



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

**AREA SOCIOHUMANÍSTICA**

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
MENCIÓN QUÍMICO-BIOLÓGICAS

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

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTORA:

Abad Tandazo, María Marleny

DIRECTOR:

Figueroa Delgado, Víctor Monfilio, Lic.

CENTRO UNIVERSITARIO AMBATO

2013

## CERTIFICACIÓN

Licenciado.

Víctor Figueroa Delgado.

### **DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN**

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja” realizado por la profesional en formación Abad Tandazo María Marleny cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, Septiembre de 2013

f).....

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo Abad Tandazo María Marleny declaro ser autora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f).....

Autora: Abad Tandazo María Marleny

Cédula: 171186910-5

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>Portada</b>	<b>i</b>
<b>Certificación</b>	<b>ii</b>
<b>Declaración de autoría y cesión de derechos</b>	<b>iii</b>
<b>Índice</b>	<b>iv</b>
<b>Resumen Ejecutivo</b>	<b>1</b>
<b>Abstract</b>	<b>2</b>
<b>Introducción</b>	<b>3</b>
1. Síntesis del material bibliográfico	5
2. Metodología	26
2.1. Diseño de la investigación	27
2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	27
2.3. Preguntas de investigación	28
2.4. Contexto	29
2.5. Población y muestra	30
2.6. Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos	30
2.7. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos	32
3. Interpretación, análisis y discusión de resultados	33
3.1. Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.	34
3.1.1. Características individuales de los titulados de ciencias de la Educación de modalidad Abierta.	34
3.1.1.1 Ubicación geográfica	34
3.1.1.2 Edad	35
3.1.1.3 Sexo	37
3.1.2. Características académicas de los titulados	38
3.1.2.1 Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.	38
3.1.2.2 Tipo de educación.	40
3.1.2.3 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.	41
3.1.3. Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.	42
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	42
3.1.3. 2. Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.	43
3.1.3.3. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.	45
3.1.3.4. Características del trabajo actual.	46
3.2. Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral	48
3.2.1. Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador.	48

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.	49
3.3. Valoración docente de la profesión.	50
3.3.1. Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado.	50
3.4. Satisfacción docente	52
3.5. Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, Importancia de la tarea y nivel de formación	54
de formación Importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados.	
3.5.1. Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado	54
3.5.2. Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado	59
3.5.3. Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado	61
3.5.4. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado	65
3.5.5. Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado.	69
3.5.6. Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo	73
3.5.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado.	77
4. Conclusiones y recomendaciones	81
4.1 Conclusiones	82
4.2 Recomendaciones	83
5. Propuesta de intervención	84
5.1 Justificación	85
5.2 Objetivos	86
5.3. Metodología: Matriz del marco lógico	87
5.3.1 Análisis de involucrados	87
5.3.2 Análisis de Problema	89
5.3.1 Análisis de objetivos	90
5.3.2 Análisis de estrategias	91
5.4. Plan de acción	92
5.4.1. Matriz del marco lógico	92
5.5 Resultados esperados	101
5.6 Bibliografía de la propuesta	101
6. Bibliografía	102
7. Anexos	105
Anexo 1: Fichas de contactos para titulados – empleadores	106
Anexo 2: Encuesta a titulados	107
Anexo 3: Encuesta a directivos	117
Anexo 4: Entrevista a directivos.	122
Anexo 5: Evidencias fotográficas.	123
Anexo 6: Solicitud para directivos	127
Anexo 7: Carta para titulados	128

## RESUMEN EJECUTIVO

Para realizar la propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Encuestamos a siete docentes de Educación Básica los mismos que se encuentran ubicados en Ecuador en la provincia de Napo, en los Cantones: Tena, el Chaco y Quijos.

Para efectuar la investigación se aplicó los siguientes instrumentos:

- ✓ Fichas de contacto: para registrar los datos personales.
- ✓ Dos encuestas dirigida a Docentes: Características laborales del Docente profesional de Educación General Básica de la UTPL, inventario de tareas del trabajo Docente.
- ✓ Inventario de tareas del trabajo Docente de Educación General Básica de la UTPL, una entrevista dirigida a Directivos.

Concluimos que el 86% de los docentes se encuentran trabajando en un puesto relacionado con el título que obtuvieron en la UTPL y un 14% se encuentra desarrollando otra actividad.

Los titulados demandan cursos en idiomas, didáctica y pedagogía, atención al estudiante, en tecnología de la información y de la comunicación (TIC's).

**Palabras claves:** Continúa formación, Desarrollo profesional, Conocimiento pedagógico.

## **ABSTRACT**

To make the proposed educational intervention from case studies in the Bachelor of Science in Education mention Basic Education Technical University of Loja.

We surveyed seven teachers of basic education the same as in Ecuador are located in the province of Napo, in the Cantons: Tena, Chaco and Quijos.

To conduct applied research the following instruments:

Sheets Contact: to register personal data.

Two surveys for teachers: Teachers Features professional labor General Basic Education UTPL inventory teaching job tasks.

Job Task Inventory General Education Teaching Basic UTPL an interview aimed at executives.

It was concluded that 86 % of teachers are working in a position related to the title obtained at UTPL and 14 % are in their other activities.

Graduates require language courses, teaching and pedagogy, student care, information technology and communication (TIC's).

Keywords: Continued training, professional development, pedagogical knowledge.

## INTRODUCCIÓN

Para desarrollar la propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja. De una Población de 1849 graduados en la Modalidad Abierta y a Distancia de la UTPL de la Titulación de Ciencias de la Educación mención Educación Básica desde el año 2007 al 2012, se obtuvo una muestra de siete docentes los mismos que se encuentran ubicados en Ecuador en la provincia de Napo, en los Cantones: Tena, el Chaco y Quijos.

En esta investigación se tiene la necesidad de conocer las características del puesto de trabajo del profesional, los requerimientos de educación continúan, la formación, la frecuencia e importancia con que los docentes ejecutan las tareas propias de su labor, para la ejecución del trabajo de fin de titulación y proponer una solución a los problemas encontrados dentro del Distrito.

En el Art. 142.- Sistema de seguimiento a egresados.- Todas las instituciones del sistema de educación superior, públicas y particulares, deberán instrumentar un sistema de seguimiento a sus graduados y sus resultados serán remitidos para el conocimiento del Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES).

Además la Universidad se encuentra empeñada en la acreditación nacional e internacional de sus ofertas académicas para lo cual las organizaciones acreditadoras requieren que se cuente con estudios sobre la inserción laboral de los egresados.

La presente investigación contiene cinco capítulos; en el primero se realiza un análisis dinámico de diez artículos relacionados directamente con la educación en donde se pone en manifiesto diversas opiniones sobre la búsqueda de empleo de los titulados, factores de inserción laboral, acompañamiento, políticas, vivencias, valoración y desvalorización, construcción de la identidad profesional, estándares de Calidad Educativa ecuatoriana. La metodología que se presenta en el capítulo dos muestra el diseño de la investigación, los métodos, técnicas, y la muestra asignada a este trabajo, los recursos humanos, institucionales y materiales.

La interpretación, el análisis y discusión de resultados se presentan en el capítulo tres de manera organizada, mediante cuadros estadísticos. Las recomendaciones y conclusiones se observan en el capítulo cuatro. La propuesta de intervención se ve reflejada en el capítulo cinco en la cuál se manifiesta la necesidad de educación continúa que requieren los profesionales docente del distrito No. 2 de la provincia de Napo.

### **Objetivo General:**

Realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.

### **Los objetivos específicos:**

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

La celebración del trabajo de campo fue factible debido a que los titulados y sus directivos fueron muy amables al recibirme en las instituciones educativas y contestar las encuestas.

Mediante los instrumentos aplicados se obtuvo los resultados deseados y la propuesta de intervención efectuada se pondrá a disposición de las futuras generaciones.

## **1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO**

**1.1. Investiga la relación entre las cualificaciones de educación superior y el mercado de trabajo en España (Alonso. E., Fernández Rodríguez, C.J., & Nyssen, J: M. febrero de 2009)**

Los investigadores señalan que las universidades españolas se enfrentan actualmente al reto más importante que es el de diseñar su propia oferta educativa, una reforma que de respuesta a un sinnúmero de necesidades que la sociedad y los empleadores exigen de los recién graduados.

En los últimos años los titulados en las carreras científicas y tecnológicas empiezan a acceder al mercado laboral pero a través de becas, con posibilidad de posteriores contratos en prácticas, comenta el autor que los titulados se sienten frustrados por que han realizado una importante inversión en su formación y la carrera no les permite tener un mejor salario peor aún acceder al mercado laboral con antelación.

En España la titulación de diplomado o masterado es muy valorada con respecto al licenciado por lo que para algunos entrevistados es una buena estrategia para la pronta incorporación al mercado de trabajo digna de tener en cuenta, es una excelente oportunidad de completar la transición entre la universidad y la empresa; los grupos manifiestan que desde las empresas sienten la necesidad del conocimiento en idiomas principalmente el inglés e incluso en la selección del personal para trabajar de becado exigen el dominio del inglés y la falta de este lo ven como una forma de discriminación en la selección de personal.

Así mismo existen algunas especialidades con más problemas de inserción básicamente las carreras más jóvenes como Ciencias del Mar o Ciencias Ambientales, en cambio las carreras de licenciaturas como administración y dirección de empresas, economía o derecho permiten una inserción laboral pero las posibilidades profesionales dependen mucho del contexto geográfico, por ejemplo estas últimas profesiones son muy exitosas en las provincias, mencionan en el grupo.

La formación de los profesionales graduados en las universidades privadas muestra a los empleadores, una mejor imagen respecto a la universidad pública en lo que se refiere a la orientación práctica de los estudios y en la transmisión de valores de control y disciplina.

Para los titulados la universidad es una institución que supone una plataforma hacia una mejor empleabilidad en el mercado laboral, Sin embargo, en la práctica se encuentran, con un panorama muy distinto al previsto porque se encuentran con instituciones que sólo les ofrece trabajos precarios e inestables y que en muchos casos no les ofrecen ningún tipo de progreso profesional.

Pero para otro grupo de profesionales comentan que la Universidad enseña a aprender, a buscarse la vida, resolver problemas, comunican que en el trabajo están utilizando lo que aprendieron en la universidad, pero aclaran que se aprende con la práctica que es la que genera la madurez profesional, anteriormente pensaban que la universidad debe cumplir con la función de empleabilidad y que enseñaba a poder realizar una función pero pronto se dieron cuenta que no es así y que la práctica es importante para adquirir experiencia.

El gran obstáculo según los egresados es poder acceder a trabajos de la especialidad que han estudiado, dentro de una enorme competencia con muchos otros egresados que cuentan también con una titulación, desde ese instante, los universitarios tratan de diferenciarse de forma angustiosa del resto, ante unas empresas que exigen cada vez más competencias de parte de los graduados no sólo deben poseer conocimientos teóricos suficientes, sino además una serie de destrezas tales como liderazgo, trabajo en equipo, manejo del estrés, habilidades sociales, capacidad de trabajo en equipo, inteligencia emocional, etc.

Actualmente el Ecuador se esta viviendo una etapa de mejoramiento en la educación, existen importantes proyectos de formación para que el docente obtenga herramientas necesarias y pueda desenvolverse a cabalidad en un puesto relacionado con los estudios universitarios que obtuvo. Sin embargo, aún se requiere que las universidades sigan apoyando al nuevo profesional para que faciliten su inserción inmediata al mundo laboral, mediante la realización de acuerdos con diversas instituciones.

## **1.2. Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España** (ANECA Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación, Marzo 2009)

El informe de Aneca expone el punto de vista que tienen los titulados españoles con respecto a la educación superior de su país, señalan que los universitarios titulados al finalizar los estudios esperan una inserción inmediata al mercado laboral y se encuentran con una inmensa distancia existente entre la formación universitaria y las competencias que el trabajo exige.

Los autores de dicha investigación manifiestan que los entrevistados comentan que las universidades españolas no corren a la misma velocidad de los modelos empresariales y que según las opiniones de los titulados respecto a la problemática de la inserción laboral muestran una sensación de falta de capacitación, carencia de los elementos necesarios para desempeñar profesionalmente la ocupación en la que ha estudiado, los recién graduados se sienten desconcertados al comprobar que sus títulos universitarios no son valorados en el mercado laboral por que no pueden acceder a puestos con salarios dignos que les permitan una independencia económica.

Según el punto de vista de los empleadores, la universidad proporciona a los estudiantes una formación teórica más o menos adecuada, que presenta carencias en mostrar la aplicabilidad práctica; estos factores contribuyen a que el recién graduado tenga miedo a enfrentarse a situaciones de cambio.

Ante la incertidumbre que viven los recién graduados acusan a la Universidad porque argumentan que es excesivamente teórica y alejada del trabajo práctico, coinciden en que sería necesario la realización de un número mayor de prácticas a lo largo del período universitario, otro factor preponderante en España, comentan que es la carencias de la enseñanza de idiomas en las universidades, principalmente el inglés, mencionan además que la insuficiencia lingüística es percibida como una de las mayores carencias de los titulados españoles frente a los europeos.

La comparación que el grupo estable entre los titulados españoles y europeos, los primeros planean que los titulados europeos se inician en el mundo laboral a edades

mucho más tempranas que los españoles y su actividad laboral comienza al mismo tiempo que realizan sus estudios, esto trae consigo el logro de la independencia económica y la experiencia laboral de los titulados, también aducen que poseen una actitud de mayor determinación hacia el empleo, mayor flexibilidad, mayor movilidad y conocimiento de idiomas, más apoyo público para la inserción laboral.

“Los datos sobre el comportamiento de los titulados superiores en el mercado laboral muestran que internacionalmente la situación de quienes poseen estudios superiores es mejor que para quienes alcanzan sólo niveles de educación primarios o secundarios.” (OCDE, 2006)

Entre lo positivo aseguran que las mejores empresas prefieren atraer a trabajadores más jóvenes para formarlos ellas mismas, por ello sugieren a las universidades que sería importante que tengan una vinculación directa con el mundo laboral, puesto que consideran que es imprescindible que aumenten el número de profesores universitarios que combinen su labor docente con el trabajo práctico para que transmitan a sus estudiantes conocimientos y prácticas concretas relacionadas con el mundo laboral actual.

Según los grupos investigados el elemento que más aporta a la idea de discontinuidad entre la universidad y el mundo laboral es la inexperiencia laboral, la evidencia de este comentario, es que los titulados españoles graduados anteriormente se sienten muy satisfechos con la formación recibida, dicen que la formación universitaria es una guía del aprendizaje que aporta al estudiante la habilidad de aprender a gran velocidad y le ofrece la posibilidad de abarcar diferentes campos, es decir ensaña métodos de aprendizaje, de modo que cuando se enfrenten al tan ansiado mundo laboral resulte fácil enfrentarse a situaciones de amplia perspectiva, sin embargo, se percibe falencias en la capacidad para hablar y escribir en idiomas extranjeros, requisito indispensable en la selección del personal.

Considero que sería muy importante en nuestro país la realización de un número mayor de prácticas a lo largo del período universitario e incrementen en las universidades la enseñanza de idiomas principalmente el inglés en todas las carreras.

### **1.3. La inserción profesional de los docentes (Avalos, B. Enero, 2009)**

En este artículo la investigadora menciona que el profesor principiante debe conocer la importancia de la inserción profesional y la configuración de la identidad y además decidir si permanecer o no en la docencia e introducir claramente las formulaciones de políticas para docentes, sin olvidar que el nuevo maestro no es experto y debe reconocer la importancia de esta etapa, por esta razón, por lo menos el primer año de enseñanza el profesor que se inicia necesita un trato especial en cuanto a asignación de responsabilidades.

La introducción de modelos generados son el resultado de la enseñanza y la profesión docente, en ocasiones el profesor principiante que sale graduado de la universidad conociendo un determinado marco curricular y teniendo luego que manejar otro al comenzar a enseñar, sufre un vacío en sus conocimientos porque muchas reformas suelen ser puestas en acción sin que las escuelas tengan el tiempo de buscar la mejor forma de implementación (Avalos, 2009).

Es aquí en donde el mentor juega un papel importante al responder las dudas del maestro principiante y requieren de ser posible que sea de la misma especialidad del nuevo profesor y que trabaje en la misma institución educativa.

Consideran también que es responsabilidad de las autoridades de educación a nivel nacional o a nivel regional orientar la acción de los centros educativos en torno a cómo acoger y acompañar a los nuevos profesores que contratan.

Cabe destacar dice la autora que los países con menos recursos no siempre están en condiciones de rebajar la carga docente de quien comienza a enseñar o de asignar en cada lugar de trabajo un mentor y no siempre se dispone de mentores o tutores preparados tampoco es posible crear una nueva categoría de personas con estas capacidades y asignarles la responsabilidad de supervisar y guiar el trabajo de un nuevo profesor.

Con respecto a la identidad del maestro en Chile, en los años ochenta un gobierno dictatorial, mediante una perspectiva económica transformó al sistema educativo público en un sistema subsidiado por alumno, con miras a una posible privatización, los profesores de la educación pública dejaron de ser empleados del Estado para pasar a depender de autoridades municipales lo que significó de alguna manera un golpe a su identidad como servidores públicos.

De esta manera las escuelas municipales son calificadas en Chile como entidades educativas de menor calidad, debido a que los profesores de estas escuelas obtuvieron un puntaje menor en las evaluaciones nacionales, con respecto a los docentes que fueron contratados por las escuelas privadas cuyo puntaje fue mayor en dichas evaluaciones.

El grupo expone además que la mayor parte de profesores debe insertarse en las escuelas privadas con becas o con contratos de corta duración y en muchas ocasiones deben emplearse en dos o tres instituciones para completar un salario satisfactorio.

Avalos, B. (Enero, 2009) la posibilidad de establecer programas formales de inducción es limitada, por muchas razones, entre ellas, está el riesgo de que los programas de formación inicial sean débiles y que requieran atención prioritaria por parte de las políticas. O al revés que se considere que los programas de formación docente inicial sean suficientes para que el nuevo maestro se inicie en forma autónoma.

Por esta razón en Chile tienen la necesidad de implantar políticas públicas referidas a los maestros para que reconozcan la importancia de la formación que requiere el profesor que se inicia en la carrera docente, por lo tanto, en cada escuela se debería implantar como norma el apoyo de algún profesor con experiencia para que pueda responder las dudas del nuevo profesor e informarlo sobre procedimientos educativos del centro, enseñarle la responsabilidad con alumnos, padres, colegas, autoridades y su propio entorno social.

Comprendo que este modelo de reformas educativas es de vital importancia para mejorar la calidad educativa del país y de Latinoamérica para de esta manera promover un mejor acceso a la educación a todos los sectores de la sociedad.

#### **1.4. Estándares de calidad educativa (Ministerio de Educación. 2012)**

##### **1.4.1. Los estándares de calidad educativa.**

Son proyectos de los diferentes actores del sistema educativo que proponen metas para conseguir una educación de calidad.

##### **1.4.2. Propósito.**

- Orientar
- Apoyar
- Monitorear

##### **1.4.3. Los usos de los estándares son.**

Informar a las familias, sociedad y actores del sistema educativo, realizar procesos de autoevaluación, ofrecer apoyo y asesoría a los actores e institución, realizar ajustes pedagógicos y materiales didácticos.

##### **1.4.4. Los estándares de Gestión Escolar.**

Contienen los procesos de gestión y las prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje esperados y para que los actores de las instituciones educativas se desarrollen profesionalmente.

##### **1.4.5. Características de los Estándares de Gestión Escolar.**

- Planteados dentro del marco del Buen Vivir.
- Contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje.
- Respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades, aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas.

#### **1.4.6. Los estándares de Desempeño Profesional.**

Son descripciones que debería hacer un profesional educativo hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados y de esta manera mejorarla labor profesional de docentes y directivos del sistema educativo ecuatoriano.

#### **1.4.7. Los estándares de Aprendizaje.**

Son descripciones de los logros de aprendizaje que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar desde la Educación Inicial hasta el Bachillerato.

#### **1.4.8. La organización de los Estándares de Aprendizaje es.**

Lengua y Literatura, Matemática, Ciencias Sociales y Ciencias Naturales.

Dentro de los estándares de cada área, se proponen dominios de conocimiento, los cuales expresan los núcleos de aprendizaje y destrezas centrales del área curricular que desarrollan procesos de pensamiento, a partir de la comprensión y aplicación de los conocimientos esenciales.

#### **1.4.9. Los estándares de Infraestructura Escolar.**

Hacen referencia a los espacios ambientes escolares que las instituciones educativas deben poseer para contribuir al alcance de resultados óptimos en la formación de los estudiantes.

#### **1.4.10. La relación entre los estándares de aprendizaje y el currículo nacional.**

Los estándares de aprendizaje describen los logros que deben alcanzar los estudiantes al final de cada uno de los niveles establecidos. Mientras que el currículo nacional contiene las herramientas necesarias para que el estudiante en cada año lectivo pueda ir aproximándose a estos modelos educativos deseados.

#### **1.4.11. Modelo de desempeño docente.**

Un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir una sociedad mejor.

### **1.5. Políticas de Inserción a la docencia en América Latina (Vaillant, D. 12 de Abril de 2009)**

En este artículo el investigador describe y analiza diferentes modelos de inserción docente, por ejemplo las estrategias y políticas que favorezcan y mejoren el proceso de la inserción laboral del docente. También indica que la calidad del profesorado influye de forma definitiva en los logros educativos de los estudiantes, por eso, es preciso la formación y el apoyo al trabajo de los docentes principiantes en el aula.

Chile ha creado de una Comisión a instancias del Ministerio de Educación. Se encuentra integrada por miembros del Ministerio, de Universidades y del Colegio de Profesores cuya finalidad, es la creación de la figura del mentor en los centros educativos. Los mentores serán profesores con experiencia (entre 8 y 10 años), que enseñe en el mismo centro educativo que el profesor principiante.

Bullough(200) distingue cuatro momentos en el proceso de convertirse en docente:” el periodo previo al ingreso a la formación; los estudios académicos; las prácticas de enseñanza y los primeros años de docencia”.

Y al referirse al ejercicio profesional, se observará en el docente cambios significativos según la etapa de vida profesional, como el proceso de construcción de la identidad, las capacidades y competencias que el docente adquiere.

Los primeros 0-3 años de trabajo es clave el apoyo de los directores y supervisores. De 4-7 años el docente construye la identidad profesional, de 8 a 15 años ocupan cargos de responsabilidad, de 24 - o más años de actividad, la motivación desciende debido a la proximidad del retiro y jubilación.

Esteve (1996) señala en el primer año de trabajo en la enseñanza los profesores sufren su primera crisis de identidad profesional, al descubrir la falta de congruencia entre la realidad de la enseñanza y la imagen que cada uno se había forjado de ella durante su período de formación inicial. Así, van a necesitar modificar su conducta, sus actitudes, e incluso sus opiniones sobre la enseñanza.

En la inserción a la docencia el profesional que inicia su labor de docente deberá desarrollar su identidad asumiendo el rol que tiene dentro del contexto de una escuela determinada, conocer y aplicar la didáctica, mantener la motivación de los estudiantes, la organización del trabajo en clase, los materiales adecuados, conocer los problemas personales de los estudiantes y las relaciones con los padres, etc.

La formación inicial del maestro es el primer punto de acceso al desarrollo profesional continuo.

La fase de inserción en la docencia puede durar varios años, el maestro novato tiene que desarrollar su identidad como docente y asumir un rol concreto dentro del contexto de una escuela específica.

La construcción de la identidad profesional se inicia en las etapas previas como estudiante, continua en la formación inicial del docente y se prolonga durante todo el ejercicio profesional; cabe mencionar que la identidad no se da por el título si no por trabajo y la educación continua.

En la actualidad la sociedad exige profesionales que desarrollen y apliquen competencias y actitudes necesarias para enfrentar los retos que depara los nuevos tiempos.

Con respecto al reconocimiento social de la profesión docente los que no son profesores suelen desvalorizar la profesión y el trabajo desempeñado por los mismos.

De la misma manera las carreras se caracterizan por un bajo prestigio, demasiado énfasis en el método basado en la exposición oral frontal y muy poca atención a las técnicas pedagógicas apropiadas para los estudiantes que necesitan apoyo personalizado, el exceso de niños en el grado, clases multiculturales, etc.

Tanto la formación inicial como la formación permanente de los docentes tienen una clara repercusión en el desempeño de los alumnos, por eso contemplo pertinente que el docente principiante debe tener el asesoramiento continuo del maestro con experiencia, para de esta manera fortalecer las potencialidades en bien de los estudiantes.

## 1.6. Inserción laboral de jóvenes, demanda y trayectorias (Jürgen Weller. Marzo de 2006)

Weller (2006) en este artículo investiga las políticas y programas que puedan disminuir las tensiones presentes en la inserción laboral de los jóvenes y analiza en cinco países Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú, a continuación presenta los resultados del proyecto "Inserción de jóvenes al mercado laboral". Llevado a cabo por la CEPAL entre el año 2003 y 2005, con el financiamiento del gobierno alemán, a través de su Agencia de Cooperación Técnica (GTZ).

Manifiesta la conclusión que obtuvo de las entrevistas que realizó en las empresas en los cinco países expresa que durante el proceso de selección y contratación del personal tanto en las instituciones públicas como en las privadas, las empresas exigen de los aspirantes al puesto laboral el dominio del idioma inglés, además también valoran la actitud para el trabajo, la disposición para asumir compromisos, el interés por trabajar en equipo, la presentación personal y la experiencia para el cargo.

De igual forma señala que la gran parte de los entrevistados para adquirir experiencia e insertarse al mundo laboral de forma inmediata, trabajan durante la asistencia a la Universidad, dicen que es una buena opción, combinar estudios y trabajo de forma adecuada, esta estrategia ayuda a los futuros profesionales a desarrollar habilidades laborales que les permitirá a futuro crear su propia fuente de trabajo o insertarse con facilidad a un puesto laboral gracias a la experiencia que ha adquirido mientras cursaban sus estudio, también le permitirá lograr la anhelada independencia económica que todo ser humano requiere.

Por eso *Jürgen Weller* (2006) invita a las entidades gubernamentales a crear leyes que apoyen a los jóvenes que tienen una actitud emprendedora para mejorar la inserción laboral, considera indispensable crear empleos productivos u incluirlos en programas de estudio y realizar convenios con las empresas para que los contraten.

También menciona que es urgente, la aplicación de estrategias que promueva una fuerte participación laboral de todos los grupos involucrados para que produzcan ingresos seguros y combatan la pobreza.

Lamentan los grupos que en los países Latinoamericanos no hayan políticas para apoyar el emprendimiento empresarial, muchos jóvenes recién graduados en las universidades se inclinan por realizar actividades empresariales y se encuentran con una serie de inconvenientes para emprender su negocio, como la falta de apoyo, exceso de impuestos, etc.

Weller (2003) “los retos que enfrentan los jóvenes de diferentes géneros son de nivel educativo y tienen un trasfondo social, económico, cultural, étnico, etc.” (P.8).

Por esta razón para realizar en este grupo cualquier tipo de intervención es indispensable tomar en cuenta la gran diversidad de la juventud de la región puesto que no sólo existe un problema de inserción laboral común, sino una variedad de problemas específicos, que no se puede imaginar soluciones que terminen de manera satisfactoria.

En nuestro país considero que es necesario desarrollar propuestas adecuadas para apoyar a los jóvenes y de manera específica a los niños, para ello se requiere una mejor coordinación de los actores públicos y privados a nivel nacional y local, para que unan los esfuerzos y ofrezcan un entorno favorable de los jóvenes y sus familias.

Y con respecto a la educación, aclara el investigador que los docentes principiantes no pueden insertarse con facilidad a un puesto de trabajo relacionado con los estudios que obtuvieron en la universidad debido a la falta de confianza en sí mismos, el desinterés por mantenerse en constante formación, aunque dicen que los recién graduados tienen mayores niveles de educación formal que los grupos anteriores, también tienen mayores problemas de inserción laboral.

Comprendo que en la actualidad estamos atravesando una transición en el campo de la educación con la vigencia del nuevo reglamento de la Ley de Educación en nuestro país se espera que el maestro se mantenga en una preparación constante para enfrentar los nuevos retos que la educación exige, como prepararse y estar capacitado para desarrollar destrezas, habilidades y competencias necesarias para orientar la formación humana y académica del niño.

## **1.7. Programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador (León, M. 2005)**

Para el investigador su visión es un Ecuador con igualdad de oportunidades, por ello, la iniciativa del Proyecto es con la finalidad de promover la creación de políticas activas de inserción laboral para la juventud.

Después de haber realizado un estudio con los jóvenes de los sectores urbanos del Ecuador, en las ciudades de Quito y Guayaquil, concluye que el 27.7% de la población ecuatoriana es joven, con una edad comprendida entre 18 y 29 años de edad.

Indica que la falta de acceso de los jóvenes al mercado laboral se dificulta por su escasa o inadecuada educación, la falta de recursos económicos, la inexperiencia laboral, todas estas situaciones generan incertidumbre en los jóvenes por que no tienen apoyo de las instituciones públicas que les permita solucionar la falta de empleo para un porvenir mejor tanto para si mismos como para su familia.

En el año de 1998 la Constitución Política del Ecuador determina:

Art. 17.- “El Estado garantizará a todos sus habitantes, sin discriminación alguna, el libre y eficaz ejercicio y el goce de los derechos humanos establecidos en esta Constitución y en las declaraciones, pactos, convenios y más instrumento internacionales vigentes.”

Art. 35.- “El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia”.

En el año 2001 Ecuador cuenta con una Ley de la juventud la cual establece:

Art. 14.- Políticas de promoción de los derechos a la educación.

a. “Fomentar una educación en valores, respeto de los derechos humanos; una educación cívica que promueva el respeto y la participación en democracia; el cumplimiento de los deberes individuales, familiares y sociales; y, el reconocimiento a la diversidad étnica y cultural”.

Según el investigador del presente proyecto manifiesta que en nuestro país las instituciones gubernamentales encomendadas en mejorar la calidad de vida de los jóvenes no han generado políticas, programas ni proyectos, destinados a esta parte de la población, por lo tanto, en nuestro país no existe la creación de oportunidades de empleo ni la aplicación de políticas que apoyen el desarrollo empresarial para que los jóvenes puedan crear su propia fuente de empleo.

Los jóvenes ecuatorianos de esta población investigada tienen un gran interés de lograr la independencia laboral se proponen crear pequeñas empresas que les permita vivir dignamente.

Sin embargo se encuentran con grandes limitaciones como la necesidad de contar con la experiencia laboral que la actividad exige, la falta de recursos económicos para potenciar el negocio, la negación de créditos bancarios, estas desventajas obviamente anuncian un riesgo de pérdida, debido a que no cuentan con apoyo necesario de ninguna entidad; dicen los jóvenes para un emprendimiento de este tipo no hay apoyo de parte del estado a pesar de que esta actividad es una gran alternativa para combatir el desempleo.

Aunque el estado garantiza que el trabajo es un derecho y un deber social que tiene el ser humano en nuestro país no existen garantías de mejoramiento de la empleabilidad para los jóvenes, aún hace falta la creación de oportunidades de empleo que le permita al joven insertarse con facilidad a un trabajo, acceder a la educación y tener un mejor estilo de vida. Porque todos los y las jóvenes de nuestro país tienen derecho a una vida digna a disfrutar de una igualdad de oportunidades.

Por lo que urge la aplicación de las políticas que sitúen a los jóvenes vulnerables en personas socialmente exitosas. Es imprescindible también el apoyo a las mujeres jóvenes especialmente a las que trabajan en la calle y a quienes son jefes de familia o que tienen hijos a su cargo.

Se espera que actualmente el profesor promueva en los estudiantes jóvenes a insertarse en áreas laborales para incentivar sus habilidades, por lo tanto, los sistemas de educación y formación deben adecuarse a las nuevas exigencias de los sistemas educativos.

### **1.8. Políticas de inserción a la docencia en América Latina (García, M. 2006)**

El artículo se refiere a las políticas de inserción a la docencia en la que el profesor comenta que viven tiempos de cambio, sociológicos, económicos, valóricos, demográficos, culturales. Dicen que están insertando en el sistema educativo la armonía, la integración, la innovación y que de igual manera la sociedad actual exige de los profesionales una permanente actividad de formación y aprendizajes.

La OCDE se afirma que las etapas de formación inicial, inserción y desarrollo profesional deberían de estar mucho más interrelacionadas para crear un aprendizaje coherente y un sistema de desarrollo para los profesores...Una perspectiva de aprendizaje a lo largo de la vida para los profesores implica para la mayoría de los países una atención más destacada a ofrecer apoyo a los profesores en sus primeros años de enseñanza, y en proporcionarles incentivos y recursos para su desarrollo profesional continuo. En general, sería más adecuado mejorar la inserción y el desarrollo profesional de los profesores a lo largo de su carrera en lugar de incrementar la duración de la formación inicial (OCDE, 2005, p. 13).

En esta ocasión los profesores expertos se llevan el protagonismo pues presumen un elevado nivel de conocimientos, de destreza y de habilidad que no se adquiere de forma natural, sino que para adquirirlas requieren una dedicación especial y constante, en cambio los profesores principiantes deben adquirir el conocimiento para aprender a enseñar, independientemente de la calidad del programa de formación inicial que hayan cursado.

Las principales obligaciones de los profesores principiantes son: adquirir conocimientos sobre los estudiantes, interpretar el currículo y el contexto escolar.

Pero existen razones por las cuales los profesores abandonan su carrera docente cuando:

- se les asigna la enseñanza de los alumnos con mayores dificultades.
- se les inunda con actividades extracurricular
- se les pone a enseñar en una especialidad o nivel diferente al que posee.
- no reciben apoyo desde la administración.
- se sienten aislados de sus compañeros.

En América Latina el periodo de inserción debería ser, dice el grupo investigado, un periodo de indagación, de crecimiento, de innovación y reflexión de enriquecimiento pedagógico y didáctico para el nuevo profesor y que el mentor con sus experiencias centradas en la práctica, lo encamine hacia el conocimiento del proyecto educativo a las necesidades de los alumnos, de los padre de familia, de la sociedad, es decir, lo incluya para que participe en todos los proyectos que realice la escuela.

El informe de la OCDE afirma: “Incluso en los países que no tienen problemas para incorporar profesores, la falta de atención hacia los profesores principiantes tiene un costo a largo plazo. La calidad de la experiencia profesional en los primeros años de docencia se entiende en estos momentos como de una influencia determinante en la probabilidad de abandonar la profesión” (OCDE, 2005, p.117).

por esta razón continúa relatando el investigador que el Ministerio de Educación de Chile crea una comisión que proponen la creación de la figura de la mentoría en los centros educativos, consideran que el factor más destacado es disponer de un mentor de su misma especialidad; mientras los principiantes continúan profundizando su conocimiento y habilidades bajo la atenta mirada de profesionales con más conocimiento y experiencia, y que al mismo tiempo, los principiantes aporten sus conocimientos de las últimas investigaciones y perspectivas teóricas.

Feiman (1996) decía que los profesores ejercen una influencia conservadora en los alumnos en las prácticas, algunos estudios muestran que los mentores promueven normas y prácticas convencionales que limitan los objetivos de la reforma. Si queremos que los mentores ayuden a los profesores principiantes a aprender las formas de pensar y actuar asociadas a los nuevos modelos de enseñanza, debemos de situarlos con profesores mentores que ya han participado en la reforma de su escuela y de su enseñanza (p.2).

Espero que en nuestro país se apoye al docente que inicia su carrera profesional principalmente en los primeros años de enseñanza para que sean capaces de involucrarse en un aprendizaje a lo largo de toda la vida y que sus directivos consideren que el éxito de la inserción es el compromiso de toda la escuela, apoyar e integrar a los nuevos profesores, para que formen parte del proyecto educativo y se conviertan en entes importantes para mejorar de la educación de los estudiantes.

### **1.9. Resultados de Aprendizaje en América Latina a partir de las Evaluaciones Nacionales (Murillo, J. y Román, M. 2008)**

En este artículo los analistas señalan que los docentes que no poseen una titulación adecuada para el desempeño de sus funciones y no se preocupan por su formación permanente no asiste a cursos o indaga información relacionada con su labor con regularidad y con este panorama lamentablemente los estudiante no tiene posibilidades de tener un buen rendimiento.

De igual manera las investigaciones han demostrado que la cantidad y la calidad de tiempo de aprendizaje que recibe el alumno es un factor clave para la calificar el tipo de educación, es decir, el tiempo efectivo y la calidad de enseñanza destinada al aprendizaje del alumno es menor a un tercio de lo planificado y asignado para cada sesión. Por esta razón es que los datos que ofrecen los países acerca de la diferencia del rendimiento de los alumnos que asisten a escuelas en zonas rurales el promedio es menor, frente a los estudiantes que asisten a las escuelas ubicadas en zonas urbanas.

De lo mencionado anteriormente es lo que sucede con nuestros docentes que trabajan en zonas rurales mientras en las zonas urbanas ya tocaron el timbre de entrada; los docentes que se dirigen a las zonas rurales aún se encuentran en la parada esperando el transporte que les trasladará al lugar de trabajo, lamentable no.

Según la opinión de los autores en América Latina se observa una mala calidad de educación escolar, producido por lo anterior y desde aproximadamente el año 2008 surge la preocupación por mejorar la calidad de la formación y de la práctica docente. Mencionan además que algunos docentes recién graduados aún no se preocupan por aplicar las técnicas pedagógicas apropiadas para los estudiantes, es por ello que surge la necesidad de mantener al docente en constante formación para que aplique diversas técnicas y métodos en el aula y de esta manera potencie el aprendizaje de los estudiantes.

Anteriormente, las estadísticas mencionaban que los profesores no tenían un salario digno que les permitiera dedicarse exclusivamente a su labor educativa y trabajar en una única escuela, tampoco tenían la oportunidad de preparar las clases, peor aún de preocuparse de su formación profesional, incluso habían docentes que trabajaban en dos instituciones o doble horario para completar su salario.

Actualmente en Ecuador desde el año 2006 hasta el 2010– se aprobaron ocho políticas del Plan Decenal de Educación se creó un sistema de evaluación que no solo evalúan a los estudiantes, sino también a docentes sobre la gestión educativa y el currículo. Además, la protección en el nivel de educación general básica.

Las reformas han sido positivas por que han permitido duplicar el salario de los docentes; los nuevos maestros ingresan al sistema con un sueldo de 741.00 y pueden llegar a la escala más alta de \$1,523; para mejorar la calidad de vida y dignificar la profesión docente haciéndola más atractiva y más competitiva frente a otras profesiones.

Con la reforma se pretende fortalecer la formación integral de los alumnos y conseguir que el sistema educativo sea un escenario mejor para conseguir un empleo. El gobierno ha invertido millones de recursos en la educación esperando que garantice un desarrollo de calidad para todos los ecuatorianos, para mejorar la calidad de vida de los docentes y para establecer mayor énfasis en la formación inicial del niño.

Al referirse el autor a las políticas del campo educativo y según el grupo investigado subrayan que la educación es un campo complejo en todas sus dimensiones la gestión escolar, los procesos de enseñanza y aprendizaje, los vínculos con la comunidad y padres de familia, la gestión de la convivencia, el uso de recursos, la infraestructura, el equipamiento; aunque en estos últimos aún no se han cumplido a cabalidad se espera una pronta atención del gobierno.

Opino que la búsqueda de calidad y la igualdad de oportunidades en el campo de la educación requiere de profundas transformaciones en los sistemas a corto plazo, de lo contrario la situación no cambiará en el futuro, obviamente los sistemas escolares han dado pasos relevantes en permitir el acceso a la educación pero no en ofrecer una educación de igual calidad para todos.

### **1.10. Resultados de Aprendizaje en América Latina a partir de las Evaluaciones Nacionales (Murillo, J. y Román, M. 2008)**

Los cambios sociales también exigen un nuevo papel del profesorado, según el autor del informe, debido a que la sociedad está cambiando igualmente las exigencias hacia la educación han aumentado, de la misma manera han elevado los casos de violencia escolar, la agresión a los maestros, situaciones de conflicto entre padres y profesores y conductas cada vez más violentas por parte de los alumnos, para ello se requiere que el docente sea capaz de mantener el equilibrio y encaminar los problemas hacia un acuerdo entre actores.

El siguiente apartado expresa que en América Latina los profesores de educación inicial y los profesores de educación media no se mantienen en constante formación, por lo tanto, las políticas requieren ser corregidas para concientizar al docente a capacitarse continuamente tomando en cuenta lo que dice:

“Los maestros y profesores deberían tener más oportunidades de participar en actividades para escolares y extraescolares, de orientación y asesoramiento de los alumnos y de sus padres y en la organización de las actividades de tiempo libre de sus alumnos” (UNESCO, 1975).

Para que sean entes productivos a la sociedad, para ello el docente tendrá que ser capaz de ofrecer una educación de calidad, pero será luego que ha tenido la oportunidad de actualizar los contenidos y esté preparado enfrentar nuevos retos.

El estado pensando en mejorar la educación ha unificado criterios entre la educación primaria y la educación secundaria debido a que existe una relación directa entre las mismas; el objetivo de esta unificación es para delinear políticas de capacitación y formación continúa que sea capaz de arrojar luces que sirvan para el desarrollo autónomo y permanente de los profesores.

Los mentores serán profesores con experiencia que enseñe en el mismo centro educativo que el profesor principiante y durante el primer año de trabajo en la enseñanza tendrá que preocuparse de su formación profesional, para que modifique su conducta, sus actitudes, e incluso sus opiniones sobre la enseñanza.

El presente informe expone que se solicita de parte del grupo investigado que se potencie la autoestima del docente para que genere bienestar en la vida profesional y personal, que luego se verá reflejada en las nuevas condiciones de trabajo, en su conducta moderada en la clase, en el manejo de problemas de disciplina de los alumnos encontrará soluciones inmediatas, logrará organizar un clima positivo en el aula y construirá un proceso de aprendizaje óptimo en los alumnos.

El programa de reforma docente de educación media e inicial propone, técnicas para el desarrollo de proyectos e innovaciones a nivel institucional, donde los docentes por medio de su participación deben identificarse con un sentido de pertenencia y compromiso con los objetivos de la institución educativa donde trabajan.

De la misma manera indagará con mayor interés los proyectos y sus innovaciones permitiéndole al profesor entender mejor el proceso de enseñanza-aprendizaje y la relación entre la teoría y la práctica educativa y al mismo tiempo el vínculo que existe entre la formación inicial básica y el desempeño real de los profesores en las aulas; con respecto a la socialización profesional en sus primeros momentos tendrá que enfrentarse a las dificultades reales de los centros escolares.

Por supuesto que la inclusión laboral de una institución no es igual a otra, dicen en el grupo de entrevistados, sino que en el transcurso se producen experiencias nuevas y aprendizajes que completan el bagaje pedagógico, permitiéndole al profesor integrarse a su nuevo rol, es decir, a la investigación, capacitación y actualización permanente.

Se espera que los proyectos de innovación educativa puestos en marcha tengan como propósito ajustar los cambios del currículo en función de los nuevos cambios sociales y las exigencias de la educación y particularmente para orientar las políticas de formación y capacitación en servicio de los docentes.

## **2. METODOLOGÍA**

## **2.1. Diseño de la Investigación**

La investigación tendrá la aplicación del método descriptivo, cuantitativo y cualitativo. Siete titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de Ciencias de la Educación mención Educación Básica desde el año 2007 al 2012 y a sus empleadores fueron asignados al presente trabajo de fin de titulación, elegidos en forma aleatoria de una población de 1849 titulados.

El contacto con los docentes se realizó desde la ciudad de Ambato, mediante, vía telefónica para acordar fecha y hora que el entrevistado disponga el encuentro personal y la encuesta se efectuó en los días 03- 04 y 05 de Julio del 2013, los docentes de la UTPL y sus directivos fueron muy amables al recibirme y contestar las encuestas.

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

### **2.2.1. Métodos.**

En el presente trabajo de fin de titulación se aplicó los método descriptivo, observacional, analítico, cuantitativo y cualitativo; pues, mediante la observación, el estudio, la interpretación y el análisis de los resultados se logró establecerlos objetivos planteados con los que se consiguió caracterizar el puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL.

### **2.2.2. Técnicas.**

En el presente trabajo de investigación se utilizó las siguientes técnicas: Bibliográficas y las de trabajo de campo, las primeras dedicadas a recoger información de fuentes secundarias, localizadas en libros, revistas científicas y documentos en general; las segundas dedicadas a recoger información de fuentes primarias mediante la observación, encuestas y la entrevista.

### **2.2.3. Instrumentos.**

- Códigos para investigados: donde se encontraron la organización de los códigos que se colocó en las encuestas. El código del directivo es el mismo código del titulado, lo que cambia es la letra I por la D, estas letras ya se encuentran impresas en las encuestas.
- Listado de investigados – 2013: en éste se halló el nombre de los investigadores con los investigados a los que deben contactar.
- La ficha de contacto: se registró el nombre, la dirección, la fecha y hora que se realizará la visita al investigado.
- Encuesta al titulado en ciencias de la educación, mención educación básica: el cuál consta de los dos apartados Características laborales del docente profesional de educación general básica de la UTPL; e Inventario de tareas del trabajo docente del profesional de educación general básica de la UTPL.
- Encuesta dirigida al directivo de la Institución educativas dónde labora el titulado investigado: Inventario de tareas docentes; con la intención de realizar un estudio comparativo entre lo que dice el titulado y lo que dice el directivo
- Una entrevista con 5 preguntas dirigida al directivo.

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

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

## **2.4. Contexto**

Los Docentes encuestados se encuentran ubicados en Ecuador en la provincia de Napo, en el Cantón Tena; en las Escuela Eloy Alfaro y Elicio Olalla, en el Cantón Chaco en las Escuelas: Napo, Enrique Avelino Silva y el Colegio Chaco, en el Cantón Quijos en las parroquias San Francisco de Borja, la Escuela Santa Marianita de Jesús y en Cuyuja la Escuela Manuel Villavicencio.

## **2.5. Población y muestra de la Investigación**

El número de encuestados a nivel nacional fue de una población de 1849 titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de la Titulación de Ciencias de la Educación mención Educación Básica desde el año 2007 al 2012 y a sus empleadores.

Dicha población se desmembró para el número de estudiantes matriculados en el programa nacional de investigación, por lo tanto, los docentes asignados para el presente trabajo de fin de titulación son de siete titulados en la UTPL y cinco directores de las diferentes instituciones educativas.

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

### **2.6.1. Recursos Humanos.**

- Tutor del trabajo de fin de titulación.
- Directores de las escuelas.
- Titulados.
- investigadora.

### **2.6.2. Recursos Institucionales.**

- Universidad Técnica particular de Loja.
- Escuela Eloy Alfaro.
- Escuela Elicio Olalla.

- Escuelas: Napo.
- Escuela Enrique Avelino Silva.
- Escuela Manuel Villavicencio.
- Escuela Santa Marianita de Jesús.
- Colegio El Chaco.

### 2.6.3. Recursos materiales y económicos.

#### 2.6.3.1. Recursos materiales.

- Celular.
- grabadora.
- Cámara fotográfica.
- Hojas impresas.
- Cuaderno de apuntes.

#### 2.6.4. Recursos económicos.

Denominación	Costo usd
Teléfono Celular	50.00
Anillados y empastados	50,00
Impresión de documentos	100,00
Alimentación, Movilización, Hospedaje	200,00
Varios	50,00
<b>SUBTOTAL</b>	<b>450,00</b>
Imprevistos. (10%)	50,00

<b>Total</b>	<b>500.00</b>
--------------	---------------

**Autor:** María Abad

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

El contacto con los docentes se realizó durante 12 días de anticipación desde la ciudad de Ambato, mediante redes sociales, vía telefónica y por medio de amigos de los docentes quienes me facilitaron sus números telefónicos, con el propósito explicar el motivo de la búsqueda y aplicar las fichas de contacto para registrar los datos personales, fecha y hora que el Profesor y el Directivo dispongan para el encuentro.

La población investigada se encuentra Ecuador en la provincia de Napo, Cantón Tena; en las Escuela Eloy Alfaro y Elicio Olalla, en el Cantón Chaco en las Escuelas: Napo, Enrique Avelino Silva y el Colegio El Chaco, en el Cantón Quijos en las parroquias

San Francisco de Borja, la Escuela Santa Marianita de Jesús y en Cuyuja la Escuela Manuel Villavicencio.

Las instituciones educativas pertenecen a distintos lugares de la provincia, la entrevista personal y la aplicación de las encuestas se efectuó en los días 03- 04 y 05 de Julio del 2013, los docentes de la UTPL y sus directivos fueron muy amables al recibirme en las instituciones y en sus hogares, el inconveniente que se presentó fue que no se cumplió la hora acordada para la entrevista personal con los directivos y los docentes puesto que en la hora citada se encontraban en exámenes o se tardaban más del tiempo previsto en contestar las preguntas.

Seis docentes se encuentran trabajando en un puesto relacionado con los estudios universitarios obtenidos en la UTPL, en la mención de la Educación Básica, a excepción de un profesional que se encuentra desarrollando otra actividad no relacionada con la docencia, en producción avícola.

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

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

#### 3.1.1. Características individuales de los titulados.

##### 3.1.1.1. Ubicación Geográfica.

Tabla1. Ubicación geográfica		
PROVINCIA DE NAPO		
CANTÓN	PARROQUIAS	INST. EDUCATIVAS
Tena	Tena	Esc. Elicio Olalla
		Esc. General Eloy Alfaro
Chaco	Chaco	Esc. Napo
		-Esc. Enrique Avelino Silva
		-Col. El Chaco
Quijos	San Francisco de Borja	Esc. Santa Marianita de Jesús
	Cuyuja	Esc. Escuela Manuel Villavicencio

**Fuente:** encuestas realizadas a los titulados.

**Autor:** María Abad.

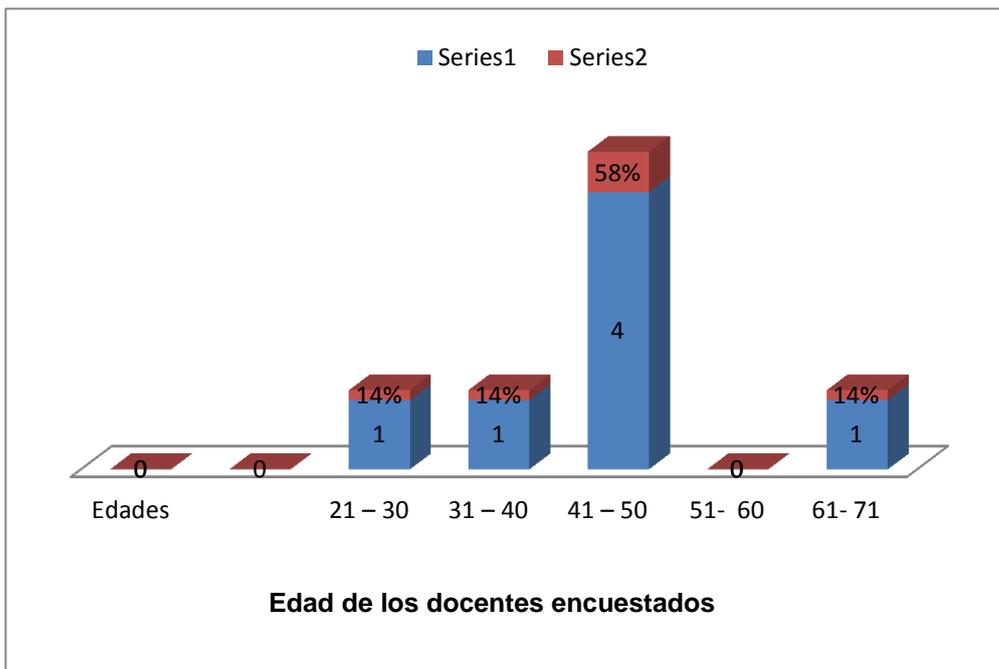
La población investigada se encuentra dispersa en la provincia de Napo, las vías de acceso están en buenas condiciones que facilitan la movilización en la zona, la gente en este sector es muy culta y amable. Las instituciones educativas que intervinieron en el desarrollo de este proyecto son las Escuelas Elicio Olalla y General Eloy Alfaro las mismas que se ubican en el cantón Tena; en El Chaco localizamos los establecimientos educativos denominados Napo, Enrique Avelino Silva y el Colegio El Chaco y en el Cantón Quijos se localizan dos instituciones fiscomisionales; una está ubicada en la parroquia San Francisco de Borja llamada Santa Marianita de Jesús y la otra la escuela Manuel Villavicencio que se halla en la parroquia Cuyuja.

**3.1.1.2. Edad de los encuestados.**

Tabla 2. Edad de los docentes encuestados		
Edades	Frecuencia	% Porcentaje
21 – 30	1	14%
31 – 40	1	14%
41 – 50	4	58%
51- 60	0	0
61- 71	1	14%

**Fuente:** Encuestas realizadas a los titulados.

**Autor:** María Abad



**Figura 1.**

**Fuente:** Encuestas realizadas a los titulados.

**Autor:** María Abad.

Al analizar las evidencias sobre la edad de los educadores encuestados que trabajan en el área de la docencia en la provincia de Napo, su edad actualmente fluctúa entre 21 a 71 años respectivamente.

La muestra designada para esta investigación indica que el 58% actualmente tienen una edad comprendida entre 41 a 50 años, el 14% tienen una edad entre 21 a 30 años, y el 28% restante repartido el 14% para edades comprendidas de 31 a 40 años y el otro 14% para las edades de 61 a 70 años.

ANECA (2009) “La edad es *un signo de excelencia respecto a los estudios*: existe siempre la posibilidad de que las empresas u otros potenciales contratantes hagan una lectura de la edad en el sentido de que la mayor edad responda a una menor capacidad intelectual” (P. 59).

Comprendo que una mayoría de edad y con una demora en la incorporación al trabajo representa una desventaja para estudiante adulto.

Actualmente en nuestro país el gobierno ha realizado convenios de inserción laboral con empresas públicas y privadas para jóvenes únicamente hasta los 29 años de edad.

-Mi preocupación es ¿que futuro nos depara a los estudiantes mayores de 30 años, habrá oportunidades de empleo?

Afortunadamente este no fue el caso de los titulados participantes porque como ya se indicó anteriormente la mayoría ya ejercía la profesión mientras cursaban los estudios universitarios.

### 3.1.1.3. El sexo de los profesionales encuestados.

Tabla 3. Sexo de los docentes		
Opción	Frecuencia	%
Masculino	3	42,8
Femenino	4	57,1
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

Fuente: Encuestas realizadas a los titulados.

Autor: María Abad.

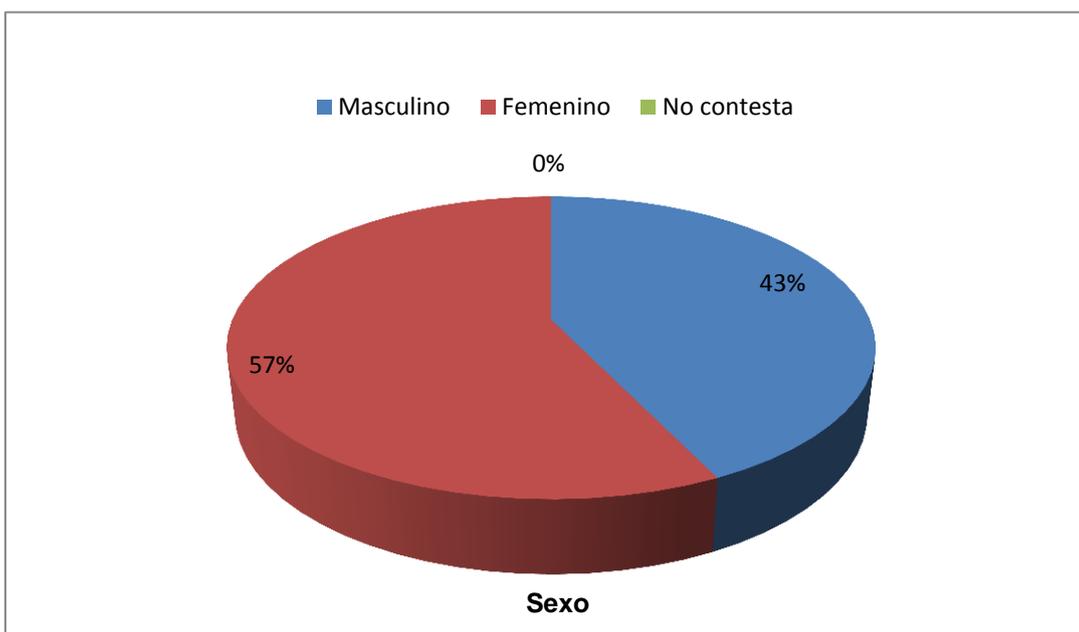


Figura 2.

Fuente: Encuestas realizadas a los titulados.

Autor: María Abad.

Al realizar el análisis sobre el sexo de los docentes de los diferentes establecimientos educativos participantes determinamos que el 57% de los titulados son de sexo femenino frente a un 43% restante que pertenecen del sexo masculino.

La igualdad de oportunidades se refiere a que las leyes sean las mismas para todos; es decir, que todas las personas tengan el mismo derecho a participar dentro de la sociedad.

Con los resultados obtenidos se deduce que cada vez más la mujer tiene un fuerte protagonismo en la sociedad y que también en el sector educativo la presencia de mujer predomina con respecto a los varones.

### 3.1.2. Características académicas de los titulados.

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

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	4	57,1
Fiscomisional	3	42,8
Particular	0	0
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuestas realizadas a los titulados.

Autor: María Abad.

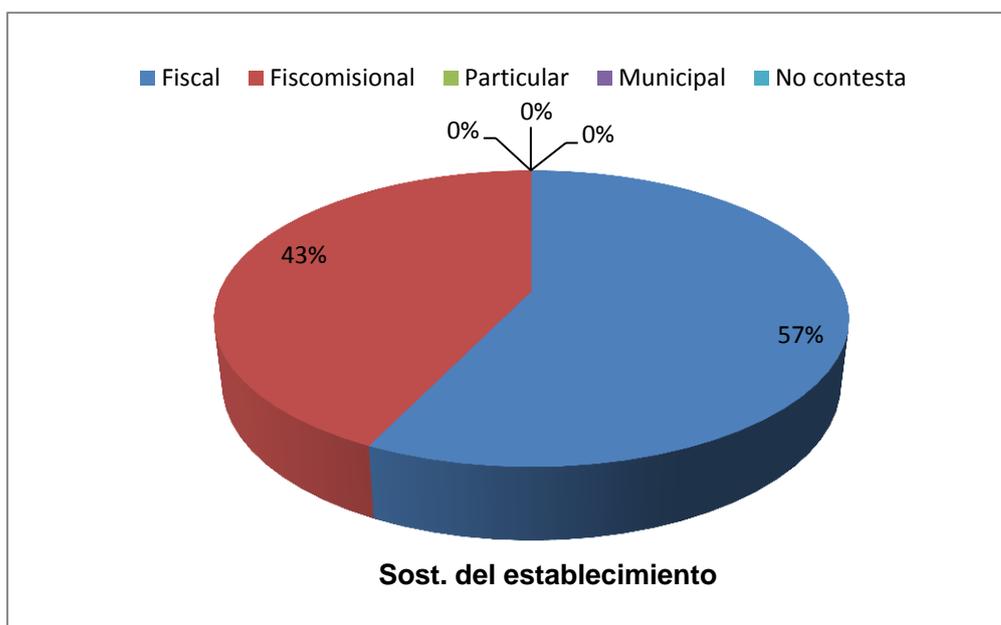


Figura 3.

Fuente: Encuestas realizadas a los titulados.

Autor: María Abad.

El 57% de nuestros docentes como la mayoría de los ecuatorianos estudiaron y obtuvieron el título de bachiller en un Colegio con sostenimiento Fiscal frente a una población del 43% que curso sus estudios en un Colegio con sostenimiento Fiscomisional.

En la actualidad en la educación existe un mayor incremento de instituciones educativas a distancia tanto de nivel medio como de superior, las ventajas que ofrecen estas entidades es que son flexibles con el tiempo, con las distancias geográficas, permite trabajar mientras se estudia.

Además crea competencias en el estudiante en el manejo de las nuevas tecnologías de la información y comunicación de manera constante.

Permite también una formación continua para obtener una mejor calidad de vida personal y con el entorno, como lo expresa la Ley de Educación en el Artículo 26 de la Constitución de la República que “reconoce a la educación como un derecho que las personas lo ejercen a largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo”.

La educación fiscal actualmente es totalmente gratuita que permite un acceso a una educación de calidad a toda la población de nuestro país en todos los niveles y modalidades, según las necesidades del individuo.

Actualmente en Ecuador desde el 2006 hasta el 2010– se aprobaron ocho políticas del Plan Decenal de Educación se creó un sistema de evaluación que no solo evalúa a los estudiantes, sino también a docentes sobre la gestión educativa y el currículo. Además, la protección en el nivel de educación general básica.

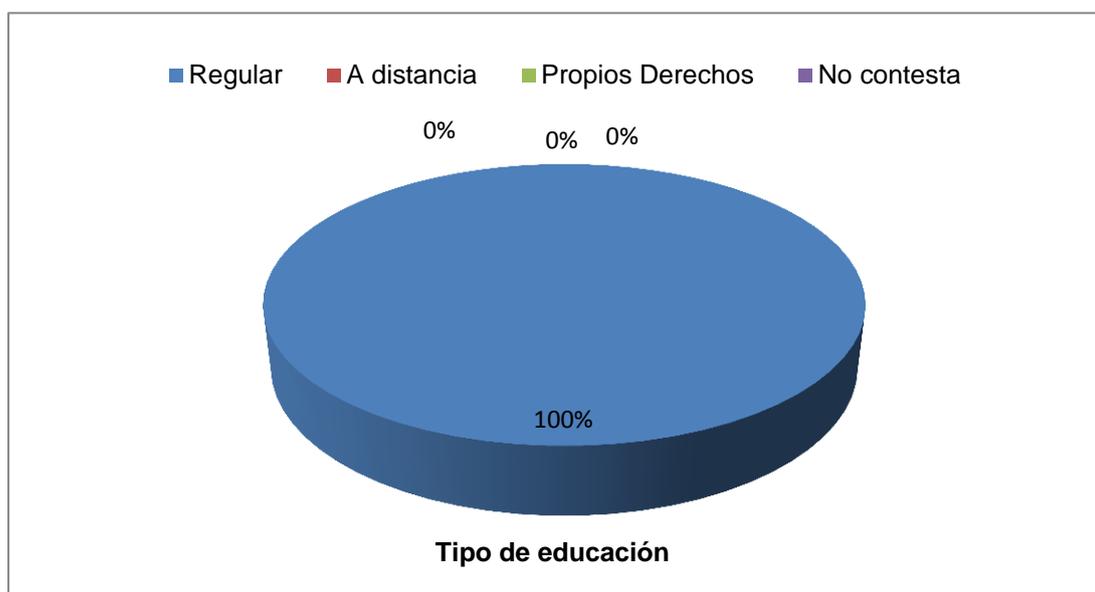
Las reformas han permitido duplicar el salario de los docentes; los nuevos maestros ingresan al sistema con un sueldo de \$741 y pueden llegar a la escala más alta de \$1,523; para mejorar la calidad de vida y dignificar la profesión docente haciéndola más atractiva y muy competitiva frente a otras profesiones. Con la misma se pretende fortalecer la formación integral de los alumnos y conseguir que el sistema educativo sea un escenario mejor para conseguir un empleo.

### 3.1.2.2. Tipo de educación del colegio donde el docente obtuvo el bachillerato.

Tabla 5. Tipo de educación		
<b>Regular</b>	7	100
<b>A distancia</b>	0	0
<b>Propios Derechos</b>	0	0
<b>No contesta</b>	0	0
<b>Total</b>	7	100

**Fuente:** Encuestas realizadas a los titulados.

**Autor:** María Abad.



**Figura 4.**

**Fuente:** Encuestas realizadas a los titulados.

**Autor:** María Abad.

Para realizar este análisis nos basamos en el porcentaje de la valoración correspondiente indica que el 100% de los educadores encuestados obtuvieron el título de bachiller en un Colegio de tipo de educación regular, lo cual se entiende que pudieron asistir a clases sin ninguna alteración que les impidiera disfrutar de su adolescencia y a la vez asistir y estudiar con total normalidad a un centro Educativo.

La educación es un servicio público que tiene una función social y es gratuita en las instituciones del Estado a la que todas las personas tienen derecho a su acceso.

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

Tabla 6. Nivel de estudios alcanzados luego de la licenciatura		
Estudios Realizados	Frecuencia	% Porcentaje
posgrado	0	0%
ninguno	7	100%

**Fuente:** Encuestas realizadas a los titulados.

**Autor:** María Abad.

Lamentablemente ningún titulado a continuado sus estudios a pesar que la profesión exige una formación permanente como lo menciona la Constitución de la República mediante la Ley de Educación en el Artículo 11. Que una de las obligaciones que tienen las y los docentes es “procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes”.

El principal generador de la educación es la misma persona quién conoce sus necesidades y considero que debería ser provechoso participar de los cursos permanentes que ofrece el gobiernos u otras instituciones para su desarrollo profesional.

Se recomienda que el Distrito promocióne cursos para la formación de los docentes a lo largo de su carrera profesional para que promuevan una práctica responsable y creativa para el logro de aprendizajes útiles para la vida del estudiante.

Considero que es importante que los educadores sean responsables de poner en marcha las innovaciones educativas para que de esta manera puedan dar respuesta a los problemas de las interacciones educativas.

### **3.1.3. Características laborales del titulado en ciencias de la educación.**

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

Los profesionales encuestados manifiestan que la formación de la universidad Técnica particular de Loja enseña a los estudiantes a aplicar estrategias metodológicas en el aula, a elaborar proyectos, a conocer y dominar técnicas, métodos, teorías, el desarrollo de habilidades, de destrezas y de actitudes que permitan en la práctica emplear todo lo aprendido y llevar con éxito la tarea educativa de orientar a la comprensión y el aprendizaje del niño.

Asimismo señalan que el docente debe tener vocación para enseñar porque de esa manera se compromete con su labor, tiene buen humor y una alta autoestima, además selecciona los contenidos y recursos con responsabilidad para potenciar el desarrollo del niño, motivándolo a ser mejor, siempre de buen modo y con una sonrisa.

Sin embargo manifiestan la necesidad de una constante formación actualizada que la sociedad exige como cursos en idiomas principalmente el inglés, tecnología de la información y de la comunicación (TIC's) y de elaboración de instrumentos administrativos y curriculares, en didáctica y pedagogía, en atención individual al estudiante.

También es importante mencionar que el 72 % de los docentes superan los 20 años de experiencia en la enseñanza debido a que cuando cursaron los estudios universitarios ya ejercían la profesión de docentes.

De los profesionales asignados para este trabajo de fin de titulación el 72% ejercen la docencia, mientras que el 14% de los Profesionales son directores de escuela y el otro 14% de los titulados trabajan en otra actividad.

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

Tabla 7. Establecimientos que trabaja el docente		
Opción	Frecuencia	%
Uno	6	85,7
Dos	0	0
Tres	0	0
Cuatro o más	0	0
No contesta	1	14,2
Total	7	100

Fuente: Encuestas realizadas a los titulados.

Autor: María Abad



Figura 5.

Fuente: Encuestas realizadas a los titulados.

Autor: María Abad.

Actualmente la jornada de trabajo Docente es de ocho horas por ello el 86% de los educadores se dedica únicamente a una actividad por que la profesión les exige realizar múltiples tareas como preparar y realizar planes de clase, calificar exámenes, revisar deberes de los alumnos, atender a la familia, en cambio un número minúsculo del 14% que se dedica a otra actividad.

Comprendo que la profesión es muy enriquecedora pero exige también tener vocación para soportar tanta presión.

Para disminuir la tensión que genera la profesión docente los directivos tendrán que ofrecer al personal medidas terapéuticas para paliar el estrés que demanda la profesión.

Además, las innovaciones que se adopten en la escuela deberían estar acompañadas por un mejoramiento significativo de las condiciones laborales y de igual forma poner mayor atención a los recursos didácticos para función del educador.

En los planteles educativos los directivos también deberían evitar la sobrecarga de trabajo a domicilio, el deterioro del salario del docente y de manera especial evitar los reemplazos del personal en forma permanente que en nuestro país se da con frecuencia en las escuelas particulares.

Estos aspectos consideran los expertos importantes para asegurar el éxito de todo proceso educativo.

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

Tabla 8. Cargo actual que ocupa el docente		
Opción	Frecuencia	%
Directivo	1	14,3
Administrativo	0	0
Docente	5	71,35
Operativo	0	0
Otro	1	14,3
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuestas realizadas a los titulados.

Autor: María Abad

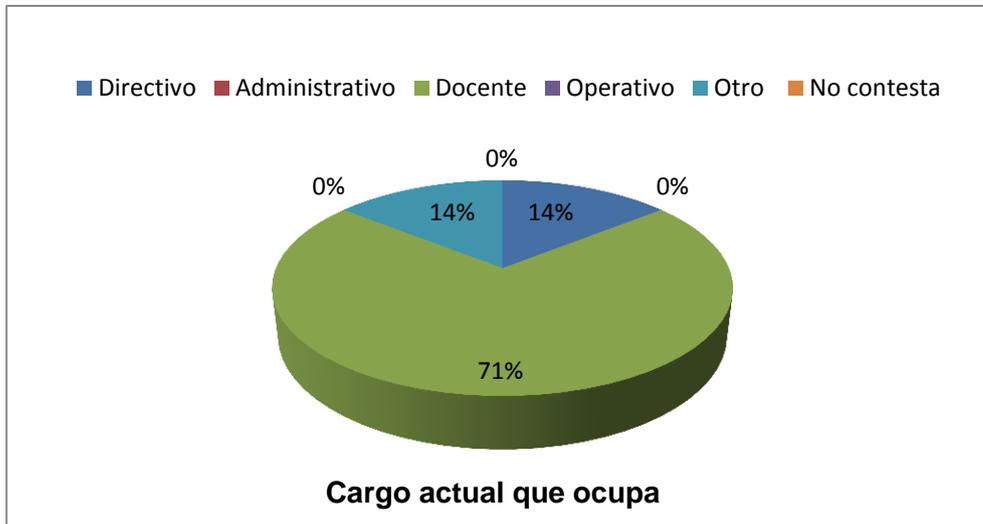


Figura 6.

Fuente: Encuestas realizadas a los titulados.

Autor: María Abad.

Como puede comprobarse en la figura No. 6 el 71% de los profesores trabaja en un puesto relacionado con los estudios que obtuvo, de esta manera se puede demostrar claramente la excelencia educativa y la credibilidad que tiene la UTPL tiene en nuestro país, ofreciendo profesionales competentes al servicio de la sociedad, un 14% se observa desempeñándose como directores de la escuela y el otro 14 % ejerce una actividad no relacionada con la docencia.

La gran mayoría de la población encuestada se encuentra insertada en la labor docente porque han adquirido competencias que les ha garantizado el ejercicio de la profesión convirtiéndose en orientador y facilitador del proceso de enseñanza aprendizaje.

### 3.1.3.4. Características del trabajo actual.

Tabla 9. Tipo de contrato laboral		
Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	5	71,4
Contrato civil	0	0
Contrato L. a tiempo parcial	0	0
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	2	28,5
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuestas realizadas a los titulados.

Autor: María Abad

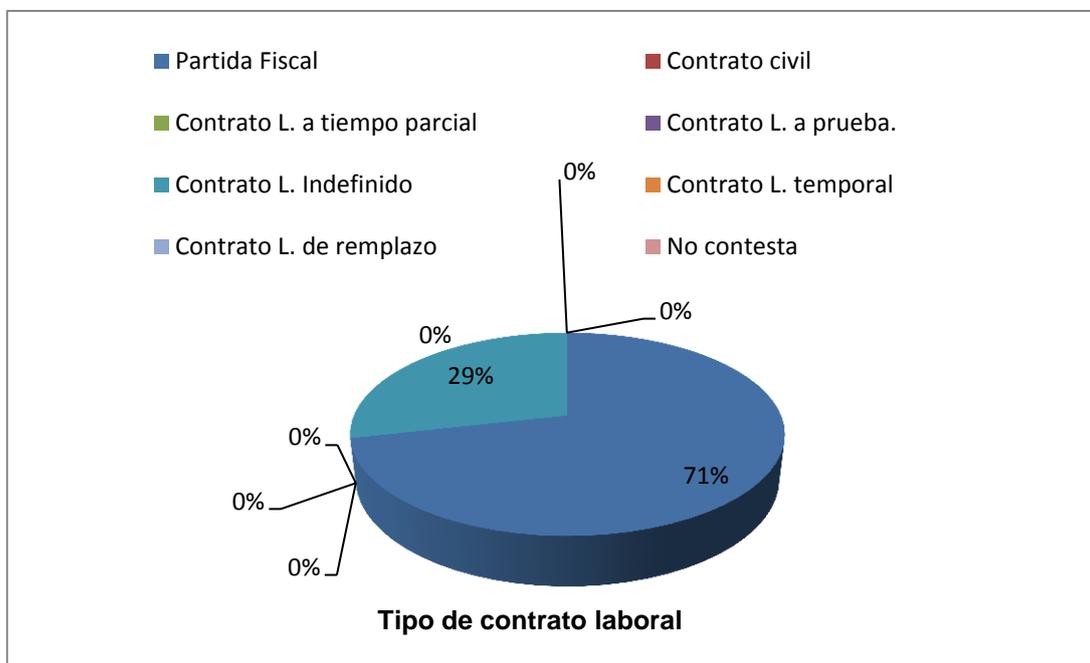


Figura 7.

Fuente: Encuestas realizadas a los titulados.

Autor: María Abad.

Art. 11 “El desarrollo profesional de las y los educadores del sistema educativo fiscal conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades y competencias lo que permitirá ascensos dentro de las categorías del escalafón y/o la promoción de una función a otra”.

El 71% de los profesionales tiene Partida Fiscal estos contratos obviamente favorecen al Docente asegurándole un trabajo fijo para toda la vida, con todos los beneficios que la Ley demanda ofreciéndole seguridad salarial, cursos gratuitos de formación auspiciados por el gobierno para subir de categoría, una jubilación digna y más.

En el Ecuador el gobierno ha considerado necesario invertir millones de recursos para la educación para mejorar la calidad de vida de los docentes cómo las condiciones salariales y laborales para motivarlos a una formación permanente que garantice una educación de calidad a todos los ecuatorianos.

En cambio el 29% de los educadores que tienen Contrato Laboral a tiempo Indefinido, como su nombre lo indica es un contrato que en cualquier momento se puede terminar por alguna de las partes, este grupo de profesionales se sienten inseguros en su trabajo.

A pesar de los beneficios que gozan los docentes se observa una discriminación por parte de los profesores que tienen Partida Fiscal incluso los sueldos son inferiores y la carga es más pesada para este grupo de titulados.

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

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

El grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad del profesional es total sin la aplicación de una no se puede ejecutar la otra como la didáctica y la pedagogía, la universidad le da la teoría y los métodos cómo hacer y en la práctica se aprende a hacer desarrollando habilidades y destrezas para realizar la labor.

El profesor graduado en la Universidad Técnica Particular de Loja manifiesta un sinnúmero de conocimientos y aprendizajes significativos, mantiene una conducta ética con los estudiantes, padres familia y la comunidad.

Sin embargo los docentes encuestados demandan cursos de formación continúa y actualizada en todas las áreas especialmente en didáctica y pedagogía, práctica docente, trabajo en equipo, en el idioma inglés, en tecnología de la comunicación (TIC's), y en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares.

Vaillant, D. (12 de Abril del 2009) "la calidad del profesorado influye de forma definitiva en los logros educativos de los estudiantes, por eso, es preciso la formación y el apoyo al trabajo de los docentes"

La formación de los docentes tienen una clara repercusión en el desempeño de los alumnos, si el docente tiene una formación adecuada, así mismo tiene más probabilidades de tener un buen rendimiento para el manejo y apropiación del currículo, así como para la planificación e implementación de procesos de enseñanza aprendizaje adecuados y relevantes.

Por eso sería necesario crear reformas significativas, efectivas y ante todo sustentables para las prácticas profesionales y culturales del trabajo docente.

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

Los titulados mencionan que en la Universidad Técnica Particular de Loja prepara al estudiante para que tenga amor a su profesión y los conocimientos que ofrece permiten tener una idea general para defenderse satisfactoriamente en un puesto de trabajo.

Expresan también que es muy importante la práctica porque con ella se aprende y se aplica lo aprendido en la universidad.

La práctica permite adquirir experiencia para trabajar con los alumnos hasta que demuestre haber comprendido y posea conocimientos en un área de estudio.

Igualmente consideran imprescindible evaluar las competencias adquiridas por los alumnos desde el autoanálisis del profesor para mejorar y corregir la metodología aplicada.

Los empleadores dicen que los titulados que cursan los años de universidad están listos para enfrentar los desafíos de la educación con mayor seguridad debido a que sus conocimientos son más amplios, para acompañar a los estudiantes y a sus compañeros.

También señalan que la formación académica que reciben actualmente en la universidad es positiva porque aprenden muchas competencias como dominio de tecnologías, conocimientos actualizados, innovaciones pedagógicas, metodológicas y psicológicas y que es útil tener experiencia en lugares distintos para que el profesor aprenda ser guía, orientador, mediador sin olvidar la educación continua, el docente debe conocer y aplicar dentro de las aulas los estándares de calidad comprometiéndose y asumiendo los desempeños auténticos que la profesión demanda.

### 3.3. Valoración docente de la profesión

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

1 Mayor opción	Opciones de trabajo	frecuencia	% Porcentajes
18.1	Rector	4	57,1
18.2	Gerente de ONG	3	42,8
18.3	Consultor Educativo	2	28,6
18.4	Cargo Burocrático	2	28,5
18.5	Investigador Educativo	2	28,5
18.6	Docente E.B.	5	71,4
18.7	Docente de Bachillerato	2	28,6
18.8	Docente Universitario	2	28,5
18.9	Terapia psicopedagógica	2	28,5
18.10	Tareas dirigidas	4	57,1
18.11	Supervisor Zonal del Min Edu.	3	42,8
18.12	Docente de Inst. Pedag.	3	42,9

**Menor opción**

Fuente: Encuestas realizadas a los titulados.

Autor: María Abad

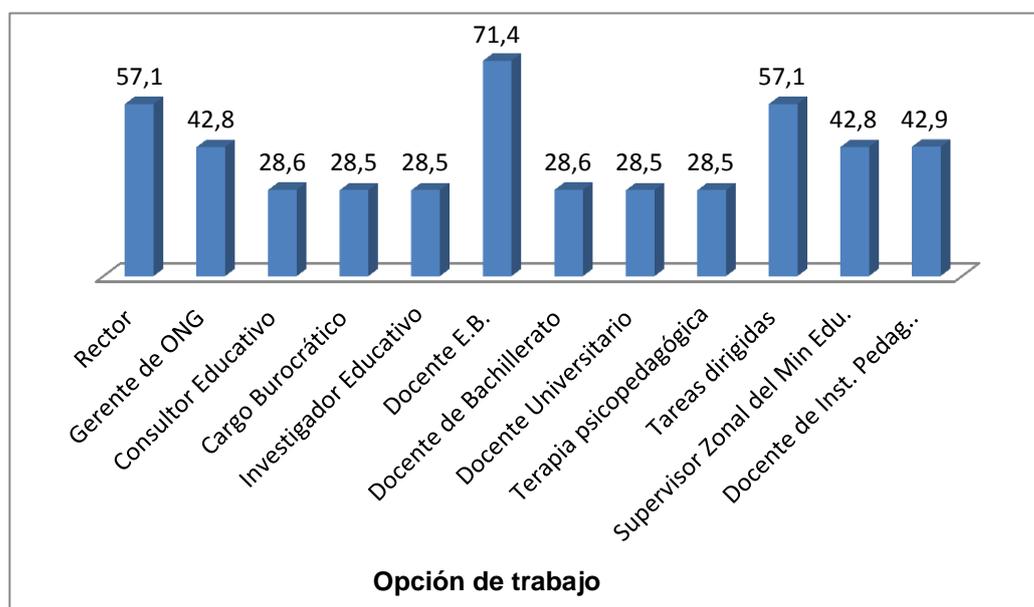


Figura 8.

Fuente: Encuestas realizadas a los titulados.

Autor: María Abad.

El porcentaje de docente de Educación Básica es del 71.4% que disminuye al 57.1% para realizar tareas dirigidas y para trabajar como rector de una institución educativa.

La opción de docente de institutos pedagógicos corresponde a un 42,9% en el caso de gerente de ONG, supervisor zonal del Ministerio de Educación la puntuaciones obtenida es de 42.8% mientras que docente de bachillerato y consultor educativo es del 28.6%. En el caso de un cargo burocrático, investigador educativo, terapia psicopedagógica o docente Universitario tiene una aceptación entre los educadores de tan sólo el 28.5%.

La mejor expectativa para los titulados en Educación Básica es docente de Educación Básica en cambio para desempeñar un cargo burocrático, investigador educativo, terapia psicopedagógica, docente Universitario los datos no son tan atractivos.

Con el título en Ciencias de la Educación mención Educación Básica, el profesional está apto para desempeñarse en un mínimo de 12 opciones presentadas anteriormente, por lo tanto no tendrá problemas de inserción laboral como sucede con muchas carreras y que es la preocupación de muchos recién graduados del país.

Para quienes resulta difícil conseguir un empleo acorde con la titulación tienen la opción de clases dirigidas puesto que es considerada como una alternativa para muchos profesionales de Ciencias de la Educación que en muchas ocasiones es realizada desde sus hogares.

Sin embargo los docentes deberán formarse y capacitarse constantemente para que estén actualizados en sus conocimientos, adquieran competencias y promuevan en el alumno el deseo de aprender y superarse.

### 3.4. Satisfacción docente

Tabla No. 11. %Satisfacción docente		
# pregunta	Pro.	%
P20.1	3	82
P20.2	3	79
P20.3	3	79
P20.4	3	71
P20.5	3	64
P20.6	3	71
P20.7	2	54
P20.8	3	71

Fuente: Encuestas realizadas a los titulados.

Autor: María Abad

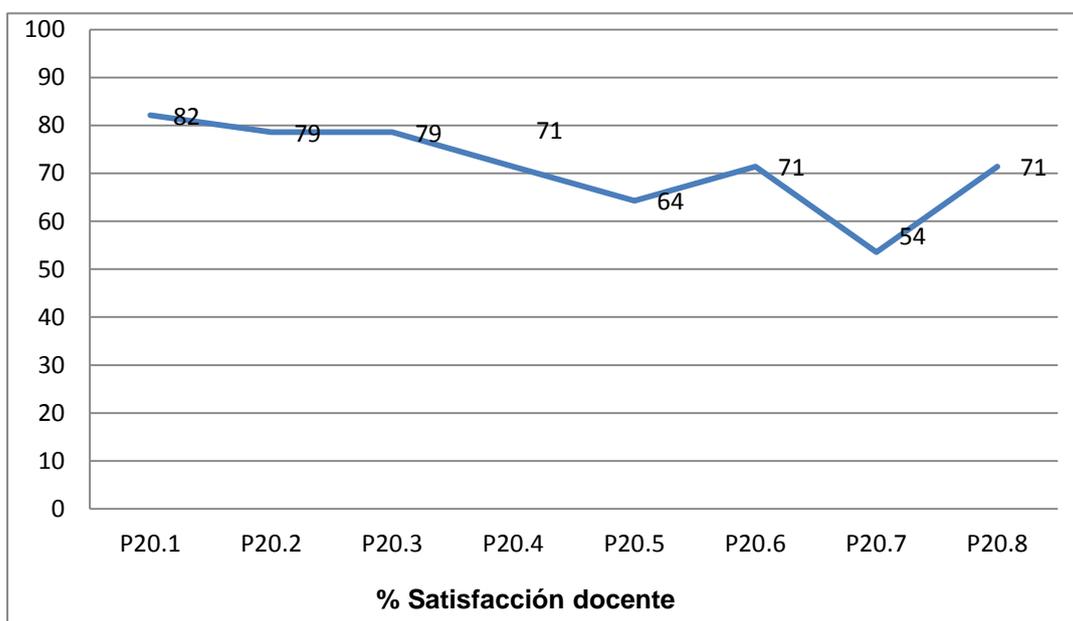


Figura 9.

Fuente: Encuestas realizadas a los titulados.

Autor: María Abad.

Se puede observar en el baremo que la satisfacción del docente en los estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia es del 82%. En cuanto al progreso social y el prestigio que les provee la profesión es del 79%, mientras que las posibilidades de ascenso laboral y la diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula es indica un 71%, la satisfacción que el titulado tiene con el salario es del 64%, de los seis docentes que ejercen la profesión las posibilidades salidas y diversidad de empleos es un 54%.

Determinamos que la satisfacción del docente en los estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia y su crecimiento personal es del 82% realmente es un porcentaje muy elevado con respecto a porcentaje del 54% que representa a las salidas y diversidad de empleos que puede tener un profesional graduado en ésta área.

García (2007) insiste en la idea de que el periodo de inserción es un periodo diferenciado en el camino de convertirse en profesor. No es un salto en el vacío entre la formación inicial y la formación continua, sino que tiene un carácter distintivo y determinante para conseguir un desarrollo profesional coherente y evolutivo (P.36).

Hoy por hoy la sociedad requiere de profesionales capaces de proveer el aprendizaje en los alumnos, que la enseñanza sea personalizada, que se respete los diversos tipos de inteligencias.

Los directivos de las escuelas deberán promover en el personal docente una permanente formación académica mediante los cursos que ofrece el gobierno nacional para que a través de ellos se transmita una educación de igual inclusión indispensable para el buen vivir.

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

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

Tabla 12. **I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS.**  
(Directivos)

# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	3	79	3	75	3	82
P2	3	75	3	79	3	68
P3	3	79	3	75	3	82
P4	2	61	3	68	3	75
P5	2	57	3	64	3	64
P6	3	75	3	75	3	75
P7	3	75	3	75	3	75
P8	3	82	3	79	3	82
P9	3	79	3	79	3	79
P10	3	64	3	64	3	68
P11	3	67	3	71	3	75
P12	3	71	3	64	3	68
P13	3	64	3	68	3	79
P14	3	79	3	79	3	82
P15	3	68	3	71	3	75
P16	3	64	4	88	3	71
P17	2	61	3	75	3	64
P18	2	61	3	64	2	61

Fuente: Encuestas  
Autor: María Abad

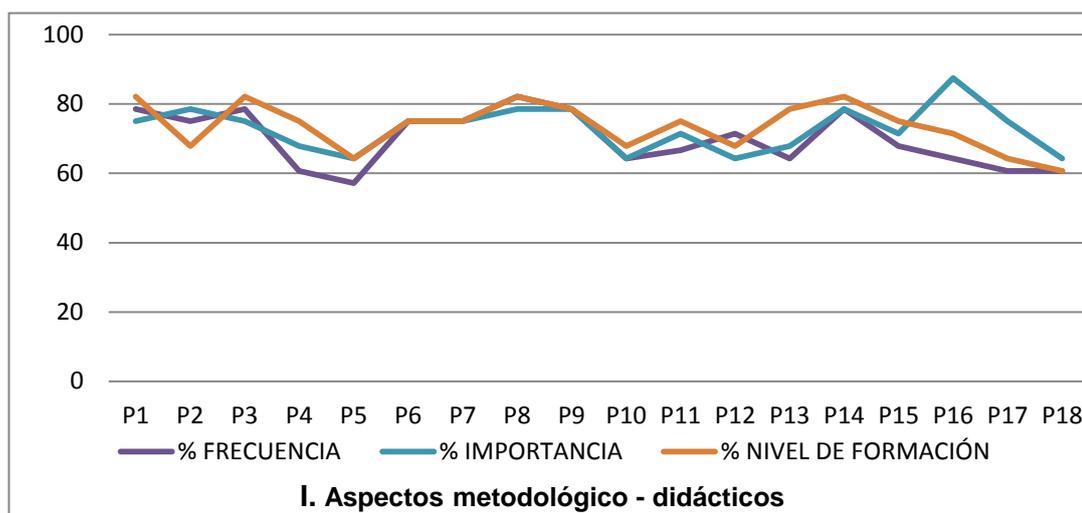


Figura 10.  
Fuente: Encuestas  
Autor: María Abad

Se observa Tabla No.12 que los directivos valoran la dedicación de los profesionales y la frecuencia con que aplican los diferentes aspectos metodológico-didácticos de la educación pero si se observa un puntaje más bajo en lo que se refiere a la frecuencia con que utilizan el saber educativo, los resultados según los porcentajes se presentan de la siguiente forma: partiendo del nivel de formación del docente con una base del 61% hasta el puntaje más alto que es el 82%.

Los directivos indican que el únicamente el 61% de los docentes aplican la tecnología de la información y de la comunicación (TIC's) en el aula, del mismo modo sólo el 64% de los atiende las necesidades individuales del niño y organizan espacios de aula, mientras que el 68% de los profesionales emplean la psicología de la educación en el aula, realiza actividades educativas extracurriculares con los alumnos, de la misma manera el 71% de los educadores detectan los problemas de aprendizaje de los niños.

En cuanto la importancia que los titulados e dan Aspectos metodológico – didácticos el 64% organiza espacios de aula, realiza actividades educativas extracurriculares con los alumnos, conoce y aplica la tecnología de la información y de la comunicación (TIC's) en el aula; mientras que el 68% ejecuta actividades de aula novedosas y creativas, utilizan las estrategias de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencias. El otro 71 % de los docentes promueve el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos, también realizan actividades de refuerzo y apoyo para los estudiantes que lo necesitan.

Un 75 % de los docentes preparan contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos, planifican actividades de aula, ejecutan actividades de aula novedosas y creativas, elaboran recursos didácticos diversos para la enseñanza de la asignatura, organizan espacios de aula, consideran importante atender las necesidades individuales de los estudiantes.

Indican los directivos que el 79 % preparan técnicas y estrategias diversas para el desarrollo de competencias de los estudiantes, dominan el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar las estrategias de enseñanza adecuada, también aplican didácticas específicas de la asignatura y revisan las tareas de los estudiantes, y que el 88% determinan que es supremamente importante detectar problemas de aprendizaje en el alumno.

Observa que el 75% de los profesionales ejecutan actividades de aula novedosas y creativas, elaboran recursos didácticos diversos para la enseñanza de la asignatura, crean climas favorables de enseñanza y aprendizaje también promueven el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo con los alumnos, planifican actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan, aplican didácticas específicas de la asignatura, los directivos indican que el 79% de que los profesores aplican bastante las didácticas específicas de la asignatura, las estrategias de evaluación respetando diferentes tipos de inteligencias.

El 82% que es el porcentaje más alto, señalan los directores que los docentes aplican las actividades de planificación de actividades de aula, revisan las tareas de los estudiantes, preparan contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos.

Sugieren los directores de las escuelas que los docentes deben profundizar los conocimientos en los aspectos metodológico-didácticos especialmente en la organización de espacios de aula, ejecutar actividades de aula novedosa y creativa, Atender las necesidades individuales de los niños, y conocer y aplicar la tecnología de la información y de la comunicación (TIC's) en el aula.

El gobierno ha realizado grandes inversiones en la educación sin embargo aún en las escuelas la mayoría de educadores se encuentran, limitados por la falta del material didáctico necesario y por falta de recursos para adquirirlos.

Se espera que en poco tiempo y con la intervención de las autoridades educativas estos inconvenientes se solucionen puesto que son supremamente indispensables para la comprensión del alumno.

Tabla 13. I. Aspectos metodológico-didacticos (Docente)						
# Pregunta	Pro.	% Frecuencia	Pro.	% Importancia	Pro.	% Nivel de formación
P1	3	64	3	64	2	61
P2	2	61	2	57	2	57
P3	3	64	3	64	3	64
P4	2	61	2	61	2	57
P5	2	57	2	57	2	57
P6	2	61	2	61	2	61
P7	3	64	3	64	3	75
P8	3	68	3	68	3	68
P9	2	54	2	57	2	57
P10	3	64	3	64	3	64
P11	2	58	3	64	3	64
P12	2	54	2	50	2	50
P13	2	54	2	57	2	57
P14	3	64	3	64	3	64
P15	2	61	2	61	2	61
P16	2	61	2	61	2	61
P17	2	57	2	57	2	57
P18	2	57	2	57	2	57

Fuente: Encuestas realizadas a los titulados.

Autor: María Abad

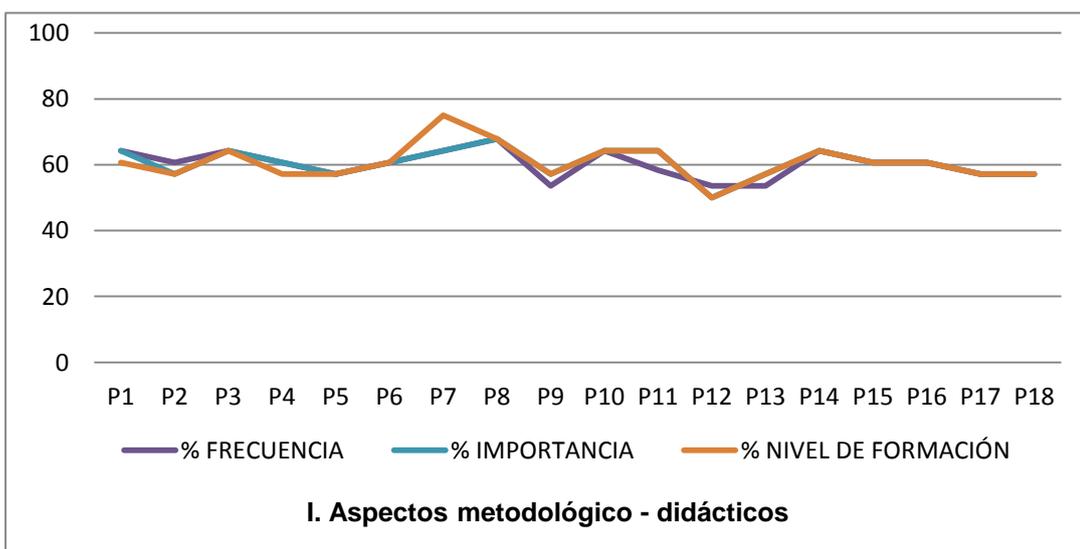


Figura 11.

Fuente: Encuestas realizadas a los titulados.

Autor: María Abad.

El nivel de formación de los titulados con respecto a los aspectos metodológico-didácticos el porcentaje mayor es el 75% en el que el profesional crean climas favorables de enseñanza y aprendizaje con relación al menor puntaje que es el 57% que corresponde a la aplicación de técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias de los estudiantes, ejecutan actividades de aula novedosas y creativas, organizan espacios de aula, aplican las didácticas específicas de la asignatura, la tecnología de la información y de la comunicación (TIC's) en el aula, atienden las necesidades individuales de los estudiantes.

De igual manera la importancia y la frecuencia que se observa en la tabla anterior partimos del porcentaje mayor que es el 68% los profesores dominan el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar las estrategias de enseñanza adecuada frente al menor porcentaje que es de un 50% el profesor realiza actividades educativas extracurriculares con los alumnos.

Los aspectos que el docente utiliza con menor frecuencia es la aplicación las didácticas específicas de la asignatura, actividades educativas extracurriculares con los alumnos, estrategias de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencia de los alumnos el porcentaje es apenas de un 54%.

Los titulados necesitan cursos de pedagogía y didáctica, manejo de recursos didácticos y en tecnología de la información y de la comunicación (TIC's).

También se observa la falta de aplicabilidad frecuente en algunos contenidos de los aspectos metodológicos - didácticos especialmente en la atención individualizada del estudiante se espera que el distrito de la zona proporcione cursos de formación basándose en las necesidades reales de los docentes por grados y según la situación geográfica de las comunidades educativas.

### 3.5.2. Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrollados por el titulado.

# Pregunta	Pro.	% Frecuencia	Pro.	% Importancia	Pro.	% Nivel de formación
P19	3	68	3	68	3	71
P20	3	68	3	75	3	71
P21	2	54	3	64	3	71
P22	2	57	2	61	2	61

Fuente: Encuestas

Autor: María Abad.

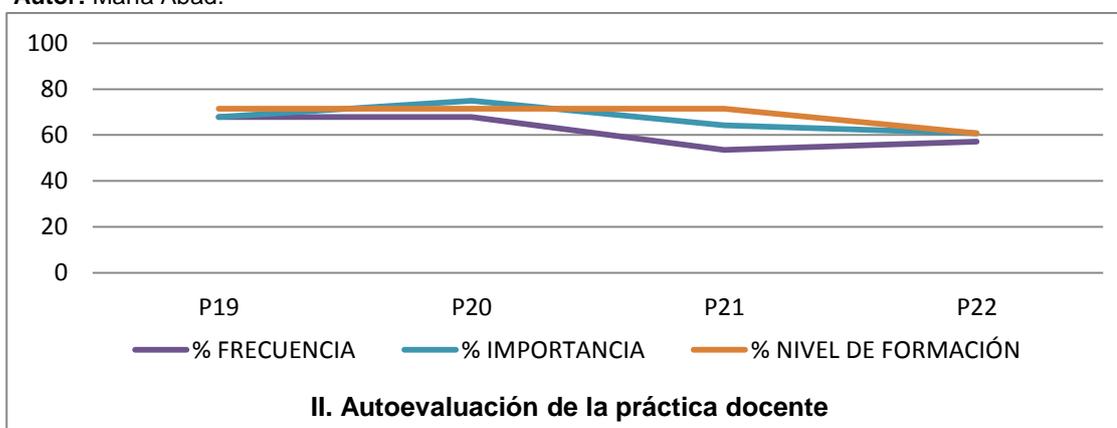


Figura 12

Fuente: Encuestas realizadas a los docentes.

Autor: María Abad.

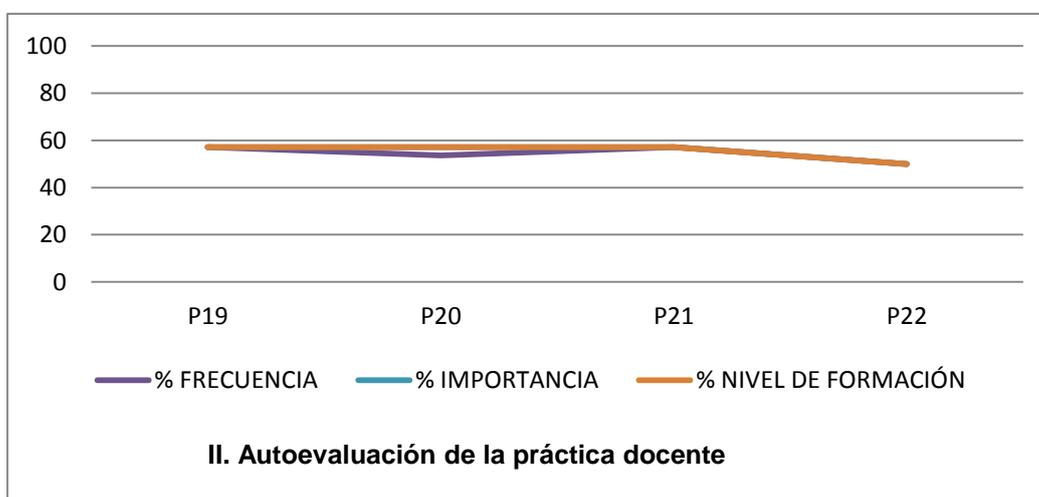
Los directivos encuestados expresan según sus respuestas que un promedio 69% de los profesionales docentes conoce, aplica y realiza con frecuencia un autoanálisis crítico de los conocimientos de la materia, evalúan las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos, evalúan y redactan informes de retroalimentación de la práctica educativa, también y se observa que no se aplica con frecuencia el análisis de los aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales cuyo porcentaje es del 54%.

Se espera que los directivos tomen medidas para corregir las falencias de los profesores de su comunidad educativa y soliciten cursos de formación científica, pedagógica, didáctica, tecnológica, para que desarrollen competencias y sea entes formadores de servicio a la sociedad.

Tabla 15 II. Autoevaluación de la práctica docente (Docente)						
# Pregunta	Pro.	% Frecuencia	Pro.	% Importancia	Pro.	% Nivel de formación
P19	2	57	2	57	2	57
P20	2	54	2	57	2	57
P21	2	57	2	57	2	57
P22	2	50	2	50	2	50

**Fuente:** Encuestas realizadas a los titulados.

**Autor:** María Abad



**Figura 13.**

**Fuente:** Encuestas realizadas a los titulados.

**Autor:** María Abad.

Según las respuestas de los docentes obtenidas en la tabla No. 15 un promedio del 57% de los profesionales realiza un autoanálisis crítico de los conocimientos de la materia y el análisis de aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales, y un 54% evalúa las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos y sólo el 50% de los profesores en evalúa y redacta informes de retroalimentación de la práctica educativa. Según como se observa en la tabla los docente, los que conocen aplican y sí el directivo considera importante la aplicación se algún aspecto primero tendrá que prepararlos. Las dificultades que los educadores enfrentan en la actualidad es que su poder de autoridad paulatinamente se va perdiendo por la extrema valoración del alumno por parte de las autoridades

gubernamentales y por parte de los padres de familia que cada vez más exigen atención preferencial para sus representados, aspectos que a la larga causan estrés al docente, si no esta preparado para enfrentarlos.

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

Tabla 16. III. Aspectos sobre la investigación educativa.						
( Directivo)						
# Pregunta	Pro.	% Frecuencia	Pro.	% Importancia	Pro.	% Nivel de formación
P23	2	61	3	64	3	64
P24	3	64	3	68	3	68
P25	3	71	3	71	3	71
P26	2	61	3	68	3	68
P27	2	57	3	68	3	68
P28	2	61	3	68	3	64

Fuente: Encuestas a Titulados.

Autor: María Abad

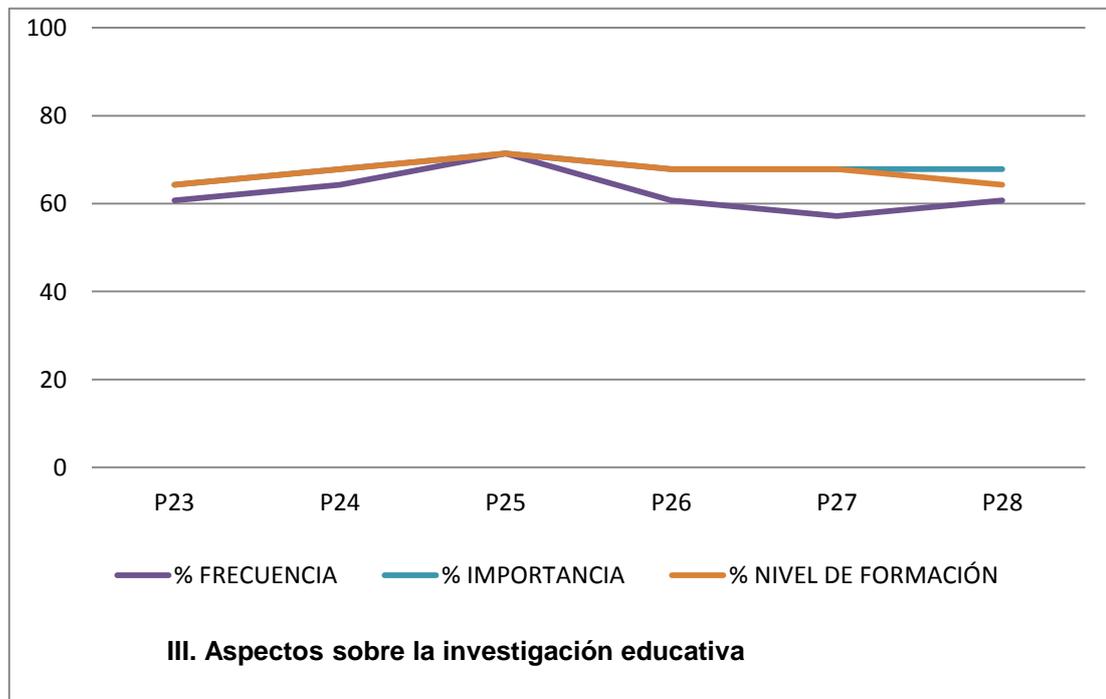


Figura 14.

Fuente: Encuestas a Titulados.

Autor: María Abad

Los directores revelan que para el 71% de los titulados es importante utilizar con frecuencia la investigación porque cada vez más la sociedad exige que el profesor este capacitado para que enfrente a los nuevos retos de conducir las investigaciones, dentro del aula y con el entorno como son padres de familia y compañeros; también para evaluarlos procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora.

El 61% de los titulados están involucrados en conducir investigaciones educativas relacionadas a su labor, de disponer elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención saben diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados.

De la misma manera un 64% de los profesionales participan en proyectos de innovación e investigación educativa.

Con respecto a la implementación, el seguimiento la evaluación de programas, acciones y proyectos educativos, el docente tiene una participación del 57%.

Considero que es deber de los directores de las escuelas incorporar periódicamente al personal docente hacia la investigación científica para que conozcan nuevas formas de aprender a interpretar el conocimiento las normas y estrategias, así como a utilizar de las mismas para luego aplicar los instrumentos metodológicos más adecuados dentro del aula de clase.

Tabla 17. III. Aspectos sobre la investigación educativa						
(Docente)						
# Pregunta	Pro.	% Frecuencia	Pro.	% Importancia	Pro.	% Nivel de formación
P23	2	46	2	46	2	46
P24	2	43	2	43	2	43
P25	2	50	2	50	2	50
P26	2	43	2	43	2	43
P27	2	50	2	46	2	50
P28	2	50	2	50	2	50

Fuente: Encuestas a Titulados.

Autor: María Abad.

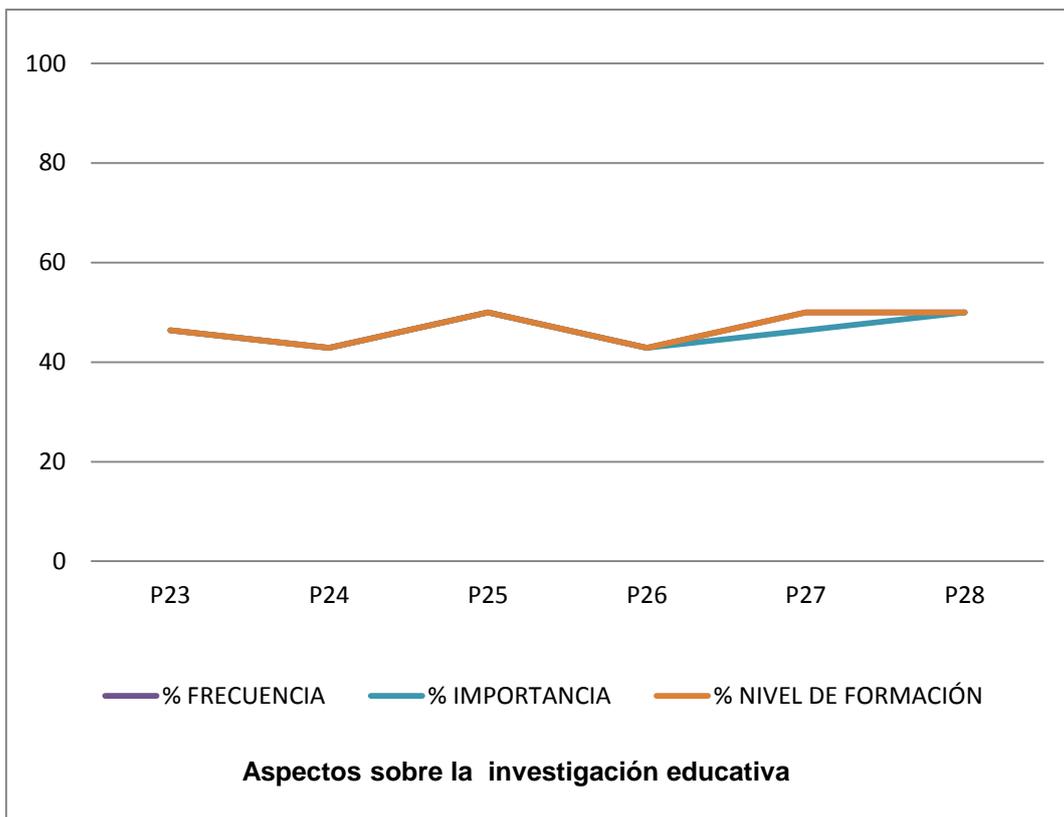


Figura 15.

Fuente: Encuestas a Titulados.

Autor: María Abad

En cambio el punto de vista de los docentes es diferente con respecto a la opinión de los directivos, manifiestan que la frecuencia de participación en la investigación y la evaluación, de procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora y en lo referente a la determinación de elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención, en la implementación, el seguimiento y evaluación de programas de acciones y proyectos educativos tienen una actuación del 50%.

Los profesionales que conducen investigaciones educativas relacionadas a su labor tienen una participación del 46%.

En lo que se refiere a la intervención en proyectos de innovación e investigación educativa y el diseño de programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados el porcentaje es del 43%.

Como ya se expuso anteriormente que es obligación del profesor asistir a cursos para mantenerse en una formación continua, considerando que hoy en día existe muchas facilidades para acceder al conocimiento científico y los maestros no se pueden quedarse atrasados en los conocimientos con respecto a los padres de familia porque corren el riesgo de ser desvalorizados por los mismos.

Asimismo cada día los representantes de los alumnos exigen más conocimientos de técnicas de aprendizaje por parte de los docentes y además porque actualmente el rendimiento del niño representa el conocimiento del profesor.

Por ello el profesor tendrá que asistir a cursos, formarse para que adquiera habilidades, destrezas y encamine al niño hacia el desarrollo académico y humano.

### 3.5.4. Participación en actividades académicas, normativa y administrativa del titulado.

Tabla 18

IV. Participación en actividades académicas, normativa y administrativas (directivos)						
# Pregunta	Pro.	% Frecuencia	Pro.	% Importancia	Pro.	% Nivel de formación
P29	3	71	3	79	3	75
P30	3	75	3	79	3	75
P31	3	68	3	68	3	68
P32	2	61	3	64	3	64
P33	3	68	3	71	3	68
P34	3	71	3	71	3	71
P35	3	68	3	75	3	71
P36	3	68	3	68	3	75
P37	3	64	3	75	3	71
P38	3	75	3	71	3	75

Fuente: Encuestas a titulados.

Autor: María Abad

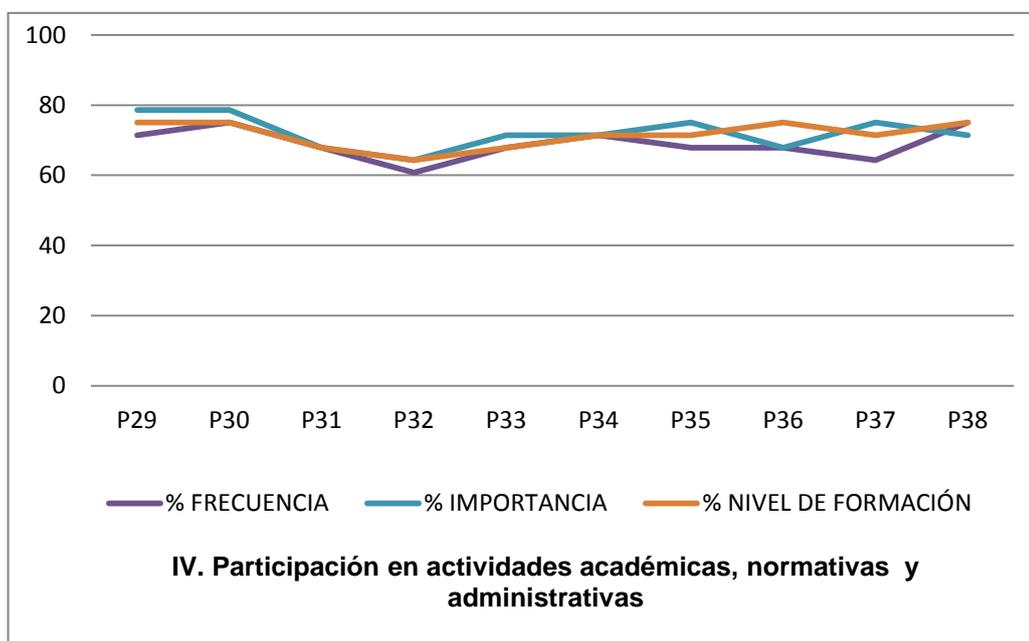


Figura 16.

Fuente: Encuestas a Titulados

Autor: María Abad

El punto de vista de los directivos quienes expresan que el 75% de los profesionales participan en Juntas de Profesores y que además conoce y aplica el código Convivencia.

Y que el 71% de los profesores realizan reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular, también se preocupan por estudiar la realidad local y nacional.

De igual forma el 68% de los profesores están involucrado en promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones, asimismo conocen y aplican la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe colaboran en la organización y gestión del Centro Educativo y se empoderan de las metas y objetivos institucionales.

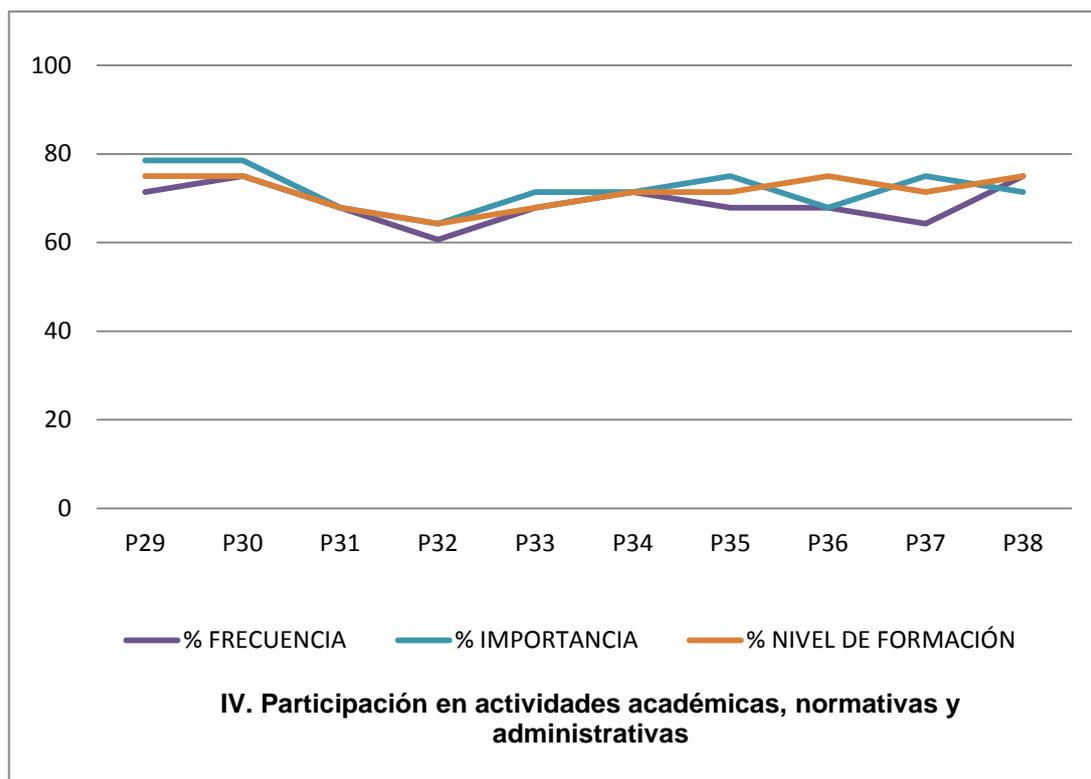
Mientras que el 64% del personal docente elabora reglamentos internos de las comisiones. Y únicamente un 61% de los docentes ejercen funciones administrativas.

Por supuesto que el área de la administración no la ejerce el docente quién la realiza en su totalidad el director de la Escuela; donde sí se observa una participación activa del titulado es en la interacción con el padre de familia y en un aspecto que también consideran los educadores que es muy importante como es en conocer y estudiar la realidad local donde se desarrolla el niño para de esa manera poder introducir los contenidos, conociendo de antemano su entorno, sus costumbres sus valores, sus motivaciones, su forma de aprender.

La administración educativa debe diseñar políticas de capacitación y formación continua en cada distrito para lograr el desarrollo autónomo y permanente de todos los profesores, considerando las zonas de trabajo y la experiencia del docente en la educación.

Tabla 19.						
IV. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas (Docente)						
# Pregunta	Pro.	% Frecuencia	Pro.	% Importancia	Pro.	% Nivel de formación
P29	2	50	2	50	2	50
P30	2	61	2	61	2	61
P31	3	64	3	64	3	64
P32	2	46	2	46	2	46
P33	2	61	2	61	2	61
P34	2	61	2	57	2	57
P35	2	57	2	57	2	57
P36	2	57	2	57	2	57
P37	2	54	2	54	2	54
P38	2	61	2	61	2	61

**Fuente:** Encuestas a Titulados.  
**Autor:** María Abad.



**Figura 17.**  
**Fuente:** Encuestas a Titulados.  
**Autor:** María Abad.

En el análisis de la tabla 19 se determina la opinión de los docentes indican que el 64% promueven acciones de promoción y convocatoria a reuniones. Asimismo el 61% participan en Juntas de Profesores, conocen y aplican la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe, se preocupan por estudiar la realidad local y nacional también conocen y aplican el Código Convivencia de dentro y fuera de la comunidad Educativa.

Por lo tanto el 57% de los titulados se empoderan de las metas y objetivos institucionales colabora en la organización y gestión del Centro Educativo.

También se nota que el 54% de los profesionales elaboran reglamentos internos de las comisiones y el 46% colaboran en la ejecución de las funciones administrativas.

El Docente graduado en la UTPL no sólo debe ser ente de transmisión de conocimientos científicos, sino también de una serie de valores por ello es importante pensar que la escuela juega un papel muy importante en la formación de valores morales de los niños que se encuentran a nuestro cargo, puesto que la escuela se considera un segundo hogar para los niños y adolescentes que asisten a la clase.

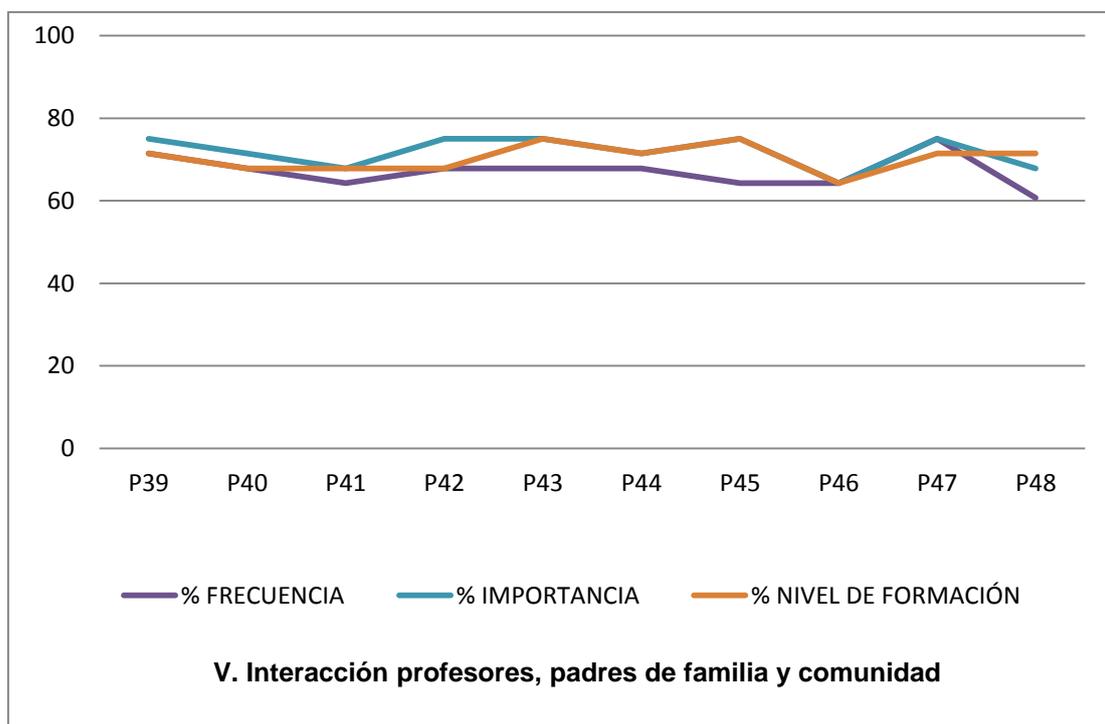
Es decir, la escuela no solo será una fuente de conocimientos sino también de sentimientos positivos cimentada en el respeto, la solidaridad y a comprensión del alumno.

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

# Pregunta	Pro.	% Frecuencia	Pro.	% Importancia	Pro.	% Nivel de formación
P39	3	71	3	75	3	71
P40	3	68	3	71	3	68
P41	3	64	3	68	3	68
P42	3	68	3	75	3	68
P43	3	68	3	75	3	75
P44	3	68	3	71	3	71
P45	3	64	3	75	3	75
P46	3	64	3	64	3	64
P47	3	75	3	75	3	71
P48	2	61	3	68	3	71

**Fuente:** Encuestas a Titulados.

**Autor:** María Abad



**Figura 18.**

**Fuente:** Encuestas a Titulados.

**Autor:** María Abad.

Los directores manifiestan que los docentes tienen un alto nivel de conocimientos y esperan que apliquen con más frecuencia dentro del aula el 75% los docentes se esmeran, según los directivos, por atender a los representantes legales de los estudiantes. Detallan también que el 71% de los profesores consideran necesario promover acciones de relación con la comunidad.

Así mismo mencionan que el 68% de los docentes colaboran en programas de desarrollo comunitario y consideran importante conocer el entorno social de los estudiantes, interactúan con los padres de familia, dentro y fuera de la institución, e intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos.

El 64% de los profesores también promueven la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes, organizan eventos de integración y participan en programas sociales dentro de la Institución como día de la familia, campeonato de deportes.

Uno de los aspectos que los docentes realizan con menor frecuencia son las tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar, cuyo porcentaje es del 61%.

En la actualidad existe un exceso de sobre protección y una falta de control de los padres que ha generado en el niño y adolescente una conducta violenta e irrespetuosa ante la autoridad del profesor.

Es ahí donde el docente tendrá que aplicar los conocimientos pedagógicos y Psicológicos para poder manejar la situación con mucha responsabilidad, para ello sería necesario que el profesor además de la experiencia y la preparación tenga un alto autoestima para que sea mediador de la situación y encamine al estudiante ha encontrar soluciones mediante el dialogo.

Aunque en algunas ocasiones les resulta difícil a los profesores encontrar soluciones inmediatas y no logran organizar un clima de clase adecuado que sirva para el desarrollo del aprendizaje y caen en el estrés que incluso la situación de vuelve hostil para ambas partes.

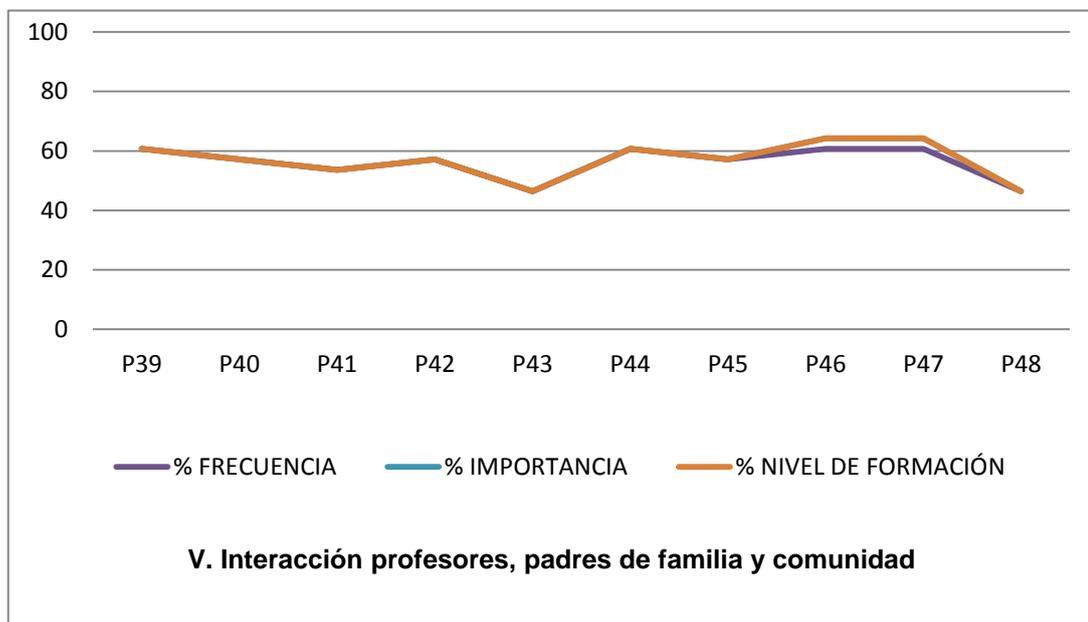
Tabla 21. **V. Interacción profesores, padres de familia y comunidad**

(Docente)

# Pregunta	Pro.	% Frecuencia	Pro.	% Importancia	Pro.	% Nivel de formación
<b>P39</b>	2	61	2	61	2	61
<b>P40</b>	2	57	2	57	2	57
<b>P41</b>	2	54	2	54	2	54
<b>P42</b>	2	57	2	57	2	57
<b>P43</b>	2	46	2	46	2	46
<b>P44</b>	2	61	2	61	2	61
<b>P45</b>	2	57	2	57	2	57
<b>P46</b>	2	61	3	64	3	64
<b>P47</b>	2	61	3	64	3	64
<b>P48</b>	2	46	2	46	2	46

**Fuente:** Encuestas a Titulados.

**Autor:** María Abad.



**Figura 19.**

**Fuente:** Encuestas a Titulados.

**Autor:** María Abad

En cambio los docentes expresan que el 61% consideran significativo promover acciones de relación con la comunidad, conocer el entorno social de los estudiantes, participar en programas sociales dentro de la Institución como día de la familia, campeonato de deportes y atender a los representantes legales de los estudiantes.

Mientras que para el 57% de los profesionales es fundamental interactuar con los padres de familia, dentro y fuera de la institución, colaborar en programas de desarrollo comunitario organizar eventos de integración dentro de la Institución.

Del mismo modo el 54% promueven la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes.

Y sólo el 46% de los docentes realizan tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar e intervienen en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos.

El artículo 1. La Ley de educación dice. La equidad e inclusión aseguran a todas las personas el acceso, permanencia y culminación en el Sistema Educativo. Garantiza la igualdad de oportunidades a comunidades, pueblos, nacionalidades y grupos con necesidades educativas especiales y desarrolla una ética de la inclusión con medidas de acción afirmativa y una cultura escolar incluyente en la teoría y la práctica en base a la equidad, erradicando toda forma de discriminación.

Considero que no todos los docentes están preparados para atender la diversidad del alumnado incluso algunos profesores lo consideran como un nuevo elemento desestabilizador del trabajo docente. Muchos profesores enfrentan esta situación como una nueva amenaza porque no tienen preparación ni teórica ni práctica para organizar una clase independiente, personalizada en la que tengan que utilizar una diversidad de recursos y técnicas que le permitan al docente atender en términos pedagógicos una comunicación con alumnos con necesidades educativas especiales, y con culturas diferentes en una misma clase.

Contemplo que se deben implementar estrategias de atención a la diversidad tanto a nivel de aula como en el ámbito institucional capaces de responder a todos los alumnos, independientemente de sus condiciones socioculturales, económicas o perfiles cognitivos.

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

Tabla 22. **VI. Profesores y trabajo en equipo**  
( Directivo)

# Pregunta	Pro.	% Frecuencia	Pro.	% Importancia	Pro.	% Nivel de formación
P49	2	50	2	57	2	54
P50	3	68	3	68	3	68
P51	3	71	3	79	3	75
P52	3	64	3	71	3	68
P53	2	57	3	64	2	61

Fuente: Encuestas a Titulados.

Autor: María Abad.

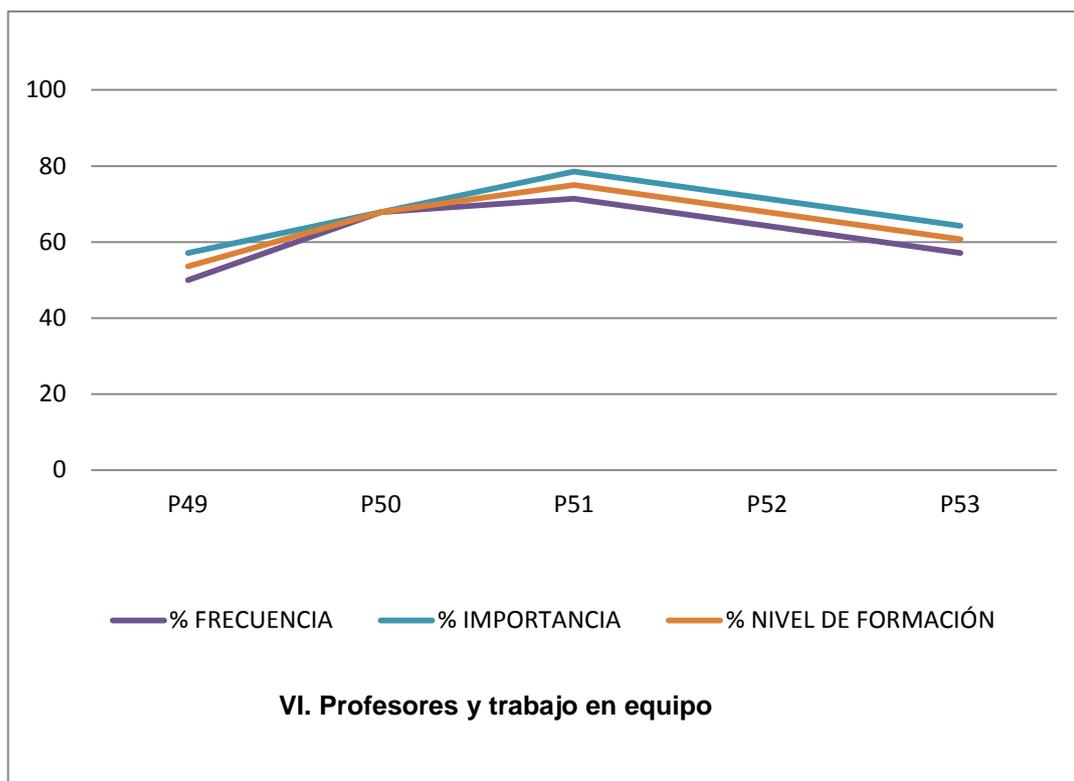


Figura 20.

Fuente: Encuestas a Titulados

Autor: María Abad

Según el análisis de la encuesta aplicada a los directivos de las diferentes instituciones educativas de la provincia de Napo declaran: que el 71% de los docentes consideran fundamental participar en sesiones de trabajo.

Y que el 68% colaboran con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas).

De igual forma el 64% de los docentes trabajan en proyectos curriculares en equipo y el 57% participan en círculos de estudio.

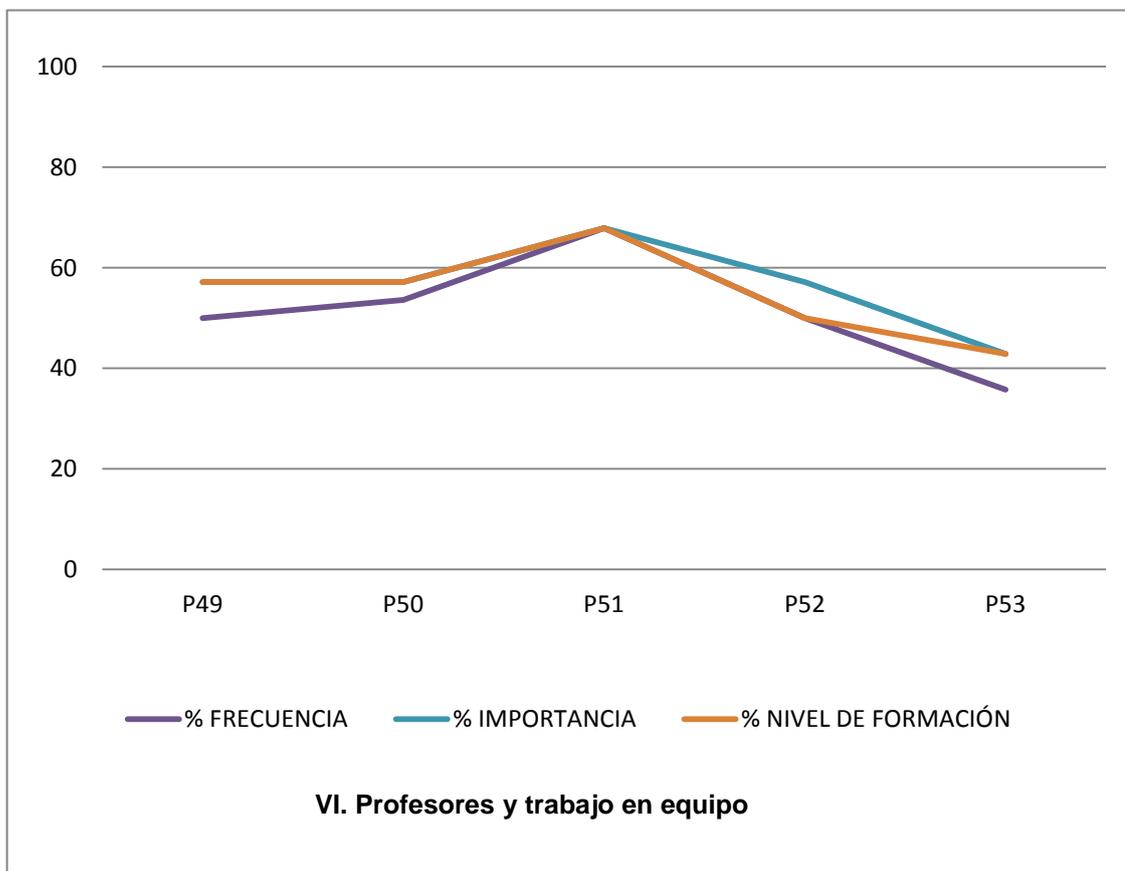
Se observa también que el 50% de los profesores realizan reuniones de planificación con otros docentes.

Según el análisis de la tabla y la figura de los directivos se establecen que la participación de los educadores en sesiones de trabajo es elevada. Y que es escasa la participación en el trabajo en equipo para reuniones de planificación.

Considero que los directivos deberían preocuparse para que todos los docentes participen en grupo para lograr una integración dentro de la comunidad educativa, con la finalidad de que todos aporten con sus conocimientos e ideas, se apoyen mutuamente y de esa manera mejoran la calidad de la educación dentro de la institución para que eviten la desertación de los niños, los perdidos de año o niños con bajo rendimiento académico.

Tabla 23. VI. Profesores y trabajo en equipo (Docente)						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	2	50	2	57	2	57
P50	2	54	2	57	2	57
P51	3	68	3	68	3	68
P52	2	50	2	57	2	50
P53	1	36	2	43	2	43

**Fuente:** Encuestas a Titulados.  
**Autor:** María Abad.



**Figura 21.**  
**Fuente:** Encuestas a Titulados.  
**Autor:** María Abad.

Observamos que la intervención en sesiones de trabajo el profesional interviene en un 68% y en colaborar con la organización de supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas) presenta un 54%.

Podemos apreciar que el profesor tienen un porcentaje del 50% de colaboración en la realización de reuniones de planificación con otros docentes, en trabajar en proyectos curriculares en equipo y casi nula en la participación en círculos de estudio alcanzando un porcentaje de apenas el 36%.

La Ley de Educación establece en el Artículo 18. Las obligaciones de las y los miembros de la comunidad educativa “cumplir con los deberes que deriven de su participación en formas asociativas para la prestación de servicios no académicos relacionados con el quehacer educativo”.

Por lo tanto los docentes tendrán que realizar reuniones permanentes para colaborar de forma solidaria y armoniosa entre sus compañeros para trabajar en proyectos curriculares y de planificación en equipo, formando dentro de la comunidad educativa grandes lazos de amistad entre los compañeros, apoyándose, unos a otros para llevar adelante la las innovaciones educativas.

Considero que trabajar en equipo es muy placentero pero ¿que sucede con los docentes encastados que solo el 36% participan en círculos de estudio?

¿Será que no tienen una buena empatía entre ellos? O ¿será que el tiempo no les permite trabajar en conjunto?

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

# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	3	64	3	75	3	68
P55	2	54	2	61	2	57
P56	2	61	3	68	3	64
P57	2	61	3	71	3	68
P58	1	29	2	50	2	43

Fuente: Encuestas a Titulados.

Autor: María Abad.

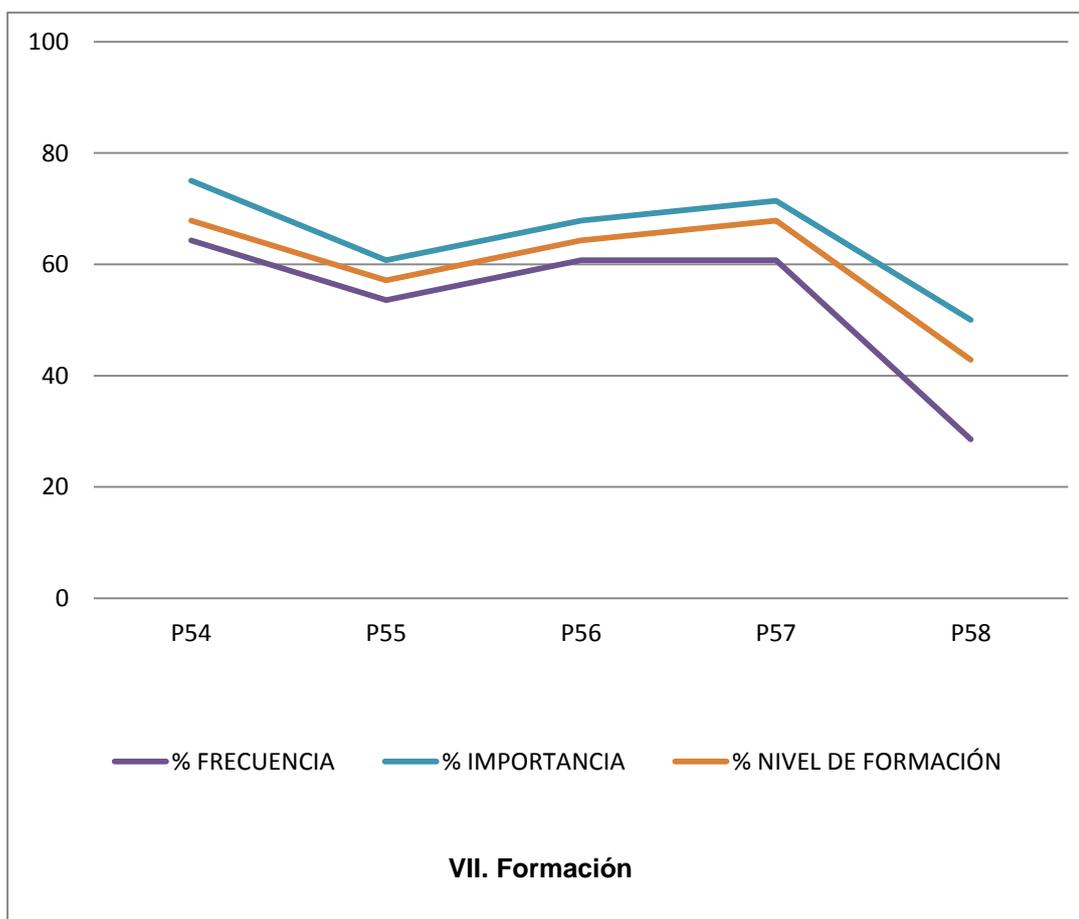


Figura 22.

Fuente: Encuestas a Titulados.

Autor: María Abad.

Los directores se refieren a la formación que ejecutan los docentes indican que el 64% asisten a los cursos de formación y actualización permanente dictados por el ministerio de Educación.

De igual manera el 61% acuden a los cursos de elaboración de instrumentos administrativos y curriculares y a los cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC's)

del mismo modo el 54% de los profesionales frecuentan los cursos dictados por empresas, instituciones particulares y a los cursos de una segunda lengua asisten únicamente un 29%.

En los cursos de formación gratuitos que dicta el gobierno no se observa que asiste el 100% peor aún los cursos dictados por empresas privadas.

En esta ocasión vuelvo a reiterar que al parecer en Ecuador se requiere crear una cultura de formación constante, es decir que todo ciudadano se mantenga estudiando durante toda la vida, ya sea en estudios universitario o cursos de corta duración, porque la mayoría de los ecuatorianos nos preocupamos por mantenernos siempre en formación, a pesar que conocemos nuestras debilidades como en el caso de los profesores participantes saben que necesitan cursos de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC's), aprender una segunda lengua, sin embargo la mayoría no los recibe.

Por parte de los directores les ha faltado ejecutar las debidas gestiones para realizar cursos o talleres para mejorar el nivel académico de su personal docente para que potencien sus conocimientos que se mantengan motivados y eleven su autoestima.

Tabla 25. VII. Formación (Docente)						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	2	50	2	54	2	54
P55	1	32	1	36	1	32
P56	2	46	2	50	2	46
P57	2	46	2	50	2	46
P58	1	21	1	29	1	21

Fuente: Encuestas a Titulados.  
 Autor: María Abad.

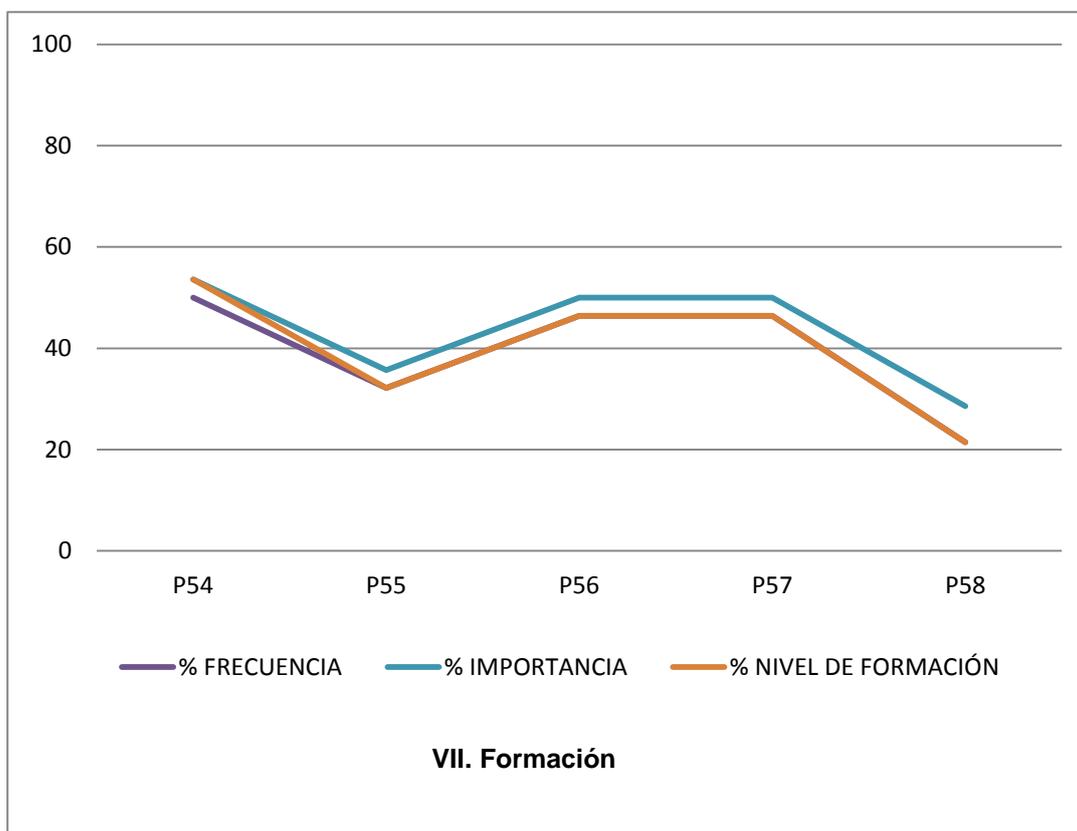


Figura 23.  
 Fuente: Encuestas a Titulados.  
 Autor: María Abad.

Los titulados señalan según sus respuestas que el 50% concurren a los cursos de formación y actualización permanente dictados por el ministerio de Educación.

De la misma manera el 46% de los egresados asisten a los cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC's) y a los cursos de elaboración de instrumentos administrativos y curriculares.

Mientras que el 32% de los docentes ingresan a cursos dictados por empresas u instituciones particulares y solamente el 21% de los profesores acuden a cursos de aprendizaje de una segunda lengua.

La asistencia de parte de los profesores a los cursos de formación permanente dictados por el ministerio de Educación es muy escasa y más aún para el aprendizaje de una segunda lengua.

Se concluye que los docentes requieren cursos de formación en: Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC's), cursos de aprendizaje de una segunda lengua, cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares, auspiciados por el ministerio de Educación.

La mejora del conocimiento y de la acción docente se ha de apoyar en la indagación fecunda y en el proceso de investigación personal y colaborativo. Entre las investigaciones desarrolladas, hemos de destacar la realizada acerca del autodesarrollo personal, por Medina y Domínguez (1998)

Como dice Arboleda, N. (1988) "El educador es, justamente, el principal instrumento para promover la sabiduría, la comprensión, la sensibilidad y el recto proceder de las nuevas generaciones"(P.7).

El profesor es el responsable de la calidad de educación de nuestros niños de la Patria por lo tanto se requiere que el docente conozca las últimas investigaciones en su disciplina para que esté preparado para asumir el reto de las nuevas innovaciones educativas y además las conduzca.

La sociedad actual demanda profesionales con conocimientos de calidad para ello se requiere que los docentes sean responsables de su formación para que desarrollen competencias y ofrezcan al estudiante una formación de calidad y calidez.

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

#### **4.1. Conclusiones**

- Se comprueba que el profesional graduado en la UTPL se caracteriza por colaborar y mantener una conducta ética con los estudiantes, padres de familia y comunidad.
- Se concluye que la preparación académica, les permite actuar con más criterio, en la toma de decisiones,
- Se señala que los requerimientos de educación continúa que los titulados y empleadores demandan son cursos en idiomas, en tecnología de la información y de la comunicación (TIC's), en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares, en didáctica y pedagogía y en técnicas de trabajo en grupo.
- Se estableció que a formación académica del profesor según su criterio personal y del empleador le permite interactuar y comunicar un conjunto de conocimientos y aprendizajes significativos.
- Se conoció que los titulados y los empleadores consideran importante aplicar métodos y estrategias apropiadas para orientar el aprendizaje del alumno.
- Se determina que el desde el punto de vista de los titulados y de sus empleadores consideran indispensable utilizar con frecuencia a las áreas propias de la labor docente.
- Se considera urgente la necesidad de realizar una propuesta de solución al problema.

#### **4.2. Recomendaciones**

- Ofrecer a los profesionales apoyo mediante cursos permanentes sobre las últimas investigaciones realizadas para potenciar su formación académica.
- Asistir continuamente a cursos auspiciados por el distrito.
- Acudir a cursos de desarrollo académico orientados al servicio educativo.
- Considerar la importancia de mantenerse en formación continúa.
- Utilizar con frecuencia las innovaciones pedagógicas.
- Los directivos tienen que asesorar al docente y mantenerlo en capacitación permanente.
- Qué la propuesta sea una alternativa clara de solución al problema y que contribuya al mejoramiento académico del titulado.

## **5. PROPUESTA**

## **FORTALECIMIENTO Y ACTUALIZACIÓN CURRICULAR PARA LOS DOCENTES DEL DISTRITO NO. 2**

### **5.1. Justificación**

Uno de los aspectos más sobresalientes encontrados en el análisis de resultados respecto a la propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja se refiere a que los docentes necesitan cursos de actualización en tecnología de la información y de la comunicación (TIC's), en idiomas, en didáctica y pedagogía y en atención al estudiante.

La constitución de la República del Ecuador, en el Art. 10 de la Ley de la Educación, señala uno de los derechos de las y los docentes es: "Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua para el mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación". Y sus obligaciones expuestas en el Art. 11 establece que el docente debe: "procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes".

Por lo tanto Se espera que los directivos de las instituciones educativas busquen la concientización del maestro hacia una permanente formación a través de los cursos que promociona el gobierno del Distrito Zonal, para que a través de sus conocimientos ejecuten una práctica solvente, creativa, que le permita priorizar los procesos educativos.

La educación en nuestro país ha tenido un importante desarrollo, educativo, social y cultural, por lo tanto, se requiere que el docente mejore sus conocimientos en todos los ámbitos de la educación para que desarrolle destrezas, habilidades y competencias necesarias para que oriente la formación académica y humana del niño.

La propuesta es realizable porque se cuenta con la predisposición de los docentes, el distrito se encuentra cerca de las instituciones educativas, los recursos económicos y materiales son posibles de adquirirlos.

## **5.2. Objetivos**

### **Objetivo General:**

Formar docentes altamente completamente que proporcionen calidad al desarrollo del quehacer educativo.

### **Objetivos Específicos.**

- Realizar un análisis situacional de los factores que permitan el desarrollo de la propuesta.
- Generar un plan de acción que permita la formación pertinente de los docentes.
- Mejorar los conocimientos del docente para que sea capaz de solucionar problemas.
- Elevar la autoestima del docente para que tengan seguridad en la toma de decisiones.

### 5.3. Metodología

#### 5.3.1. Análisis de involucrados.

Tabla 1.

<b>GRUPOS</b>	<b>PROBLEMAS PERCIBIDOS</b>	<b>INTERÉS EN UNA ESTRATEGIA</b>	<b>CONFLICTOS POTENCIALES</b>
<b>PROFESORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Falta de capacitación docente en la tecnología de la información y de la comunicación (TIC´s).</li> <li>-Inadecuada utilización de recursos didácticos.</li> <li>-Falta dominio del idioma de inglés.</li> <li>-Falta de atención individual al niño.</li> <li>-Poca asistencia a cursos auspiciados por el gobierno.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Capacitación en la utilización de recursos tecnológicos.</li> <li>-Uso adecuado de recursos Didácticos.</li> <li>-Taller de pedagogía y didáctica.</li> <li>-Técnicas y estrategias de atención al alumno.</li> <li>-Taller de Técnicas y estrategias de trabajo en equipo</li> <li>-Curso de relaciones humanas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Poca disponibilidad de tiempo.</li> <li>-Conformismo del docente en el acceso a la actualización pedagógica.</li> <li>-Pocos recursos asignados para materiales didácticos.</li> </ul>
<b>DIRECTIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Falta de asesoramiento pedagógico hacia los docentes.</li> <li>-Escaso liderazgo en la toma de decisiones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Capacitación continúa.</li> <li>-Socialización de los elementos que mejoran los procesos de gestión administrativa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Temor a la presión del personal docente.</li> <li>-Manejo de relaciones interpersonales deficientes.</li> </ul>

**Fuente:** encuestas realizadas.

**Autor:** María Abad.

<b>GRUPOS</b>	<b>PROBLEMAS PERCIBIDOS</b>	<b>INTERÉS EN UNA ESTRATEGIA</b>	<b>CONFLICTOS POTENCIALES</b>
<b>ESTUDIANTES</b>	<p>-Poco interés en el quehacer educativo.</p> <p>-Desconocimiento en las técnicas de estudio y la falta de hábitos de estudio.</p>	<p>-Casa abierta realizada por el docente para socializar el quehacer educativo.</p> <p>-Concursos (Lectura, oratoria, ordenadores gráficos)</p> <p>-Clubes y talleres de lectura.</p>	<p>-Ludopatía y adicción tecnológica.</p> <p>-Estrés producido por la competición.</p> <p>-Falta de continuidad en la aplicación de técnicas.</p>
<b>PADRES DE FAMILIA</b>	<p>-Escaso control en las tareas escolares.</p> <p>-Mayor interés por las actividades laborales y poco tiempo para la familia.</p> <p>-La desintegración familiar.</p>	<p>-Escuela para padres.</p> <p>-Organización adecuada del tiempo en función de los roles familiares.</p> <p>-Establecer normas para la realización de actividades escolares.</p> <p>-Generar un ambiente de aprendizaje apropiado en el hogar.</p>	<p>-Desinterés del padre de familia por asistir a actividades extracurriculares de formación.</p> <p>-Indisposición de los padres en el control de las tareas escolares de sus hijos.</p> <p>-Incumplimiento de los cronogramas.</p> <p>-Escasos recursos económicos.</p>

**Fuente:** Encuestas realizadas.

**Autor:** María Abad.

### 5.3.2. Análisis de problemas.

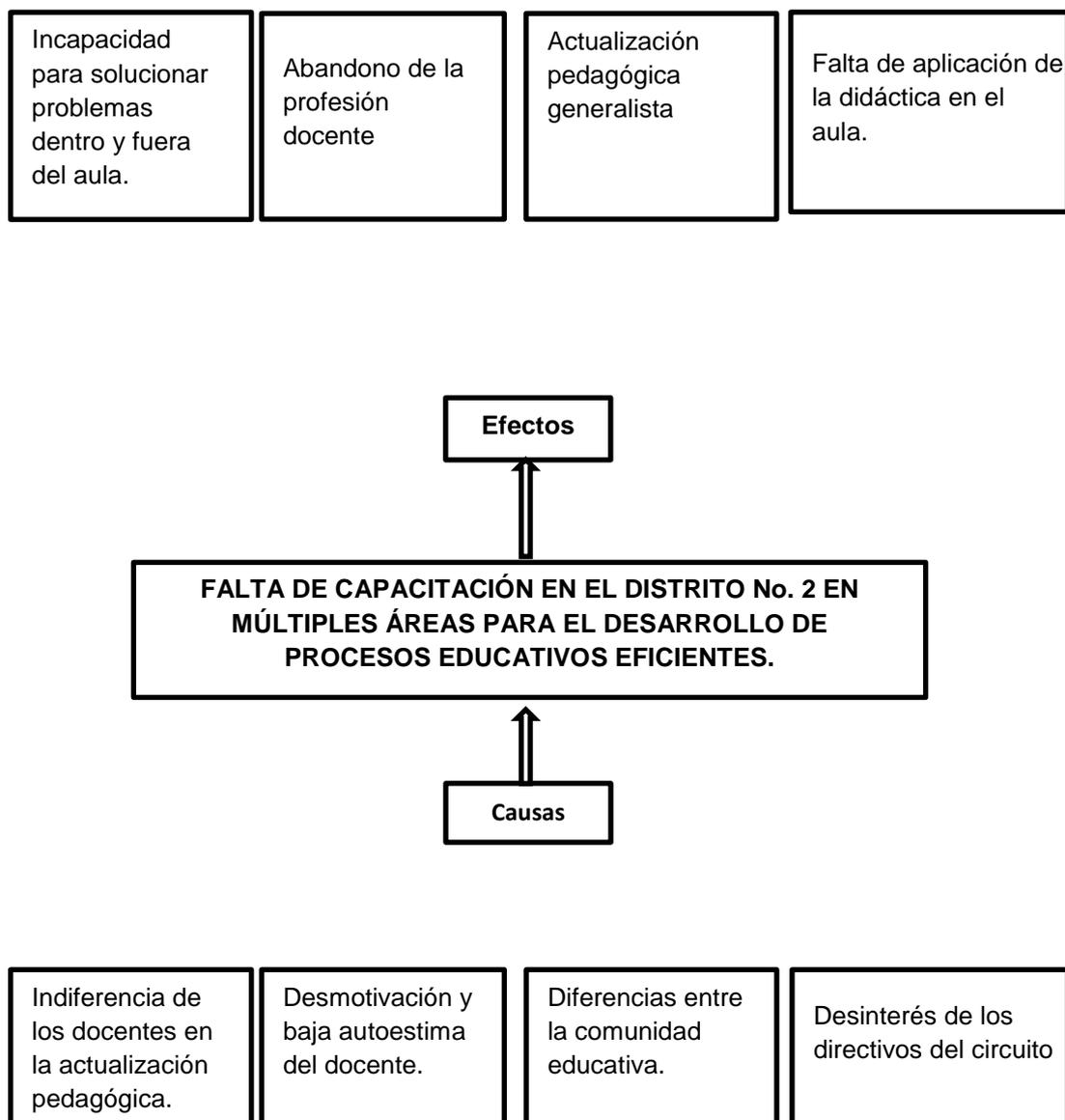


Gráfico 2.

**Fuente:** Encuestas realizadas.

**Autor:** María Abad.

### 5.3.3. Análisis de objetivos.

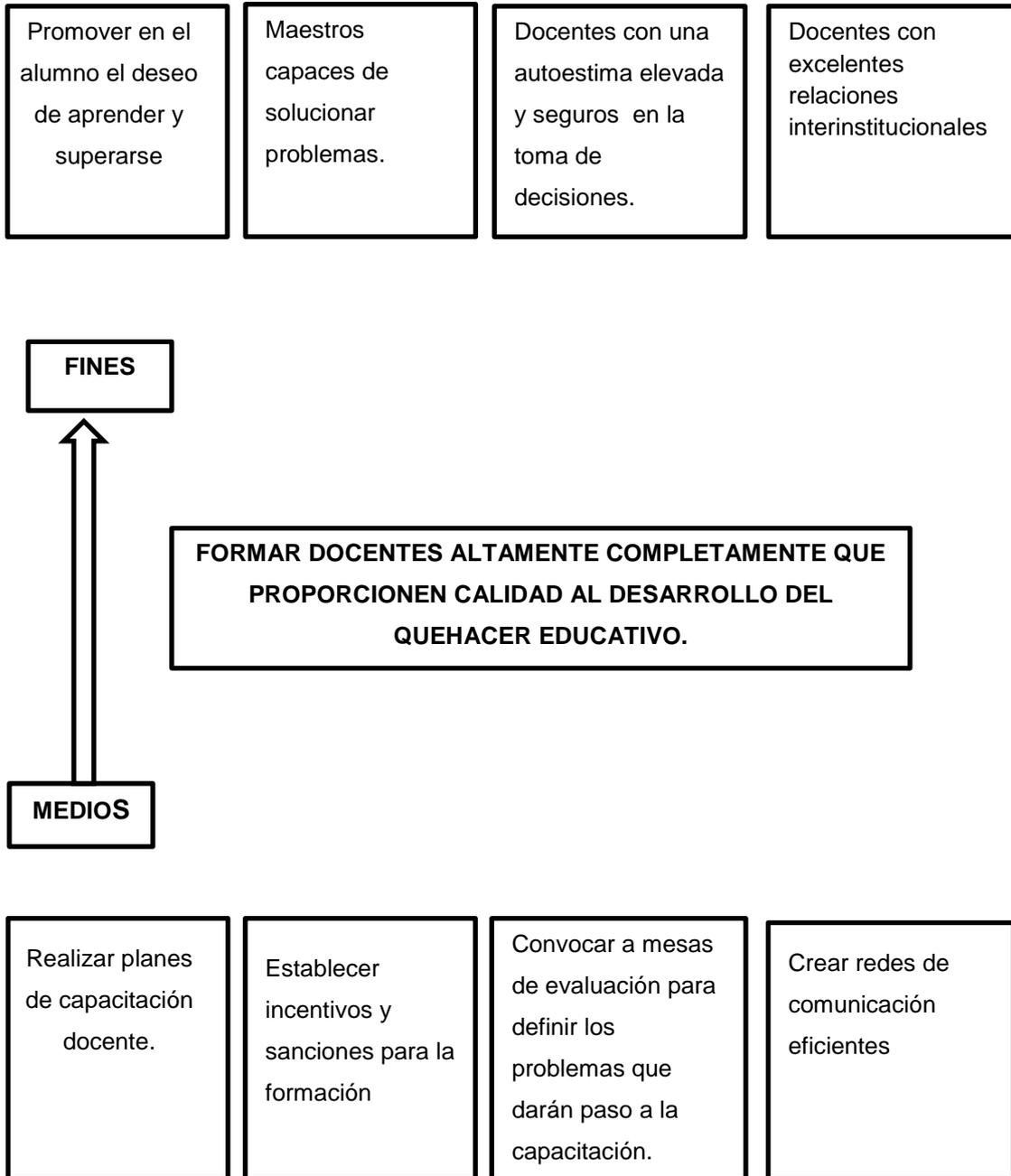


Gráfico 3.

**Fuente:** Encuestas realizadas.

**Autor:** María Abad.

5.3.4. Análisis de alternativas.

FIN

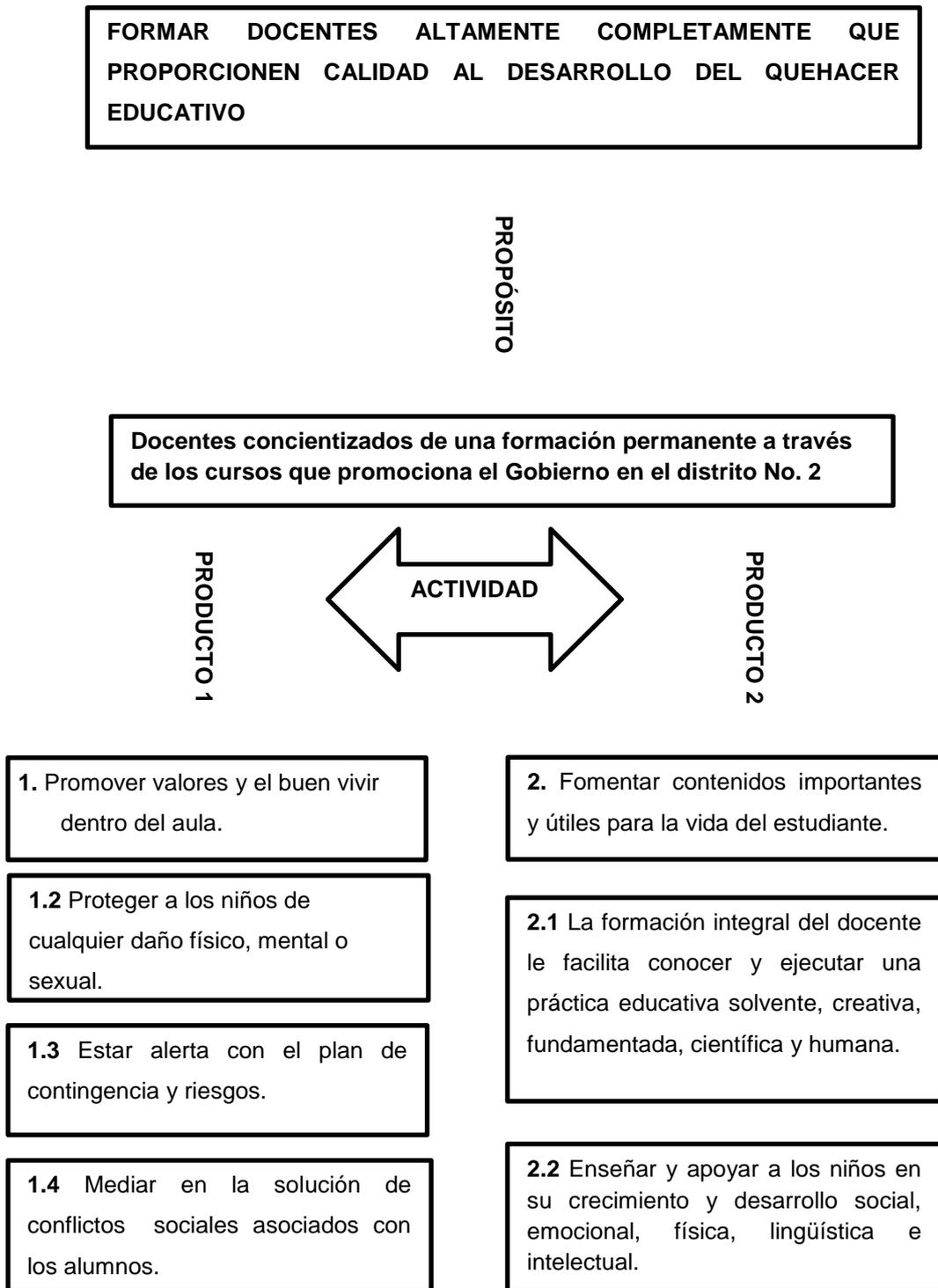


Gráfico 4.

Fuente: Encuestas realizadas.

Autor: María Abad.

## 5.4 Etapa de planificación

### 5.4.1 Matriz del marco lógico.

Tabla 5.

RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE (IVO)	MEDIOS O FUENTE DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<p><b>FIN</b></p> <p>Formar docentes altamente completamente que proporcionen calidad al desarrollo del quehacer educativo</p>	<p>-Grado de Satisfacción Vocacional.</p> <p>-Puntajes en evaluaciones de conocimientos pedagógicos.</p> <p>-Índice de satisfacción didáctico estudiantil.</p>	<p>-Encuestas de satisfacción vocacional.</p> <p>-Evaluación de conocimientos pedagógicos.</p> <p>-Encuestas de satisfacción didáctica</p>	<p>-Maestros indispuestos a rendir evaluaciones o encuestas.</p> <p>-No tener el apoyo de la comunidad educativa.</p>
<b>PROPÓSITO</b>			
Motivar al personal docente desde la perspectiva de formación y ya no de estímulo económico	Asistencia al programa de capacitación	Hojas de control de asistencia	Docentes influenciados por el materialismo
Comunidad educativa apoyando proyectos pedagógicos	El docente manifiesta la necesidad de cursos permanentes	Informes institucional.	Falta de predisposición al momento de efectuar el trabajo.
Contribuir al mejoramiento de la calidad de educación.	El Docente aplica métodos y técnicas de enseñanza	Archivo de calificaciones	Disminución del impulso primario.

**Fuente:** Encuestas realizadas.

**Autor:** María Abad.

<b>COMPONENTES-RESULTADOS</b>	<b>INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE (IVO)</b>	<b>MEDIOS O FUENTE DE VERIFICACIÓN</b>	<b>SUPUESTOS</b>
Docentes con actitudes positivas al cambio de la educación.	Notas de los alumnos	Registro de notas	Negligencias en los directivos institucionales.
Excelentes relaciones y vínculos interinstitucionales.	Contactos generados en agenda	Agendas, redes sociales y resúmenes de encuentros	Falta de predisposición del docente.
Docentes dominan las competencias instruccionales.	Calificaciones de los docentes	Evaluaciones de calidad de competencia docente	Inasistencia de los actores educativos

**Fuente:** Encuestas realizadas.

**Autor:** María Abad.

Tabla 6.

<b>ACTIVIDADES PRINCIPALES</b>	<b>INSUMO</b>	<b>PRESUPUESTO</b>	<b>SUPUESTOS</b>
Convocar a dos delegados por institución a mesas de evaluación para definir los problemas que darán paso a la capacitación.	- Mobiliario de la institución -Profesional guía -Docentes -30 Carpetas - 25 hojas de papel boom	45.00	Impuntualidad de los Docentes.
Realizar Pre Planificación de capacitación docente	-Directivos del distrito -Docentes -Material Didáctico -Matrices de preplanificación -correos electrónicos	5.00	Inasistencia de los docentes.
Establecer incentivos y sanciones para la formación	- Mobiliario de la institución -Directivos del distrito -Docentes - Material Didáctico -Carpeta	-	Oposición a la propuesta.
Crear redes de comunicación eficientes	- Centro de cómputo provee la institución - Profesional guía Profesional del Distrito. -docentes -Computadores -Internet -Correo electrónico de cada docente	50.00	No dominar las redes sociales.
Envío de correo electrónico semanal para motivar la asistencia y adjuntar el material apoyo.	-Correo electrónico de todos los participantes	-	No revisan los correos.
Socialización de cronogramas de talleres pre programados	-Directivos del distrito -Docentes - Material Didáctico -Carpeta -Matrices de pre planificación	-	Inasistencia por considerarlo Irrelevante.

Envío de correo electrónico semanal para motivar la asistencia y adjuntar el material apoyo.	-Correo electrónico de todos los participantes	-	No copiaron el material de apoyo.
Desarrollo del taller de Pedagogía.	- Profesional guía -Docentes -papel periódico -carpeta (evaluación) - Infocus - Computadores -Marcadores	100.00	Inasistencia de los involucrados.
Trabajo grupal (aplicable a cada taller)	-papel periódico -Marcadores -Cinta adhesiva	15.00	Falta de participación de todo el grupo.
Evaluación de refuerzo luego de cada tema	-Hojas impresas	2.00	-Intentar copiar las respuestas
Envío de correo electrónico semanal para motivar la asistencia y adjuntar el material apoyo.	-Correo electrónico de todos los participantes	-	-Olvido por parte del Distrito.
Creación de bitácora de experiencias	Socialización de experiencias aplicadas sobre el Taller de pedagogía	-	No participa todo el grupo.
Desarrollo taller de Didáctica	-Profesional guía -Docentes -papel periódico -carpeta (evaluación) - Infocus - Computadores -Marcadores	100.00	Inasistencia de los involucrados.
Trabajo grupal (aplicable a cada taller)	-papel periódico -Marcadores -Cinta adhesiva	2.50	Falta de creatividad en la utilización de recursos didácticos.
Evaluación de refuerzo luego de cada tema	-Hojas impresas	2.00	Intentar copiar las respuestas entre Docentes.

Envío de correo electrónico semanal para motivar la asistencia y adjuntar el material apoyo.	-Correo electrónico de todos los participantes	-	-Olvido de revisar correo
Creación de bitácora de experiencias	Socialización de experiencias aplicadas sobre el Taller de didáctica	-	Uso inadecuado del tiempo
Desarrollo del taller Técnicas y estrategias de atención al alumno	-Profesional guía -Docentes -Computador - Infocus -Carpeta -Impresiones (evaluación)	100.00	Desinterés por parte del Docente
Trabajo grupal (aplicable a cada taller)	-papel periódico -Marcadores -Cinta adhesiva	2.50	Exposición muy corta
Evaluación de refuerzo luego de cada tema	-Hojas impresas.	2.00	Exceso de preguntas durante por parte del Docente
Envío de correo electrónico semanal para motivar la asistencia y adjuntar el material apoyo.	-Correo electrónico de todos los participantes	-	No hay sistema
Creación de bitácora de experiencias	Socialización de experiencias aplicadas sobre las estrategias de atención al alumno.	-	Falta de aplicabilidad en el aula
Desarrollo Taller de Técnicas y estrategias de trabajo en equipo	Profesional guía -Docentes -papel periódico -carpeta -impresiones (evaluación) - Infocus - Computadores	100.00	Impuntualidad de profesional guía.

Trabajo grupal (aplicable a cada taller)	-papel periódico -Marcadores -Cinta adhesiva	2.50	Distorsionen el tema durante la exposición.
Evaluación de refuerzo luego de cada tema	-Hojas impresas	2.00	Exceso de tiempo en contestar las preguntas.
Envío de correo electrónico semanal para motivar la asistencia y adjuntar el material apoyo.	-Correo electrónico de todos los participantes	-	Distorsión en la red.
Creación de bitácora de experiencias	Socialización de experiencias aplicadas sobre las técnicas y estrategias de trabajo en equipo.	-	El docente no argumenta por la falta de aplicación.
Desarrollo Curso de Relaciones Humanas	-Directivo del Distrito -Psicólogo - Docentes - Video de reflexión -Carpeta -Hojas impresas -Papel periódico (evaluación) - Infocus - Computadores	100.00	Falta de aplicabilidad del docente con el entorno educativo.
Trabajo grupal (aplicable a cada taller)	-Maquillaje -Pelucas	30.00	Falta de creatividad en mostrar el contenido
Evaluación de refuerzo luego de cada tema	-Hojas impresas	2.00	Exceso de preguntas en la evaluación.
Envío de correo electrónico semanal para motivar la asistencia y adjuntar el material apoyo.	-Correo electrónico de todos los participantes	-	No llego el mensaje.
Creación de bitácora de experiencias	Socialización de experiencias aplicadas sobre el curso de relaciones humanas	-	Falta de socialización de los temas entre la comunidad Educativa.

Desarrollo del taller Técnicas de Control del estrés"	- Directivo del Distrito - Psicólogo - Docentes - Video de reflexión - Carpeta - Impresiones (evaluación) - Infocus - Computadores -Marcadores	100.00	Inasistencia de los Docentes
Trabajo grupal (aplicable a cada taller)	-Maquillaje -Pelucas	30.00	Falta de material de apoyo
Evaluación de refuerzo luego de cada tema	-Hojas impresas	2.00	Exceso de Preguntas técnicas.
Envío de correo electrónico semanal para motivar la asistencia y adjuntar el material apoyo.	-Correo electrónico de todos los participantes	-	No revisan los correos.
Reunión de trabajo para retroalimentación y compromiso.	Socialización de experiencias aplicadas sobre todos los temas tratados.	80.00	Uso inadecuado del tiempo
-Evaluación y Aplicación de sanciones y/o incentivos.	-Directivos del Distrito -Hojas de preguntas y respuestas	-	Que el Distrito no lleve completo el material de evaluación.
Entrega de certificados a participantes de cursos	Certificado para los Docentes	30.00	Que el Distrito los entregue los certificados días después.

**Fuente:** Encuestas realizadas.

**Autor:** María Abad.

## Indicadores de fin y de propósito.

Tabla 7.

TIPO DE INDICADOR	DESCRIPCIÓN	ELEMENTOS QUE LA CONFORMAN	RECOMENDACIONES
<p><b>FIN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Grado de Satisfacción Vocacional.</li> <li>- Puntajes en evaluaciones de conocimientos pedagógicos.</li> <li>- Índice de satisfacción didáctico estudiantil.</li> </ul>	<p>El Docente sabrá compartir experiencias, conocimientos, aplicará lo aprendido, conocerá y dominará métodos de enseñanza, aprendizaje, técnicas, procedimientos y teorías que influirán directamente en el proceso de aprendizaje del alumno.</p>	<p><b>GRUPO BENEFICIADO</b></p> <p>-30 docentes del distrito No.2 de la Provincia de Napo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Se sugiere al Distrito que los docentes delegados tengan un alto nivel académico para que puedan socializar con la comunidad educativa.</li> <li>- El Distrito debería acoger de los delegados los problemas de su comunidad educativa.</li> </ul>
<p><b>PROPÓSITO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Asistencia al programa de capacitación.</li> <li>-El docente manifiesta la necesidad de cursos permanentes.</li> <li>-El Docente aplica métodos y técnicas de enseñanza.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Participación activa del Docente en todas las actividades.</li> <li>-Con la aplicación de esta propuesta se pretende evitar: niños desertados, niños perdidos de año, niños con calificaciones menores de siete.</li> </ul>	<p><b>LA CALIDAD</b></p> <p>100% eficaz Docentes motivados luego de asistir al curso de formación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Se encarga al Distrito realizar encuestas al personal docente para conocer el grado de satisfacción vocacional.</li> <li>-Se recomienda al Distrito mantener a los docentes en formación continua.</li> </ul>
<p><b>COMPONENTES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificar las notas de los alumnos.</li> <li>- Contactos generados en agenda.</li> <li>- Evaluar los conocimientos del niño.</li> </ul>	<p>Luego del estudio de campo en el Cantón Chaco y Quijos se pretende atender las necesidades que tienen los docentes de un número mayor de cursos de formación en todas las áreas del sistema educativo. Se Dictarán: manejo de redes sociales para la socialización entre participantes, talleres de Pedagogía, de Didáctica, técnicas y estrategias de atención al alumno, técnicas y estrategias de trabajo en equipo, Curso de relaciones humanas y control del estrés.</p>	<p><b>TIEMPO DE DURACIÓN</b></p> <p>6 meses (alternando 1 sábado)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Se exhorta al Distrito realizar evaluaciones al docente para la seleccionar contenidos</li> <li>-Se invita al distrito que el material de apoyo sea sobre las últimas investigaciones realizadas.</li> <li>- Se recomienda al Distrito tomar en cuenta el registro de calificaciones del niño.</li> </ul>

<b>ACTIVIDADES</b>	<b>PRESUPUESTO</b>	<b>LA CANTIDAD DE INVERSIÓN</b>	
<p>-Asistencia total de los Docentes.</p> <p>-Relación causa y efecto entre pedagogía y didáctica.</p> <p>-Participación activa del grupo</p> <p>- Aprendizaje significativo talleres.</p> <p>-Número de confirmaciones de asistencia.</p> <p>-Informe de retroalimentación ( de la práctica educativa)</p> <p>-Cantidad de contactos (Relaciones interinstitucionales).</p> <p>-Número de sanciones e incentivos entregados a los docentes.</p> <p>-Calificaciones de las evaluaciones de conocimiento sobre talleres.</p>	<p>-Mobiliario físico: proporciona la institución.</p> <p>-Equipo tecnológico: provee la institución.</p> <p>-Capacitación: 700.00</p> <p>-Materia Didáctico: 250.00</p> <p>-Procesos de socialización de resultados: 80.00</p>	<p>Es de 1050.00 (redondeando)</p> <p><b>LUGAR</b> Escuelas del Distrito.</p>	<p>-Se confía que el Distrito evalúen las competencias que van adquiriendo los docentes en el transcurso del curso.</p> <p>- Convendría realizar encuestas de satisfacción didáctica a los niños.</p> <p>-Se encomienda al Distrito crear convenios nacionales e internacionales para potenciar el aprendizaje continuo del docente.</p> <p>-Se ruega al distrito tomar en cuenta los incentivos y sanciones para los docentes.</p>

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

**Autor:** María Abad.

## **5.5. Resultados esperados**

Con la aplicación de esta propuesta se espera potenciar el rol profesional del docente, mediante las experiencias, las competencias y los conocimientos adquiridos en el ejercicio de sus funciones.

Con los talleres recibidos de pedagogía y didáctica permitirán al docente seleccionar los contenidos y buscar los métodos de cómo enseñar, y cómo prepararse para comunicarlos en el aula de clase, además las relaciones humanas, el trabajo en equipo, y las técnicas de control del estrés le permitirán al docente elevar su autoestima ser auténticas personas y buenos profesionales, aplicar una ética humana y social en el campo del trabajo, que a la vez será un aporte para el beneficio social.

Además se considera esta propuesta de suma importancia para el mejoramiento de la calidad de la educación en el distrito.

## **5.6. Bibliografía de la propuesta**

Sánchez B, V. (2013). Trabajo de fin de titulación Educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja. Guía Didáctica -trabajo de fin de titulación. (ISBN-978-9942-08-468-2). Loja, Ecuador: Editorial EDILOJA.

Sánchez, B.V. & Maldonado, B, M. (Octubre, 2011) Diseño y Evaluación de Proyectos. Guía Didáctica–Segunda edición (ISBN-978-9942-00-564-9). Loja, Ecuador: Editorial EDILOJA.

## **6. BIBLIOGRAFIA**

Alonso, L. E. Fernández Rodríguez, C. J., & Nyssen, (Febrero de 2009). Investiga la relación entre las cualificaciones de educación superior y el mercado de trabajo en España.

ANECA Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación. (Marzo, 2009). Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización.

[www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi\\_procesosil.pdf](http://www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf)

Avalos, B. (Enero, 2009). La inserción profesional de los docentes. Revista de Curriculum y formación del profesorado. . (VOL. 13, Nº 1.) Chile.

García, M. (2006). Políticas de inserción a la docencia: Del eslabón perdido al puente para el desarrollo profesional docente. Taller Internacional: Las Políticas de Inserción de los Nuevos Maestros en la Profesión Docente. Universidad de Bogotá, Colombia.

Jürgen Weller. (Marzo del 2006). Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias. Publicado en el Boletín red Etis nº 5. México D.F: CEPAL – Chile.

León, M. (2005). Informe preliminar, FLACSO-Universidad Politécnica Salesiana. Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador - CEPAL/GTZ.

Ministerio de Educación. (2012). Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura. Ecuador.

Murillo, J. y Román, M. (2008). Resultados de Aprendizaje en América Latina a partir de las Evaluaciones Nacionales. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa. Santiago, Chile: RINACE.

Rodríguez, E.Z. (2002). Un estudio sobre los profesores principiantes en el marco de la reforma de la educación secundaria en Uruguay. Revista Iberoamericana de Educación. (ISSN: 1681-5653). Centro Regional de Profesores del Litoral, Uruguay.

Sánchez, B. (2013). 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. Guía Didáctica -trabajo de fin de titulación. Primera edición (ISBN-978-9942-08-468-2). Loja, Ecuador: Editorial EDILOJA.

Sánchez, B.V. & Maldonado, B, M. (Octubre, 2011) Diseño y Evaluación de Proyectos. Guía Didáctica–Segunda edición (ISBN-978-9942-00-564-9). Loja, Ecuador: Editorial EDILOJA.

Vaillant, D. (Abril, 2009). Profesorado. Revista de currículum Y formación del profesorado: Políticas de Inserción a la docencia en América Latina. Chile.

## **6. ANEXO**

**Anexos 1: Ficha de contactos para titulados / empleadores**

<b>FICHA DE CONTACTOS PARA TITULADOS / EMPLEADORES</b>			
<b>OBJETIVO:</b>			
El objetivo de esta ficha es registrar los datos necesarios para los titulados/empleadores. La información la obtendrá en el primer diálogo telefónico o personal con los encuestados, o con alguna persona que pueda dar información sobre los mismos.			
<b>INSTRUCCIONES:</b>			
Llene con letra clara y legible una ficha con los datos requeridos del titulado y otra del empleador para su encuentro con cada uno de los encuestados (investigados).			
Nombres y apellidos del titulado:			
Nombres y apellidos del contacto:			
<b>El egresado se encuentra:</b>			
Fuera del país en:		En otra provincia:	
Provincia:		Ciudad:	
Dirección del domicilio:		Celular:	
Teléfono del domicilio:		Horas de contacto:	
Dirección del trabajo:		Horas de contacto:	
Dirección del trabajo:			
Medio de contacto	Teléfono ( )	Personalmente ( )	A través de amigos ( )
	Otros ( )		
Firma del titulado	Firma del Empleador	Sello del Empleador	



**4. SEXO:**

Masculino	Femenino

**5. MARQUE CON UNA X EN EL TIPO DE SOSTENIMIENTO Y DE EDUCACIÓN DEL COLEGIO DONDE USTED OBTUVO EL BACHILLERATO:**

5.1 SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO			
Fiscal	Fiscomisional	Particular	Municipal

5.2 TIPO DE EDUCACIÓN		
Regular	A distancia	Propios derechos

**6. INDIQUE EL NÚMERO DE TÍTULOS UNIVERSITARIOS OBTENIDOS (No incluya el título de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica):**

6.1 Pregrado		6.2 Posgrado		6.3 Ninguno	

**7. MARQUE CON UNA X EN LA SITUACIÓN LABORAL EN LA QUE SE ENCUENTRA:**

7.1	Trabajando en un puesto relacionado con los estudios universitarios obtenidos en la UTPL en la mención de Educación Básica.	
7.2	Trabajando en un puesto <b>no</b> relacionado con los estudios universitarios obtenidos en la UTPL en la mención de Educación Básica (Realizando otro trabajo no relacionado con la docencia).	
7.3	Realizando otros estudios relacionados a la educación.	
7.4	Buscando el primer empleo como docente.	
7.5	No trabajo en la actualidad.	

**8. SI TRABAJA EN LA DOCENCIA, INDIQUE EL NÚMERO DE AÑOS QUE EJERCE LA PROFESIÓN:**

--	--

**9. EN CASO DE QUE USTED NO EJERZA LA DOCENCIA, INDIQUE LA RAZÓN:**

--

**10. ¿QUÉ OTROS TRABAJOS REALIZA Y REPRESENTAN UN INGRESO ECONÓMICO PARA SU HOGAR?**

--

**NOTA:** A partir de la pregunta 11, si usted no trabaja en la docencia responda únicamente a las preguntas: 13, 14, 18 y 19.

**11. DE ACUERDO CON SUS AÑOS DE SERVICIO DOCENTE, INDIQUE CUÁNTOS AÑOS HA TRABAJADO EN CADA NIVEL DE FORMACIÓN:**

		<b>AÑOS DE SERVICIO</b>	<b>NINGUNO</b>
11.1	Educación Inicial		
11.2	Educación General Básica Elemental (2º, 3º, 4º años de EGB)		
11.3	Educación General Básica Media (5º, 6º, 7º años de EGB)		
11.4	Educación General Básica Superior (8º, 9º, 10º años de EGB)		
11.5	Bachillerato (1º, 2º, 3º)		
11.6	Bachillerato Técnico		
11.7	Instituto Tecnológico		
11.8	Superior (universidad)		
11.9	ONG´s		
11.10	Enseñanza no formal (Academias, alfabetización, capacitaciones...)		

**12. MARQUE CON UNA X EL CASILLERO QUE CORRESPONDA AL NUMERO DE ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS O INSTITUCIONES EN LOS QUE TRABAJA EN LA ACTUALIDAD:**

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4 o más</b>	<b>ninguno</b>

**13. SEÑALE EL CARGO ACTUAL QUE OCUPA DENTRO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVO O EMPRESA:**

13.1	Cargo directivo	
13.2	Cargo administrativo	
13.3	Cargo docente	
13.4	Cargo operativo	
13.5	Otro cargo	

**14. EN CASO DE QUE LA RESPUESTA ANTERIOR CORRESPONDA A "otro cargo" (ítem 13.5) INDÍQUE EL CARGO QUE DESEMPEÑA EN LA ACTUALIDAD:**

--

**15. INDIQUE EL TIPO DE CONTRATO LABORAL QUE POSEE Y EL TIPO DE SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO DONDE TRABAJA EN LA ACTUALIDAD:**

<b>15.1 TIPO DE CONTRATO LABORAL</b>						
Partida Fiscal	Contrato Civil de Prestación de Servicios Profesionales	Contrato laboral a tiempo parcial (2 a 7 horas diarias)	Contrato laboral a Prueba (3 meses)	Contrato Laboral indefinido	Contrato laboral temporal (máximo 6 meses)	Contrato laboral de remplazo (por el tiempo que dure el remplazo)

15.2 SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO			
Fiscal	Fiscomisional	Particular	Municipal

**16. EN CASO DE SER PROFESOR DE BACHILLERATO/UNIVERSIDAD INDIQUE LA ASIGNATURA QUE IMPARTE:**

--

**17. INDIQUE LOS AÑOS DE ENSEÑANZA GENERAL BÁSICA EN LOS QUE IMPARTE CLASES (1ro a décimo Año de Ed. Básica).**

1o.	2o.	3o.	4o.	5o.	6o.	7mo.	8vo.	9no.	10mo.	NO APLICA

**18. CON SU TÍTULO PROFESIONAL DOCENTE, ¿CUÁL ES UNA OPCIÓN DE TRABAJO?**

Enumere las opciones del 1 al 12 (sin repetir la numeración) considerando el título profesional docente obtenido en la UTP, tomando en cuenta que 1 es la que tiene mayor opción para ejercer el cargo y 12 es la que tiene menos posibilidades.

18.1	Rector o Director	
18.2	Gerente de ONG	
18.3	Consultor Educativo	
18.4	Cargo burocrático	
18.5	Investigador Educativo	
18.6	Docente de Educación Básica	
18.7	Docente de Bachillerato	
18.8	Docente Universitario	
18.9	Terapia psicopedagógica	
18.10	Tareas dirigidas	
18.11	Supervisor Zonal del Ministerio de Educación	
18.12	Docente de Institutos Pedagógicos	

**19. ¿QUÉ OTRA OPCIÓN DE TRABAJO PODRÍA USTED OBTENER CON SU TÍTULO DOCENTE Y QUE NO CONSTE ENTRE LAS ALTERNATIVAS DEL ÍTEM 17?.**

--

**20. RESPONDA A LAS SIGUIENTES CUESTIONES SIGUIENDO LA ESCALA DE SATISFACCIÓN PROPUESTA:**

<b>ESCALA DE SATISFACCIÓN</b>			
<b>Muy satisfecho</b>	<b>Medianamente satisfecho</b>	<b>Poco satisfecho</b>	<b>Nada satisfecho</b>
4	3	2	1

Empleando la escala descrita, elija una sola opción para cada ítem, que describa la satisfacción actual en cuanto a la actividad profesional a partir de la obtención de su título:

			<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>Satisfacción con</b>	20.1	Los estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia.				
	20.2	El progreso social gracias al ejercicio de la docencia.				
	20.3	El prestigio obtenido en el entorno laboral.				
	20.4	La posibilidad de ascensos laborales en la institución.				
	20.5	El salario docente acorde con las funciones realizadas				
	20.6	La diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula				
	20.7	La posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos.				
	20.8	La realización y/o crecimiento personal.				

**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	
<b>4</b>	<b>MUCHO O ALTO</b>
<b>3</b>	<b>BASTANTE</b>
<b>2</b>	<b>POCO</b>
<b>1</b>	<b>NADA</b>

- 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**

		TAREAS	FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
<b>I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDÁCTICOS</b>	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



CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

	TAREAS	FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
3	Planificar actividades de aula												
4	Ejecutar actividades de aula novedosas y creativas												
5	Organizar espacios de aula												
6	Elaborar recursos didácticos (materiales pedagógicos) diversos para la enseñanza de la asignatura												
7	Crear climas favorables de enseñanza - aprendizaje												
8	Dominar el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada												
9	Aplicar las didácticas específicas de la asignatura												
10	Aplicar la psicología de la educación en el aula												
11	Promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos												
12	Realizar actividades educativas extracurriculares con alumnos												
13	Aplicar estrategia de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencias												
14	Revisar las tareas estudiantiles												
15	Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan												
16	Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes												
17	Atender a las necesidades individuales de los estudiantes												
18	Conocer y aplicar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tic's) en el aula.												
a													



	TAREAS	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE FORMACIÓN
<b>IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVA</b>	31 Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones	1	2	3
	32 Ejercer funciones administrativas	1	2	3
	33 Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe	1	2	3
	34 Estudiar la realidad local y nacional	1	2	3
	35 Colaborar en la organización y gestión del Centro Educativo	1	2	3
	36 Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales	1	2	3
	37 Elaborar reglamentos internos de las comisiones	1	2	3
	38 Conocer y aplicar el Código de Convivencia	1	2	3
	d			
<b>V. INTERACCIÓN PROFESOR, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD</b>	39 Promover acciones de relación con la comunidad	1	2	3
	40 Colaborar en programas de desarrollo comunitario	1	2	3
	41 Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes	1	2	3
	42 Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución	1	2	3
	43 Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos	1	2	3
	44 Conocer el entorno social de los estudiantes	1	2	3
	45 Organizar eventos de integración dentro de la Institución	1	2	3
	46 Participar en programas sociales dentro de la Institución (Día de la familia, campeonato de deportes)	1	2	3
	47 Atender a los representantes legales de los estudiantes	1	2	3



CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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











#### **Anexos 4: Preguntas para directivos.**

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

**Anexos 5: Evidencias fotográficas.**



1257 Lic. José Domingo Calva Valladolid docente de Cuarto de Básica de la escuela Fiscal  
"Napo" Provincia Napo Cantón El Chaco.



1258-Lcda. Marlene Elizabeth Cando Tutaxi, docente del segundo de Básica y el Licenciado Guido Paredes Director de la Unidad Educativa Fiscal "Enrique Avelino Silva" de la provincia de Napo Cantón El Chaco.



1259-Licdo. Washington Evaristo Chacha Bravo Colegio Fiscal Técnico El Chaco en producción Avícola de la provincia de Napo ciudad El Chaco.



1260-Narcisa de Jesús Coca Jinez docente de Quinto de Básica Marleny Abad investigador y la hermana Directora de la Escuela Fiscomisional “Santa Marianita de Jesús” de la provincia de Napo Ciudad San Francisco de Borja.



1261-Licda. Ruth Verónica Correa Urcuango docente del Primer año de Básica, y el Licenciado Vicente Cruz Director de la Escuela Fiscomisional Manuel Villavicencio provincia de Napo Parroquia Cuyuja.



El Patio de La Escuela Manuel Villavicencio.



1262-Licda.Rosa Judith Costales Velasteguí docente de Segundo de Básica y la Licenciada Directora de la Escuela Fiscal "General Eloy Alfaro" provincia de Napo Ciudad Tena.



1263-Licdo. Segundo Bolívar Costales Velasteguí -Director de la Escuela Fiscal de Educación Básica "Elicio Olalla Proaño" provincia de Napo Ciudad Tena.

**Anexos 6:** Solicitud para directivos de los centros educativos

## **Universidad Técnica Particular de Loja**

*La Universidad Católica de Loja*

**Modalidad Abierta y a Distancia**

**ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

Señor.

**DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO**

En su despacho

De mi consideración

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

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

Son:

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

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

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

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

**Atentamente;**

Mgs. Verónica Sánchez Burneo

**COORDINADORA DE TITULACIÓN**

**CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

## **Anexos 7: Carta para titulados de la UTPL**

### **Universidad Técnica Particular de Loja**

*La Universidad Católica de Loja*

**Modalidad Abierta y a Distancia**

**ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

Señor.

**TITULADO(A) DE LA UTPL**

En su despacho

De mi consideración:

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

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

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

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

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

**Atentamente**

Mgs. Verónica Sánchez Burneo

**COORDINADORA DE TITULACIÓN**

**CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**