



**UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA**  
La Universidad Católica de Loja

**ÁREA: SOCIO HUMANÍSTICA**

**TITULACIÓN DE LICENCIADA EN CIENCIAS DE 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**

**AUTORA:** Cabrera Ochoa, Laura Noemí

**DIRECTOR:** Bustillos Ronquillo, Hernán Serafín, Mgs

**CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA**

2013

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

Magíster.

Bustillos Ronquillo Hernán

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: “Propuestas de intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de ciencias de la educación en la mención de educación básica de la Universidad Técnica Particular de Loja” realizado por Cabrera Ochoa Laura Noemí ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

f.....

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Cabrera Ochoa Laura Noemí declaro ser autor(a) 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 en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, de la titulación de Ciencias de la Educación, siendo Mgs. Hernán Serafín Bustillos Ronquillo director(a) del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. 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.....

AUTORA: Cabrera Ochoa Laura Noemí

Cedula N°: 010379420-2

## **DEDICATORIA**

Para llegar hasta aquí tuve fuertes pilares, que con el transcurso del tiempo se convirtieron en amigos/as quiero dedicar este trabajo de forma especial a todos quienes fueron protagonistas de mi propio crecimiento profesional; porque antes de aprender a ser educadora; me enseñaron a ser una buena persona.

Con amor dedico este trabajo

A mis hijos Jhonnathan y Christian

Por su apoyo incondicional. A mis padres Rosa y Genaro, que con su ejemplo y sabios consejos, me motivaron a continuar con mis estudios, y a mis hermanos/as porque siempre me apoyaron moralmente para que lograra concretar con éxito las metas que me he propuesto.

A todos ellos porque representan alegría y armonía familiar.

Cabrera Ochoa Laura Noemí

## **AGRADECIMIENTO**

Los caminos para conseguir los sueños, son múltiples.

Primeramente quiero agradecer a Dios, quien me ha prestado la salud y la vida y también ha iluminado mi inteligencia para concretar este trabajo.

A mis hijos quienes me prestaron tiempo y me apoyaron en todo momento hasta que yo lograra cumplir con uno más de mis sueños.

A mis padres y hermanos quienes en todo momento estuvieron pendientes para que no decayera y continuara traspasando las barreras que se me presentaban.

A mis facilitadores de la UTPL porque me inculcaron nuevos conocimientos e hicieron posible para que cumpla con mi propósito.

De la misma manera quiero llegar con un agradecimiento muy especial a mi Director de tesis, Magister Hernán Bustillos Ronquillo., por haberme guiado en este arduo trabajo y me supo orientar apropiadamente para que mi meta se haga realidad.

Gracias porque han sido mi ejemplo para poder alcanzar mis ideales, ya que el convivir tantos momentos con ustedes me permitió darme cuenta que la vida es lo que nosotros queremos que sea. De corazón, mil gracias.

Cabrera Ochoa Laura Noemí

## **INDICE**

CERTIFICACIÓN	i
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
INDICE	v
RESUMEN EJECUTIVO	vi
ABSTRACT:	1
INTRODUCCIÓN.	2
<b>SÍNTESIS TEÓRICA DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO</b>	3
1.1. Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador.	6
1.2. El debate sobre las competencias en la era de la modernidad fluida.	8
1.3. los estudios de seguimiento de los titulados universitarios	10
1.4. La inserción profesional de los docentes.	13
1.5. Políticas de inserción a la docencia en América Latina: la deuda pendiente.	15
1.6. estándares de calidad educativa	18
1.7. La inserción a la docencia. aprender a ser maestro de secundaria en México	20
1.8. Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias	22
1.9. las prácticas pre profesionales como herramienta de inserción	24

laboral para ingenieros industriales: realización de auditorías de seguridad de instalaciones	
1.10. Inserción laboral de docentes noveles del nivel medio en la Argentina.	27
<b>METODOLOGÍA</b>	29
2.1 Diseño de la investigación:	29
2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación:	29
2.3. Preguntas de investigación:	31
2.4. Contexto:	32
2.5. Población y muestra (análisis)	32
2.6. Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos:	32
2.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos:	33
<b>INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b>	34
3.1 Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.	34
3.1.1.1 Ubicación geográfica de las instituciones investigadas	35
3.1.1.2 Edad	36
3.1.1.3 Sexo	36
3.1.2.1. Sostenimiento de colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.	37
3.1.2.2. Tipo de educación:	37
3.1.2.3 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.	38
3.1.3 Características laborales de los titulados de Ciencias de la Educación.	38
3.1.3.1. Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en ciencias de la educación mención Educación Básica.	38
3.1.3.2 Número de establecimientos en los que trabaja el titulado	38
3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.	39

3.1.3.4 Características del trabajo actual.	39
3.2 Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral	40
3.2.1. Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado.	40
3.3. Valoración docente de la profesión.	40
3.3.1. Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida que posee el Titulado	40
3.4. Satisfacción docente	41
3.4.1 Nivel de satisfacción del titulado con la coincidencia entre la actividad laboral y los estudios de Ciencias de la Educación	41
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.	42
3.5.1 Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.	2
3.5.2. Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado.	2
3.5.3 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado	3
3.5.4 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado	4
3.5.5. Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado.	5
3.5.6 Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.	7
3.5.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado	8
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:</b>	9
4.1 Recomendaciones	
4.2 Recomendaciones	10





administrativas del titulado	
Tabla N° 13 Interacción PPFY y comunidad	
Tabla N° 14 Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.	
Tabla N° 15 Formación del titulado	

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Grafico N° 1 ubicación Geográfica	38
Grafico N° 2 Edad	38
Grafico N° 3 Sexo	39
Grafico N° 4 Sostenimiento del establecimiento	40
Grafico N° 5 Docente EB	40
Grafico N° 6 Nivel de satisfacción del docente	41
Grafico N° 7 Aspectos metodológicos	42
Grafico N° 8 Autoevaluación de la práctica docente	42
Grafico N° 9 Aspectos sobre la investigación educativa	43
Grafico N° 10 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas	44
Grafico N° 11 Interacción PPFY y comunidad	
Grafico N° 12 profesores y trabajo en equipo	
Grafico N° 13 Formación del titulado	

## RESUMEN

Esta investigación surge por la necesidad de conocer el nivel de satisfacción de los titulados, en el que se plantean “Propuestas de intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL”.

Este trabajo se realizó en seis centros educativos de cantones Azuayos, partiendo de una investigación de campo desde un enfoque descriptivo, cuantitativo-cualitativo; para su efecto se aplicó como técnicas de recolección de datos la entrevista y la encuesta y como instrumento, el cuestionario.

Luego de un análisis minucioso, se evidenció que existe una gran satisfacción en cada uno de los docentes con respecto a los conocimientos obtenidos en la UTPL y a las experiencias adquiridas en el campo laboral.

También se ha constatado que existen falencias con respecto a los procesos de capacitación y planificación curricular, para estudiantes con capacidades especiales, por lo que se hace necesario buscar de manera urgente soluciones al problema a través de una propuesta de intervención en este campo educativo.

**PALABRAS CLAVE:** satisfacción docente, capacitación curricular, técnicas, experiencia.

## **ABSTRACT**

This research arises from the need to know the level of satisfaction of graduates, which arise "educational intervention proposals from case studies in the Bachelor of Science in Education, Basic Education mention UTPL".

This work was carried out in six schools of Azuay cantons, based on field research from a descriptive approach, quantitative and qualitative, for its effect was applied as data collection techniques and the survey interview as instrument, the questionnaire.

After careful analysis, it was shown that there is great satisfaction in each of the teachers regarding UTPL knowledge gained and lessons learned in the workplace. It was also found that there are shortcomings with regard to the processes of training and curriculum planning for students with special needs, so it is necessary to urgently find solutions to the problem through a proposal for intervention in this field of education.

**KEY WORDS:** teacher satisfaction, training, curriculum planning, techniques, experience.

## **INTRODUCCIÓN.**

Las propuestas de intervención educativa busca aportar con su grano de arena a la construcción de una educación diferente, haciendo que los futuros profesionales de la educación mejoren la práctica docente mediante la utilización de estrategias de enseñanza o de habilidades directas en el caso de los directivos.

Desde tiempos atrás, este tema ha sido de gran importancia para el país, puesto que hace referencia a los principales hechos y necesidades surgidas a lo largo de la vida profesional. Dichas propuestas se realizó en seis instituciones educativas de varios cantones y parroquias de la Ciudad de Cuenca provincia del Azuay, la misma que no solo se basa en las fuentes de información sobre la inserción laboral, sino que esta disciplina cree haber encontrado un análisis sobre las necesidades formativas de los titulados en ciencias de la educación a través del ejemplo y la práctica constante.

La presente investigación pretende concienciar a los nuevos titulados sobre los continuos cambios que se experimentan en el aula al momento de ejercer la docencia, por lo que se debe actualizar conocimientos, habilidades y destrezas que la sociedad exige.

En lo que respecta a empleadores es de gran importancia para ellos tener a docentes que estén preparados para enfrentar y resolver problemas relacionados con elegir, analizar, emplear la información adquirida, investigar e innovar nuevos procesos y técnicas que ayuden a obtener una enseñanza aprendizaje distinto y permanente con el que se pueda contribuir a la innovación de la sociedad, ya que la preparación docente es quizás el momento más crucial en la práctica profesional.

Este trabajo investigativo se considera la continuidad del estudio realizado en el país en el periodo 2005 – 2010 por la UTPL.

Las propuestas de intervención educativa es un aspecto de alto grado de atención, partiendo de la idea que el docente forme una relación con la realidad educativa, donde se atienden aspectos primordiales como: las condiciones de enfrentar con éxito los desafíos que la labor profesional exige para conseguir una educación de calidad y calidez con estudiantes que poseen capacidades especiales.

Este tema de estudio ha sido de gran importancia, ya que permitió encontrar información y hacer un aporte, referente a lo que a diario estamos viviendo.

Por ello se ha elaborado el presente informe el mismo que desde una perspectiva crítica ha desarrollado aspectos formales, desde la cual se intenta dar significado a la construcción de la Propuesta de Intervención Educativa.

En nuestro país, no se ha culminado con estas investigaciones sobre este tema; pero la Universidad Técnica Particular de Loja, se encuentra realizando una investigación profunda para que la sociedad conozca más de cerca la realidad de los centros educativos y contribuya a seguir preparando a profesionales en la formación humana, en la vida práctica profesional y en educación especial, tomando en cuenta que los principales beneficiados serán los estudiantes con capacidades especiales de las diversas instituciones educativas, los beneficiarios potenciales los nuevos docentes que ejerzan la profesión porque contarán con un elemento humano idóneo para trabajar y desarrollar sus diferentes potencialidades.

Esta investigación, servirá además para que los nuevos docentes conozcan más de cerca la realidad de la práctica educativa de tal forma que cuando tengan problemas de aprendizajes con estudiantes, puedan ayudarles a superar satisfactoriamente. El diálogo y la comunicación continua con la comunidad educativa facilitarán enfrentar y superar cualquier inconveniente que se presente; los docentes capacitados sobre las necesidades educativas especiales pueden colaborar a fin de alcanzar los objetivos propuestos.

Durante la investigación realizada los directivos y titulados encuestados, brindaron su apoyo y colaboración incondicional para que se efectúe con éxito esta labor.

Debo manifestar que la entrevista, encuesta y oficios dirigidos tanto a directivos como a titulados enviadas por la UTPL, facilitaron el trabajo ayudando a tener la acogida necesaria y la autorización de los empleadores, para la aplicación de las encuestas, todo esto ha sido de gran motivación y ayuda para llevar a cabo el desarrollo de esta investigación.

## LOGRO DE OBJETIVOS:

- **Caracterizar el puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la UTPL.**

El profesional docente de Ciencias de la Educación de la UTPL debe realizar con toda responsabilidad no solo para hacer quedar bien a la universidad sino para demostrar eficiencia y eficacia en su labor profesional.

- **Indagar los requerimientos de la educación continua de los titulados y empleadores.**

Los docentes investigados en su gran mayoría no continúan su formación docente para alcanzar un nivel más alto, por falta de recursos económicos, de tiempo y de motivación por parte del Ministerio de Educación.

- **Establecer relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, desde su criterio personal y el de los empleadores.**

La relación entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados es muy satisfactoria ya que emplean los conocimientos adquiridos en la universidad y en su experiencia de labor docente profesional.

- **Conocer la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista de estos y de sus empleadores.**

Conocí la frecuencia que utilizan los titulados y empleadores al ejecutar la labor docente y al cumplir a cabalidad sus rol al poner en práctica cada una de las competencias adquiridas durante el ejercicio docente.

- **Conocer la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor desde el punto de vista de estos y de sus empleadores.**

Constaté que los titulados dan gran importancia a su trabajo profesional docente, ya que los resultados obtenidos en las encuestas así lo demostraron.

- **Conocer el nivel de formación que tienen los titulados para ejecutar las tareas propias de sus labores desde el punto de vista de estos y de sus empleadores.**

El nivel de formación que tienen los titulados en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la Mención de Educación Básica, es el único título ya que no han tenido la oportunidad de continuar con su formación académica por los motivos mencionados anteriormente en el segundo objetivo.

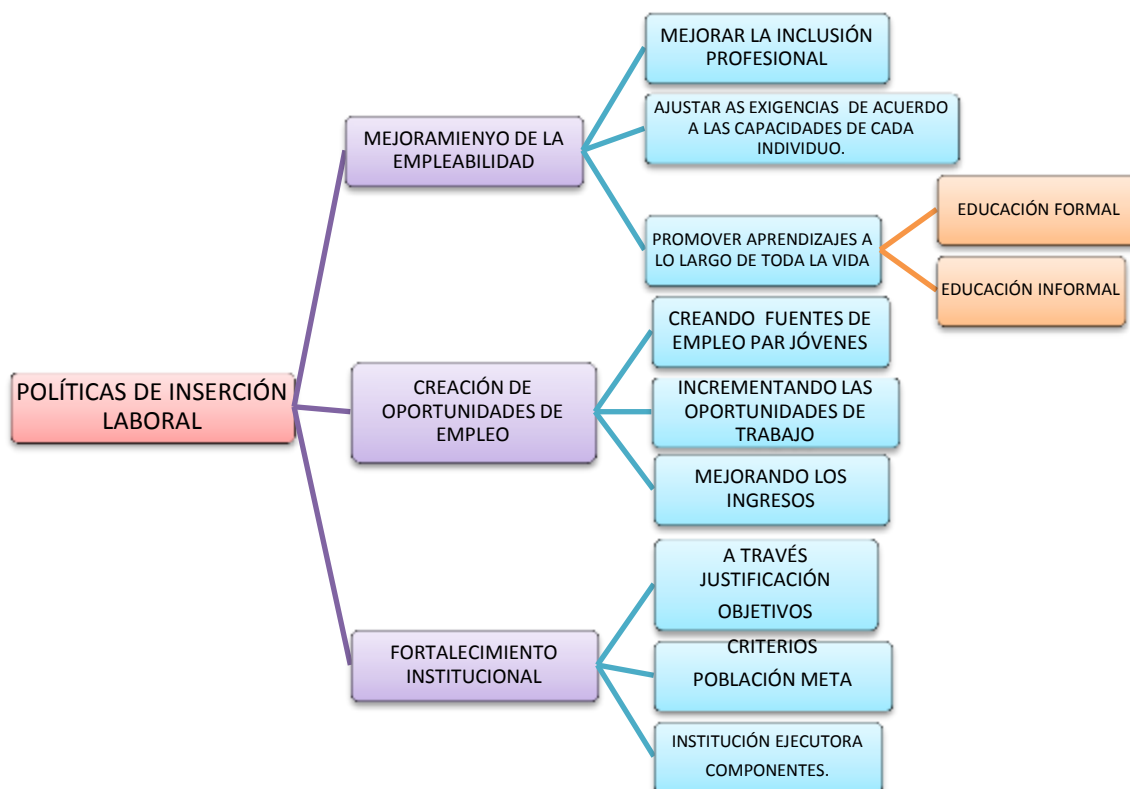
- **Realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la Mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.**



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

## 1.1. Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador. (León, 2008)

### Ilustración N° 1 políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador.



Fuente: (León, 2008).

Elaboración: Laura Noemí Cabrera Ochoa

Sobre las políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador de acuerdo a León (2008), existen tres políticas que a continuación se mencionan: Mejoramiento de la empleabilidad, creación de oportunidades y fortalecimiento institucional, las mismas que están enfocadas en los y las jóvenes de los sectores urbanos de Quito y Guayaquil.

Dentro de las políticas, programas y proyectos se menciona: la universalidad, la eficiencia y la participación.

**La Universalidad.-** es donde todas las personas tengan derecho a un empleo digno sin discriminaciones, al acceso a la igualdad de oportunidades, a la educación, alimentación, nutrición, salud e igualdad; es donde las políticas se ocuparán de poner especial interés en los/as jóvenes vulnerables y socialmente

excluidos y eliminará distinciones sociales que existen en el paso de la inserción al mercado laboral.

**La eficiencia.**- es donde se promoverá el beneficio para obtener los mejores resultados de amparo en calidad e igualdad en el uso recomendable de los recursos.

**La participación.**- es donde todas las personas tienen derecho a participar y expresar sus opiniones y aportación social, rendir cuentas en las que expongan en forma clara los deberes y obligaciones de los responsables, en especial de los entes y poblaciones marginales y sobre todo es el estado ecuatoriano el que tiene el deber de venerar, salvaguardar y subsanar el derecho al empleo.

Estas políticas constan de dos aspectos importantes como son: el objetivo y los principios.

- El **objetivo** fundamental es garantizar la igualdad de oportunidades para los/las jóvenes en el acceso al mercado de trabajo, mediante el mejoramiento de su empleabilidad, la creación de fuentes de trabajo y el fortalecimiento institucional de las entidades vinculadas con la juventud.
- Los **principios** se amparan en un conjunto de compendios enmarcados en un enfoque de derechos, siendo los principales:

Estos principios encontrados en los diagnósticos cualitativos y cuantitativos de FLACSO y la Universidad Politécnica Salesiana sobre los jóvenes y la inserción en el mercado laboral, se enfatizan en varios aspectos como: el desempleo, la insatisfacción de los empresarios en el mercado laboral, la escasa experiencia, la discriminación por parte de empleadores especialmente con mujeres, grupos indígenas y discapacitados, pero los que sufren más las consecuencias son los jóvenes originarios de hogares pobres por tener carencia de oportunidades en el mercado laboral, nacional e internacional, en los que rigen las políticas de mercado de trabajo. La visión, los objetivos, los principios y las políticas de inserción laboral para la juventud se basa en un conjunto de compromisos tales como: los Derechos económicos y sociales, la Conferencia Internacional sobre la

población y el desarrollo, la Constitución Política de la República del Ecuador y la ley de la juventud, todas ellas van encaminados en ayudar a los y las jóvenes ecuatorianos/as.

## 1.2. El debate sobre las competencias en la era de la modernidad fluida. (Aneca, 1909)

El debate sobre las competencias en los años ochenta crea un modelo conocido como postfordismo, y se acoge las nuevas tecnologías de la información, con el fin de mejorar la producción y hacer más profesional los requerimientos de los nuevos tiempos ya que exigen más que títulos llegar al conocimiento. Para ello es necesario obtener fórmulas que garanticen la capacidad como la excelencia, además, deben estar preparados para manejar el conocimiento ya existente en la empresa y tratar de captar lo que se encuentra fuera de ella, ya que con el transitar de los años se habría ido aplicando nuevas destrezas menos relacionadas con la adquisición de conocimientos formales, tales como la inteligencia emocional y las habilidades gerenciales. Además la persona que obtiene un título académico debe reunir las siguientes capacidades:

Ilustración N° 2 El debate sobre las competencias en la era de la modernidad fluida



Fuente: (Aneca, 10909)

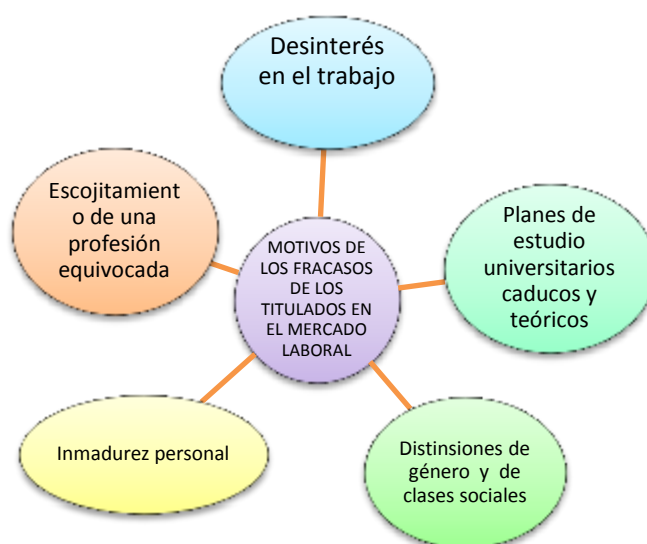
Elaboración: Laura Noemí Cabrera Ochoa

A pesar del desarrollo de todas estas capacidades, en el mercado laboral la disertación de titulados y de empleadores parece utilizar ideas un tanto contradictorias que apuntan hacia una desvalorización marcada y progresiva de la educación superior. Este trabajo manifiesta la distancia existente entre titulados universitarios y empleadores, como representantes del discurso cotidiano que se da en el mercado laboral, y los parámetros que se vienen desarrollando en torno

al diseño de nuevos titulados desde el terreno oficial y analítico. De acuerdo a la visión y expectativas de los empleadores, se han estudiado con especial interés las formas de integración en el mercado de trabajo de los titulados universitarios, los requerimientos para su inserción laboral, la percepción de la formación universitaria y las carencias observadas en la misma.

Los posicionamientos, expectativas y responsabilidades pretenden involucrar a cada una de las partes implicadas en la obtención de éxito, en la reformulación del papel de la educación superior en el escenario económico y social. También se destaca el papel de las características y habilidades capaces de ser adquiridas por el individuo para acceder a un empleo y desempeñarlo conforme a las demandas del mercado laboral.

**Ilustración N° 3 El debate sobre las competencias en la era de la modernidad fluida.**



Fuente: (Aneca, 10909).

Elaboración: Laura Noemí Cabrera Ochoa

Además de los anotados los problemas se deben en general a cuestiones relacionadas con la actitud de estos trabajadores, especialmente en cuestiones de responsabilidad. Finalmente se señala un desencuentro valioso entre el discurso institucional de la nueva reforma de la educación superior y las prácticas diarias tal y como las aprecian y efectúan empresarios y profesionales.

### **1.3. Los estudios de seguimiento de los titulados universitarios. (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, 2009)**

La Agencia Nacional de Evaluación presenta un estudio que se enmarca dentro del creciente interés de los diferentes actores sociales implicados en la formación por aproximarse a la realidad efectiva de los procesos de incorporación de los egresados de la universidad al mercado de trabajo. La finalidad del estudio era indagar experiencias, vivencias, expectativas, estrategias así como las aptitudes personales de los titulados superiores con relación a las posibilidades y limitaciones que encuentran mujeres y hombres en su acceso a dicho mercado.

En este apartado se ha considerado ámbitos urbanos y rurales. Se ha utilizado una metodología cualitativa con participantes distribuidos de diferente forma, considerando variables como sexo, edad, etc. y el éxito en el ámbito de inserción laboral. Los resultados del estudio realizado vienen a indicar no solo la dificultad en el ámbito laboral que encuentran los titulados, sino también la brecha existente entre la universidad y el mundo del trabajo.

Estos resultados también destacan la valoración negativa que los titulados hacen de la formación recibida entre estudios para lograr una inserción laboral adecuada, parte de la decepción que expresan los titulados, debido a la distinción automática y privilegiada que ha dejado de funcionar, debido a la dificultad que está enfocada al conocimiento y la capacitación que provee la universidad.

Los titulados manifiestan deseos de una distinción automática y con los procesos fallidos de logro de autonomía personal, aparecen una serie de carencias actitudinales y motivacionales, puesto que el esfuerzo invertido en la carrera es mínimo, ya que ser universitario no garantiza una inserción laboral ideal.

Entre los diferentes factores y estrategias que intervienen en la consecución de un empleo tenemos los factores actitudinales, carácter y personalidad que no siempre reluce en el momento de la entrevista ya que se considera que la formación es un factor que apenas interviene en la inserción laboral, o que de hacerlo resulta negativo.

Un nuevo elemento que se desprende del estudio es el desconocimiento y poca valoración de las nuevas competencias profesionales requeridas en el mercado laboral flexible por parte de los titulados superiores.

#### Ilustración N° 4. Los estudios de seguimiento de los titulados universitarios.



Fuente: (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, 2009)  
Elaboración: Laura Noemí Cabrera Ochoa

Además de estas competencias profesionales en el extranjero las investigaciones pos-doctorales o cursos de idiomas aparecen como un factor clave en los procesos de inserción laboral.

La importancia del trabajo como elemento de la identidad personal, es significativo ya que el papel que en este sentido juega es el ocio y el tiempo libre como un papel instrumental en la vida de los sujetos. Ello supone un cambio importante en los roles tradicionales en relación a la aparición de un conflicto entre familia y trabajo, al que se vinculan dificultades específicas de inserción laboral en el caso de las mujeres.

Finalmente, la situación que se da en Europa es importante, ya que los titulados españoles proyectan las principales carencias que se perciben en nuestro país, consideran que los titulados europeos poseen una actitud de mayor determinación hacia el empleo, mayor flexibilidad, movilidad y conocimiento de idiomas, y cuentan con más apoyo público en sus procesos de inserción laboral.

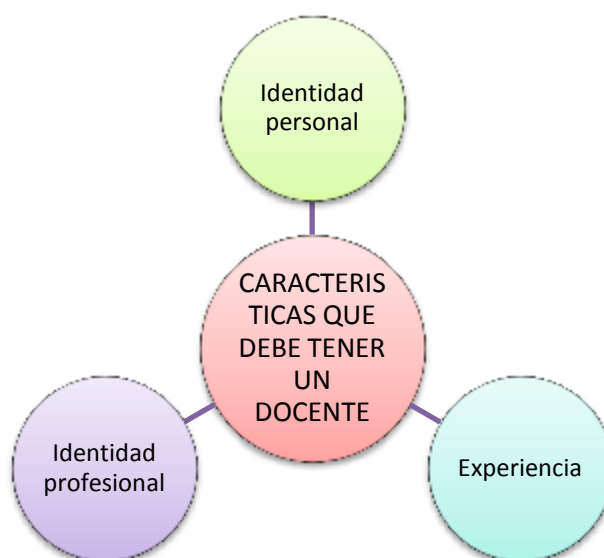
Conclusión: La investigación centrada entre la educación superior y el mundo del trabajo ha adoptado diferentes enfoques y abordado una variedad de temas, que han venido de la mano de los debates públicos mantenidos en el área. La investigación en este campo se ha centrado en analizar el grado en que la educación superior se orienta a satisfacer la formación necesaria para desempeñar los roles ocupacionales futuros que corresponden a los graduados. Este tipo de estudios, de acuerdo con los tópicos apuntados, se centra generalmente en analizar el balance entre la diversidad de titulados que genera el sistema y las ofertas de empleo que surge desde el mercado laboral, dando

especial atención a las competencias profesionales desarrolladas por los universitarios y las exigencias que el puesto laboral demanda de ellos para un adecuado ejercicio en el mismo.

#### 1.4. La inserción profesional de los docentes. (Ávalos, 2009).

Beatriz Ávalos manifiesta que a inicio de los primeros años de trabajo de un docente está basado en las siguientes características:

Ilustración N° 5. La inserción profesional de los docentes.



Fuente: (Ávalos, 2009)

Elaboración: Laura Noemí Cabrera Ochoa

Como persona el docente novato cuenta con una perspectiva particular de su trabajo y un sentido de misión o tarea. Se siente más capacitado en unas áreas que en otras, y con una confianza versátil respecto de su preparación inicial.

Enfrenta demandas o conflictos, recibe apoyos y formula preguntas que no siempre tienen respuesta. El docente novel acoge, rechaza, interpreta y reinterpreta estas experiencias como en una suerte de reconfiguración de la identidad profesional que tal vez pensó que había adquirido en su formación inicial. En esto no difiere de otros profesionales enfrentados a sus primeras experiencias de trabajo, pero que las vive en condiciones más complejas por el entrelazado de relaciones que le demandan la responsabilidad con alumnos, padres, colegas, autoridades y su propio entorno social de amistades; y por la diversidad posible de las expectativas respecto a sus trabajo, tanto personales como de otros.



Si bien la enseñanza que sigue siendo lo central del docente novel, este trabajo sufre constantes modificaciones a causa de la continuidad de reformas y la variación de las situaciones sociales y culturales. La forma como cada docente novel enfrenta la enseñanza no es igual de un lugar geográfico a otro, ni dentro de subculturas de un mismo país. Tampoco lo es de un momento histórico a otro.

De ahí que siga vigente el conocer el mundo educacional específico en el que se inserta cada generación de nuevos profesores, como maneja sus demandas y como puede ser ayudada a sortear exitosamente este periodo de iniciación. Los estudios comparados de la iniciación a la docencia, dan a entender no solo la complejidad del proceso de desarrollo y crecimiento profesional docente de los contextos singulares sino también los temas comunes que los atraviesan y poder así sugerir ajustes de las políticas con miras a lo particular y a lo global.

Los distintos programas de reforma suelen ser puestos en acción sin que las escuelas tengan el tiempo de buscar la mejor forma de implementación. Esto pues afecta a los docentes en la medida en que se les pide tomar responsabilidad por la nueva acción en un contexto de insuficiente seguridad respecto de lo que se hace habitualmente.

La identidad profesional del docente tiene por tanto elementos referidos a la decisión o motivación personal por la enseñanza la que a su vez puede tener diversos orígenes, y a la forma como esta decisión se afianza en mayor o menor grado a través de la formación inicial como maestro/a y a la reformulación o reconstrucción de este sentido que ocurre a lo largo del ejercicio profesional.

Las primeras experiencias docentes, mediadas por los contextos de trabajo, sus demandas, sus satisfacciones o sus conflictos va produciendo revisiones en la forma como nuevo maestro se vio a sí mismo al dejar la institución formadora.

El proceso de reconstrucción de identidad es continuo y en el curso de las nuevas demandas contextuales, de nuevas situaciones de macro-políticas, los profesores reconfiguran los diversos componentes de su tarea profesional y la forma como los interpretan.

La importancia de la inserción profesional en la configuración de la identidad profesional y en la decisión de permanecer o no en la docencia, como también los problemas observados en las condiciones de inserción sugiere la necesidad de

contar con políticas públicas referidas a maestros/as que reconozcan la importancia de esta etapa y que contengan un plan de acción destinado a satisfacer las necesidades de apoyo y formación de quienes comienzan a enseñar.

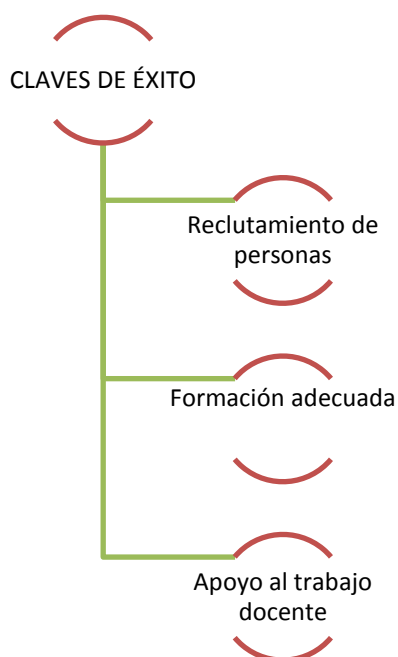
Hay un cambio de muchas posibilidades entre lo óptimo que es una política nacional implementada de inducción de nuevos profesores y lo posible o deseable en cada situación escolar. Esto significa asegurar que cada joven maestro pueda construir y reconstruir su identidad profesional, en condiciones en que se le permita preguntar y recibir ayuda, en que se le dé más tiempo que al profesor de experiencia para preparar sus clases y conocer sus alumnos, y en que idealmente alguien que lo observa en su ejercicio señale lo que hace bien, lo que podría mejorar y como podría hacerlo. Si reconoce debilidades en su conocimiento disciplinario que se le otorgue la posibilidad de asistir a un curso que los afiance. A su vez las instituciones de formación docente que prepararon a estos nuevos profesores pueden contribuir mediante seguimiento, reuniones periódicas y organización de actividades de afianzamiento de sus conocimientos, de contenidos y didácticas.

Pero para que todo esto suceda en forma efectiva debe modificarse la visión del nuevo maestro como alguien listo para el ejercicio autónomo y experto y verlo más bien como alguien que con entusiasmo y motivación comienza su carrera pero que en relación a los contextos singulares de su inserción posee grados variables de preparación.

### **1.5. Políticas de inserción a la docencia en américa latina. (Vaillant, 2009)**

Sobre las políticas de inserción a la docencia (Vaillant, 2009) manifiesta que los aprendizajes de los estudiantes se relacionan con la preparación que los docentes reciben a lo largo de su vida profesional y básicamente en los primeros años de ejercicio laboral. En primer lugar se evalúan las políticas educativas efectuadas en las últimas décadas en América Latina para la formación y preparación de docentes. La presencia de evidencias efectivas permite observar las diferencias que existe entre los aprendizajes de los estudiantes de un país a otro y se plantea:

## Ilustración N° 6. Políticas de inserción a la docencia en américa latina: la deuda pendiente



Fuente: (Vaillant, 2009)  
Elaboración: Laura Noemí Cabrera Ochoa

En las políticas de inserción a la docencia están tres dimensiones que se agrega a la generación de dispositivos para atender a los estudiantes con atraso educativo. Este informe se suma a cuantiosas indagaciones internacionales que tiende a demostrar que la calidad del profesorado es un factor que interviene de forma definitiva en los logros educativos de los estudiantes. Las diferencias entre países latinoamericanos, estarían dadas por la relación existente entre los docentes y el logro académico de los educandos. Si el docente ha tenido una formación adecuada, tiene más probabilidades de tener un apropiado rendimiento para el manejo y apropiación del currículo, así como para la planificación e implementación de procesos de enseñanza-aprendizaje oportuno y relevante.

El ejercicio docente y la realidad social admite muchas veces un alejamiento entre las teorías a partir de las cuales son formados los maestros y las prácticas que ellos afrontan al comienzo de su vida profesional. Esto acarrea fracaso y desmotivación a los docentes “nóveles”, lo que muchas veces causa un deterioro en el contenido de enseñar. En este sentido, el apartado define y explora diferentes modelos de inclusión docente que podrían servir como cuadro referencial para pensar las estrategias y políticas que beneficien y renueven dicho proceso.

Las reformas educativas se caracterizan por la:

**Ilustración N° 7. . Políticas de inserción a la docencia en américa latina: la deuda pendiente**



Fuente: (Vaillant, 2009)

Elaboración: Laura Noemí Cabrera Ochoa

Sin embargo todos estos esfuerzos y cambios realizados no sirvieron para avalar un desarrollo educativo mantenido en los países de la región.

La enseñanza es una de las claves para el logro de buenos aprendizajes, la mejora de la situación de los docentes es uno de los principales retos enfrentados por las políticas educativas latinoamericanas. Los temas relacionados con los docentes establecen un espacio de alta complicación en la que aún queda mucho por cimentar y prosperar. Las condiciones laborales, el desarrollo profesional docente y la evaluación de la tarea de enseñar son piezas claves y relevantes en la calidad de la enseñanza-aprendizaje.

Se manifiesta que una profesión goza de cierta valoración social cuando sus representantes ofrecen un servicio que la sociedad valora y considera importante.

Hoy la docencia se ha convertido en una categoría social que no conquista a los mejores candidatos. Quienes se integran a centros educativos de formación superior tienen un peor historial educativo que quienes acceden a otros estudios más desarrollados socialmente.

Las numerosas fases de vida profesional tienen una influencia predominante en la efectividad del desempeño del docente y además, el desarrollo profesional ejecuta una influencia positiva en los maestros/as en las diferentes etapas de su preparación.

Las prácticas son una excelente ocasión para aprender a enseñar, pero para que ese aprendizaje sea constructivo, personal, y no solo una repetición de lo observado, es necesario que los estudiantes sean capaces de analizar críticamente los modelos de enseñanza que observan y que guiarán las diversas etapas de su vida profesional y eso pocas veces sucede. “Los profesores principiantes según Fieman (2001) deben enseñar y deben aprender a enseñar”. (Vaillant, 2009) pàg.36.

La confianza y respeto por sí mismo son condiciones para que el docente sea reconocido como tal por sus colegas, los padres y estudiantes. En países de América Latina la inducción a docentes principiantes está a cargo de docentes experimentados que actúan como tutores informales a la manera de adopción profesional y cuya relación anida en la buena voluntad de los mismos.

“Los docentes principiantes reciben, en el mejor de los casos, el apoyo de un colega con más experiencia y casi nunca tienen un acompañamiento durante sus primeros años de ejercicio profesional. La hora parece llegada para sistematizar la información existente sobre las diferentes prácticas de inserción profesional a la docencia en América Latina, así como los modelos que podrían resultar inspiradores a nivel internacional. Esta sistematización permitirá describir y analizar los patrones regionales, así como las potencialidades y obstáculos asociados al desarrollo de los mecanismos de inserción a la docencia”. (Vaillant, 2009) pág. 40 Finalmente, se recapacita sobre estos instrumentos y la casualidad de acomodarlas a la realidad de la demanda laboral.

#### **1.6. Estándares de calidad educativa.** (Ministerio de Educación, 2011).

Para deducir lo que es una educación de calidad, primeramente tenemos que saber el tipo de sociedad que queremos formar, y esto se logrará obtener cuando se contribuya a la meta que se ha propuesto alcanzar, para lo cual debe haber “la

igualdad de oportunidades, a la posibilidad real de acceso de todas las personas a servicios educativos que garanticen aprendizajes necesarios, a la permanencia en dichos servicios y a la culminación del proceso educativo”. (Ministerio de Educación 2011, Pág. 6).

Se debe luchar por un mismo objetivo, ya que de esa manera conseguiremos que las metas propuestas se logren concretar, formando el tipo de sociedad que queremos tener en nuestro país.

Los estándares de calidad hacen referencia a los logros conseguidos con los diferentes representantes e instituciones del sistema educativo, para conseguir una educación de calidad y calidez. La intención que tiene los estándares educativos es orientar, apoyar y vigilar el trabajo de los actores educativos para conseguir que la educación sea encaminada hacia un avance continuo. Estos estándares proveen información a personas para que puedan exigir una educación de calidad, proporcionan información a los docentes para que seleccionen lo más importante que los educandos deben aprender, también conduce a descubrir cómo debe ser un buen docente, directivo y una buena institución educativa, entre otros aspectos más. A partir de la implementación de los estándares en nuestro país contamos con delineamientos claros de lo que queremos alcanzar, para obtener un mejoramiento en nuestro sistema educativo.

Los estándares de calidad se vinculan con:

**Ilustración N° 8. Estándares de calidad educativa**



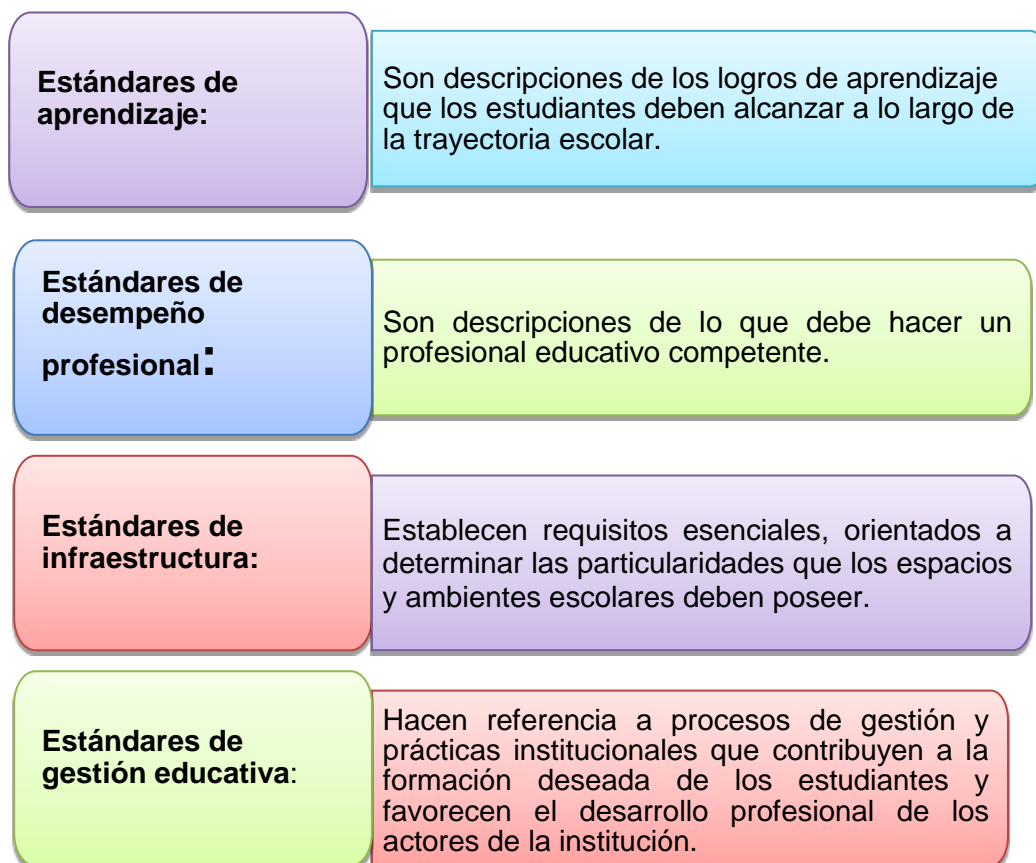
Fuente: (Ministerio de Educación, 2011  
Elaboración: Laura Noemí Cabrera Ochoa

Entre las principales características de los estándares están las siguientes:

- Ser objetivos básicos comunes por lograr.
- Estar referidos a logros o desempeños observables y medibles.
- Ser fáciles de comprender y utilizar.
- Estar inspirados en ideales educativos.
- Estar basados en valores ecuatorianos y universales.

#### Ilustración N° 9 Estándares de calidad educativa.

Los tipos de estándares que está desarrollando el Ministerio de Educación son:



Fuente: (Ministerio de Educación 2011).  
Elaboración: Laura Noemí Cabrera Ochoa

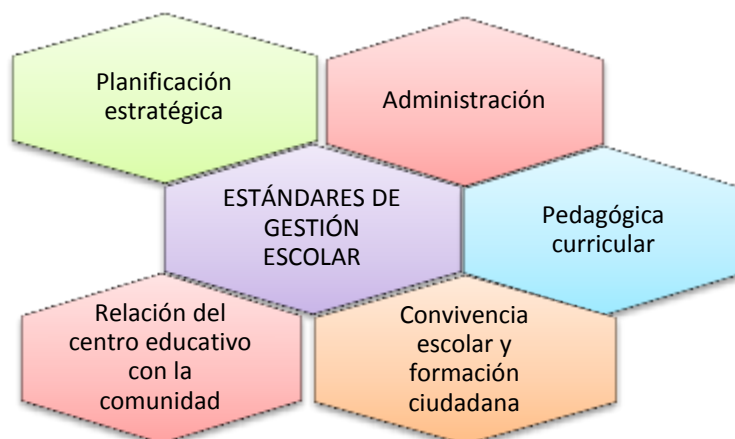
Dentro de todos estos estándares existen lineamientos que debemos cumplir es así como se demuestran a continuación:

Los estándares de aprendizaje del área de Lengua y Literatura son: comunicación oral, comprensión y producción de textos escritos.

Los estándares de desempeño profesional docente es: el dominio disciplinar y curricular, gestión del aprendizaje, desarrollo profesional y el compromiso ético.

Siguiendo el mismo proceso se realiza con las demás áreas de estudio.

**Organizador gráfico N° 10. Estándares de calidad educativa**



Fuente: (Ministerio de Educación 2011)  
Autora: Laura Noemí Cabrera Ochoa

Los estándares de calidad ayudan a conocer los logros esperados por cada uno de los actores e instituciones educativas, orientan y señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad, asegurando que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados.

Tienen como propósito evaluar, apoyar, monitorear, provee información a las familias y sociedad, orientan a los actores del sistema educativo sobre lo más importante que deben aprender los estudiantes bajo una misma óptica pedagógica, permiten conocer cómo debe ser un buen docente, un buen directivo, y cómo debe ser una buena institución educativa, porque una escuela que no enseña y que no exige esfuerzo para aprender, perjudica siempre a los que tienen pocos medios, sabiendo que únicamente la educación puede proporcionar un futuro mejor.



### **1.7. La inserción a la docencia. aprender a ser maestro de secundaria en México. (Sandoval, 2009)**

En la década de los setenta la profesión de maestros de secundaria ha sufrido cambios muy radicales como el deterioro de sus condiciones de trabajo. Ser docente de nivel secundario significa tener mayor preparación con respecto al nivel primario, tener más prestigio y sueldo, este asunto gradualmente se fue culminando.

Actualmente los maestros de secundaria sufren situaciones de trabajo muy difíciles como: contrataciones de trabajo temporales, descomposición de horas de trabajo en varias escuelas, aumento de horas de contrato, malas condiciones físicas de los planteles, carencia de materiales de trabajo, alto número de alumnos, bajos sueldos y pérdida del prestigio profesional que lo definió durante un buen tiempo, son las características actuales del trabajo docente en secundaria.

En México los docentes que trabajan en educación básica son egresados de una escuela normal, lo que ayuda para que presten sus servicios en instituciones específicas por la preparación que obtuvieron, pero esta realidad fue únicamente para los docentes de primaria y no para los de secundaria. Años después en el año de 1943 se creó la Escuela Normal Superior, la misma que se encargó de formar a profesores que trabajarían en las escuelas secundarias, los mismos que fueron desalojando paulatinamente a los otros profesionales. Es así, que en los años setenta altos porcentajes de docentes de secundaria tenían formación normalista.

Actualmente existe el 50% de docentes que son profesores normalistas, y el otro porcentaje se han preparado en otras profesiones diferentes a la orientación pedagógica y de enseñanza. Es así como se analiza la forma en que los docentes de secundaria se instauran a la docencia en la escuela e inician un proceso de aprendizaje y formación en la práctica escolar diaria. En la actualidad existen dos tipos de modelos: el de formación en una escuela normal y el de formación directa en la escuela. En el segundo momento se indaga la manera en que el contexto particular de la escuela va permitiendo la construcción de nuevos aprendizajes y saberes en los profesores principiantes.

Según investigaciones realizadas coinciden en que un profesor principiante “es aquel que se ha incorporado al ejercicio docente luego de haber pasado por un proceso de formación y más específicamente apunta a sus tres primeros años de trabajo docente, como un periodo en que se producen experiencias y aprendizajes que completan su formación”. (Sandoval, 2009) Pág. 3.

El trabajo docente desarrollado durante la práctica educativa implica la realización de actividades ordenadas de enseñanza que, piden la unificación de los aprendizajes adquiridos tanto en el ámbito pedagógico como en la especialidad.

En este trabajo el estudiante es guiado por un tutor el mismo que se encarga de orientar y preparar para que cumpla con un buen trabajo, mientras que el asesor se encarga del seguimiento en su trabajo, les brinda apoyo, orientación e indicaciones académicas y les asesora en el diseño de estrategias didácticas y el análisis de su trabajo docente. Es así que el aprendiz adquiere varios conocimientos en el manejo del grupo clase, las reglas del contexto escolar de la secundaria los valores que debe transmitir y el papel que le toca desempeñar como maestro.

El profesor secundario que va directamente al trabajo de aula sin haber pasado por un periodo de formación aprende a ser docente en la práctica misma y sin haber obtenido el apoyo de otros maestros con experiencia. Se trata de un periodo de intenso aprendizaje por parte del docente, siempre recuerda los consejos de otros colegas quienes les asesoraron en el trato a estudiantes y en la manera de controlar la disciplina del grupo clase. Es desde esta perspectiva que se analizar la experiencia en la docencia de los maestros principiantes, sabiendo que se integran a dinámicas institucionales que determinan las formas de organización al paso del tiempo.

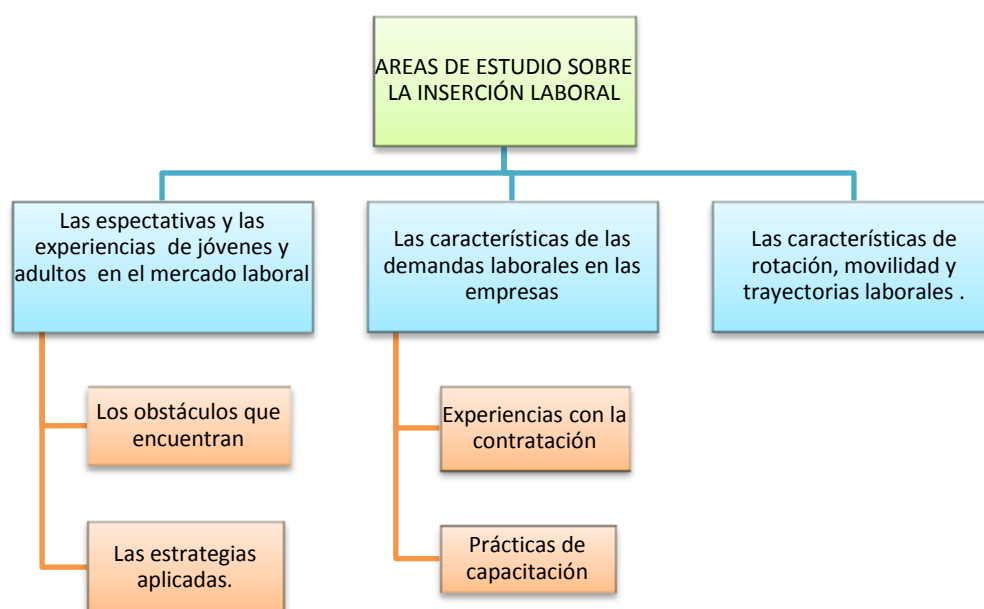
“Pero en la escuela secundaria, los practicantes deben adecuar sus acciones para no transgredir las normas del tutor o de la escuela, como no trabajar fuera del salón, no organizar actividades ruidosas y no permitir que el grupo se salga de control, entre otras. En un ambiente como el de la secundaria, donde la disciplina es el eje de la organización del trabajo, los practicantes asumen un papel normativo y desarrollan iniciativas para cumplir con las disposiciones específicas de cada escuela”. (Sandoval, 2009) Pág. 11.

Finalmente vemos que existe mucha influencia en el contexto escolar y en las condiciones de trabajo especialmente en la formación de los docentes que se están iniciando en su labor educativa. La experiencia escolar es fuente de aprendizajes y el espacio de construcción de saberes de la profesión.

### 1.8. Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias. (Weller, 2006)

Weller en el 2006 manifiesta que las causas de inserción laboral de los jóvenes en diferentes países del mundo, están relacionados a tres áreas de estudio que a continuación se describen:

**Ilustración N° 11. Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias.**



Fuente: (Weller, 2006).

Elaboración: Laura Noemí Cabrera Ochoa

Al analizar las reacciones que se encuentran presentes en la inserción laboral de los jóvenes en diferentes países, manifiestan que tienen niveles superiores en educación formal, pero también existen varios problemas de inserción laboral.

En la educación primaria y secundaria, existen serios problemas de calidad educativa, razones por las cuales cabe mencionar los resultados mediocres en la comprobación de los mismos y en la separación de los sistemas de educación que perduran en muchos países. Todos estos problemas se deben en parte, al desconocimiento del mundo laboral, al incumplimiento de las leyes, y al bajo grado de organización laboral.

Se propone que el facilitar un acercamiento temprano al mundo laboral, el contar con el *interaccionar profesor – alumno*, con el apoyo al esclarecimiento de estrategias laborales individuales y a obtener un seguimiento, permitiría a los jóvenes desarrollar expectativas realistas, *ya que* el mercado exige experiencia laboral aún que sabemos que para los jóvenes que recién están iniciando su trabajo es sumamente difícil acumular lo que el mercado laboral requiere, por lo que para este grupo, es casi imposible generar una trayectoria laboral ascendente.

*También se expone y discute sobre los jóvenes* de distintas etnias, de trasfondo socio-económico, cultural, nivel educativo, entre otros, enfrentan diariamente varios desafíos. Los mismos difieren en gran medida sobre las grandes estrategias, ya que revelan que es prioritario encontrar respuestas positivas a cuantiosas necesidades específicas diferentes, para lo cual sugieren que los actores públicos, privados y no gubernamentales tanto a nivel nacional y local, coordinen de mejor manera, y que reúnan esfuerzos de los jóvenes y sus familias con un contexto más favorable para la inserción laboral.

Para mejorar la inserción laboral de los jóvenes, un entorno favorable y de confianza sería muy indispensable, debido a que únicamente de esta manera brotarían empleos productivos y brindarían oportunidades de trabajos independientes en una cantidad notable, aunque sabemos que no existe un problema común para todos los jóvenes, sino una variedad de problemas concretos que de alguna manera deben ser superados.

### **1.9. Las prácticas pre-profesionales como herramienta de inserción laboral para ingenieros industriales: realización de auditorías de seguridad de instalaciones. (Blanco, López, 2012)**

Fernando Blanco, Alfonso y Oscar López, manifiestan que la inserción laboral es *un problema que se repite en todas las profesiones, esto se debe especialmente a las discrepancias entre los contenidos que los estudiantes reciben a lo largo de sus primeras prácticas profesionales; mencionan también que en otros niveles de educación los contenidos son concretos por lo que el educando aprovecha y de forma inmediata los pone en práctica; lo que no sucede con titulaciones más largas como la de los ingenieros industriales ya que tienen un nivel de especialización más bajo, que si no cursan estudios de postgrado específicos tienen un plazo de adaptación más largo de lo habitual, además los contenidos son muy diversos y más amplios, de los cuales la mayoría de estos aspectos no son aprovechados en su primer empleo.*

*Las prácticas universitarias es uno de los principales elementos para “contactar con el funcionamiento ordinario de empresas, además de una posible inserción laboral en la misma, que podría ser a tiempo parcial mientras que no se finalizan estos estudios; estas prácticas requiere de la guía de un tutor por parte de la empresa para que establezca cuales son las tareas más eficaces para el oyente.*

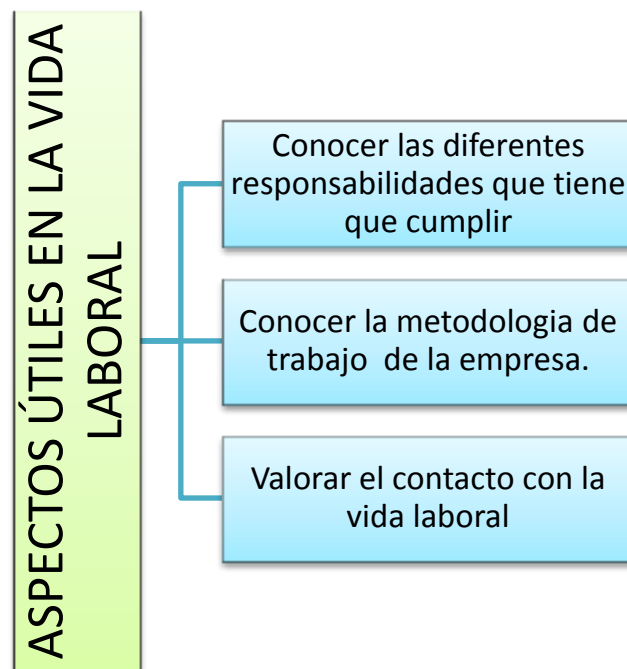
El punto de partida es muy difícil, las empresas son partidarios de alojar estudiantes dentro de cooperación universidad-empresa aunque prefieren una formación más específica, que serían los alumnos que han cursado un Máster Universitario, el motivo es que los alumnos son productivos al incorporarse a la empresa, mientras que los diplomados y licenciados universitarios deben superar un periodo de aprendizaje que dura varias semanas, estando la duración de las prácticas limitadas a dos o tres meses por lo que a la empresa no le resulta atractivo”. (Pastor, 2008), y (Arturo, 2002).pág. 319.

Analizando esta dificultad desde el punto de vista del empleador y del docente se ha concordado que la audiencia de las instalaciones se presenta como una buena expectativa, ya que ésta armoniza la exigencia de conocimientos competentes

básicos con una formación generalista que permite que el alumno pueda redactar informes muy válidos.

*Estudios realizados entre los años 2000 y 2004*, informan que los Ingenieros Industriales presentan índices de desempleo muy reducidos, a diferencia de otras titulaciones. Según estudios realizados en los últimos años afirman que hay una buena inserción laboral y que, con los bamboleos propios de la actividad económica, se ha venido conservando durante los 10 últimos años, y se mantiene por encima del resto de las titulaciones.

**Ilustración N° 12. Las prácticas pre profesionales como herramienta de inserción laboral.**



Fuente: (Blanco, López, 2012)

Autora: Laura Noemí Cabrera Ochoa

Los empresarios opinan que las prácticas es una tarea de gran utilidad, no pide conocimientos técnicos muy elevados pero sí una buena dedicación en la realización de las mismas.

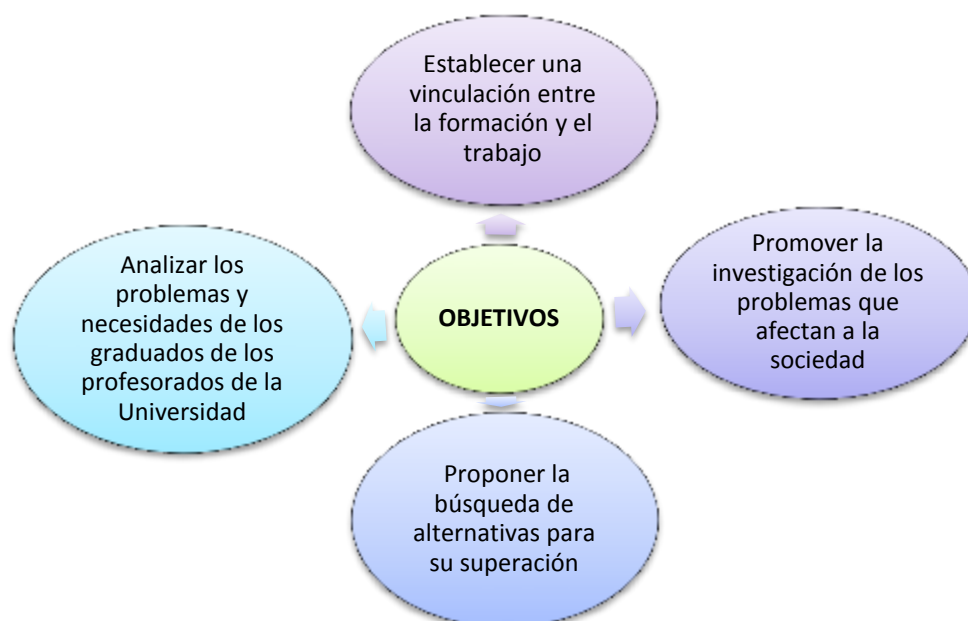
El aviso expuesto por el tutor por parte de la Universidad que comunica que el informe redactado por parte de la empresa es positivo ya que destaca la relación directa entre las actividades destacadas durante su desempeño y los estudios que están cursando los alumnos.

Finalmente Se *exponer*las experiencias realizadas a lo largo de los últimos años las mismas que han obtenido resultados muy satisfactorios, tanto desde el punto de vista del alumno como del empleador; además facilita que el recién titulado pueda encauzar su futuro por un buen camino, tanto en lo laboralmente como en la profundización de sus conocimientos en este sector.

### **1.10. Inserción laboral de docentes noveles del nivel medio en la argentina. (Juan Carlos Serra, Graciela Krichesky y Alicia Merodo pág. 196)**

Juan Carlos, Graciela y Alicia plantean cuatro objetivos que se describen a continuación:

**Ilustración N° 13. Inserción laboral de docentes noveles del nivel medio en la Argentina**



Fuente: (Juan Carlos Serra, Graciela Krichesky y Alicia Merodo pág. 196)

Elaboración: Laura Noemí Cabrera Ochoa

La investigación realizada sobre los desempeños de los primeros docentes se centra en la importancia del acompañamiento y la generación de espacios de reflexión sobre el efecto formativo que tiene el mundo laboral. Se han destacado como un momento crítico en la trayectoria educativa ya que surgen diversas inquietudes relacionadas con la práctica docente. Sin embargo, la realidad de la práctica en las aulas crea conflictos en los docentes principiantes, ya que han manifestado inquietudes y temores con respecto a su ingreso a la docencia luego

de recibidos y la necesidad de contar con espacios para continuar su formación y obtener apoyo en su labor educativa.

La finalidad de la universidad fue básicamente descriptiva porque no se formularon hipótesis como punto de partida. La investigación fue realizada con base a varias preguntas, y se inicia desde un enfoque cuanti - cualitativo, a base de encuestas y entrevistas a los egresados de los cinco profesados que dicta la universidad.

Con respecto al marco del concepto de formación docente continua, varios autores manifiestan fases o etapas de socialización profesional las mismas que incluyen acciones formativas intencionales, y procesos no intencionales que intervienen en la preparación docente. Durante las investigaciones, varios autores señalan que el proceso de llegar a ser docentes y adquirir nuevos conocimientos, se inicia con la propia experiencia escolar como alumno y continua durante toda la carrera profesional. Esto es un periodo de tensiones y aprendizajes intensivos en contextos generalmente desconocidos y durante el cual deben obtener conocimiento profesional además de lograr mantener un cierto equilibrio personal.

Un docente principiante tiende a imitar a otros docentes, tiene dificultad para transferir el conocimiento adquirido en su etapa de formación y el desarrollo de una concepción técnica de la enseñanza. La etapa de inserción es un momento clave en la trayectoria profesional docente, ya que en ella han de realizar la innovación de estudiantes a profesores.

“Una investigación realizada en Chile por Ávalos, Aylwin y Carlson (2005) con docentes de distintos niveles del sistema educativo”, indican que las instituciones educativas no desarrollan mecanismos de apoyo a los maestros/as principiante, por lo que ellos deben asumir grandes responsabilidades y enfrentan diversos obstáculos debido a su escasa experiencia en el manejo del grupo clase, desarrollo de la enseñanza, (disciplina del aula) y de las relaciones con los representantes.

En la práctica del desempeño profesional los primeros conflictos que se tiene es el enfrentamiento al grupo clase, y el enfrentamiento *de violencia verbal y física que se da entre los alumnos; este contexto traza grandes obstáculos para el*



*desempeño profesional, pero sucede lo contrario cuando se trabaja con estudiantes adultos ya que se tiene un dominio total del grupo, lo que garantiza la disciplina y orden. “Las investigaciones muestran que para que los primeros años de ejercicio de la práctica docente sean de aprendizaje, resulta fundamental la inclusión de dispositivos de apoyo a los docentes noveles.*

“Los profesores mentores aparecen como uno de los componentes más destacados de los programas de iniciación” (Marcelo, 1998; 2007), es decir, para que haya resultados satisfactorios en los inicios de la vida práctica, es indispensable que se cuente con el apoyo incondicional de un guía o mediador ya experimentado en la profesión, esto ayudaría a los docentes principiantes a brindar una educación de calidad y calidez, dejando de lado el temor de enfrentarse por primera vez a un grupo de educandos.

La falta de orientación hacia los que recién inician su labor educativa se debe a la difícil situación por las que atraviesan las instituciones educativas, o sea apunta a *“la desorganización institucional que presentan las instituciones,* estudiantes de sectores desfavorecidos con pocas expectativas respecto de su escolaridad, escasa participación de los progenitores entre otros aspectos, dificulta aún más la tarea de enseñar para los principiantes.

Las indagaciones realizadas reconocen que la preparación de docentes, posteriormente obtenidas junto con la práctica y el asesoramiento recibido de otros colegas ayudó a superar serias dificultades en las aulas. Respecto a la llamada de atención a los educandos, se ha podido descubrir que los profesores han desarrollado diversas estrategias que ayudaron a superar cuantiosas dificultades, todo esto se ha logrado gracias a la preparación recibida durante su formación.

Finalmente se expone que el estudio de inserción de docentes es muy reciente en nuestro país. Por lo tanto la exploración de los datos ha provocado numerosas incógnitas que exigen tanto a la investigación como a la universidad tomar en cuenta la formación que están impartiendo a sus discípulos.

## **2.- METODOLOGÍA**

Este proyecto esta estructurado de la siguiente manera:

En la **Introducción** se describe el problema que se investigó, haciendo referencia los principales hechos ocurridos a lo largo de la vida profesional, donde se plantea los objetivos que se pretende alcanzar, las preguntas directrices que rigen el proceso investigativo y la oportuna justificación e importancia.

El **marco teórico** sirve de base para desarrollar el problema expuesto, los antecedentes del problema, la definición conceptual y el soporte legal.

La **metodología**.- Es donde se relacionó hechos aparentemente aislados y se formula una teoría que unifica los diversos elementos. Los métodos que se utilizaron fueron: observación directa, método descriptivo, método analítico, método sintético y el método estadístico, con los que se estudiaron la determinación de la población y muestra, además se explican las técnicas, la validez y la confiabilidad de instrumentos de recolección de datos, el análisis de los mismos y finalmente los criterios primordiales de la elaboración de la propuesta.

El **análisis e interpretación**.- obtuvo resultados de las encuestas aplicadas a titulados y directivos los mismos que fueron interpretados cualitativa y cuantitativamente.

Las **conclusiones y recomendaciones** emanadas del análisis de resultados, son válidas para autoridades y docentes de las diferentes instituciones investigadas y también pueden servir de base para futuras investigaciones.

La **Propuesta de intervención** crea las orientaciones que permiten a docentes y autoridades tomar en cuenta las necesidades educativas especiales de los estudiantes como marco necesario para la apropiada planificación escolar en beneficio de la formación integral de los educandos.

Esta tesis realizada con entusiasmo, dedicación y sobre todo con esfuerzo en la que se ha recogido respuestas muy significativas por parte de los encuestados, sirve como base para futuros profesionales que se interesen en dicho tema, es por ello que invito a leerla detalladamente.

## 2.1 Diseño de la investigación.

**Descriptivo.-** Se cumplió en el momento que se detalló los problemas encontrados y se programó las posibles soluciones a la situación más necesaria, en este caso en el momento de analizar las necesidades para plantear la propuesta de intervención educativa.

El trabajo desarrollado es una investigación de campo, porque se realiza en el lugar de trabajo, es decir se aplicó la encuesta a los/as Directivos y Titulados de las diferentes instituciones Educativas.

## 2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación:

Lo que se utilizó en este trabajo fueron métodos, técnicas e instrumentos que a continuación se describen:

### 2.2.1. Métodos

**Técnica de observación directa.-** se recurrió a este método en el momento que ingrese en la institución educativa especialmente en el aula donde se pudo constatar parte de lo que se preguntaba en la encuesta.

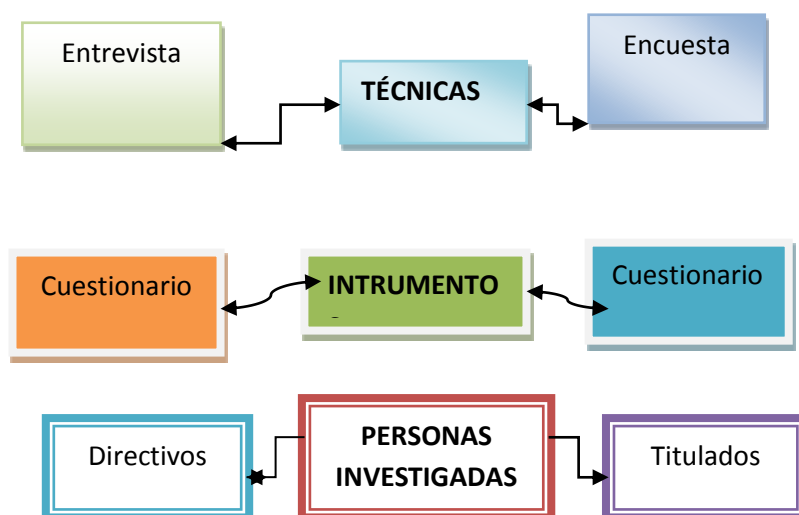
**Método descriptivo.-** Este método se utilizó en el momento de analizar cada una de los ámbitos investigados para llegar a las conclusiones.

**Método analítico.-** Fue utilizado al momento de estudiar y comparar los resultados conseguidos de la tabulación de encuestas y también al analizar cada uno de los cuadros estadístico por separado para luego unirle todas y cada una de las partes y conseguir el problema que afecta a los Directivos y Titulados.

**Método sintético.-** Se reunieron varios elementos dispersos en una nueva totalidad, este se presenta más en el planteamiento de la hipótesis y en el enfoque global de los problemas más notables que los Directivos y Titulados presentan, para luego ser estudiados de forma particular a cada uno de los casos investigados.

**Método estadístico.** Se aplicó mediante procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación, en la tabulación de resultados de las encuestas.

Dicho manejo de datos tiene por propósito la comprobación, en una parte de la realidad de una o varias consecuencias verticales deducidas de la hipótesis general de la investigación.



Las preguntas que se utilizaron fueron de acuerdo al desempeño de su labor profesional, las mismas que estaban realizadas para conocer sobre el trabajo desempeñado y lo que realizan para brindar una educación de calidad.

### 2.2.2 Técnicas de investigación:

Técnicas de investigación bibliográfica: La lectura, mapas conceptuales y organizadores gráficos.

Técnicas de investigación de campo: la observación, la encuesta y la entrevista.

### 5.2.3. Instrumentos de investigación:

Ficha inicial de contactos.

Encuesta a docentes para obtener información específica sobre el titulado.

Inventario de tareas de trabajo Docente que debe ser aplicado tanto a empleadores como a titulados.

Entrevista dirigida a los empleadores.

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

#### **¿Cuáles son las características individuales, académicas y laborales de los titulados?**

Según la relación entre la formación y el trabajo del titulado es que todos los encuestados se encontraban trabajando y estudiando en la docencia. En cuanto a los resultados obtenidos sobre el número de años que ejercen la profesión se revelan que tienen una trayectoria desde los 7 hasta los 32 años de experiencia en el magisterio nacional.

También las investigaciones demuestran que no existen docentes que no estén laborando en la actualidad. En cuanto a otros trabajos que realizan los titulados se puede manifestar que una de ellas trabaja en artes plásticas, las demás únicamente ejercen la profesión.

#### **¿Cuál es la relación académica de los titulados con su actividad laboral?**

Según lo expuesto por los titulados y empleadores se manifiesta de las dos partes que es muy satisfactoria, debido que los conocimientos adquiridos en la universidad han servido de mucho en la práctica del ejercicio docente.

#### **¿Cómo valora el docente su profesión?**

El trabajo realizado en esta investigación según las opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación que posee el titulado es muy bueno, por el mismo hecho de estar actualizados y cumpliendo a cabalidad con las exigencias de la educación.

#### **¿Se encuentra satisfecho el docente de su labor académica?**

Existen docentes que están en disconformidad debido a que no tienen bases para laborar con estudiantes que poseen necesidades educativas especiales asociadas o no a las discapacidades, para cumplir con los artículos de la LOEI pág.230.

#### **¿Los titulados y directivos cumplen con el inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia y nivel de formación desde su punto de vista?**

Los datos derivados de este trabajo investigativo a los titulados en los diferentes aspectos: aspectos metodológicos didácticos, aspectos de la autoevaluación de la práctica docente, aspectos sobre la investigación educativa, participación en actividades académicas, normativas y administrativas, interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado ,actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo, actividades de formación que ejecuta el titulado, permitió conocer que tienen un promedio excelente la mayor parte de ítems, esto es debido que los docentes cumplen a cabalidad con las exigencias de las autoridades Ministeriales de educación.

#### **2.4 Contexto:**

Las instituciones educativas investigadas Esc. Sor María de Sto. Tomás Alvarado, Esc. Aurelio Ochoa Alvear, Unidad Educativa Mensajeros de la Paz, Inst. Piloto de Integración del Azuay, Esc. Tomás Ordoñez, Esc. Glorias del Portete, en sus inicios la mayoría de ellas tuvieron únicamente de 1° a 6° grado, con las nuevas leyes y reglamentos se crean lo que actualmente tienen de 7° hasta 10° de Educación General Básica, esto es en el caso de la ", Unidad Educativa Mensajeros de la Paz.

Dichos establecimientos cuenta con espacios recreativos, donde los niños/as realizan sus actividades lúdicas.

En todos estos establecimientos existe un número aceptable de estudiantes, que desarrollan sus actividades educativas con normalidad.

#### **2.5 Población y muestra:**

El proceso investigativo se lo realizará a 1849 titulados de la modalidad a abierta y a distancia de la titulación de Ciencias de la Educación de la mención de Educación Básica desde el año 2007 al 2012 y a sus empleadores.

Se considera como titulado a las personas que finalizaron satisfactoriamente los ciclos de estudio y su trabajo de fin de titulación, se incorporaron y recibieron el título de Licenciado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica.

Se considera como empleador a la parte que provee un puesto de trabajo a una persona para que preste su servicio personal bajo una relación de dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario.

Población, según Guillermo Gomero y José Moreno, en su obra .Proceso de investigación científica. (1997) o universo .es el conjunto de individuos y objetos de los que se desea conocer algo en una investigación.

En cuanto a la población Se ha considerado para esta investigación a Directivos y Titulados, las mismas que trabajan en las seis instituciones educativas de las parroquias y cantones de la ciudad de Cuenca provincia del Azuay.

**Muestra**, según R. Sierra Bravo (1994:174) .es una parte de un conjunto o población debidamente elegida que se somete a observación científica en representación del conjunto con el propósito de obtener resultados válidos.

Se ha trabajado con una muestra de la totalidad de la población de seis instituciones educativas, 6 Directivos y 5 Titulados.

#### **Características principales de la muestra investigada:**

En la presente investigación se refleja las siguientes características:

- ✓ Las maestras investigadas en su totalidad están prestando sus servicios en la labor docente.

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

Los recursos que se utilizaron en esta investigación se representan a continuación:

**Talentos humanos.-** Equipo de profesores de la UTPL que conforman este programa de investigación, quienes nos instruyeron sobre el proceso a llevarse a cabo, Director del presente trabajo, Directivos y Titulados de las diferentes instituciones educativas investigadas.

**Institucionales.-** Esc. Sor María de Sto. Tomás Alvarado, Esc. Aurelio Ochoa Alvear, Unidad Educativa Mensajeros de la Paz", "Inst. Piloto de Integración del Azuay", "Esc. Tomás Ordoñez", "Esc. "Glorias del Portete" y Universidad Técnica Particular de Loja.

**Materiales.-** Los materiales que se utilizaron para la investigación fue la entrevista y la encuesta las mismas que contenía preguntas en los diferentes aspectos que son: metodológico-didáctico, autoevaluación de la práctica docente, investigación educativa, interacción profesores- padres de familia y comunidad, formación,



participación en actividades académicas, contratación de docentes, etc., de aquellas se obtuvo respuestas excelentes que ayudarán a los futuros profesionales a estar preparados para desenvolverse en la práctica docente al momento de trabajar en la docencia.

Los recursos empleados en este trabajo son: humanos, materiales y económicos, además he utilizado la investigación documental- bibliográfica, la misma que me permitió conocer, comparar, profundizar y deducir diversos enfoques, como también conocer el criterio de varios autores sobre la inserción laboral, basándome en, revista, artículos entre otros documentos más.

**Económicos.-** Impresiones y copias de las encuestas, carreras pagadas a vehículos para el traslado a las diferentes parroquias y cantones de la ciudad de Cuenca.

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

**Pre-ejecución.-** Luego de recibir la asesoría necesaria para el trabajo de tesis de parte de la Universidad Técnica Particular de Loja, procedí a cumplir con el mismo en las instituciones designadas por la universidad; realicé la visita a la Dirección Distrital De Educación de Azuay para solicitar los números telefónicos, y proceder a contactarme con cada una de ellas, después me puse en contacto con las personas designadas en la lista enviada por la UTPL, fijando el día y la hora en la que estaría presente en su lugar de trabajo, luego de visitar a cada directivo de las diversas instituciones educativas se procedió a explicar el propósito de la investigación, presenté los documentos y se obtuvo la respectiva autorización para llevar a cabo el mencionado trabajo.

**Ejecución.-** Una vez obtenida la autorización de los directivos se procedió a realizar una visita a las Tituladas con la intención de pedir su colaboración, y se contó con su amabilidad y apoyo de cada una de ellas, luego se procedió aplicar los instrumentos de investigación a los/as mismos/as, contando con una actitud positiva al conocer el tema de estudio y tener la oportunidad de manifestar lo que más necesita la educación hoy en día.

Después de recogidos los datos en los instrumentos específicos, se procedió a ingresar en las fichas pertinentes, clasificándolas de acuerdo al orden realizado.

**Post-ejecución.-** Posteriormente a ésta actividad se inició la búsqueda de información apropiada para elaborar el Marco Teórico, encaminados por la bibliografía proporcionada por la UTPL. Orientada siempre por el director de tesis fui redactando y desarrollando paso a paso esta investigación, la misma que es producto de un grande esfuerzo y dedicación, puesto que los requerimientos de la Universidad, así lo exige.

Con la aplicación de la entrevista y la encuesta se logró descubrir a ciencia cierta sobre, las Propuestas de intervención Educativa, dichas indagaciones realizadas por medio de la encuesta dieron resultados muy reveladores y de mucha importancia para poder realizar una propuesta de intervención acorde con los aspectos educativos.

La organización de la información fue diseñada por el equipo planificador de la Universidad Técnica Particular de Loja, luego de realizado un pilotaje y aceptado las sugerencias que se presentaron sobre la misma.

La estrategia que se utilizó para el presente trabajo es la siguiente:

Antes de iniciar con la encuesta, manifesté un saludo cordial y seguidamente procedí a dar las respectivas indicaciones, el por qué y para que se realizaría la presente encuesta, en seguida entregue los cuestionarios a los directivos y titulados.

Para la aplicación de las encuestas se aplicó de veinte a treinta minutos, en este tiempo los directivos y docentes demostraron su interés y colaboraron sin mayores problemas, la pregunta más confusa de la encuesta fue la N° 18 que se trata sobre la opción de trabajo a conseguir con el título profesional que tiene. Finalizada la misma manifesté un agradecimiento especial por toda la colaboración tanto de los directivos como de los titulados.

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

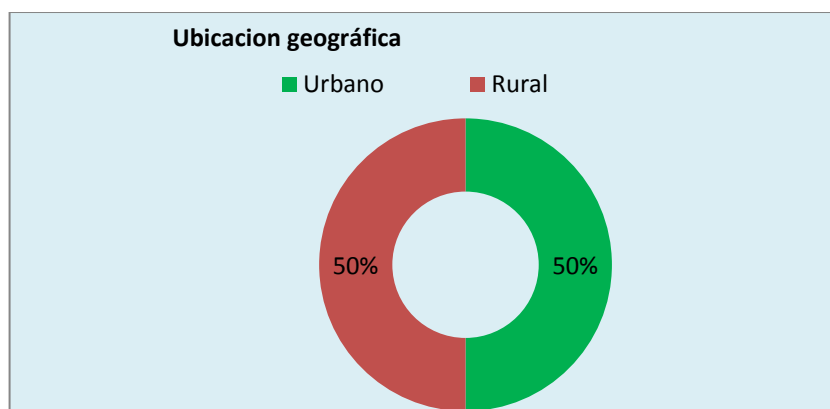
### 3.1 Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.

#### 3.1.1.1 Ubicación geográfica de las instituciones investigadas.

**Tabla N° 1**

<b>Titulados</b>	<b>Nombre del establecimiento</b>	<b>Ubicación</b>
Margarita Ávila	"Esc. Sor María de Sto. Tomás Alvarado"	Urbano
Eulalia Avendaño	"Esc. Aurelio Ochoa Alvear"	Rural
Lucía Ayavaca	Unidad Educativa "Mensajeros de la Paz"	Urbano
Patricia Astudillo	"Inst. Piloto de Integración del Azuay"	Urbano
Zoila Astudillo	"Esc. Tomás Ordoñez"	Rural
Julia Atariguana	"Esc. "Glorias del Portete"	Rural

**Gráfico N° 1**



Fuente: Encuesta para los titulados y Directivos.  
Elaboración: Laura Noemí Cabrera Ochoa.

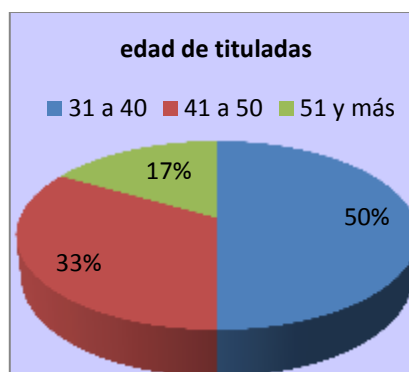
Respecto a la ubicación geográfica de los seis establecimientos educativos, se indica que dos de ellas se encuentran ubicadas en la ciudad de Cuenca, y son: el Instituto Piloto de Integración del Azuay en sector urbano y la: Esc, Aurelio Ochoa A. en sector rural., la Esc. Sor María de Santo Tomás está situada el cantón Chordeleg, sector urbano, la Esc. Tomás Ordoñez está en el centro de la parroquia Zhidmad sector rural; la Unidad Educativa Mensajeros de la Paz, se localiza en el centro del Cantón Santa Isabel sector urbano y finalmente la Esc. Gloria del Portete se encuentra en el caserío Santa Rosa, Parroquia Palmas cantón Sevilla de Oro en sector rural; todas ellas pertenecen a la provincia del Azuay.

### 3.1.1.2 Edad

Tabla N° 2

Intervalo de edades	Frecuencia	Porcentaje
Menor a 20	0	0
21 a 30	0	0
31 a 40	3	
41 a 50	2	
51 y más	1	
total	6	100%

Gráfico N° 2



Fuente: Encuesta para los titulados y Directivos.  
Elaboración: Laura Noemí Cabrera Ochoa

Según Cárdenas & Pulido (2009), el docente a medida que avanza en el desarrollo de su profesión experimenta periodos de transición y estabilidad, si hablamos de la transición en esta etapa ubicaríamos un proceso inicial que podemos apreciar en el gráfico con un 50% de los titulados en el rango que va desde los 24 a 34 años donde adquieren sus conocimientos, modelos, valores y símbolos de la profesión.

En la gráfica se observa que el rango de edad de las docentes que laboran en el nivel de Educación Básica elemental y básica media, va desde los 31 a 40 años en su mayoría, con un porcentaje del 50%, entre 41 a 50 años están dos tituladas con un porcentaje del 33% y entre 51 a 60 años de edad esta una de las encuestadas con un porcentaje del 17%. De acuerdo a la edad las investigación indica que existen tres docentes con varios años de experiencia, mientras que las demás llevan poco tiempo en la docencia por haberse incorporado a esta función hace pocos años atrás.

### 3.1.1.3 Sexo

Tabla N° 3

Opción	Frecuencia	%
Masculino	0	0%
Femenino	6	100%
No contesta	0	0%
TOTAL	8	100%

Fuente: Encuesta para los titulados y Directivos.  
Autora: Laura Noemí Cabrera Ochoa.

Según Polasek (2012) el rol de la mujer hoy en día es otro, más completo, retador gracias a que están preparadas académicamente, han demostrado una y otra vez que hacen un buen papel dentro del mercado laboral, de la misma manera (Rojas K. , 2011), dice las mujeres están desempeñando un papel crítico en la sociedad, aparte de educar a los hijos, ser amas de casa entre otras cosas aquellas que toman las decisiones dentro de la empresa donde están laborando, también colaboran y aportan con ideas para el progreso y desarrollo socio -económico del país.

De la población encuestada la gráfica indica que el género que prevalece en Educación General Básica es el femenino, esto se debe a que la mayor parte de los docentes pertenecen a este género, además mediante un diálogo con titulados y directivos consideran que grados inferiores requieren más paciencia y asumen esta como una característica femenina.

### 3.1.2 Características académicas de los titulados.

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

Tabla N° 4

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	6	100%
Fiscomisional	0	0
Particular	0	0
Municipal	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta para los titulados y Directivos.  
Elaboración: Laura Noemí Cabrera Ochoa.

Según la LOEI, (2012) la educación es condición necesaria para la igualdad de oportunidades y puede ser ofrecido a través de instituciones públicas, fiscomisionales y particulares (Art. 345 de la Constitución, p.33) con lo cual se garantiza la libertad de enseñanza, determinada también en el Art. 29 de la Constitución "El Estado garantizara la libertad de enseñanza, la libertad de cátedra en la educación superior y el derecho de las personas de aprender en su propia lengua y ámbito cultural", (p.28) y se consagra la existencia de la educación particular (confesional o laica), así como de la educación fiscomisional, siempre que cumplan con ciertas condiciones que responden al carácter público del servicio educativo, en el caso de la educación pública el subsidio es gubernamental.

Los que acuden a la educación particular son niños que provienen de familias de estratos económicos medio y alto, es por eso que se evidencia en la tabla y gráfico que las personas encuestadas (100%) que trabajan en educación básica han realizado sus estudios de bachillerato en instituciones fiscales, según la información recabada se conoció que estos centros educativos brindaban una excelente educación y se aportaban bajos recursos económicos, a diferencia de centros establecimientos particulares.

Del dialogo mantenido con las encuestadas revelaron que depende del docente, de la preparación y de la forma de guiar para obtener una educación de calidad y calidez, más no del tipo de sostenimiento en donde cursen los estudios.

### 3.1.2.2. Tipo de educación:

Tabla N° 5

Opción	Frecuencia	%
Regular	6	100%
A distancia	0	0
Propios Derechos	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta para los titulados y Directivos.  
Elaboración: Laura Noemí Cabrera Ochoa.

La (LOEI, 2012) en su “Art. 24.- nos aclara que la Modalidad presencial. La educación presencial se rige por el cumplimiento de normas de asistencia regular al establecimiento educativo. Se somete a la normativa educativa sobre parámetros de edad, secuencia y continuidad de niveles, grados y cursos” (p.145).

Y en el Art .26.- Modalidad a distancia. Es la que propone un proceso automático de aprendizaje de los estudiantes del cumplimiento del currículo nacional, sin la asistencia presencial a clases y con el apoyo de un tutor o guía, y con instrumentos pedagógicos de apoyo a través de cualquier medio de comunicación, esta modalidad se ofrece para personas mayores de edad y únicamente en aquellos circuitos donde no exista cobertura pública presencial o semipresencial para estudiantes de 15 años en adelante.

Se puede comprobar en la gráfica el tipo de educación donde asistieron las docentes a cumplir con sus estudios de bachillerato fue de forma regular, ya que representa un porcentaje del 100%. Al analizar los datos arrojados de esta investigación se concluye que los titulados asistieron de forma regular al establecimiento educativo donde cursaban los estudios secundarios.



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

Tabla N° 6

Nivel de estudios luego de la licenciatura.		
Posgrado	0	0%
Ninguno	6	100%

Fuente: Encuesta para los titulados y Directivos.  
Elaboración: Laura Noemí Cabrera Ochoa.

Según (Utel, 2013), las personas que en su momento deciden estudiar otra carrera son arriesgadas, dedicadas comprometidas con su sed de conocimientos y motivadas con el deseo de ser productivos y ayudar a otros con un interés por asumir un nuevo desafío.

Al realizar el análisis de esta interrogante las docentes manifiestan que no han podido continuar con su preparación académica por falta de incentivos de parte del Ministerio de Educación y de recursos económicos.

Se concluye que los titulados que tienen 28 años de servicio en el magisterio, únicamente cursaron la licenciatura en ciencias de la educación mención educación básica.

### 3.1.3 Características laborales de los titulados de Ciencias de la Educación.

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

Según (Lastiri, 2013) la vocación docente empuja a tantos docentes a continuar enseñando; la docencia, profesión del diálogo por antonomasia, no supone solo transmitir conocimientos sino enseñar a construirlos, cree en la palabra como piedra angular de sus tareas, reconoce la necesidad de adecuarse a los cambios y elige posicionarse como actor y no como mero espectador.

Según la relación entre la formación y el trabajo del titulado es que todos los encuestados se encontraban trabajando y estudiando en la docencia. En cuanto a los resultados obtenidos sobre el número de años que ejercen la profesión se revelan que tienen una trayectoria desde los 7 hasta los 32 años de experiencia en el magisterio nacional.

También las investigaciones demuestran que no existen docentes que no estén laborando en la actualidad. En cuanto a otros trabajos que realizan los titulados se puede manifestar que una de ellas trabaja en artes plásticas, las demás únicamente ejercen la profesión.

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

Tabla N° 7

Opción	Frecuencia	%
Uno	6	100%
Dos	0	0
Tres	0	0
Cuatro o más	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta para los titulados y Directivos.  
Elaboración: Laura Noemí Cabrera Ochoa.

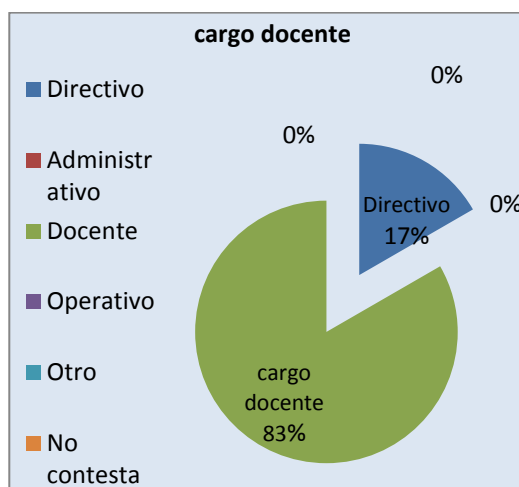
La LOEI (2012) Art. 117 establece una jornada laboral obligatoria de ocho horas diarias para todos los docentes del sistema educativo fiscal, dentro de las 40 horas semanales los docentes deben cumplir 30 horas pedagógicas.

Según Cifuentes (2013), generar más dinero produce mayor satisfacción a nivel personal y ampliación de la experiencia laboral, son los dos factores o razones que tienen las personas para optar por dos o más trabajos. Haciendo un análisis de esta pregunta formulada se puede señalar que las docentes encuestadas han manifestado que trabajan en un solo establecimiento educativo, debido a la falta de tiempo y a las nuevas disposiciones emanadas por parte del Ministerio de Educación.

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

Tabla N° 8

Opción	Frecuencia	%
<b>Directivo</b>	1	17%
<b>Administrativo</b>	0	0
<b>Docente</b>	5	83%
<b>Operativo</b>	0	0
<b>Otro</b>	0	0
<b>No contesta</b>	0	0
<b>Total</b>	8	100%



Fuente: Encuesta para los titulados y Directivos.  
Elaboración: Laura Noemí Cabrera Ochoa

Según Vargas (2013) el docente viene ocupando un rol creciente en la vida social, porque es uno de los actores fundamentales del proceso educativo, su presencia en las instituciones educativas es muy importante y su actividad docente va más allá de su papel asignado, intervienen en el proceso de desarrollo de los rasgos fundamentales de la afirmación de valores y principios éticos de la vida de los estudiantes.

Respecto al cargo actual que ocupan los titulados se puede evidenciar en las tablas y gráfico que el 83% se desenvuelven en el cargo docente y tan solo un 17% en el cargo directivo.

Las entrevistas mantenidas con cada una de las personas encuestadas ayudaron a conocer sobre el cargo actual que ocupan en el ámbito laboral, indicaron que todas ellas se encuentran laborando en instituciones fiscales, cinco de las mismas con nombramiento y una con contrato civil.

Indicaron que las experiencias conseguidas durante el tiempo de desempeño laboral ha sido de mucha satisfacción porque se ha compartido conocimientos recibidos en la universidad y en los cursos de actualización que brinda el ministerio de Educación, los mismos que han ayudado a mantenerse en su cargo actual.

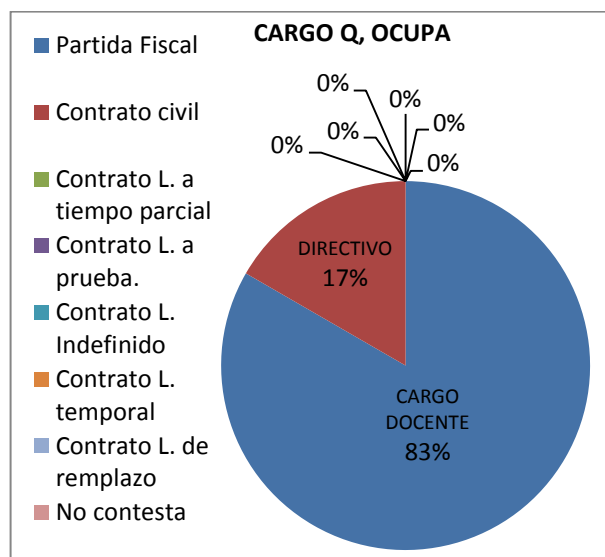
Toda esta información ha permitido incrementar conocimientos los mismos que servirán de cuantiosa ayuda para poner en práctica en las aulas con los educandos y compañeros docentes.

### 3.1.3.4 Características del trabajo actual.

Tabla N° 9

SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO		DEL
Partida Fiscal	5	83%
Contrato civil	1	17%
Contrato L. a tiempo parcial	0	0
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	0	0
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

Gráfico N° 4



Fuente: Encuesta para los titulados y Directivos.

Elaboración: Laura Noemí Cabrera Ochoa

Según Loscca (2013; p.7), para el ejercicio de un cargo público según en el Art. 18 debe existir un nombramiento y posesión, para la prestación de servicios en establecimientos particulares en los niveles de educación inicial, básica y bachillerato, se encuentran regulados por la legislación laboral y de la seguridad social, en coordinación con las leyes y regulaciones propias del sector educativo.

Las encuestas nos brindaron resultados en donde cinco docentes (83%) se encuentran laborando como profesoras de Educación Básica con partida fiscal y una de ellas (17%) con contrato civil.

Trabajar con nombramiento hace que los docentes permanezcan más estables en su lugar de trabajo ya que los profesionales contratados tienden a renunciar por diversos motivos: por la llegada del nuevo titular o porque no se siente acogido por sus compañeros de trabajo.

### 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.

Tabla N° 10

Opción	Frecuencia	%
Puesto R. Estudios	6	100%
Puesto no R. Estudios	0	0
Realizando Otros Estudios.	0	0
Buscando 1er Empleo	0	0
No trabaja en la Actualidad.	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

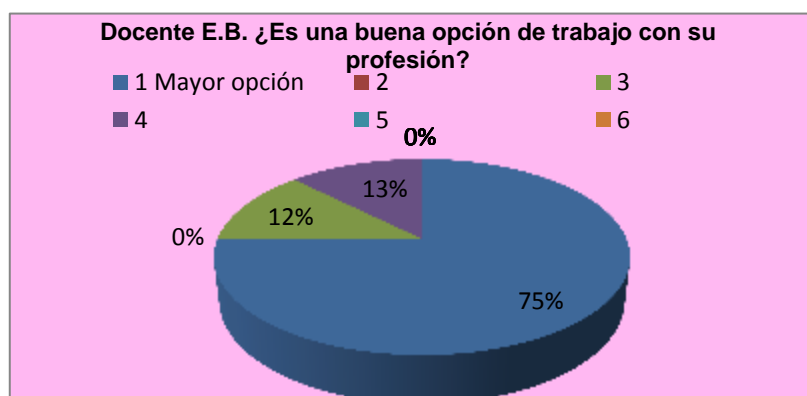
Fuente: Encuesta para los titulados y Directivos  
Elaboración: Laura Noemí Cabrera Ochoa

Según lo expuesto por los titulados y empleadores se manifiesta de las dos partes que es muy satisfactoria la formación académica recibida con la actividad laboral, esto se debe que los conocimientos adquiridos en la universidad han servido de mucho en la práctica del ejercicio docente. Por lo cual ellos dicen estar preparados para enfrentar los nuevos retos que demanda la educación, en excepción de educación especial con estudiantes que poseen problemas de discapacidad ya que no ha existido una universidad que brinde ese tipo de educación.

### 3.2 Valoración docente de la profesión.

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

Gráfico N° 5



Fuente: Encuesta para los titulados y Directivo  
Elaboración: Laura Noemí Cabrera Ochoa

Según la (LOEI, 2012) el docente como trabajador de la educación, tiene como fin desarrollar capacidades, habilidades y destrezas de los niños desde los 5 años en adelante, desempeñar con dignidad, eficiencia y puntualidad sus funciones, mantener una conducta ejemplar en el establecimiento donde presta sus servicios, en la comunidad, contribuir al fortalecimiento de la unidad, independencia y actualización permanentemente para un mejoramiento profesional.

Evidenciamos que el 75% de docentes manifestaron que gracias a la capacitación recibida en la universidad tienen mayor opción de conseguir un puesto de trabajo, y en un mínimo porcentaje 12% y 13% expresaron lo contrario.

El trabajo realizado en esta investigación según las opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida por el titulado es muy buena, por el mismo hecho de estar actualizados y cumpliendo a cabalidad con las exigencias de la educación.

### 3.3. Satisfacción docente:

#### 3.3.1 Nivel de satisfacción del titulado con la coincidencia entre la actividad laboral y los estudios de Ciencias de la Educación

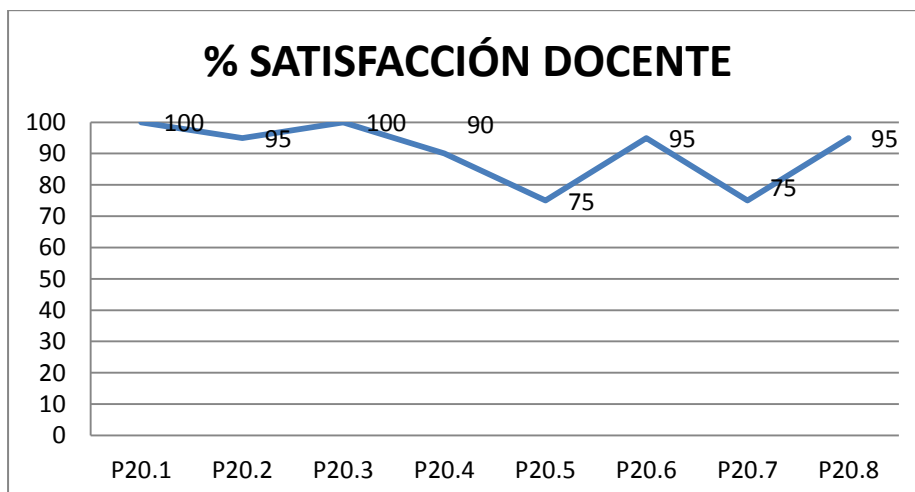
Tabla N° 11

Son satisfactorios	% SATISFACCIÓN DOCENTE		
	#pregunta	Pro.	%
Los estudios de C. educación para el ejercicio de la docencia.	P20.1	4,00	100
El progreso social gracias al ejercicio de la docencia.	P20.2	3,80	95
El prestigio obtenido en el entorno laboral	P20.3	4,00	100
La posibilidad de ascensos laborales en las instituciones.	P20.4	3,60	90
El salario docente acorde con las funciones realizadas	P20.5	3,00	75
la diversidad de actividades y situaciones interesantes ...	P20.6	3,80	95
La posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleo	P20.7	3,00	75
La realización y/o crecimiento personal.	P20.8	3,80	95

Fuente: Encuesta para los titulados y Directivos

Elaboración: Laura Noemí Cabrera Ochoa

Grafico N° 6



Fuente: Encuesta para los titulados y Directivos.  
Autora: Laura Noemí Cabrera Ochoa.

Según (Herrán, 2008) el desarrollo profesional y personal de los docentes hace referencia a un ámbito muy relacionado con su conocimiento y su comunicación educativa que, aunque pueda ser no bien percibido por los estudiantes en su fase de formación inicial, incluye aspectos que ocuparan un primer plano durante su ejercicio profesional.

Respecto de la satisfacción laboral la mayor parte de los docentes se encuentran en un nivel bastante alto, esta información es de suma importancia ya que es uno de los elementos de total fortaleza en todas las instituciones investigadas, además con la obtención de satisfacción realizan trabajos mancomunados, con el que comparten actividades, estrategias y toma de decisiones.

La preparación universitaria ha servido de muchísimo en la satisfacción docente, ha brindado las posibilidades de ascenso de categoría, pero sobretodo en el crecimiento tanto personal como profesional.

**3.3.2** 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.

De acuerdo con los resultados obtenidos se puede decir que los empleadores y titulados encuestados cumple en gran medida con los aspectos del inventario de tareas del trabajo docente, ya que los resultados obtenidos en frecuencia, importancia y nivel de formación en su mayor parte llegan a obtener una

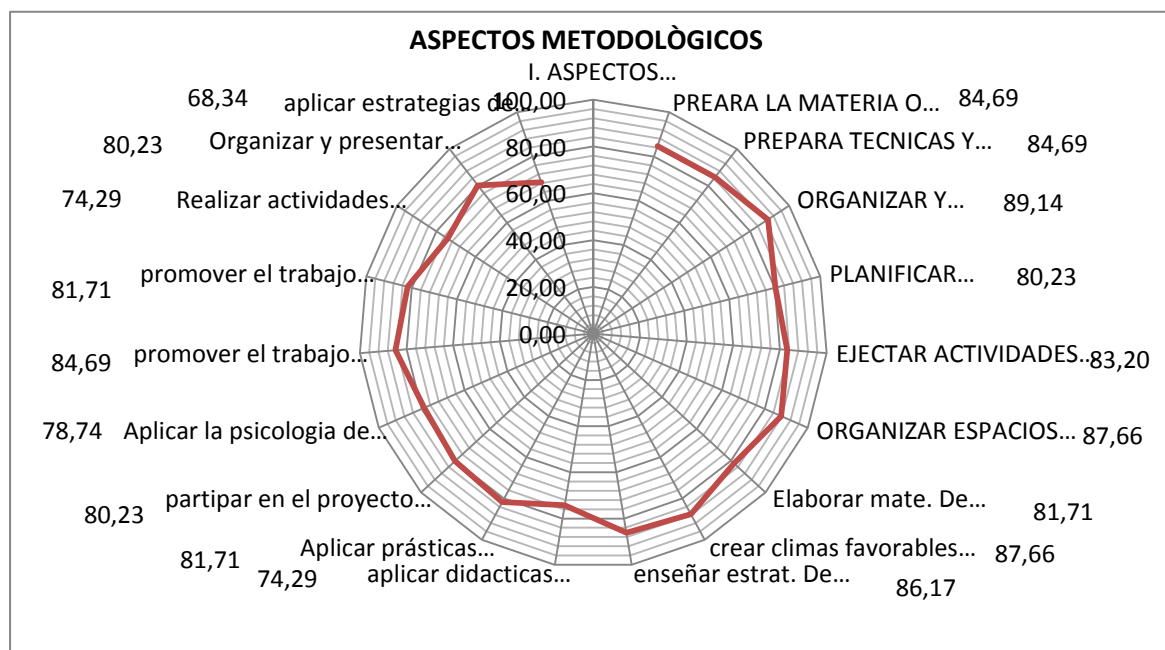
calificación de tres y cuatro, siendo un mínimo número de ellos que están valorados con un puntaje de dos.

Esto demuestra la gran responsabilidad y compromiso que tienen con la educación, en los diferentes aspectos como son: metodológicos didácticos, autoevaluación de la práctica docente, aspectos sobre la investigación educativa, participación en actividades académicas, normativas y administrativas, interacción profesores, padres de familia y comunidad, trabajo en equipo y finalmente en la formación.

De acuerdo a estos resultados nos damos cuenta que los investigados están conscientes de cumplir a cabalidad con lo que el Ministerio de Educación exige, para alcanzar una educación de calidad y calidez.

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

GRAFICO N° 7



Fuente: Encuesta para los titulados y Directivos  
Elaboración: Laura Noemí Cabrera Ochoa

Los datos derivados de este trabajo investigativo a los titulados y directivos en lo que respecta a los aspectos metodologicos didácticos, permitieron conocer que en cuanto a preguntas tienen desde un 68,34% la más baja y el 87,66% la más alta,



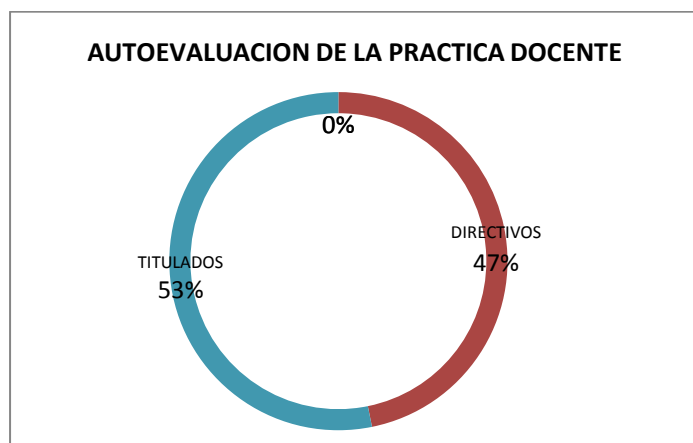
dando al respecto un promedio del 33% en frecuencia - en el nivel de formación, y el 34% en importancia, dando como resultado final el 100%.

Así mismo los resultados de esta encuesta detectaron que 56 aspectos están ubicados en el nivel alto, 22 aspectos en el nivel bastante y en el último nivel que corresponde a poco están 5 que no obtuvieron buenos resultados, los mismos que se debe estudiar para buscar estrategias que ayuden a superarlos.

Estos resultados obtenidos servirán como base para nuevos docentes en la práctica docente.

### 6.5.2. Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente.

GRAFICO N° 8



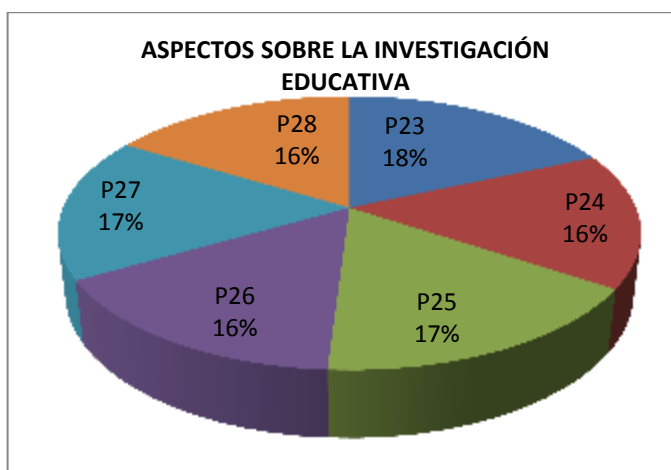
Fuente: Encuesta para los titulados y Directivos  
Autora: Laura Noemí Cabrera Ochoa

Según la (LOEI, 2012), la constitución política establece en su artículo 26 que “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del estado”. (p.6), y en el artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad. Los estándares de calidad educativa son descripciones de los logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo con las siguientes características: ser objetivos, estar referidos a logros o desempeños, ser fáciles de comprender, estar inspirados en ideales educativos, basados en valores ecuatorianos y universales, ser homologables con estándares internacionales pero aplicables a la realidad ecuatoriana.

Los titulados encuestados, obtuvieron como promedio en los aspectos de la autoevaluación de la práctica docente el 53%, los directivos obtuvieron un porcentaje del 47% por lo que se demuestra el trabajo positivo que han realizado cada uno de ellos en su gran mayoría, estos resultados servirán como ejemplo para actuales y futuros profesionales.

### 3.4.2 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado

GRAFICO N° 9



Fuente: Encuesta para los titulados y Directivos  
Elaboración: Laura Noemí Cabrera Ochoa

Según Campalans, (2004) el autoanálisis es un ejercicio individual que permite aportar reflexiones y valoraciones sobre su propia práctica docente y debe tener un carácter personal, recogiendo las reflexiones y opiniones

La investigación educativa demuestra que se alcanzó de los titulados y directivos en la pregunta 23 un porcentaje del 18%, en la 24, 26 y 28 un porcentaje del 16%, en la pregunta 25 y 27 el 17%. Esto significa que en gran parte los encuestados cumplieros con estos aspectos.

En cuanto a los resultados alcanzados en menor medida se deben tomar en cuenta para buscar algunas alternativas de solución.

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

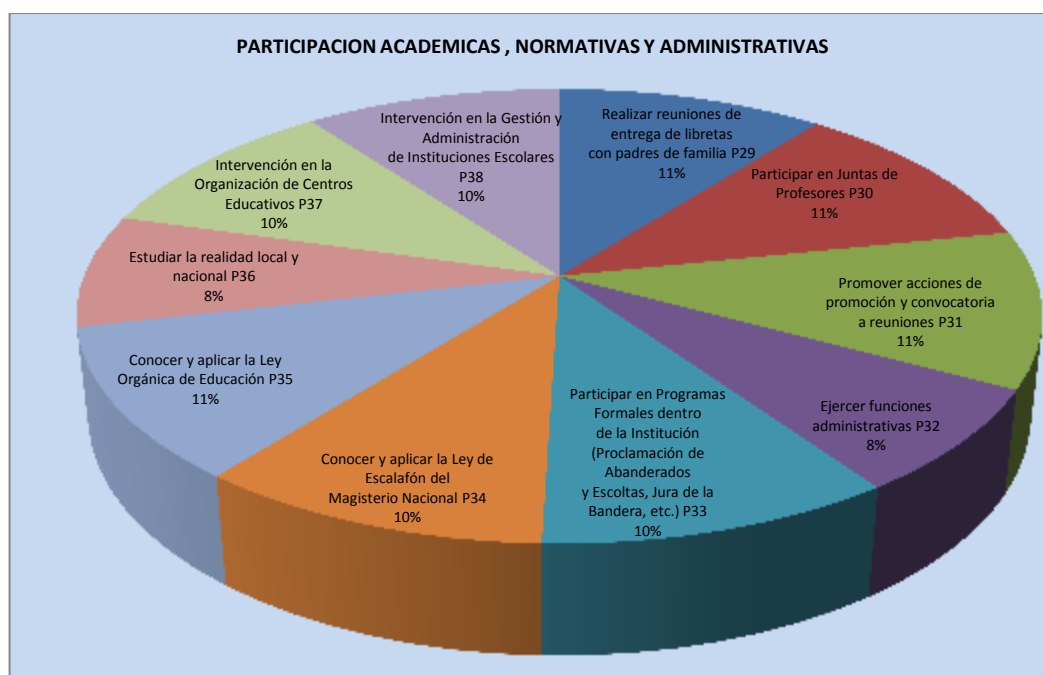
PROMEDIO TITULADOS		
FRECUENCIA	IMPORTANCIA	SATISFACCIÓN
34,40%	34,60%	33,20%

Tabla N° 12

PROMEDIO DIRECTIVOS		
FRECUENCIA	IMPORTANCIA	SATISFACCIÓN
33,30%	34%	35,83%

Fuente: Encuesta para los titulados y Directivos  
Elaboración: Laura Noemí Cabrera Ochoa

**Gráfico N° 10**



Fuente: Encuesta para los titulados y Directivos  
Autora: Laura Noemí Cabrera Ochoa

Según la (LOEI, 2012) (p.96) en su Art. 79 se plantea que El Sistema de Educación Intercultural Bilingüe se sustenta en los siguientes fundamentos, que se transversalizan en el Sistema Nacional de Educación: respeto y cuidado a la Pachamama, respeto a los derechos individuales, colectivos, culturales y lingüísticos de las

personas, reconocimiento de la familia y la comunidad como sustento de identidad cultural y lingüística, reconocimiento de la interculturalidad, entendida como la coexistencia que fomenta la diversidad, valoración mutua entre las personas, nacionalidades y pueblos en el contexto nacional e internacional, reconocimiento de la reciprocidad como elemento que articula la gestión educativa a través de la convivencia y desarrollo integral de la comunidad, reconocimiento de la autodeterminación como el derecho de las nacionalidades y pueblos que garantiza la educación como eje fundamental del desarrollo socio – económico, cultural y lingüístico.

Los datos derivados de este trabajo investigativo a los titulados en aspectos metodológicos didácticos que desarrollaron, permiten conocer mediante el gráfico el porcentaje de cada una, teniendo como mínimo valor el 8% en las preguntas 36 y 31, el 10% en las preguntas número 33, 34, 37 y 38, y finalmente el 11% en la 29, 30, 31 y 35. Sumando un promedio del 33,40% y 33,30% en frecuencia; el 34,60% y 34% en importancia y 33,20% y 35,83% en el nivel de formación tanto de titulados como de los directivos; finalmente se demuestra que los resultados obtenidos están en su mayoría en un alto nivel de satisfacción.

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

**Tabla N° 13**

PROMEDIO TITULADOS		
FRECUENCIA	IMPORTANCIA	SATISFACCIÓN
34,4%	36,2%	33,8%

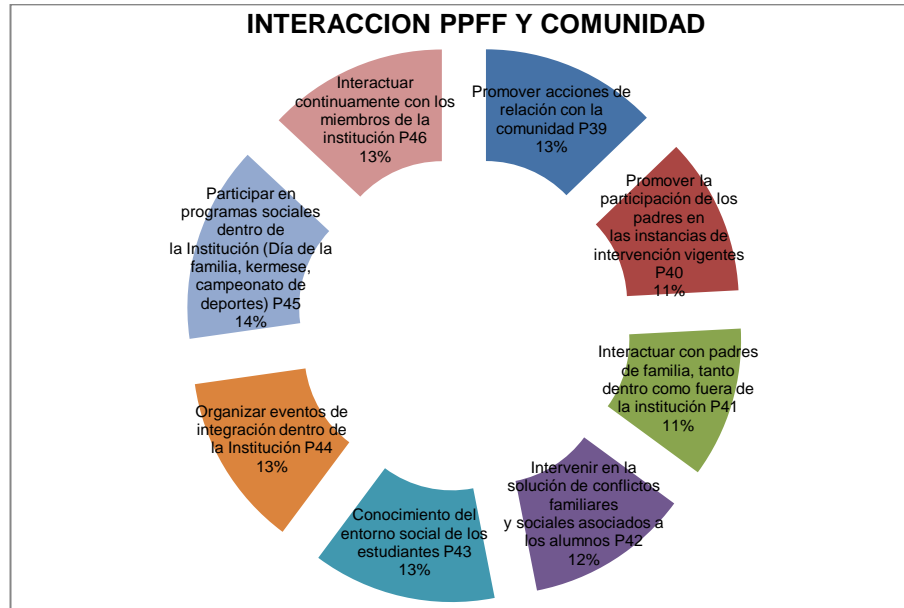
PROMEDIO DIRECTIVOS		
FRECUENCIA	IMPORTANCIA	SATISFACCIÓN
32,16%	32,6%	34,16%

Fue  
nte:

Encuesta para los titulados y Directivos

Autora: Laura Noemí Cabrera Ochoa

Grafico N° 11



Fuente: Encuesta para los titulados y Directivos

Autora: Laura Noemí Cabrera Ochoa

Según Savater, (1997) “Si los padres no ayudan a los hijos con su autoridad amorosa a crecer y prepararse para ser adultos, serán las instituciones públicas las que se vean obligadas a imponerles el principio de realidad. No con afecto si no por la fuerza. Y de ese modo solo se logran envejecidos niños díscolos no ciudadanos adultos libres” (p. 76).

Según Elorza (2012) “La comunidad en la que se desarrolla la escuela constituye un valioso recurso educativo que puede ser empleado en el desarrollo de los programas escolares, como vía para fomentar en los estudiantes el cuidado y protección del entorno comunitario, así como fortalecer sentimientos de pertenencia hacia el lugar de origen. Es por ello que la escuela debe enfrentar el reto de estructurar el currículo teniendo en cuenta las potencialidades que ofrece el contexto local” (P.1).

En la interacción profesor - padres de familia y comunidad tanto de los titulados como de los directivos, la información indica que la mayoría de los profesionales de educación básica conocen y ponen en práctica los conocimientos que durante su trayectoria de capacitación obtuvieron, toda esta indagación va en beneficio personal y social.

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

Tabla N° 14

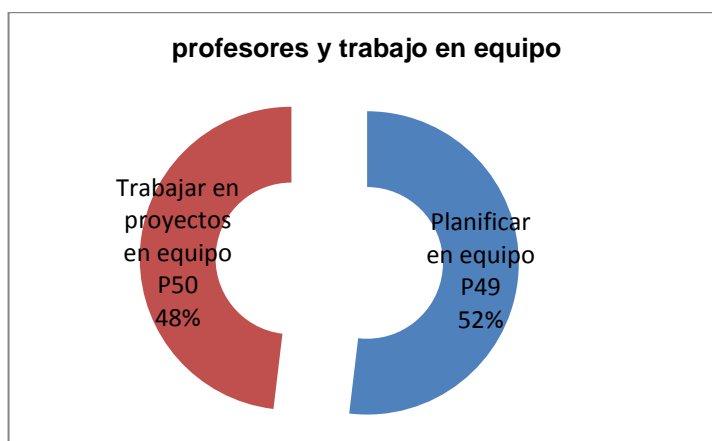
PROMEDIO TITULADOS		
FRECUENCIA	IMPORTANCIA	SATISFACCIÓN
18%	18,8%	17,2%

PROMEDIO DIRECTIVOS		
FRECUENCIA	IMPORTANCIA	SATISFACCIÓN
16,3%	16,6%	16,16%

Fuente: Encuesta para los titulados y Directivo  
 Autora: Laura Noemí Cabrera Ochoa

Grafico N° 12



Fuente: Encuesta para los titulados y Directivo  
 Autora: Laura Noemí Cabrera Ochoa

Según Balarezo, (2013) dice las sesiones de trabajo se puede definir como grupo de personas convocadas para trabajar juntas, durante un tiempo determinado, con un objetivo específico, para llevar a cabo reuniones eficaces es preciso tener en cuenta la planificación, confeccionar y revisar la agenda, planear estrategias para equilibrar la participación.

Las actividades que desarrolla el titulado y el empleador implica trabajo en equipo como se puede constatar en la tabla en el nivel de frecuencia es de 18% y 16,3%, en importancia el 18,8% - 16,6% y en satisfacción el 17,2% - 16,16% resultados de las personas encuestadas.

En el grafico, se puede evidenciar el porcentaje del 48% y 52% ya que ellos estan de acuerdo en compartir estrategias didácticas integradoras, las mismas que permitan la comprensión, interacción, socialización y sobretodo la cimentación social del aprendizaje el mismo que va en veneficio de la sociedad en general.

### 3.4.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado

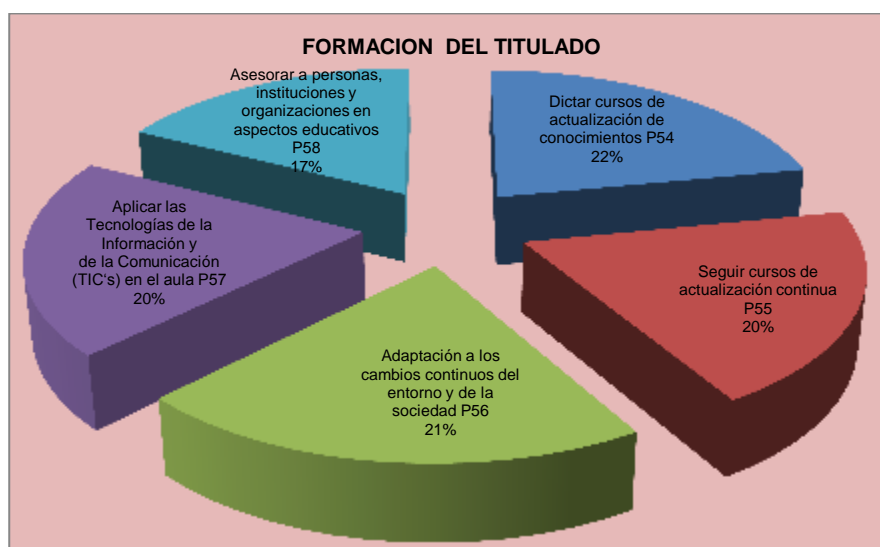
Tabla N° 15

PROMEDIO TITULADOS		
FRECUENCIA	IMPORTANCIA	SATISFACCIÓN PROFESIONAL
14,6%	16,6%	13.6%
PROMEDIO DIRECTIVOS		
FRECUENCIA	IMPORTANCIA	SATISFACCIÓN
13,3%	13%	13,83%

Fuente: Encuesta para los titulados y Directivos

Autora: Laura Noemí Cabrera Ochoa

Grafico N° 13



Fuente: Encuesta para los titulados y Directivos

Autora: Laura Noemí Cabrera Ochoa

Según Valera (2011), el aprendizaje de una segunda lengua, no es una pérdida de tiempo, si no se trata de una inversión, porque no solo acrecienta las posibilidades

de conseguir un mejor trabajo en su situación económica personal, sino que enriquece la vida social y cultural, pues el idioma es la clave de la cultura.

Como se puede constatar en la tabla los resultados obtenidos de los titulados y directivos en frecuencia es: 14,6% - 13,3%, en importancia el 16,6% - 13% y en nivel de formación el 13,6% - 13,83%. Es importante mencionar que los docentes manifiestan que no han continuado preparándose debido a la falta de incentivo por parte del Ministerio de Educación, de recursos económicos, de tiempo y sobre todo de motivación personal, es por ello que se obtuvieron bajos resultados en las siguientes preguntas: en la 54 el 22%, en la 55 y 57 el 20%, en la 56 el 21% y en la 58 el 17%. Se debería tomar en cuenta los motivos obtenidos de aquellos resultados para futuras promociones de profesionales en formación.



## **4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## 4.1 Conclusiones

Después de haber realizado este trabajo, a las conclusiones que a las que se han llegado son las siguientes:

- ❖ Los titulados de Ciencias de Educación Mención Educación Básica de la UTPL se encuentran prestando sus servicios profesionales en establecimientos fiscales, de ellos un 88% realizan labores docentes en sus instituciones, frente a un 12% que tienen cargo administrativo, cada docente cumple a cabalidad su trabajo con toda responsabilidad, poniendo en práctica los conocimientos adquiridos en la Universidad y de su experiencia en su labor profesional de acuerdo a su especialización.
- ❖ Las y los docentes de las diferentes instituciones educativas investigadas según sus respuestas a la encuesta aplicada, presentan deficiencia en cuanto a la formación académica continua, ya que el 100% se ha conformado con haber obtenido la licenciatura, de esta forma se demuestra que los profesionales al obtener su titulación y ejercer el ejercicio laboral en el magisterio nacional no obedecen a la necesidad de continuar formándose académicamente, lo que afecta directamente a la educación y a sí mismas por no poder llegar a obtener un nivel más alto en su formación..
- ❖ El personal docente investigado (100%) están inmersos en el campo laboral en la profesión que obtuvieron, afirman que la relación entre la formación académica y la actividad laboral es muy placentera ya que sus estudios les sirvió para obtener un trabajo acorde a sus conocimientos y titulación, ya que aplican en las aulas lo que la universidad les enseñó, sirviendo los mismos como apoyo al aprendizaje de los/as estudiantes.
- ❖ Los resultados de éste trabajo investigativo a los y las profesionales de Ciencias de la Educación Mención Educación Básica, demuestran que ejercen la labor docente durante varios años gracias a los conocimientos adquiridos en la UTPL, los mismos que les han permitido ingresar en el magisterio fiscal con nombramiento por lo que se encuentran más estables en su trabajo, esto hace que los empleadores estén tranquilos ya que existe

un mayor tiempo de permanencia en el establecimiento educativo, en el que demuestran sus competencias y dominio en el ejercicio laboral al cumplir con gran responsabilidad el trabajo encomendado, el mismo que va en beneficio de la sociedad.

Es trascendental descubrir que los titulados y directivos en un alto porcentaje dan una gran importancia a su labor profesional docente, porque preparan los contenidos de acuerdo a las necesidades del estudiante y de su entorno, así como también la elaboración de actividades en el aula, demostrando que son guías y mediadores al cumplir con las tareas encomendadas con los estudiantes de quienes están a cargo.

Respecto a la formación académica, los titulados no han continuado con sus estudios, únicamente se han quedado en el nivel de licenciatura, lo que demuestra que existe poca predisposición e importancia sobre la capacitación que brinda mediante talleres el Ministerio de Educación, como aquellos impartidos de forma particular sobre todo en temáticas de planificación, lo cual afecta directamente a los educandos y personal de las instituciones investigadas.

De los datos obtenidos de la investigación se provee la necesidad de elaborar una propuesta de intervención educativa sobre educación especial para llevar adelante el proceso enseñanza aprendizaje con estudiantes que tienen capacidades diferentes, ya que estos tema tienen para los titulados un nivel máximo de importancia.

#### 4.2 Recomendaciones:

- ✚ Se sugiere que las instituciones pertinentes, que están a cargo de los establecimientos educativos, deben brindarles más atención a los mismos y tratar de solucionar los inconvenientes que impiden la continuidad de su preparación docente profesional.
  
- ✚ Se ha determinado que debe existir un mayor control por parte del Ministerio de Educación en los centros formativos, para que conozcan las necesidades que los/as educadores tienen, razón por la que es necesario reeducar a los docentes sobre el trato y manejo del grupo clase con estudiantes que tienen necesidades educativas especiales ya que no es bonito trabajar con lo que no se conoce o domina, en muchas ocasiones la investigación educativa dentro de la práctica docente queda únicamente en los aprendizajes universitarios, por lo que es necesario que se tomen cartas en el asunto para de alguna manera solventar esta gran necesidad que tienen los titulados y directivos.
  
- ✚ Es importante que los/las docentes en Ciencias de la Educación Mención Educación continúen su preparación para poder cumplir con los requerimientos que el Ministerio de Educación exige, dentro de la evaluación de procesos, del diseño de programas, y de proyectos que en las instituciones educativas pocos lo realizan por falta de conocimientos o porque no existe mayor interés en ellos, por lo que es recomendable que en las instituciones formadoras apoyen con especialistas y se planteen proyectos para trabajar con lo que respecta a educación especial.
  
- ✚ Es poco el interés demostrado por los titulados en su labor docente con respecto al trabajo en educación especial, esta falencia requiere de pronta ayuda para poder superarlo, por lo que es necesario que se cree en las universidades un área específica, principalmente en educación especial, para niños de inclusión educativa, ya que las docentes investigadas manifestaron que sin tener una preparación apropiada el trato a estos niños es muy difícil

- ✚ Existe un mínimo conocimiento por parte de los titulados en su labor docente en cuanto a participación en proyectos curriculares y círculos de estudio respecto de educación especial, por lo que se hace necesario trabajar en equipo y crear conciencia en instituciones que cuenten con especialistas que impartan conocimientos respecto a esta área de estudio.
- ✚ Existe mucho interés en la formación y actualización de conocimientos por parte de los titulados sobre la creación de áreas relacionadas con educación especial, por ello es recomendable realizar convenios con instituciones de educación superior o universidades para que brinden este tipo de educación docente de forma gratuita, por motivo que el sueldo que ingresa es menor al costo de la matrícula que existe en instituciones especialmente particulares y también no se puede asistir de manera presencial.
- ✚ De parte de los encuestados se descubrió que existe poco interés por aprender una segunda lengua, por ello es necesario que se cuente con proyectos claros que incentiven a los docentes a conocer y aprender el idioma inglés, siempre y cuando lo utilicen en el campo laboral en el que presten sus servicios profesionales.

## **5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN**

**5.1. TEMA:** La inclusión de los estudiantes con capacidades especiales dentro del aula de clases.

## **5.2 Justificación:**

De acuerdo a los resultados obtenidas en la aplicación de encuestas y entrevistas realizadas a los docentes de las diferentes instituciones educativas, Esc. Sor María de Santo. Tomás Alvarado, Esc. Aurelio Ochoa Alvear, Unidad Educativa, Mensajeros de la Paz, Instituto. Piloto de Integración del Azuay, Esc. Tomás Ordoñez, Esc. Glorias del Portete; entre los temas investigados, no existe ninguna dificultad, la mayor parte de respuestas son positivas y las maestras están preparadas de una u otra forma en los diferentes ámbitos que se ha investigado, por lo tanto esta propuesta salió del diálogo obtenido con las entrevistadas puesto que en la actualidad el Ministerio de Educación y Cultura de Ecuador ha implementado una educación inclusiva para todos los niños/as y adolescentes y no existe temas de investigación sobre la presente dificultad que tienen las maestras, por esta razón es apremiante la implementación de una propuesta de intervención sobre el trato y la adecuación de los planes y programas de acuerdo a las necesidades educativas de los estudiantes con capacidades especiales, puesto que en las aulas los docentes titulados y directivos tienen muchas limitaciones, esto se debe al tiempo, al cumplimiento de los planes y programas enviados desde el Ministerio de educación, y por la no participación de padres, madres de familia o representantes de los estudiantes de forma directa en la educación de sus hijos.

Por los motivos expuestos anteriormente, esta propuesta de intervención es muy significativa desarrollar en estos establecimientos educativos, esto ayudará para promover la participación de representantes, de grupos involucrados con la educación, también se buscará el apoyo de instancias gubernamentales y expertos en los diferentes temas planificados y se dará un seguimiento para conocer el grado de impacto de la gestión realizada.

Esta propuesta estará encaminada para que los docentes fortalezcan sus conocimientos mediante el desarrollo de planes y programas educativos encaminados a trabajar con estudiantes que tienen necesidades educativas especiales y de este modo se obtenga una educación de calidad dando cumplimiento a lo que el Ministerio de Educación y la sociedad exigen. Con la

participación de los padres de familia se mejorará la educación ya que ellos serán quienes los guíen, orienten y formen a sus hijos, convirtiéndolos en personas dignas de respeto y admiración ante la sociedad.

En los docentes y directivos se promoverá el desarrollo de habilidades pedagógicas, sociológicas y psicológicas primordiales para que ayuden a sus estudiantes a escoger y diferenciar entre lo positivo y lo negativo y de esta manera se inserten sin dificultades y reservas en una sociedad más humana, digna y solidaria.

Con esta propuesta desarrollada se obtendrá grandes beneficios no se localizarán únicamente en el interior de las instituciones formativas, sino también tendrá consecuencias prósperas en la sociedad.

Esta propuesta en una primera etapa se orienta a la adaptación de los planes y programas educativos a niños con capacidades especiales a través de la aplicación de talleres, conferencias, mesas redondas y debates. En una segunda etapa se pondrá en práctica todas las habilidades adquiridas; y en la tercera etapa se realizará su respectiva evaluación.

### **5.3 Objetivos:**

#### **5.3.1 Objetivo general**

- Fortalecer el desarrollo profesional de los docentes, a través de talleres para mejorar la calidad de la educación inclusiva de los estudiantes con capacidades especiales

#### **5.3.2 Objetivos específicos:**

- Brindar una educación de calidad y calidez a los niños de inclusión educativa.
- Proporcionar aprendizajes significativos en los estudiantes con capacidades especiales para que puedan insertarse con facilidad en la sociedad.
- Hacer de los estudiantes con capacidades especiales personas dignas, responsables, solidarias y aceptadas por los demás.



- Contar con estudiantes optimistas y seguros de sí mismos a pesar de sus limitaciones.

#### 5.4 Metodología: Matriz del marco lógico.

<b>MATRIZ DE INVOLUCRADOS</b>					
<b>GRUPOS</b>	<b>INTERESES</b>	<b>PROBLEMAS PERCIBIDOS</b>	<b>RECURSOS Y MANDATOS</b>	<b>INTERES EN UNA ESTRATEGIA</b>	<b>CONFLICTOS POTENCIALES</b>
Titulados	Los titulados y los empleadores en su gran mayoría están buscando una solución para la inserción de los estudiantes con capacidades especiales dentro de las aulas de clase en los diferentes establecimientos educativos, por ello piden la colaboración para que se cumpla este procedimiento lo más pronto posible.	Dificultad en el trato e inserción de los estudiantes con capacidades especiales dentro del aula de clases.	LOEI	Inserción y trato correcto y adecuado de los estudiantes con capacidades especiales en los diferentes centros educativos	Falta de preparación adecuada de los titulados para vincularse en este proceso educativo. Dificultad de la enseñanza-aprendizaje. Problema en su inclusión.

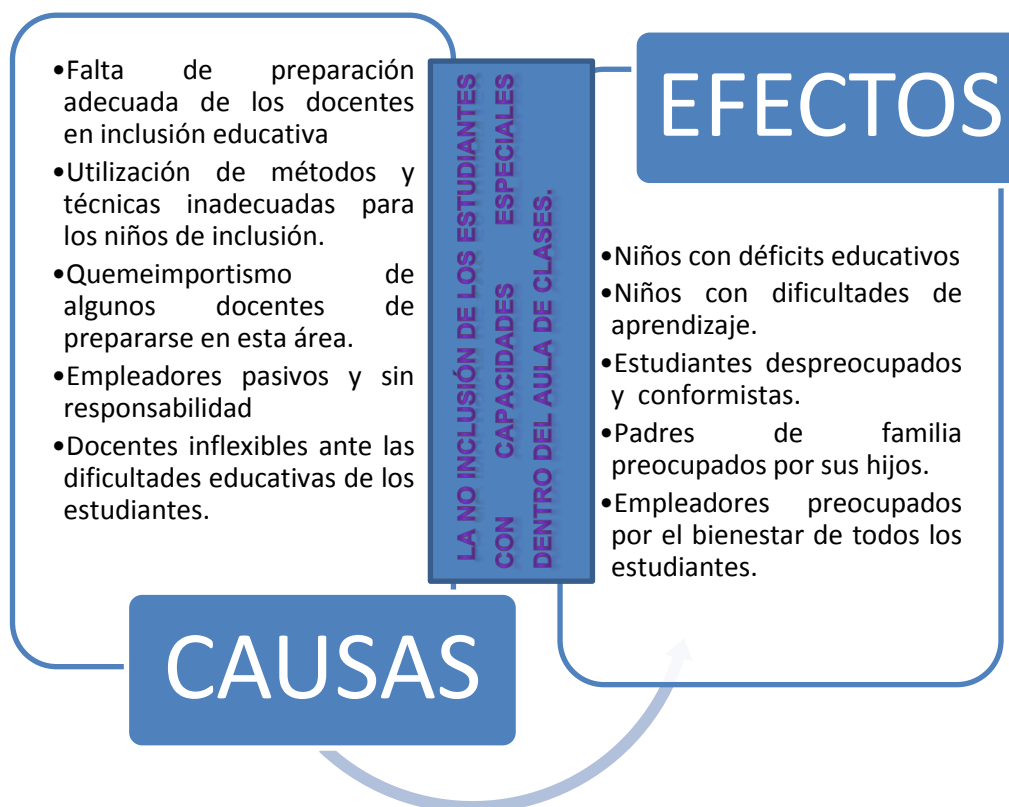
### 6.4.1 Análisis de involucrados

Luego de un análisis exhaustivo de todas respuestas a las interrogantes de las encuestas y entrevistas realizadas a los titulados y empleadores durante el proceso de la investigación se demuestra que entre estas dos partes de la educación existe una relación muy significativa ya que las dificultades que aquejan a los titulados son de mucha preocupación para los empleadores.

Pero de acuerdo a las necesidades de los docentes y empleadores en lo que corresponde a las encuestas y entrevistas realizadas, no existen mayores dificultades en todos los aspectos investigados, sino su mayor preocupación está en la inserción de los niños con capacidades especiales a los diferentes centros educativos fiscales, lo que ha provocado una serie de reacciones entre los miembros de la comunidad educativa.

### 5.4.2 Análisis de problema:

La no inclusión de los estudiantes con capacidades especiales dentro del aula de clases.



### 5.4.3 Análisis de objetivos:

Objetivo:

Fortalecer el desarrollo profesional de los docentes, a través de talleres para mejorar la calidad de la educación inclusiva de los estudiantes con capacidades especiales.



#### 5.4.4 Análisis de estrategias:

##### Estrategias

Estrategias	Recursos disponibles	Probabilidad de alcanzar los objetivos	Factibilidad política	Duración del proyecto	Sostenibilidad del proyecto.	Otros aspectos.
Desarrollar talleres para docentes sobre la ejecución de planes y programas adaptados a estudiantes con capacidades especiales en el aula de clases.	Predisposición de todas las maestras encuestadas.	En un 85%	Apoyo de entidades del MEC	6 meses	En los artículos de la LOEI	
Sensibilizar a los docentes sobre los problemas que afectan a los niños con capacidades especiales, a través de charlas.	Predisposición de todas las maestras encuestadas.	En un 75%		4 meses	En los artículos de la LOEI	
Ejecutar charlas dirigida a los docentes y empleadores para que ayuden los niños con capacidades especiales a adaptarse en el ambiente escolar.	Predisposición de todas las maestras encuestadas.	En un 70%		3 meses	En los artículos de la LOEI	

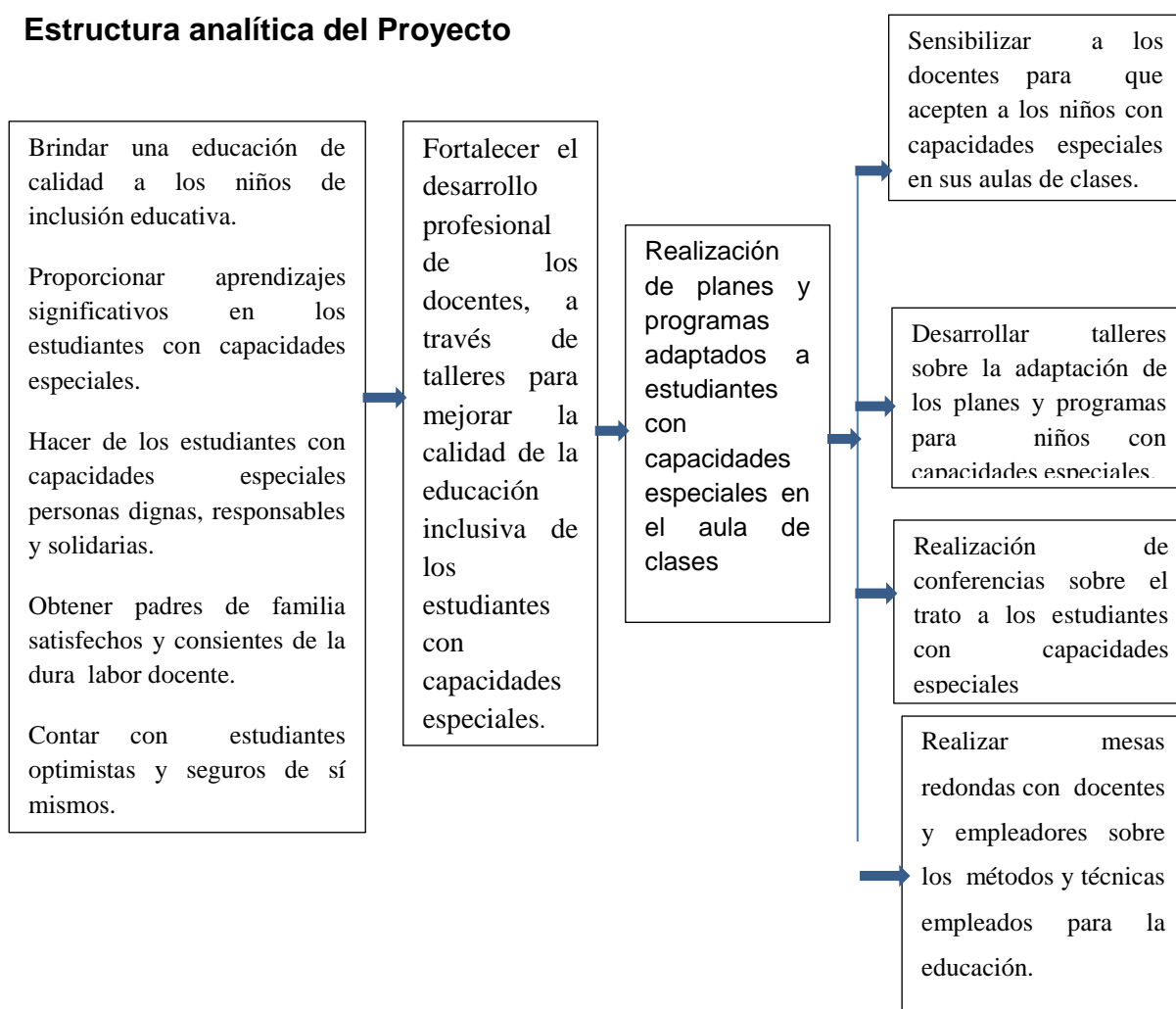
- ✚ Sensibilizar a los docentes sobre los problemas que afectan a los niños con capacidades especiales, a través de charlas.
- ✚ Desarrollar conferencias que ayuden a reconocer a los niños con capacidades especiales y brindar su oportuna ayuda.
- ✚ Presentar videos y comentar sobre los diferentes problemas que afectan a los niños con capacidades especiales y qué hacer para ayudarles.
- ✚ Realizar debates entre los docentes sobre la inserción y el trato de los estudiantes con capacidades especiales en el aula de clases.
- ✚ Desarrollar talleres para docentes sobre la ejecución de planes y programas adaptados a estudiantes con capacidades especiales en el aula de clases.
- ✚ Realizar mesas redondas de docentes sobre las técnicas y métodos empleados para la educación de los niños con capacidades especiales.
- ✚ Ejecutar charlas dirigida a los docentes y empleadores para que ayuden a los niños con capacidades especiales a vencer obstáculos y salir adelante.

## 5.5 Plan de acción

Objetivos y resultados	Fortalecer el desarrollo profesional de los docentes, a través de talleres para mejorar la calidad de la educación inclusiva de los estudiantes con capacidades especiales.
Actividades	Sensibilizar a los docentes para que acepten a los niños con capacidades especiales en sus aulas de clases. Desarrollar talleres sobre la adaptación de los planes y programas para niños con capacidades especiales. Realización de conferencias sobre el trato a los estudiantes con capacidades especiales Realizar mesas redondas con docentes y empleadores sobre los métodos y técnicas empleados para la educación de los niños con capacidades especiales.
Indicadores	Que el 75% de maestras encuestadas no están capacitadas para adecuar los planes y programas acorde a los intereses y necesidades de los niños con este tipo de capacidades especiales. Que el 75% de establecimientos encuestados cuentan sin una guía sobre la educación inclusiva. Que el 90% de maestras encuestadas están buscando alternativas de solución para este inconveniente.
Supuestos	Que algunos maestros no estén dispuestos a ajustar los planes y programas de acuerdo a las necesidades de los estudiantes. Que los niños con capacidades especiales no reciban una educación inclusiva.
Presupuesto	Material de apoyo 350 dólares.

### 5.5.1. Matriz de Marco Lógico.

#### Estructura analítica del Proyecto



<b>RESUMEN NARRATIVO</b>	<b>INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE (IVO)</b>	<b>MEDIOS O FUENTES DE VERIFICACIÓN</b>	<b>SUPUESTOS</b>
La falta de preparación adecuada de los docentes incide negativamente en la educación e inserción de los estudiantes con capacidades especiales dentro del aula de clases.	El 75% de maestras encuestadas no están capacitadas para adecuar los planes y programas acorde a los intereses y necesidades de los niños con este tipo de capacidades especiales.		Que algunos maestros no estén dispuestos a ajustar los planes y programas de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.
Fortalecer el desarrollo profesional de los docentes, a través de talleres para mejorar la calidad de la educación inclusiva de los estudiantes con capacidades especiales.	Que el 75% de establecimientos encuestados cuentan sin una guía sobre la educación inclusiva.		Que los niños con capacidades especiales no reciban una educación inclusiva, acorde a sus necesidades.
Brindar una educación de calidad a los niños de inclusión educativa. Proporcionar aprendizajes significativos en los estudiantes con capacidades especiales. Hacer de los estudiantes con capacidades especiales personas dignas, responsables y solidarias. Obtener padres de familia satisfechos y consientes de la dura labor docente. Contar con estudiantes optimistas y seguros de sí mismos.	Se logrará en el mes de marzo del 2013 en los establecimientos educativos de las maestras involucradas en la investigación.		Que las maestras no pongan en práctica lo que van aprendiendo en el desarrollo del proyecto.
Sensibilizar a los docentes para que	Humanos: Personas		Que no les interese estos

<p>acepten a los niños con capacidades especiales en sus aulas de clases. Desarrollar talleres sobre la adaptación de los planes y programas para niños con capacidades especiales. Realización de conferencias sobre el trato a los estudiantes con capacidades especiales Realizar mesas redondas con docentes y empleadores sobre los métodos y técnicas empleados para la educación de los niños con capacidades especiales.</p>	<p>capacitadas en el tema. Materiales: Material de apoyo para el desarrollo de cada actividad.  Financieros: Maestras involucradas en el proyecto.</p>		<p>temas a los docentes y no participen en su desarrollo.</p>
--	--	--	---

### 5.6 Resultados esperados:

<b>Estrategia</b>	<b>Diagnóstico de la situación</b>	<b>Estudio técnico</b>	<b>Análisis de costos</b>	<b>Población beneficiaria</b>
<p>Desarrollar talleres para docentes sobre la ejecución de planes y programas adaptados a estudiantes con capacidades especiales en el aula de clases.</p>	<p>Se desarrollara la presente estrategia en las escuelas de las maestras investigadas de la ciudad de Cuenca con el único objetivo de enseñar a adaptar los planes y programas educativos de acuerdo a las</p>	<p>Se capacitará más o menos a unos 35maestros/as de las escuelas investigadas, ... Utilizando material audiovisual, las Tics y otros.</p>	<p>Material de apoyo: \$350</p>	<p>Se beneficiará a unos 150 niños con capacidades especiales, así como a sus padres.</p>



	necesidades de cada niño/a.			
Sensibilizar a los docentes sobre los problemas que afectan a los niños con capacidades especiales, a través de charlas.	Se ejecutará la presente estrategia en las escuelas de las maestras investigadas de la ciudad de Cuenca a con el único objetivo de reconocer las características especiales de estos niños para tratar como se merecen.	Se capacitará más o menos a unos 35maestros/as de las escuelas investigadas, ... Utilizando material audiovisual, las Tics y otros.	Material de apoyo: \$ 360	Se beneficiará a unos 150 niños con capacidades especiales, así como a sus padres.
Ejecutar charlas dirigida a los docentes y empleadores para que ayuden los niños con capacidades especiales a adaptarse en el ambiente escolar.	Se realizará la presente estrategia en las escuelas de las maestras investigadas de la ciudad de Cuenca con el objetivo de ayudar a los niños con capacidades especiales a insertarse y adaptarse en este sistema de estudio.	Se capacitará más o menos a unos 35maestros/as de las escuelas investigadas, Utilizando material audiovisual, las Tics y otros.	Material de apoyo: \$ 450	Se beneficiará a unos 150 niños con capacidades especiales, así como a sus padres.

De todas estas estrategias de acuerdo a las necesidades de los docentes y empleadores se escogerá la primera puesto que es la más completa, que ayudará a los docentes a conocer la realidad y a adaptar sus planes y programas para guiar acertadamente y con mayor facilidad a los estudiantes con capacidades especiales, porque si solo se sensibiliza y no se pone en práctica o si solo se busca la inserción y adaptación de los niños con capacidades especiales en las aulas de clases y no se busca su superación los resultados seguirán siendo los mismos, y estos estudiantes van a sentirse aislados y solos.

### **5.7 Bibliografía de la propuesta:**

Ley Orgánica de Educación Cultural (LOEI)

Actualización y Fortalecimiento Curricular de 2° a 10° de E.G.B.

Textos para estudiantes de 2° a 10°.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. (2009) Artículo. *Los Estudios de seguimiento de los Titulados Universitarios*. Madrid.
- Alfonso Luis Enrique, Fernández Rodríguez Carlos, Myssen José M, Bruner José Joaquín. (2009). Debate sobre las Competencias en la Era de la Modernidad Fluida. *Investigación Cualitativa en Torno a una educación Superior*. España
- Avalos Beatrice. (2009). Artículo. *La Inserción Profesional de los Docentes*. *Revista de Currículo y Formación Del Profesorado*. Universidad de Chile.
- Blanco Silva Fernando, López Díaz Alfonso, López del Corral Matías Oscar, Paz Penín Concepción. (2012). *Las Prácticas Pre profesionales como Herramienta de Inserción Laboral para Ingenieros Industriales*. Universidad de Santiago de Compostela, Universidad Católica de Ávila, Universidad de Vigo
- Bravo Molina Carlos Ramiro. 2002. Formación Académica. *Revista de Ciencias Humanas*. UTPL. Colombia.
- Gomero Guillermo, José Moreno (1997). *Proceso de la Investigación Científica*.
- Jiirgen Weller. (2006). *Inserción Laboral de los Jóvenes, Expectativas, Demanda laboral y Trayectorias*. Educación trabajo e Inserción Laboral en América Latina.
- León Mauricio: (2008), *Artículo; Políticas, programas y proyectos de inserción laboral en el Ecuador*. Ecuador
- Ministerio de Educación. (2012). *Estándares de Calidad Educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura*. MINEDUC. Ecuador.
- Serra Juan Carlos, Krichesky Graciela, Merodo Alicia, (2009). *Inserción Laboral de Docentes Noveles del Medio en la Argentina*. Universidad Nacional de General Sarmiento. Buenos Aires

Vaillant Denis. (2009). *Políticas de Inserción a la Docencia en América Latina: La deuda pendiente*. Revista de currículum y formación del profesorado. Revista científica publicada cuatrimestralmente por el grupo de investigación FORCE de la Universidad de Granada desde 1997.

Utel. (15 de Abril de 2013). *Utel editorial*. Recuperado el 22 de Agosto de 2013, de Utel editorial: <http://www.utel.edu.mx/blog/estudia-en-linea/una-segunda-carrera-por-que-no/>.

Zatta, C. (2011). *slideshare.net*. Recuperado el 17 de Junio de 2013, de slideshare.net: <http://www.slideshare.net/cesarzatta/modulo-estadstica-2011>.

Valera, E. (22 de Noviembre de 2011). *entremujeres.com*. Recuperado el 18 de Agosto de 2013, de entremujeres.com: [http://www.entremujeres.com/trabajo/educacion-aprender-segundo-idioma\\_0\\_404359574.html](http://www.entremujeres.com/trabajo/educacion-aprender-segundo-idioma_0_404359574.html)

Lastiri, J. (17 de Junio de 2013). *Clarín.com*. Recuperado el 25 de Julio de 2013, de Clarín.com: [http://www.clarin.com/educacion/vocacion-docentes\\_0\\_956904618.html](http://www.clarin.com/educacion/vocacion-docentes_0_956904618.html)

# **Anexos**

## Fichas de contactos para titulados- 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			
NOMBRE Y APELLIDOS DEL CONTACTO			
EL EGRESADO SE ENCUENTRA			
FUERA DEL PAÍS EN:		EN OTRA PROVINCIA:	
PROVINCIA:		CIUDAD:	
DIRECCIÓN DEL DOMICILIO:		CELULAR	
TELÉFONO DEL DOMICILIO		HORAS DE CONTACTO:	
DIRECCIÓN DEL TRABAJO		HORAS DE CONTACTO:	
TELÉFONO DEL TRABAJO:			
MEDIO DE CONTACTO:	TELÉFONO (	PERSONALMENTE ( )	A TRAVÉS DE AMIGOS ( )
	OTROS: ( )		
FIRMA DEL TITULADO	FIRMA DEL EMPLEADOR	SELLO DEL EMPLEADOR	



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

TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA  
Modalidad Abierta y a Distancia  
ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN,  
MENCION EDUCACIÓN BÁSICA



Señor(a) Encuestado(a):

A continuación se presenta una encuesta para los Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja -UTPL, la cual está dividida en dos secciones: A) la primera pretende conocer las "Características laborales del docente profesional de Educación General Básica de la UTPL", y, B) la segunda las tareas que realiza a través de un "Inventario de Tareas del Trabajo Docente".

La información que se obtenga, será de gran ayuda para:

\*Realizar el trabajo de Fin de Titulación y obtener el título de Licenciatura en Ciencias de la Educación.

\*Caracterizar el puesto de trabajo del docente titulado en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL.

El tiempo aproximado que va a requerir para contestar estos dos apartados es de 30 minutos.

## A. CARACTERÍSTICAS LABORALES DEL DOCENTE PROFESIONAL DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE LA UTPL

### INDICACIONES:

- Marque con una X y/o complete en el recuadro según corresponda.
- Su criterio es muy importante, para lograr el objetivo de esta investigación. Por favor, no deje ítems sin responder.

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

1. INDIQUE EL NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO O EMPRESA DONDE TRABAJA EN LA ACTUALIDAD:

--

2. COLOQUE EL NÚMERO TELEFÓNICO DE CONTACTO (DEL TITULADO-UTPL; casa o trabajo):

--	--	--	--	--	--	--	--

3. EDAD:

--	--

4. SEXO:

Masculino	Femenino

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

5.1 SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO			
Fiscal	Fiscomisional	Particular	Municipal

5.2 TIPO DE EDUCACIÓN		
Regular	A Distancia	Propios derechos

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

6.1 Pregrado	6.2 Posgrado	6.3 Ninguno

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

7.1	Trabajando en un puesto relacionado con los estudios universitarios obtenidos en la UTPL en la mención de Educación Básica.	
-----	---	--



capacitaciones...)		
--------------------	--	--

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

1	2	3	4 O más	NINGUNO

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

13. SEÑALE EL CARGO ACTUAL QUE OCUPA DENTRO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA O EMPRESA.

13.1	Cargo Directivo	
13.2	Cargo Administrativo	
13.3	Cargo Docente	
13.4	Cargo Operativo	
13.5	Otro Cargo	

14. EN CASO DE QUE LA RESPUESTA ANTERIOR CORRESPONDA A “otro cargo” (ítem 13.5) INDIQUE EL CARGO QUE DESEMPEÑA EN LA ACTUALIDAD:

--

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

15.1 TIPO DE CONTRATO LABORAL						
Partida Fiscal	Contrato Civil de Prestación de servicios Profesionales	Contrato laboral a tiempo parcial( 2 a 7 horas diarias)	Contrato laboral a prueba (3 meses)	Contrato laboral indefinido	Contrato laboral temporal ( máximo 6 meses)	Contrato laboral de remplazo ( por el tiempo que dure el remplazo)

--

15.2 SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO			
fiscal	Fiscomisional	particular	municipal

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

--

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

1o	2o	3o	4o	5º	6o	7mo	8vo	9no	10mo	No aplica

18. CON SU TÍTULO PROFESIONAL DOCENTE, ¿CUÁL ES UNA OPCIÓN DE TRABAJO? Enumere las opciones del 1 al 12 (sin repetir la numeración) considerando el título profesional docente obtenido en la UTPL, tomando en cuenta que 1 es la que tiene mayor opción para ejercer el cargo y 12 la que tiene menos posibilidades.

18.1	Rector o Director	
18.2	Gerente de ONG	
18.3	Consultor Educativo	
18.4	Cargo Burocrático	
18.5	Investigador Educativo	
18.6	Docente de Educación Básica	
18.7	Docente de bachillerato	
18.8	Docente universitario	
18.9	Terapia psicopedagógica	
18.10	Tareas dirigidas	
18.11	Supervisor Zonal del ministerio de Educación	
18.12	Docente de institutos Pedagógicos	

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

--

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

ESCALA DE SATISFACCIÓN			
MUY SATISFECHO	MEDIANAMENTE SATISFECHO	POCO SATISFECHO	NADA SATISFECHO

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

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

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

**INDICACIONES:**  
 Señor(a) Encuestado(a):  
 El inventario de tareas y actividades que se presenta a continuación es un compendio de tareas que realizan los docentes profesionales de Educación General Básica.

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:  
 \*Caracterizar el puesto de trabajo docente.

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

<b>FRECUENCIA</b> número de veces o número de repeticiones de ejecución de una tarea.	<b>VALORACIÓN</b>
<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.	4 MUCHO O ALTO
<b>NIVEL DE FORMACIÓN</b> que posee el docente para realizar la tarea.	3 BASTANTE
	2 POCO
	1 NADA

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

ASPECTOS		TAREAS	FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
I. ASPECTOS METODOLÓGICO	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





	27	Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	28	Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	C													
IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS, ADMINISTRATIVAS	29	Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	30	Participar en junta de profesores	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	31	Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	32	Ejercer funciones administrativas	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	33	Conocer la ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	34	Estudiar la realidad local y nacional.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	35	Colaborar con la organización y gestión del Centro Educativo.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	36	Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	37	Elaborar reglamentos internos de las comisiones.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	38	Conocer y aplicar el código de convivencia	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
V. INTERACCIÓN PROFESOR, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD	d													
	39	Promover acciones de relación con la comunidad.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	40	Colaborar en programas de desarrollo comunitario.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	41	Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	42	Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	43	Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	44	Conocer el entorno social de los estudiantes.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	45	Organizar eventos de integración dentro de la institución.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
46	Participar en programas sociales dentro de la institución (Día de la familia, campeonato de	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	

						I								
--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

		Deportes).												
	47	Atender a los representantes legales de los estudiantes.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	48	Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	e													
VI. PROF. Y TRABAJA EN	49	Realizar reuniones de planificación con otros docentes.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	50	Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles(sociales, culturales y/o deportivas)	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	51	Participar en sesiones de trabajo	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	52	Trabajar en proyectos curriculares en equipo.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

	53	Participar en círculos de estudio.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	f													
VII. FORMACIÓN	54	Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el ministerio de educación.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	55	Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	56	Asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la información y de la Comunicación (TIC's) para aplicación en el aula.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	57	Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	58	Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
GRACIAS POR SU COLABORACIÓN														

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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



Señor(a) Encuestado(a):

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

\*Obtener información para la elaboración del Trabajo de Fin de Titulación de la Carrera de Ciencias de la Educación.

\*Caracterizar las tareas que ejecuta el titulado en el trabajo docente.

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

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

VALORACIÓN	
4	MUCHO O ALTO
3	BASTANTE
2	POCO
1	NADA

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

ASPECTOS	TAREAS	FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
I. ASPECTOS METODOLÓGICOS 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 novedosa y creativa.	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 los alumnos.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	13	Aplicar estrategia de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencias.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	14	Revisar las tareas estudiantiles.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	15	Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	16	Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	17	Atender a las necesidades individuales de los estudiantes.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	18	Conocer y aplicar las Tecnologías de la información y la Comunicación (Tic's) en el aula.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
a														
II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRACTICA DOCENTE	19	Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	20	Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	21	Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	22	Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA.	b																		
	23	Conducir investigaciones relacionadas a su labor	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	24	Participar en proyectos de investigación e innovación educativa.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	25	Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	26	Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	27	Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	28	Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS, ADMINISTRATIVAS	C																		
	29	Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	30	Participar en junta de profesores	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	31	Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	32	Ejercer funciones administrativas	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	33	Conocer la ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	34	Estudiar la realidad local y nacional.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	35	Colaborar con la organización y gestión del Centro Educativo.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	36	Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	37	Elaborar reglamentos internos de las comisiones.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	38	Conocer y aplicar el código de convivencia	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
V. INTERACCIÓN PROFESOR, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD	d																		
	39	Promover acciones de relación con la comunidad.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	40	Colaborar en programas de desarrollo comunitario.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	41	Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	42	Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	43	Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	44	Conocer el entorno social de los estudiantes.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	45	Organizar eventos de integración dentro de la institución.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
46	Participar en programas sociales dentro de la institución (Día de la familia, campeonato de	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

		Deportes).												
	47	Atender a los representantes legales de los estudiantes.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	48	Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	e													
VI. PROF. Y TRABA. EN EQUIPO.	49	Realizar reuniones de planificación con otros docentes.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	50	Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles(sociales, culturales y/o deportivas)	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	51	Participar en sesiones de trabajo	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	52	Trabajar en proyectos curriculares en equipo.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	53	Participar en círculos de estudio.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	f													
VII. FORMACIÓN	54	Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el ministerio de educación.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	55	Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	56	Asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la información y de la Comunicación (TIC's) para aplicación en el aula.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	57	Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	58	Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
GRACIAS POR SU COLABORACIÓN														

### ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS DIRECTIVOS

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

-----  
-----

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

-----  
-----

¿Qué competencias requiere actualmente el docente de educación básica?

-----  
-----

La formación superior actual en educación ¿es útil para los profesionales de educación básica?

-----  
-----

¿Qué metodología debe utilizar el docente de educación básica en el proceso de enseñanza- aprendizaje?

-----

**Anexo 3: Evidencias fotográficas**



**LCDO. EULALIA DELCARMEN AVENDAÑO MATUTE  
CUENCA AZUAY**





**LCDA. ENMA LUCIA LOZANO MUÑOS**  
**CHORDELEG AZUAY**



**LCDA. CLARA LUCÍA AYAVACA TAPIA    LCDO. JUAN VICENTE DÍAS MARQUEZ**

**UNIDAD EDUCATIVA MENSAJEROS DE LA PAZ**

**SANTA ISABEL- AZUAY**



**LCDA.NANCY BEATRIZ SIGUENZA**

**CUENCA AZUAY**



**LCDA. PATRICIA ASTUDILLO MONROY**

**CUENCA - AZUAY**