



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

**La Universidad Católica de Loja**

**ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA**

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

**MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA**

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

**TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN**

**AUTOR:** Bravo Cabrera, Víctor Manuel

**DIRECTORA:** Minga Vallejo, Ruth Elizabeth, Mgs.

**CENTRO UNIVERSITARIO CARIAMANGA**

**2013**

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

Mgs.

Ruth Elizabeth Minga Vallejo.

**DOCENTE DE LA TITULACIÓN**

El presente trabajo de fin de titulación: “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 Bravo Cabrera Víctor Manuel; ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, diciembre de 2013

f).....

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Bravo Cabrera Víctor Manuel declaro ser autor del presente trabajo de fin de titulación: “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 la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo Ruth Elizabeth Minga Vallejo directora del presente trabajo: y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....

**Autor:** Bravo Cabrera Víctor Manuel

**Cédula:** 1103290209

## **DEDICATORIA**

A Dios y a la Virgen por brindarme la oportunidad y la dicha de la vida, al darme los medios necesarios para continuar mi formación, y siendo un apoyo incondicional para lograrlo ya que sin ellos no hubiera sido posible.

A mi familia que me acompañaron a lo largo del camino, brindándome la fuerza necesaria para continuar y así mismo ayudándome en lo que fuera posible, dándome consejos y orientación, estoy muy agradecido especialmente a mi hermano Leoncio por su apoyo incondicional gracias.

A mis hijos Ronald, María y a mi pequeño Víctor Johel que ha sido mi inspiración y la mayor razón para continuar con este trabajo.

Víctor Manuel Bravo Cabrera

## **AGRADECIMIENTO**

Este trabajo no hubiera sido posible sin la colaboración desinteresada de todas las personas a quienes quiero agradecer sinceramente.

A todos los titulados y directivos de los centros educativos de Zapotillo, Alamor, Macará Calvas, Chaguarpamba, Machala y Loja, que participaron al contestar las encuestas y entrevistas.

A las asesoras Mgs. Ruth Minga - Mgs. Verónica Sánchez que acompañaron este proceso y a mi familia por su apoyo incondicional.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE	vi
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO	6
1.1. El debate sobre las competencias	7
1.2. Los procesos de inserción laboral de titulados universitarios en España	9
1.3. Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura	11
1.4. La inserción profesional de los docentes	13
1.5. Nuevas formas, nuevos actores y nuevas dinámicas de la privatización en educación	15
1.6. Políticas de inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente	17
1.7. Inserción laboral de jóvenes: Expectativas, demanda laboral y trayectorias	19
1.8. Inserción laboral en la docencia	21
1.9. Género, formación e inserción laboral en América Latina	23
1.10. Políticas, programas y proyectos de inserción laboral de inserción laboral para la juventud del Ecuador	25
2. METODOLOGÍA	27
2.1. Diseño de la investigación	28
2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	28
2.3. Preguntas de investigación	30
2.4. Contexto	30
2.5. Población y muestra	31
2.6. Recursos	31
2.7. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos	32

3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	34
3.1. Características de los titulados: individuales, académicas y laborales	35
3.1.1. Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta	35
3.1.1.1. Ubicación geográfica (nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad)	35
3.1.1.2. Edad	36
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	39
3.1.2.3. Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura	40
3.1.3. Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación	41
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	41
3.1.3.2. Número de establecimientos en los que trabaja el titulado	42
3.1.3.3. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral	43
3.1.3.4. Características del trabajo actual	44
3.2. Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral	45
3.2.1. Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado	45
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	45
3.3. Valoración docente de la profesión	46
3.3.1. Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado	46
3.4. Satisfacción docente	47
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	49
3.5.1. Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado	49



## RESUMEN

La presente investigación titulada: Propuesta de Intervención Educativa a partir del Estudio de Casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la Mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, se la realizó con siete titulados de esta universidad que se encontraban en Alamor, Zapotillo, Macará, Calvas, Chaguarpamba, Loja y Machala.

Este proceso investigativo se realizó con encuestas a los titulados y empleadores que en su mayoría ya tenían nombramiento y estaban muy satisfechos con el trabajo que desempeñaban. Así mismo se evidenció que gran parte laboraban en instituciones fiscales; se pudo identificar un buen rendimiento en los aspectos metodológicos didácticos, autoevaluación de la práctica docente, investigación educativa, actividades académicas, interacción con padres de familia y comunidad, trabajo en equipo.

Como conclusión general se obtiene que los titulados requieren actividades de formación relacionados a cursos de actualización para estar mejor preparados y poder ser más competitivos ante las nuevas generaciones. Por esta razón la propuesta de intervención está encaminada a que los titulados se capaciten en cursos de inglés para mejorar la calidad educativa ecuatoriana.

**Palabras Claves:** Investigación, Propuesta, Intervención, Formación, Calidad.

## ABSTRACT

This research entitled: Educational Intervention Proposal from Case Studies in the Bachelor of Science in Education in Basic Education Mention Technical University of Loja, it was made with seven graduates of this university who were in Alamor Zapotillo Macara, Bald, Chaguarpamba, Loja and Machala.

This research process was conducted with surveys graduates and employers who mostly already had appointment and were very satisfied with the work they performed. It also became clear that much worked in fiscal institutions, are able to identify a good performance in teaching methodological aspects, self-assessment of teaching practice, educational research, academic activities, interaction with parents and community, teamwork.

As a general conclusion is obtained that graduates require related training refresher courses to be better prepared and to be more competitive in the new generations. For this reason the proposed intervention is aimed at graduates who are trained in English courses to improve the quality of education in Ecuador.

**Keywords:** Research, Proposal, Intervention, Training, Quality

## INTRODUCCIÓN

La formación profesional en la actualidad en nuestro país tiene gran importancia, por tal motivo la Universidad Técnica Particular de Loja tiene como misión la de potenciar los procesos de formación humana y profesional, de manera que los titulados estén en condiciones de enfrentar con éxito los desafíos que la labor profesional exige y que sean capaces de proyectarse a futuro.

Además se debe de tomar en cuenta que los continuos cambios experimentados en aula al momento de ejercer la docencia son cada vez mayores más acelerados, por lo que se requiere información periódica y precisa para actualizar los conocimientos, las habilidades y destrezas que los empleadores y la sociedad exigen de los profesionales docentes, en búsqueda de una educación de calidad.

Esto se logra con el conocimiento de las necesidades de formación que los docentes requieren.

Por ello el propósito central del presente trabajo, ha sido plantear 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 (UTPL).

Para lo cual se ha realizado una revisión exhaustiva de diversas investigaciones relacionadas a la temática y problemas de investigación que motivan nuestro estudio, en este trabajo se presenta un marco teórico basado en la inserción laboral de docentes en diversos países, competencias en el docente de hoy, estándares de calidad educativa en nuestro país, privatización en la Educación, así como políticas, programas y proyectos de fomento de la inserción laboral de los y las jóvenes en el Ecuador.

Cabe mencionar que en años anteriores se realizó un primer estudio a los titulados de todas las menciones de Ciencias de la Educación en el período 2005 – 2010, el cual supuso un primer paso y una fuente de información sobre la inserción laboral y el diagnóstico de necesidades formativas de los titulados en Ciencias de la Educación.

El presente estudio se considera la continuidad de la investigación realizada, siendo importante el desarrollo de estudios específicos en cada una de las titulaciones.

La importancia de esta investigación para la Universidad Técnica Particular de Loja, está en que este trabajo ayuda a la formación de los nuevos docentes, en el cual se observan las fortalezas y debilidades de los titulados, para así poder brindar una educación de calidad.

Para los titulados es de valiosa importancia ya que éste seguimiento que se hace, ayuda a que se sigan preparando y capacitando en lo que más les hace falta. De igual manera para quienes son directores, esto les ayuda por cuanto les permite mejorar la calidad educativa de la institución donde laboran.

Como investigador es de suma importancia ya que con ello se adquiere experiencia, tanto de los titulados como de los directores, para así poder enriquecer nuestra formación profesional.

Esta investigación contribuye a toda la comunidad educativa y a la sociedad en general, porque permite hacer conciencia de la exigente formación del docente en nuestros días y para esto hay que actualizarse, innovarse y capacitarse diariamente, porque cada día avanza la ciencia y la tecnología, y si no estamos bien preparados nos quedamos rezagados en el mundo del analfabetismo tecnológico.

Para ésta investigación se exigieron gastos económicos y recursos humanos, se contó con docentes que laboraban en los cantones de Alamor, Zapotillo, Macará, Calvas, Chaguarpamba, Loja y Machala, los cuales colaboraron con la información requerida para que se haga más ágil este proceso investigativo.

Los objetivos específicos de este trabajo fueron:

- Caracterizar el puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.
- 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 los empleadores.
- Conocer la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.

- Conocer la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.
- Conocer el nivel de formación que tienen los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.
- Realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la universidad Técnica Particular de Loja.

Estos objetivos se alcanzaron gracias a la recopilación de información obtenida con lo cual se pudo verificar con claridad cada uno de los resultados y ver los porcentajes, constatando que la mayoría de los titulados se encuentran ubicados como docentes, desempeñando de esta manera su profesión universitaria en la cual se capacitaron.

En esta investigación se abarcó la síntesis teoría del material bibliográfico en base a los 10 artículos consultados; además se hizo un acercamiento directo con cada uno de los participantes antes mencionados a través del diálogo, entrevistas y encuestas personalizadas.

Para la metodología se trabajó con el método descriptivo, a través del cual se facilitó la descripción de lo observado durante el desarrollo del mismo, el método analítico sirvió para analizar la información que se recolectó a través de las encuestas y entrevistas aplicadas a los titulados y directivos, y el método estadístico permitió tabular y generar las respectivas tablas para su interpretación y análisis, con cual se redactó las conclusiones y recomendaciones.

Queda abierta la invitación al lector a revisar el presente trabajo, así mismo se reserva el derecho a emitir críticas respecto del mismo, esperando que esta investigación sirva al conocimiento y quien lo esté leyendo encuentre lo que está buscando.

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

## 1.1. Síntesis del artículo: El debate sobre las competencias

Alonso Benito, L. E., Fernández Rodríguez, C. J., & Nyssen González, J. M., (2009)

Barnett (2001), citado por Alonso Benito, L. E., Fernández Rodríguez, C. J., & Nyssen González, J. M. (2009) señala que las competencias eran consideradas a nivel académico como el dominio de una disciplina de conocimiento por parte del estudiante, pero hoy en día esta definición ha sido cambiada por otra de carácter más operacional, la cual enfatiza especialmente la utilización de la práctica, es decir a nivel de trabajo en la empresa o institución donde se labore.

Las competencias son muy importantes al momento de desenvolverse en un puesto laboral porque se toma en cuenta algunos elementos como son las habilidades, destrezas, la técnica o la flexibilidad para desenvolverse por encima de otras personas como la crítica o la interdisciplinariedad, así también las cualidades individuales de carácter académico, profesional, ético y social, lo cual permite que el docente que las posee sea capaz de desarrollar cualquier trabajo o función que le sea encomendado en base a su perfil profesional. En la actualidad es muy importante que los docentes cuenten con competencias para que lleven a cabo transformaciones en la calidad de educación y que sean capaces de generar y conducir cambios en la sociedad en donde se desenvuelven profesionalmente.

Pero cabe recalcar que no es necesario exigir que los docentes posean todas las competencias, por lo cual la mejor alternativa es generar equipos de trabajo para que interactúen entre ellos. También se puede decir que existe deficiencia en las competencias ya que aún existen algunos espacios educativos que requieren hacer cambios, para que los docentes enfrenten y se encaminen a las nuevas demandas de hoy en día.

“Los objetivos del pleno empleo, la calidad del trabajo, la productividad laboral y la cohesión social sólo pueden alcanzarse si se reflejan en prioridades claras: (...) incrementar la inversión en capital humano mediante mejor educación y el desarrollo de aptitudes y competencias”. (European Council, 2007, citado por Alonso Benito, L. E. et al., 2009).

“(…) la independencia y la autonomía de las universidades garantizan que los sistemas de enseñanza superior y de investigación puedan adaptarse en todo momento a las nuevas necesidades, a las expectativas de la sociedad y a la evolución de los conocimientos científicos”. (Declaración de Bolonia, 1999, citado por Alonso Benito, L. E. et al., 2009).

La educación universitaria debe de mejorar su pensum académico para que formen profesionales en la docencia que sean capaces de admitir y permitir cambios que irán en beneficio tanto de ellos como de la sociedad, debido a lo cual la educación debe de orientarse a que el aprendizaje – enseñanza sea de calidad.

En alguno casos los titulados al momento de ejercer su profesión tienen grandes dificultades debido a que las universidades no cuentan con pensum flexible a cambios, perjudicando de esta manera a los docentes ya que se quedan con conocimientos obsoletos, lo cual los perjudica al momento de optar por un puesto de trabajo, ya que les toca actualizarse.

En 1998, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura manifiesta que las instituciones educativas superiores deber ofrecer un aprendizaje significativo acorde con los avances globalizados que se dan en la actualidad, ya que a diario en la educación hay cambios y también debe de existir una construcción permanente de las competencias, las cuales deben ser explícitamente adecuadas para poder construir una sociedad con desarrollo que vaya encaminada a mejorar la educación.

Todas las universidades están ligadas a un conjunto de competencias didácticas las cuales deben estar en un proceso de mejoramiento continuo para que la educación sea significativa y además las universidades tienen que tener una formación más real para, la cual debe de estar encaminada a la práctica ya que debe existir un conocimiento tanto teórico como práctico para que los docentes al momento de abandonar las aulas sepan a qué se van enfrentar en la sociedad porque no es suficiente con que cuenten con conocimientos académicos, ya que la mayoría de las instituciones y empresas son exigentes al momento de contratar profesionales.

Para el universitario, las peticiones de la empresa o institución en lo que tiene que ver con la experiencia y los idiomas en algunos casos se consideran imposibles de cumplir, ya que son demasiado exigentes. Critican además los procesos de selección que a su juicio son muchas veces injustos.

Se tiende a considerar que la formación universitaria puede generar un exceso de expectativas y exigencias laborales para los primeros períodos de inserción productiva en las empresas. Muchas veces este exceso de exigencias o, incluso, el desenfoco sobre lo que puede ofrecer la actividad laboral real, se considera uno de los grandes obstáculos reales para el desempeño eficiente de las cualificaciones adquiridas en el período formativo.

## **1.2. Síntesis del artículo: Los procesos de inserción laboral de titulados universitarios en España**

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

Para la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (2009), “el mercado de trabajo ha vivido grandes transformaciones en los últimos años en una economía en continuo proceso de innovación y de cambio. La creciente flexibilidad del mercado demanda trabajadores diferentes a los de épocas anteriores” (p. 18)

Todo profesional debe de ser flexible para una sociedad del conocimiento, con nuevas habilidades profesionales para enfrentar las dificultades que se le presente durante la inserción al trabajo. Hoy en día ha habido grandes cambios en los procesos educativos ya que se busca que vayan en base a las necesidades del mercado laboral para que se enfrenten a una inserción competitiva. Los titulados universitarios tienen que enfrentar algunos factores que pueden ayudarlos y facilitarles el acceso a un trabajo como también pueden obstaculizarlos. En el caso de la inserción laboral de los jóvenes se puede manifestar que es un fenómeno que depende del contexto educativo, geográfico, social y político, los cuales juegan un papel indispensable e importante en el proceso de inserción en el mercado laboral.

Los titulados tienen que tener en cuenta que al momento de presentarse a un puesto de trabajo deben de contar con excelencia profesional especializada, flexibilidad funcional y dinamismo profesional, gestión de la innovación y del conocimiento, visión internacional y disposición a la movilidad residencial laboral y movilización de recursos humanos.

Se puede decir que la formación universitaria no siempre ayuda a encontrar un trabajo rápido, al menos no como era en años anteriores, cuando los titulados universitarios entran ya enfrentarse a la realidad que les espera en la sociedad tienen muchos sentimientos encontrados como son el miedo, temor e inhibición; de ello la mayoría de los titulados expresa una valoración negativa de la universidad.

En la mayoría de instituciones educativas o empresas exigen que los postulantes a desempeñar el trabajo cuenten con una experiencia laboral, pero esto es algo ilógico que se dé debido a que recién dejan las aulas universitarias para adentrarse a desempeñar su profesión, lo cual dificulta el acceso a conseguir un empleo acorde a su perfil profesional ocasionando de esta manera que se dé el desempleo o el subempleo.

En 2009, el estudio de la Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación manifestó que el momento inaugural del proceso de inserción laboral es el final del período universitario. Es en donde deben de enfrentar la búsqueda de un trabajo el cual supone un momento de transición, de cambio, de metamorfosis, pues se trata de intentar el paso de una categoría social determinada por una tarea siempre enfocada hacia una aplicación futura, la de estudiante, a otra que se presume como definitiva: la de trabajador adulto. Igualmente, la consecución de un empleo supone la incorporación al grupo social de activos, abandonando la condición de dependencia económica del hogar paterno que caracteriza a la mayor parte de los universitarios a ya poder tener ellos un sustento económico para independizarse.

Después que los titulados terminen la carrera universitaria es momento de empezar a buscar un empleo para lo cual es importante resaltar como primera característica que durante la inserción laboral que se presenta en este proceso de transición es la carga psicológica que conlleva, debido que los universitarios pasar a la adultez madura y adquieren una autonomía personal.

Como segunda característica que se presenta es la situación de desventaja de los títulos actuales con respecto a otros titulados y otras épocas, y la última característica que se da es el paso de la universidad al mundo del trabajo, se vive y experimenta de maneras diversas.

Al interpretar el estudio de la Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación (2009) manifiestan que “la edad es un signo de excelencia respecto a los estudios: existe siempre la posibilidad de que las empresas u otros potenciales contratadores hagan una lectura de la edad en el sentido de que la mayor edad y la postergación de la finalización de los estudios responda a una menor capacidad intelectual” (p. 59)

Las instituciones educativas en la actualidad prefieren contratar profesionales cuando son más jóvenes para formarles ellas mismas, debido que a edad más tardías implican más gastos y más tiempo para adaptarlos al trabajo que van a desempeñar. Pero cabe destacar que los docentes jóvenes son más dinámicos tienen más entusiasmo e ilusión, motivan y conectan mejor con los estudiantes, debido a que tienden a identificarse con ellos y esto aumenta en algunos casos el rendimiento.

Sin embargo es mejor contar con la experiencia docente ya que los profesores maduros rinden y son más responsables que los docentes jóvenes.

### **1.3. Síntesis del artículo: Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura**

Ministerio de Educación del Ecuador, (2012)

Para la Constitución Política del Ecuador (2008), citado por el Ministerio de Educación del Ecuador (2012), manifiesta que “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible del estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social” (p. 6)

El Ministerio de Educación del Ecuador para lograr que la educación que ofrece el Estado Ecuatoriano sea de calidad y vaya enfocada a que se respete el de derecho de las personas a una educación sin discriminación alguna se enfoca y propone los estándares de calidad educativa, ya que a través de ellos se podrá ayudar a orientar, a supervisar, apoyar y sobre todo a monitorear el desempeño de los actores que intervienen en el sistema educativo, para que de esta manera se ofrezca una educación de calidad.

De esta manera se logrará que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados ya que la educación se encuentra en continuo mejoramiento.

En 2012, el Ministerio de Educación del Ecuador implementó los estándares de calidad educativa los cuales son descripciones de los logros de aprendizaje y constituyen referentes o metas comunes que los estudiantes deben lograr a lo largo de toda su trayectoria estudiantil en las instituciones educativas.

Este fin o propósito se logra con docentes bien preparados en los diferentes ámbitos, ya sea en lo pedagógico, tecnológico, administrativo, conocimientos específicos en la inclusión con los estudiantes etc. Toda ésta actividad humana debe ser efectiva optimizando al máximo los recursos tanto humanos como económicos, para contribuir a alcanzar las metas e ideales propuestos teniendo una sociedad democrática, armónica, solidaria, intercultural, próspera, y con igualdad de oportunidades para todos y todas.

Los estándares de calidad educativa sirven para: proveer información a las familias para que puedan exigir educación de calidad; dar información a los actores del sistema educativo para que puedan determinar que deben aprender los estudiantes, cómo debe ser un buen docente y un buen directivo; realizar procesos de autoevaluación; diseñar estrategias de mejoramiento o fortalecimiento; ofrecer apoyo y asesoría a los actores e instituciones del

sistema educativo; crear sistemas de certificación educativa para profesionales e instituciones; realizar ajustes a libros de texto, guías pedagógicas y materiales didácticos; mejorar las políticas y procesos relacionados con los profesionales de la educación.

En su página web, El Ministerio de Educación del Ecuador (2012) expresa que se toman en cuenta los siguientes tipos de estándares:

- ✓ Los estándares de gestión escolar son los procesos de gestión y prácticas institucionales los cuales contribuyen especialmente a la formación deseada de los estudiantes y al desarrollo profesional de los actores de la institución educativa.
- ✓ Los estándares de desempeño profesional son formas detalladas de lo que debe hacer un profesional educativo competente, es decir son las indicaciones para obtener la formación deseada en los estudiantes. Dentro de estos estándares también se encuentran los de desempeño profesional de directivos y docentes.
- ✓ Los estándares de aprendizaje son descripciones de los logros de aprendizaje que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de su vida estudiantil, es decir desde que inician la educación general básica hasta el bachillerato general unificado.
- ✓ Los estándares de infraestructura escolar son los requisitos esenciales, orientados a determinar las particularidades que los espacios y ambientes escolares deben poseer para contribuir al alcance de resultados óptimos en la formación de los estudiantes y en la efectividad de la labor docente.

Los estándares de calidad educativa son muy importantes en la educación porque le permiten establecer un modelo o regla de medida a seguir para que la educación sea de calidad, permitiéndoles que se organicen y se desarrollen procesos de gestión para mejorar la enseñanza – aprendizaje de los estudiantes, los cuales contribuirán también a que todo el personal educativo se desenvuelva y desarrolle profesionalmente, logrando de esta manera que la institución educativa alcance un funcionamiento óptimo.

Los estándares deben ser establecidos con la única finalidad de contar con una referencia para que se pueda llegar a identificar a tiempo las variaciones que se vayan presentando a lo largo de todo el año escolar, y en caso de presentarse algún inconveniente o problema tomar las medidas correctivas necesarias para que no se vuelvan a repetir en un futuro próximo.

#### **1.4. Síntesis del artículo: La inserción profesional de los docentes**

Avalos, B., (2009)

El estudio de “la primera inserción docente cobró importancia marcada a partir de los años ochenta” (Avalos, B. 2009, p 45).

La experiencia de inserción como parte de la socialización docente, se ha puesto particular atención en su efecto sobre la configuración o reconfiguración de la identidad profesional. Con respecto a lo que tiene que ver con la oportunidad de que los docentes se inserten a la sociedad a ejercer su profesión tiene sus dificultades debido a que existen una sobreproducción de profesores, ocasionando que exista un exceso de oferta de profesores nuevos.

Por lo cual debería existir mayor regularización para que los docentes puedan encontrar un trabajo acorde a su perfil profesional y para de esta forma no se encuentren rotando de establecimiento en establecimiento hasta que logre su inserción profesional.

La inserción profesional de los docentes en la enseñanza, es un lapso de tiempo que abarca los primeros años, en los cuales los titulados en la docencia deben de realizar la transición desde estudiantes a docentes. Es un tiempo donde se les presenta dificultades, tensiones y aprendizajes extensivos en diferentes contextos que en algunos casos son completamente desconocidos.

Durante la inserción los docentes entran en un proceso de desarrollo profesional donde encuentran su autonomía.

Para Avalos, B. (2009), “en cuanto a las condiciones de trabajo, en los sistemas de muchos países latinoamericanos la inserción de los nuevos profesores no significa menor carga docente (en caso de contrato de tiempo completo) y puede significar, una carga doblemente alta” (p. 49)

A un inicio los nuevos docentes no están muy capacitados, por lo que tiene cierta dificultad en preparar sus clases en unas áreas, ya que con el pasar del tiempo adquiere su propia identidad profesional y habilidad para enseñar, por lo que sería necesario que den más tiempo a los profesores más antiguos para que observen sus clases y vean sus debilidades y mejoren.

Los docentes al inicio de ejercer su profesión tienen dificultades solo por el hecho de ser docente novel, ya que pueden llegar a cometer algunos errores.

Los docentes hoy en día cuentan con contratos de trabajo temporal y en la mayoría de las situaciones deben de trabajar en más de un establecimiento para completar con la carga horaria, lo cual hace que exista una mayor dificultad para trasladarse de una institución educativa a otra, para poder obtener una remuneración aceptable a sus horas de trabajo diario.

La inserción profesional del profesor novel a la sociedad es una etapa clave en la configuración de su identidad como docente, la identidad no se refiere a un alma o esencia con la que se nace, sino al proceso de construcción en la que las personas se van definiendo a sí mismos (Avalos, B., 2002)

Lo cual quiere decir que la identidad profesional de los titulados docentes es un proceso de construcción personal de sentido, respecto al trabajo de enseñanza y la asunción del mismo como una tarea de por lo menos a mediano plazo, la cual se base en factores de decisión o motivación personal por la enseñanza.

Los profesores noveles tienen grandes dificultades al momento de la inserción laboral, ya que al incorporarse al sistema educativo inicia un período donde debe de irse adaptando y acomodando a su nueva función como docente, la adaptación del docente depende de la capacidad personal y de la formación que tenga.

Ser un profesor novel tiene sus virtudes y ventajas, ya que cuenta con afán y sobre todo tiene voluntad de trabajar y dar lo mejor de sí, poniendo en práctica todo lo aprendido que ira en beneficio de mejorar la educación.

Durante el transcurso de adaptación de la profesionalización el docente se forma y va consolidando sus virtudes, costumbres, hábitos y actitudes profesionales, ya que va adquiriendo experiencia con los errores cometidos los cuales después de un tiempo se convierten en aciertos, logrando de esta manera que la enseñanza aprendizaje sea significativa para los estudiantes, favoreciendo mucho a la educación ya que es lo que el Ministerio de Educación del Ecuador está buscando.

### **1.5. Síntesis del artículo: Nuevas formas, nuevos actores y nuevas dinámicas de la privatización en educación**

Luengo Navas, J., Olmedo, A., Santa Cruz Grau, E., & Saura Casanova, G., (2012)

Las administraciones educativas de la mayoría de países han visto como se ha instalado el neoliberalismo como ideología, forma de gobierno o conjunto de medidas políticas para resolver situaciones determinadas (Steger y Roy, 2011, citado por Luengo Navas, J., Olmedo, A., Santa Cruz Grau, E., & Saura Casanova, G., 2012)

La privatización de educación se enfoca a que los ambientes de competencia y selectivos ya que en estas instituciones solo asisten estudiantes de una buena posición económica, social, mayores capacidades y habilidades. Lo cual lo único que ocasiona es que exista una desigualdad, porque para ingresar a una institución privada van a tener que cumplir con ciertos requisitos y lo primero que se observa es la desigualdad social que se va a generar con la privatización en educación.

Unos de los principales efectos que se observa con la privatización en la educación son los procesos democráticos en la misma.

Aunque es cierto que los estudios sobre las políticas educativas de privatización se han sucedido a lo largo de las últimas décadas, ésta sigue siendo una temática de estudio de interés central hoy en día.

Su actualidad se debe, en buena medida, al carácter global y al incremento en el ritmo de aplicación de las distintas medidas de privatización (Ball y Youdell, 2007; Burch, 2009, citado por Luengo Navas, J. et al., 2012), particularmente en el contexto de crisis económica y fiscal en el cual nos encontramos sumidos.

La educación privada hace referencia que se encuentra en manos particulares, los cuales son responsables de todo lo que suceda en la educación como es de los éxitos o fracasos que se presenten.

Existe una gran diferencia entre la educación privada y la educación pública, ya que la primera todos los gastos generados en las instituciones es pagada por los padres de familia y la segunda en cambio los gastos por este servicio es pagada por el estado o por organizaciones internacionales.

Por cuanto en la educación privada los padres de familia tienen derecho a elegir y controlar la educación, porque de ellos depende la calidad de servicio que se ofrezca en dicho establecimiento y así lograr una educación de calidad y que se enfoque a lo que ellos quieren para sus hijos.

El trabajo de Álvaro Choi y Jorge Calero aporta nuevas evidencias en torno a la elección de centro, uno de los principales mecanismos de privatización de la educación en su vertiente endógena.

Utilizando los resultados de España en la prueba PISA 2009, relacionan el rendimiento académico y la titularidad del centro. Los resultados muestran que la aparente superioridad académica de los centros de titularidad privada sobre los públicos, se anula si se tiene en cuenta el estatus económico y sociocultural de los estudiantes y sus familias de los centros públicos y privados.

Por lo cual no tendría nada que ver con la calidad u organización de recursos los que explican un menor rendimiento de los establecimientos públicos, sino la diversidad del alumnado que escolarizan debido a los siguientes factores como son el origen inmigrante, nivel socioeconómico reducido, biografías de fracaso escolar, etc., ocasionando como consecuencia de la mayor responsabilidad social que corresponde a las instituciones públicas.

Los establecimientos educativos despliegan un sinnúmero de estrategias en el contexto de políticas que apuestan por conseguir estudiantes suficientes, atraer buenos alumnos que aseguren excelentes resultados en las pruebas de rendimiento y así evitar el posible cierre de la institución.

Esto forma parte de una tecnología de mercado que lesiona las iniciativas pedagógicas que deben surgir desde la propia comunidad educativa para dar respuestas a las necesidades educativas reales que tienen que ver con la formación de ciudadanos y ciudadanas.

Por otro lado, cuando se analizan los resultados de las pruebas estandarizadas se advierte una gran variabilidad en los resultados (los centros que obtienen mejor puntuación no mantienen la posición en el tiempo), lo que indica que este tipo de mediciones son poco estables y poseen escasa validez como medio para informar a los padres, pero sí cumplen un papel básico al servicio de los intereses del libre mercado.

## **1.6. Síntesis del artículo: Políticas de inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente**

Vaillant, D., (2009)

En 2009, Vaillant, D. expresa que durante los años 80 y 90, casi todos los países latinoamericanos impulsaron grandes transformaciones las cuales llevaron a un escenario educativo actual y bastante más favorable que el de décadas pasadas no había ocurrido.

Las reformas educativas que se dieron se caracterizaron principalmente por la introducción de cambios institucionales; por la adopción de sistemas de medición de calidad y evaluación de resultados del aprendizaje, por la revisión de contenidos curriculares; por los intentos por mejorar las capacidades de gestión y ofrecer incentivos a los maestros; por ciertos éxitos en la aplicación de estrategias para mejorar la equidad, calidad de la enseñanza y el rendimiento interno del sistema educativo.

Sin embargo todos los esfuerzos realizados no sirvieron para garantizar un desarrollo educativo sostenido en los países de la región. En la realidad educativa es difícil de transformar por lo que persisten las desigualdades respecto a la distribución de oportunidades educativas y el rendimiento sigue siendo bajo, la clave para que los aprendizajes sean significativos está en la enseñanza.

Para Vaillant, D. (2007), “es difícil medir el reconocimiento de una profesión por parte de la sociedad y más aún su prestigio social. En general, se dice que una profesión goza de cierta valoración social cuando sus representantes ofrecen un servicio que la sociedad aprecia y considera importante” (p. 32)

Por lo cual los docentes deben tener una buena preparación profesional para que los aprendizajes impartidos a los estudiantes sean significativos ya que de ellos depende que la educación sea de calidad, por cuanto hoy en día es lo que el Ministerio de Educación busca.

Los países de Latinoamérica se caracterizan por presentar dificultades en su entorno profesional ya que no saben incentivar a los docentes para conservarlos.

Los docentes no cuentan con las condiciones de trabajo necesarias ya que a menudo son inadecuadas debido a que existen serios problemas en la estructura de remuneración e incentivos (Vaillant, D., 2007).

Los ministerios de educación son por lo general los empleadores más importantes, que tiene un país, porque son ellos los encargados en seleccionar a los docentes capacitados para que ocupen una plaza de trabajo, hoy en día en la mayoría de los países de América Latina se los selecciona a través de procesos de pruebas en los cuales se mide el desempeño profesional del docente. Las condiciones laborales, el desarrollo profesional docente y la evaluación de la tarea de enseñar, forman parte de un continuo proceso para mantenerlos actualizados y capacitados para dar sus clases, ya que en la actualidad diariamente hay avances en la educación y todo lo que tenga que ver con ella.

Hoy en día la docencia ha tenido una gran transformación en la sociedad, debido a que la mayoría opinan que esta carrera no atrae a los mejores candidatos sino a los que no tienen otra opción más o no se sienten suficiente capacitados para desempeñar otra profesión. Por lo cual ingresan las Universidades o Institutos de Formación de docentes tienen en promedio el peor historial educativo que quienes acceden a otros estudios valorizados socialmente. Afectado considerablemente a los docentes que si se sienten capacitados para desempeñar esta profesión, por lo que las autoridades educativas están haciendo cambios evaluando a los que verdaderamente están capacitados y preparados para ocupar los mejores puestos y así ofrecer una educación de calidad, ya que es lo que en la actualidad buscan los Ministerios de Educación de todos los países de América Latina.

En su obra maestra, Bullough (2000), citado por Vaillant, D. (2012) 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.

En la primera fase, el aspirante adquiere una idea de la enseñanza, luego de años de observación espontánea a su paso por la escuela. Durante la formación inicial, los candidatos a docentes viven una etapa de preparación teórica y otra de prácticas de enseñanza que suele ser sobre-estimada. La última fase corresponde a los primeros años de docencia. A las diversas fases en el proceso de convertirse en docente se corresponden diversas líneas de investigación entre las cuales las que examinan el pre-entrenamiento, es decir las experiencias de enseñanza previas que los aspirantes a docente han vivido en su condición de estudiantes; las que estudian la formación inicial, que es la etapa de preparación formal en una institución específica de formación de docencia; las que se interesan por la inserción, marcada por los primeros años de ejercicio profesional de los noveles profesores; y aquellas que consideran el desarrollo profesional y al perfeccionamiento de la enseñanza.

## **1.7. Síntesis del artículo: Inserción laboral de jóvenes: Expectativas, demanda laboral y trayectorias**

Weller, J., (2006)

En 2006, Weller, J., se enfoca en el proyecto “Integración de jóvenes al mercado laboral”, llevado a cabo por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) entre 2003 y 2005, para analizar los procesos de inserción laboral de los jóvenes en Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú.

En la mayoría de los países la demanda laboral ha sido débil esencialmente determinada por la modesta expansión de la actividad económica. Específicamente las condiciones de inserción laboral de los jóvenes más calificados en términos generales son más favorables que las de los jóvenes con niveles educativos más bajos. Los docentes jóvenes al momento de terminar sus estudios empiezan a buscar un trabajo laboral y en donde tienen dificultad por cuestión de su edad ya que no cuentan con las expectativas y experiencias que tienen los docentes maduros.

Weller, J., (2006) manifestó que se desarrollan diferentes tipos de propuestas para promover la inserción laboral de los jóvenes, ya que cuando se encuentran en esta edad es difícil encontrar un trabajo rápidamente.

Para lo cual se analizan las siguientes tensiones:

1. Los jóvenes tienen mayores niveles de educación formal que las cohortes anteriores, pero que también tienen mayores problemas de inserción laboral. El problema de esta tensión depende de la actividad económica de cada país, perjudicando notablemente a los docentes jóvenes los cuales pasan a formar parte de las altas tasas de desempleo y subempleo, ya que les toca adaptarse a cualquier puesto de trabajo que se les presente durante su búsqueda de empleo.
2. Los jóvenes le dan una alta valoración al trabajo en sí y a las experiencias que son negativas o frustrantes a empleos concretos. Muchos jóvenes cuando inician en el mundo laboral, las experiencias que adquieren no cumplen con sus expectativas, ya que en ocasiones reciben amenazas, maltrato, acoso, insultos verbales, etc., lo cual los perjudica ya que se encuentran en un ambiente hostil lo cual no les permite desarrollarse como personas para dar lo mejor de sí en beneficio de ellos y del grupo de trabajo.

3. Se registran fuertes tensiones entre las expectativas de los jóvenes sobre los beneficios que obtendrán de la inserción al mundo laboral y la realidad que viven en él, pero en muchos de los casos las expectativas que esperan tener no cumplen con sus aspiraciones y necesidades, ya que para darse todo esto tiene que ser a un largo plazo y dependen mucho del nivel de estudio de cada persona.
4. Las mujeres jóvenes en cambio cada vez tienen un desarrollo personal más autónomo y empiezan a cambiar su rol tradicional que era de solo ocuparse del hogar, hoy en día la mujer juega un papel muy importante en la sociedad.
5. La creciente importancia de la combinación del trabajo con los estudios en algunas ocasiones puede generar tensiones negativas que pueden llegar a afectar a cualquiera de los dos campos. El trabajo puede afectar a los estudios debido a las extensas jornadas que le toca cumplir lo cual restringe la capacidad de aprendizaje.
6. El mercado de trabajo tiene una realidad en el que las recomendaciones o contactos personales juegan un gran papel al momento de tener acceso a un trabajo, en lo cual se puede observar que se da privilegios sociales.
7. El mercado es muy exigente al momento de contratar a un empleado, ya que lo siempre exigen como requisito principal es tener experiencia, pero esto es muy difícil de cumplir en jóvenes que aún están empezando.
8. Los jóvenes tienen un interés creciente por la independencia laboral y en la participación en micro y pequeñas empresas. En muchos países optan por la alternativa de fomentar la generación de micro y pequeñas empresas por que no existen las suficientes fuentes de trabajo para jóvenes.
9. Los jóvenes enfrentan la tensión entre sus preferencias culturales y las pautas exigidas por un mercado de trabajo marcado por la cultura dominante. Por causa de la edad y de sus expresiones culturales.
10. Las necesidades y preferencias de una estabilidad mínima de empleo e ingresos.

Para que exista una inserción laboral de los jóvenes se debería hacer los respectivos correctivos para que así de esta manera existan resultados satisfactorios en beneficio de los jóvenes.

## **1.8. Síntesis del artículo: Inserción laboral en la docencia**

Dirección Sectorial de Planificación Educativa y División de Investigación, Evaluación y Estadística, (2008)

Según la Dirección Sectorial de Planificación Educativa y División de Investigación, Evaluación y Estadística (2008) manifiestan que la inserción laboral docente constituye un aspecto muy importante dentro del sistema educativo.

El análisis de la inserción Laboral docente abre uno de los campos más fértiles y, al mismo tiempo, más críticos para la definición de líneas de política educativa. El problema es susceptible al menos de dos grandes tipos de abordaje. Uno centrado en la perspectiva de los propios maestros y profesores y las opciones que anualmente realizan.

La segunda forma de abordar la cuestión de la inserción laboral docente refiere a las consecuencias que este conjunto de decisiones individuales genera a nivel agregado en el funcionamiento cotidiano de las instituciones escolares.

Cualquiera de estos problemas se agrava además si, tal como sugiere la evidencia disponible, las formas de inserción de los planteles no son aleatorias sino que, por el contrario, se asocian a determinadas características de las instituciones relativas a su localización, el tipo de oferta curricular o el perfil sociocultural del alumnado con el que trabajan.

La información relevada por el censo del 2008 en Uruguay permite abordar con cierto detalle distintas dimensiones directamente vinculadas con estos aspectos. Trata las siguientes cuestiones: el carácter del cargo, la inserción en escuelas y liceos privados, la dedicación horaria en la enseñanza dentro de la Administración Nacional de Educación Pública (ANEP), la inserción en múltiples centros educativos y la rotación entre lugares de trabajo.

Inserción en el sector privado, Los resultados del censo indican que un 17,7% de los maestros y profesores de aula de la Administración Nacional de Educación Pública se desempeña además en alguna institución de enseñanza privada. Esta proporción es coincidente con la que surge del estudio muestral realizado por Administración Nacional de Educación Pública – Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencias y la Cultura (2003).

En base a este último estudio es posible estimar adicionalmente que estos docentes representan aproximadamente el 59% del total con horas en instituciones privadas (el restante 41% viene constituido por aquellos que no se desempeñan en el sector público).

La dedicación horaria en la docencia compone una dimensión de principal importancia en relación a la inserción laboral. Los estudios antecedentes para el caso de la enseñanza técnica y secundaria advertían en la década de 1990 sobre las dificultades que para la política educativa y para el funcionamiento regular de las instituciones suponía el hecho de que un conjunto importante de los profesores tuviera una muy limitada asignación de horas.

Inserción en múltiples centros, el número de centros educativos en los que trabajan los maestros y profesores constituye otra de las dimensiones centrales relativas al tipo de inserción docente. La dispersión de las horas en múltiples establecimientos admite, desde el punto de vista del trabajador, un costo de tiempo y eventualmente económico vinculado a la necesidad de traslados cotidianos.

Es necesario subrayar, además, que los profesores con inserción en varios centros educativos no tienen, contrariamente a lo que podría suponerse, una dedicación global sensiblemente más alta que quienes concentran su trabajo en un solo establecimiento, se trata, más bien, de docentes con un paquete de horas básicamente similar al del resto de sus colegas.

Rotación docente y antigüedad en el centro, El panorama general sobre la inserción se completa con el análisis de los niveles de rotación de los docentes en los centros escolares. El censo no recogió información específica que permita reconstruir en detalle la trayectoria de los maestros y profesores por los distintos establecimientos educativos en los que han trabajado a lo largo de su carrera.

Sin embargo, es posible obtener una estimación razonable de la rotación docente mediante el indicador de antigüedad en el centro. Esta medida es sensible a la cantidad de años que el docente tiene en la función.

Dicho de otra forma, el límite de antigüedad en el centro viene dado por la propia antigüedad en la docencia. Por su parte, la rotación aparece asociada principalmente a docentes con una baja dedicación horaria en el sistema educativo y en el propio centro. Además, a excepción de primaria, tiende a aumentar en los casos en que se registra una partición de las horas en más de un establecimiento.

## 1.9. Síntesis del artículo: Género, formación e inserción laboral en América Latina

Yannoulas, S., (2005)

En el nuevo contexto internacional “configurado por las innovaciones tecnológicas, la globalización de la producción y del comercio, y la reestructuración económica, el objetivo de la igualdad entre hombres y mujeres debería constituir el centro del debate” (Yannoulas, S., 2005, p 1).

En América Latina aún se da la discriminación de género donde creen que las mujeres no pueden desempeñar un puesto dentro del mercado de trabajo (Yannoulas, S., 2005)

Los problemas de las mujeres en el área del trabajo fueron incorporados recientemente en las agendas institucionales y políticas públicas latinoamericanas. Sus demandas fueron levantadas inicialmente por los movimientos organizados de mujeres, posteriormente atendidas por los gobiernos nacionales en gran medida apoyadas por los organismos internacionales, y generalmente pasaron a integrar las legislaciones nacionales.

Sin embargo, encuentran serias dificultades para ser implementadas en un contexto de ajuste estructural y disminución del gasto público.

Según Yannoulas, S., (2005) manifiesta que durante las últimas décadas del siglo XX, la participación de la mujer ahí en aumento dentro de los mercados de trabajo latinoamericanos, aunque las desigualdades entre hombres y mujeres aún persisten. Entre ellas tenemos las siguientes:

- La expansión de las oportunidades de empleo para las mujeres se ha dado principalmente en las ocupaciones tradicionalmente denominadas “femeninas” o en trabajos precarios en la economía informal.
- La pirámide ocupacional tiende a reproducirse, los hombres concentran los cargos jerárquicos la brecha salarial no se redujo: las mujeres reciben en promedio menos de 70% de los ingresos que perciben los varones.
- La tasa de desempleo femenina continúa siendo mayor con respecto a los varones, al contrario de lo que ocurrió con la tasa de participación;

- La calidad del empleo de las mujeres es inferior, y aumenta la desprotección social de las mismas
- Se consolida y expande el modelo de “doble presencia” de las mujeres en el mundo productivo y reproductivo: aumenta la participación en el mercado de trabajo pero sin abandonar las responsabilidades reproductivas biológicas y sociales/familiares.

Se puede concluir que la mujer aún no tiene el trato que se merece dentro del mercado laboral, ya que todavía existe discriminación simplemente por el hecho de que a la mujer siempre se la ha considerado que tiene que ocuparse de las tareas del hogar, pero la mujer tiene las capacidades y habilidades para desempeñar puestos jerárquicos. También se puede decir que los mercados aun no logran regular las desigualdades que se producen entre estos dos géneros.

Los gobiernos latinoamericanos intentan afrontar los problemas de la discriminación y promoción de la igualdad en el mundo del trabajo a partir de organismos públicos especializados.

Esos organismos pueden ser de dos tipos:

- a) De asesoría y promoción que son los consejos de la mujer o simplemente las coordinaciones interministeriales.
- b) De fiscalización y punición sobre quejas por motivos de discriminación que en cambio son las fiscalías y auditorías del trabajo, juzgados del trabajo, entre otras instituciones relevantes.

Pero en cualquiera de los dos organismos es necesario contar con los suficientes recursos técnicos que sean capaces de comprender, evaluar y actuar sobre la problemática. También se debe de dar a conocer las normas nacionales e internacionales que tienen que ver con la igualdad de oportunidades, debido a la falta de conocimiento de estas normas se produce un obstáculo para su aplicación, ya que a través de ellas se podría sensibilizar e informar a la sociedad en general.

Para la Comisión Mixta ANFHE-CUCEN, (2011) “la formación docente es un proceso integral que tiende a la construcción y apropiación crítica de las herramientas conceptuales y metodológicas para el desempeño profesional. La docencia se ha caracterizado por la transmisión y la producción de conocimientos entorno a la enseñanza” (p. 2)

## **1.10. Síntesis del artículo: Políticas, programas y proyectos de inserción laboral de inserción laboral para la juventud del Ecuador**

León, M., (2004)

Para León, M., (2004) “el 27.7% de la población ecuatoriana es joven, con una edad comprendida entre 18 y 29 años de edad. Es decir, un poco más de uno de cada cuatro ecuatorianos es joven” (p. 153)

El mercado laboral tiene gran importancia para los y las jóvenes, aunque en la actualidad presenta gran dificultad para tener acceso a este ámbito, debido a que existe una escases de educación y existe una gran discriminación en el mercado de trabajo para jóvenes pobres, indígenas, discapacitados y mujeres.

También lo que dificulta a los jóvenes hoy en día es que se ampliado la brecha salarial entre trabajadores calificados y no calificados.

En 2004, León M., señalo que los principios de las políticas de inserción laboral para la juventud se sustentan en un conjunto de principios los cuales se encuentran enmarcados en un enfoque de derechos. Estos son:

- ✓ La universalidad: todos los y las jóvenes tienen derecho a contar con un empleo digno, independientemente de su condición social, etnia, color, lengua, sexo, opción sexual, filiación política, lugar de residencia o condición de salud. Estas políticas lo que buscan es promover que existan igualdad de oportunidades labores y que no exista ningún tipo de discriminación hacia los jóvenes.
- ✓ L indivisibilidad: el derecho al empleo está asociado a otros derechos como el derecho a la educación, alimentación, nutrición y salud.
- ✓ La igualdad y no discriminación: todos los y las jóvenes del país tienen derecho a disfrutar de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, especialmente tendrán preferencia los jóvenes que son vulnerables ya que no podrán ser excluidos de contar con un empleo.
- ✓ Eficiencia: las políticas promoverán el logro de los mejores resultados en términos de cobertura, calidad y equidad mediante un uso óptimo de los recursos.

- ✓ Participación: todas las personas y actores tienen derecho a participar y a ejercer y demandar el ejercicio de sus derechos. Principalmente, los jóvenes pobres y pertenecientes a poblaciones socialmente en desventaja tienen el derecho a participar activa y documentadamente en las decisiones que afectan sus vidas; son actores y socios claves del desarrollo y no solo beneficiarios pasivos.
- ✓ Rendición de cuentas: todos los actores del proceso tienen deberes y obligaciones, sobre los cuales son responsables y deberán rendir cuentas de una manera transparente.

Según los diagnósticos cuantitativos y cualitativos realizados por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) y la Universidad Politécnica Salesiana de Quito, sobre la problemática de la inserción laboral de los y las jóvenes en Quito y Guayaquil se destacan los siguientes aspectos (Chávez y Bernal, 2005; Espinoza y Estévez (coord.), 2005; FLACSO, 2005; Martínez, 2005; Vásconez, 2004):

- Los y las jóvenes entre 18 y 29 años de edad presentan las tasas de desempleo más altas de entre todos los grupos etarios.
- Las mujeres jóvenes son especialmente afectadas por el desempleo.
- Una buena parte de los y las jóvenes que se encuentra ocupada está subempleada.
- La ausencia o poca experiencia laboral de los y las jóvenes dificulta su inserción en el mercado laboral.
- Escasa calificación para el trabajo de los y las jóvenes.
- Las demandas de calificación y experiencia que realizan los empresarios a los y las jóvenes son exigentes.
- Los y las jóvenes valoran el trabajo independiente o por cuenta propia.
- Los y las jóvenes tienen pocas oportunidades para ganar experiencia laboral

La constitución política del Ecuador del 2008, en algunos de sus artículos garantiza el trabajo a todas las personas, tanto hombres como mujeres con igualdad de derechos y oportunidades.

Pero esto no se da en la realidad ya que para que los jóvenes tengan accesibilidad a la inserción laboral deben de pasar diferentes procesos de elección y aparte en algunas situaciones son discriminados lo cual dificulta más que logren encontrar un puesto de trabajo.

## **2. METODOLOGÍA**

## 2.1. Diseño de la investigación

El presente trabajo es de carácter descriptivo, ya que se describió la situación actual del profesional docente de Ciencias de la Educación, se identifica la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de cada uno, así como también se analiza la necesidad de educación continua de los titulados y empleadores.

Es de tipo cuantitativa y cualitativa ya que se analizó la información numérica de los instrumentos evaluados, las tablas y gráficos generados con dichos datos, así como las cualidades y particularidades de cada participante dentro de su entorno profesional.

## 2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

### Métodos

Los métodos empleados en este trabajo de investigación son:

- **Método Descriptivo.-** Busca exponer las características de una situación o fenómeno, es lo que hacemos al analizar y redactar los resultados.

Se lo aplicó cuando se realizó la visita a los lugares de trabajo y se pudo evidenciar con claridad la realidad de cada uno de los maestros, la distancia, el tipo de institución, el lugar, etc.

- **Método Analítico.-** Se distinguen los elementos de un fenómeno y ordenadamente revisamos cada uno por separado, tratamos de comprender como se relacionan cada una de las respuestas y por qué difieren unas y otras.

Aquí es cuando se aplicó las encuestas y se vio los diferentes resultados de las mismas y como pensaban cada uno de los empleadores al momento de la entrevista.

- **Método Cuantitativo.-** Lo cual trata de medir, validar y comprobar los fenómenos de manera matemática; esto se verifica en la presentación de tablas y gráficos.

Aquí se contabilizó los resultados iguales en las tablas y gráficos para verificar el problema.

- **Método Cualitativo.-** Trata de recopilar información, mediante la observación y la entrevista a los empleadores en los centros educativos y en los domicilios.

Se pudo evidenciar mediante la observación directa a cada uno de los encuestados, en la que dieron sus opiniones de acuerdo a su realidad en que viven y se registró para este trabajo.

## **Técnicas**

Las técnicas aplicadas a este trabajo fueron:

- ✓ **La observación.-** En su aceptación más general, observar equivale a mirar con detenimiento; es la forma más usual con la que se tiene información acerca del mundo circundante.

Se pudo ver claramente donde laboraban los maestros, el tipo de institución, necesidades de los maestros etc.

- ✓ **La encuesta.-** La encuesta es una técnica que consiste en obtener información acerca de una parte de la población o muestra, mediante el uso del cuestionario o de la entrevista.

Se la aplicó a 7 de los titulados y 4 empleadores o directores sobre las características laborales del docente profesional de Educación General Básica de la UTPL, y el inventario de tareas del trabajo docente el segundo se aplicó a los dos.

- ✓ **La entrevista.-** La entrevista es el arte de escuchar y captar información.

Se la realizó especialmente a los directivos o empleadores con unas cinco preguntas que se trataba de los aspectos para la contratación a los docentes, competencias que deben tener los maestros y la formación recibida por la universidad UTPL si es válida o no.

## **Instrumentos**

Son aquellos de que nos servirán de medio para conseguir algún fin.

Para tal efecto se utilizó los instrumentos proporcionados por la UTPL, los cuales se describen así: *Ficha de contacto para titulados y empleadores*, con la cual se pretendió registrar los datos necesarios tanto de titulados como de empleadores; *Encuesta a titulados*: “Características laborales del docente profesional de Educación General Básica”.

Lo cual permitió obtener información acerca del título de licenciatura en Ciencias de la Educación, conocer las características del puesto de trabajo del docente titulado en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL.

Además se aplicó el *Inventario de tareas del trabajo Docente* para empleadores y titulados, este instrumento permitió caracterizar las tareas que desarrolla el titulado desde su apreciación y la del empleador; estos instrumentos se complementan con la entrevista dirigida a los directivos, cuya finalidad es obtener información acerca de las características que debe tener un profesional para ser contratado.

### **2.3. Preguntas de Investigación**

Las preguntas que guiaron esta investigación fueron:

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

### **2.4. Contexto**

Para recabar la información pertinente se procedió a ubicar la muestra (graduados de la UTPL 2007 - 2012) en sus respectivos lugares de trabajo: Alamor, Zapotillo, Macará, Calvas, Chaguarpamba, Loja y Machala, los cuales llenaron los instrumentos en la Institución donde laboran con toda la predisposición, en un ambiente de cordialidad.

## **2.5. Población y muestra**

Para llevar a cabo este proceso investigativo se contó con una población de 1.849 universitarios de la Modalidad Abierta y a Distancia de la universidad Técnica Particular de Loja, de la titulación de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica comprendidos entre los años 2007 al 2012.

Los titulados a investigar fueron seleccionados por parte del área de planeación de la UTPL, teniendo como muestra a 7 titulados y a sus respectivos directivos de los cuales solo se trabajó con a 4 de ellos, los cuales residen en Alamor, Zapotillo, Macará, Calvas, Chaguarpamba, Loja y Machala.

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

### ***2.6.1. Humanos:***

- Los siete titulados universitarios de la UTPL encuestados.
- Los empleadores o directivos de los titulados encuestados.
- El investigador.

### ***2.6.2. Materiales:***

- Materiales de oficina
- Oficios
- Copias de las encuestas y entrevistas
- Manual de trabajo de investigación
- Marcadores, lápices
- Tic's
- Entorno virtual EVA
- Páginas web
- Texto
- Medios de transporte
- Cámara filmadora

### 2.6.3. Institucionales:

Se contó con la colaboración de las instituciones siguientes:

- Escuela de Educación Dr. Isidro Ayora.
- Escuela de Educación Básica Segundo Nicanor Castillo Martínez.
- Escuela de Educación Básica Miguel Ocamidoro Largo.
- Escuela de Educación Básica Francisco de Orellana.
- Escuela de Educación Básica María Amada Ulloa.
- Escuela de Educación Básica Alonso de Mercadillo.
- Unidad de Educación Integral del Pacífico.
- Universidad Técnica Particular de Loja.

### 2.6.4. Económicos:

No.	Actividad	Valor en dólares
1	Copias	\$25,00
2	Impresiones	\$12,00
3	Internet	\$50,00
4	Anillados	\$15,00
5	Transporte y alimentación	\$400,00
6	Llamadas telefónicas	\$50,00
7	Material de oficina	\$40,00
<b>Total</b>		<b>\$ 592,00</b>

*Elaborado por: Bravo, V. (2013)*

## 2.7. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos

Una vez presentado el problema de investigación en el apartado de la introducción y definidos los objetivos que orientan el proceso investigativo, como paso siguiente surge la necesidad de presentar la problematización, elemento considerado clave, toda vez que permite definir y delimitar con exactitud a partir de cuestionamientos básicos, las acciones a ejecutar en la investigación para alcanzar los resultados que serán sujetos de análisis, interpretación y discusión.

Los cuestionamientos de la problematización se vinculan con el conocimiento conceptual de las categorías y conllevan al conocimiento de la realidad de los titulados.

Para obtener la información necesaria de los participantes en este proceso investigativo, se contactó vía telefónica a cada uno de ellos, habiendo un poco de dificultades como por ejemplo con los números telefónicos que no eran los mismos en dos de ellos, así como también los lugares y las instituciones proporcionados por la UTPL a través del "EVA" ya no eran los correctos.

Debido a que en ese tiempo todavía estaban contratados y actualmente ya tienen nombramiento y los cambiaron de lugar y la persona que no tenía datos trabaja con contrato en una institución particular, otra dificultad que se puede considerar son sus múltiples ocupaciones, además una participante padece una enfermedad terminal como lo es el cáncer, motivo por el cual se procedió a visitarla en su domicilio para que colabore con la encuesta y gracias al esposo que autorizó la visita se logró este trabajo.

La aplicación de los instrumentos de investigación se desarrolló de la siguiente manera:

- La ficha inicial de contactos.
- Una encuesta a docentes para obtener información específica sobre el titulado.
- Un inventario de tareas del Trabajo Docente que fue aplicado tanto a empleadores como a titulados.
- Una entrevista dirigida a los empleadores.

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

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

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

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

Tabla N° 1. Ubicación geográfica

Opción	Frecuencia	%
Zapotillo	1	15
Alamor	1	15
Chaguarpamba	1	14
Macará	1	14
Calvas	1	14
Loja	1	14
Machala	1	14
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

Elaboración: Bravo, V. (2013)

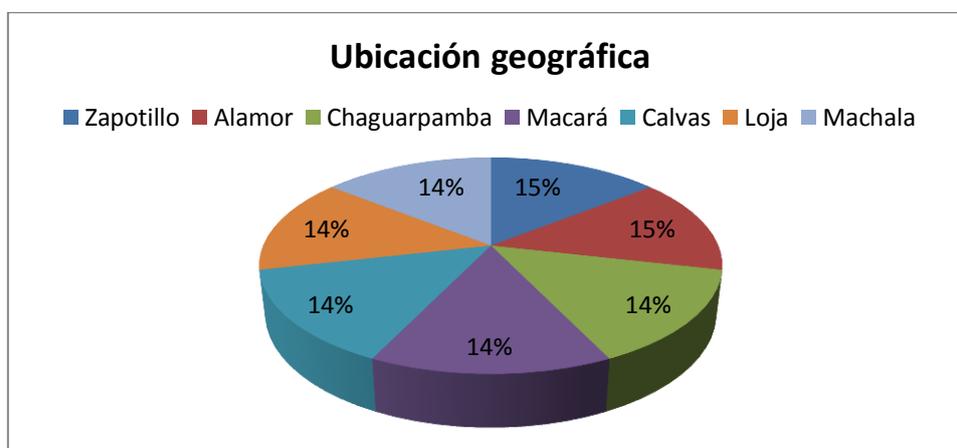


Gráfico N° 1. Ubicación Geográfica

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

Elaboración: Bravo, V. (2013)

De acuerdo a las encuestas realizadas el 15% de titulados trabajan en el cantón de Zapotillo, otro 15% en el cantón Alamor y un 14% trabajan en los cantones de Chaguarpamba, Macará, Calvas, Loja y Machala respectivamente.

La situación o ubicación geográfica es el lugar donde viven, en base a sus características geográficas incluyendo: Provincia, cantón, ciudad, calles etc.

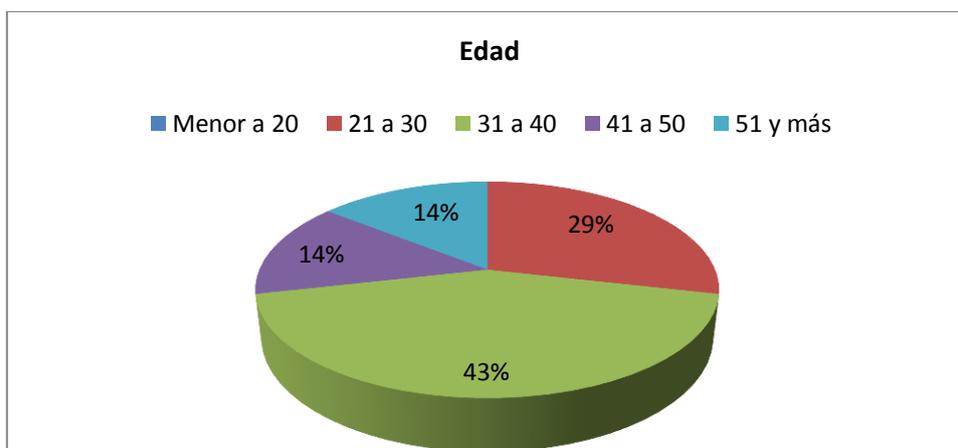
Seis de los siete encuestados laboran en instituciones dentro de la misma provincia incluso en su propio lugar de residencia, lo que permitió localizarlos con mayor facilidad esta es otra realidad diferente a los titulados de otros países donde se habla de inserción laboral en sus primeros años, por cuanto aquí ya tuvieron la oportunidad de trabajar como docentes y estudiar a la vez.

### 3.1.1.2. Edad

**Tabla N°2. Edad**

Opción	Frecuencia	%
Menor a 20	0	0
21 a 30	2	29
31 a 40	3	43
41 a 50	1	14
51 y más	1	14
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.  
**Elaboración:** Bravo, V. (2013)



**Gráfico N° 2. Edad**

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.  
**Elaboración:** Bravo, V. (2013)

Un alto porcentaje de los titulados se encuentra entre la población más joven, están entre los 20 a 40 años de edad con un porcentaje de 43%, siendo la persona de mayor edad de 59 y la más joven 27 años de edad.

La edad es el tiempo transcurrido desde el nacimiento de una persona hasta su actualidad de vida. En el presente trabajo se evidencia que los graduados en la UTPL, han ingresado al mundo laboral inmediatamente después de haberse graduado, incluso algunos ya laboraban durante sus estudios.

### 3.1.1.3. Sexo

Tabla Nº 3. Sexo

Opción	Frecuencia	%
Masculino	1	14
Femenino	6	86
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

**Elaboración:** Bravo, V. (2013)

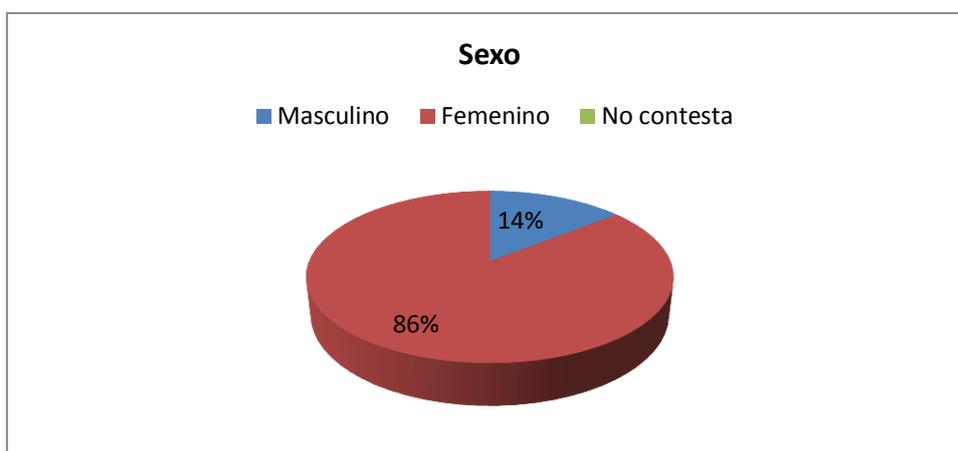


Gráfico Nº 3. Sexo

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

**Elaboración:** Bravo, V. (2013)

De acuerdo a las encuestas realizadas se pudo verificar que el 86% de los titulados son del sexo femenino y un 14% son del sexo masculino, de lo cual se deduce que no hay una equidad con respecto al sexo.

Yannoulas, (2005) manifiesta que durante las últimas décadas del siglo XX, la participación de la mujer ahí en aumento dentro de los mercados de trabajo latinoamericanos, aunque las desigualdades entre hombres y mujeres aún persisten.

Las mujeres jóvenes están desempeñando cada vez más el papel de docentes y se puede manifestar que día a día hay más mujeres sumándose al mundo laboral profesional, pese a las limitaciones que puedan tener por el rol que desempeñan en el hogar, como esposas y como madres.

### 3.1.2. Características académicas de los titulados

#### 3.1.2.1. Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios secundarios

Tabla Nº 4. Sostenimiento del colegio

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	6	86
Fiscomisional	1	14
Particular	0	0
Municipal	0	0
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

Elaboración: Bravo, V. (2013)

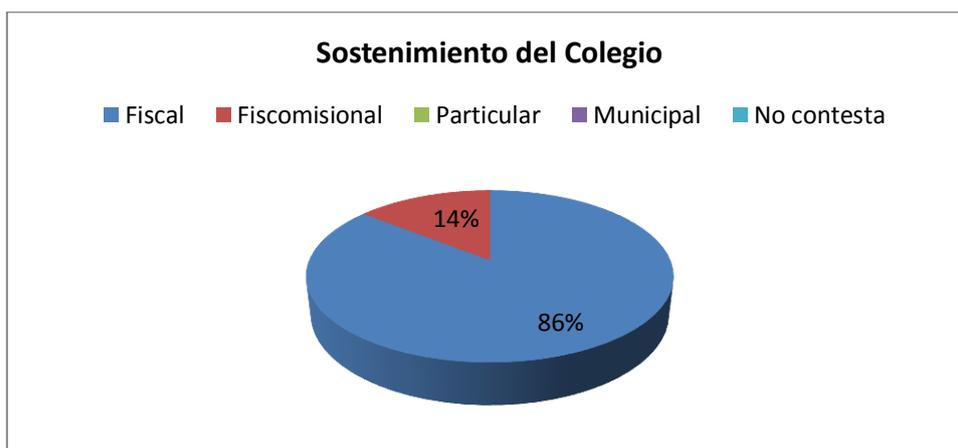


Gráfico Nº 4. Sostenimiento del Colegio

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

Elaboración: Bravo, V. (2013)

Es notorio que el 86% de los docentes encuestados han estudiado en establecimientos fiscales, y tan solo el 14% estudiaron en un colegio fiscomisional para obtener su título de bachiller.

En 2009, el Ministerio de Educación del Ecuador expresa que el sostenimiento fiscal es el financiado exclusivamente por Estado a los planteles educativos y el fiscomisional es aquel que es financiado parcialmente por el Estado en convenio con otras instituciones misioneras religiosas. Se puede concluir que la mayoría de los titulados han estudiado en establecimientos fiscales porque son más accesibles y más económicos, debido a que el Estado Ecuatoriano es el encargo de financiar la educación en dichos planteles.

### 3.1.2.2. Tipo de educación

Tabla Nº 5. Tipo de educación

Opción	Frecuencia	%
Regular	7	100
A distancia	0	0
Propios Derechos	0	0
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

**Elaboración:** Bravo, V. (2013)

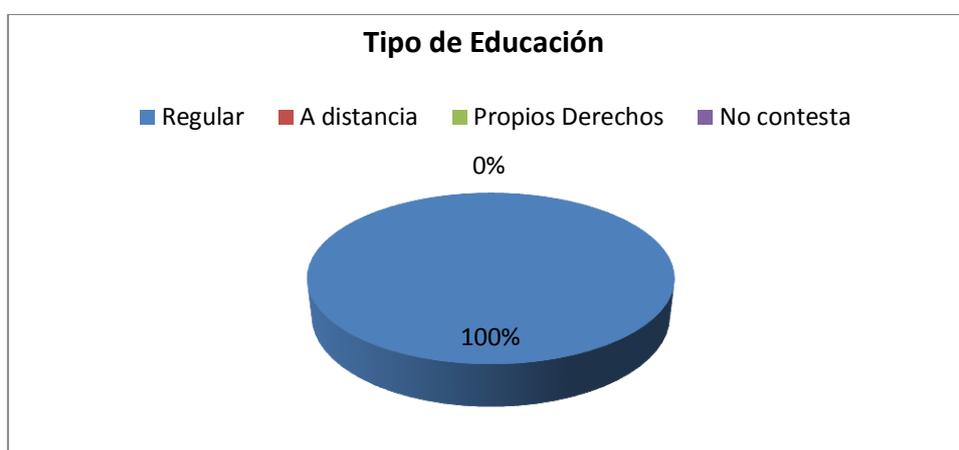


Gráfico Nº 5. Tipo de educación

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

**Elaboración:** Bravo, V. (2013)

En cuanto al tipo de educación que recibieron los titulados se puede observar que el 100% de ellos han realizado sus estudios de bachillerato en establecimientos regulares.

La educación regular se somete a las disposiciones reglamentarias de la ley de educación en base al límite de edad, secuencia de grados, duración de niveles y asistencia diaria a clases (Ministerio de Educación del Ecuador, 2009)

En general se puede manifestar que la mayoría de los docentes titulados recibieron una educación de tipo regular en su bachillerato, ya que esta estaba acorde a sus necesidades y porque podían asistir diariamente a las clases para prepararse mejor y ser alguien en un futuro.

### 3.1.2.3. Nivel de estudios alcanzados luego del título de licenciatura

Tabla Nº 6. Nivel de estudios

Opción	Frecuencia	%
Pregado	7	100
Posgrado	0	0
Ninguno	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

**Elaboración:** Bravo, V. (2013)



Gráfico Nº 6. Nivel de Estudios

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

**Elaboración:** Bravo, V. (2013)

Con respecto al nivel de estudios se puede observar que el 100% de los titulados no tienen ningún título adicional al que ya tienen, por diferentes razones.

Para la Comisión Mixta ANFHE-CUCEN, (2011) “la formación docente es un proceso integral que tiende a la construcción y apropiación crítica de las herramientas conceptuales y metodológicas para el desempeño profesional. La docencia se ha caracterizado por la transmisión y la producción de conocimientos en torno a la enseñanza” (p. 2)

Se puede concluir que la totalidad de los encuestados se mantienen con su título de Licenciatura, lo cual indica que ninguno ha seguido un postgrado, esto probablemente se deba a que sus trabajos se encuentran lejos de los centros universitarios y a que debido a su jornada de labores les queda muy poco tiempo para dedicarlo a los estudios, no obstante esto no quita el interés de algunos de continuar con un postgrado, considerando las oportunidades que ofrecen universidades como la UTPL a través de su modalidad abierta y a distancia.

### 3.1.3. Características laborales de los titulados en ciencias de la educación

#### 3.1.3.1. Grado de relación entre la formación académica recibida y el trabajo del titulado en ciencias de la educación mención educación básica

Tabla Nº 7. Grado de relación entre la formación universitaria y el trabajo

Opción	Frecuencia	%
Puesto R. Estudios	7	100
Puesto no R. Estudios	0	0
Realizando Otros Est.	0	0
Buscando 1er Empleo	0	0
No trabaja en la Actu.	0	0
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

Elaboración: Bravo, V. (2013)



Gráfico Nº 7. Grado de relación entre la formación universitaria y el trabajo

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

Elaboración: Bravo, V. (2013)

El 100% de los encuestados manifiestan que todos trabajan relacionados que tienen que ver con la educación, con lo cual se puede observar que cuentan con trabajos acordes a sus estudios universitarios.

“(…) la independencia y la autonomía de las universidades garantizan que los sistemas de enseñanza superior y de investigación puedan adaptarse en todo momento a las nuevas necesidades, a las expectativas de la sociedad y a la evolución de los conocimientos científicos”. (Declaración de Bolonia, 1999, citado por Alonso Benito et al., 2009).

Con respecto al grado de relación entre la formación universitaria y el trabajo se puede decir que todos los titulados cuentan con trabajos relacionados a la docencia. Esto demuestra que la formación recibida en la UTPL les ha servido de mucho para mejorar su profesión.

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

**Tabla N° 8. Establecimiento en los que trabaja**

Opción	Frecuencia	%
Uno	7	100
Dos	0	0
Tres	0	0
Cuatro o más	0	0
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

**Elaboración:** Bravo, V. (2013)



**Gráfico N° 8. Establecimientos en que trabaja**

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

**Elaboración:** Bravo, V. (2013)

De los 7 titulados encuestados, el 100% de ellos desempeña su labor profesional en un solo establecimiento educativo, ya que cumplen a cabalidad con las responsabilidades que requiere su trabajo.

Sin perjuicio de lo prescrito por la Constitución Política de la República, y la normativa pertinente, a ningún título, ni aún el de contrato por servicios profesionales o técnicos, comisión u honorarios, ninguna autoridad o servidor, percibirá dos remuneraciones provenientes de funciones, puestos o empleos públicos o privados. Se exceptúa de esta prohibición el ejercicio de la docencia universitaria en los establecimientos legalmente

reconocidos por el SENESCYT, la cual podrá dictarse siempre que sus disertaciones no comprometan al Ministerio de Educación. (El Código de Ética del Ministerio de Educación, 2003, p 1).

Ninguno de los titulados trabaja en un segundo establecimiento, esto se puede deber a la jornada de trabajo que exige hoy en día el ser docente y a que las leyes mismas de nuestro país han cambiado, en años anteriores si se encontraba a docentes laborando en más de un plantel educativo.

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

**Tabla Nº 9. Cargo actual**

Opción	Frecuencia	%
Directivo	0	0
Administrativo	0	0
Docente	7	100
Operativo	0	0
Otro	0	0
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.  
**Elaboración:** Bravo, V. (2013)



**Gráfico Nº 9. Cargo actual**

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.  
**Elaboración:** Bravo, V. (2013)

Según el gráfico se puede observar claramente que el 100% de los titulados ocupan el cargo de docente, ya que es el que más relaciona con sus estudios universitarios y están capacitados para desempeñar las funciones que les corresponden.

Para Avalos (2009), “en cuanto a las condiciones de trabajo, en los sistemas de muchos países latinoamericanos la inserción de los nuevos profesores no significa menor carga docente (en caso de contrato de tiempo completo) y puede significar, una carga doblemente alta” (p. 49)

De acuerdo a las encuestas realizadas a los participantes indican que el 100% del cargo actual que desempeñan están directamente relacionados con sus estudios, por tanto en su totalidad laboran como docentes.

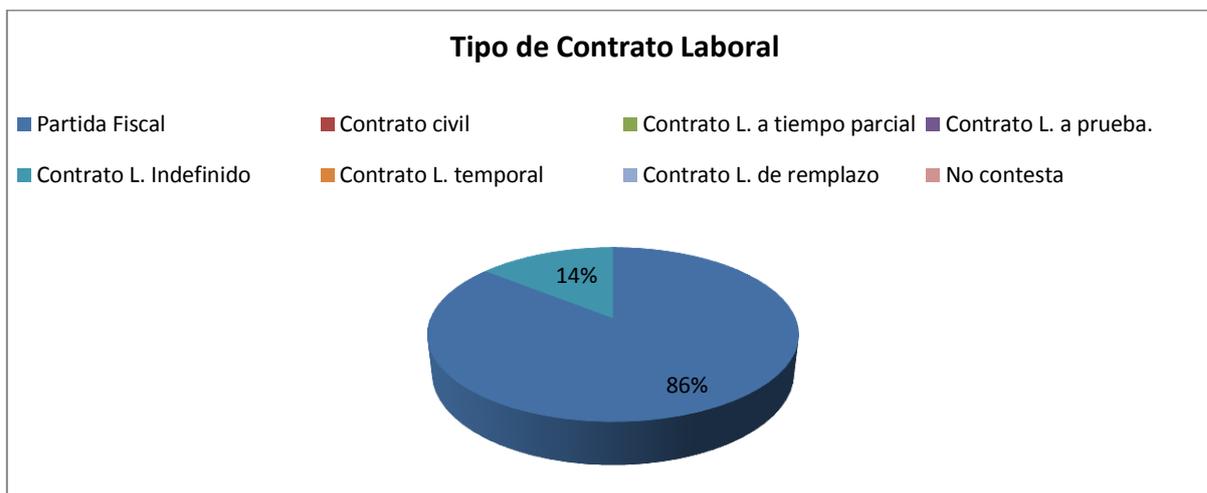
### 3.1.3.4. Características del trabajo actual

**Tabla Nº. 10. Características del trabajo actual**

Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	6	86
Contrato civil	0	0
Contrato L. a tiempo parcial	0	0
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	1	14
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:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

**Elaboración:** Bravo, V. (2013)



**Gráfico Nº 10. Tipo de contrato Laboral**

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

**Elaboración:** Bravo, V. (2013)

De las 7 personas que son docentes el 86 % tienen nombramiento definitivo, y solo el 14% tiene contrato indefinido en una institución particular.

En 2009, el Ministerio de Educación del Ecuador expresa que el contrato laboral es todo acuerdo entre el trabajador y el empleador por el cual el primero presta servicios profesionales bajo dependencia y subordinación por una remuneración determinada.

Al respecto se concluye que la mayoría cuenta con partida fiscal o nombramiento gracias al título obtenido en la Universidad Técnica Particular de Loja, la cual les permite tener un puesto de trabajo estable.

### **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. Criterios del titulado y del empleador***

Es importante recalcar que los titulados y directivos manifiestan que la formación universitaria recibida en la Universidad Técnica Particular de Loja, les ha sido de gran ayuda durante su desenvolvimiento como docentes.

En su obra maestra, Bullough (2000), citado por Vaillant (2012) 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.

Los empleadores expresaron que los titulados tienen un grado de relación entre la formación universitaria y la actividad laboral que desempeñan.

#### ***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 objetivos del pleno empleo, la calidad del trabajo, la productividad laboral y la cohesión social sólo pueden alcanzarse si se reflejan en prioridades claras: (...) incrementar la inversión en capital humano mediante mejor educación y el desarrollo de aptitudes y competencias”. (European Council, 2007, citado por Alonso Benito et al., 2009).

De acuerdo a las encuestas realizadas se pudo evidenciar que tanto los titulados como los empleadores dan bastante importancia a las competencias generales y específicas, dando prioridad a todas las actividades que se realizan en la profesión, ya que son la base

fundamental dentro de enseñanza – aprendizaje de los estudiantes para que la institución educativa ofrezca una educación de calidez y de calidad.

Para el desenvolviendo de los docentes también es importante porque les permite ser más competitivos en su profesión.

### 3.3. Valoración docente de la profesión

De acuerdo a las investigaciones realizadas se pudo verificar que los docentes le han dado la debida valoración a la profesión, ya que de esta profesión depende su forma de vivir, razón por la cual todos son maestros y han demostrado trabajar con responsabilidad y esmero.

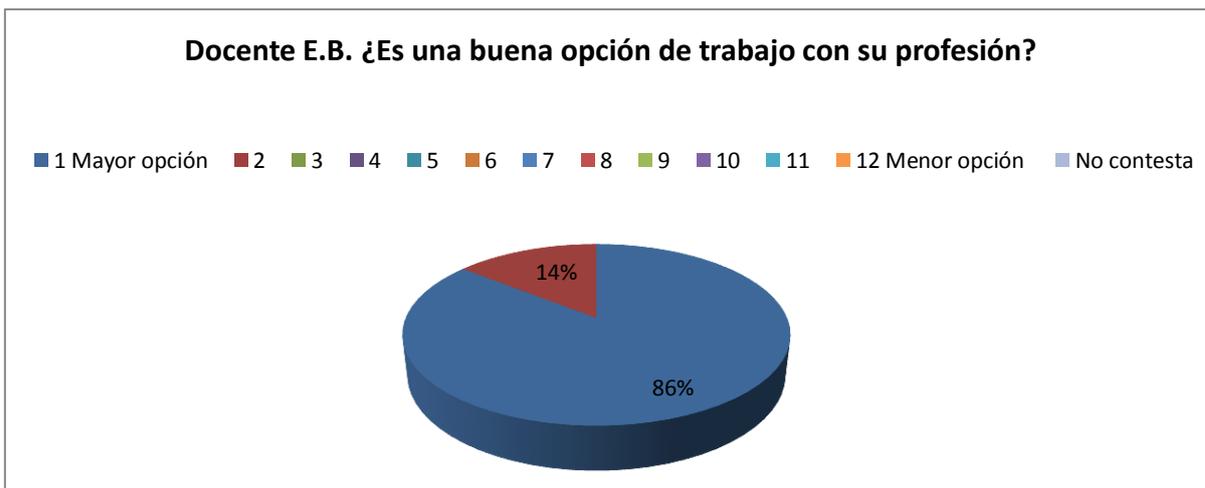
#### 3.3.1. Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida que posee el titulado

Tabla Nº 11. Opciones de trabajo como Docente de educación Básica

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

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

Elaboración: Bravo, V. (2013)



**Gráfico N° 11. Opción de trabajo como docente de Educación Básica**

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.  
**Elaboración:** Bravo, V. (2013)

De acuerdo con las encuestas realizadas podemos observar que el 86% de los titulados opinan que la mejor opción de trabajo es ser docente de educación básica.

Para Vaillant (2007), “es difícil medir el reconocimiento de una profesión por parte de la sociedad y más aún su prestigio social. En general, se dice que una profesión goza de cierta valoración social cuando sus representantes ofrecen un servicio que la sociedad aprecia y considera importante” (p. 32)

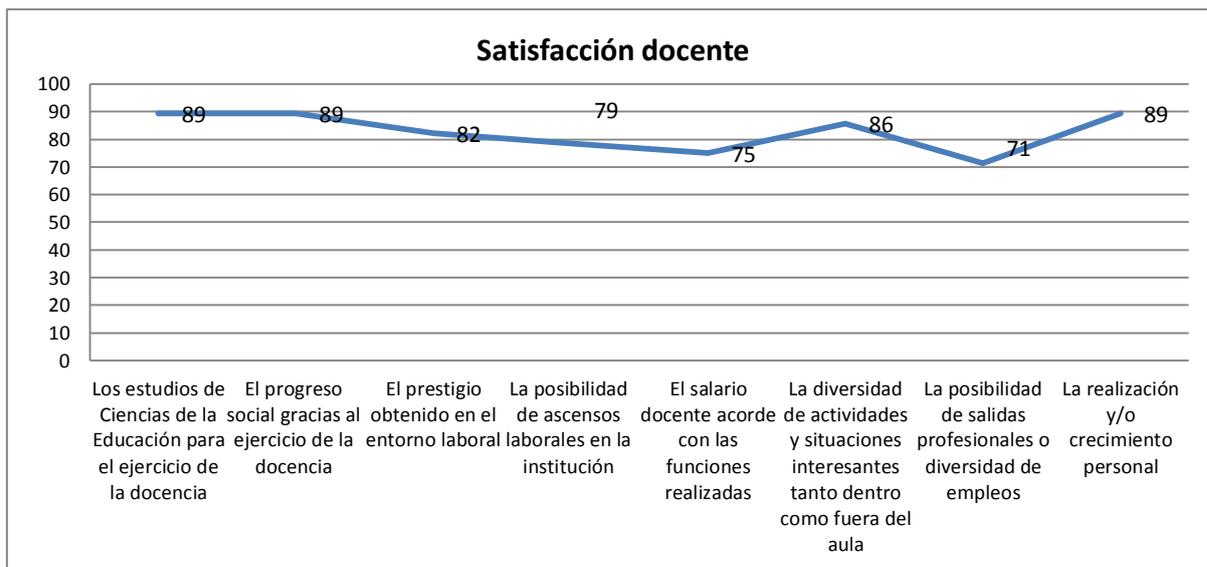
Para los titulados ser docente de educación básica es la mejor opción, ya que cuentan con un título acorde a su perfil profesional, lo que les permite desempeñar la docencia.

### 3.4. Satisfacción docente

**Tabla N° 12. Satisfacción docente**

Satisfacción docente		
Pregunta	Pro.	%
Los estudios de ciencias de la educación para el ejercicio de la docencia	4	89
El progreso social gracias al ejercicio de la docencia	4	89
El prestigio obtenido en el entorno laboral	3	82
La posibilidad de ascensos laborales en la institución	3	79
El salario docente acorde con las funciones realizadas	3	75
La diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula	3	86
La posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos	3	71
La realización y/o crecimiento personal	4	89

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.  
**Elaboración:** Bravo, V. (2013)



**Gráfico Nº 12. Satisfacción docente**

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

**Elaboración:** Bravo, V. (2013)

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede decir que existen diversos criterios como poco grado de satisfacción con el trabajo que realizan, debido a que no están completamente de acuerdo con los horarios de trabajo y sus salarios, así mismo varios de los participantes manifiestan tener pocas posibilidades de ascenso, siendo nula la probabilidad de poseer más de un empleo, no obstante la labor docente resulta ser un factor muy importante para su realización y crecimiento personal. Como se puede observar la satisfacción docente está en una escala muy alta es decir entre el 71% al 89%

Robbins (1999) manifiesta que la satisfacción docente tiene una estrechamente relación con la motivación, ya que la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia las metas organizacionales, condicionados por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual, les permite desempeñarse exitosamente a cabalidad.

Se evidencia claramente un alto grado de satisfacción, manifestando un excelente nivel de realización y/o crecimiento personal, varios de ellos consideran un cargo burocrático como una buena opción; en su mayoría refieren sentirse muy satisfechos con los estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia, con posibilidad de ascensos laborales en la institución, así también manifiestan satisfacción con el salario recibido sobre todo quienes tienen nombramiento y llevan varios años de servicio, a la vez que consideran la profesión docente como un progreso social y la vez que sienten prestigio en su entorno laboral.

**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 los titulados.**

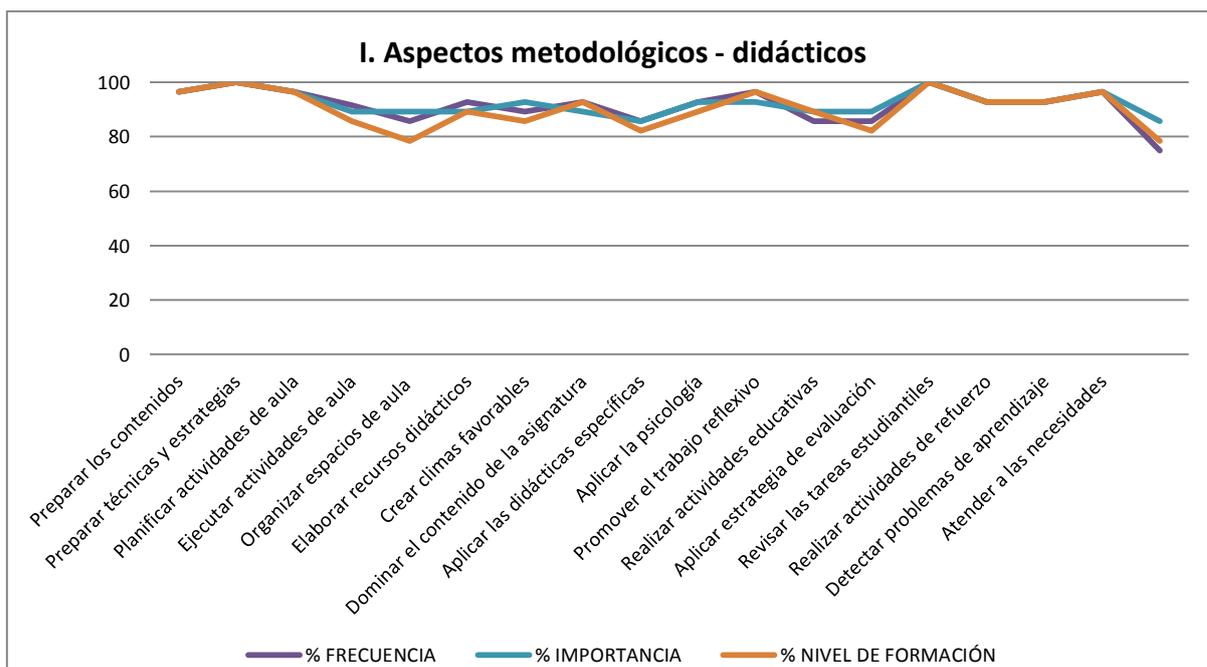
**3.5.1. Aspectos metodológicos didácticos que desarrolla el titulado**

**Tabla N° 13. Aspectos metodológicos - didácticos**

<b>I. Aspectos metodológicos - didácticos</b>						
<b>Pregunta</b>	<b>Pro.</b>	<b>% FRECUENCIA</b>	<b>Pro.</b>	<b>% IMPORTANCIA</b>	<b>Pro.</b>	<b>% NIVEL DE FORMACIÓN</b>
Preparar los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos	4	96	4	96	4	96
Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes	4	100	4	100	4	100
Planificar actividades de aula	4	96	4	96	4	96
Ejecutar actividades de aula novedosas y creativas	4	92	4	89	3	86
Organizar espacios de aula	3	86	4	89	3	79
Elaborar recursos didácticos (materiales pedagógicos) diversos para la enseñanza de la asignatura	4	93	4	89	4	89
Crear climas favorables de enseñanza - aprendizaje	4	89	4	93	3	86
Dominar el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada	4	93	4	89	4	93
Aplicar las didácticas específicas de la asignatura	3	86	3	86	3	82
Aplicar la psicología de la educación en el aula	4	93	4	93	4	89
Promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos	4	96	4	93	4	96
Realizar actividades educativas extracurriculares con alumnos	3	86	4	89	4	89
Aplicar estrategia de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencias	3	86	4	89	3	82
Revisar las tareas estudiantiles	4	100	4	100	4	100
Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan	4	93	4	93	4	93
Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes	4	93	4	93	4	93
Atender a las necesidades individuales de los estudiantes	4	96	4	96	4	96
Conocer y aplicar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tic's) en el aula	3	75	3	86	3	79

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

**Elaboración:** Bravo, V. (2013)



**Gráfico N° 13. Aspectos metodológicos - didácticos**

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

**Elaboración:** Bravo, V. (2013)

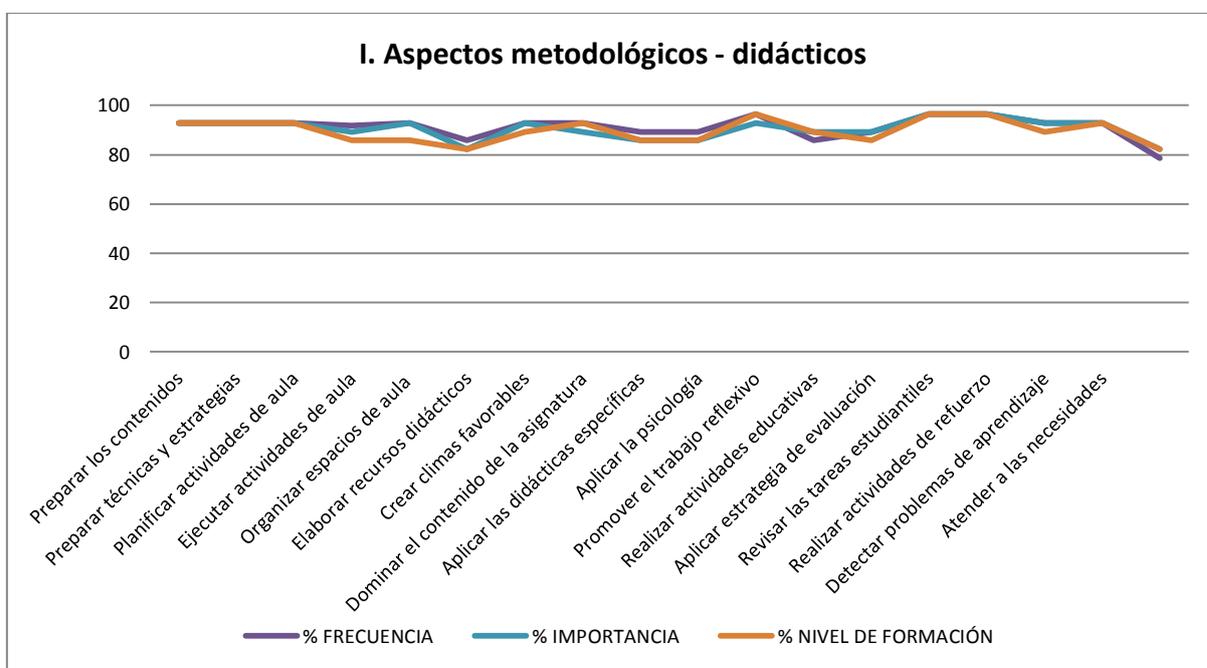
**Tabla N° 14. Aspectos metodológicos - didácticos**

I. Aspectos metodológicos - didácticos						
Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
Preparar los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos	4	93	4	93	4	93
Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes	4	93	4	93	4	93
Planificar actividades de aula	4	93	4	93	4	93
Ejecutar actividades de aula novedosas y creativas	4	92	4	89	3	86
Organizar espacios de aula	4	93	4	93	3	86
Elaborar recursos didácticos (materiales pedagógicos) diversos para la enseñanza de la asignatura	3	86	3	82	3	82
Crear climas favorables de enseñanza - aprendizaje	4	93	4	93	4	89
Dominar el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada	4	93	4	89	4	93
Aplicar las didácticas específicas de la asignatura	4	89	3	86	3	86
Aplicar la psicología de la educación en el aula	4	89	3	86	3	86
Promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos	4	96	4	93	4	96

Realizar actividades educativas extracurriculares con alumnos	3	86	4	89	4	89
Aplicar estrategia de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencias	4	89	4	89	3	86
Revisar las tareas estudiantiles	4	96	4	96	4	96
Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan	4	96	4	96	4	96
Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes	4	93	4	93	4	89
Atender a las necesidades individuales de los estudiantes	4	93	4	93	4	93
Conocer y aplicar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tic's) en el aula	3	79	3	82	3	82

**Fuente:** Encuesta a directivos en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

**Elaboración:** Bravo, V. (2013)



**Gráfico Nº 14. Aspectos metodológicos - didácticos**

**Fuente:** Encuesta a directivos en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

**Elaboración:** Bravo, V. (2013)

Al hacer referencia a la frecuencia con que aplican las tecnologías de la información y la comunicación tanto titulados como directivos coinciden en que esta es una de las áreas más débiles.

El preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes, así como revisar tareas estudiantiles, los titulados en su totalidad consideran que esta es un área bastante fuerte tanto por su formación como por su

aplicación en las labores diarias, no obstante los directivos no están totalmente de acuerdo en este aspecto.

En los demás aspectos metodológicos hay común acuerdo entre titulados y directivos tanto en su aplicación, su formación así como la importancia que le dan los titulados a en el aula dentro de sus labores.

En 2012, el Ministerio de Educación del Ecuador implementó los estándares de calidad educativa los cuales son descripciones de los logros de aprendizaje y constituyen referentes o metas comunes que los estudiantes deben lograr a lo largo de toda su trayectoria estudiantil en las instituciones educativas.

Esto permite afirmar que los docentes tienen que preocuparse más por conocer y aplicar las tecnologías de la información y la comunicación (Tic's), porque es importante mantenerse actualizado y aplicar todo lo que se tenga a la mano para que la enseñanza y aprendizaje sea mejor para los estudiantes.

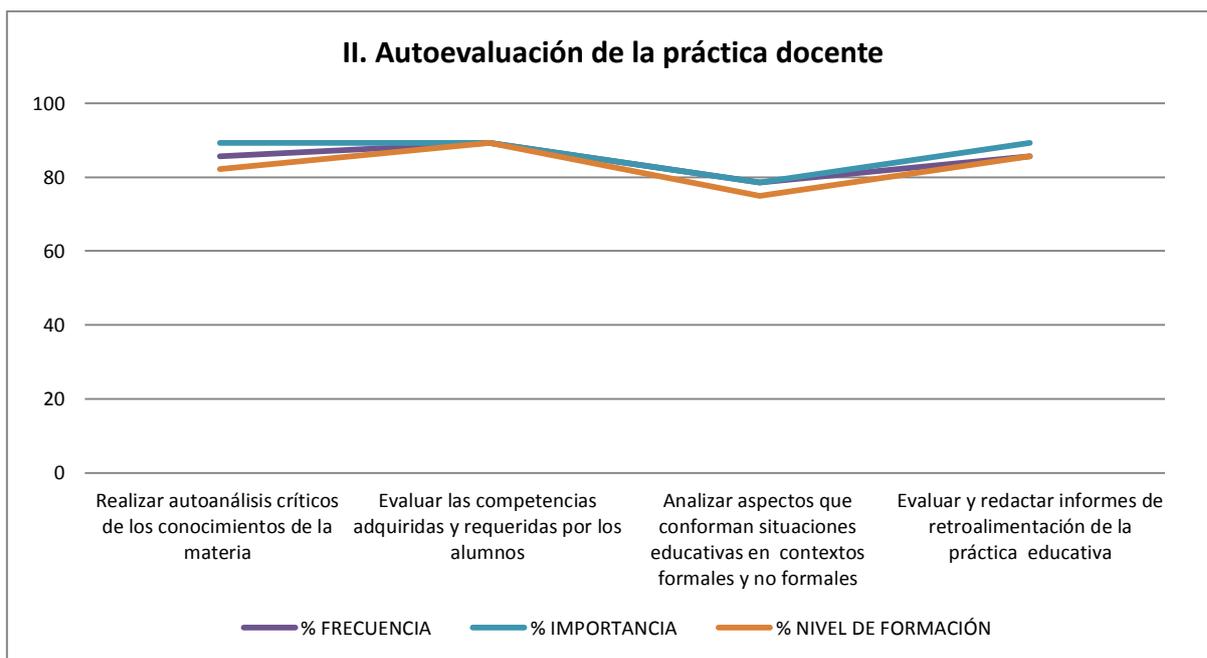
### **3.5.2. Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente que desarrolla el titulado**

**Tabla Nº 15. Autoevaluación de la práctica docente**

<b>II. Autoevaluación de la práctica docente</b>						
<b>Pregunta</b>	<b>Pro.</b>	<b>% FRECUENCIA</b>	<b>Pro.</b>	<b>% IMPORTANCIA</b>	<b>Pro.</b>	<b>% NIVEL DE FORMACIÓN</b>
Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia	3	86	4	89	3	82
Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos	4	89	4	89	4	89
Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales	3	79	3	79	3	75
Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa	3	86	4	89	3	86

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

**Elaboración:** Bravo, V. (2013)



**Gráfico N° 15. Autoevaluación en la práctica docente**

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

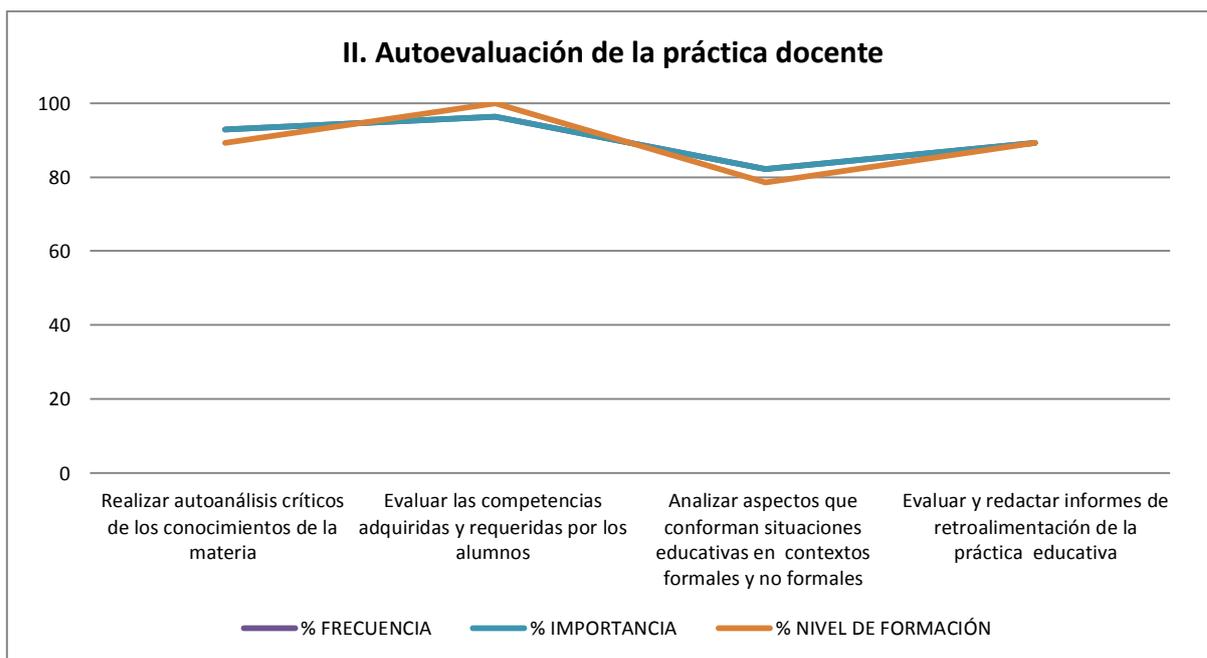
**Elaboración:** Bravo, V. (2013)

**Tabla N° 16. Autoevaluación de la práctica docente**

II. Autoevaluación de la práctica docente						
Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia	4	93	4	93	4	89
Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos	4	96	4	96	4	100
Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales	3	82	3	82	3	79
Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa	4	89	4	89	4	89

**Fuente:** Encuesta a directivos en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

**Elaboración:** Bravo, V. (2013)



**Gráfico N° 16. Autoevaluación en la práctica docente**

**Fuente:** Encuesta a directivos en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

**Elaboración:** Bravo, V. (2013)

Todos los directivos demostraron estar completamente satisfechos con la labor realizada por los Titulados en cuanto a la evaluación de las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos; considerando que lo aplican siempre y están preparados para ello. Por otro lado Docentes y directivos coinciden en que los titulados se encuentran poco formados en lo referente a analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales.

En esto se cumple lo que manifiesta el Ministerio del Ecuador (2012) en cuanto a los estándares de calidad educativa: “Los estándares de Desempeño profesional, son los que orientan la mejora de la labor profesional de docentes y directivos en el país”.

Un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y ayuda a construir una sociedad mejor; un directivo de calidad busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas de liderazgo y de la gestión en cada institución educativa.

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

Tabla Nº 17. Aspectos sobre la investigación educativa

III. Aspectos sobre la investigación educativa						
Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
Conducir investigaciones relacionadas a su labor	3	82	3	86	3	82
Participar en proyectos de investigación e innovación educativa	3	79	3	79	3	79
Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora	3	79	3	75	3	75
Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados	3	79	3	79	3	79
Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos	3	75	3	79	3	79
Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención	3	71	3	71	3	71

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

**Elaboración:** Bravo, V. (2013)

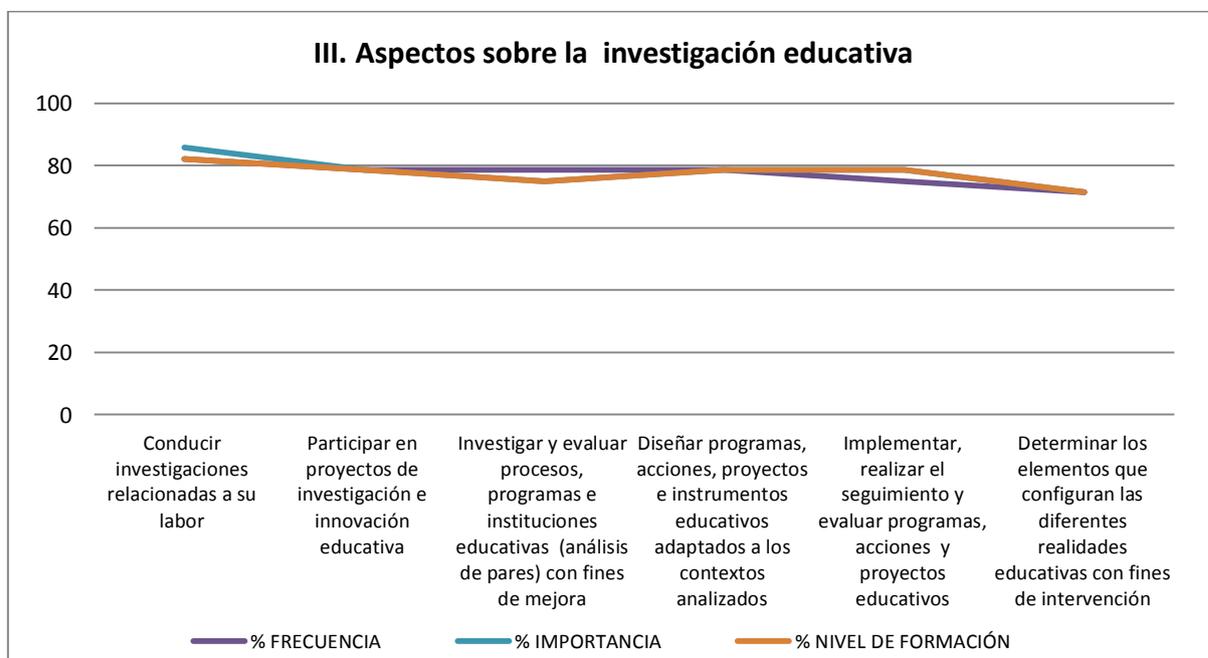


Gráfico Nº 17. Aspectos sobre la investigación educativa

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

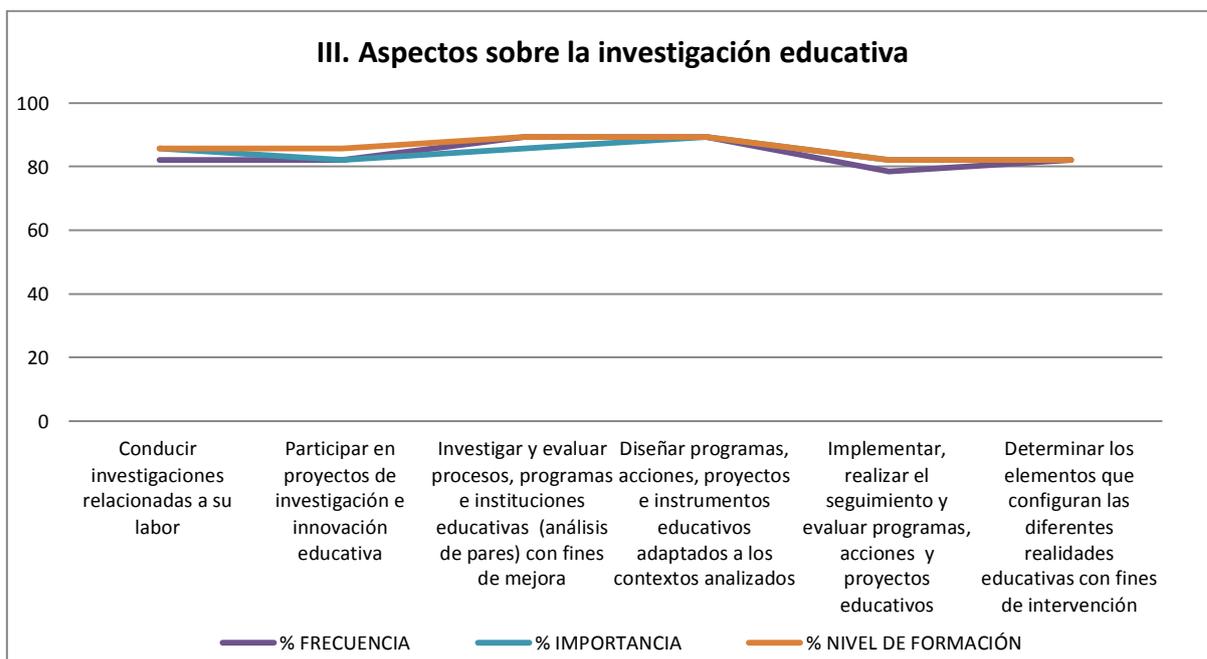
**Elaboración:** Bravo, V. (2013)

**Tabla N° 18. Aspectos sobre la investigación educativa**

III. Aspectos sobre la investigación educativa						
Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
Conducir investigaciones relacionadas a su labor	3	82	3	86	3	86
Participar en proyectos de investigación e innovación educativa	3	82	3	82	3	86
Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora	4	89	3	86	4	89
Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados	4	89	4	89	4	89
Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos	3	79	3	82	3	82
Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención	3	82	3	82	3	82

**Fuente:** Encuesta a directivos en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

**Elaboración:** Bravo, V. (2013)



**Gráfico N° 18. Aspectos sobre la investigación educativa**

**Fuente:** Encuesta a directivos en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

**Elaboración:** Bravo, V. (2013)

En lo que se refiere a Investigación Educativa, es notorio un alto porcentaje del 80 al 85% tanto en directivos como titulados que dejan entrever que los titulados se encuentran preparados para conducir investigaciones relacionadas a su labor, así como diseñar programas, proyecto e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados.

La Investigación Educativa se encarga distintos enfoques complementarios y a él acuden diferentes paradigmas y epistemologías, es decir formas de conocer y construir conocimiento; surgiendo así distintas concepciones y significados de lo que es investigar (Keeves, 1988)

Los docentes siempre deben de estar investigando y mantenerse siempre actualizados con los distintos instrumentos educativos, pedagógicos.

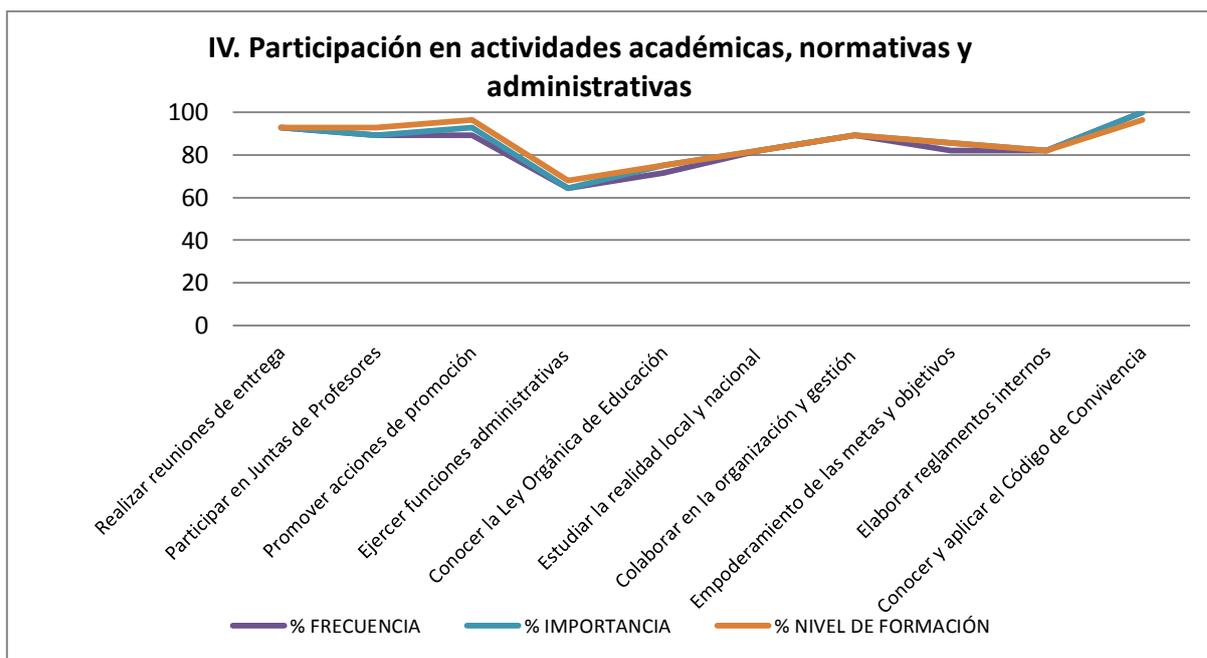
### **3.5.4. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado**

**Tabla Nº 19. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas**

<b>IV. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas</b>						
<b>Pregunta</b>	<b>Pro.</b>	<b>% FRECUENCIA</b>	<b>Pro.</b>	<b>% IMPORTANCIA</b>	<b>Pro.</b>	<b>% NIVEL DE FORMACIÓN</b>
Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular	4	93	4	93	4	93
Participar en Juntas de Profesores	4	89	4	89	4	93
Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones	4	89	4	93	4	96
Ejercer funciones administrativas	3	64	3	64	3	68
Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe	3	71	3	75	3	75
Estudiar la realidad local y nacional	3	82	3	82	3	82
Colaborar en la organización y gestión del Centro Educativo	4	89	4	89	4	89
Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales	3	82	3	86	3	86
Elaborar reglamentos internos de las comisiones	3	82	3	82	3	82
Conocer y aplicar el Código de Convivencia	4	100	4	100	4	96

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

**Elaboración:** Bravo, V. (2013)



**Gráfico N° 19. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas**

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

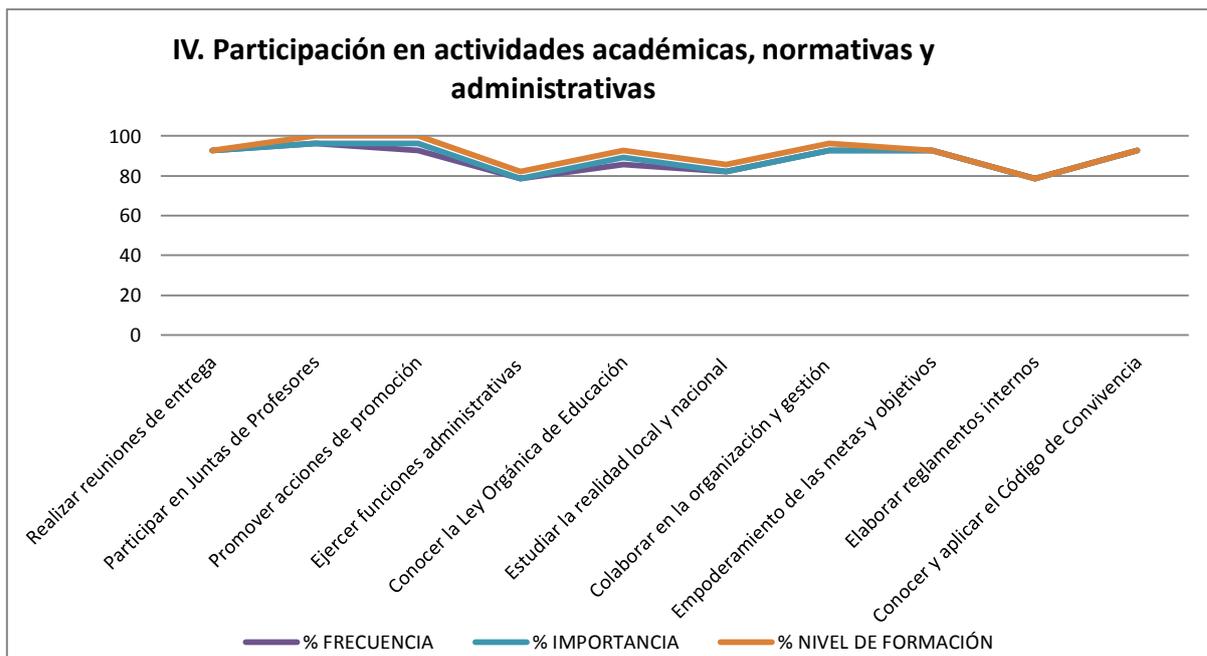
**Elaboración:** Bravo, V. (2013).

**Tabla N° 20. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas**

IV. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas						
Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular	4	93	4	93	4	93
Participar en Juntas de Profesores	4	96	4	96	4	100
Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones	4	93	4	96	4	100
Ejercer funciones administrativas	3	79	3	79	3	82
Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe	3	86	4	89	4	93
Estudiar la realidad local y nacional	3	82	3	82	3	86
Colaborar en la organización y gestión del Centro Educativo	4	93	4	93	4	96
Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales	4	93	4	93	4	93
Elaborar reglamentos internos de las comisiones	3	79	3	79	3	79
Conocer y aplicar el Código de Convivencia	4	93	4	93	4	93

**Fuente:** Encuesta a directivos en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

**Elaboración:** Bravo, V. (2013)



**Gráfico N° 20. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas**

**Fuente:** Encuesta a directivos en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

**Elaboración:** Bravo, V. (2013)

Según los gráficos precedentes, podemos darnos cuenta que en lo que menos participan los titulados es en ejercer funciones administrativas, sin embargo no es un porcentaje bajo puesto que llega cerca del 80%, en nuestra muestra varios de los titulados ejercen la función de Administrativos, por otro lado el 100% de los titulados consideran conocer y aplicar el código de convivencia, en el resto de actividades académicas, como juntas, reuniones, la mayoría se encuentran preparados y participan con frecuencia de las mismas.

Las administraciones educativas de la mayoría de países han visto como se ha instalado el neoliberalismo como ideología, forma de gobierno o conjunto de medidas políticas para resolver situaciones determinadas (Steger y Roy, 2011, citado por Luengo Navas, Olmedo, Santa Cruz Grau, & Saura Casanova, 2012)

Se puede concluir que los docentes tratan de estar al tanto y partir en las actividades, normativas y administrativas que van en beneficio de los estudiantes, para estar al tanto con el desarrollo académico de los mismos.

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

Tabla Nº 21. Interacción profesores, padres de familia y comunidad

V. Interacción profesores, padres de familia y comunidad						
Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
Colaborar en programas de desarrollo comunitario	3	86	4	89	4	89
Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes	3	86	3	86	3	86
Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución	4	93	4	93	4	93
Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos	3	82	3	86	3	86
Conocer el entorno social de los estudiantes	3	82	3	86	3	86
Organizar eventos de integración dentro de la Institución	3	86	3	86	3	86
Participar en programas sociales dentro de la Institución (Día de la familia, campeonato de deportes)	3	86	4	89	4	89
Atender a los representantes legales de los estudiantes	4	89	4	89	4	89
Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar	4	96	4	96	4	96
Promover acciones de relación con la comunidad	3	79	3	79	3	75

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

Elaboración: Bravo, V. (2013)

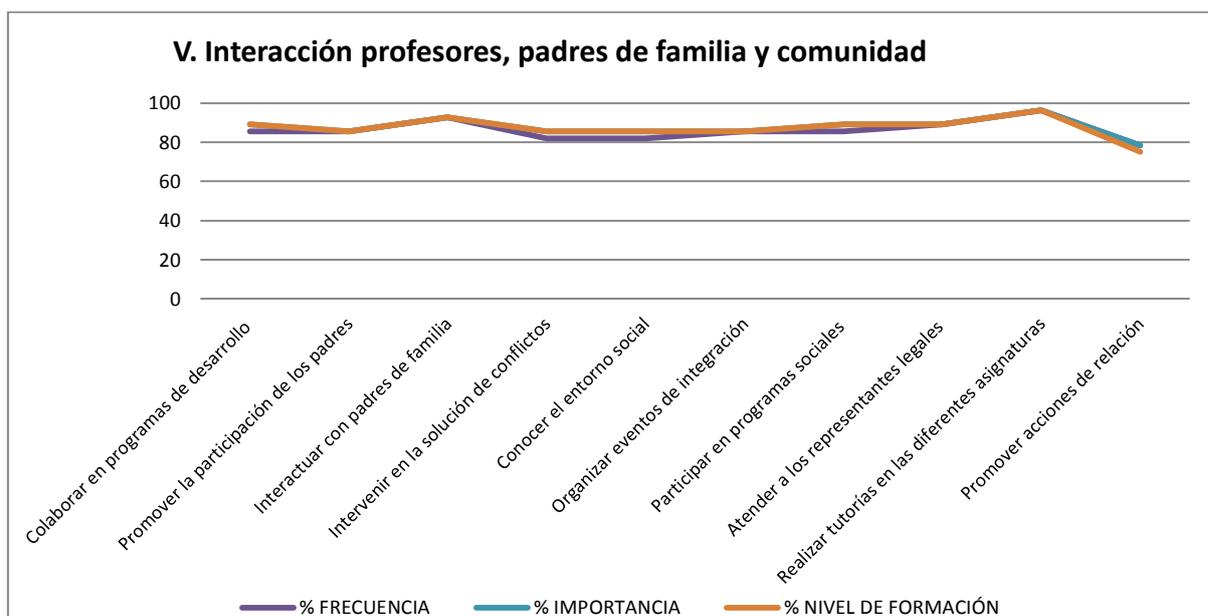


Gráfico Nº 21. Interacción profesores, padres de familia y comunidad

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

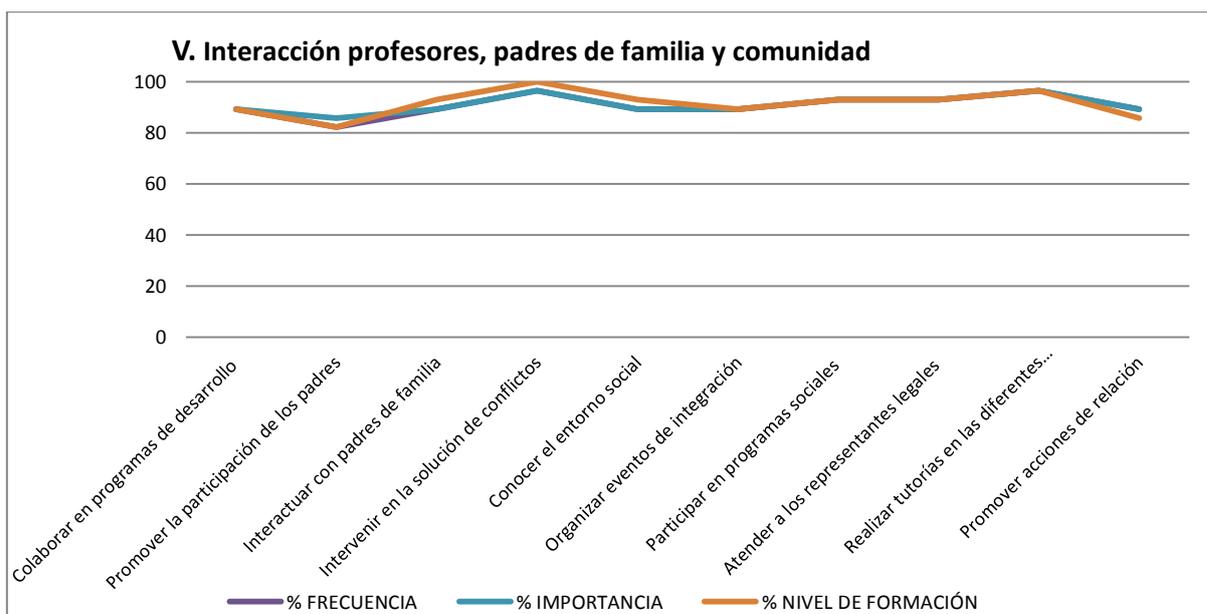
Elaboración: Bravo, V. (2013)

**Tabla Nº 22. Interacción profesores, padres de familia y comunidad**

<b>V. Interacción profesores, padres de familia y comunidad</b>						
<b>Pregunta</b>	<b>Pro.</b>	<b>% FRECUENCIA</b>	<b>Pro.</b>	<b>% IMPORTANCIA</b>	<b>Pro.</b>	<b>% NIVEL DE FORMACIÓN</b>
Colaborar en programas de desarrollo comunitario	4	89	4	89	4	89
Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes	3	82	3	86	3	82
Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución	4	89	4	89	4	93
Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos	4	96	4	96	4	100
Conocer el entorno social de los estudiantes	4	89	4	89	4	93
Organizar eventos de integración dentro de la Institución	4	89	4	89	4	89
Participar en programas sociales dentro de la Institución (Día de la familia, campeonato de deportes)	4	93	4	93	4	93
Atender a los representantes legales de los estudiantes	4	93	4	93	4	93
Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar	4	96	4	96	4	96
Promover acciones de relación con la comunidad	4	89	4	89	3	86

**Fuente:** Encuesta a directivos en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

**Elaboración:** Bravo, V. (2013)



**Gráfico Nº 22. Interacción profesores, padres de familia y comunidad**

**Fuente:** Encuesta a directivos en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

**Elaboración:** Bravo, V. (2013)

Para Parra (2004), “la participación de los padres y de la comunidad circundante en el proceso educativo de los niños constituye una de las "asignaturas pendientes" de nuestro actual sistema educativo” (p. 1)

La interacción entre profesores, padres de familia y comunidad, es bastante eficiente según lo manifiestan los Titulados así como los directivos, es bastante notorio en los gráficos que anteceden, donde se ve claramente como los titulados interactúan con mucha frecuencia entre sí, así como con los padres de familia y la sociedad, se sienten lo suficientemente preparados para que las relaciones sean bastante positivas, dando un gran valor e importancia a esta actividad.

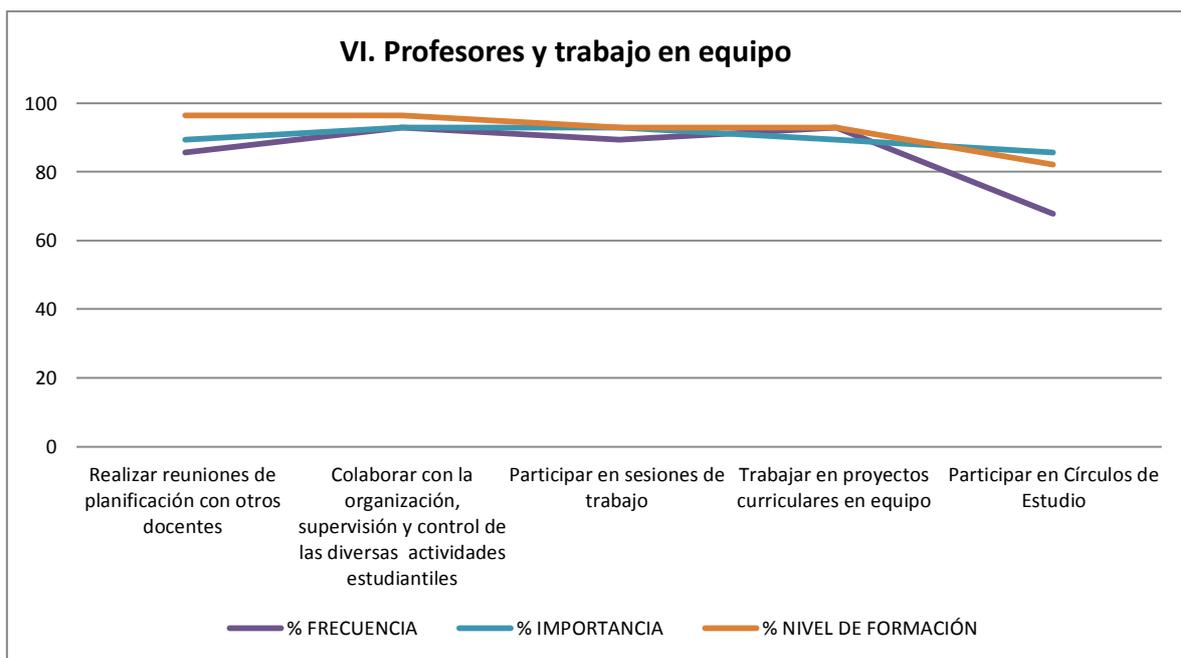
### 3.5.6. Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo

Tabla Nº 23. Profesores y trabajo en equipo

VI. Profesores y trabajo en equipo						
Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
Realizar reuniones de planificación con otros docentes	3	86	4	89	4	96
Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas)	4	93	4	93	4	96
Participar en sesiones de trabajo	4	89	4	93	4	93
Trabajar en proyectos curriculares en equipo	4	93	4	89	4	93
Participar en Círculos de Estudio	3	68	3	86	3	82

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

**Elaboración:** Bravo, V. (2013)



**Gráfico N° 23. Profesores y Trabajo en Equipo**

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

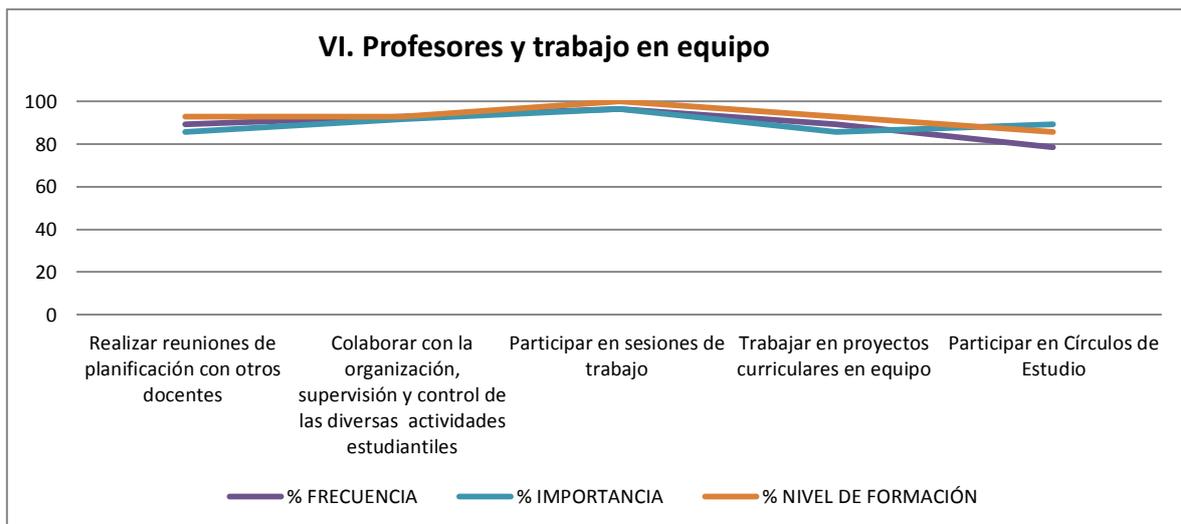
**Elaboración:** Bravo, V. (2013)

**Tabla N° 24. Profesores y trabajo en equipo**

VI. Profesores y trabajo en equipo						
Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
Realizar reuniones de planificación con otros docentes	4	89	3	86	4	93
Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas)	4	93	4	92	4	93
Participar en sesiones de trabajo	4	96	4	96	4	100
Trabajar en proyectos curriculares en equipo	4	89	3	86	4	93
Participar en Círculos de Estudio	3	79	4	89	3	86

**Fuente:** Encuesta a directivos en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

**Elaboración:** Bravo, V. (2013)



**Gráfico N° 24. Profesores y Trabajo en Equipo**

**Fuente:** Encuesta a directivos en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

**Elaboración:** Bravo, V. (2013)

Tanto Titulados como Directivos coinciden en que los docentes realizan reuniones de planificación con otros docentes con bastante frecuencia, más del 80% dan gran importancia a esta actividad y por supuesto se sienten preparados para ello; también están de acuerdo en la importancia y participación que le dan a las sesiones de trabajo, el porcentaje de titulados que poco interactúa en equipo es bastante bajo.

Trabajo en equipo es una de las condiciones de trabajo de tipo psicológico que más influye en los docentes de forma positiva porque permite que haya compañerismo y esto ayuda a que haya una mejor relación e intercambiar experiencias entre compañeros (Gómez & Acosta, 2003).

Los docentes trabajan en equipo para intercambiar opiniones educativas y porque cada uno tiene una destreza o habilidad diferente lo cual ayuda en el desarrollo educativo para que exista una mejor educación de calidad.

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

Tabla Nº 25. Formación

VII. Formación						
Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación	3	79	3	86	3	86
Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares	2	50	2	61	2	54
Asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (Tic's) para aplicación en el aula	3	71	3	75	3	71
Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares	2	61	3	82	3	79
Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua	1	29	2	43	2	39

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

**Elaboración:** Bravo, V. (2013)

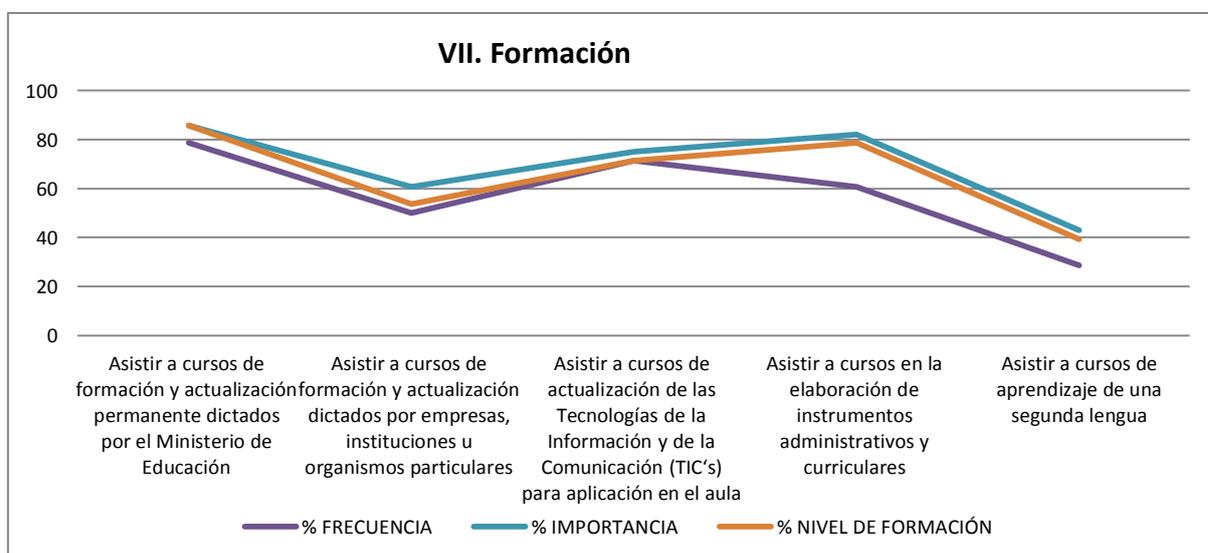


Gráfico Nº 25. Formación

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

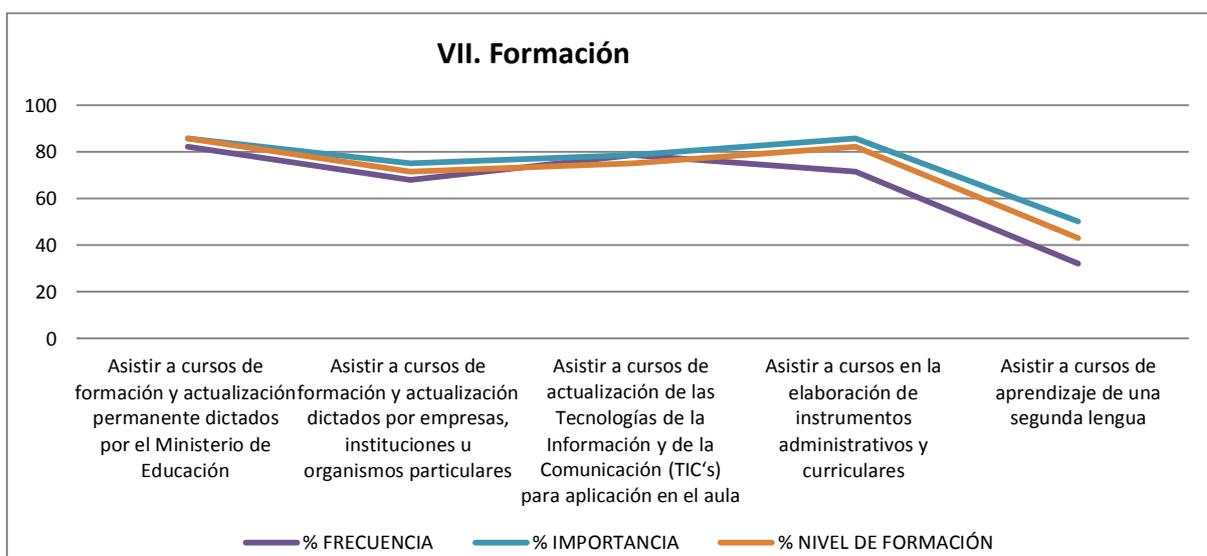
**Elaboración:** Bravo, V. (2013)

**Tabla Nº 26. Formación**

VII. Formación						
Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación	3	82	3	86	3	86
Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares	3	68	3	75	3	71
Asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (Tic's) para aplicación en el aula	3	79	3	79	3	75
Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares	3	71	3	86	3	82
Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua	1	32	2	50	2	43

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

**Elaboración:** Bravo, V. (2013)



**Gráfico Nº 26. Formación**

**Fuente:** Encuesta a directivos en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

**Elaboración:** Bravo, V. (2013)

Los titulados manifiestan participar en cursos de formación permanente dictados por el Ministerio de Educación, esta aseveración es corroborada por los Directivos, pero esta participación es menos frecuente si lo dictan empresas particulares; en nuestros resultados se evidencia que existe poca participación en cursos de una segunda lengua (inglés) por parte de los titulados y directivos. Las estancias en el extranjero facilitadas por el programa Erasmus, investigaciones postdoctorales, o cursos de idiomas aparecen como un factor clave en la inserción laboral, según los titulados superiores.

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

#### 4.1. Conclusiones

- La mayor parte de titulados están en una edad que va entre los 27 y 40 años una edad relativamente joven, por lo tanto la capacitación y actualización de cursos que ayuden a mejorar su desempeño profesional es muy factible de acuerdo a los Estándares Educativos en el Ecuador.
- La formación académica está estrechamente relacionada con la práctica profesional, los conocimientos adquiridos durante los estudios se reflejan en las labores cotidianas dentro y fuera del aula.
- Existe un gran nivel de satisfacción por parte de los titulados en cuanto a su formación, ya que les permite ascender profesionalmente, no obstante son conscientes de la necesidad de una formación continua, con actualización de conocimientos permanentes que les permita ser más competitivos.
- Los docentes en lo que se refiere a estudios realizados ninguno cuenta con otro título de cuarto nivel, debido a la falta de tiempo o por falta de recursos económicos.
- Los titulados le asignan la mayor importancia a la labor que desempeñan, a las tareas propias de su profesión como docentes, desde el punto de vista de los titulados como directivos.
- De acuerdo a la actividad que realizan como docentes se nota claramente que la formación universitaria ha ayudado a mejorar la docencia pero debido al avance científico y tecnológico se requiere mayor asistencia a cursos de formación y actualización, y también asistencia a cursos de aprendizaje de una segunda lengua ya que hoy en día son de mucha importancia, debido a que la mayoría de los titulados no asisten a cursos dados por el Ministerio de Educación.

## 4.2. Recomendaciones

- Mantener este tipo de seguimientos a los titulados, para recabar información sobre el desempeño laboral con el fin de retroalimentar el proceso de formación profesional, con la finalidad de ofrecer una educación de calidad y calidez.
- Los titulados deben participar y capacitarse en los diferentes cursos que brinda el Ministerio de Educación, ya que estos fortalecerán la enseñanza - aprendizaje ayudando al desarrollo educativo de nuestro país.
- Que los docentes se sigan manteniendo con el mismo ímpetu en el desempeño de su práctica docente y de la misma manera continúen preparándose constantemente ya que les ayudará a seguir realizándose personal y profesionalmente.
- Realizar convenios con las instituciones universitarias para que faciliten la continuidad de los estudios de los titulados en Ciencias de la Educación y opten por un título de cuarto nivel el cual ayudará a su currículo profesional.
- Que los titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica mantengan su preocupación por dar lo mejor de sí en beneficio de los estudiantes, buscando la manera de mejorar la preparación de los estudiantes en base a las necesidades educativas.
- Tanto autoridades como docentes que laboran en las distintas instituciones educativas se capaciten y actualicen sus conocimientos en una segunda lengua como lo es el inglés, para que sean más competitivos.

## **5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN**

## **5.1. Tema**

Formación a los titulados de Educación Básica en una segunda lengua (Inglés) a través de Seminarios Taller Durante el año lectivo 2013 – 2014

## **5.2. Justificación**

De la investigación realizada a los titulados y directivos se ha podido detectar claramente que la mayoría han contestado en la pregunta número 58 de la tabla de encuestas en la que dice “Asiste a Cursos de una Segunda Lengua”, la respuesta 1 que equivale a nada, contestaron en su totalidad, es decir no les gusta, o no tienen oportunidad para aprender una segunda lengua.

De ahí que la importancia de nuestra propuesta de aprender una segunda lengua, en este caso diría el inglés, esta alternativa se puede dar solución mediante talleres, cursos de inglés a los maestros/as que se capaciten en cursos de inglés para mejoramiento personal como también profesional y así ser más eficientes en las clases como en las actividades diarias toda vez que estos términos resultan estar muy cerca de nosotros.

Los estándares de desempeño profesional indicará el tipo de líder que queremos formar, de ahí que se puede decir el tipo de líder que necesita el Ecuador para lograr este objetivo.

Así en nuestro país con la evaluación a estudiantes, docentes, directivos vemos la calidad de educación que tenemos y el perfil de docentes que se necesita tener para lograr este propósito, convencidos de esta realidad educativa, nace la propuesta de que todos los maestros/as deben estar preparados en el idioma inglés para enfrentar los retos que exige la sociedad actual, porque si no se lo hace los estudiantes estarán muy por arriba de los maestros en algunos términos, ya que tienen la facilidad de ingresar al internet y autoprepararse.

## **5.3. Objetivos**

### ***5.3.1. Objetivo General***

- Capacitar al titulado de educación básica en el idioma inglés para mejorar la calidad educativa en el Ecuador.

### **5.3.2. Objetivos Específicos**

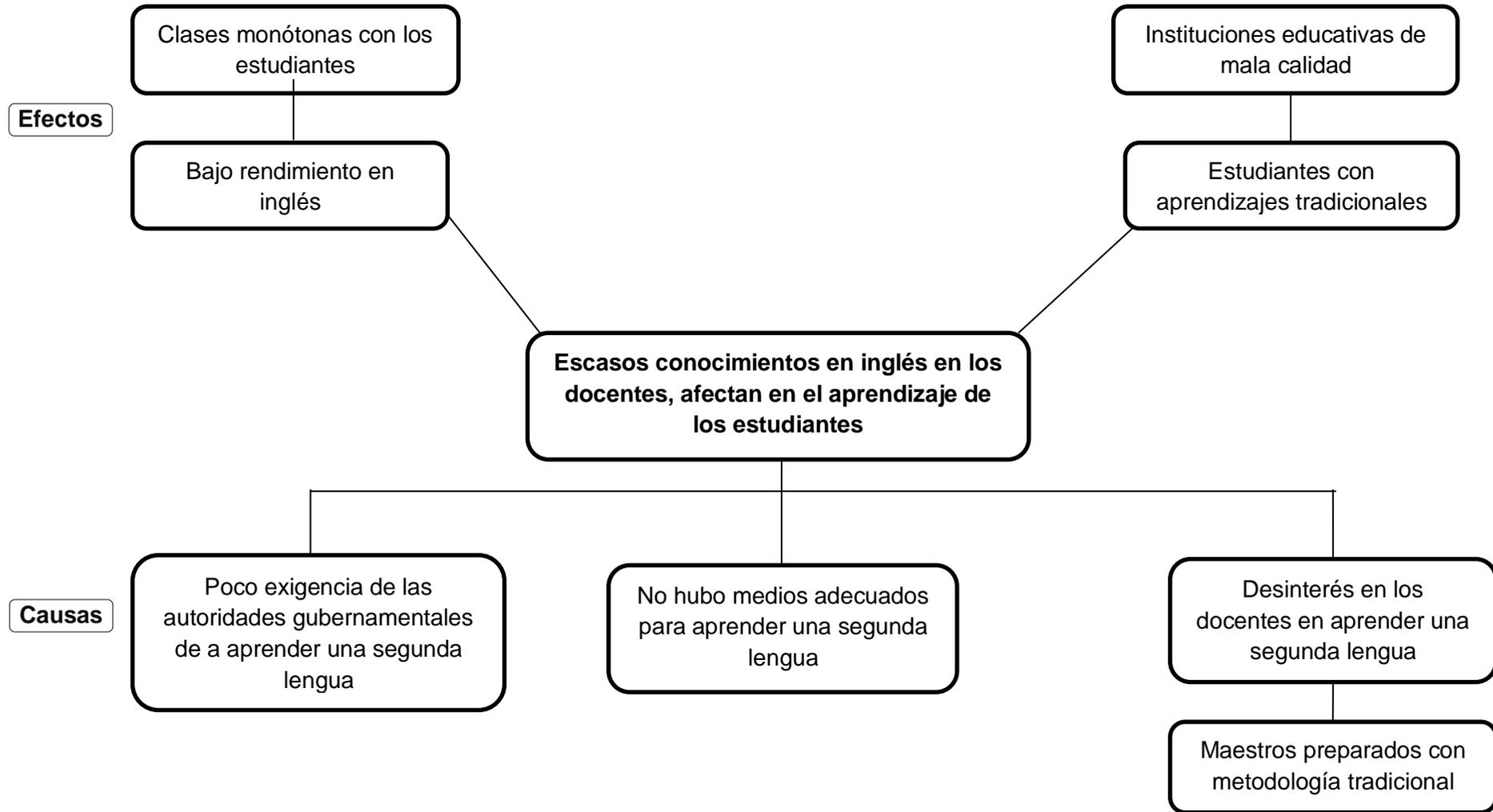
- Promover y optimizar la formación académica de los titulados, autopreparándose en el idioma inglés, para que a partir del fortalecimiento educativo.
- Lograr que los titulados asistan a cursos de inglés ya que les permitirá mejorar la calidad de educación.
- Motivar a los titulados de educación básica para que se preparen en el idioma del inglés para mejorar la calidad de la educación.

## 5.4. Metodología: Matriz de marco lógico

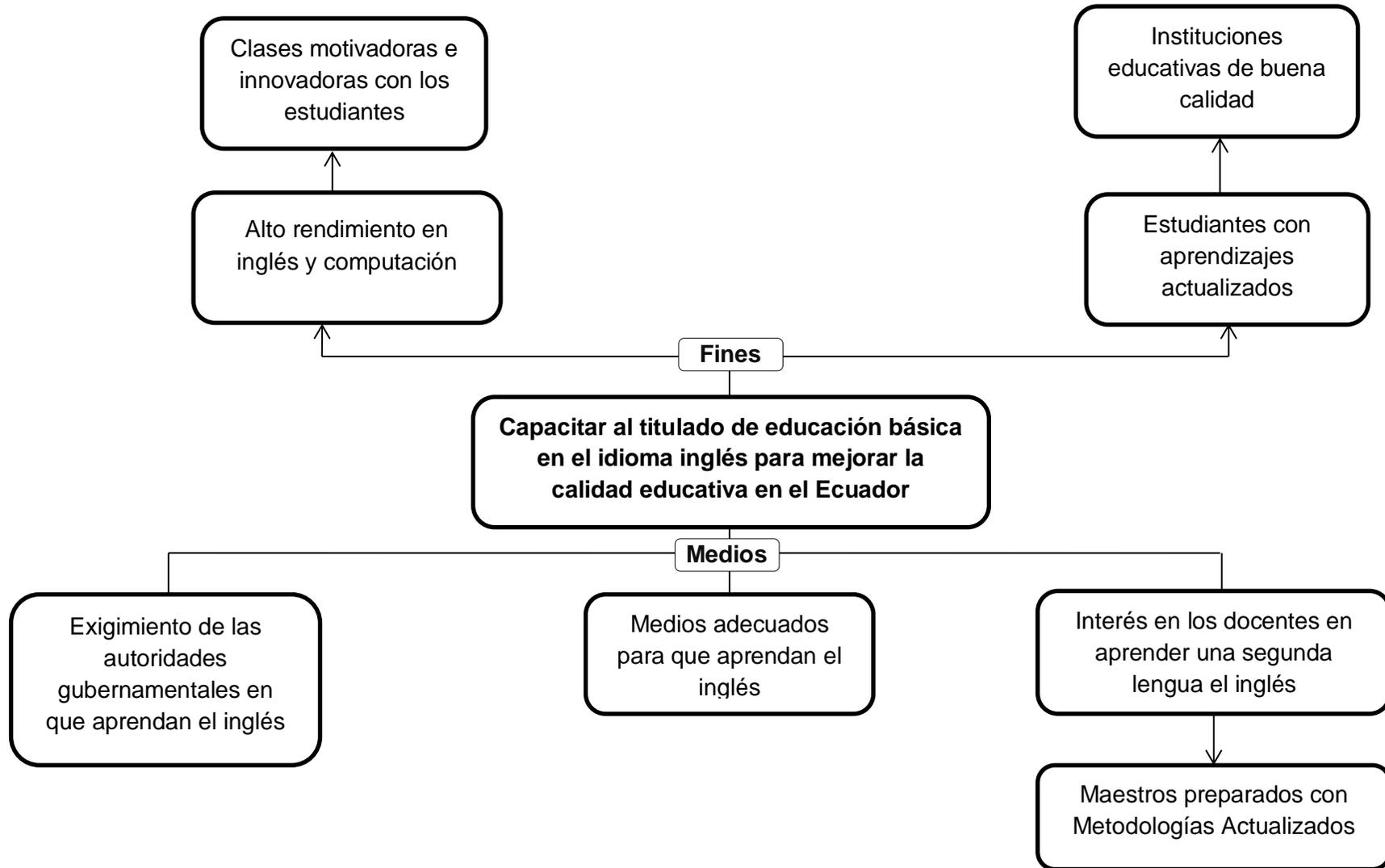
### 5.4.1. Análisis de involucrados

GRUPOS	PROBLEMAS PERCIBIDOS	INTERÉS EN UNA ESTRATEGIA	CONFLICTOS POTENCIALES
TITULADOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bajos conocimientos en el área de inglés.</li> <li>• Difícil acceso a las capacitaciones debido a que se llenan con rapidez los cupos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Altos conocimientos en el área de inglés.</li> <li>• Maestros preparados de acuerdo al avance científico y tecnológico.</li> <li>• Uso adecuado del inglés para desarrollar las tecnologías</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maestros no tienen la posibilidad de estudiar por su lugar de trabajo y residencia.</li> <li>• Pocos recursos económicos</li> </ul>
DIRECTIVOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poca exigencia a los profesores.</li> <li>• No hay una buena motivación para mejorar sus conocimientos en el área de inglés.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maestros actualizados en inglés capaces de impartir sus clases con calidad y calidez.</li> <li>• Maestros motivados en el desarrollo de habilidades y destrezas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maestros renuentes al cambio.</li> <li>• No hay información adecuada para capacitarse.</li> </ul>
ESTUDIANTES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Educados con una formación tradicional y memorística.</li> <li>• Bajo rendimiento académico en el área de inglés y computación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mejores aprendizajes de los estudiantes debido a una educación de calidad.</li> <li>• Elevado rendimiento académico y por ende estudiantes muy satisfechos de recibir buenas clases.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enseñanza tradicional.</li> <li>• Poca actualización en cursos de inglés.</li> </ul>

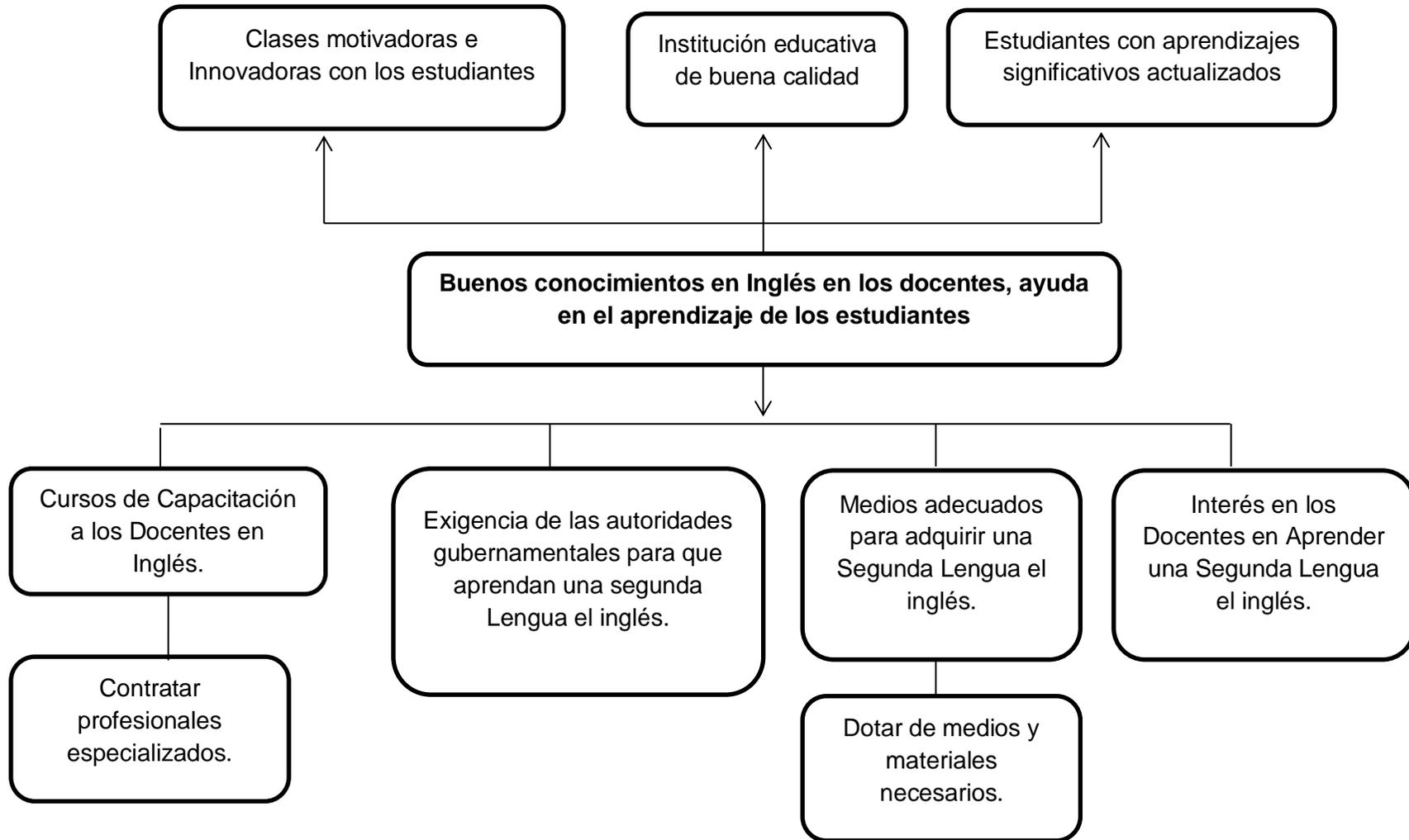
**5.4.2. Análisis de problema**



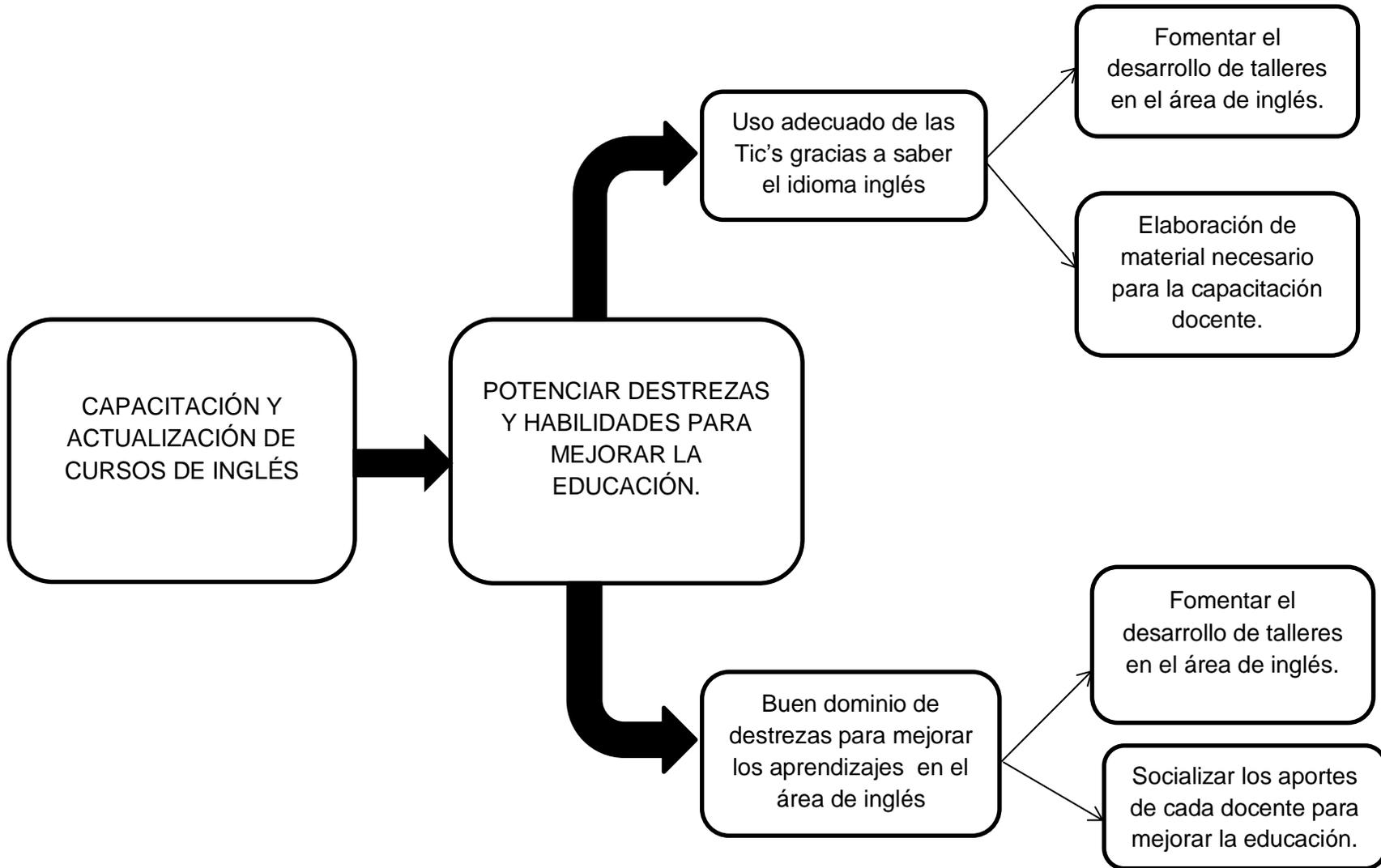
### 5.4.3. Análisis de Objetivos



**5.4.4. Análisis de estrategias**



5.4.5. Estructura analítica del proyecto



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

### 5.5.1. Matriz del marco lógico

RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE (IVO)	MEDIOS O FUENTE DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<p><b>FIN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contribuir al desarrollo sustentable de la educación a través del uso del idioma inglés.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Consolidar el dominio de destrezas para utilizar Tic's para obtener aprendizajes significativos en el idioma inglés.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Coevaluación entre los docentes.</li> <li>- Hacer un seguimiento en el rendimiento mediante concursos internos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Maestros en continuos cambios y preparación.</li> </ul>
<p><b>PROPÓSITO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Actualizarse continuamente en innovación pedagógica de inglés, para mejorar y dar una mejor enseñanza a los estudiantes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacitación continua para ofrecer una educación de calidad, acorde a las demandas actuales de la educación</li> <li>- Mejorar el rendimiento escolar de los estudiantes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Seguimiento continuo.</li> <li>- Registro de asistencia por parte de los facilitadores del curso.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Docentes se preparan y se innovan en el idioma inglés para ser mejores.</li> </ul>
<p><b>COMPONENTES RESULTADOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Maestros actualizados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Docentes han mejorado profesionalmente.</li> <li>- Buenas estrategias aplicables con la actualización curricular en la formación de cursos de inglés.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificar en los docentes los informes de las actividades parciales y quimestrales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Maestros muy participativos.</li> <li>- Prácticas innovadoras y actualizadas de acuerdo a la necesidad del medio.</li> </ul>
<p><b>ACTIVIDADES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Talleres sobre el curso de actualización docente en inglés</li> </ul>	<p><b>PRESUPUESTO</b> \$500,00</p>		

## 5.6. Resultados esperados

RESULTADOS	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	EVALUACIÓN	PRESUPUESTO	CRONOGRAMA
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Docentes bien capacitados en cursos de inglés.</li> <li>- Estudiantes satisfechos con sus clases.</li> <li>- Instituciones educativas de buena calidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Talleres relacionados a la capacitación del inglés.</li> <li>- Cursos de actualización y nuevas formas de aprender el inglés.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contratar profesionales especializados para que dicten cursos de inglés.</li> <li>- Dotar de medios y materiales necesarios para la capacitación de cursos de inglés.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificar los resultados evaluados a los docentes y estudiantes.</li> </ul>	\$ 500	<p><b>FECHA DE INICIO</b> <b>5/Octubre/2013</b></p> <p><b>FECHA DE FINALIZACIÓN</b> <b>30/diciembre/2014</b></p>

## 5.7. Bibliografía de la propuesta

- Ezequiel, E. & Aguilar, J. (2009). *Como elaborar un proyecto*. Buenos Aires: Lumen.
- Sánchez Burneo, V. (2013). *Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de ciencia de la educación en la mención de educación básica de la universidad técnica particular de Loja*. Loja: Editorial Ediloja.
- Universidad Pedagógica de Buenos Aires. (2011). *¿Cómo se forma a un buen docente?* Buenos Aires: Universitaria.

## 6. BIBLIOGRAFÍA

- ✓ Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. (2009). *Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España*. Madrid: Editorial Icono.
- ✓ Alonso Benito, L. E., Fernández Rodríguez, C. J., & Nyssen González, J. M. (2009). *El debate sobre las competencias*. Recuperado de [www.aneca.es/var/media/148145/publi\\_competencias\\_090303.pdf](http://www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf)
- ✓ Avalos, B. (2009). La inserción profesional de los docentes. *Profesorado revista de currículum y formación del profesorado*. Madrid: Editorial Icono.
- ✓ León, M. (Junio de 2005). *Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador*. Recuperado de [http://rsa.utpl.edu.ec/eva/file.php/48076/2012-01-16\\_politicas\\_programas\\_insercion\\_laboral\\_jovenes\\_ecuador\\_lcr2133e\\_leon.pdf](http://rsa.utpl.edu.ec/eva/file.php/48076/2012-01-16_politicas_programas_insercion_laboral_jovenes_ecuador_lcr2133e_leon.pdf)
- ✓ Luengo Navas, J., Olmedo, A., Santa Cruz Grau, E., & Saura Casanova, G. (2012). *Nuevas formas, nuevos actores y nuevas dinámicas de la privatización en educación*. Recuperado de <http://www.urg.es/local/recfpro/rev163ed.pdf>
- ✓ Ministerio de Educación del Ecuador. (2012). *Ministerio de Educación del Ecuador*. Recuperado de <http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pes.html>
- ✓ Parra Ortiz, J. M. (2004). *La participación de los padres y de la sociedad circundante en las instituciones educativas*. Madrid.
- ✓ Sánchez Burneo, V. (2013). *Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de ciencia de la educación en la mención de educación básica de la universidad técnica particular de Loja*. Loja: Editorial Ediloja.
- ✓ Vaillant, D. (2009). *Políticas de inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente*. Recuperado de <http://www.ugr.es/recfpro/>
- ✓ Weller, J. (2006). *Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias*. [www.oei.es/etp/insercion\\_laboral\\_jovenes\\_weller.pdf](http://www.oei.es/etp/insercion_laboral_jovenes_weller.pdf)

## 7. ANEXOS

### Anexo 1. FICHA DE CONTACTOS PARA TITULADOS Y EMPLEADORES

**OBJETIVO:**

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.

**INSTRUCCIONES:**

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















## ENCUESTA DIRIGIDA A LOS DIRECTIVOS

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

  
 CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO



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



Señor(a) Encuestado(a):

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

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

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

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

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

### INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

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

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



## **ENCUESTA DIRIGIDA A LOS TITULADOS**

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

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

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

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

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

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

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

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

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

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

### Anexo 3. Evidencia Fotográficas de los Titulados y Directivos

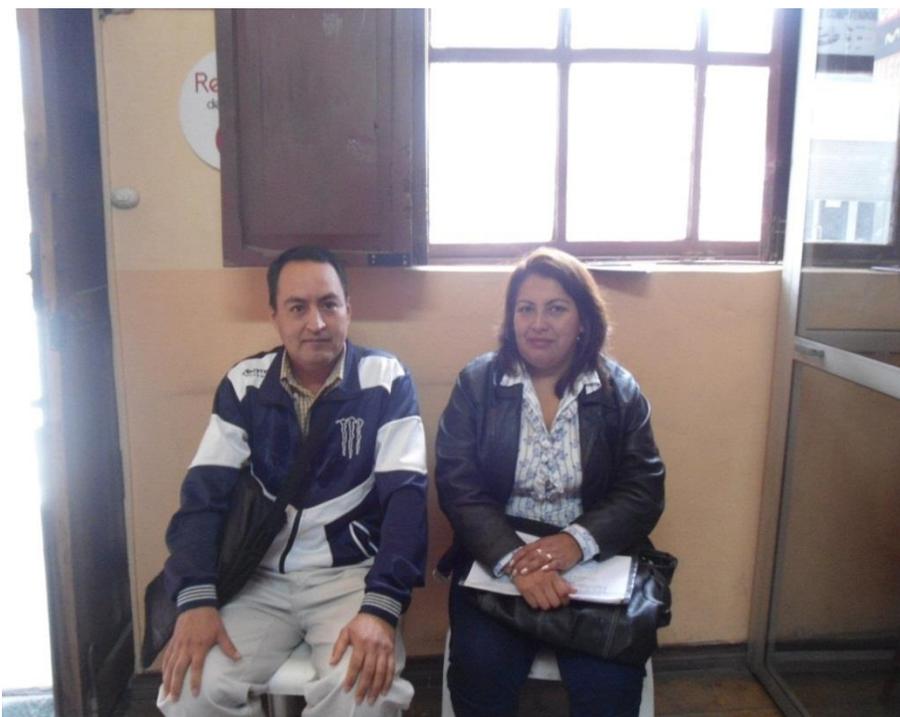
Bertha María Colambo Camacho titulada en la UTPL en el año 2007, docente y rectora del colegio Francisco de Orellana de la parroquia limones cantón Zapotillo.



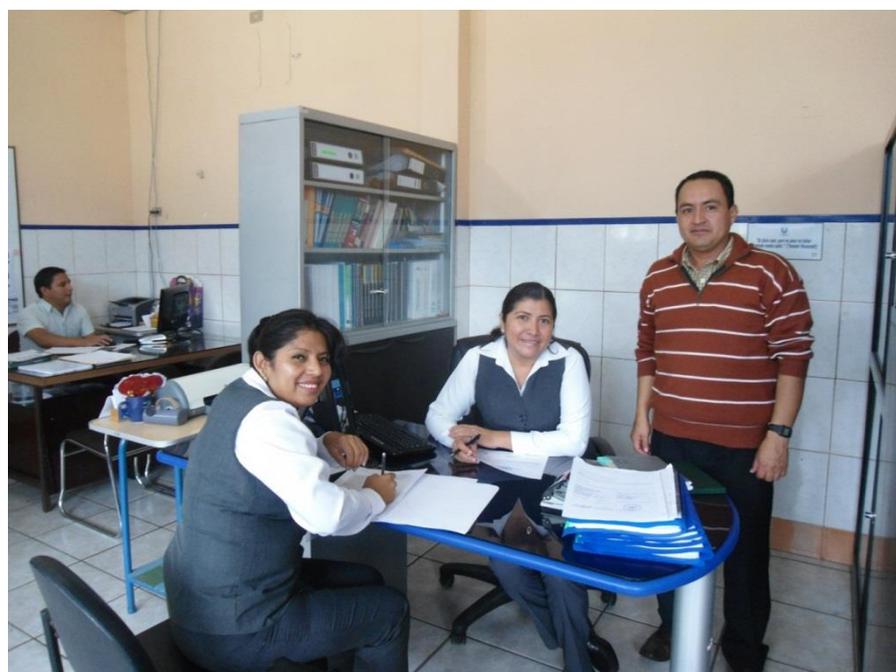
Tania Elizabeth Conza Bravo titulada en la UTPL en el año 2009 trabaja en la escuela de Educación Básica María Amada Ulloa del barrio San Pedro de la parroquia El Limo del cantón Puyango.



Directora de la escuela de Educación Básica María Amada Ulloa Lic. Patricia Carrillo



Mariuxi Esmeralda Zerda Reyes titulada en el año 2012 en la UTPL, trabaja como docente contratada en la Unidad Educativa Integral del Pacifico Bilingüe, en la provincia de El Oro ciudad de Machala. También está la directora de la escuela llenando la entrevista.



Flora Esperanza Conza Sarango titulada en la UTPL en el año 2011, es docente de la escuela de Educación Básica Dr. Isidro Ayora de la parroquia Colaisaca cantón Calvas.



Directora de la escuela de Educación Básica Dr. Isidro Ayora



Maritza del Carmen Cordero Mejía titulada en la U.T.P.L en el año 2011 trabaja en la escuela de Educación Básica Alonso de Mercadillo junto a su directora Dra. Melva Maldonado.



Ángela Benita Córdova Ávila titulada en la UTPL en el año 2007 docente y directora de la escuela de Educación Básica Miguel Ocamidoro Largo del barrio Miraflores de la parroquia Amarillos cantón Chaguarpamba.

