.**

Fueron elaborados por el equipo de planificación del Programa Nacional de la UTPL y consistió en la estructuración de tres tipos de encuestas en las que se describen las características del docente titulado, el inventario de tareas del trabajo del docente titulado y la realizada a los empleadores, en la que se obtiene información referente al docente titulado.

Los instrumentos de investigación proporcionados por el equipo facilitó la labor del investigador en la obtención de datos significativos para la propuesta.

## **2.3. Preguntas de investigación**

Fueron elaboradas en función de los objetivos a cumplirse:

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

¿Con qué frecuencia los docentes ejecutan tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores?

¿Qué importancia le dan los docentes a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores?

¿Qué nivel de formación poseen los docentes para ejecutar las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores?

## **2.4. Contexto**

Los 6 de los 7 titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, encuestados se encuentran viviendo y laborando en la Provincia de Pichincha, una población que vive del comercio, el turismo y en las partes rurales de la agricultura.

Mediante la técnica de observación y encuestas aplicadas se pudo constatar que las condiciones físicas en la que trabajan los titulados indagados (5 mujeres y 1 varón donde 5 de ellos ejercen la docencia y 1 en otro campo) son, por lo general, adecuadas con una infraestructura hábil para el desempeño de tareas; aunque en los planteles educativos falta aún adecuar laboratorios para las diferentes áreas especiales y mejoras en el uso de la tecnología.

El personal de las instituciones, en su mayoría, fue respetuoso y colaborador con las actividades asignadas al investigador.

## **2.5. Población y muestra**

Son 1849 titulados graduados en la Modalidad Abierta y Distancia de la Universidad Técnica Particular de Loja durante los años 2007-2012, dividida **para 255 egresado**, para lo cual la muestra asignada era de 7 titulados, de los cuales a 1 de ellos no se le pudo ubicar por ningún medio, por lo que el trabajo investigativo versó en función de los 6 titulados que oscilan entre los 26 y 46 años.

El proceso de la investigación de campo develó que en la muestra tomada, aun la mayoría que ejerce el campo de la docencia, en la Educación Básica, es exclusividad de las mujeres y que

las edades corresponden a un grupo apto para el ejercicio de funciones productivas que internacionalmente está establecida entre los 15 a 64 años de edad y que, según recomendaciones de las Naciones Unidas representa la población económicamente activa.

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

### Recursos Humanos.

- 6 Titulados de Educación Básica, UTPL 2007-2012
- 5 Empleadores de las respectivas instituciones educativas
- 1 Investigadora
- 1 Equipo de graduaciones de la UTPL
- 1 Tutora
- Contactos

### Recursos Institucionales.

Escuela Fiscal Nocturna "Julián Tobías Jácome"
Escuela "26 de Septiembre"
Escuela de Educación Básica "Joaquín Gallegos Lara"
Unidad Educativa FAE No. 1
Ministerio de Cultura y Patrimonio
Colegio "Nuevo Mundo"

### Recursos Materiales.

Uso del internet, asesoría mediante el EVA de la UTPL, computador, copiadora, impresora, Manual, Material bibliográfico, encuestas, entrevistas, cámara fotográfica, cuaderno, celular.

### Recursos Económicos.

MATERIALES	CANTIDAD/TIEMPO	VALOR	TOTAL
Internet	150 horas	60 c/h	90
Computador	1	200	200
Teléfono fijo/celular	300 minutos	0.15 m	45
Transporte	2 semanas	0.25/3.00	15
Impresiones Artículos	150	0,10	15
Cámara fotográfica:	1	250	25
Impresión 2 borradores	2	0,10	15
Impresión 1 original	1	0,10	8
Impresión encuestas	100	10	10
Empastado	5	4,00	20
Material Bibliográfico	Varios	1,00	30
<b>TOTAL</b>			<b>473</b>

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

Los instrumentos proporcionados por el equipo de planificación de la UTPL se basó en el uso de fichas de contactos para los 6 titulados y, tres tipos de cuestionarios aplicando 2 de ellos para los docentes titulados y 1 para sus empleadores.

**Ficha de contactos:** esta información fue útil al momento de ubicar al encuestado con datos proporcionados como: nombre del investigado, dirección domiciliaria y del trabajo, teléfonos fijo y celular, correo electrónico

**Cuestionarios:** La información proporcionada en la ficha de contactos sirvió, en parte, para ubicar a 6 de los 7 titulados (muestra) a quienes se les realizó una encuesta con el fin de conocer las características individuales, académicas laborales, el grado de formación académica con la actividad laboral del titulado, el grado de valoración a la docencia y las tareas en nivel de frecuencia, importancia y formación.

El uso de la red social Facebook fue determinante para ubicar a 4 de los 6 encuestados a quienes se les pidió una cita para luego realizar las encuestas, previa una explicación de los objetivos de dichas encuestas en las que se dio una mayor colaboración de parte de los titulados que la de los empleadores.

Así, y tras la recolección de todo el material, se procedió a elaborar el trabajo de fin de carrera siguiendo los puntos planteados en el Índice.

El proceso de interpretación, análisis y discusión de los resultados obtenidos tras la elaboración de tablas y gráficos fueron útiles para elaborar posteriormente la Propuesta de Intervención “Programas de formación de docentes investigadores para asesorar proyectos educativos impulsados por la Universidad Técnica Particular de Loja”.

## **CAPITULO III**

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

El trabajo realizado versa en función de las condiciones laborales en las que se desenvuelven titulados de la UTPL, las tareas que ejecutan, el grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación, la satisfacción docente y la valoración que le dan a la profesión.

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

El trabajo se ha analizado en función de la encuesta realizada a 6 titulados, mostrando las características de estos al educarse en la modalidad abierta y a distancia de la UTPL.

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

Hace referencia al nombre del establecimiento educativo o empresa donde los titulados laboran, la edad actual y el sexo femenino o masculino.

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

**Tabla 1**

Ubicación geográfica		Nombre del establecimiento	Nombre de la empresa	Fr.	%
Provincia	Cantón				
Pichincha	Distrito Metropolitano de Quito	Escuela Fiscal Nocturna "Julián Tobías Jácome"		1	72
		Escuela de Educación Básica "Joaquín Gallegos L"		1	
		Unidad Educativa FAE No. 1		1	
			Ministerio de Cultura y Patrimonio	1	
			Colegio "Nuevo Mundo"		
	Pedro Vicente Maldonado	Escuela "26 de Septiembre"		1	14
	Desconocido	No localizada		1	14
Muestra total				7	100

**Elaboración:** Katty Estefanía Zumba Vargas **Fuente:** Encuesta a titulados y Ficha de contacto

La ubicación geográfica según el cuadro muestra que los titulados indagados se encuentran en la provincia de pichincha en distribuidos en dos de sus cantones con una predominancia mayor

en el Distrito Metropolitano de Quito representando un 72% y en un cantón alejado como es Pedro Vicente Maldonado un 14%.

En adelante se analiza en función de la encuesta realizada a 6 de los 7 titulados, puesto que a uno no se lo pudo localizar por ningún medio. Así de los 6 titulados, 5 ejercen la labor docente, indicador que refleja que la persona que labora en el Ministerio de Cultura y Patrimonio representa un porcentaje muy bajo en relación al restante, esto debido a que el trabajo actual le ofrece un mejor status social.

Según Avalos (2009) entre los retos que el docente tiene que enfrentar durante su vida profesional están la desvalorización de su labor, la competitividad y sobredemanda de puestos de trabajo en la educación. Pero en este caso existe un alto porcentaje del ejercicio profesional docente en centros educativos acorde al título obtenido en la UTPL, mención Educación Básica.

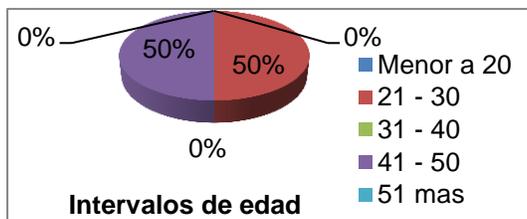
### 3.1.1.2. Edad.

**Tabla 2**

Intervalo de edad	Fr.	%
Menor a 20	0	0
21 - 30	3	50
31 - 40	0	0
41 - 50	3	50
51 mas	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta a titulados

**Figura 2**



Elaboración: Zumba Vargas Katty

Los titulados indagados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica, de la Universidad Técnica Particular de Loja oscilan entre los 26 a 46 años, demostrando así que para educarse no existe límite ni mínimo ni máximo de edad, garantizándose así el acceso a la educación.

Determinando los años de experiencia acorde a los años del docente titulado así Denise Vaillant dice que durante los 3 primeros años el docente inicia con un compromiso total dentro del cual necesita de apoyo, continuando de 4 a 7 años los docentes construyen y fortalecen su identidad profesional, de 8 a 15 años aparecen tensiones comunes por las responsabilidades mayores, de 19 a 23 años debido al arduo camino recorrido tiene problemas para seguir comprometidos con su profesión pero esto no significa que no la cumplirán con responsabilidad y finalizando su carrera como docente esta la etapa de los 24 a 30 años pues muchos se encuentran agotados y para ello optan por abandonar su larga carrera mediante la jubilación para los cuales existe un programa de incentivos.

Ahora bien, es importante entender si la edad es un determinante para establecer una valoración positiva o negativa sobre el nivel de la calidad de la docencia en las aulas.

Según se ha investigado, (Franco)“la edad no incide en la calificación favorable por parte de los estudiantes en el momento de emitir un juicio sobre buena o mala docencia; se exceptúa aquellos grupos de rangos de edad inclinados hacia un extremo de edad avanzada”.

### 3.1.1.3. Genero.

**Tabla 3**

Opción	Fr.	%
Masculino	1	17
Femenino	5	83
No contesta	0	0
TOTAL	6	100

Fuente: Encuesta a titulados

**Figura 3**



Elaboración: Zumba Vargas Katty

De la muestra de 6 titulados en Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja 5 son mujeres y 1 es varón obteniendo como resultados que el 83% de los titulados son de sexo Femenino y el 17 % son de sexo Masculino demostrando así que no existe una equidad de género y las mujeres están sobrellevando la educación y situación dada por la discriminación de puesto de trabajo, los hombres no optan por esta carrera considerada por muchos como una carrera feminista. Afirmándolo un estudio realizado por la CENAISE a 147 profesores dentro del Ecuador de los cuales 98 son mujeres, datos que no han variado en la actualidad.

Según (Rosa Ma. Gonzalez)La división del trabajo incluye la especialización de las actividades entre docentes, con una concentración de mujeres en la enseñanza pre escolar y primario, mientras que los maestros imparten física, matemáticas y la mayoría de áreas tecnológicas.

### 3.1.2. Características académicas de los titulados.

A continuación se describe y analiza si la educación ha sido de tipo fiscal, particular, fisco-misional o municipal, el tipo de educación y el nivel de estudios alcanzados tras la obtención del título en la Universidad Técnica Particular de Loja.

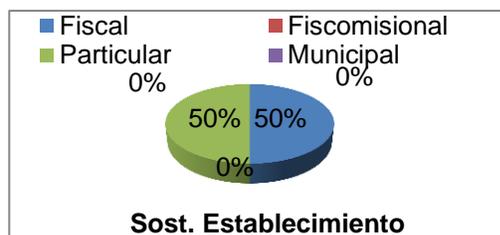
#### 3.1.2.1. Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.

**Tabla 4**

Opción	Fr.	%
Fiscal	3	50
Fisco misional	0	0
Particular	3	50
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta a titulados

**Figura 4**



Elaboración: Zumba Vargas Katty

Según el marco educativo legal en el Art. 53 establece que “las instituciones educativas pueden ser públicas, municipales, fisco misionales y particulares, sean estas últimas nacionales o binacionales cuya finalidad es impartir educación a las niñas, niños, adolescentes, jóvenes y adultos según sea el caso”.

Así se desprende de la tabla que el 50% de los titulados se han educado en un establecimiento fiscal y el otro 50% en establecimientos particulares para poder obtener el título de bachiller y,

de esta manera, acceder a la formación en una carrera de tercer nivel o estudio tecnológico, demostrando que ninguno ha estudiado en establecimientos fisco-misionales o municipales, lo que indica que la preferencia de los padres de familia por la educación fiscal, aunque en esta encuesta muestre una equidad con la educación particular. Además, actualmente el gobierno a través de sus planes busca brindar una educación de calidad y calidez con profesionales preparados, con lo que se implementó un programa denominado “Si profe”; que son cursos de capacitación constante a los docentes fiscales.

La preferencia por el tipo de educación particular se centra por una educación personalizada considerada por muchos como una mejor preparación. La infraestructura de las instituciones también es de mejor calidad, con amplios espacios y dotado de materiales didácticos. La diferencia con las instituciones fiscales es que en este caso requiere de una mayor inversión de los padres.

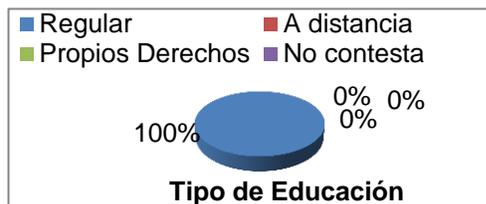
### 3.1.2.2. Tipo de educación.

**Tabla 5**

Tipo de educación	Fr.	%
Regular	6	100
A distancia	0	0
Propios Derechos	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

**Fuente:** Encuesta a titulados

**Figura 5**



**Elaboración:** Zumba Vargas Katty

Como se aprecia en la tabla, el 100% de los encuestados han estudiado en el tipo de educación regular o modalidad presencial justificada en el art. 24 del reglamento general de la ley orgánica de educación intercultural que dice: “la educación presencial se rige por el cumplimiento de normas de asistencia regular al establecimiento educativo. Se somete a la normativa educativa sobre parámetros de edad, secuencia y continuidad de los niveles, grados y cursos, también se

aplica en procesos de alfabetización, post alfabetización y en programas de educación no escolarizada”

Quedando claro que en ningún caso se han educado en el tipo de educación a distancia que es un proceso autónomo de aprendizaje, por sus propios derechos en el cual en un tiempo determinado podían obtener el título de bachiller siempre y cuando haya terminado el ciclo básico, aclarando que en la actualidad ya no existe este modelo de educación, siendo así que la mayoría opta por una educación regular debido a que le garantizara su aprendizaje directo en las aulas y esto permite acceder a mejores plazas laborales e incluso nuevas oportunidades de estudio a través de becas u otros apoyos.

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

**Tabla 6**

Títulos obtenidos	Fr.	%
Pregrado	3	50
Posgrado	1	17
En curso	0	0
No contesta	2	33
Total	6	100

**Fuente:** Encuesta a titulados

**Figura 6**



**Elaboración:** Zumba Vargas Katty

Los resultados de la encuesta de la pregunta 6 señala que 3 de los titulados han obtenido otros títulos aparte del otorgado por la UTPL siendo el porcentaje en un 50% en este punto se aclara que en este grupo se encuentra la titulada que trabaja en el Ministerio de Cultura pero solo uno ha terminado el posgrado (17%) y dos de ellos (33%), se asume, que no tienen ningún título adicional esto debido a que no contestan.

Se concluye que existe el 50% de interés en la superación personal y por ende profesional, además el gobierno impulsa la creación de la Universidad Nacional de Educación para que los

nuevos docentes se preparen de, un escalafón meritocrático con una remuneración justa y digna acorde a su nivel de formación.

El título más práctico a obtener después de una licenciatura o cualquier otra carrera es el de un posgrado ya que el ascenso en el puesto de trabajo depende mucho de un mayor nivel de preparación que este tenga pero dentro del grupo de titulados el 83% no ha realizado ningún estudio posterior y el 17 % que representa a un titulada ha obtenido un postgrado.

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

En este apartado se analiza las características de los titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja en su actividad laboral.

#### **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.**

De la edad comprendida entre los 26 a 46 años de los encuestados se desprende que, de ellos, 5 ejercen la docencia entre los 3 a 17 años. Un dato importante es que la persona con uno de los menores tiempos ha ejercido la labor docente tras haber obtenido su título en la UTPL, significando esto que la que la formación universitaria recibida ha sido útil para obtener un puesto laboral en este caso específico.

Las personas que han ejercido la labor docente de 5 a 17 años, según, explicaron, todas ellas ya trabajaban como maestros mientras estudiaban en la UTPL. Resaltando que es importante que durante la carrera universitaria se tenga ya una práctica docente lo que refuerza los conocimientos adquiridos. No existe aquí ese inconveniente que tras la titulación la falta de experiencia es el limitante para conseguir un puesto de trabajo ya que en estos casos los titulados ya laboraban.

Prepararse implica un reto la posibilidad de estudiar no la tienen todos y educarse en una institución que garantice su futuro es un sueño de todos pero de ahí a la realidad hay una gran brecha, puesto que la preparación profesional es un requisito para acceder al mundo laboral pero no es fuente segura de ocupación debido a que el mercado laboral está altamente copado.

Por otro lado, el titulado que trabaja en el Ministerio de Cultura señaló que no ha ejercido la docencia, a razón de que actualmente en esta institución tiene un mejor status social que es respaldado por otro título obtenido, título acorde al cargo administrativo que mantiene en dicha institución.

Finalmente, de los 6 titulados sólo 1 de ellos cuenta con un ingreso adicional es decir, da clases particulares representando el 17%. El tiempo que conlleva su labor en las aulas, y con ello un desgaste físico e intelectual según manifestaron la mayoría, es el limitante que no les permite realizar otros trabajos que les represente un ingreso adicional a su hogar.

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

**Tabla 7**

Nº Est. en los que trabaja los titulados	Fr.	%
Uno	5	100
Dos		
Tres		
TOTAL		100

Fuente: Encuesta a titulados

**Figura 7**



Elaboración: Zumba Vargas Katty

Se aclara que de los 6 encuestados, 5 ejercen la docencia representando el 100% y en función de ellos se ha elaborado el análisis. De los titulados indagados 3 laboran en centros educativos fiscales, 1 en un particular y 1 en fisco misional pero en todos los casos la carga horaria es de las 8 horas, justificada en el Art. 40.- los docentes fiscales deben cumplir con 40 horas semanales, incluyendo 30 horas pedagógicas correspondientes a los periodos de clase, el tiempo restante lo completaran fuera del aula.

Cuando un docente no cumpla con la totalidad de sus treinta horas pedagógicas en un mismo establecimiento educativo, debe completarlas en otra institución del Circuito o Distrito, de

conformidad con la normativa específica que para el efecto emita el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.

La jornada de trabajo de los docentes de instituciones educativas particulares y los docentes sin nombramiento fiscal de instituciones fisco misionales debe ser regulada de conformidad con lo prescrito en el Código del Trabajo, garantizando el cumplimiento de todas las actividades de gestión individual y participativas prescritas en el reglamento.

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

**Tabla 8**

Opción	Fr.	%
Directivo	0	0
Administrativo	1	17
Docente	5	83
Operativo	0	0
Otro	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta a titulados

**Figura 8**



Elaboración: Zumba Vargas Katty

Ninguno es decir el 0% de los docentes indagados ejerce un cargo directivo u administrativo (vicerrector, inspector) dentro del campo educativo. Indicador que devela una falencia en este aspecto debido a la falta de preparación continua y superior de los docentes indagados. Aclarando en este punto que el 17% reflejado en el cuadro es la persona que trabaja en el Ministerio de Cultura.

Para subir en el escalafón docente y subir de categoría es importante asistir a la capacitación constante que de por si la otorga el Ministerio de Educación y de manera a través de los curso Si profe y de manera gratuita pero según se deduce de las encuestas y el dialogo realizado a

los docentes existe desinterés y desconocimiento sobre estas capacitaciones debido a un conformismo habitual en la práctica docente que hoy en día el gobierno trata de cambiar mediante la inscripción directa a través de los Directivos de las instituciones donde laboran.

Por otro lado los titulados se encuentra laborando en un puesto relacionado con sus estudios en Educación Básica que conlleva entre Segundo y Séptimo año de educación básica, mientras que el 17 % tras haber obtenido otro título se encuentra laborando en otra área que en algo se relación a la educación. Trabajar en un cargo para el cual se preparó durante varios años representa una satisfacción para su vida tanto personal como profesional.

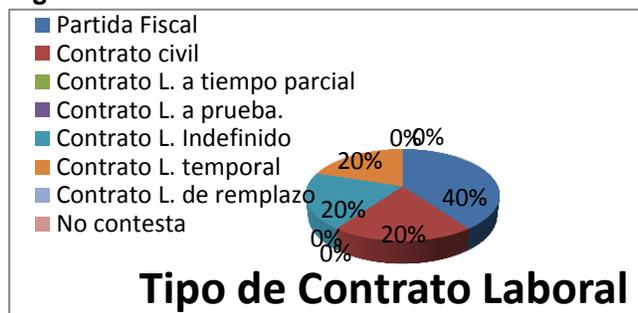
### 3.1.3.4. Características del trabajo actual.

**Tabla 9**

Opción	Fr.	%
Partida Fiscal	0	40
Contrato civil	1	20
Contrato L. a tiempo parcial	0	
Contrato Laboral a prueba	0	
Contrato Laboral indefinido	1	20
Contrato Laboral temporal	1	20
Contrato L. de reemplazo	0	
No contesta	0	
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>

Fuente: Encuesta a titulados

**Figura 9**



Elaboración: Zumba Vargas Katty

Este punto relacionado a la seguridad o estabilidad laboral que consiste en el derecho que tiene el trabajador a conservar su puesto de trabajo, de no incurrir en faltas previamente determinadas o circunstancias extrañas, garantizándose así un ingreso y desarrollo personal y empresarial, seguridad laboral que aspira tener el 100% de los encuestados.

La partida fiscal es el medio más seguro para permanecer en el centro educativo, debido a que este es asignado por el Estado Ecuatoriano, existiendo la posibilidad de cambio de puesto de trabajo (a otra institución) o la no renovación del contrato por faltas graves e incumplimiento del trabajo a cabalidad. En este punto, son solo dos personas que representan el 40% las que han conseguido obtener este beneficio de asegurar en lo posible su puesto de trabajo como docente público.

Actualmente se otorgan partidas fiscales pero con mejores condiciones laborales, en donde para ingresar al Magisterio se realiza un proceso de selección en el que se establece si el docente es elegible o no para poder concursar y posteriormente obtener un nombramiento, a través del cual asegura su estabilidad laboral. El trabajo es parte de la depuración cuyo fin es proporcionar la calidad educativa con calidad docente.

Quienes mantienen un contrato civil, temporal e indefinido, en este caso tres personas representando el 60%, porcentaje alto, no mantienen una estabilidad laboral, además de que perciben la remuneración básica de 318 dólares, existiendo una desvalorización profesional.

Se concluye que en este punto, que en general, se percibe una inestabilidad laboral sumada a un sueldo bajo y precarias condiciones laborales, debido a la necesidad de trabajo.

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

Los puntos que se han analizado a continuación han sido determinantes para conocer si en verdad existen dificultades para que el titulado se inserte fácilmente al campo laboral, qué grado de importancia le dan al título obtenido en la Universidad Técnica Particular de Loja, qué tanto valoran la labor docente (en sus diversas áreas) y el grado de satisfacción en el campo.

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

Referente a la formación de los titulados y el cargo que mantienen de los 6 titulados 5 son docentes. El dato representa el 83% de los titulados que se encuentran laborando en puestos relacionadas a su formación universitaria en la Universidad Técnica Particular de Loja, en Ciencias de la Educación mención Educación Básica; esto quiere decir que la relación existente es muy buena ya que esto les ha permitido desempeñarse profesionalmente y, por ende, obtener un puesto digno dentro de la categoría social.

Se entiende que no es un problema la formación universitaria con la actividad laboral del titulado porque ejercen la profesión. El inconveniente que manifestaron los empleadores es que el problema en la formación académica en relación a la docencia es que existen falencias en cuanto a la profundización de la enseñanza dentro de las aulas universitarias resultando una relación estrecha entre formación universitaria y actividad laboral.

Además, el desempleo, expresaron, no es un factor que afecte a los profesionales en docencia porque en esta muestra 5 de los titulados la ejercen la docencia. Lo que interesa y enfatizaron los empleadores es que se tiene que profundizar en la calidad docente acorde a las necesidades de la educación actual. Opinión es compartida por los titulados indagados.

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

Las competencias generales y específicas están relacionadas a la formación profesional del estudiante, dentro de las cuales las competencias generales de Ciencias de la Educación está la educación como proceso de formación para los estudiantes, una formación de calidad en base al plan del Buen Vivir que hoy se promulga dentro del marco educativo legal.

De las competencias específicas están el impulsar la educación desde las instituciones educativas para demostrar su eficiencia y calidad, mediante acciones con las que se logre cumplir a cabalidad con los objetivos y metas propuestas en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

En ambos casos concuerdan que es esencial una buena formación profesional en las aulas universitarias para brindar a los educandos una educación de calidad. Y enfatizan, que actualmente es necesario mejorar.

### **3.3. Valoración docente de la profesión**

Un profesional es medido, según los indicadores de su profesión, siendo la docencia base de toda formación pero que en muchos casos no es valorada como tal, midiendo la calidad docente en calidad educativa impartida por cada profesional.

### 3.3.1. Opciones de trabajo de acuerdo a las capacitaciones recibida que posee el titulado.

En general, las opciones de trabajo se refieren al tipo de cargo que el titulado puede ejercer durante su carrera profesional docente. Esto es, por ejemplo, docente de educación básica, rector o director, tareas dirigidas, entre otros como actividades prácticas derivadas del título obtenido en Educación Básica.

De los resultados se concluye que la mayor opción para el titulado es aquella relacionada al cargo docente, en Educación Básica, porque su título les faculta. Le sigue el cargo de rector o director y supervisor zonal. Se entiende que en este punto les dará un mayor prestigio, reconocimiento social y, por ende, un mejor salario, según el escalafón docente:

Criterio	Ubicación de la nueva categoría	Equiparación con escala de SENRES 2009-0065	Sueldo mensual
Los docentes públicos sin título profesional (bachilleres, técnicos y tecnólogos) con remuneración unificada menor a US \$ 500	Categoría J	Servidor público de servicio 1	500
Los docentes públicos con título de profesor o con una remuneración mensual a US \$ 640	Categoría I	Servidor público de apoyo 3	640
Los docentes públicos con título de profesor con una remuneración mensual unificada mayor a US \$ 641 y menor a US \$ 695	Categoría H	Servidor público de apoyo 4	695
Los docentes públicos con título de licenciado en ciencias de la educación o con una remuneración mensual unificada menor a US \$ 775	Categoría G	Servidor público 1	775
Los docentes públicos con una remuneración mensual unificada entre US \$ 776 y US \$ 855	Categoría F	Servidor público 2	855
Los docentes públicos con una remuneración mensual unificada entre US \$ 856 y US \$ 935	Categoría E	Servidor público 3	935
Los docentes públicos con una remuneración mensual unificada entre US \$ 936 y US \$ 1.030	Categoría D	Servidor público 4	1030
Los docentes públicos con una remuneración mensual unificada entre US \$ 1.031 y US \$ 1.150	Categoría C	Servidor público 5	1150
Los docentes públicos con una remuneración mensual unificada entre US \$ 1.151 y US \$ 1.340	Categoría B	Servidor público 6	1340
Los docentes públicos con una remuneración mensual unificada entre US \$ 1.341 y US \$ 1.590	Categoría A	Servidor público 7	1590

Los docentes públicos con remuneración mensual unificada mayor a US \$ 1.590	Categoría AA	Ajuste determinado por la autoridad competente en la materia de remuneración del sector público	El sueldo que percibe actualmente con el ajuste salarial respectivo
------------------------------------------------------------------------------	--------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------

En la categoría más baja en valoración se ubican las relacionadas a gerente en ONG, docente de bachillerato y docente universitario. En este último punto es necesario un título de posgrado para ejercer el cargo y en el caso de la gerencia en ONG se requiere mayor capacitación. Respecto a la docencia de bachillerato no aplica porque su título no es compatible, aunque existe la posibilidad de seguir un posgrado.

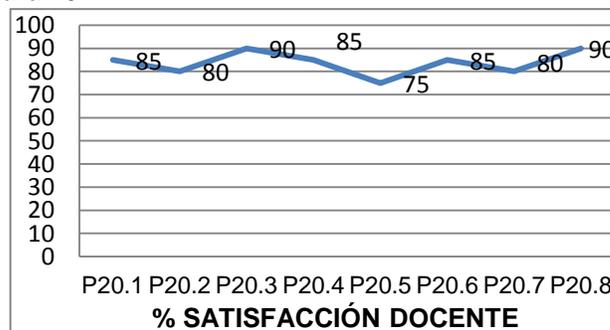
### 3.4. Satisfacción docente

Tabla 10

SATISFACCIÓN DOCENTE		
#pregunta	Pro.	%
P20.1	3	85
P20.2	3	80
P20.3	4	90
P20.4	3	85
P20.5	3	75
P20.6	3	85
P20.7	3	80
P20.8	4	90

Fuente: Encuesta a titulados

Figura 10



Elaboración: Zumba Vargas Katty

Los titulados indagados muestran estar en un 75% poco satisfechos con el salario que perciben como docentes y en un 80% inconformes con el estatus al que la profesión docente le permite acceder, aunque no les permite acceder a diversos empleos, pero estos titulados dijeron sentir satisfacción en su vida personal ya que están haciendo lo que les gusta sintiéndose respaldados por sus seres queridos.

Aunque hoy en día se ha mejorado la tabla el escalafón docente y tabla salarial pero muchos se quedaron estancados ya que no acceden a continuar capacitándose o con una formación académica superior al título obtenido en la actualidad, siendo esto requerido para los ascensos.

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

La interpretación, análisis y discusión de los resultados se realizan en función del baremo (de titulados y empleadores) que describe, en forma general, las tareas del trabajo docente, dándole un valoración según la frecuencia, importancia y nivel de formación.

**Tabla 11**

<b>BAREMO DE LAS TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE (Titulados)</b>								
<b>ASPECTOS</b>		<b>F</b>		<b>I</b>		<b>NF</b>		
		<b>P.N</b>	<b>P.E</b>	<b>P.N</b>	<b>P.E</b>	<b>P.N</b>	<b>P.E</b>	<b>P.M</b>
1. Aspectos metodológico-didácticos	MD	63	8,7	68	9,5	59	8,2	72
2. Autoevaluación de la práctica docente	PD	13	8,3	14	8,9	13	8,1	16
3. Aspectos sobre la investigación educativa	IE	16	6,5	20	8,2	17	7,0	24
4. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas	ANA	33	8,3	36	9,1	31	7,9	40
5. Interacción profesores, padres de familia y comunidad	IPPC	32	7,9	36	9,1	32	8,1	40
6. Profesores y trabajo en equipo	PTE	18	8,8	19	9,4	16	7,9	20
7. Formación	F	14	7,0	19	9,6	13	6,3	20

**Elaboración:** Zumba Vargas Katty **Fuente:** Encuesta a titulados: Inventario de tareas docentes

### Empleadores

**Tabla 12**

<b>Baremo de tareas del trabajo docente (directivos)</b>								
<b>ASPECTOS</b>		<b>F</b>		<b>I</b>		<b>NF</b>		
		<b>P. N</b>	<b>P.E</b>	<b>P.N</b>	<b>P.E</b>	<b>P.N</b>	<b>P.E</b>	<b>P.M</b>
1. Aspectos metodológico-didácticos	MD	63	8,7	69	9,5	58	8,0	72
2. Autoevaluación de la práctica docente	PD	13	8,4	14	9,0	13	8,4	16
3. Aspectos sobre la investigación educativa	IE	15	6,3	19	7,9	17	7,1	24
4. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas	ANA	35	8,7	36	9,1	33	8,3	40
5. Interacción profesores, padres de familia y comunidad	IPP C	32	8,1	34	8,6	33	8,3	40
6. Profesores y trabajo en equipo	PTE	17	8,5	18	9,1	17	8,4	20
7. Formación	F	15	7,7	18	9,2	15	7,7	20

**Elaboración:** Zumba Vargas Katty **Fuente:** Encuesta a empleadores: Inventario de tareas docentes

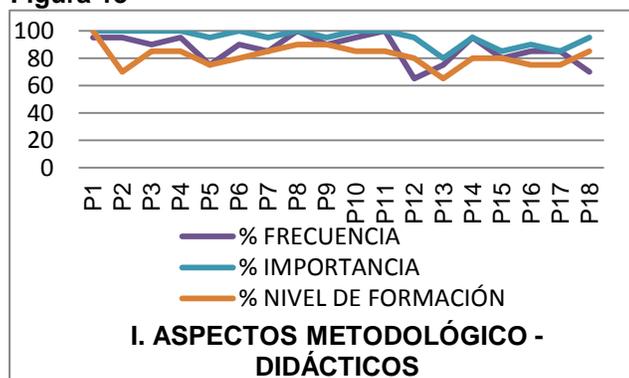
### 3.5.1. Aspectos metodológico didácticos que desarrolla el titulado.

Tabla N° 13

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Preg	Pro.	% F	Pro.	% I	Pro.	% NF
P1	4	95	4	100	4	100
P2	4	95	4	100	3	70
P3	4	90	4	100	3	85
P4	4	95	4	100	3	85
P5	3	75	4	95	3	75
P6	4	90	4	100	3	80
P7	3	85	4	95	3	85
P8	4	100	4	100	4	90
P9	4	90	4	95	4	90
P10	4	95	4	100	3	85
P11	4	100	4	100	3	85
P12	3	65	4	95	3	80
P13	3	75	3	80	3	65
P14	4	95	4	95	3	80
P15	3	80	3	85	3	80
P16	3	85	4	90	3	75
P17	3	85	3	85	3	75
P18	3	70	4	95	3	85

Fuente: Encuesta a titulados: Inventario de tareas docentes

Figura 13



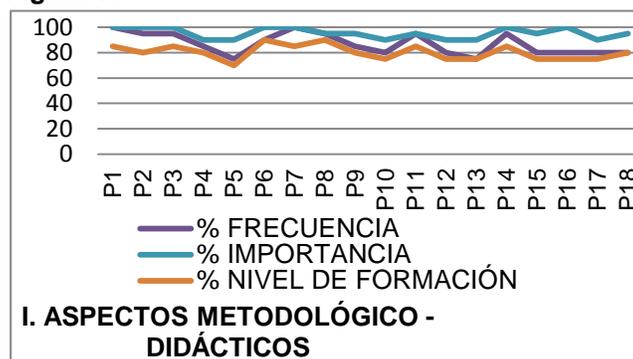
Elaboración: Zumba Vargas Katty

**Empleador: Tabla 14**

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Preg	Pro	% F	Pro	% I	Pro	% NF
P1	4	100	4	100	3	85
P2	4	95	4	100	3	80
P3	4	95	4	100	3	85
P4	3	85	4	90	3	80
P5	3	75	4	90	3	70
P6	4	90	4	100	4	90
P7	4	100	4	100	3	85
P8	4	95	4	95	4	90
P9	3	85	4	95	3	80
P10	3	80	4	90	3	75
P11	4	95	4	95	3	85
P12	3	80	4	90	3	75
P13	3	75	4	90	3	75
P14	4	95	4	100	3	85
P15	3	80	4	95	3	75
P16	3	80	4	100	3	75
P17	3	80	4	90	3	75
P18	3	80	4	95	3	80

Fuente: Encuesta a empleadores: Inventario de tareas docentes

**Figura 14**



Elaboración: Zumba Vargas Katty

De los resultados obtenidos del baremo se desprende que se asigna a esta actividad en un porcentaje del 9,5 (muy alto), en relación al grado de importancia sobre todo del lado de los empleadores. Hay una ligera diferencia de parte de los titulados en relación a la pregunta 13 (que se refiere a aplicar estrategias de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencias) y a la pregunta 17 (atender las necesidades individuales de los estudiantes) que en este caso valoran como bastante.

En cuanto al nivel de formación sobre este mismo punto (aspectos metodológicos didácticos que desarrolla el titulado) registra en un 8,0 y en el que la mayoría de titulados y empleadores le asignan un puntaje medianamente alto.

Se concluye que, en general, en ambos casos se resaltan la frecuencia, importancia y nivel de formación en relación a las tareas sobre los aspectos metodológicos didácticos en un puntaje medianamente alto descartándose como un problema que afecte a la labor docente en las aulas y, por ende, al de sus alumnos.

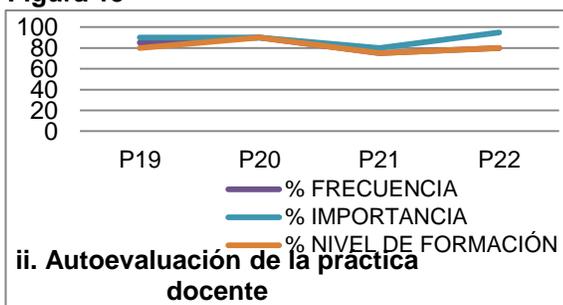
### 3.5.2. Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente que desarrolla el titulado.

**Cuadro N° 15**

<b>ii. Autoevaluación de la práctica docente</b>						
# Preg	Pro.	% F	Pro.	% I	Pro.	% NF
P19	3	85	4	90	3	80
P20	4	90	4	90	4	90
P21	3	75	3	80	3	75
P22	3	80	4	95	3	80

Elaboración: Zumba Vargas Katty

**Figura 15**



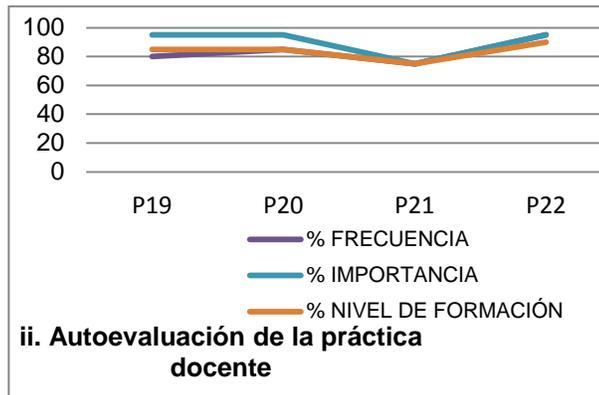
Fuente: Encuesta a titulados: Inventario de tareas docentes

**Empleador: Tabla 16**

<b>ii. Autoevaluación de la práctica docente</b>						
# Preg	Pro	% F	Pro	% I	Pro	% NF
P19	3	80	4	95	3	85
P20	3	85	4	95	3	85
P21	3	75	3	75	3	75
P22	4	95	4	95	4	90

Elaboración: Zumba Vargas Katty

**Figura 16**



**Fuente:** Encuesta a titulados: Inventario de tareas docentes

Sobre la base del baremo se desprende que respecto a la autoevaluación de la Práctica docente se le asigna un puntaje de aproximadamente 8 puntos en los titulados como en los empleadores. En donde se observa que tanto en la frecuencia como en el nivel de formación existe mayoritariamente en ambos casos una puntuación de “bastante”. Pero en el caso de los titulados se valora como alto sólo la pregunta 20 que hace referencia a la evaluación de las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos, y en el caso de los empleadores destacan más la pregunta 22 que se refiere a evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa. Todo esto en relación a la frecuencia y nivel de formación.

Con respecto a la importancia concuerdan en ambos casos que existe una valoración baja en la pregunta 21 a analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales. En conclusión, en este caso tampoco se observa un problema relevante a ser resuelto.

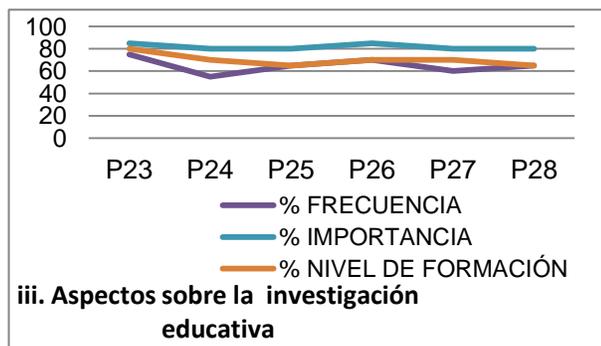
### 3.5.3. Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.

**Tabla 17**

iii. Aspectos sobre la investigación educativa						
# Preg	Pro	% F	Pro	% I	Pro	% NF
P23	3	75	3	85	3	80
P24	2	55	3	80	3	70
P25	3	65	3	80	3	65
P26	3	70	3	85	3	70
P27	2	60	3	80	3	70
P28	3	65	3	80	3	65

**Elaboración:** Zumba Vargas Katty

**Figura 17**



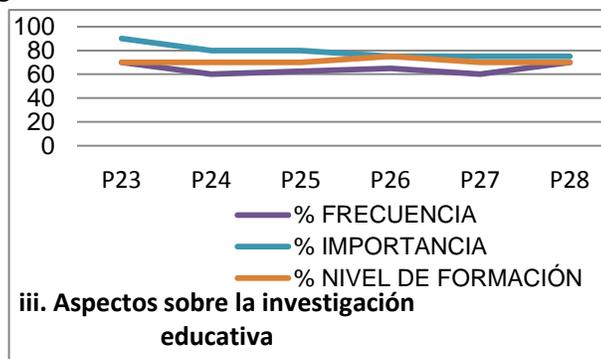
Fuente: Encuesta a titulados

**Empleador: Tabla 18**

iii. Aspectos sobre la investigación educativa						
# Preg	Pro	% F	Pro	% I	Pro	% NF
P23	3	70	4	90	3	70
P24	2	60	3	80	3	70
P25	3	63	3	80	3	70
P26	3	65	3	75	3	75
P27	2	60	3	75	3	70
P28	3	70	3	75	3	70

Elaboración: Zumba Vargas Katty

**Figura 18**



Fuente: Encuesta a empleadores

Del baremo se desprende que este punto representa uno de los puntajes más bajos referente a la frecuencia, con un puntaje de 6 tanto en titulados como empleadores, de importancia con un aproximado de 7 y nivel de formación con 7, todo en relación al análisis de los resultados obtenidos en las anteriores tareas.

Preocupa, por ejemplo, que en ambos casos hayan asignado un puntaje bajo a la pregunta 24, en relación a la frecuencia en la participación en proyectos de investigación e innovación

educativa, y la pregunta 27 relacionada a implementar, realizar el seguimiento y evaluar los programas, acciones y proyectos educativos.

En relación a la importancia y al nivel de formación asignan, tanto empleadores como titulados, un puntaje medianamente alto. Concluyendo que en relación a este punto se hace necesario enfatizar la frecuencia con la que los docentes deben realizar tareas referentes a la participación en proyectos de investigación e innovación educativa e implementar, realizar y hacer seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos.

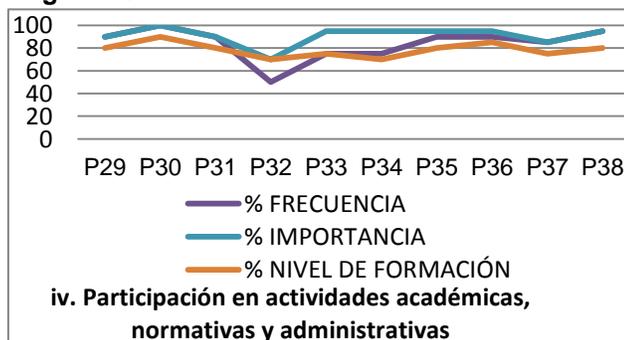
### 3.5.4. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.

Tabla 19

iv. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas						
# Preg	Pro	% F	Pro	% I	Pro	% NF
P29	4	90	4	90	3	80
P30	4	100	4	100	4	90
P31	4	90	4	90	3	80
P32	2	50	3	70	3	70
P33	3	75	4	95	3	75
P34	3	75	4	95	3	70
P35	4	90	4	95	3	80
P36	4	90	4	95	3	85
P37	3	85	3	85	3	75
P38	4	95	4	95	3	80

Elaboración: Zumba Vargas Katty

Figura 19



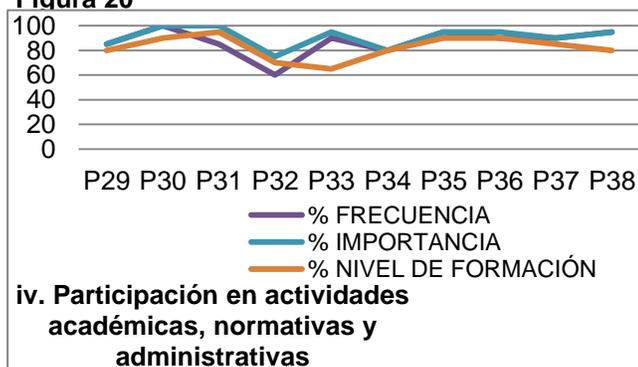
Fuente: Encuesta a titulados: Inventario de tareas docentes

**Empleador: Cuadro N° 20**

<b>iv. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas</b>						
<b># Preg</b>	<b>Pro</b>	<b>% F</b>	<b>Pro</b>	<b>% I</b>	<b>Pro</b>	<b>% NF</b>
P29	3	85	3	85	3	80
P30	4	100	4	100	4	90
P31	3	85	4	100	4	95
P32	2	60	3	75	3	70
P33	4	90	4	95	3	65
P34	3	80	3	80	3	80
P35	4	95	4	95	4	90
P36	4	90	4	95	4	90
P37	4	90	4	90	3	85
P38	4	95	4	95	3	80

Elaboración: Zumba Vargas Katty

**Figura 20**



Fuente: Encuesta a empleadores: Inventario de tareas docentes

Según se concluye del baremo, la importancia que se le da a las actividades académicas, normativas y administrativas es alta en titulados y empleadores, aunque la frecuencia con la que se ejecutan difieren un tanto en resultados sobre todo en la pregunta 32 que se refiere al ejercicio de funciones administrativas dentro de la institución y que se la realiza en un 50%, inclusive, en el grado de importancia y nivel de formación es bajo en relación al resto de preguntas con un 70%, en ambos casos.

Llama la atención, además, que los resultados generales reflejan que del lado del nivel de formación la puntuación es menor en actividades como en el empoderamiento de las metas y objetivos institucionales, elaboración de reglamentos internos de las comisiones, el conocer y aplicar el Código de Convivencia; aunque tanto titulados como empleadores le dan una puntuación alta en frecuencia, importancia y nivel de formación a la actividad que se refiere a la participación en juntas de profesores.

En definitiva, aunque sobre todo en la pregunta 32 (ejercicio de funciones administrativas) es necesario darle mayor énfasis; en general los resultados no son un indicador determinante para plantear una propuesta de titulación.

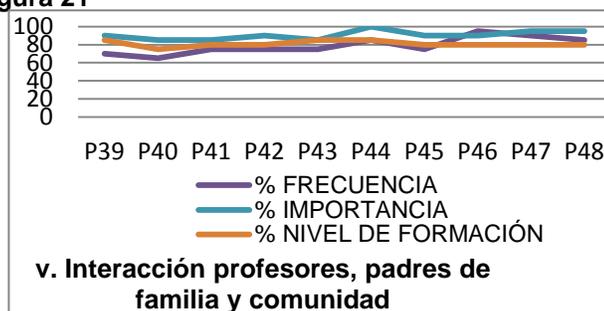
### 3.5.5. Interacción profesor – padres de familia y comunidad del titulados.

Tabla 21

v. Interacción profesores, padres de familia y comunidad						
# Preg	Pro	% F	Pro	% I	Pro	% NF
P39	3	70	4	90	3	85
P40	3	65	3	85	3	75
P41	3	75	3	85	3	80
P42	3	75	4	90	3	80
P43	3	75	3	85	3	85
P44	3	85	4	100	3	85
P45	3	75	4	90	3	80
P46	4	95	4	90	3	80
P47	4	90	4	95	3	80
P48	3	85	4	95	3	80

Elaboración: Zumba Vargas Katty

Figura 21



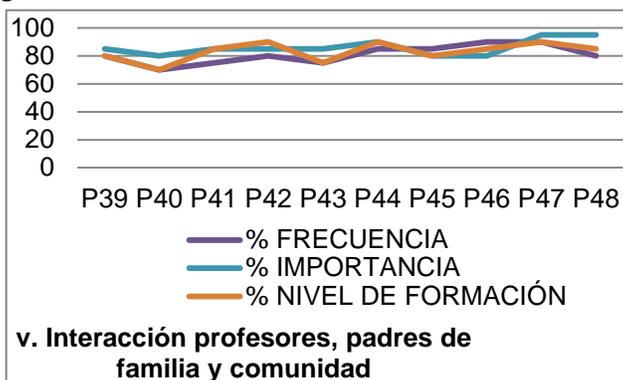
Fuente: Encuesta a titulados: Inventario de tareas docentes

Empleador: Tabla 22

v. Interacción profesores, padres de familia y comunidad						
# Preg	Pro	% F	Pro	% I	Pro	% NF
P39	3	80	3	85	3	80
P40	3	70	3	80	3	70
P41	3	75	3	85	3	85
P42	3	80	3	85	4	90
P43	3	75	3	85	3	75
P44	3	85	4	90	4	90
P45	3	85	3	80	3	80
P46	4	90	3	80	3	85
P47	4	90	4	95	4	90
P48	3	80	4	95	3	85

Elaboración: Zumba Vargas Katty

**Figura 22**



Fuente: Encuesta a empleadores: Inventario de tareas docentes

Los resultados, en relación a la interacción entre profesor padres de familia y comunidad y que se desprenden del baremo, en general develan un nivel medio alto de 8 sobre 10. Un resultado que refleja que se están haciendo esfuerzos por promover esta interacción ya que se le da la importancia necesaria, el nivel de formación es la adecuada pero no la óptima; aunque los resultados generales en relación a la frecuencia con la que se ejecutan actividades como el colaborar en programas de desarrollo comunitario, interactuar dentro y fuera de la institución , organizar eventos de integración dentro de la institución es menor según opinión de los titulados con 7,9 puntos sobre 10.

En definitiva, los resultados no desprenden problemas que tengan que ser resueltos porque, en general, la puntuación es buena, lo que si sería necesario realizarlos con mayor frecuencia y que en el nivel de formación también se tome en cuenta estas actividades para reforzarlas en los centros educativos.

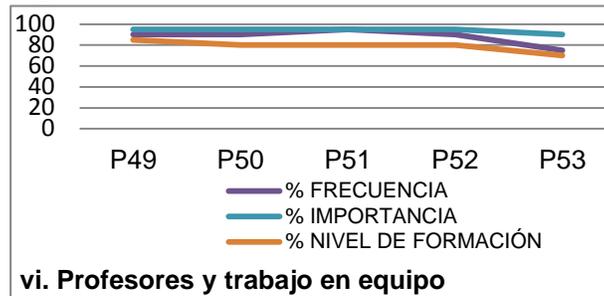
### 3.5.6. Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.

**Tabla 23**

vi. Profesores y trabajo en equipo						
# Preg	Pro	% F	Pro	% I	Pro	% NF
P49	4	90	4	95	3	85
P50	4	90	4	95	3	80
P51	4	95	4	95	3	80
P52	4	90	4	95	3	80
P53	3	75	4	90	3	70

Elaboración: Zumba Vargas Katty

**Figura 23**

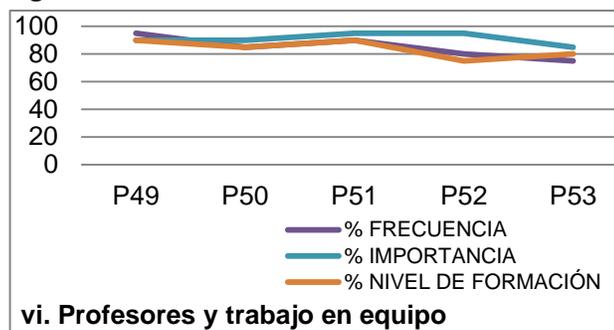


**Empleador: Tabla 24**

<b>vi. Profesores y trabajo en equipo</b>						
# Preg	Pro	% F	Pro	% I	Pro	% NF
<b>P49</b>	4	95	4	90	4	90
<b>P50</b>	3	85	4	90	3	85
<b>P51</b>	4	90	4	95	4	90
<b>P52</b>	3	80	4	95	3	75
<b>P53</b>	3	75	3	85	3	80

Elaboración: Zumba Vargas Katty

**Figura 24**



Fuente: Encuesta a empleadores: Inventario de tareas docentes

El resultado general que se desprende del baremo (titulados-empleadores) muestra uno de los más altos en relación al total de actividades hasta ahora analizadas.

Resalta, por ejemplo, la importancia que en ambos casos le dan a actividades como la realización de reuniones de planificación con otros docentes, participación en reuniones de trabajo, participación en círculos de estudio, etc. y coinciden en este último punto en que se debería ejecutarla con mayor frecuencia.

Llama la atención, que del lado de los titulados consideran que hace falta un poco más de formación sobre estas actividades, ya que en todas las preguntas las ubican en un grado medianamente alto. Aunque, en definitiva, los resultados no inciden negativamente en forma general.

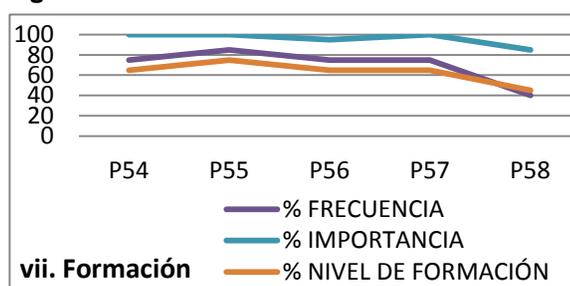
### 3.5.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado.

Tabla 25

vii. Formación						
# Preg	Pro	% F	Pro	% I	Pro	% NF
P54	3	75	4	100	3	65
P55	3	85	4	100	3	75
P56	3	75	4	95	3	65
P57	3	75	4	100	3	65
P58	2	40	3	85	2	45

Elaboración: Zumba Vargas Katty

Figura 25



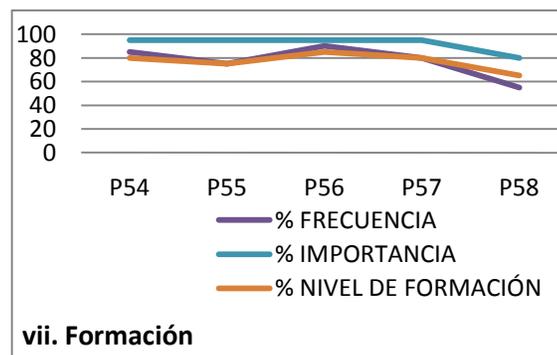
Fuente: Encuesta a titulados: Inventario de tareas docentes

Empleador: Tabla 26

vii. Formación						
# Preg	Pro	% F	Pro	% I	Pro	% NF
P54	3	85	4	95	3	80
P55	3	75	4	95	3	75
P56	4	90	4	95	3	85
P57	3	80	4	95	3	80
P58	2	55	3	80	3	65

Elaboración: Zumba Vargas Katty

Figura 26



Fuente: Encuesta a empleadores: Inventario de tareas docentes

De los resultados obtenidos, el baremo refleja que en lo que respecta a la formación existen puntos preocupantes sobre todo en función de la frecuencia con las que se ejecutan y el nivel de formación.

La puntuación más baja se ubica del lado de los titulados en lo que respecta al nivel de formación con un 6,3 sobre 10. Coincidiendo tanto empleadores como titulados que en la pregunta 58 (que se refiere a la asistencia a cursos de aprendizaje de una segunda lengua), es bastante baja en relación al resto de actividades en la formación demostrando que aunque ven de gran importancia el conocer otro idioma, existe un conformismo con los conocimientos ya adquiridos representando el nivel de formación un 45% de porcentaje, un promedio demasiado bajo.

Se hace necesario, además, que las universidades enfatizen su currículo en la enseñanza de una segunda lengua coincidiendo tanto titulados como empleadores en su importancia, no se lo ejecuta con frecuencia ni mucho menos profundiza en la formación académica resultando una formación baja de 6 en una escala al 10, formación no recibida durante los años de estudios universitarios.

En conclusión, se resalta la necesidad de prestar mayor atención en la ejecución de actividades relacionadas a la asistencia permanente a cursos de diversa índole tomando en cuenta, ante todo, que el maestro necesita estar constantemente capacitado para ofrecer a sus alumnos una educación de calidad, manifestada en el marco del “Buen Vivir”, enfatizada constantemente por el gobierno nacional, a través del Ministerio de Educación.

## **CAPITULO IV**

### **4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### 4.1. Conclusiones

- Los titulados indagados de la Universidad Técnica Particular de Loja modalidad Abierta y a Distancia en Ciencias de la Educación mención Educación Básica 2007 a 2012 en su mayoría son de género femenino demostrando que no hay equidad dentro del campo laboral docente y que aun la mujer domina esta área.
- En cuanto al campo laboral, 5 de ellos ejercen la docencia, profesión referente al título obtenido dándoles un status dentro de la categoría social que varía dependiendo de su preparación, con lo que no todos los titulados están conformes.
- 5 de los 6 titulados mantienen un solo puesto de trabajo y 1 de ellos obtiene un ingreso adicional. Se concluye, según los encuestados, que la carga a 8 horas ha sido el mayor limitante de poder desempeñarse en otra actividad que genere un ingreso económico adicional.
- La formación de los docentes en cuanto al campo laboral actual no es buena. Existe una desactualización y falta de preocupación en cuanto a su continua formación primeramente académica ya que no se educaron con un currículo actualizado y personalmente ya que muchos dicen que el tiempo, dinero y desconocimiento es una barrera para acceder a cursos de capacitación continuos.
- Los titulados no están totalmente satisfechos con el status social que su profesión les provee, pero se encuentran conformes ya que laboran en lo que a ellos les gusta dando una validez alta a su profesión.
- En cuanto al campo investigativo, los titulados han manifestado que poco se los involucra en proyectos de investigación educativa. El bajo nivel de formación en el campo ha sido uno de los limitantes para aportar en la calidad de la enseñanza en las aulas.

## **4.2. Recomendaciones**

- Una vez comprobada la falta de preparación académica y personal en cuanto al conocimiento de otra lengua se recomienda a la Universidad mejorar su currículo sobre este punto, ya que hoy en día es de vital importancia y uno de los mayores requisitos para poder laborar especialmente en instituciones particular.
- Otro aspecto falente en la Universidad es profundizar la enseñanza en el campo investigativo ya que es importante que los docentes se formen investigadores para que de esta manera contribuyan en solución de problemas que se presentan continuamente en la enseñanza-aprendizaje.
- A los titulados realizar su trabajo a cabalidad, ya que en la educación se trabaja con niños y niñas que tomaran a su docente como un modelo sea o no a seguir pero que será el reflejo de la calidad que este brinde en su institución.
- Enfatizar en planes, programas y proyectos para ayudar al docente titulado a ejercer su profesión en otras áreas como en el campo investigativo. La idea es formar docentes con el dominio de destrezas en diferentes áreas que les sirvan de sustento económico adicional o de mejora, al que obtienen con sus actuales puestos de trabajo.

## **CAPITULO V**

### **5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN EDUCATIVA A PARTIR DEL ESTUDIO DE CASOS EN LA LICENCIATURA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN EN LA MENCIÓN DE EDUCACIÓN BÁSICA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

### **5.1. Tema:**

Formación de docentes investigadores como asesores en proyectos educativos promovidos por la universidad técnica particular de Loja.

### **5.2. Justificación**

La actualización constante es un punto clave tanto para la calidad de la enseñanza como para el docente que tiene que ser competitivo en su profesión. Además, su papel como formador involucra el estar capacitado para responder a las situaciones problemáticas o generadas en el ambiente de enseñanza – aprendizaje; por lo que se hace importante formar docentes investigadores para, precisamente, contribuir con sus conocimientos en soluciones válidas para alcanzar la calidad educativa.

Pero el campo de la investigación en sí es ejecutado escasamente por los docentes, ya que demanda de tiempo y recursos que éstos no poseen, aparte del apoyo pobre y pocos incentivos institucionales siendo contraria a los galardones que ofrecen para su ascenso y sueldo.

Este no es un campo muy amado por los educadores ya que ante la falta de preparación sienten temor a no ser valorados y que su trabajo no sea validado, acabándose así con la creatividad del docente. Es por ello que la propuesta de intervención educativa se ha centrado en promover la formación de docentes investigadores luego del título obtenido en la UTPL, porque, precisamente, tras el proceso de análisis de los resultados obtenidos en la investigación realizada a docentes y empleadores se detectó que el principal problema se centra en la baja participación en proyectos educativos e innovación educativa. Aunque se observó también un mayor problema en cuanto a la asistencia a cursos de aprendizaje de una segunda lengua, respecto a frecuencia y nivel de formación, ya que no ha sido impartido a cabalidad en su currículo universitario.

Tomando en cuenta estos resultados, existen cierto grado de igual afectación en ambos problemas que atacan a la situación laboral del docente, pero por su importancia y trascendencia, se ha destacado para la propuesta de fin de carrera los puntos relacionados a la investigación educativa pobremente realizada por los docentes.

La idea es formar docentes investigadores para que se eleve ese nivel de participación con un dominio de destrezas en investigación, por un lado, y por otro; aprovechar el recurso humano

para intervenir en proyectos educativos como asesores, lo que le significará, además, un ingreso adicional a su labor docente.

Con la propuesta se ha dado solución a la baja frecuencia con la que intervienen en proyectos educativos y se ha promovido la mejora en su nivel de formación que también se develó como problema dentro de las tareas relacionadas a los aspectos sobre la investigación educativa, sin dejar de lado la baja puntuación con la que los docentes y empleadores calificaron a la implementación, seguimiento y evaluación de programas, acciones y proyectos educativos. Sobre ello, se desea incluir a la Universidad Técnica Particular de Loja y a los distintos centros educativos como impulsores de dichos proyectos y, por ende, su labor en el seguimiento, y evaluación de los programas a implementarse.

### **5.3. Objetivos**

#### **General:**

- Elevar la participación docente en proyectos de investigación e innovación educativa reforzando el nivel de formación académica en el campo de la investigación

#### **Específicos:**

- Acrecentar el número de docentes capacitados en investigación, con el dominio de destrezas que les permita participar en varios proyectos como asesores.
- Aumentar el porcentaje de docentes titulados que mantengan una fuente de ingreso adicional al que les provee su trabajo actual.
- Mediar y evaluar el nivel de participación y cooperación mutua entre los centros educativos y los docentes titulados en proyectos de interés social.

## 5.4. Metodología: matriz de marco lógico

### 5.4.1. Análisis de involucrados.

GRUPO	PROBLEMAS PERCIBIDOS	INTERES EN ESTRATEGIA	CONFLICTOS POTENCIALES
<b>TITULADOS</b>	Falta de apoyo de la comunidad educativa en la investigación docente	Que se difunda la importancia de la investigación en la calidad de la enseñanza educativa	Que la comunidad educativa no se interese
	Baja participación en proyectos de investigación e innovación educativa	Reconocimientos económicos y ascensos laborales	Que no exista el presupuesto necesario ni la vacante
	No se hace un seguimiento a programas y proyectos educativos	Que sea una política educativa	Que no haya el recurso humano ni logístico
	Falta de formación académica en la investigación e innovación educativa desde las universidades	que se incluya en la malla curricular como eje transversal en la formación	Que se convierta en un proceso burocrático
<b>EMPLEADORES</b>	Falta de tiempo para la investigación educativa y preparación en el campo	Que se establezca como una carga horaria sin interferir sus demás tareas	Que se genere resistencia
	El nivel de formación en cuanto al conocimiento de una segunda lengua es baja	Alianzas estratégicas con diversas instituciones	Que el horario de asistencia a cursos esté fuera de sus jornada laboral
	Los docentes no tienen suficientes bases formativas académicas sobre investigación	Reforzar sus conocimientos incluyéndolos en proyectos investigativos	Que las autoridades de la institución no ejecuten constantemente proyectos educativos

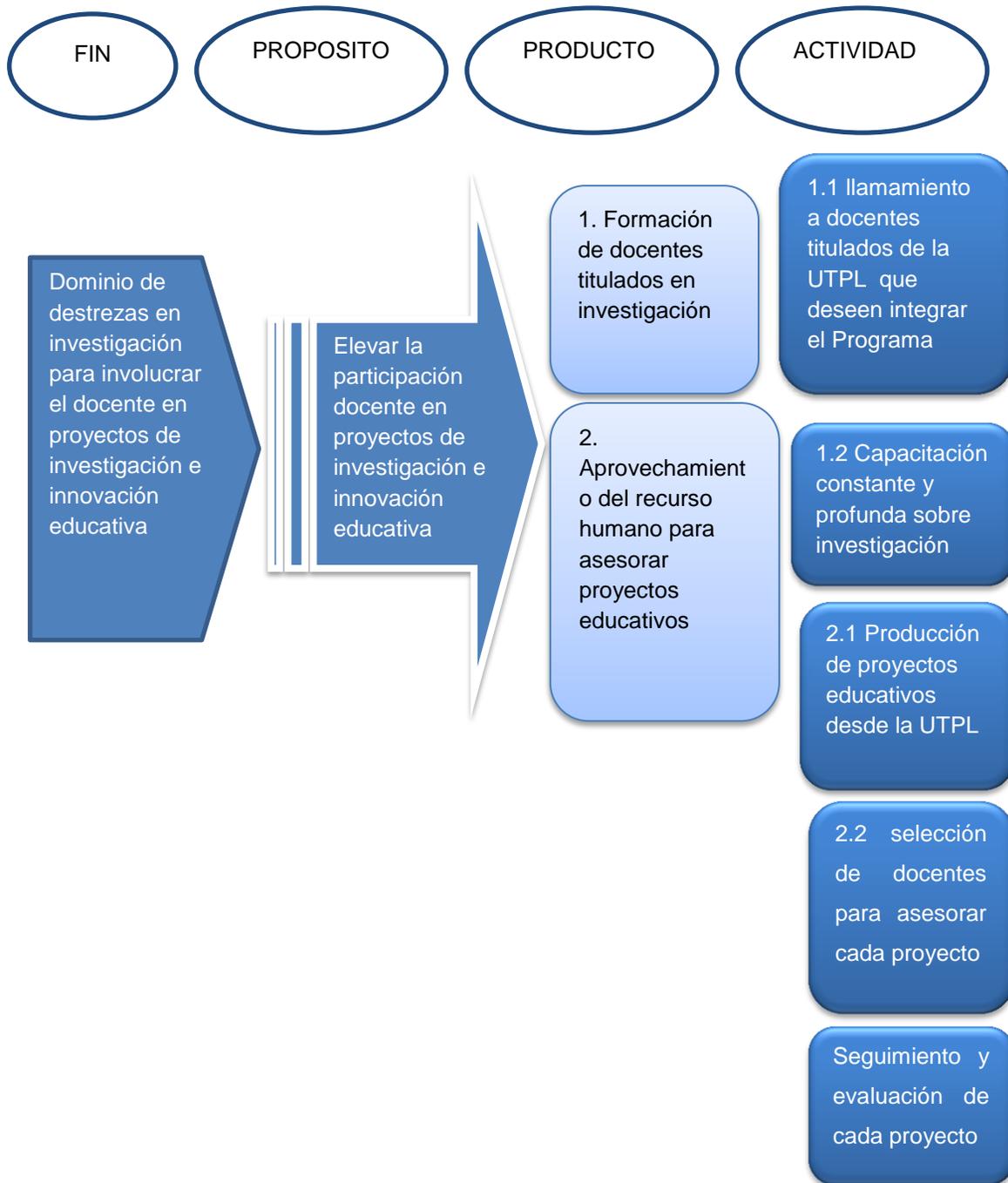
### 5.4.2. Análisis de problema.



### 5.4.3. Análisis de objetivos.



#### 5.4.4. Análisis de estrategias.



## 5.5. Plan de acción (etapa de planificación)

### 5.5.1. Matriz de marco lógico.

Resumen narrativo	Indicador verificable objetivamente	Medios o fuente de verificación	Supuestos
Fin: Dominio de destrezas en investigación para involucrar el docente en proyectos de investigación e innovación educativa	Numero de capacitaciones ejecutadas Número de docentes aptos para asesorar proyectos	Informe general del porcentaje de capacitaciones ejecutadas Evaluaciones en cada capacitación	Que exista un alto nivel de docentes titulados que deseen capacitarse pero que la UTPL no cuente con recursos necesarios para el número de interesados
Propósito: Elevar la participación docente en proyectos de investigación e innovación educativa	Porcentaje de docentes titulados involucrados en proyectos	Informe estadístico del porcentaje de participación docente en proyectos	Que la UTPL no promueva proyectos de investigación e innovación educativa constantemente
Resultados: Formación de docentes titulados en investigación Aprovechamiento del recurso humano para producir proyectos educativos	La formación docente e inclusión en proyectos se las ejecutará semestralmente.	Encuestas y entrevistas a docentes titulados y a quienes dirigen la formación docente de la UTPL	Que exista más personal docente capacitado para asesorar que proyectos
Actividades 1.1 Llamamiento a docentes titulados de la UTPL que deseen integrar el Programa de formación 1.2 Capacitación constante y profunda sobre investigación 1.3 Creación de proyectos educativos desde la UTPL 1.4 Selección de docentes para asesorar cada proyecto	-Teléfono, internet (e mail, redes sociales) -Aulas de capacitación -Capacitadores -Computadores, material de oficina como carpetas, esferos, papel bond. -Sitios de reunión	3.025 dólares por proyecto de formación.	Que exista el número necesario de capacitadores pero que no hayan aulas suficientes en la UTPL para la tarea  Existe la apertura para el uso de internet y material de oficina y espacios de reunión.  Que no hayan suficientes fondos para pagar a capacitadores y docentes asesores

## 5.6. Resultados esperados

Resultados	Actividades	Estrategias	Evaluación	Presupuesto	Cronograma	
<b>-Formación de docentes titulados en investigación - Aprovechamiento del recurso humano para producir proyectos educativos</b>	1.1 Llamamiento a docentes titulados de la UTPL que deseen integrar el Programa de formación	Uso de las redes sociales para el llamamiento con cupo limitado.	Informe de la labor por semestre	3.025 por formación en capacitación	Inicio Enero 2014	Fin Junio 2014
	1.2 Capacitación constante y profunda sobre investigación	Capacitaciones interactivas y en horarios flexibles				
	1.3 Creación de proyectos educativos desde la UTPL	En caso de que no existan suficientes proyectos para tantos docentes capacitados, se promoverá un programa de asesoría				
	1.4 selección de docentes para asesorar cada proyecto	de titulados hacia cada egresado en Educación Básica, con ello se promueve una asesoría personalizada.				
	-Seguimiento y evaluación de cada proyecto	Alianzas estratégicas entre UTPL e institución educativa en la que labora el docente para incluirlo en proyectos.				

## 5.7. Bibliografía de la propuesta

<http://rsa.utpl.edu.ec/eva/course/view.php?id=48076>: Ejemplo de Marco Teórico; Información y ejemplo de Marco Teórico de la Red Alma Mater.

[http://rsa.utpl.edu.ec/eva/file.php/48076/TRABAJO\\_DE\\_FIN\\_DE\\_TITULACION\\_.pdf](http://rsa.utpl.edu.ec/eva/file.php/48076/TRABAJO_DE_FIN_DE_TITULACION_.pdf) :Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos

## BIBLIOGRAFÍA

- Alonso, L. E., Rodriguez, C. J., & Nyssen, J. M. (2009). EL DEBATE SOBRE LAS COMPETENCIAS. UNA INVESTIGACION CUALITATIVA E TORNO A LA EDUCACION SUPERIOR Y EL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA. *Aneca*, 1-159.
- Antelo, A. A. (2009). Iniciar en la docencia. Los gajes del oficio. *Profesorado*, 89.
- Asamblea, C. (2012). TITULO III. DE LAS ESTRUCTURAS Y NIVELES DEL SISTEMA NACIONAL DE EDUCACION. En A. D. Constituyente.
- Asamblea, N. (2010). Ley Organica de Educacion Superior. En F. Ejecutiva, *Del Funcionamiento de las Instituciones de Educación* (pág. 23). Quito, Martes 12 de Octubre del 2010 -- Nº 298: Editora Nacional.
- Avalos, B. (2009). INSERCIÓN PROFESIONAL DE LOS DOCENTES. *PROFESORADO REVISTA CURRICULUM Y FORMACION DEL PROFESORADO*, 13(1), 44-49.
- Constituyente. (2010). Ley Organica de Educacion Superior. En *Regimen Academico* (pág. 21). Quito, Martes 12 de Octubre del 2010 -- Nº 298: Editora Nacional.
- Constituyente, A. (2010). Ley Organica de Educacion Superior. En R. C. Delgado, *Del principio de calidad* (pág. 96). QUITO- CARONDELET: Editora Nacional.
- Constituyente. (s.f.). Ley Organica de Educacion Superior. En Asambleistas, *Del Principio de Pertinencia*.
- FRANCO, J. V. (s.f.). "EL GÉNERO, LA EDAD, LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y LA EXPERIENCIA DOCENTE COMO FACTORES DIFERENCIADORES DEL DESEMPEÑO DE LOS PROFESORES EN LAS EVALUACIONES ADELANTADAS POR LOS ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD".
- Gómez, A. P. (2010). APRENDER A EDUCAR: NUEVOS DESAFIOS PARA LA FORMACION DE DOCENTES. *REVISTA INTERUNIVERSITARIA DE FORMACION DE PROFESORADO*, 37-54.
- Leon, M. (s.f.). *Políticas, programas y proyectos de insercion laboral para la juventud*.
- Nacional, A. (2010). Ley Organica de Educacion Superior. En R. C. Delgado, *TÍTULO IX, INSTITUCIONES Y ORGANISMOS DEL SISTEMA* (pág. 25). Quito, Martes 12 de Octubre del 2010 -- Nº 298: Editora Nacional.
- Nacional, A. (2010). Ley Organica de Educacion Superior. En *Regimen Academico* (pág. 21). Quito, Martes 12 de Octubre del 2010 -- Nº 298: Editora Nacional.
- Perez gomez, A. L. (2010). Aprender a educar. Nuevos desafios para la formacion de docentes. *Revista Interuniversitaria de Formacion del Profesorado*, 45.

Perez Gómez, A. L. (2010). APRENDER A EDUCAR: NUEVOS DESAFIOS PARA LA FORMACION DE DOCENTES. *REVISTA INTERUNIVERSITARIA DE FORMACION DE PROFESORADO*, 37-54.

Roldan. (2005).

Rosa Ma. Gonzalez, L. M. (s.f.). Genero y curriculo en educación basica.

Weller, J. (2006). Insercion laboral de jovenes.







## B. INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE DEL PROFESIONAL DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE LA UTPL

**INDICACIONES:**

Señor(a) Encuestado(a):

El inventario de tareas y actividades que se presenta a continuación es un compendio de tareas que realizan los docentes profesionales de Educación General Básica.

Por favor, responda este inventario realizando un análisis de las actividades y tareas que usted realiza y del nivel de formación obtenido en la UTPL para la ejecución de dichas tareas.

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

\*Caracterizar el puesto de trabajo docente.

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

**FRECUENCIA** número de veces o número de repeticiones de ejecución de una tarea.  
**IMPORTANCIA DE LA TAREA:** La prioridad que usted le da a la tarea, dentro de todas las actividades que se realizan en la profesión.  
**NIVEL DE FORMACIÓN** que posee el docente para realizar la tarea.

VALORACIÓN	
4	MUCHO O ALTO
3	BASTANTE
2	POCO
1	NADA

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

### INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

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







# EMPLEADORES

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

  
 CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO



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



Señor(a) Encuestado(a):

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

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

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

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

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

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

**VALORACIÓN**

4 MUCHO O ALTO

3 BASTANTE

2 POCO

1 NADA

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

**INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE**

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

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



## Anexo 2: Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas

ANEXO No. 6 Solicitud para directivos de los centros educativos



**Universidad Técnica Particular de Loja**

*La Universidad Católica de Loja*



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

Señor  
DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO  
En su despacho

De mi consideración

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

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

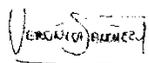
- Una encuesta de las características sociodemográfico del titulado y;
- Un inventario de tareas docentes.

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

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

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

Atentamente;


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

### Anexo 3: Evidencias fotográficas (una por cada titulado y empleador)



### Anexo 4: (Otros documentos importantes y que se hayan constituido en aporte para la investigación)

#### LISTADO DE INVESTIGADOS 2013: Muestra

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100	ZUMBA VARGAS KATTY ESTEFANIA	Quito- Turubamba	PICHINCHA	17 13 76 45 236 8	ROJAS VASQUEZ JESSICA ANDREA	0	jessykandrea@hotmail.com/	09 /0 6/ 20 11	EDUCACIÓN BÁSICA 3C	QUITO	PICHINCHA	QUITO	CARCELEN	JOSE ORDONEZ OE2-294 LIBORIO MADERA	FEDERICO GONZALEZ SUAREZ	0234419870 0234409860 /022293307	09 28 61 40 5	f.gonzalezsuarez@yahoo.es	Profesor/a de año/grado o curso	C o n t r a t o
				17 09 59 11 674 29	ROJAS ZAMBRANO PATRICIA ARMANDINA	0 9 9 7 5 6 5 7 4 9 2 1 5 0 2	PATRICK.R.Z@HOTMAIL.COM/ Patrick.r.z@hotmail.com	09 /0 2/ 20 12	EDUCACIÓN BÁSICA 1C	SANTO DOMINGO	PICHINCHA	SAN MIGUEL DE LOS BANCOS	SAN MIGUEL DE LOS BANCOS	MARCO JARAMILLO Y AV 17 DE JULIO	SAN MIGUEL PRIMARIA POPULAR	0227704370 0 /022770702		PATRICK.R.Z@HOTMAIL.COM	Director/a encargado con carga horaria	C o n t r a t o
				17 07 37 600 327 0	ROMAN CHICAIZA JOSE LUIS	2 6 6 1 2 5 4 3	/	07 /0 7/ 20 10	EDUCACIÓN BÁSICA 1C	QUITO - VILLAFLORES	PICHINCHA	QUITO	CHILIBULO	ZARUMA S10-344 EGUSQUIZA	GONZALO ZALDUMBIDE	0226631210 0 /022612543		esc_gonzalezaldumbide@hotmail.ec	Profesor/a de año/grado o curso	C o n t r a t o
				13 06 63 58 312 1	ROMERO CEDEÑO ANGELA EDITA		ANEDROCE@HOTMAIL.COM/	05 /0 6/ 20 08	EDUCACIÓN BÁSICA	QUITO	PICHINCHA	QUITO	LA CONCEPCION	AV. LA PRENSA S/N GONZALO GALLO	FUERZA AEREA ECUATORIANA N.1	0225998750 0222543180 022599874 /022354473	08 45 87 10 6	CHAVEZ LLUNO M@YAHOO.EES	Profesor/a de año/grado o curso	C o n t r a t o
				17 13 64 62 304 2	RON BAZURTO BELEN AZUCENA		azucero@hotmail.com/	28 /0 6/ 20 12	EDUCACIÓN BÁSICA 8C	QUITO	PICHINCHA	QUITO	KENNEDY	ABELARDO MONTALVO E221 FRANCISCO GUARDERAS	FREEDOM	0228123560 0870574050 /022435741	08 30 19 10 6	SEQUEVEDO@YAHOO.EES	Secretario/a Profesor/a	C o n t r a t o
				1 6 83 377 37	ROSERO CHAUSA LUCIA IRENE		/lucirene29@hotmail.com	09 /0 6/ 11	EDUCACIÓN BÁSICA 8C	QUITO	PICHINCHA	QUITO				/				

					17 21 1 07 6 66 3 34 4	ROSERO LEON ADRIAN A GABRIEL A		ADRI2502 @HOTMAI L.COM/ad ri2505@h otmail.co m	08 /0 6/ 20 11	EDUC ACIÓ N BÁSIC A 8C	QUITO	PICHI NCHA	QUITO	PONCEANO	N 71 D-152 OE4130 PASAJE OE 4D-152	SAIN T PATRICK	022802486 022805676 0 /02241863 6	secretari a@saint patrick.e du.ec	Profesor /a de año/gra do o curso	C o n t r a t o
--	--	--	--	--	------------------------------------------------	-----------------------------------------------	--	---------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------	---------------	-------	----------	---------------------------------------------	----------------------	-----------------------------------------------	--------------------------------------------	-----------------------------------------------	--------------------------------------

<b>CÓDIGO</b>	<b>PROVINCIAS</b>
<b>01</b>	PROVINCIA DEL AZUAY
<b>02</b>	PROVINCIA DE BOLIVAR
<b>03</b>	PROVINCIA DE CAÑAR
<b>04</b>	PROVINCIA DEL CARCHI
<b>05</b>	PROVINCIA DEL CHIMBORAZO
<b>06</b>	PROVINCIA DE COTOPAXI
<b>07</b>	PROVINCIA DE EL ORO
<b>08</b>	PROVINCIA DE ESMERALDAS
<b>09</b>	PROVINCIA DE GALÁPAGOS
<b>10</b>	PROVINCIA DEL GUAYAS
<b>11</b>	PROVINCIA DE IMBABURA
<b>12</b>	PROVINCIA DE LOJA
<b>13</b>	PROVINCIA DE LOS RÍOS
<b>14</b>	PROVINCIA DE MANABÍ
<b>15</b>	PROVINCIA DE MORONA SANTIAGO
<b>16</b>	PROVINCIA DE NAPO
<b>17</b>	PROVINCIA DE ORELLANA
<b>18</b>	PROVINCIA DE PASTAZA
<b>19</b>	PROVINCIA DE PICHINCHA
<b>20</b>	PROVINCIA DE SANTA ELENA
<b>21</b>	PROVINCIA DE SANTO DOMINGO DE LOS TSÁCHILAS
<b>22</b>	PROVINCIA DE SUCUMBÍOS
<b>23</b>	PROVINCIA DEL TUNGURAHUA
<b>24</b>	PROVINCIA DE ZAMORA CHINCHIPE
<b>90</b>	ZONAS NO DELIMITADAS