



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCION 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: Sánchez Albarracín, Teresita de Jesús

DIRECTORA: Cevallos Carrión, Purificación Esterfilia, Mgs.

CENTRO UNIVERITARIO CUENCA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Magister.

Purificación Esterfilia Cevallos Carrión

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, realizado por Teresita de Jesús Sánchez Albarracín ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, junio del 2014.

f) _____

Mgs. Esterfilia Cevallos
DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Sánchez Albarracín Teresita de Jesús, declaro ser autora 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” siendo la Mgs. Esterfilia Cevallos directora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f. _____

Sánchez Albarracín Teresita de Jesús
CI. 0102506383

DEDICATORIA

Dedico esta Tesis a mi Padre Dios por guiar mi camino y acompañarme incondicionalmente en el proceso de este trabajo.

A mis padres: Isabel y Jorge por su comprensión durante mis estudios, porque con su ejemplo de perseverancia y honradez han forjado en mi vida grandes valores y virtudes.

A mi familia por su apoyo incondicional y cariño en todo momento.

A mis compañeras y amigas: Mayra, Elsa y Narcisa por su gran dosis de optimismo y solidaridad.

A la Universidad Técnica Particular de Loja por la oportunidad de avanzar y progresar en mi carrera en la docencia y vida profesional.

A mi tutora de Tesis Mgs. Esterfilia Cevallos, por su orientación durante este trabajo.

Mgs. Teresita Sánchez Albarracín.

AGRADECIMIENTO

Al concluir este trabajo de investigación previo a la Graduación en la Licenciatura de Educación Básica, quiero agradecer a: las Directoras de los Planteles Educativos que brindaron su colaboración y apertura para su ejecución. Mgs. Elsa Carpio Directora de la Escuela “Emilio Murillo”; Mgs. Mayra Molina, Directora de la Escuela “Gabriel Cevallos” y a la Lic. Hna. Rosa Ribadeneira, Directora de Educación Básica en la Unidad Educativa “Rosa de Jesús Cordero”.

A los Sres. Licenciados en Educación, docentes de las Instituciones Educativas mencionas anteriormente: Sra. Angélica Vega, Srta. Diana Alexandra Argudo Sánchez, Sra. Martha Beatriz Calle Morquecho, Sra. Ruth Narcisa Vázquez López, Sra. Lady Elisa Fernández Chacón y a mis amigos y compañeros de la Unidad Educativa “Ignacio Malo”: Sra. Marcia Cecilia Criollo Cumbe, Sr. Juan Benito Aguilar Sisalima, Sra. María Dolores Domínguez Calle; por su valiosa información que servirá de base para el emprendimiento de nuevos caminos hacia la excelencia académica de nuestra Universidad y centros educativos de Educación Básica.

A la Universidad Técnica Particular de Loja por su orientación académica y su aporte en mi realización personal y profesional. A la Mgs. Esterfilia Cevallos por su guía positiva en la realización de este proyecto.

Finalmente, mi reconocimiento a quienes han seguido con interés el desarrollo de esta etapa importante dentro de mi carrera profesional.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i.
CERTIFICACIÓN	ii.
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii.
DEDICATORIA	iv.
AGRADECIMIENTO	v.
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi.
RESUMEN EJECUTIVO	1
ABSTRAC	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO I	
1. Marco teórico	6
1.1 El debate sobre las competencias	6
1.2 Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España	7
1.3 Estándares nacionales de calidad educativa	14
1.4 Políticas de inserción a la docencia en América Latina: deuda pendiente	18
1.5 Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador	24
1.6 Síntesis: inserción profesional de los docentes	25
1.7 Aspectos metodológicos didácticos	29
1.8 Las claves del cambio en la escuela. Michael Fullan	33
CAPÍTULO II	
2. Metodología	38
2.1 Diseño de Investigación	38
2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	38
2.3 Preguntas de investigación	39
2.4 Contexto	40
2.5 Población y muestra (análisis)	40
2.6 Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos	44
2.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos	44
CAPÍTULO III	
3. Interpretación, análisis y discusión de resultados	47
3.1 Características de los titulados: individuales, académicas y laborales	47
3.1.1. Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta	47
3.1.1.1 Ubicación geográfica	47
3.1.1.2 Edad	48
3.1.1.3 Género	48
3.1.2 Características académicas de los titulados	49
3.1.2.1 Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato	49
3.1.2.2 Tipo de educación	49
3.1.2.3 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura	50
3.1.3. Características laborales del titulado en Ciencias de la	50

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	50
3.1.3.2 Número de establecimientos en los que trabaja el titulado	51
3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral	51
3.1.3.4 Características del trabajo actual	52
3.2 Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral	52
3.2.1. Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador	53
3.2.2. Grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación	53
3.3. Valoración docente de la profesión:	54
3.3.1 Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado	54
3.4 Satisfacción docente	60
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	63
3.5.1 Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado	64
3.5.2 Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado	68
3.5.3 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado	70
3.5.4 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado	73
3.5.5 Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado	76
3.5.6 Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo	79
3.5.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado	81
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
Conclusiones	85
Recomendaciones	86
CAPÍTULO IV	
4. Propuesta de intervención	90
4.1 Justificación	91
4.2 Objetivos	91
4.3 Metodología: Matriz del marco lógico	92
4.3.1 Análisis de involucrados	92
4.3.2 Análisis de problema	93
4.3.3 Análisis de objetivos	94
4.3.4 Análisis del proyecto	95
4.4 Plan de acción (etapa de planificación)	97
4.4.1 Matriz del marco lógico	97
4.5 Resultados esperados	100
BIBLIOGRAFÍA	102
ANEXOS	108

Anexo 1: Formato de las fichas de contactos para titulados – empleadores	109
Anexo 2. Modelos de entrevistas aplicadas a Directoras de la Instituciones investigadas.	110
Anexo 3. Matriz de solicitudes entregadas en los establecimientos educativos para docentes y directivos para la aprobación de la investigación de campo.	116
Anexo 4. Formato de encuestas aplicadas a docentes titulados y directivos.	118
Anexo 5. Referencia para el análisis de datos: baremo de tareas del trabajo docente.	125

RESUMEN

Esta tesis se denomina: “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” responde a la necesidad de conocer las debilidades que requieren ser mejoradas en el ámbito profesional de los docentes.

Para ello, se realizó una investigación de campo en cuatro centros educativos de Cuenca, encuestando a ocho docentes titulados en la especialidad de Licenciatura Ciencias de la Educación y a sus Directoras.

Las encuestas determinaron el grado de frecuencia con que se desarrollan las tareas docentes, la importancia que le dan y el grado de formación que tienen para desarrollarlas. Los resultados más bajos se ubicaron dentro de Investigación Educativa (IE).

Con el fin de superar el desconocimiento y mejorar la aplicabilidad de la I.E. en las aulas, se planificó un proyecto de capacitación para docentes; formulando objetivos y acciones para optimizar la adquisición y generación de conocimientos, aplicables en tareas docentes, con el objetivo primordial de mejorar la calidad educativa de nuestros estudiantes.

Palabras clave: estudio de casos, perfiles profesionales, tareas docentes, grado de formación, generación de conocimientos, calidad educativa e investigación educativa.

ABSTRACT

This thesis is called: "Proposal of educational intervention from case studies in the Bachelor of science education at the mention of basic education at the Technical University of Loja Particular", responds to the need to know the weaknesses that need to be improved in the professional field of teachers.

To do this, we carry out field research in four schools in Cuenca, polling eight teachers' graduates specializing in Bachelor of Science in education and to their directors.

The surveys found the degree of frequency with which develops educational tasks, the importance that give and the degree of training to develop them. The lower results were within educational research.

In order to overcome ignorance and improve the applicability of educational research in the classroom, we planned a project of training for teachers; formulating objectives and actions to optimize the acquisition and generation of knowledge, applicable in educational tasks, with the aim of improving the quality of education for our students.

Key words: study cases, professional profiles, educational tasks, level of training, knowledge generation, educational quality and educational research.

INTRODUCCIÓN

La misión de la Universidad que nos ha formado humana y profesionalmente se caracteriza por estar acorde a los avances científicos y tecnológicos que esta sociedad del conocimiento demanda día a día de sus profesionales, por ello, capacita a sus estudiantes para que puedan desenvolverse adecuadamente dentro de su campo laboral. De tal manera que los titulados, enfrenten con éxito el reto profesional.

De ahí la necesidad de la Universidad Técnica Particular de Loja por conocer cómo se está desarrollando la carrera profesional de sus titulados, si el perfil académico que obtuvieron solventa las demandas laborales. Pues conocemos que las exigencias crecen día a día para todos los profesionales, también para quienes estamos inmersos dentro del campo educativo.

Iniciamos nuestro trabajo con una investigación bibliográfica, analizando la situación del titulado que se incorpora al campo educativo, los aspectos positivos y negativos; la historia de las reformas educativas a nivel mundial y en nuestro país, lo que nos permite comprender, el porqué de los avances educativos en países como Finlandia, Corea del Sur, Canadá, Australia, Nueva Zelanda y otros.

Concluyendo que los ciudadanos ecuatorianos tenemos muchos años de retraso en cuanto al nivel educativo y como consecuencia en los demás. Comprendemos que la educación de calidad es el motor para lograr avances significativos a nivel social, económico, de salud, etc.

Con docentes profesionales competentes, se puede mejorar la calidad educativa de nuestra sociedad. Por lo tanto, debemos estar preparados académicamente para desarrollar un buen trabajo en nuestros centros educativos, siendo competentes e innovadores.

El segundo paso de este trabajo es la investigación de campo, desarrollada en cuatro escuelas de la Ciudad de Cuenca, de donde obtuve la muestra conformada por ocho Docentes licenciados en Ciencias de la Educación de diferentes universidades, quienes respondieron a una encuesta constituida por una serie de preguntas referentes a: aspectos metodológicos y didácticos, autoevaluación de la práctica docente, investigación educativa, a la participación del docente en actividades académicas, normativas y administrativas; a la interacción del profesor con padres de familia y comunidad, al trabajo en equipo y a la formación.

El procesamiento de las respuestas tanto de docentes como de directivos, dio como resultado que el aspecto de la investigación educativa es de menor puntaje en la frecuencia de

aplicación, de importancia y en el nivel de formación docente. Este aspecto fue considerado como debilidad en los docentes y fue motivo de estudio para la realización de este proyecto.

Es importante que los docentes reconozcamos a la Investigación Educativa (IE) como una fuente valiosa de información, válida y confiable que nos permite comprender los procesos educativos y las decisiones que debemos tomar, con respeto a nuestros estudiantes e instituciones.

La investigación educativa nos permite acercarnos a la realidad de nuestros contextos educativos y trabajar de una manera más científica y coherente, logrando aprendizajes significativos en nuestros estudiantes e intervenciones pertinentes en los establecimientos.

El hecho de reconocer que hay un alto porcentaje de deficiencia en el conocimiento y aplicación de la IE dentro de las tareas docentes, es un motivo para generar interés y motivación en el docente por lograr un trabajo más técnico y científico, acorde a la realidad de sus estudiantes e instituciones. Con el fin de dar soluciones a los problemas existentes en el ámbito pedagógico, social, cultural, de salud de los estudiantes. Este aspecto le da la factibilidad al tema del proyecto.

Obtener su propia información a través de la investigación científica para emprender cambios, debe ser uno de los estímulos de los docente, en donde él es el protagonista; dejando de lado las habituales copias de textos y planificaciones de otras realidades. Y constituyéndose en un profesional competente y capaz de desarrollar su trabajo de manera positiva.

La propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos, tiene la finalidad de enfocar la dificultad existente en la educación que reciben los estudiantes universitarios en la carrera de ciencias de la educación y esta es el no saber qué, cómo y para qué nos sirve el conocimiento de Investigación Educativa dentro del campo laboral docente. Sus empleadores o Directivos también reconocen esta deficiencia en sus docentes. Es por ello, que en el proyecto ponemos énfasis en la importancia de llevar los conocimientos a la práctica educativa.

En los próximos titulares encontraremos el proyecto que propone una forma más significativa de adquirir y generar conocimientos de Investigación Educativa y la mejor es a través de la práctica y en los contextos adecuados.

CAPÍTULO 1
MARCO TEÓRICO

1.1 El debate sobre las competencias

Es muy importante reconocer las relaciones existentes entre la enseñanza universitaria y el mercado laboral, ante las exigentes demandas de la actual sociedad. Existe una Entidad preocupada de realizar la evaluación de estas relaciones, es la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), que usa metodología cualitativa de investigación social—realiza estudios sobre los encuentros y desencuentros entre los puntos de vista de jóvenes titulados y empleadores sobre la problemática de la inserción laboral.

Las universidades españolas se encuentran diseñando sus propias ofertas formativas, pues en la actualidad hay una sobre oferta de graduados en las universidades españolas en relación a la verdadera necesidad del mercado laboral.

Los estudiantes universitarios son cada vez más numerosos y se proyectan para los próximos años una mayor demanda. Pues en el futuro todas las personas tendrán sus carreras universitarias. De ahí la importancia de iniciar un verdadero estudio, desde los ámbitos universitarios, gubernamentales y sociales para coordinar el trabajo en la enseñanza universitaria y formar a los nuevos profesionales de manera pertinente, con los conocimientos, destrezas y competencias adecuadas para desenvolverse de manera acertada el campo laboral.

Además, otro aspecto que debe desarrollar la universidad es el de orientar a los estudiantes universitarios en la selección de su carrera profesional, pues, esta deficiencia genera confusión y por ende una inadecuada selección de ella. Siendo este aspecto un obstáculo que en el futuro no le permitirá al sujeto desenvolverse de una manera independiente y apropiada dentro del campo escogido. Pues las plazas laborales y el acceso a ellas son muchas veces escasas y los titulados son más numerosos. Lo que genera frustración de parte de los estudiantes, su familia y la sociedad.

Crear una verdadera relación entre ofertas de empleo y las necesidades sociales, las demandas laborales de la misma con la formación universitaria ayudará en el futuro a cumplir un buen papel de las universidades para los profesionales egresados de sus aulas. Pues existen carreras que no tienen una razón de ser, generando desempleo en muchos jóvenes titulados. Hay que acortar la brecha entre la oferta y la demanda. Lograr mayor énfasis en la competitividad, la eficacia, la cultura de la empresa, la excelencia y siempre la cualificación o

competencia de manera individual como una herramienta para el emprendimiento de trabajadores y directivos. Reemplazando cada vez más a los conocimientos puros por la inteligencia emocional o habilidades gerenciales en el manejo del personal de la empresa.

La metodología de aprendizaje debe estar encaminada al desarrollo de competencias profesionales, así como a lograr estrategias para una evaluación constante de los avances del estudiante. Aspectos que favorecerán al titulado en la consecución de un empleo en el que pueda desenvolverse de manera efectiva y competente.

De ahí que el papel fundamental de la universidad es el de formar profesionales críticos, comprometidos con el progreso social y defensores de su medio cultura y su entorno. Con políticas en donde se eliminen la discriminación y se desarrolle la igualdad, con altos niveles de conocimientos, destrezas, competencias, a favor de la sociedad.

El reto para las universidades está latente, en evolución, en pos de una nueva perspectiva, dentro de un marco democrático del conocimiento para lograr la cohesión social y ciudadana participativa, fortaleciendo los valores y la cultura. Pues recordemos lo que manifiesta Alonso (2012): “no hay buenas democracias con malos trabajos y al contrario no hay buenas democracias con malos trabajos”.

1.2 Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España

1.2.1 Factores de facilitación y de obstaculización

La inserción en el mercado de trabajo es un tema de enorme trascendencia en la sociedad, lo que ha implicado que se desarrollen estudios desde los ámbitos: económico, educativo y de las ciencias del comportamiento, con el fin de identificar los factores involucrados en la inserción, los procesos que siguen las personas para conseguir un empleo estable y la influencia del contexto en ambos elementos.

Por ello, han surgido una variedad de teorías y modelos explicativos sobre el complejo fenómeno de la integración de los jóvenes en el mercado de empleo, estableciéndose tres conclusiones importantes generales:

- a. Que la inserción laboral es un fenómeno totalmente dependiente de los contextos (geográficos, sociales, de mercado, políticos, etc.) en los que se lleva a cabo.

- b. Que la inserción ocupacional-laboral es dependiente también de un conjunto de factores personales que el sujeto puede en buena medida manipular (formación adquirida, estrategias de búsqueda de empleo a utilizar, tiempo a invertir en la búsqueda, expectativas profesionales y de salario, etc.).
- c. Que en ese conjunto de factores personales la formación juega un papel destacado en todos los procesos relacionados con el mercado de empleo: inserción, ajuste, movilidad, etc.

La preocupación por conocer la suerte de los profesionales formados en las universidades españolas es de reciente aparición. Esta preocupación ha sido motivada principalmente por los planes de calidad de la enseñanza universitaria. El interés sobre la trayectoria seguida por los egresados universitarios en su inserción laboral se traduce en el desarrollo de estudios de seguimiento de los titulados superiores en la mayoría de los países que cuentan con un sistema de Educación Superior suficientemente desarrollado.

La mayor parte de estos estudios se apoyan en datos disponibles procedentes de anuarios estadísticos oficiales, órganos propios de las universidades, servicios de empleo dependientes de las Administraciones públicas, empresas y fundaciones privadas que llevan a cabo análisis sobre la evolución del mercado laboral.

Los estudios sobre la inserción laboral de los titulados universitarios encajan en los análisis sobre las demandas del mercado laboral y sobre la transición de la educación superior al empleo. Los procedimientos metodológicos utilizados se han basado muy frecuentemente en el estudio o elaboración de estadísticas y en la realización de encuestas, a estudiantes graduados o a los empleadores y otros actores implicados.

Los resultados del estudio indican la dificultad de inserción laboral que encuentran los titulados y la brecha existente entre la universidad y el mundo del trabajo, debido al constante requerimiento de experiencia, la elevada edad con que se acaban los estudios o el desconocimiento del mundo laboral y de las opciones profesionales de la carrera realizada.

También aparecen una serie de carencias actitudinales y motivacionales como: inercia curricular, actitudes pasivas, poca identificación con los estudios, la adopción de la estrategia de mínimo esfuerzo: dado que ser universitario no garantiza a priori una inserción laboral ideal,

los esfuerzos invertidos en la carrera serán el mínimos. Los investigados perciben y reconocen estas carencias que desembocan, en sentimientos de miedo, temor e inhibición.

En la valoración de los diferentes factores y estrategias que intervienen en la consecución de un empleo, los factores personales y actitudinales aparecen en primer lugar en importancia: también la actitud con la que se busca empleo y el carácter y personalidad que se poseen.

La mayoría de los titulados también tienen una apreciación negativa de la universidad y, creen que el expediente académico para la búsqueda de empleo; no es importante, consideran que todo lo necesario para el trabajo puede ser adquirido dentro del propio trabajo; ven a la formación universitaria como excesivamente generalista y teórica.

Los titulados con autoempleo, si bien los emprendedores son una minoría y constituyen el colectivo que menos valora la formación y que enfatiza, en mayor medida, la actitud y los rasgos de carácter como elementos fundamentales en la selección de personal.

En la búsqueda de empleo mediante las investigaciones se han podido determinar dificultades durante en el proceso de inserción laboral, ellas son:

- *incongruencia de los perfiles que demanda el mercado (son excesivamente específicos y muy exigentes en los aspectos de experiencia, estudios y baja edad).*
- **competencia**, por el altísimo número de universitarios, que aspiran la inserción laboral.
- **precariedad del mercado laboral**, conversión de puestos de trabajo estables en ocupaciones, utilización de becarios para tareas laborales, los contratos en prácticas sin remunerar.
- **la estructura ocupacional de la zona de residencia:** solo en las ciudades grandes, hay empleos más o menos en todas las áreas.

De entre los factores considerados para la inserción laboral, el éxito en los estudios (buen expediente académico) y las nuevas competencias flexibles tienden a considerarse como factores secundarios. Los factores más valorados resultan ser el conocimiento de idiomas y las estancias en el extranjero, y sobre todo, la posesión de másteres y/o cursos de postgrado, por un lado, y la actitud y la personalidad, por otro. También cuenta haber estudiado en centros

cuyo prestigio es ampliamente reconocido, en donde sus titulados tienen mejores posibilidades de inserción laboral simplemente por el hecho de haber cursado sus estudios en ellos.

Una perspectiva del trabajo diferente surge en la actualidad, dando lugar a otras esferas de la vida como el uso del tiempo libre. La visión sobre el rol de las mujeres en el mundo laboral, da un giro al papel tradicional de la mujer dentro de un trabajo doméstico, registrándose un gran avance de la presencia de la mujer en el mundo laboral.

La Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), ratifica este aspecto al manifestar: “De esta realidad ha surgido el perfil de una nueva mujer, que concede al trabajo una importancia mayor incluso que los hombres, entendiendo su realización profesional como una forma de escapar al destino tradicional que la circunscribía al hogar. De este modo, el trabajo llega a suponer una forma de independencia y liberación para la mujer, pudiendo llegar a entrar en conflicto con la esfera de la vida familiar” (pág. 109)

Finalmente los titulados españoles reflejan a través de las investigaciones su opinión y consideración de que las universidades de Europa, aportan a sus estudiantes de mayores herramientas en cuanto a la actitud para una mayor determinación en la consecución de empleo, mayor flexibilidad, mayor movilidad y conocimiento de idiomas, y cuentan con más apoyo público en sus procesos de inserción laboral. Aspectos en los que se sienten relegados y requieren de atención de los sistemas educativos universitarios.

Los primeros años de trabajo de un docente pueden tener ya una perspectiva diferente, valiosa y muy grata sobre todo, si se cuenta con el apoyo de un “profesor novel”; que influya de manera preponderante y positiva en el desempeño profesional del nuevo docente. De ahí, la importancia de contar con el profesor novel (profesor mentor en Ecuador) en las instituciones educativas.

La enseñanza sigue siendo la razón esencial del docente novel, como profesional competente y capacitado para enfrentar los cambios continuos ocasionados por las reformas educativas, la variación por las nuevas demandas socio-culturales.

La globalización actual trae consigo una gran variedad de políticas educacionales, que confronta a los maestros de América Latina, con expectativas de desempeño propias de otros contextos; a pesar de tener en sus poblaciones estudiantiles, realidades diferentes, que

constituyen muchas de las veces, dificultades para lograr estándares de calidad que están fuera de contexto. Por lo que, el docente novel debe realizar estudios constantes, para confrontar los avances en el proceso de desarrollo y su crecimiento profesional docente, de manera comparativa, con el fin de entender y sugerir los ajustes necesarios a las políticas educativas en este ámbito.

Contextos políticos y vivencias de los maestros en los primeros años de ejercicio docente. En los años ochenta se realizó el estudio de la primera *inserción docente*, por los resultados obtenidos se la consideró como una *etapa cargada de problemas*, no previstos en la formación inicial. Posteriormente los primeros estudios sobre profesores noveles, se centraron más en vivencias personales que en sus contextos de inserción. Recientemente se ha ido ampliando la perspectiva, al reconocer que la función del profesor novel, no es la misma en un sistema que en otro y que varía de una cultura a otra.

Un estudio realizado por Lacey sobre la socialización del docente en Gran Bretaña, hace notar el cambio ocurrido en la concepción de la enseñanza y de la profesión docente, como resultados de la incursión de modelos de mercado en la educación. Desde un entorno burocrático-profesional se importan temas educacionales y temas sociales a un entorno de mercado competitivo que enfatiza los resultados de exámenes y la cantidad de alumnos; fue uno de los experimentos más radicales que se haya realizado en educación, con repercusiones importantes en la socialización docente.

Actualmente las políticas de mercado con sus componentes de competitividad y rendición de cuentas, incentivos y nuevos tipos de control sobre el desempeño docente se viven con mayor o menor intensidad en muchos sistemas educativos.

En los años ochenta, Chile incursionó en ello, con un gobierno dictatorial que transformó el sistema educacional público en un sistema financiado por vouchers (subvención fijan por alumno) para una eventual privatización. La introducción de los exámenes nacionales con resultados públicos, que la prensa difundió como ranking favoreciendo a la clasificación de las escuelas y desvalorizando a los profesores según la realidad socio-cultural de sus estudiantes. Los profesores municipales son los únicos sujetos a un proceso de evaluación docente nacional y son considerados de baja productividad en base a los resultados de los estudiantes en los exámenes nacionales. La llegada de un nuevo profesor/a en una escuela municipal privada, con subsidio o totalmente privada, es un proceso de inserción diferente para cada

caso. Se lo realiza según los recursos económicos que disponen, la organización y la gestión institucional.

Las reformas y contra-reformas son factores que producen cambios que ocurren repetidamente. Se pide a los docentes responsabilizarse de nuevas acciones, en un ambiente de desinformación, desconocimiento e inseguridad. Además en los últimos tiempos se asignan a los docentes, nuevas responsabilidades de proyectos, programas, etc.; a más de su trabajo docente, produciendo ansiedad e incertidumbre ante la cantidad de trabajo y la exigencia.

Además, está la desvalorización a la docencia que ocurre por temporadas. Hay momentos en que las referencias públicas hacia los maestros son positivas, a través de los medios de comunicación, declaraciones de autoridades, se reconoce al maestro como el actor principal de la educación de niños y adolescentes. Pero hay épocas especialmente cuando los resultados del aprendizaje escolar son insatisfactorios, produciéndose un estado de tensión y presión para los maestros, con seguimientos y controles. Y con el apoyo de la prensa, atribuyendo la culpa a los profesores.

También contribuyen a la desvalorización a la docencia los mensajes públicos; fundamentados o no fundamentados, que generan un efecto negativo y detractor del interés por la docencia para quienes quieren optar a ella. Los mensajes subliminales, referidos a la calidad de la formación docente, se realizan al interior o exterior de la institución educativa. La competitividad que se genera al interior de la Institución entre docentes con formación de modalidades distintas. Sin embargo el profesor novel debe convivir en estos centros educativos. Ser sujeto de enjuiciamiento negativo no favorece a la labor como docente.

En Estados Unidos, las políticas estatales, las características de los distritos y la receptividad o no a esas políticas de las escuelas, determinarán cómo se socializaran a los nuevos profesores. Las escuelas con una situación y población socio-económica vulnerable frente a las escuelas con estudiantes de mejor nivel, marcan una diferencia entre las oportunidades y el tipo de acompañamiento (mentoría) que tienen los nuevos profesores en ambas circunstancias. En las escuelas de bajo nivel socio-económico, las políticas de contratación no son personales, son menos informativas y tardías; es decir que los nuevos profesores tienen menos oportunidad de acceso a una mentoría relacionada con su especialidad y capacidades.

En Chile, la distribución de los nuevos profesores está acorde a su capacidad. Los de puntaje más alto son contratados por los colegios privados, seguidos por los subvencionados,

finalmente los de menor puntaje por las escuelas municipales. En Latinoamérica la carga de trabajo de los nuevos profesores suele ser alta. Y a los profesores noveles es frecuente que se les asignen los grados más difíciles como el primero.

El acompañamiento de los nuevos profesores por parte del profesor novel, demanda de tiempo para afianzar su enseñanza, prepararse y cumplir con sus obligaciones de mejor forma. Por ello, algunos sistemas han decidido reducir sus horas de trabajo. Pero en Chile, no existe una reglamentación que favorezca la reducción de la carga horaria, ni de la entrega de cursos demandantes a los profesores noveles. Es importante lograr programas efectivos de inducción en donde el profesor novel disponga del tiempo necesario para actividades de inducción y mentorías alineadas con su especialidad.

La identidad profesional del docente depende de su decisión y motivación personal por la enseñanza, que a su vez puede tener diversos orígenes, y a la forma de cómo esta decisión se afianza, en mayor o menor grado a través de la formación inicial como maestro.

Por ello, existe la necesidad de contar con políticas públicas, que reconozcan la importancia de la etapa de inserción y de un plan de acción destinado a satisfacer las necesidades de apoyo y formación de quienes comiencen a enseñar. Aunque las posibilidades de generar programas formales de inducción, es limitada, por varias razones: los programas de inducción a nivel de Latinoamérica son débiles, pueden ser subestimados o sobreestimados. Los países con pocos recursos no tienen la posibilidad de disminuir la carga horaria de quienes ingresan a la docencia y de contratar mentores para cada lugar y no siempre se cuenta con mentores capacitados, para solucionar los problemas existentes; cada sistema educativo requiere de una estrategia según sus posibilidades.

Políticas sistémicas: Una de ellas es reconocer a la inserción a la docencia como una etapa con sentido propio, no como una prolongación la carrera docente. Otra tener presente que cuando el maestro inicia su carrera docente, necesita un trato especial, en cuanto a la responsabilidad de funciones, una jornada de trabajo menor a la normal, con el acompañamiento de algún profesor que solvete sus dudas y se acerque a la especialidad del maestro principiante y lo informe sobre procedimientos del centro escolar.

Recomendaciones de acompañamiento a una política explícita de inducción y de implementación: mentorías uno a uno, no son posibles, pero sí, se las realiza mediante

reuniones periódicas para el desarrollo de talleres de inducción a docentes novatos, dentro de un mismo distrito y liderado por un mentor preparado para este trabajo.

Corresponde a la autoridad educacional orientar la acción de los centros educativos en torno a cómo acoger y acompañar a los nuevos profesores que contrata. Y a la supervisión controlar que las condiciones sean adecuadas.

Es importante que cada maestro novato pueda construir y reconstruir su identidad profesional en condiciones que le permitan preguntar, recibir apoyo, se le brinde más tiempo para preparar sus clases, conocer a sus estudiantes, y también alguien que lo observe durante su ejercicio docente, a través de un acompañamiento señalar lo que hace bien, lo que podría mejorar y cómo podría hacerlo. Si es que se identifican debilidades en su conocimiento para mantener la disciplina; darle la oportunidad de asistir a cursos para supéralas. También las instituciones que forman maestros pueden ayudar con la capacitación. Para que esto suceda, es necesario tener la visión del nuevo maestro, como alguien motivado y con entusiasmo para emprender su carrera docente con preparación y expertez.

1.3 Estándares nacionales de calidad educativa

1.3.1 Objetivos

Objetivo general:

Interiorizar con propiedad el marco conceptual que sustenta los Estándares Nacionales de Calidad Educativa en el Ecuador para implementarlos en los procesos de apoyo, seguimiento y regulación en la gestión técnica, pedagógica y administrativa en las instituciones educativas.

Objetivos específicos:

- Comprender los fundamentos teóricos sobre Estándares Nacionales de Calidad.
- Identificar los Estándares Nacionales de Calidad Educativa: Gestión, Desempeño Profesional, Resultados de Aprendizaje, Infraestructura y Equipamiento: procesos básicos, dimensiones, estándares generales y específicos.

1.3.2 Asesoría / auditoría educativa

1.3.2.1 Asesoramiento

- Apoyar e impulsar los procesos de mejoramiento de la institución y de la práctica docente.
- Elaborar el diagnóstico de la Innovación Pedagógica.
- Orientar las actividades de innovación y cambio educativo.
- Detectar los requerimientos: técnico-académico para la formación desarrollo profesional.
- Orientar e impulsar las relaciones con la comunidad.

1.3.2.2 Auditoría

- Proveer información válida y confiable.
- Realizar el diagnóstico de la situación inicial.

1.3.3 ¿Qué son los estándares de Calidad Educativa?

“Son descripciones de los logros esperados de los diferentes actores del sistema educativo, y de los centros escolares. En tal sentido, son orientaciones de carácter público, que señalan las metas para conseguir una educación de calidad.

Cuando los estándares se aplican a estudiantes, se refieren al conjunto de destrezas del área curricular que el alumno debe desarrollar a través de procesos de pensamiento, y que requiere reflejarse en sus desempeños. Por otro lado, cuando los estándares se aplican a *profesionales de la educación*, son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados. Finalmente, cuando los estándares se aplican a los *establecimientos educativos*, se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje deseados (Ministerio de Educación del Ecuador 2012).

1.3.4 ¿Para qué sirven los estándares?

- **Orientar y apoyar** a los actores del sistema educativo, para que estos puedan mejorar la calidad de la educación que ofrecen.
- **Monitorear** las acciones de todos los actores del sistema, y hacerlos responsables mediante el proceso de rendición social de cuentas.

- **Proveer** información a las familias y a otros miembros de la sociedad civil para que puedan exigir una educación de calidad.
- **Permitir** a los tomadores de decisión obtener insumos para **revisar** las políticas públicas dirigidas a **mejorar** la calidad del sistema educativo.

1.3.5 ¿Por qué necesitamos estándares en el Ecuador?

1.3.5.1 Ideas fuerza:

- Los países que cuentan con estándares tienden a mejorar la calidad de sus sistemas educativos
- Nuestro país no había tenido definiciones explícitas y difundidas acerca de qué es una educación de calidad y cómo lograrla.
- Implementación de los estándares, contaremos con descripciones claras de lo que queremos lograr, y podremos trabajar colectivamente en el mejoramiento del sistema educativo

1.3.6 ¿Qué tipos de estándares está desarrollando el ministerio de educación?

1.3.6.1 Estándares de Gestión Escolar

Hacen referencia a procesos de gestión y a prácticas institucionales que contribuyen a la formación deseada de los estudiantes. Además, favorecen el desarrollo profesional de los actores de la institución educativa y permiten que esta se aproxime a su funcionamiento ideal.

1.3.6.2 Estándares de Desempeño Profesional

Son los que orientan la mejora de la labor profesional de docentes y directivos del sistema educativo ecuatoriano.

1.3.7 ¿Para qué usar los estándares de desempeño profesional?

- Para guiar, reflexionar, evaluar y autoevaluar;
- Para diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento;
- *Para tomar decisiones en cuanto a: evaluación, apoyo y asesoría, certificación, concurso de méritos y oposición para el **ingreso al magisterio, formación inicial, formación continua y desarrollo profesional educativo.***

1.3.8 ¿Qué caracteriza a un docente de calidad en el sistema educativo ecuatoriano?

- Un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país.
- El propósito de los Estándares de Desempeño Docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.
- Además, los Estándares de Desempeño Profesional Docente establecen las características y desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza–aprendizaje de calidad.

Los estándares entonces:

- Están planteados dentro del marco del Buen Vivir;
- Respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades;
- Aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas;
- Contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje;
- Favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y
- Vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación.

DIMENSIONES	ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE ESTÁNDARES GENERALES
A. Dominio Disciplinar y Curricular	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El docente conoce, comprende y tiene dominio del área del saber que enseña, las teorías e investigaciones educativas y su didáctica. ✓ El docente conoce el currículo nacional. ✓ El docente domina la lengua con la que enseña
B. Gestión del Aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El docente planifica para el proceso de enseñanza – aprendizaje. ✓ El docente implementa procesos de enseñanza-aprendizaje en

	<p>un clima que promueve la participación y el debate.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ El docente evalúa, retroalimenta e informa acerca de los procesos de aprendizaje de sus estudiantes.
C. Desarrollo Profesional	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El docente se mantiene actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber. ✓ El docente participa, de forma colaborativa, en la construcción de una comunidad de aprendizaje. ✓ El docente reflexiona antes, durante y después de su labor sobre el impacto de su gestión en el aprendizaje de sus estudiantes.
D. Compromiso Ético	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El docente tiene altas expectativas respecto del aprendizaje de todos los estudiantes. ✓ El docente promueve valores y garantiza el ejercicio permanente de los derechos humanos en el marco del Buen Vivir. ✓ El docente se compromete con el desarrollo de la comunidad.

Figura 1. Estándares de desempeño profesional del Ministerio de Educación del Ecuador.
Fuente: Ministerio de Educación del Ecuador, 2012.

1.3.9 ¿Qué son los estándares de DESEMPEÑO PROFESIONAL docente?

Son descripciones de lo que debe hacer un profesional educativo competente; es decir, de las prácticas que tienen una mayor correlación positiva con la formación que se desea que los estudiantes alcancen (Ministerio de Educación, 2012, p. 7).

1.4 Políticas de inserción a la docencia en América Latina: deuda pendiente

Existen diferencias importantes entre los aprendizajes de los estudiantes de un país a otro. Finlandia, Corea del Sur, Canadá, Australia y Nueva Zelanda están en los primeros lugares. Y la diferencia no la hace el gasto estatal en educación, pues Singapur un país con poco gasto por estudiante y tiene muy buenos resultados de aprendizaje. Entonces, surge la pregunta: ¿Qué les falta a los países latinoamericanos para lograr el éxito educativo?

Numerosas investigaciones muestran que la calidad del profesorado influye decisivamente en los logros educativos de los estudiantes. Y las evaluaciones nacionales aplicadas en Latinoamérica, demuestran que un porcentaje alto de estudiantes evaluados, no alcanzan su desempeño mínimo para su grado. Afirma también Román (2006) en la Revista Profesorado,

Vol.13, N°1 lo siguiente: “...el docente que ha tenido una formación adecuada tiene más probabilidades de tener un buen rendimiento para el manejo y apropiación del currículo, así como para la planificación e implementación de procesos de enseñanza aprendizaje pertinentes y relevantes” (p. 29)

En los años 80 y 90 todos los países de Latinoamérica implementaron reformas educativas, introduciendo cambios institucionales en los ámbitos de: medición de calidad y resultados de aprendizaje; sin embargo, éstos no aportaron resultados significativos, debido a que las realidades educativas son difíciles de transformar; por las desigualdades abismales existentes en las oportunidades educativas, dando como resultados, bajo en el rendimiento escolar.

La valoración de la docencia, está en expresiones reiteradas sobre la importancia de la educación como un deber, un derecho y un área prioritaria dentro de las políticas públicas del Estado y el papel fundamental del docente dentro del ámbito educativo se destacan, mientras han olvidado y tratado con indiferencia al asunto de aportar los recursos suficientes para lograr una moral alta en los maestros. Se han generado grandes expectativas con respecto a su rol de docente, pero su valoración social y gubernamental sigue siendo escasa.

Por tanto, la docencia no atrae a los mejores candidatos; quienes acceden a ella, ingresan con los peores historiales educativos. Según estudios realizados los mejores docentes desertan para optar por tareas con superiores oportunidades y remuneraciones. Otros ingresan a la docencia por no tener otra opción, estudian una carrera, tomando a la docencia como un paso transitorio, mientras esperan una mejor oportunidad de trabajo.

Existen un proceso de aprender a enseñar y las etapas de vida profesional

Bullough (2000) distingue cuatro momentos en el proceso de convertirse en docente.

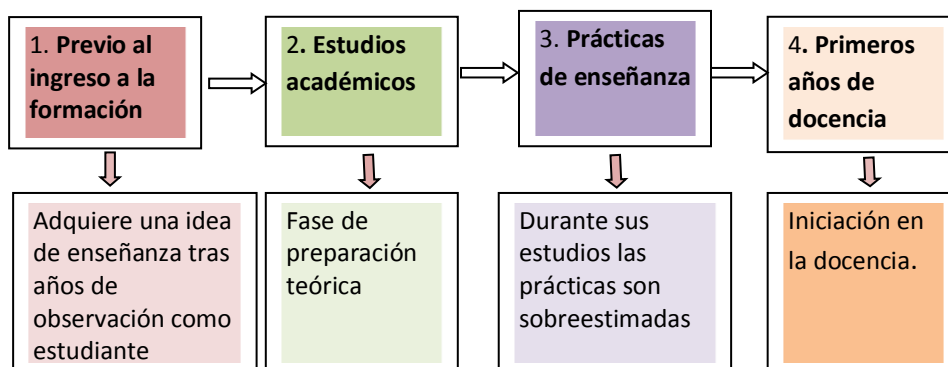


Figura 2. Proceso de aprender a enseñar

Fuente: Revista Profesorado Vol. 13

La revista Profesorado toma la el aporte de Day et al (2007) quien manifiesta que el docente durante el ejercicio profesional demuestra cambios significativos en su vida profesional (p 33). Durante el proceso de construcción de su identidad, las capacidades y competencias del docente varían. Estas fases, tienen influencia positiva en la efectividad de desempeño docente. El cuadro sintetiza lo expuesto:

FASES DE LA VIDA PROFESIONAL DOCENTE	CARACTERÍSTICAS
0 a 3 años	Es una etapa fuerte de compromiso, su desempeño es eficaz. Requieren apoyo de directores y supervisores.
4 a 7 años	Construyen su identidad profesional y desarrollan eficacia en el aula. El 78% de docentes acepta responsabilidades adicionales. Fortalecen su identidad.
8 a 15 años	Surgen tensiones y transiciones. 80% docentes asume cargos de responsabilidad y toma decisiones para el futuro de su carrera.
16 a 23 años	Tensiones y problemas en la motivación y compromiso. Tienen exigencias adicionales: familia, de salud y responsabilidades en la escuela.
24-30 años	Hay desafíos por mantener la motivación. Los docentes primarios mantienen la motivación y compromiso y la mitad de secundarios la pierden.
31 ó + años	Desciende la motivación por acercarse su retiro.

Figura 3. Fases de la vida profesional docente.

Fuente: Revista Profesorado Vol. 13

Las **experiencias previas del docente**, tienen mucha influencia en su vida profesional, aquello que surgió como “aprendizaje por observación” durante la vida escolar como estudiante; aparecen luego como patrones mentales y creencias que surgen a la hora de desempeñarse profesionalmente. Las creencias a nivel procedimental y conceptual son difíciles de modificar y marcan el estilo de enseñanza de cada docente.

Los aspirantes a docentes no tienen conciencia de las creencias que existentes en ellos/as y de cómo las adquirieron (conocimiento experiencial), tampoco sus formadores lo conocen; por ello, suelen fracasar; ya que el lenguaje técnico, cargado de conocimientos teóricos, utilizados por el formador está completamente desconectado de la experiencias de los aspirantes. Por lo que, es necesario generar conexiones entre los conocimientos teóricos de los docentes y los

conocimientos experienciales de los aspirantes a docentes, utilizando metodología adecuada para modificar estas creencias y esquemas.

La **formación inicial del maestro es el primer punto de acceso** hacia su desarrollo profesional continuo. A pesar de ser considerada clave en las distintas reformas educativa, ha tenido resultados relativos.

Las carreras docentes continúan caracterizándose por: bajo prestigio, énfasis en el método de exposición oral, poca atención a técnicas apropiadas que el aspirante debe conocer para atender a estudiantes desfavorecidos, clases multigrado y multiculturales, poco énfasis en la metodología para la enseñanza-aprendizaje de lectoescritura y cálculo, en resolución de conflictos, mala calidad de educación y básica y bachillerato de los aspirantes a docentes, diferencia entre la formación de docentes de educación básica (énfasis en el estudio de pedagogía y didáctica) y de bachillerato (se da más importancia a la disciplina).

Los aspirantes a docentes son los menos educados de la población latinoamericana, sus antecedentes socio-económicos son limitados así como sus ingresos, el nivel de instrucción de sus padres es bajo, nivel de estándar para admisión es bajo, la formación está alejada de la realidad del docente, no hay análisis crítico de los modelos de enseñanza por parte de los estudiantes.

La inserción en la docencia. Steve (2006) La describe como “procesos que viven los profesores principiantes en los primeros años” de su carrera. A continuación un cuadro resumen sobre la inserción.

La iniciación e inserción a la docencia en América Latina, a fines de los 90 han surgido proyectos de tipo institucional o estatal, con la finalidad de insertar y apoyar al docente novato dentro del ámbito institucional, lo que ha ocurrido de manera escasa, aislada y/o por iniciativa propia de algún centro educativo en países como Méjico, Argentina y Chile. (Cornejo 1999) La situación no ha mejorado significativamente en los últimos años en los últimos años (Marcelo García, 2007).

Chile muestra una iniciativa creada desde el Ministerio de Educación que tiene la finalidad de formular un sistema de inducción, creando la figura del mentor para los centros educativos. Son profesores con experiencia de 8 a 10 años, que han logrado una evaluación positiva de docente, capacitado para esta tarea y que trabaje en la misma institución que el principiante.

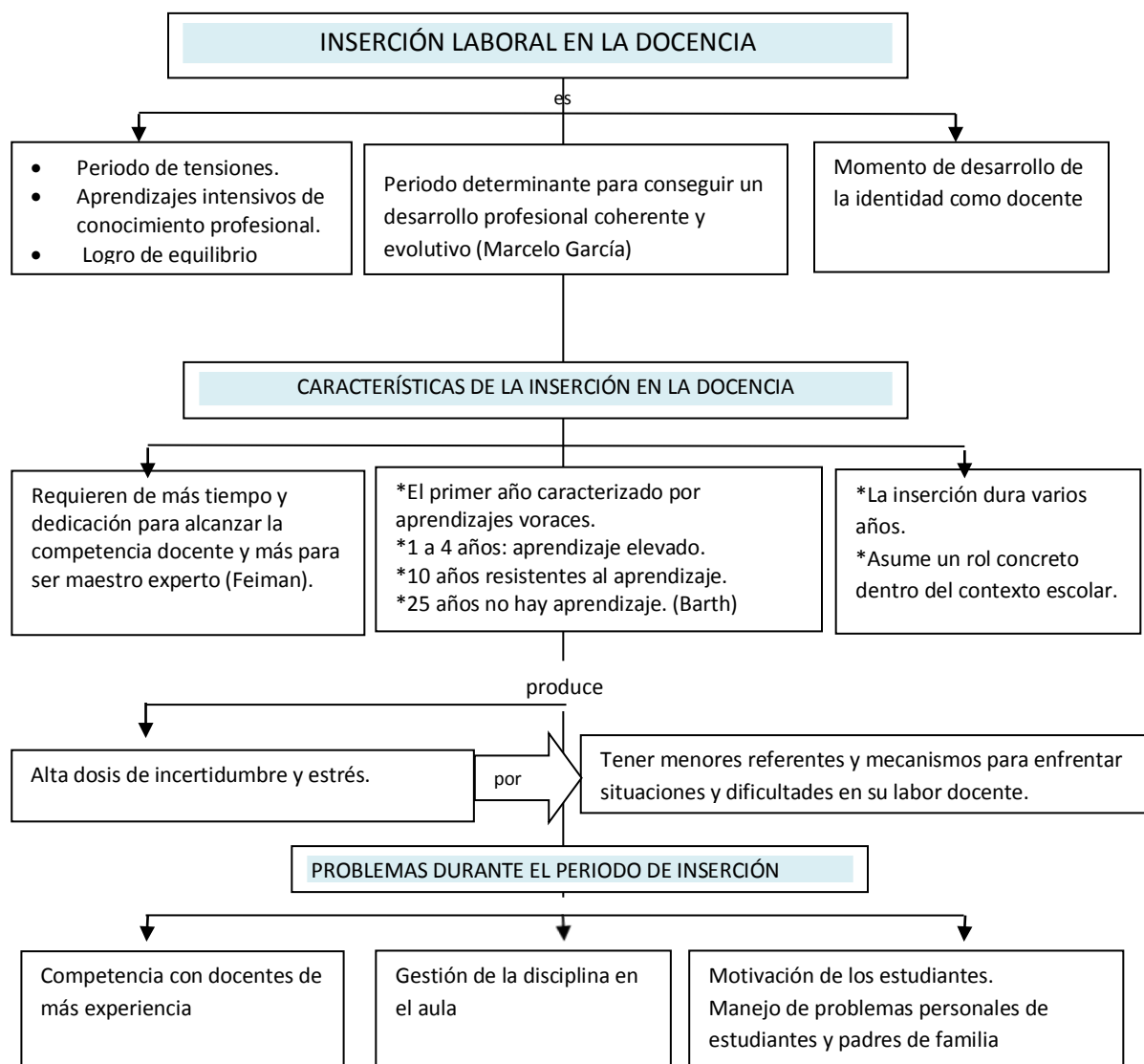


Figura 4. Mapa conceptual de la Inserción Laboral Docente.
Fuente: Revista Profesorado Vol. 13

En Colombia se realiza un proceso de acompañamiento a la inserción de profesores principiantes, de manera informal, están a cargo los docentes con más experiencia que actúan como tutores informales, a manera de apadrinamiento profesional, cuyo vínculo es la buena voluntad.

La política educativa ecuatoriana incluyó dentro de su normativa del Ministerio de Educación del Ecuador en el 2012, en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (Título V. de la Carrera Educativa: Capítulo Tercero. Del Escalafón Docente. Art. 119) y en el Reglamento General a la LOEI (Capítulo VI. De las Funciones de Docentes-Mentores,...) El profesional que se encargará


de la función de docente mentor, deberá cumplir con los siguientes requisitos antes del concurso de méritos y oposición.

- a. Superar las evaluaciones tomadas por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa;
- b. Aprobar los exámenes de selección correspondiente;
- c. Aprobar el proceso de formación de mentoría o el de habilidades directivas; y,
- d. Estar en la categoría E del escalafón.” (Ministerio de Educación Ecuador, LOEI, Art. 119)

Esta innovación educativa propuesta aún no se desarrolla. Por tanto, la situación de iniciación de los docentes ecuatorianos y latinoamericanos prevalece, en un ambiente de dudas, inseguridad y ansiedad por ingresar a la práctica.

En América Latina prevalecen cuatro modelos para este importante periodo en la docencia.

Modelos de iniciación a la docencia en América Latina



- 1. Nadar o hundirse:** prevalece en las instituciones educativas. * docente principiante único responsable de insertarse, luego se su formación. Está librado a su suerte, es quien debe buscar la forma de ajustarse a la realidad. * La intitución está libre de esa responsabilidad
- 2. Colegial:** *existe una relación con pares y administración de manera informal. profesores experimentados son tutores informales de buena voluntad.
- 3. De competencia mandata:** persona experimentada, mentor, se hace cargo del novato. la Institución exige como parte de su cultura. * cuando un docente novato llega, se hace cargo de él/ella un profesor mentor.
- 4. Mentor protegido formalizado:** * es el ideal.* mentor con formación adecuada. * organiza el sistema de inducción en sus distintas fases. * *No existe en América Latina.*

Figura 5. Modelos de inserción laboral:

Fuente: Políticas de inserción a la docencia en América Latina: deuda pendiente.

Las evidencias de un buen nivel educativo en los estudiantes, como resultado de la efectividad de la tarea docente, en varios países, dan cuenta del beneficio que aportan los programas de inserción e iniciación a la docencia. Siendo elemento clave un buen programa de inducción, los mentores. El relativo éxito, está en “la preparación supervisada de módulos de inducción, el acompañamiento de un mentor o tutor especialista, la participación en seminarios para los docentes noveles, la comunicación constante con los directivos del plantel, el tiempo dedicado a planificar clases y colaborar con otros profesores” (Revista Profesorado, Vol.13, N°1)

Los ejemplos de países como Japón, *Shangai*, EEUU, Nueva Zelanda, Suiza son aspectos que deben guiar e impulsar a los países de América Latina, para promover el mejoramiento de calidad educativa.

1.5 Políticas programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador

El 27.7% de la población del Ecuador es joven (18 a 29 años), es decir, uno de cada cuatro ecuatorianos. Al ser un grupo muy representativo, las demandas en el ámbito laboral, requieren de atención prioritaria, porque es un campo, en el cual es difícil de acceder, cuando se carece de educación, experiencia y calificación.

Dentro de este grupo están también los jóvenes que pertenecen a grupos vulnerables y que de alguna manera son discriminados en el mercado laboral por causas como: ser mujer, pobreza, origen indígena, afrodescendientes, discapacitados y minorías sexuales.

Las oportunidades laborales para los jóvenes que no poseen suficiente preparación cada son más escasas, ante la tecnificación y avances en las industrias y empresas que requieren de mano de obra calificada.

Ante los problemas laborales expuestos, el Proyecto Regional de Integración de los Jóvenes del Mercado Laboral, busca aportar a la formación de políticas activas e informadas de mercado de trabajo para la juventud bajo el auspicio de CEPAL y GTZ. Proporcionando un documento con el análisis cualitativo y cuantitativo desarrollado por la Universidad Politécnica Salesiana y la FLACSO (2005), sobre los jóvenes y el Mercado Laboral en el Ecuador. Este es una propuesta de políticas, proyectos y programas que tiene el objetivo de fomentar la inserción laboral del grupo antes mencionado, tras el estudio realizado a casos de la población urbana juvenil en Guayaquil y Quito.

Son tres políticas que se plantean:

1. Mejoramiento de la empleabilidad
2. Creación de oportunidades de empleo
3. Fortalecimiento institucional

La visión de este proyecto está enfocado a conseguir un Ecuador con igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo para todos los/las jóvenes.

Su Objetivo Central es: Inserción Laboral de la juventud consiste en garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo de los jóvenes del Ecuador, mediante el mejoramiento de su empleabilidad, la creación de oportunidades de empleo y el fortalecimiento institucional de las entidades vinculadas con la juventud.

Las políticas de inserción laboral para la juventud se sustentan en un conjunto de principios enmarcados en un enfoque de derechos. Estos son los siguientes: universalidad, indivisibilidad, igualdad y no discriminación, eficiencia, participación y rendición de cuentas.

El diagnóstico de la inserción laboral de los jóvenes en el Ecuador estuvo basado en las problemáticas de la inserción que poseen éstos en Quito y Guayaquil dentro del perímetro urbano; destacándose los aspectos de: desempleo en los jóvenes, especialmente en las mujeres sin educación, subempleo, educación de los jóvenes desvinculada con las demandas empresariales de mercado, inexperiencia laboral, escasa calificación de los jóvenes para el trabajo, alta exigencia de experiencia y calificación para la inserción de los jóvenes en empresas o el Mercado Laboral, pocas oportunidades para ganar experiencia laboral, poco apoyo de créditos para micro emprendimientos juveniles, en la búsqueda de empleo priman las palancas, los jóvenes provenientes de hogares pobres tienen menos oportunidades para ingresar en el Mercado laboral, falta de compromiso de las autoridades institucionales y gubernamentales encargadas en temas juveniles, falta de coordinación interinstitucional en el gobierno, especialmente entre el ex Director Nacional de la Juventud y Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos.

Es importante destacar que para superar las graves barreras que tienen los jóvenes al buscar empleo, se requiere de un verdadero compromiso de todas las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales. Para atender adecuada y pertinentemente a la población de una manera integral, porque la realidad no permite que descuidemos ninguno de sus aspectos. Involucrar a todos con seriedad para tener una población juvenil con derechos y con una perspectiva más positiva para su futuro y el bienestar de su familia, en un contexto de oportunidades e igualdad; generando trabajo de calidad con energía, fortaleza como característica propia de su juventud.

1.6 Inserción profesional de los docentes

Los primeros años de trabajo de un docente pueden tener ya una perspectiva diferente, valiosa y muy grata sobre todo, si se cuenta con el apoyo de un “profesor novel”; que influya de

manera preponderante y positiva en el desempeño profesional del nuevo docente. De ahí, la importancia de contar con el profesor novel (profesor mentor en Ecuador) en las instituciones educativas.

La enseñanza sigue siendo la razón esencial del docente novel, como profesional competente y capacitado para enfrentar los cambios continuos ocasionados por las reformas educativas, la variación por las nuevas demandas socio-culturales.

La globalización actual trae consigo una gran variedad de políticas educacionales, que confronta a los maestros de América Latina, con expectativas de desempeño propias de otros contextos; a pesar de tener en sus poblaciones estudiantiles, realidades diferentes, que constituyen muchas de las veces, dificultades para lograr estándares de calidad que están fuera de contexto. Por lo que, el docente novel debe realizar estudios constantes, para confrontar los avances en el proceso de desarrollo y su crecimiento profesional docente, de manera comparativa, con el fin de entender y sugerir los ajustes necesarios a las políticas educativas en este ámbito.

Contextos políticos y vivencias de los maestros en los primeros años de ejercicio docente. En los años ochenta se realizó el estudio de la primera *inserción docente*, por los resultados obtenidos se la consideró como una *etapa cargada de problemas*, no previstos en la formación inicial. Posteriormente los primeros estudios sobre profesores noveles, se centraron más en vivencias personales que en sus contextos de inserción. Recientemente se ha ido ampliando la perspectiva, al reconocer que la función del profesor novel, no es la misma en un sistema que en otro y que varía de una cultura a otra (Flores y Day 2006).

Un estudio realizado por Lacey sobre la socialización del docente en Gran Bretaña, hace notar el cambio ocurrido en la concepción de la enseñanza y de la profesión docente, como resultados de la incursión de modelos de mercado en la educación. Desde un entorno burocrático-profesional se importan temas educacionales y temas sociales a un entorno de mercado competitivo que enfatiza los resultados de exámenes y la cantidad de alumnos; fue uno de los experimentos más radicales que se haya realizado en educación. Con repercusiones importantes en la socialización docente (Lacey 1995). Las políticas de mercado con sus componentes de competitividad y rendición de cuentas, incentivos y nuevos tipos de control sobre el desempeño docente se viven con mayor o menor intensidad en muchos sistemas educativos.

En los años ochenta, Chile incursionó en ello, con un gobierno dictatorial que transformó el sistema educacional público en un sistema financiado por vouchers (subvención fija por alumno) para una eventual privatización. La introducción de los exámenes nacionales con resultados públicos, que la prensa difundió como ranking favoreciendo a la clasificación de las escuelas y desvalorizando a los profesores según la realidad socio-cultural de sus estudiantes. Los profesores municipales son los únicos sujetos a un proceso de evaluación docente nacional y son considerados de baja productividad en base a los resultados de los estudiantes en los exámenes nacionales. La llegada de un nuevo profesor/a en una escuela municipal privada, con subsidio o totalmente privada, es un proceso de inserción diferente para cada caso. Se lo realiza según los recursos económicos que disponen, la organización y la gestión institucional.

Las reformas y contra-reformas son factores que producen cambios que ocurren repetidamente. Se pide a los docentes responsabilizarse de nuevas acciones, en un ambiente de desinformación, desconocimiento e inseguridad. Además en los últimos tiempos se asignan a los docentes, nuevas responsabilidades de proyectos, programas, etc.; a más de su trabajo docente, produciendo ansiedad e incertidumbre ante la cantidad de trabajo y la exigencia.

Además, está la desvalorización a la docencia que ocurre por temporadas. Hay momentos en que las referencias públicas hacia los maestros son positivas, a través de los medios de comunicación, declaraciones de autoridades, se reconoce al maestro como el actor principal de la educación de niños y adolescentes. Pero hay épocas especialmente cuando los resultados del aprendizaje escolar son insatisfactorios, produciéndose un estado de tensión y presión para los maestros, con seguimientos y controles. Y con el apoyo de la prensa, atribuyendo la culpa a los profesores.

También contribuyen a la desvalorización a la docencia los mensajes públicos; fundamentados o no fundamentados, que generan un efecto negativo y detractor del interés por la docencia para quienes quieren optar a ella. Los mensajes subliminales, referidos a la calidad de la formación docente, se realizan al interior o exterior de la institución educativa. La competitividad que se genera al interior de la Institución entre docentes con formación de modalidades distintas. Sin embargo el profesor novel debe convivir en estos centros educativos. Ser sujeto de enjuiciamiento negativo no favorece a la labor como docente.

En Estados Unidos, las políticas estatales, las características de los distritos y la receptividad o no a esas políticas de las escuelas, determinarán cómo se socializaran a los nuevos

profesores. Las escuelas con una situación y población socio-económica vulnerable frente a las escuelas con estudiantes de mejor nivel, marcan una diferencia entre las oportunidades y el tipo de acompañamiento (mentoría) que tienen los nuevos profesores en ambas circunstancias. En las escuelas de bajo nivel socio-económico, las políticas de contratación no son personales, son menos informativas y tardías; es decir que los nuevos profesores tienen menos oportunidad de acceso a una mentoría relacionada con su especialidad y capacidades.

En Chile, la distribución de los nuevos profesores está acorde a su capacidad. Los de puntaje más alto son contratados por los colegios privados, seguidos por los subvencionados, finalmente los de menor puntaje por las escuelas municipales. En Latinoamérica la carga de trabajo de los nuevos profesores suele ser alta. Y a los profesores noveles es frecuente que se les asignen los grados más difíciles como el primero.

El acompañamiento de los nuevos profesores por parte del profesor novel, demanda de tiempo para afianzar su enseñanza, prepararse y cumplir con sus obligaciones de mejor forma. Por ello, algunos sistemas han decidido reducir sus horas de trabajo. Pero en Chile, no existe una reglamentación que favorezca la reducción de la carga horaria, ni de la entrega de cursos demandantes a los profesores noveles. Es importante lograr programas efectivos de inducción en donde el profesor novel disponga del tiempo necesario para actividades de inducción y mentorías alineadas con su especialidad.

La identidad profesional del docente depende de su decisión y motivación personal por la enseñanza, que a su vez puede tener diversos orígenes, y a la forma de cómo esta decisión se afianza, en mayor o menor grado a través de la formación inicial como maestro.

Por ello, existe la necesidad de contar con políticas públicas, que reconozcan la importancia de la etapa de inserción y de un plan de acción destinado a satisfacer las necesidades de apoyo y formación de quienes comiencen a enseñar. Aunque las posibilidades de generar programas formales de inducción, es limitada, por varias razones: los programas de inducción a nivel de Latinoamérica son débiles, pueden ser subestimados o sobreestimados. Los países con pocos recursos no tienen la posibilidad de disminuir la carga horaria de quienes ingresan a la docencia y de contratar mentores para cada lugar y no siempre se cuenta con mentores capacitados, para solucionar los problemas existentes; cada sistema educativo requiere de una estrategia según sus posibilidades.

Políticas sistémicas: Una de ellas es reconocer a la inserción a la docencia como una etapa con sentido propio, no como una prolongación la carrera docente. Otra tener presente que cuando el maestro inicia su carrera docente, necesita un trato especial, en cuanto a la responsabilidad de funciones, una jornada de trabajo menor a la normal, con el acompañamiento de algún profesor que solvete sus dudas y se acerque a la especialidad del maestro principiante y lo informe sobre procedimientos del centro escolar.

Recomendaciones de acompañamiento a una política explícita de inducción y de implementación: mentorías uno a uno, no son posibles, pero sí, se las realiza mediante reuniones periódicas para el desarrollo de talleres de inducción a docentes novatos, dentro de un mismo distrito y liderado por un mentor preparado para este trabajo.

Corresponde a la autoridad educacional orientar la acción de los centros educativos en torno a cómo acoger y acompañar a los nuevos profesores que contrata. Y a la supervisión controlar si las condiciones son adecuadas o no.

Es importante que cada maestro novato pueda construir y reconstruir su identidad profesional en condiciones que le permitan preguntar, y recibir apoyo, se le brinde más tiempo para preparar sus clases, conocer a sus estudiantes, y también alguien que lo observe durante su ejercicio docente, señale lo que hace bien o lo que podría mejorar y cómo podría hacerlo. Si se identifican debilidades en su conocimiento disciplinario darle la oportunidad de asistir a cursos para supéralas. También las instituciones que forman maestros pueden ayudar con la capacitación. Para que esto suceda, es necesario tener la visión del nuevo maestro, como alguien motivado y con entusiasmo para emprender su carrera docente con preparación y competencia.

1.7 Aspectos metodológicos didácticos

La Constitución del Ecuador (2008) en su art. 349 manifiesta que: “El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, *actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico*; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles...” (Constitución de la República del Ecuador, Marco Legal Educativo. 2012, p. 34).

El Ministerio de Educación, en cumplimiento a la Ley y en lo referente a: *actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico*, ha emprendido un Programa de Formación Continua del Magisterio Fiscal, el fin de lograr el mejoramiento en la “actualización y reorganización del currículo de educación básica, a fin de darle coherencia, continuidad y hacerlo aplicable al salón de clases.

Estos cursos están enfocados a orientar a los docentes sobre cómo planificar y evaluar a base de la actualización curricular (Matemática, Lengua y Literatura, Estudios Sociales y Ciencias Naturales, primero de Básica). También se dictaron cursos de Didáctica en la Áreas de: Matemática, Estudios Sociales y Ciencias Naturales. Se desarrollaron capacitaciones en: Desarrollo del Pensamiento Crítico, Lectura Crítica I y II Educación Inclusiva entre otras.

Estos cursos pretenden que los docentes revisen tanto sus formas de pensar sobre el aprendizaje como las prácticas pedagógicas que utilizan en su labor docente. Mejorar los conocimientos, competencias y habilidades de los docentes dentro del ámbito curricular escolar. Siendo la metodología uno de los componentes fundamentales del Currículo, cabe destacar y mencionar que las estrategias, técnicas y métodos propuestos desde el Ministerio de Educación a través de los distintos cursos y capacitaciones, son pertinentes para plantear objetivos y planificaciones coherentes y acordes con los estándares de calidad educativa nacional que se deben lograr en las aulas con el apoyo de estos documentos. Proporcionan al docente enfoques de metodológicos activos.

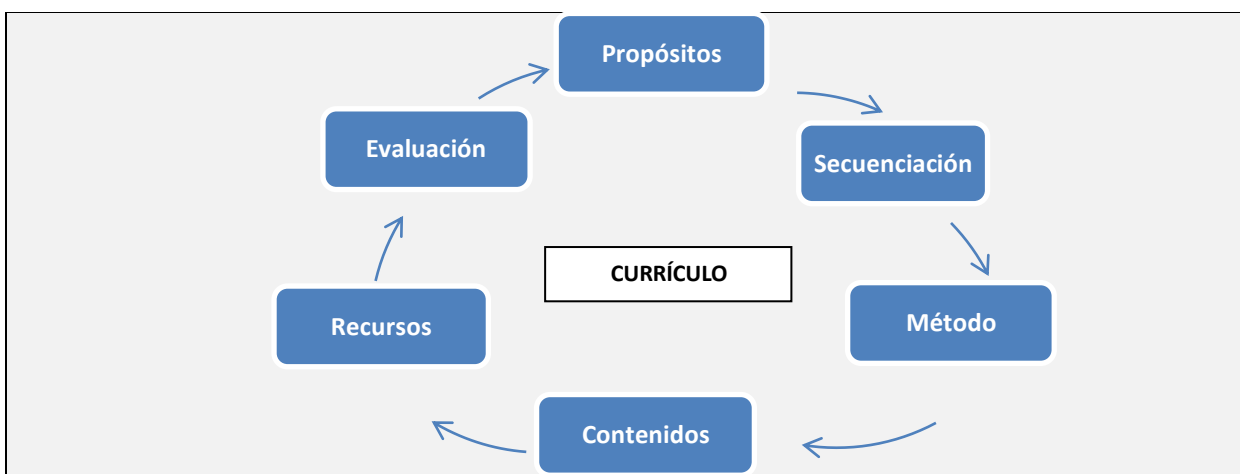


Figura 6. Currículo Docente

Fuente: Ministerio de Educación del Ecuador. Curso de actualización curricular.

Esta perspectiva y opinión sobre el trabajo docente, justifica y sugiere mejorarlo. Las autoras: Claudia Lucía Ordóñez Ordóñez, Ed. D Profesora Asociada – Universidad Nacional de Colombia y Carolina Castaño Rodríguez, M. Ed. Programa de Doctorado en Educación – Universidad Deakin, Australia, con respecto a las últimas evaluaciones educativas:

“La educación pide cambios y los ha propuesto desde hace décadas y aun siglos. Sin embargo ha probado ser un campo enormemente resistente al cambio y, curiosamente, al aprendizaje. Es probable que a pesar de que buscamos todos los días la mayor efectividad de nuestras clases para el aprendizaje de los estudiantes y tratamos de aplicar las mejores prácticas pedagógicas y curriculares, las decisiones que tomamos generalmente estén basadas en nuestras propias ideas y experiencias previas sobre el aprendizaje y las disciplinas.

Si deseamos realizar cambios en nosotros mismos y en nuestras aulas de clase, es necesario revisar no solamente lo que hacemos actualmente, sino estas ideas y experiencias personales; además es necesario conocer la forma como la investigación ha logrado describir el aprendizaje humano. Esto, sumado a la comprensión de las problemáticas a las que se enfrentan las personas en sus contextos y el ser humano como especie en su planeta, debe proveer las bases para la construcción de formas más efectivas de manejar las disciplinas académicas y de ayudar a los niños y jóvenes a prepararse para actuar en la vida real.” (Ministerio de Educación del Ecuador, Pedagogía y Didáctica. Programa de Formación Continua del Magisterio Fiscal. Tomado de la Presentación del texto. 2011, p. 9).

Realizar una síntesis de metodología y didáctica es un trabajo muy amplio, por lo que aprovecho los recursos didácticos propuestos por el Ministerio, mismos que conozco por las capacitaciones recibidas y los recomiendo como medios para encontrar y desarrollar estrategias y métodos que favorecerán positivamente nuestra labor docente. Aquí una breve descripción de los cursos:

Didáctica de las ciencias naturales para EGB .- Este curso busca que los docentes revisen sus concepciones sobre el aprendizaje de Ciencias Naturales, profundicen sus comprensiones de ciertos conceptos de las Ciencias Naturales y conduzcan el aprendizaje de Ciencias desde y hacia la resolución de problemas reales y desde los desempeños propios de los científicos, como el planteamiento de hipótesis explicativas de fenómenos, uso de métodos científicos de indagación, evaluación de hipótesis a la luz de los hallazgos científicos, toma de decisiones en base a datos científicos y a la evaluación de las consecuencias sociales de esas decisiones.

Didáctica de las ciencias sociales para EGB.- Apoya a los docentes a que se cuestionen sobre sus concepciones y prácticas en la enseñanza de las Ciencias Sociales y que exploren nuevas formas de guiar a sus estudiantes para comprender teorías, conceptos y herramientas de investigación de la historia, economía, política, antropología, comunicación social, etc. a partir de analizar hechos contemporáneos de su interés y proponer soluciones a problemas concretos de la realidad. Propone realizar diversos proyectos de ciencias sociales.

Didáctica de las matemáticas para EGB.- Curso para los docentes que busca que diseñen e implementen procesos de aprendizaje de los diversos sistemas matemáticos y sus conceptos, a partir de la resolución de problemas reales, la exploración y el análisis consecuente, de varios caminos resolutivos para un mismo problema. También busca que los docentes aprendan a promover entre sus estudiantes la capacidad de descubrir, hipotetizar, conceptualizar y usar leyes, propiedades o teoremas dentro de cada sistema matemático, utilizando estos teoremas, los ejemplos y contraejemplos como argumentación para confirmar o corregir sus hipótesis.

Didáctica del pensamiento crítico en el aula.- provee a los docentes conceptos y herramientas esenciales para desarrollar estrategias en los estudiantes y promover la capacidad crítica de las ideas, los conceptos, las conclusiones. Además desarrollar en los docentes las capacidades de autoevaluación y habilidades de metacognición que facilitarán la didáctica en las diversas asignaturas.

Inclusión Educativa.- Prepara a los docentes a reconocer y analizar sus propias percepciones sobre su rol y sobre la diversidad de sus estudiantes, y cómo estas se manifiestan en su práctica docente, además de familiarizar a los docentes con el principio “Educación para Todos” de la Inclusión Educativa, compromete a los maestros y maestras en la tarea de reconocer, respetar y valorar la diversidad en los estudiantes sin exclusión de ninguna clase o por causa de ella, en el marco de una educación de calidad.

Pedagogía y didáctica.- Pretende que los docentes revisen tanto sus formas de pensar sobre el aprendizaje como las prácticas pedagógicas que utilizan en su labor docente. El trabajo se lleva a cabo a través de reflexiones y revisión de ideas y experiencias personales en equipos de trabajo, lo que asegura que se comparte verdaderamente el aprendizaje con mayor profundidad en las discusiones y reflexiones.

“Lectura crítica”.- Propone operaciones y estrategias de comprensión lectora. Como el caso de la comprensión, en donde el texto debe ser interpretado en distintos niveles: literal, inferencial y crítico-valorativo, los mismos que demandan de un proceso para su aplicación. Las funciones dentro de interacción y comunicación son una herramienta que facilita la comprensión de un texto y pueden ser: *persuasiva o apelativa, expresiva; informativa o referencial*. Existe una variedad interesante de estrategias metodológicas de Lengua y Literatura para trabajar en Bachillerato y Educación Básica especialmente.

Son múltiples las estrategias metodológicas que plantean estos documentos, es necesario que los docentes nos capacitemos de forma permanente, y leamos para poder aplicarlas con nuestros estudiantes, a fin de lograr resultados efectivos en su aprendizaje.

1.8 Las claves del cambio en la escuela. Michael Fullan

Son muchos los aportes que se pueden utilizar para fundamentar la importancia del papel del docente dentro de la educación de su país, su formación, inserción, su práctica, así como su motivación; sin embargo, en esta ocasión quiero aprovechar el texto titulado: “Apoyo y Seguimiento en aula a docentes” del Programa de Formación Continua del Magisterio Fiscal del Ministerio de Educación del Ecuador, el mismo que trae información valiosa sobre Michael Fullan en su Anexo 1.

“Michael Fullan, experto canadiense y académico. Es una eminencia a nivel mundial en reforma y cambio educativo. (...) El Área de Educación de Fundación Chile trajo al país a este hombre que propone claves para el cambio. De hecho, Michael Fullan, además de ser decano del Ontario Institute for Studies in Education de la Universidad de Toronto, es asesor del Gobernador y del Ministro de Educación de la provincia de Ontario, Canadá. Fue el orador principal del Seminario Internacional "Claves del cambio en la escuela, que se realizó el 9 de enero de 2008, ante más de mil personas (en su mayoría docentes) en el marco del Premio Gabriela Mistral a la Calidad de la Gestión Escolar.

Ha colaborado en el proceso de reforma educacional, no solo en su país sino también en Estados Unidos, Inglaterra, Holanda, Malasia, Tailandia, África del Sur y, ahora, Chile”.

1.8.1 La estrategia de Fullan

El desarrollo de las capacidades individuales, el trabajo en equipo y la pasión por la profesión son claves para la innovación educativa. Fullan presenta a la escuela como una comunidad para el aprendizaje, donde la participación es fundamental en la implementación del cambio.

Su acertada evaluación en procesos educativos de cambio organizacional y liderazgo, transmitida en todo el mundo, tiene varios seguidores. Es capaz de pasar de la teoría a la sala de clases con ejemplos concretos, demostrando así que vale la pena luchar en y por la escuela.

El experto destaca el empoderamiento que debieran tener los profesores al interior de sus comunidades. Promueve, así una «reculturización» interna de las escuelas, lo que significa reflexionar en torno a las prácticas docentes, con énfasis en la innovación y colaboración entre profesores y directivos.

Al preguntarle por las exigencias que tienen los docentes de hoy, Fullan cree que éstos «deben darse cuenta de la relevancia que tienen sobre el aprendizaje de sus alumnos y tomar sus necesidades antes de enseñar.

Para ello, pueden reforzar las habilidades que están débiles, hacer autoevaluaciones han de mantenerse actualizados con lo que sus alumnos requieren... Tienen que sentir la motivación de ser buenos profesores”.

El trabajo de Fullan subraya la necesidad de que entre los profesores exista «un propósito moral», el que describe como una profunda responsabilidad por el aprendizaje de cada alumno, independiente de sus condiciones de origen (...)

Tomando el título de una sus publicaciones, le preguntamos por qué merece la pena luchar en y por la escuela. Sus convicciones son claras: «Estamos luchando porque los profesores trabajen juntos para desarrollar mejor su práctica docente. Luchando por hacer grandes cosas," donde juntos sientan el orgullo de ver cambios culturales y obtener éxitos con los estudiantes», dice Fullan. Y agrega: «Esto no es fácil. Muchas veces, los profesores

prefieren quedarse encerrados en sus salas de clases, otras veces las autoridades determinan que tal o cual colegio no tienen suficientes habilidades por lo que se les estigmatiza. Lo importante es trabajar en conjunto, ser parte de una comunidad que logra buenos resultados».

(...) «Cualquier cosa que se haga para aumentar la efectividad de la barra y reducir la brecha, necesita de conocimientos, destrezas y competencias. Además, se requieren recursos adicionales (dinero, tiempo, ideas, etc.) y una importante motivación. Un ejemplo de esto último, se puede llevar al plano de los directivos que deben cambiar su rol de administradores a un liderazgo centrado en el aprendizaje. Aunque la implementación es una tarea difícil, dice Fullan, hay que trabajar en las habilidades de todos los actores educativos y realizar, así, este cambio cultural que tanto se necesita».

«Si los profesores se quedan detrás de las puertas de las salas de clases, la educación no va a mejorar. Hay que tener una cultura de colaboración entre directores y docentes», aclaró el experto. A eso se refiere Fullan cuando habla de «desprivatizar» el trabajo docente. «Los profesores individuales dejan de pensar en «mi sala de clases» y empiezan a hablar de nuestros estudiantes», dice.

En su clase magistral, Michael Fullan deja planteada una lista de preocupaciones que se pueden poner en práctica. Entre lo más destacable se puede apreciar que tiene que haber un cambio de perspectiva para “pasar de las estructuras a la cultura”...

Ninguna reforma de gobierno va poder ser efectiva si no hay una responsabilidad interna de los propios afectados: docentes y directivos.

Las claves del cambio en la escuela.- El desarrollo de las capacidades individuales, el trabajo en equipo y la pasión por la profesión son claves para la innovación educativa.

Fullan presenta a la escuela como una comunidad para el aprendizaje, donde la participación es fundamental en la implementación del cambio. El experto destaca el empoderamiento que debieran tener los profesores al interior de sus comunidades. Promueve, así una “reculturización” interna de las escuelas, lo que significa reflexionar en torno a las prácticas docentes, con énfasis en la innovación y colaboración entre profesores y directivos. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012, pp. 97-100)

(....) A propósito de cómo generar cambios positivos en los centros educativos, Fullan afirmó:
“La definición de cambio tiene que incluir dos conceptos: las metas de la reforma y cómo llegar a esas metas. [...] La clave está en desarrollar estrategias de creación de capacidad. Es decir, aumentar los conocimientos y las habilidades de profesores y directores. Los gobiernos suelen centrar sus reformas en la estructura o el currículo, porque son más fáciles de hacer a través de leyes y anuncios políticos. Esto puede ayudar, pero no aborda el aspecto principal, que es dar capacidad a los profesores y directores. Esta es la parte más difícil. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012, pp. 97 - 98)

Michael Fullan explicó que para producir conocimientos en los niños, los centros educativos deben centrarse en los “conductores adecuados”: la capacidad de crear, el talento para desarrollar las aptitudes de los profesores y la integración de la tecnología y la pedagogía.

Respecto a la inserción de las TIC en la educación, Fullan afirmó ser cauteloso. Para el experto, invertir solamente en TIC es un cambio estructural tramposo. Según él, es preciso enfocarse en la creación de redes que creen capacidades y donde las TIC jueguen un rol importante pero no “dominante”. Según el experto, “la tecnología, con una pedagogía potente, puede actuar como un acelerador del conocimiento” (El Mercurio de Chile, 2013)

CAPÍTULO 2
DISEÑO METODOLÓGICO

2.1 Diseño de la investigación

El diseño de la investigación fue planteado por la Universidad, con una estructura organizada que permitió desarrollar el tema de una manera armónica, coherente y secuencial.

Sus lineamientos y enfoques están contruidos para conseguir resultados en diferentes ámbitos de la carrera docente, conocer criterios y acciones que los titulados universitarios desarrollan tras haber obtenido su graduación.

Logrando así, despejar incógnitas referentes a la parte profesional de sus graduados, con la posibilidad de proyectarse a una innovación acorde a las necesidades más relevantes que se han logrado conocer por medio de las investigaciones realizadas.

Las debilidades encontradas, representan un buen reto hacia la excelencia, no un obstáculo, sino un referente que guiará el camino de lograr profesionales preparados integralmente.

2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

La **metodología** empleada para la ejecución de esta tesis es de la **investigación científica** de tipo **descriptiva, cuantitativa y cualitativa**; las mismas que fueron aplicadas mediante un proceso de **descripción, registro, análisis e interpretación de información** relevante, fidedigna y actual sobre trabajo docente que los titulados en Educación Básica de la UTP y otras universidades ejercen dentro de instituciones educativas del país.

Esta investigación permitió acceder eficazmente al conocimiento propuesto, mediante la ubicación personalizada a las/os titulados que contribuyeron con datos específicos sobre su labor docente, cultural y económica dentro de nuestra sociedad cuencana, en mi caso; así como, de sus necesidades en cuanto a su formación y capacitación continua dentro del campo docente.

La técnica del árbol de problemas fue utilizada para identificar el problema central y organizar la información recogida, dando lugar a un esquema de relaciones entre las causas y las consecuencias (efectos) que giran alrededor de éste, definido como una carencia, déficit o como un estado negativo de una situación real. Para luego cambiarlo al árbol de objetivos y fines.

El Sistema de Marco Lógico se constituyó en la herramienta principal para diseñar y planificar el proyecto, se compone de 5 pasos metodológicos: 1. El Análisis de Involucrados. 2.

El Análisis de Problemas 3.El Análisis de Objetivos 4.El Análisis de Alternativas 5.La Matriz del Marco Lógico.

Las técnicas bibliográficas y documentales en este proceso de investigación, se dirigieron a la recolección de datos, cuyas fuentes son de tipo **secundaria**; es decir, fuentes que se basan en investigaciones realizadas por varios autores sobre temas que relacionados a este trabajo investigativo.

Estas fuentes permitieron la búsqueda, recopilación, organización y valoración crítica del material bibliográfico obtenido. La bibliografía proporcionada por la UTPL, ayudó a enfocarme más hacia el tema con una visión más panorámica sobre él y evitar la dispersión en los contenidos.

La investigación metodológica fue utilizada con la finalidad de indagar sobre los aspectos teóricos y aplicados de medición, recolección y análisis de datos.

Con la aplicación de la **técnica documental** se logró la recolección de información sobre las teorías que sustentan este estudio. Mientras que con el uso de la **técnica de campo** fue posible establecer el contacto directo con el objeto de estudio, es decir con los docentes y directivos investigados quienes aportaron con sus testimonios, confrontando así la teoría con la práctica en la búsqueda de una verdad objetiva.

La investigación bibliográfica y documental, fue muy importante para concebir la problemática estructurar el marco teórico y respaldar la información lograda en la investigación de campo. En donde se pudo escoger y discernir los aportes más importantes, relacionados con el problema de investigación.

La investigación de campo estuvo centrada en la realización del estudio en el propio lugar donde laboran los docentes y directivos para conseguir los datos de una realidad educativa actual. La herramienta de apoyo usada fue la encuesta.

La encuesta.- Como una recopilación de opiniones por medio de un cuestionario aplicada a la muestra específica (ocho docentes y cuatro directivos). Esta herramienta fue preparada por la UTPL con preguntas concretas y centradas en el tópico en estudio, lo que facilitó desarrollar su aplicación de forma ágil y sencilla.

El tipo de encuesta aplicada fue la estructurada, con preguntas a cargo del encuestador, fijadas de antemano por la UTPL, siendo la misma para todas las personas investigadas, sin que se puedan o deban modificar.

La lectura analítica y el subrayado, ayudaron a identificar las ideas principales, y estructurar los resúmenes.

2.3 Preguntas de investigación

Las encuestas aplicadas fueron de dos tipos, la una destinada para los Docentes Titulados en Ciencias de la Educación y la segunda para los Directivos (empleadores) del plantel educativo donde laboran los titulados

- La encuesta para los Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja – UTPL, está dividida en dos secciones:
 - A) “Características laborales del docente profesional de Educación General Básica de la UTPL”, y, tiene 20 preguntas.
 - B) Inventario de tareas del trabajo docente del profesional de educación general básica de la UTPL.
- La encuesta para los Directivos estaba conformada por un inventario de tareas y actividades que realizan los docentes investigados, siendo las mismas preguntas del grupo B, aplicadas a los titulados investigados.

2.4 Contexto

El contexto donde se desarrolló la investigación de campo previo a la ejecución de tesis fue en la Ciudad de Cuenca. Esta investigación se realizó en cuatro Establecimientos Educativos.

- La Unidad Educativa “Ignacio Malo Tamariz” es fiscal, ubicada está dentro de la Parroquia San Sebastián de Cuenca, Barrio La Dolorosa, a pesar de estar en una parroquia urbana, la Institución se encuentra en un sector de aspecto rural, por estar ubicado en las afueras del Centro Histórico y más cercano a la Parroquia Sayausí. Funciona en jornada matutina y está constituida por dos niveles: el Inicial y el de Educación General Básica.
- La Escuela de Educación Básica “Emilio Murillo” es fiscal, funciona en jornada matutina, tiene nivel Inicial hasta el Octavo Grado. Está ubicada en la Parroquia San Sebastián de Cuenca en el Barrio San Pedro del Cebollar.

- La Escuela de Educación Básica “Gabriel Cevallos García”, también es fiscal, trabajan en jornada matutina y vespertina; los grados inferiores por la mañana y los superiores en la tarde. Está ubicada en el sector del cuartel y en una zona residencial muy poblada, por ello sus estudiantes son aproximadamente cuatrocientos.
- Las “ Catalinas” o Colegio “Rosa de Jesús Cordero” está ubicado en la Parroquia Ricaurte, sector El Tablón, es de carácter particular, es uno de los Colegios más prestigiosos de la Ciudad, trabajan en jornada matutina y la Investigación se realizó a dos de sus maestras de Educación Básica.

2.5 Población y muestra

La población planteada para la investigación por parte de la Universidad fue de 1838 titulados en licenciatura de Educación, la misma que estuvo distribuida para el grupo de estudiantes de Educación Básica o investigadores a nivel nacional.

En mi caso, que no se me asignó la muestra de esta población, por lo que realicé un trámite ante la Mg. Verónica Sánchez V. quien autorizó, escoja la muestra de ocho personas titulados en Ciencias de la Educación, sean o no de la UTPL. A continuación los datos generales de los Docentes Titulados investigados:

De los titulados seleccionados seis son de diferentes universidades y dos pertenecen a la UTPL y no están dentro de la población investigada. Son cuatro las Instituciones Educativas de donde se tomó la muestra, todas están ubicadas en la ciudad de Cuenca. Por tanto, son cuatro Directoras las que responden a las encuestas por los docentes investigados.

Titulados	Universidad	Título	Establecimiento donde labora actualmente.	Dirección
1.	Universidad de Cuenca	Licenciada en Ciencias de la Educación. Especialidad Psicología Educativa	Escuela de Educación Básica Gabriel Cevallos	Ciudad de Cuenca: Calle General Urbina
2.	UNITA – Cuenca-	Licenciada en Ciencias de la Educación. Especialidad Educación Básica	Escuela de Educación Básica Gabriel Cevallos	Ciudad de Cuenca: Calle General Urbina

3.	Universidad Técnica de Ambato	Licenciada en Ciencias de la Educación. Especialidad Educación Básica	Unidad Educativa “Ignacio Malo Tamariz”	Ciudad de Cuenca Vía La Dolorosa y Avenida Ordóñez Lazo (sin número)
4.	Universidad Técnica Particular de Loja	Licenciado en Ciencias de la Educación. Especialidad Educación Básica	Unidad Educativa “Ignacio Malo Tamariz”	Ciudad de Cuenca Vía La Dolorosa y Avenida Ordóñez Lazo (sin número)
5.	Universidad de Cuenca	Licenciada en Ciencias de la Educación. Especialidad Psicología Educativa	Unidad Educativa “Ignacio Malo Tamariz”	Ciudad de Cuenca Vía La Dolorosa y Avenida Ordóñez Lazo (sin número)
6.	UNITA – Cuenca-	Licenciada en Ciencias de la Educación. Especialidad Educación Básica	Escuela “Emilio Murillo”	Ciudad de Cuenca: Avenida Abelardo J. Andrade sin número. San Pedro.
7.	Universidad Técnica Particular de Loja	Licenciada en Ciencias de la Educación. Especialidad Educación Básica	Unidad Educativa Particular “Rosa de Jesús Cordero”	Ciudad de Cuenca: Ricaurte
8.	Universidad de Cuenca.	Licenciada en Ciencias de la Educación. Especialidad Psicología Educativa	Unidad Educativa Particular “Rosa de Jesús Cordero”	Ciudad de Cuenca: Ricaurte

Figura 7. Datos generales de las/os docentes encuestados.

Fuente: Fichas de contacto para docentes (Anexos).



Figura 8. Docentes participantes en la Investigación. Fuente: Unidad Educativa Ignacio Malo Tamariz - Parroquia San Sebastián - Cuenca-



Figura 9. Docentes participantes en la investigación. Fuente: Colegio Rosa de Jesús Cordero – Ricaurte - Cuenca.

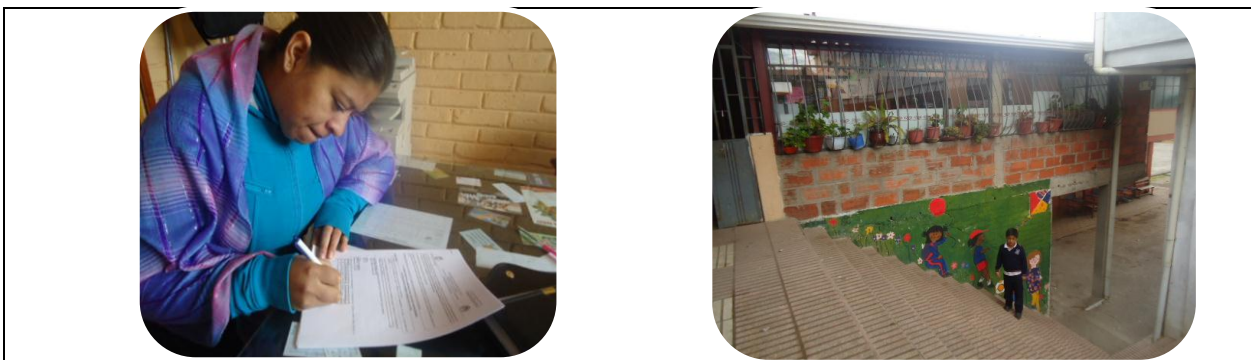


Figura 10. Docente participante en la investigación de campo. Fuente: Escuela Emilio Murillo. Parroquia San Sebastián – Cuenca.



Figura 11. Docentes participantes de la investigación de campo. Fuente: Escuela Gabriel Cevallos García – Machángara - Cuenca

Datos generales de Directivos encuestados:

Directivo	Universidad	Título	Establecimiento donde labora actualmente.
1.	Universidad Técnica Particular de Loja	Licenciada en Ciencias de la Educación. Especialidad: Ciencias Humanas y Religiosas	Unidad Educativa Particular Experimental Bilingüe “Rosa de Jesús Cordero”
2.	Universidad Técnica Particular de Loja	Magister en Gerencia y Liderazgo Educacional	Escuela de Educación Básica “Gabriel Cevallos García”
3.	Universidad Técnica Particular de Loja	Magister en Gerencia y Liderazgo Educacional	Escuela “Emilio Murillo”
4.	Universidad Técnica Particular de Loja	Magister en Gerencia y Liderazgo Educacional	Unidad Educativa “Ignacio Malo Tamariz”

Figura 12. Datos de directivos participantes en la investigación de campo. Fuente: fichas de contacto para directivos.



Figura 13. Directivos participantes en la investigación.

Fuentes: Centros educativos participantes.

2.6 Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos

Los recursos humanos que han participado en esta investigación son los ocho docentes encuestados, las cuatro directoras de los establecimientos educativos en donde se realizó la investigación de campo, la tutora de tesis y la autora de esta investigación.

Dentro de los recursos materiales y económicos empleados están: copias, cámara de fotos, grabadora, scanner, impresora, internet, cuadros estadísticos, bibliografía adecuada, transporte para las instituciones, son medios que facilitaron el desarrollo de esta tesis. El apartado EVA de la Universidad Técnica Particular de Loja que orientó este proceso investigativo.

2.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos

El proceso de la investigación requirió del uso de algunos instrumentos. Detallamos acciones e instrumentos a continuación:

- Entrega de solicitudes para Directivos y Docentes, con membrete y texto de la UTPL, dirigido para cada uno de los participantes en la investigación, solicitando la colaboración y respuestas reales en el llenado de las encuestas.
- Llenado de las fichas de contacto para Docentes y Directivos, las mismas que llenaron los titulados investigados y sus Directoras con datos personales de identificación para posteriormente enviarlas a la Universidad.
- Aplicación de las encuestas a Docentes y Directivos.

El contacto con los egresados se logró a través de una visita a las Instituciones Educativas donde laboran. Ahí, mantuvimos una breve reunión en cada uno de los establecimientos entre las directoras y yo, como investigadora, presentando ante ellas las solicitudes formales, a través de escritos a nombre de la Universidad Técnica Particular de Loja. Dando como resultado una actitud muy positiva para colaborar y una evidente gentileza al recibirme. En primer lugar obtuve los nombres de los docentes con títulos de licenciados de estos planteles educativos.

Con un horario matutino y en diferentes fechas, acudí a los planteles con el fin de no interrumpir las clases, iniciando mi explicación de manera breve y luego de su aprobación se procedió a llenar las encuestas y fichas de contacto tanto para titulados como para empleadores. Algunos de los encuestados por el extenso trabajo que representa la finalización del año lectivo, leyeron de manera breve las preguntas y las contestaron. También hubo investigados que se tomaron un tiempo adecuado para llenar el instrumento de investigación leyéndolo analíticamente.

Los datos obtenidos fueron insertados en las tablas de Excel propuestas en el EVA, dándonos resultados inmediatos en cuanto a su representación gráfica. Este fue un instrumento que favoreció notablemente este trabajo.

CAPÍTULO 3

INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1 Características de los titulados: individuales, académicas y laborales

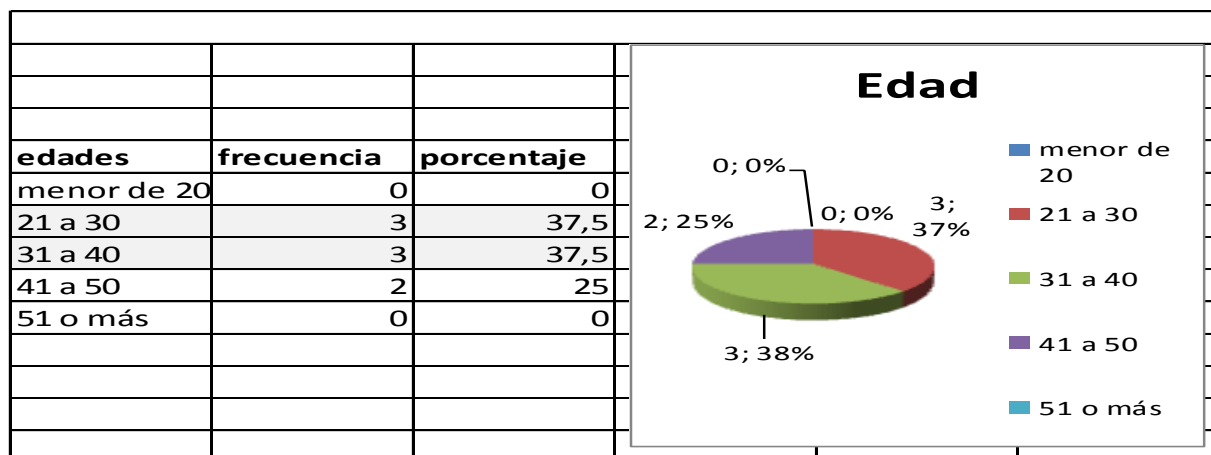
3.1.1 Características individuales de los titulados en ciencias de la educación de modalidad abierta

3.1.1.1 Ubicación geográfica

Titulado	Título	Establecimiento donde labora actualmente.	Dirección
1.	Licenciada en Ciencias de la Educación. Especialidad Psicología Educativa	Escuela de Educación Básica Gabriel Cevallos	Ciudad de Cuenca: Calle General Urbina
2.	Licenciada en Ciencias de la Educación. Especialidad Educación Básica	Escuela de Educación Básica Gabriel Cevallos	Ciudad de Cuenca: Calle General Urbina
3.	<u>Licenciada en Ciencias de la Educación.</u> Especialidad Educación Básica	Unidad Educativa "Ignacio Malo Tamariz"	Ciudad de Cuenca Vía La Dolorosa y Avenida Ordóñez Lazo (sin número)
4.	Licenciado en Ciencias de la Educación. Especialidad Educación Básica	Unidad Educativa "Ignacio Malo Tamariz"	Ciudad de Cuenca Vía La Dolorosa y Avenida Ordóñez Lazo (sin número)
5.	Licenciada en Ciencias de la Educación. Especialidad Psicología Educativa	Unidad Educativa "Ignacio Malo Tamariz"	Ciudad de Cuenca Vía La Dolorosa y Avenida Ordóñez Lazo (sin número)
6.	Licenciada en Ciencias de la Educación. Especialidad Educación Básica	Escuela "Emilio Murillo"	Ciudad de Cuenca: Avenida Abelardo J. Andrade sin número. San Pedro.
7.	Licenciada en Ciencias de la Educación. Especialidad Educación Básica	Unidad Educativa Particular "Rosa de Jesús Cordero"	Ciudad de Cuenca: Ricaurte
8.	Licenciada en Ciencias de la Educación. Especialidad Psicología Educativa	Unidad Educativa Particular "Rosa de Jesús Cordero"	Ciudad de Cuenca: Ricaurte

Ilustración 14. Datos profesionales de los docentes encuestados

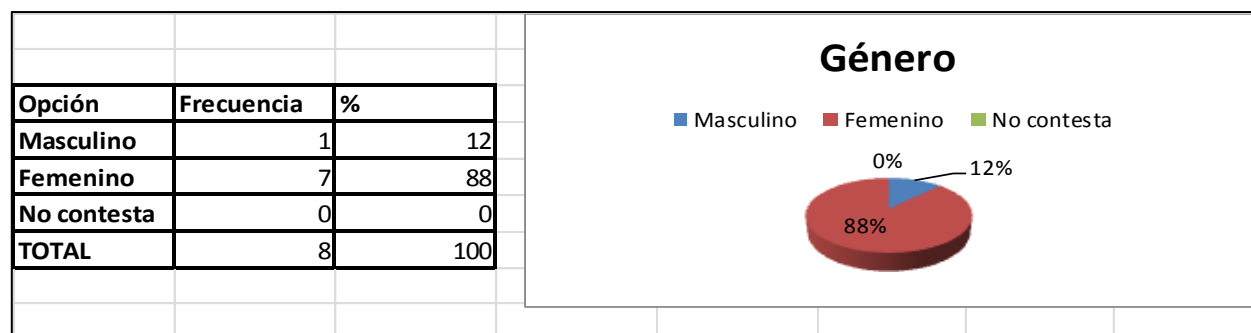
Tabla 1. **Edades**



Fuente: Encuesta aplicada a docentes.

Los resultados del estudio indican la dificultad de inserción laboral que encuentran los titulados y la brecha existente entre la universidad y el mundo del trabajo, debido al constante requerimiento de experiencia, la elevada edad con que se acaban los estudios o el desconocimiento del mundo laboral y de las opciones profesionales de la carrera realizada.

Tabla 2. **Género**



Fuente: Encuesta aplicada a docentes.

El Personal Docente de nuestras instituciones educativas está constituido en su mayor parte por mujeres, para reforzar este argumento tomo una fracción del documento “Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España” de ANECA, que expone: “De esta realidad ha surgido el perfil de una nueva mujer, que concede al trabajo una importancia mayor incluso que los hombres, entendiendo su realización profesional como una forma de escapar al destino tradicional que la circunscribía al hogar. De este modo, el trabajo llega a suponer una forma de independencia y liberación para la mujer, pudiendo llegar a entrar en conflicto con la esfera de la vida familiar” (p. 109).

La página web del periódico “ecuadorinmediato.com” publicó que según el SINEC (2006-02-12), en el Ecuador existen 192.848 docentes (primarios y secundarios); de entre ellos, 177.823 son mujeres y 75.025 son hombres. De ahí que el 12% de la muestra corresponde al género masculino y el 88% son del género femenino.

Los argumentos citados en los párrafos anteriores respaldan y confirman la realidad del magisterio ecuatoriano, en donde la mayoría de docentes son mujeres. Las docentes cumplen un papel muy importante dentro de la educación de niños y jóvenes de nuestro país, mejorando la calidad de la educación de manera paulatina. Cambiando viejos modelos, en donde el género masculino predominaba, especialmente en la educación secundaria. Hoy la mujer docente está preparada académicamente con carreras universitarias, con títulos de tercer y cuarto nivel para cumplir de forma responsable y eficiente este rol y aportar calidad a la educación que el país tanto necesita. Avanza a través de su trabajo dedicado, pertinente y adecuado.

Tras décadas de obstáculos como el machismo y la desigualdad de oportunidades, la docente mujer ha logrado insertarse dentro de los ámbitos administrativos de la educación ecuatoriana, cumpliendo roles importantes en la toma de decisiones educativas que permiten mejorar su calidad. Las políticas estatales sitúan a la mujer dentro de un rol significativo en el desarrollo de nuestro país, especialmente en la educación infantil, básica y de bachillerato.

En consecuencia se puede decir que actualmente el magisterio ecuatoriano está feminizado por la cantidad de docentes mujeres que lo constituyen. Además por las causas históricas que dan lugar a la presencia de la mujer en esta profesión, como lo son:

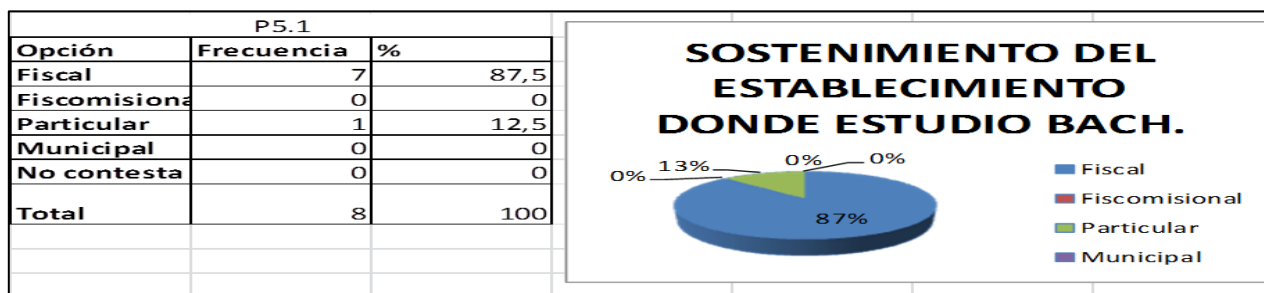
- El estudio de una carrera docente a nivel primario o secundario la escogían generalmente las personas de nivel de ingresos económicos bajos, por ser carreras más cortas y que implican gastos menores en relación a las demás profesiones.
- Las mujeres acceden a ocupaciones como la docencia por el trato igualitario en la categoría profesional y las remuneraciones.
- La legislación educativa ecuatoriana no admite segregaciones por género. En relación a otros cargos y ocupaciones, en donde tiene más dificultades que los varones para promocionarse.
- Las mujeres escogen a la docencia como su profesión, por ser considerada tradicionalmente femenina, especialmente en el ámbito infantil.

- Hasta hace dos años esta carrera era seleccionada por la mujer por ser un trabajo de medio tiempo, favoreciéndola para la atención a su familia.

3.1.2 Características académicas de los titulados

3.1.2.1 Sostenimiento del colegio donde realizaron los estudios de bachillerato

Tabla 3. Sostenimiento del establecimiento educativo donde estudió.



Fuente: Encuesta aplicada a docentes

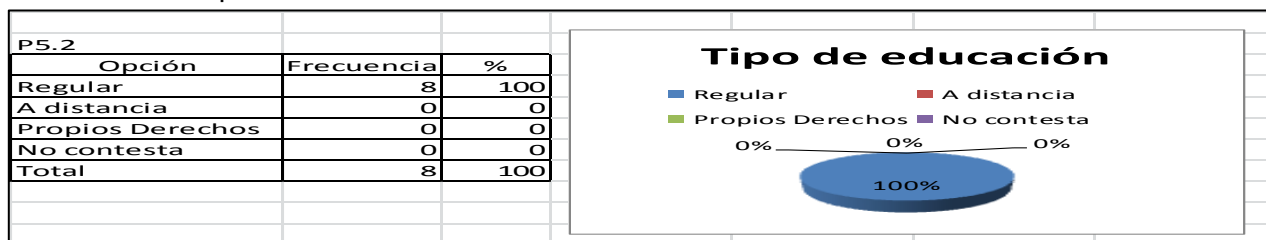
El 87.5% de los docentes que participa en la investigación realizó sus estudios de bachillerato en colegios fiscales, tan solo el 12.5% (1), en colegio particular, aspecto que refuerza lo manifestado por ANECA en sus investigaciones, en cuanto a que las mejores posibilidades de trabajo las tienen quienes han cursado en centros de prestigio, como los particulares. Además de reforzar lo manifestado por ANECA en su investigación, determinando que la docencia está constituida por ciudadanos de nivel económico bajo.

Los años trabajados en la docencia, mi contacto permanente con los profesores y colegas durante el desarrollo de mi profesión y carrera en la educación, me permiten confirmar con seguridad estos enunciados. Pues, los docentes infantiles y primarios hemos tenido que trabajar en áreas rurales lejanas, vivir en las comunidades y ser partícipes de su desarrollo y emprendimientos.

No así, los docentes que ingresaron a trabajar en institutos particulares, dotados de buenas infraestructuras y elementos para su trabajo docente. En donde la comodidad y sueldo marcaron la diferencia entre estos dos grupos.

3.1.2.2 Tipo de educación

Tabla 4. Por el tipo de educación recibida



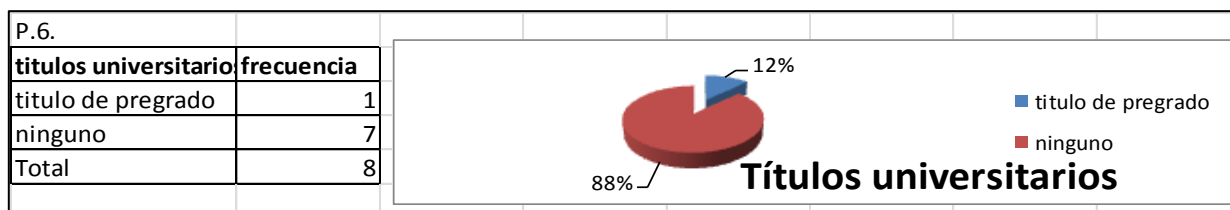
Fuente: Encuesta aplicada a docentes.

En este aspecto la educación regular tomada por los investigados predomina en la investigación, ya que el 100% de ellos realizó sus estudios en este tipo de educación.

Como se había manifestado anteriormente en el marco teórico, las personas que poseen estudios regulares tienen mayores facilidades y oportunidades para continuar con estudios superiores y universitarios para avanzar en la promoción y categoría dentro de sus carreras.

3.1.2.3 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura

Tabla 5. Títulos universitarios.



Fuente: Encuesta aplicada a docentes.

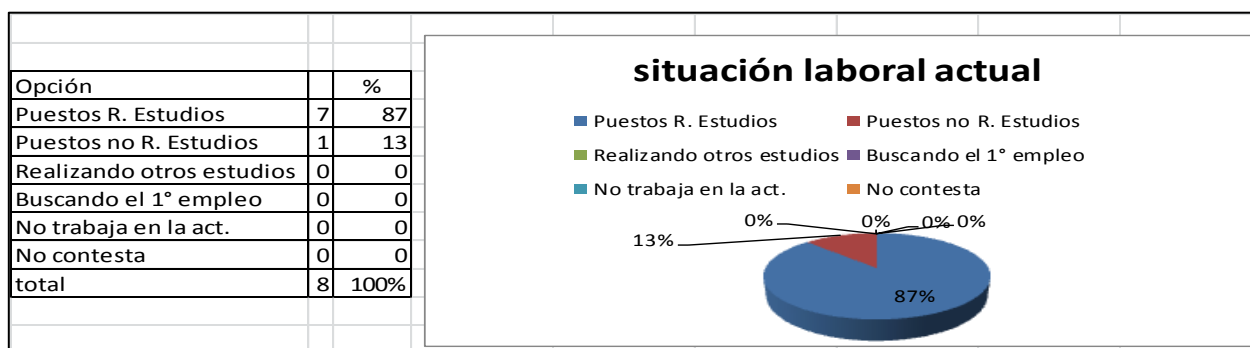
De entre los titulados, el 88% no ha realizado estudios luego de la licenciatura, tan solo 1, que representa el 12% si lo hecho. Lo que podría corroborar a lo expuesto en el Marco Teórico cuando ANECA en su documento. “Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España” manifiesta que muchos maestros y maestras tienen un concepto negativo de la universidad y, creen que el expediente académico para la búsqueda de empleo; no es importante, consideran que todo lo necesario para el trabajo puede ser adquirido por su experiencia; están convencidos que la formación universitaria es exageradamente generalista y teórica. También sucede que los más jóvenes esperan que su salario mejore, al pasar el

tiempo. Para poder estudiar, ya que sus ingresos no son suficientes cuando recién empiezan dentro de las labores docentes.

3.1.3 Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación

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

Tabla 6. Situación laboral actual.

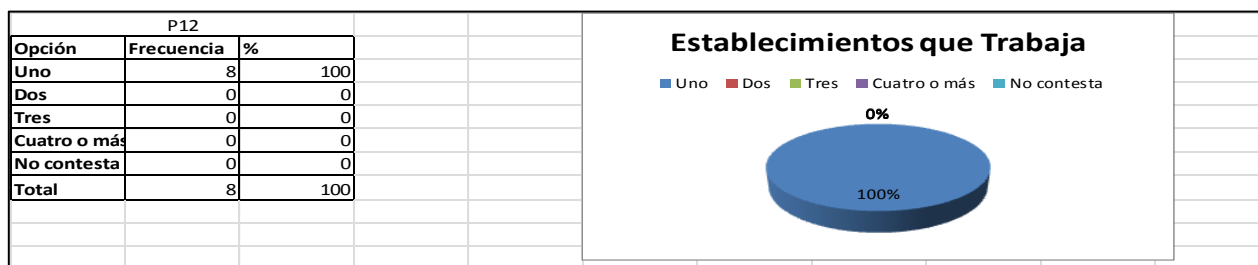


Fuente: Encuesta aplicada a docentes.

La Situación laboral actual de los titulados investigados en su mayoría está acorde con los estudios realizados, alcanza al 87%, tan solo el 13%, en frecuencia de 1, desarrolla otro trabajo, sin embargo éste está relacionado con la docencia. Situación muy positiva dentro de la realización profesional de los docentes investigados, quienes se encuentran satisfechos en sus trabajos actuales.

3.1.3.2 Número de Establecimientos que trabajo el titulado

Tabla 7. Número de establecimientos en los que trabaja.

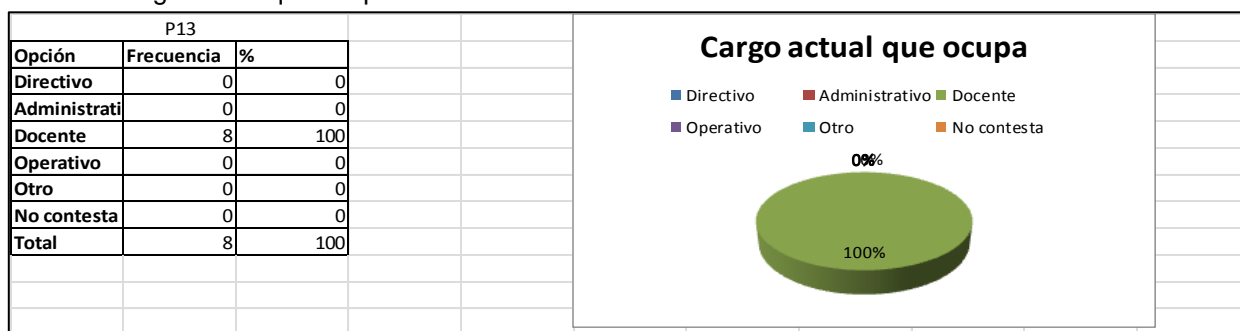


Fuente: Encuestas aplicadas a docentes.

El 100% de los docentes encuestados trabajan en un solo establecimiento educativo, la razón más acertada podría ser que actualmente los docentes laboramos las 8 horas como servidores públicos, por lo tanto no hay el tiempo requerido para tomar otro trabajo que demande un horario formal.

3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral (PREGUNTA N° 13)

Tabla 8. Cargo actual que ocupa.

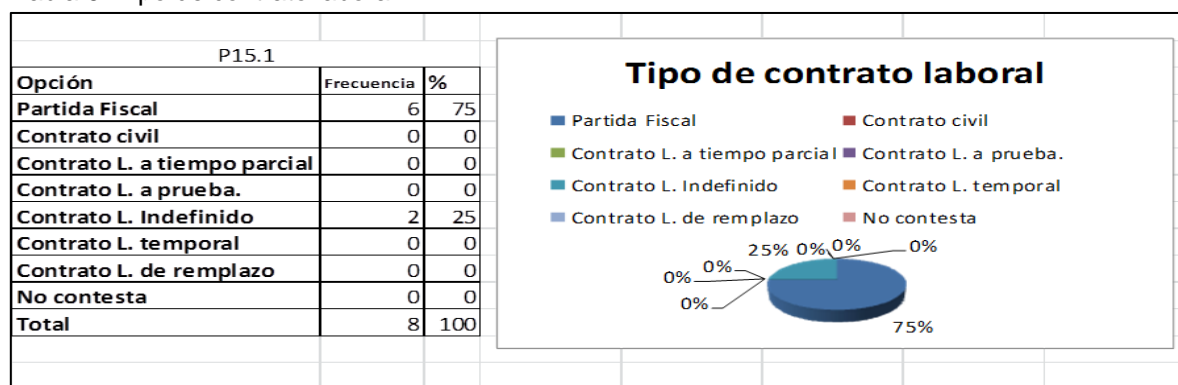


Fuente: Encuestas aplicadas a docentes.

El 100% de docentes encuestados están ocupando cargos docentes, situación muy buena para los investigados a nivel social, personal y económico.

3.1.3.4 Características del trabajo actual (PREGUNTA N° 15.1 / 15.2)

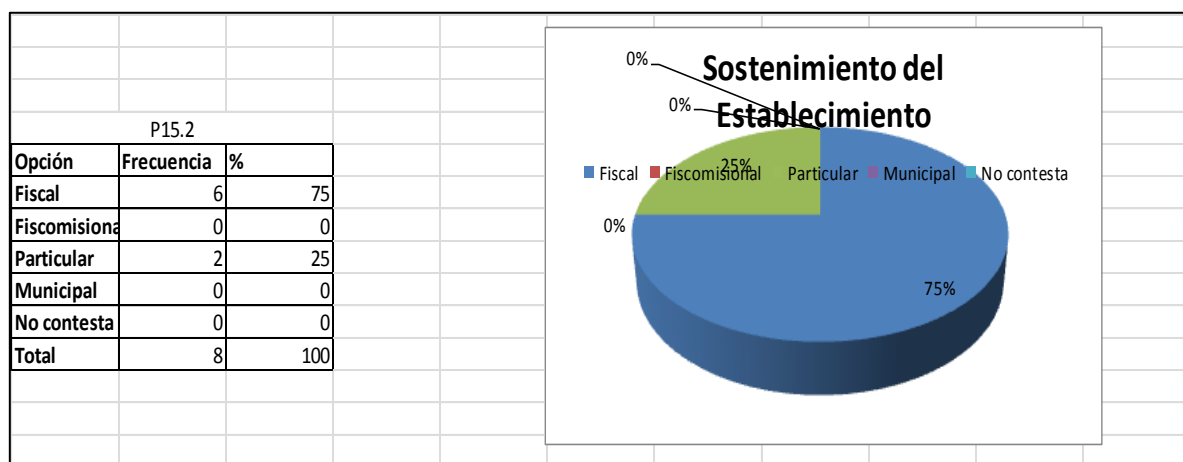
Tabla 9. Tipo de contrato laboral.



Fuente: Encuestas aplicadas a docentes y directivos

El 75% de docentes encuestados ocupan cargos docentes en escuelas fiscales, teniendo estos, la característica de ser con nombramiento, lo que de alguna manera brinda estabilidad laboral a estos docentes; mientras que el 25% están dentro ámbito particular con contrato indefinido, lo cual también es bueno para estas docentes.

Tabla 10. Sostenimiento del establecimiento educativo donde trabaja.



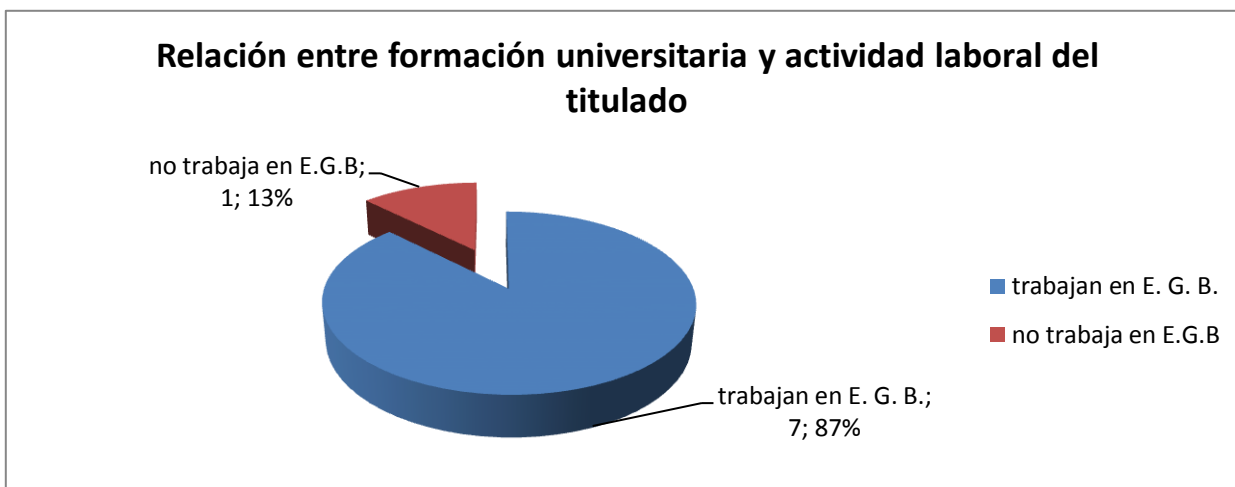
Fuente: Encuestas aplicadas a docentes.

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

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

Por haber escogido una muestra que abarca a docentes Titulados en Ciencias de la Educación que se encuentran en ejercicio de sus funciones, (por causa antes ya descritas) tenemos que el 75% de los titulados investigados se encuentran trabajando dentro del campo educativo en Educación General Básica y tan solo el 25% (1) trabaja en funciones docentes que no corresponden al nivel básico, sino al nivel Inicial (niños de 4 a 5 años). Es decir que su formación académica guarda estrecha relación con las funciones docentes que realizan.

Tabla 11. Relación entre el título universitario y la actividad laboral del titulado.



Fuente: Encuestas aplicadas a docentes

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

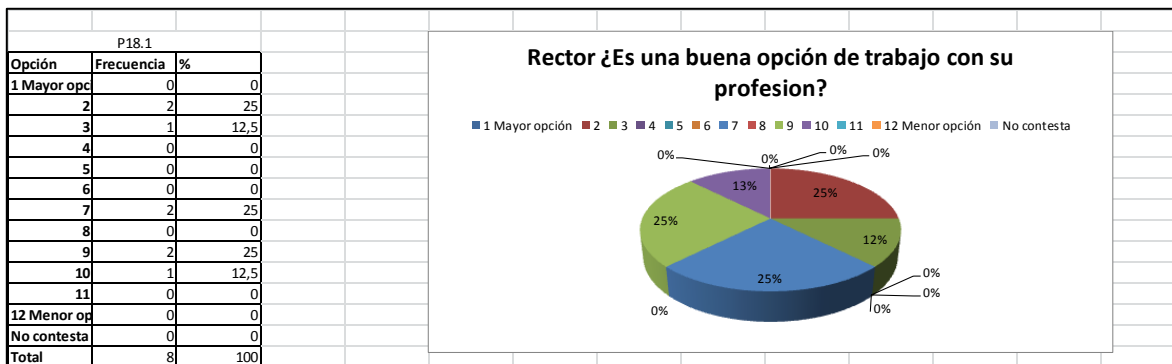
El grado que asignan los docentes investigados a la importancia y realización profesional es alto; situación favorable, porque pueden realizarse a nivel profesional y además obtener un rubro por su trabajo, contribuyendo económicamente al bienestar de sus familia y por ende a la sociedad.

3.3 Valoración docente de la profesión:

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

Con su título profesional docente, ¿Cuál es una opción de trabajo? De las opciones enumeradas del 1 al 12 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 es la que tiene menos posibilidades.

Tabla 12. P 18.1 Opción de trabajo: rector o director



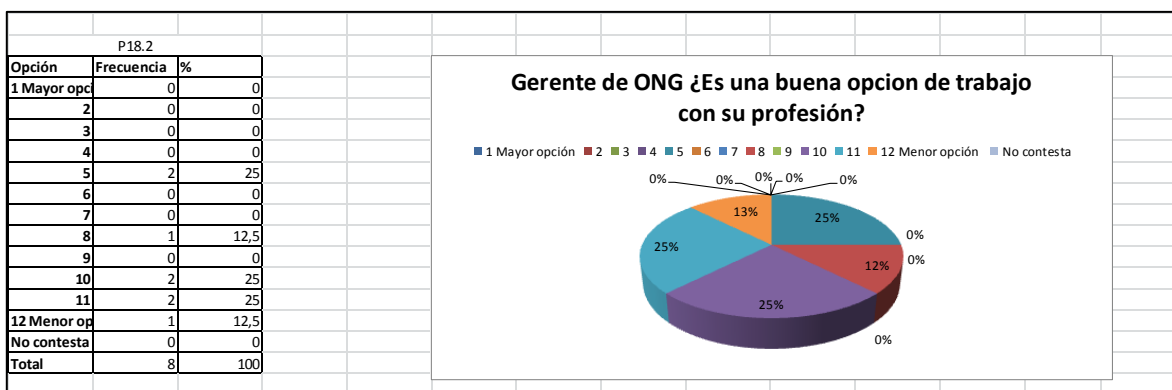
Fuente: Encuestas aplicadas a docentes y directivos.

Las frecuencias con la que los docentes escogen esta opción de trabajo es muy variada, colocándola en segundo y tercer puesto, sumando el 37, 5% es decir no hay mayoría. La función de Directivo no es una opción acorde con el título de Licenciatura en Educación Básica, según la LOEI en su Art. 109.- de los Cargos Directivos.-....

“Los docentes fiscales que accedan a cargos directivos de rectores y directores, deberán acreditar por lo menos la categoría “D”, y para ser ubicados dentro de la categoría D, es requisito tener un título de cuarto nivel” (pág., 109).

Por tanto, no es una opción adecuada al título obtenido, sino más bien un puesto de encargo en caso de no llenarse ésta vacante con el profesional que tenga el perfil que expone la categoría “D”.

Tabla 13. P. 18.2. Opción: gerente de ONG

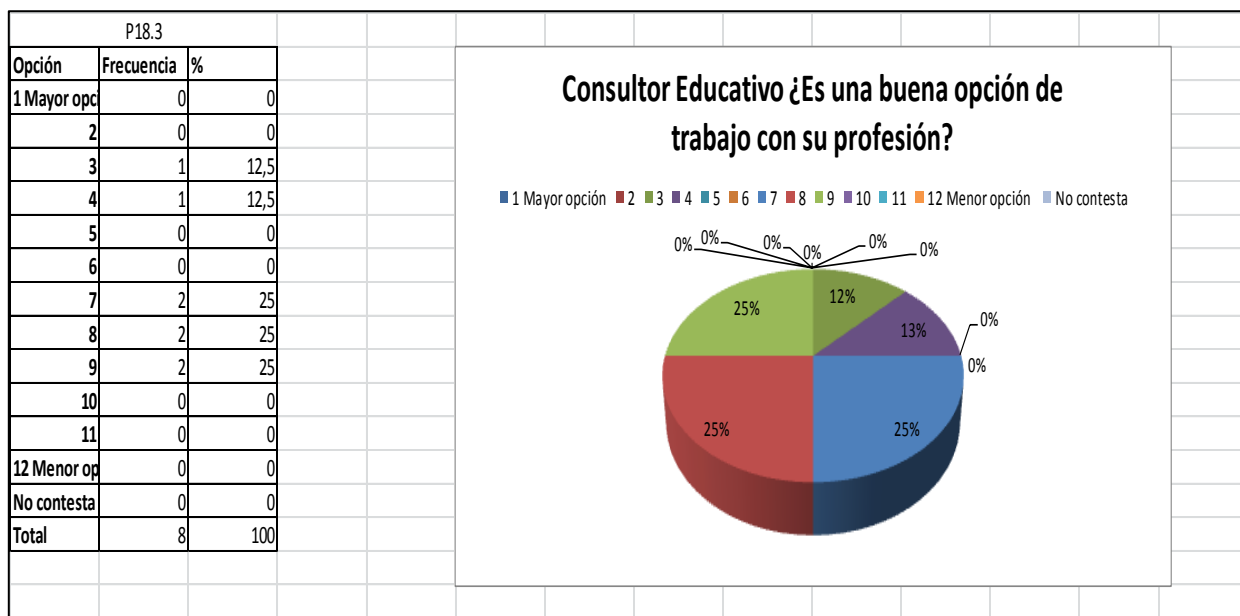


Fuente: Encuestas aplicadas a docentes y directivos.

La opción de Gerente de ONG, es buena, aunque los encuestados la hayan ubicado en los últimos lugares (10,11 y 12) con el 62.5%. Probablemente porque conocen que hoy en día los

puestos más, altos dentro de una empresa demanda de un perfil con altas expectativas con respecto a la preparación académica, y dentro de los concursos y entrevistas siempre tendrán mayores oportunidades quienes estén más capacitados.

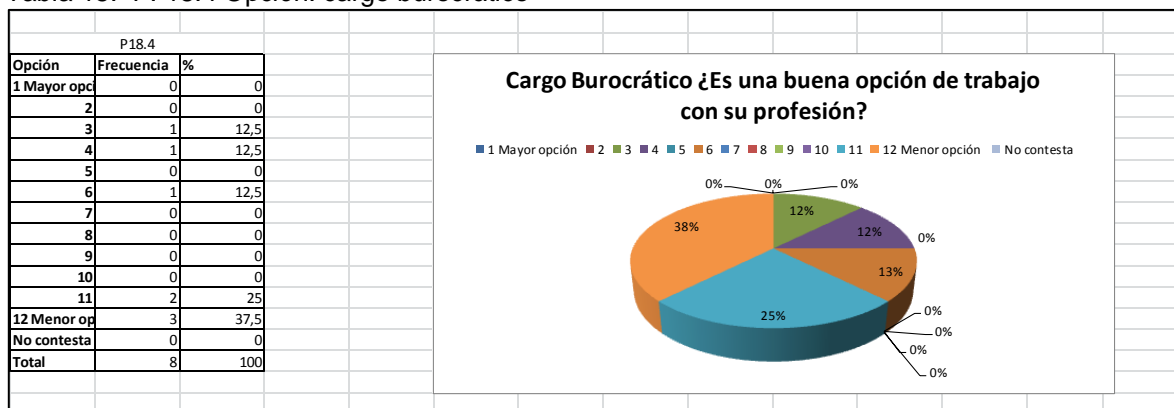
Tabla 14. P. 18.3. Opción: consultor educativo



Fuente: Encuestas aplicadas a docentes y directivos.

La licenciatura en Educación Básica proporciona conocimientos para esta opción, sin embargo los docentes encuestados no la escogen como prioritaria, la ser consultor educativo, quizá porque se requiere de una especialización mayor para esta función. Ubicándola dentro de los puestos 7,8 y 9 que sumados son el 75%.

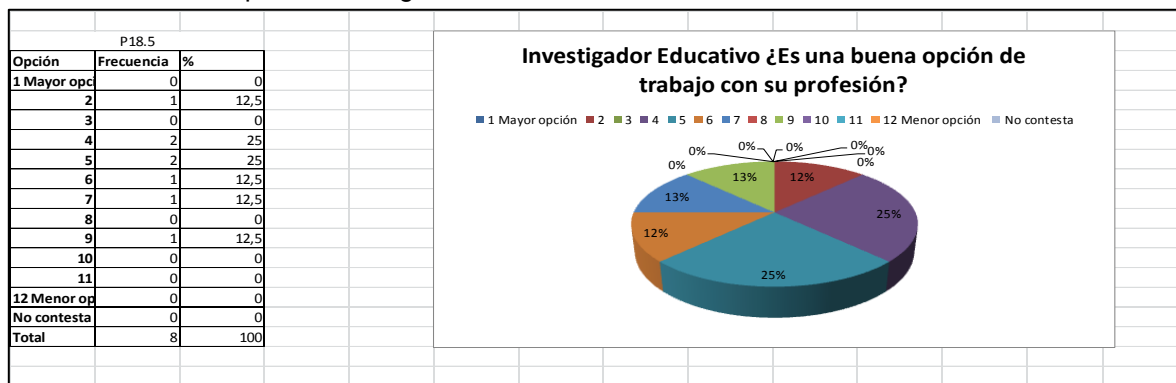
Tabla 15. P. 18.4 Opción: cargo burocrático



Fuente: Encuestas aplicadas a docentes y directivos.

Los docentes no consideran que su título de licenciatura en Educación Básica sea adecuado para ejercer un cargo burocrático, por ello su elección es dispersa y el último puesto (12) es el que tiene un mayor porcentaje el 37.5%, en el puesto 11 está el 25%.

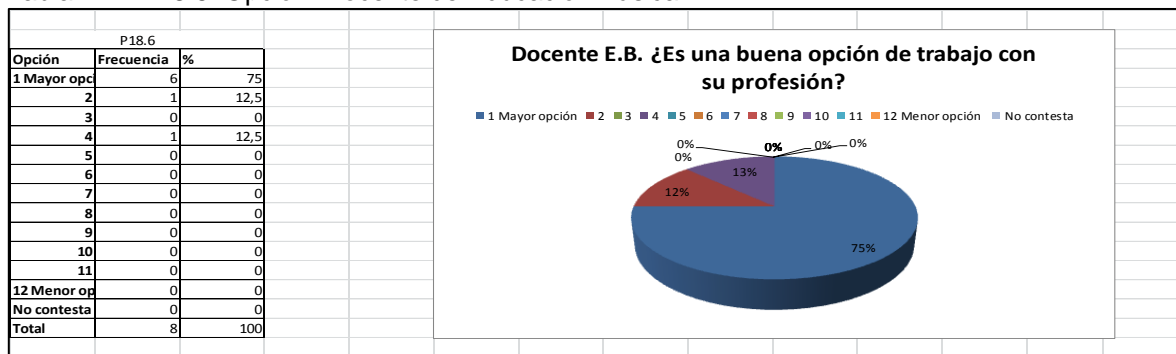
Tabla 16. P. 18.5 Opción: investigador educativo



Fuente: Encuestas aplicadas a docentes y directivos.

La opción de Investigador educativo, es considerada por los encuestados como un campo laboral medianamente adecuado. Pues, lo ubican dentro de las opciones de la 4 a la 7 con mayor frecuencia en el 75%. Los conocimientos adquiridos en la especialización docente y la experiencia siempre serán dos elementos que favorecerán en el trabajo investigativo. Los resultados no están en los primeros lugares como opción quizá porque en nuestro país este trabajo no tiene buena demanda, tampoco es muy difundido, ni frecuente.

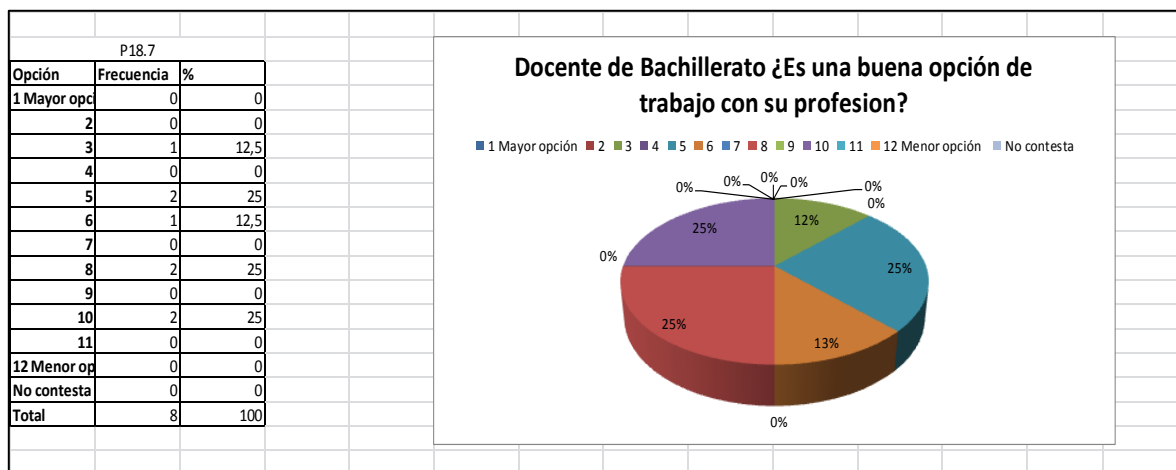
Tabla 17. P. 18.6 Opción: Docente de Educación Básica



Fuente: Encuestas aplicadas a docentes y directivos.

El título de Licenciado/a en Educación Básica es propicio para trabajar como docente dentro de este Nivel Básico de Educación, es por ello que el 75% de los encuestados lo ubican como la máxima opción. Lo que indica un buen nivel de satisfacción dentro de este campo laboral por parte de los titulados.

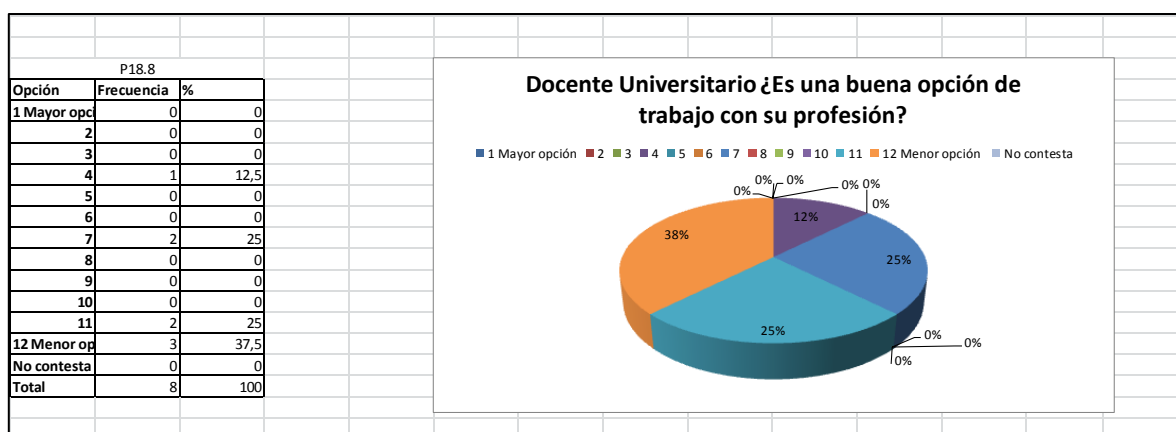
Tabla 18. P. 18.7 Opción: docente de bachillerato



Fuente: Encuestas aplicadas a docentes y directivos.

La opción de ser un docente de Bachillerato está escogida como una alternativa en un nivel intermedio por parte de los encuestados. Es importante recordar que para trabajar dentro del Nivel hay una exigencia, tener un título con especialidad en el campo que se va a laborar, sin embargo, también es una opción que puede desarrollarse ante la falta de profesionales de la Educación, pero no es la más conveniente para alcanzar un buen nivel educativo para los estudiantes.

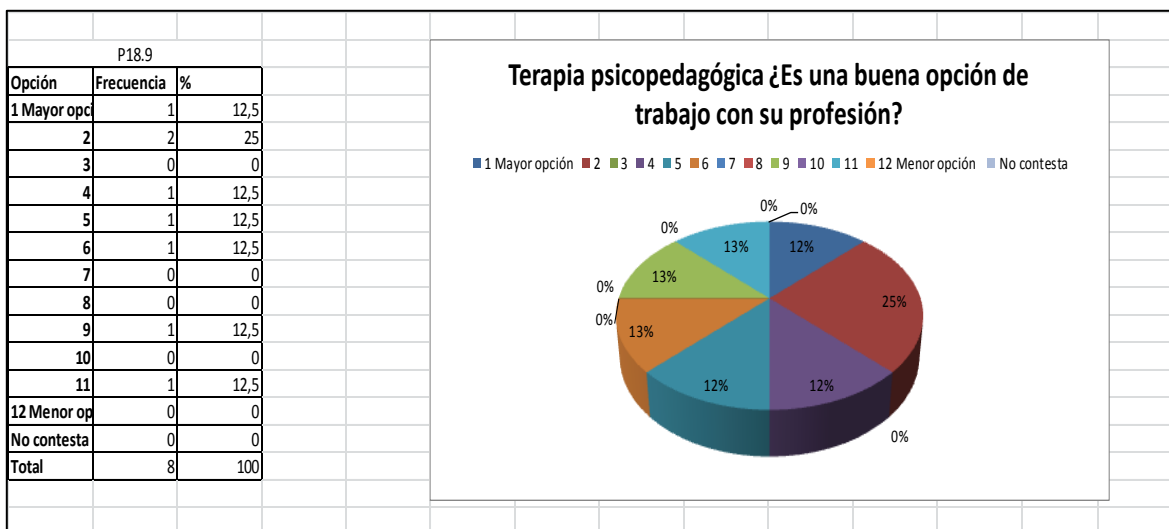
Tabla 19. P. 18.8 Docente Universitario



Fuente: Encuestas aplicadas a docentes y directivos.

Las normas universitarias actuales exigen una preparación óptima de sus docentes, es decir tener títulos de post grado, por tanto no es una opción para docentes de Educación Básica. Los docentes investigados, lo conocen por ello colocan esta opción en los últimos puestos (11 y 12), es decir, sumados los 2 últimos no dan 62.5%.

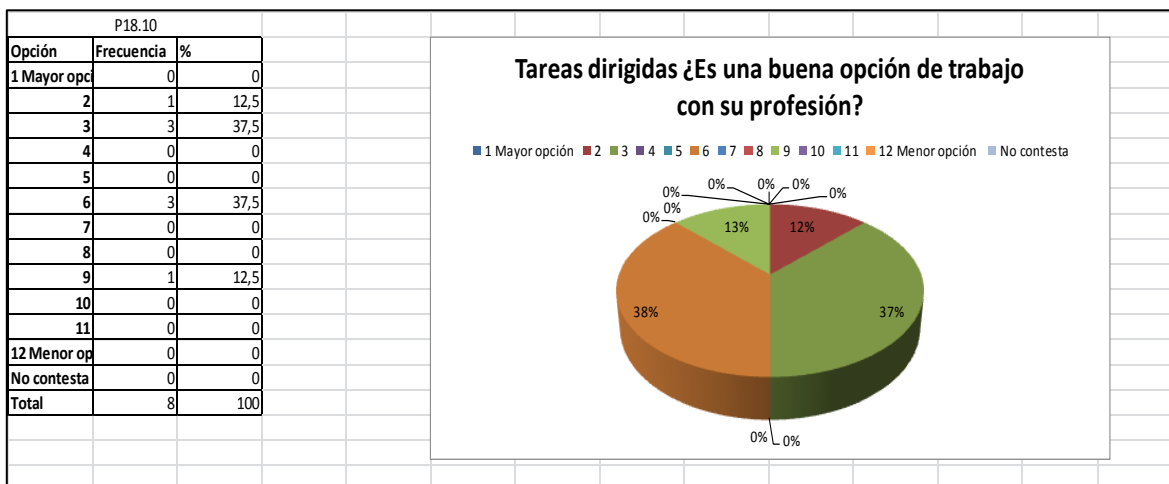
Tabla 20. P. 18.9 Terapia psicopedagógica



Fuente: Encuestas aplicadas a docentes y directivos.

La terapia psicopedagógica, es considerada como una opción de trabajo de parte de los docentes encuestados, pues la mayoría de ellos la ubican en los seis primeros lugares siendo su suma el 75%. La docente que la ubica en primer lugar, es porque su especialidad es de Psicóloga Educativa. Considero que esta opción de trabajo sería muy buena para los titulados, si ellos/as tuvieran los suficientes conocimientos de cómo trabajar en esta área educativa, caso contrario sería perjudicial para los estudiantes que necesitan este servicio.

Tabla 21. P. 18.10. Tareas dirigidas

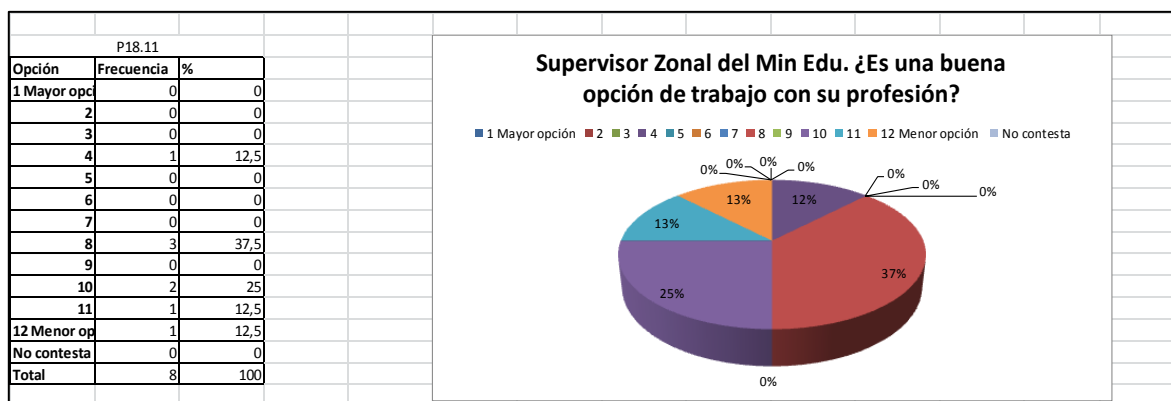


Fuente: Encuestas aplicadas a docentes y directivos.

Tareas dirigidas, como una opción de trabajo dentro de la profesión docente se ubica dentro de los primeros lugares (1 y 2) en un 50%, la mitad de los docentes escogen a este ámbito

educativo como un buena opción para desarrollarla como un medio para mejorar sus recursos económicos. Una docente del grupo encuestado desarrolla esta actividad, a más de su trabajo en la Institución. Posiblemente el otro 50% la ve también como una labor complementaria y no de prioridad.

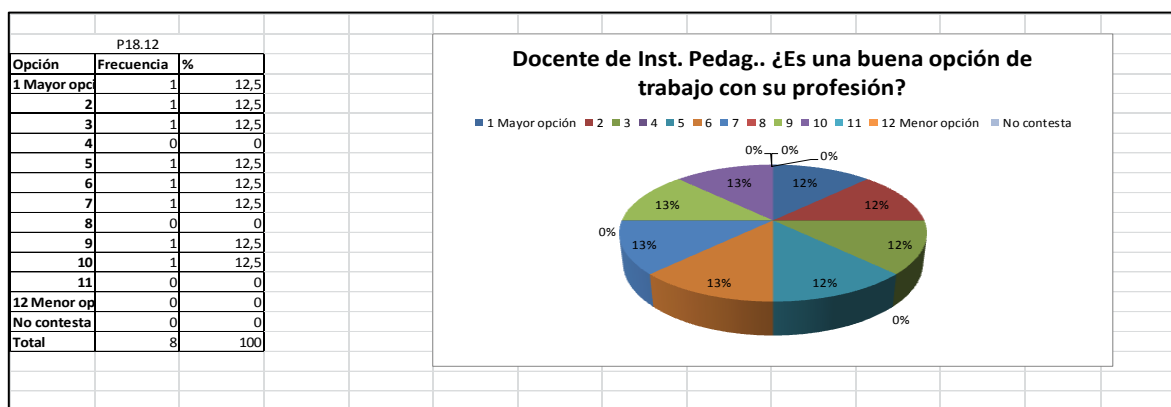
Tabla 22. P. 18.11 Supervisor Zonal del Ministerio de Educación



Fuente: Encuestas aplicadas a docentes y directivos.

El 50% coloca esta opción en las dos últimas opciones. Quizá sea porque esta ocupación está desapareciendo del sistema educativo nacional para dar lugar a nuevos puestos que demandan una preparación mayor y con títulos de cuarto nivel.

Tabla 23. P. 18.12 Docente de Institutos Pedagógicos



Fuente: Encuestas aplicadas a docentes y directivos.

Trabajar en un Instituto Pedagógico, si hubiese sido una opción de trabajo muy buena para quienes poseen un título de licenciatura en Educación Básica, pues los conocimientos y la experiencia en las aulas, hubiesen favorecido positivamente a la orientación de los estudiantes que se están formándose para docentes. Pero al desaparecer el Instituto Pedagógico en

nuestra ciudad y en otros lugares del país y los docentes de los institutos pedagógicos pasar a ser los docentes universitarios, se descarta esta posibilidad. Sin embargo, como se manifestó ya, hubiese sido una buena opción laboral, por ello 62.5% la ubica en los primeros lugares.

3.4 Satisfacción docente

Pregunta 20. Responda a las siguientes cuestiones siguiendo la escala de satisfacción propuesta

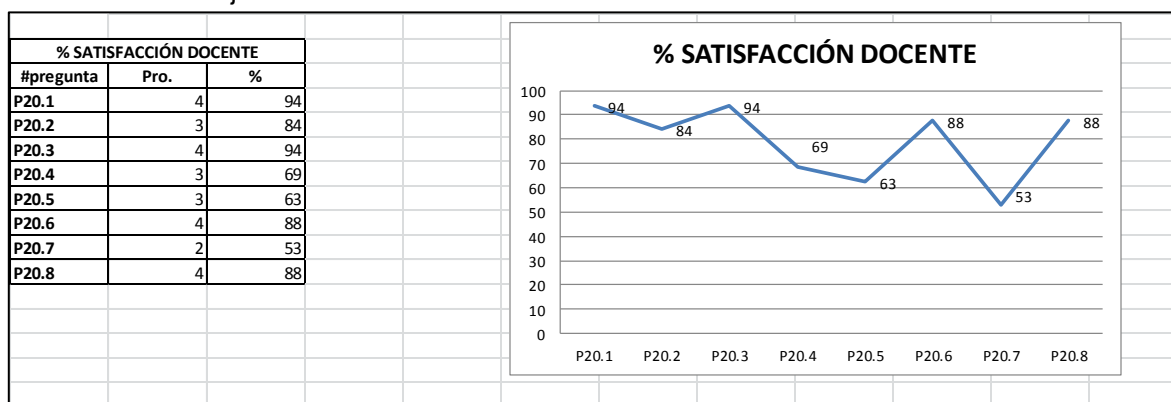
ESCALA DE SATISFACCIÓN			
Muy satisfecho	Medianamente satisfecho	Poco satisfecho	Nada satisfecho
4	3	2	1

Tabla 24. Satisfacción docente

SATISFACCIÓN DOCENTE		Frecuencia			
		1	2	3	4
20.1	Los estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia.			2	6
20.2	El progreso social gracias al ejercicio de la docencia.			6	2
20.3	El prestigio obtenido en el entorno laboral.			3	5
20.4	La posibilidad de ascensos laborales en la institución.	1	3	2	2
20.5	El salario docente acorde con las funciones realizadas.	1	3	4	
20.6	La diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula.		1	3	4
20.7	La posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos.	2	3	3	
20.8	La realización y/o crecimiento personal.		2	2	4

Fuente: Encuestas aplicadas a docentes y directivos.

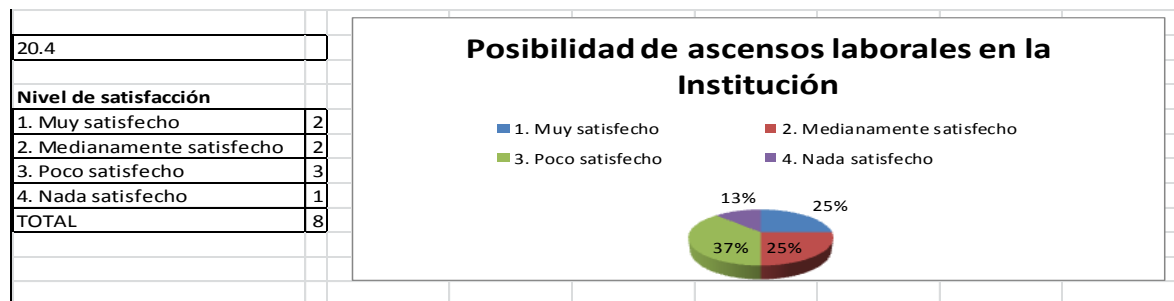
Tabla 25. Porcentajes de satisfacción docente



Fuente: tabulación de resultados de encuestas a docentes y directivos, pág. EVA UTPL.

Dentro del baremo podemos observar que los aspectos del 2.4: *posibilidad de ascensos laborales en la institución*, 2.5: *salario docente acorde con las funciones realizadas* y 2.7: *La posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos*, tienen los puntaje más bajos, de acuerdo a los resultados obtenidos en las encuestas. Es por ello que se realizará un breve análisis de estos aspectos.

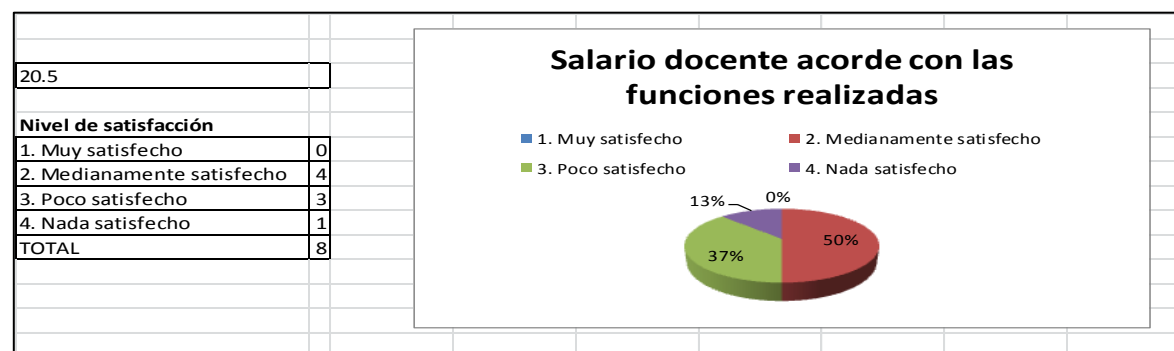
Tabla 26. Posibilidad de ascensos laborales



Fuente: Encuestas aplicadas a docentes y directivos

Los ascensos laborales dentro de la Institución, son escasos y así lo expresan el 50% de los encuestados (poco satisfecho y nada satisfecho). Pues la competitividad que se genera al interior de la Institución entre docentes, es muy notoria. Y los ascensos generalmente están en relación a la formación y aspectos personales. Ahora también debemos considerar que éstos deben estar acordes a la LOEI, es decir, que el docente debe concursar y mejorar su título de licenciatura para lograr ascensos laborales. Por tanto, la licenciatura debe ser considerada como un paso dentro del proceso para un ascenso laboral educativo.

Tabla 27. Nivel de satisfacción con el salario



Fuente: Encuestas aplicadas a docentes y directivos.

El salario docente no está acorde a las funciones realizadas, así lo reflejan los docentes en las encuestas aplicadas, al no estar sus respuestas dentro del nivel óptimo, van desde el

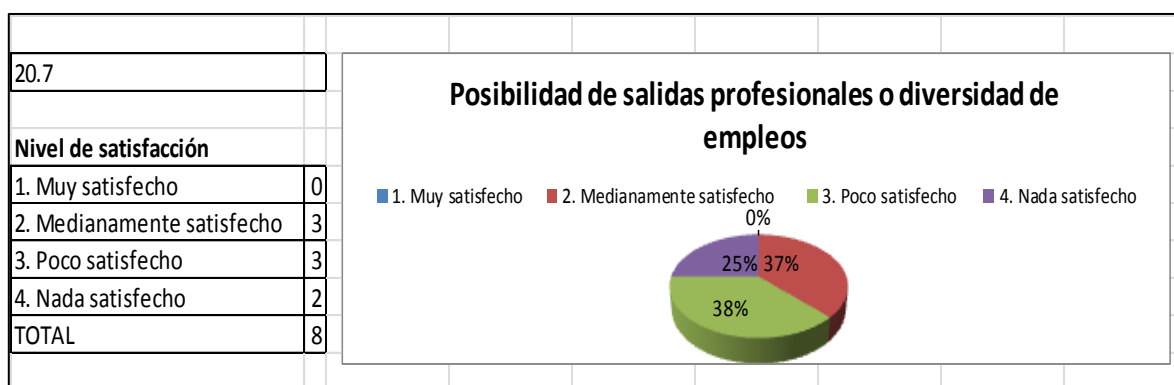
medianamente satisfactorio hasta nada satisfactorio. Predominando el 50% (4) en la respuesta de medianamente satisfactorio. El 37% (3) de encuestados da una respuesta de poco satisfactorio, inclusive existiendo el 13% de nada satisfactorio como respuesta de uno de los investigados/as.

El papel fundamental del docente dentro del ámbito educativo se destaca en los discursos políticos, mientras en sus cargos, han olvidado y tratado con indiferencia al asunto de aportar los recursos suficientes para lograr una moral alta en los maestros. Se han generado grandes expectativas con respecto a su rol, pero su valoración social y gubernamental sigue siendo escasa.

El trabajo se ha incrementado, los docentes debemos responsabilizarnos por nuevas acciones, en un ambiente de desinformación, desconocimiento e inseguridad que traen la nueva reforma.

En la revista *Políticas de Inserción a la docencia en América Latina*, Vaillant, D. (2009) manifiesta que la docencia no atrae a los mejores; quienes acceden a ella, ingresan con los peores historiales educativos; los mejores docentes desertan para optar por tareas con superiores oportunidades y remuneraciones. Otros ingresan a la docencia por no tener otra opción, estudian una carrera, tomando a la docencia como un paso transitorio, mientras esperan una mejor oportunidad de trabajo. Esta es una afirmación que refuerza lo escrito en párrafos anteriores.

Tabla 28. Posibilidad de diversos empleos



Fuente: Encuestas aplicadas a docentes y directivos

También, la posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos no tiene una puntuación alta, el 25% está nada satisfecho, mientras que el 37.5% está poco satisfecho. Esto

se debe a que el título obtenido, no brinda muchas oportunidades en otros ámbitos; es propiamente para trabajar en la docencia. Sin embargo, es importante considerar a la licenciatura como un paso o un eslabón de ascenso necesario para proseguir estudios y lograr oportunidades más altas dentro del campo educativo.

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

A continuación el análisis de las preguntas del apartado “B” de las encuestas aplicadas tanto a los Docentes como a sus Directivos.

Para efectuar este análisis comparativo, extraemos los cuadros estadísticos de resumen de las respuestas dadas por los Docentes y los Directivos, las mismas que nos sirven para establecer una referencia del estado en que se encuentran las tareas de los docentes, mediante la comparación y el establecimiento de un promedio de entre estos dos resultados.

Para esta operación tomamos los porcentajes obtenidos de cada una de las preguntas dándonos un resultado que nos permite comprender los aspectos que requieren mayor atención por parte de los Docentes como los orientadores del aprendizaje y de los Directivos como líderes centrados en el aprendizaje de los estudiantes.

3.5.1 Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado

Tabla 29. Aspectos metodológicos investigados

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

Fuente:
Progra
ma
Nacion

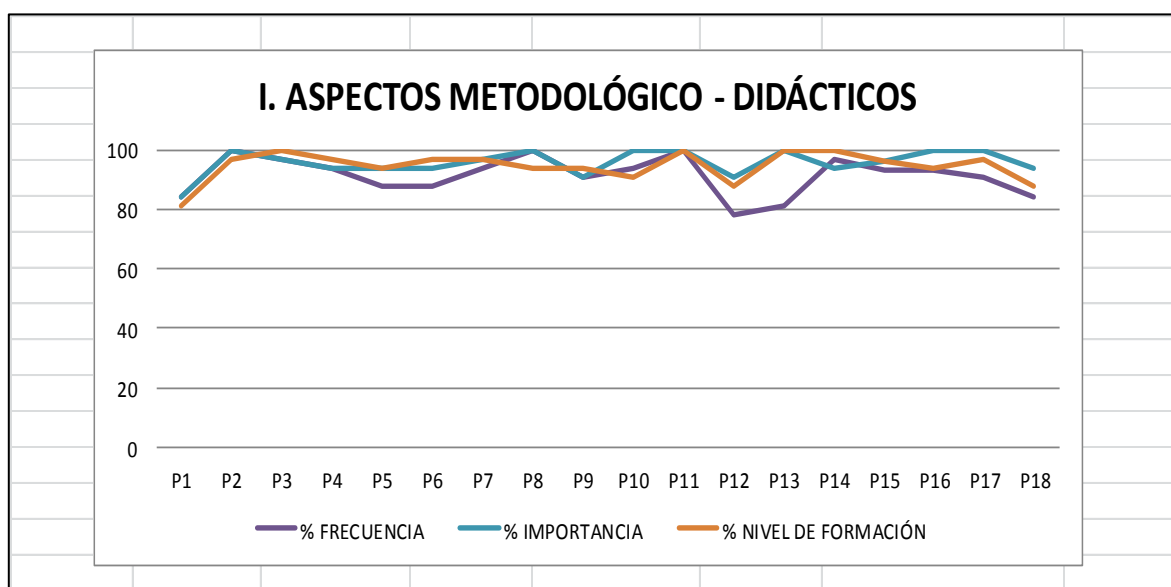
al de Investigación. UTPL

Tabla 30. Resultados sobre aspectos metodológicos

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	3	84	3	84	3	81
P2	4	100	4	100	4	97
P3	4	97	4	97	4	100
P4	4	94	4	94	4	97
P5	4	88	4	94	4	94
P6	4	88	4	94	4	97
P7	4	94	4	97	4	97
P8	4	100	4	100	4	94
P9	4	91	4	91	4	94
P10	4	94	4	100	4	91
P11	4	100	4	100	4	100
P12	3	78	4	91	4	88
P13	3	81	4	100	4	100
P14	4	97	4	94	4	100
P15	4	93	4	96	4	96
P16	4	93	4	100	4	94
P17	4	91	4	100	4	97
P18	3	84	4	94	4	88

Fuente: Encuestas aplicadas a docentes y directivos.

Tabla 31. Respuestas de los docentes:



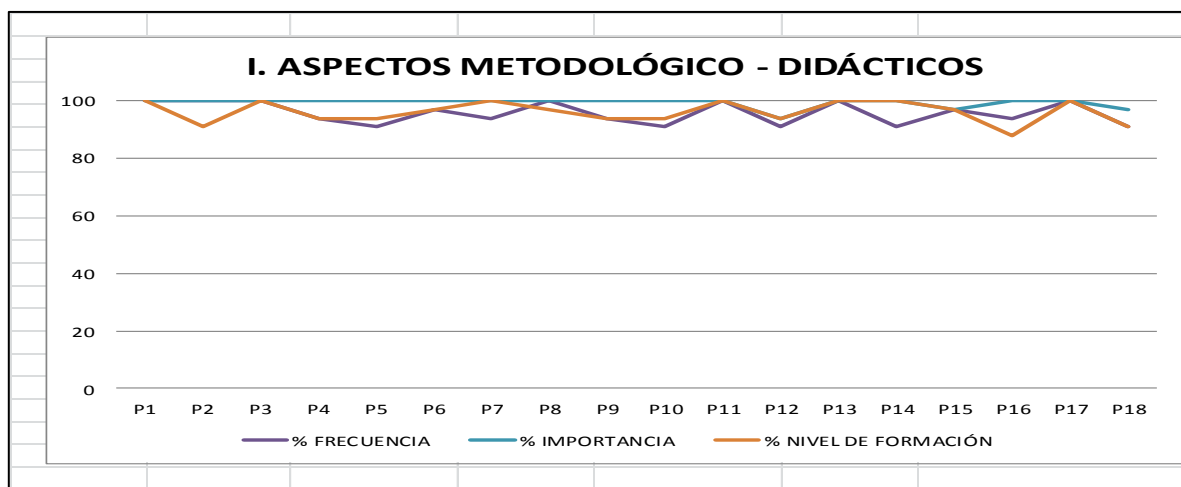
Fuente: tabulación de resultados de encuestas a docentes y directivos, pág. EVA.

Tabla 32. Respuestas de directivos

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	4	100	4	100	4	100
P2	4	100	4	100	4	91
P3	4	100	4	100	4	100
P4	4	94	4	100	4	94
P5	4	91	4	100	4	94
P6	4	97	4	100	4	97
P7	4	94	4	100	4	100
P8	4	100	4	100	4	97
P9	4	94	4	100	4	94
P10	4	91	4	100	4	94
P11	4	100	4	100	4	100
P12	4	91	4	94	4	94
P13	4	100	4	100	4	100
P14	4	91	4	100	4	100
P15	4	97	4	97	4	97
P16	4	94	4	100	4	88
P17	4	100	4	100	4	100
P18	4	91	4	97	4	91

Fuente: Encuestas aplicadas a docentes y directivos

Tabla 33. Representación gráfica de respuestas de directivos



Fuente: tabulación de resultados de encuestas a docentes y directivos, pág. EVA.

CUADRO COMPARATIVO DE RESULTADOS

El cuadro ubicado en la parte inferior, es el resultado de los promedios obtenidos entre las respuestas dadas, con respecto a las tareas que realiza el docente, en el ámbito metodológico-didáctico. Alcanzando al porcentaje de 89% la Pregunta. 12 que corresponde a: realizar

actividades educativas extracurriculares con los alumnos; siendo ésta la que tiene el puntaje más bajo; sin embargo, este porcentaje no representa un problema, ante los Directivos ni los Docentes debido es un porcentaje del 11%, es relativamente bajo y con mayores posibilidades de superarse, sobre todo, porque los docentes trabajamos ahora por las tardes y hemos implementado actividades extracurriculares con nuestros estudiantes, practicando una norma educativa.

Tabla 34. Cuadro comparativo de resultados de docentes y directivos

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE										RESULTADOS				
1. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDÁCTICOS														
	FRECUENCIA			IMPORTANCIA			NIVEL DE FORMACION			PROMEDIOS				
# Pregunta	% directivos	% docentes	promedio	% directivos	% docentes	promedio	% directivos	% docentes	promedio	# Pregunta	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE FORMACION	PROMEDIO GENERAL
P1	100	84	92	100	84	92	100	81	91	P1	92	92	91	92
P2	100	100	100	100	100	100	100	97	98	P2	100	100	98	99
P3	100	97	99	100	97	99	100	100	100	P3	99	99	100	99
P4	94	94	94	100	94	97	100	97	98	P4	94	97	98	96
P5	91	88	90	100	94	97	100	94	97	P5	90	97	97	94
P6	97	88	93	100	94	97	100	97	98	P6	93	97	98	96
P7	94	94	94	100	97	99	100	97	98	P7	94	99	98	97
P8	100	100	100	100	100	100	100	94	97	P8	100	100	97	99
P9	94	91	93	100	91	96	100	94	97	P9	93	96	97	95
P10	91	94	93	100	100	100	100	91	95	P10	93	100	95	96
P11	100	100	100	100	100	100	100	100	100	P11	100	100	100	100
P12	91	78	85	94	91	93	94	88	91	P12	85	93	91	89
P13	90	81	86	100	100	100	100	100	100	P13	86	100	100	95
P14	91	97	94	100	94	97	100	100	100	P14	94	97	100	97
P15	97	93	95	97	96	97	97	96	97	P15	95	97	97	96
P16	94	93	94	100	100	100	100	94	97	P16	94	100	97	97
P17	100	91	96	100	100	100	100	97	98	P17	96	100	98	98
P18	91	84	88	97	94	96	97	88	92	P18	88	96	92	92

Fuente: Encuestas aplicadas a docentes y directivos.

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

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE

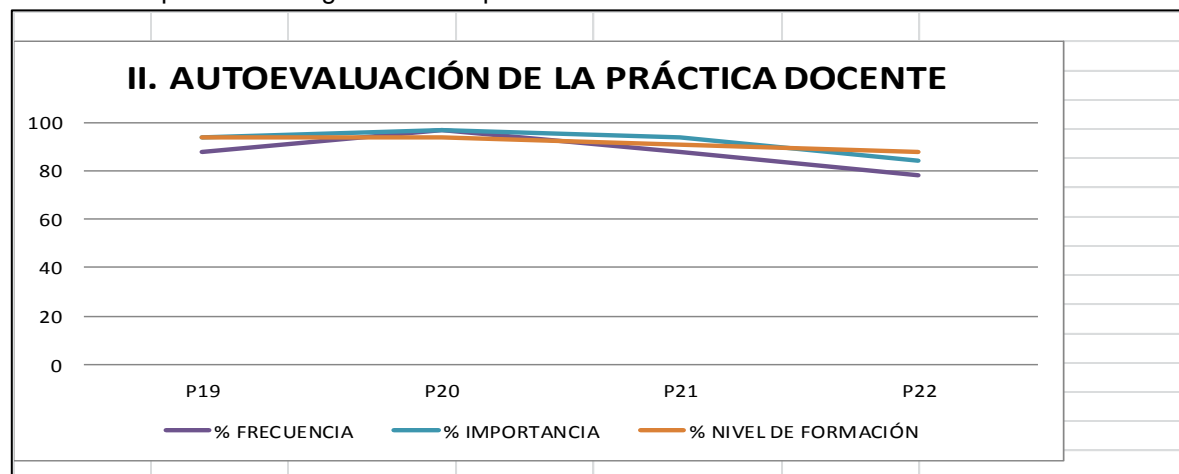
19	Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia
20	Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos
21	Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales
22	Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa

Tabla 35. Respuestas de los docentes sobre la autoevaluación de su práctica

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	4	88	4	94	4	94
P20	4	97	4	97	4	94
P21	4	88	4	94	4	91
P22	3	78	3	84	4	88

Fuente: Encuestas aplicadas a docentes.

Tabla 36. Representación gráfica de respuestas de los docentes

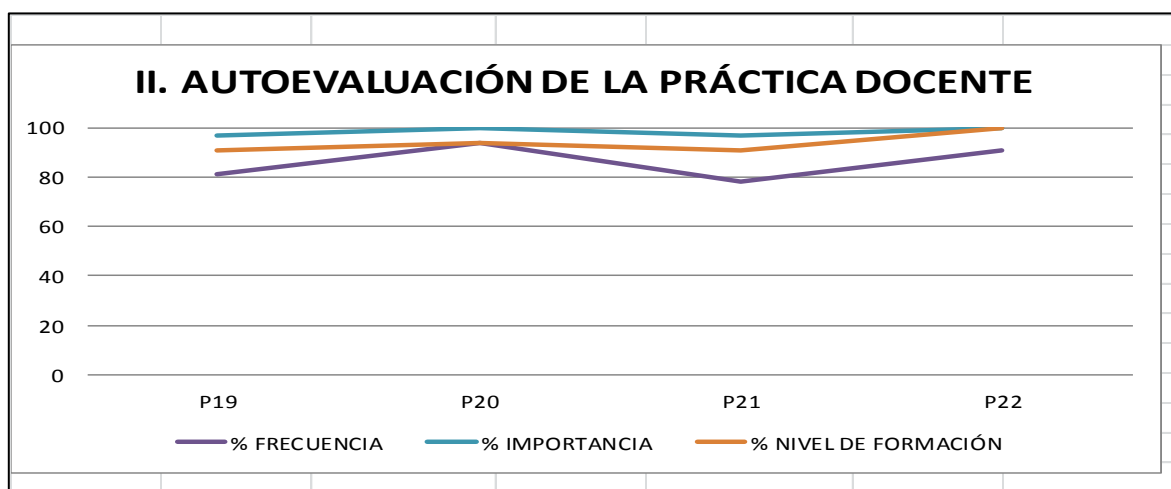


Fuente: tabulación de resultados de encuestas a docentes y directivos, pág. EVA.

Tabla 37. Respuestas de los directivos

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	3	81	4	97	4	91
P20	4	94	4	100	4	94
P21	3	78	4	97	4	91
P22	4	91	4	100	4	100

Fuente: Encuestas aplicadas a directivos.



Fuente: tabulación de resultados de encuestas a docentes y directivos, pág. EVA.

Tabla 68. Cuadro comparativo de resultados de docentes y directivos

AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE														
# Pregunta	FRECUENCIA			IMPORTANCIA			NIVEL DE FORMACIÓN			RESULTADOS				
	DIRECTIVOS	DOCENTES	% PROMEDIO	DIRECTIVOS	DOCENTES	% PROMEDIO	DIRECTIVOS	DOCENTES	% PROMEDIO	PREGUNTA	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE FORMACIÓN	PROMEDIO GENERAL
P19	81	88	85	97	94	95	91	94	92	P19	85	95	92	91
P20	94	97	95	100	97	99	94	94	94	P20	95	99	94	96
P21	78	88	83	97	94	95	91	91	91	P21	83	95	91	90
P22	91	78	84	100	84	92	100	88	94	P22	84	92	94	90

Fuente: Encuestas aplicadas a docentes y directivos

Los porcentajes que dan como resultado de la Evaluación de la práctica docente, tienen un buen nivel, por tanto, no son motivo de estudio. Especialmente ahora que ha mejorado nuestro sistema de evaluación educativa a nivel escolar, caracterizándose ésta por ser integral y permanente; dirigida a todos los integrantes de la comunidad educativa. La autoevaluación de la práctica docente irá mejorando a medida que la vayamos practicando de una manera consciente y responsable.

3.5.3 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA

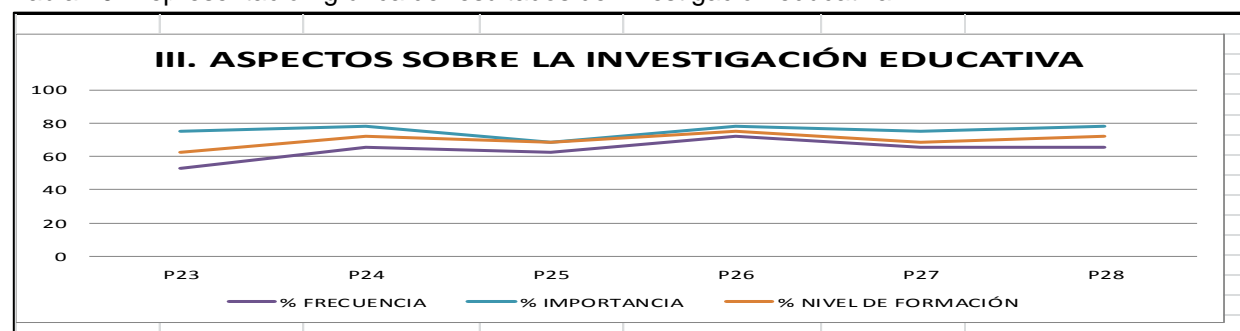
23	Conducir investigaciones relacionadas a su labor
24	Participar en proyectos de investigación e innovación educativa
25	Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora
26	Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados
27	Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos
28	Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención

Tabla 39. Porcentajes alcanzados en aspectos de investigación educativa (directivos)

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	2	53	3	75	3	63
P24	3	66	3	78	3	72
P25	3	63	3	69	3	69
P26	3	72	3	78	3	75
P27	3	66	3	75	3	69
P28	3	66	3	78	3	72

Fuente: Encuestas aplicadas a docentes y directivos

Tabla 40. Representación gráfica de resultados de investigación educativa



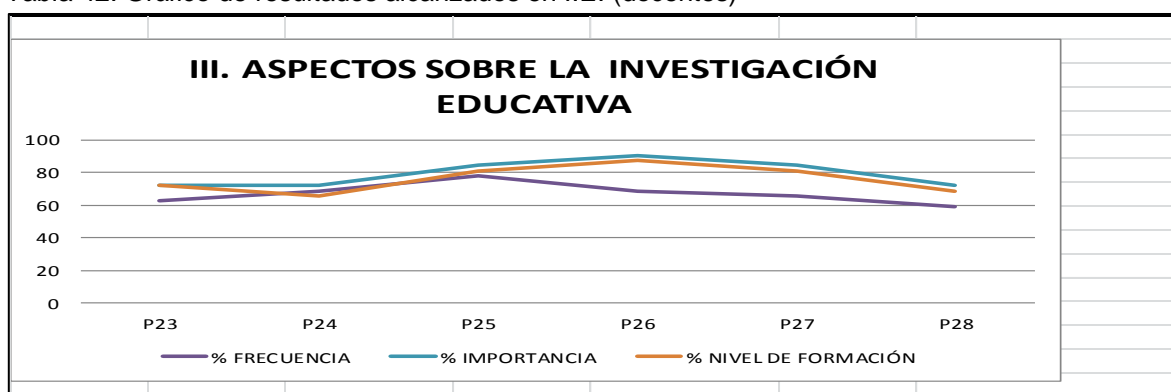
Fuente: tabulación de resultados de encuestas a docentes y directivos, pág. EVA.

Tabla 41. Resultados sobre investigación educativa (docentes)

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	3	63	3	72	3	72
P24	3	69	3	72	3	66
P25	3	78	3	84	3	81
P26	3	69	4	91	4	88
P27	3	66	3	84	3	81
P28	2	59	3	72	3	69

Fuente: Encuestas aplicadas a docentes y directivos

Tabla 42. Gráfico de resultados alcanzados en I.E. (docentes)



Fuente: tabulación de resultados de encuestas a docentes, pág. EVA.

Tabla 47. Cuadro de relación de resultados entre docentes y directivos. Promedio de I.E.

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA														
# Pregunta	% FRECUENCIA			% IMPORTANCIA			% NIVEL DE FORMACIÓN			RESULTADOS				
PREGUNTA	DIRECTIVOS	DOCENTES	% PROMEDIO	DIRECTIVOS	DOCENTES	% PROMEDIO	DIRECTIVOS	DOCENTES	% PROMEDIO	PREGUNTAS	% FRECUENCIA	% IMPORTANCIA	% NIVEL DE FORMACIÓN	PROMEDIO GENERAL
P23	53	63	58	75	72	73	63	72	67	P23	58	73	67	66
P24	66	69	67	78	72	75	72	66	69	P24	67	75	69	70
P25	63	78	70	69	84	77	69	81	75	P25	70	77	75	74
P26	72	69	70	78	91	84	75	88	81	P26	70	84	81	79
P27	66	66	66	75	84	80	69	81	75	P27	66	80	75	73
P28	66	59	63	78	72	75	72	69	70	P28	63	75	70	69

Fuente: Encuestas aplicadas a docentes y directivos

En el cuadro comparativo de respuestas de Directivos y de Docentes, se puede observar que **P.23**; que corresponde a: **Conducir investigaciones relacionadas con su labor**, es la que

tiene el puntaje más bajo y al obtener el promedio de la frecuencia, importancia y nivel de formación, continua con el puntaje bajo de **66%**.

Lo que nos lleva a reflexionar sobre nuestro desempeño docente en cuanto a trabajar en base a la realidad educativa y al contexto escolar, con datos reales para solventar necesidades de nuestros estudiantes, comunidad educativa y comunidad general. Es importante reconocer que los docentes necesitamos de los conocimientos, destrezas y competencias pertinentes para poder desempeñarnos eficazmente dentro de la investigación educativa en nuestra labor educativa diaria. Además, se requieren de recursos adicionales (dinero, tiempo, ideas, etc.) y una importante motivación.

Tener Directivos que cambien su rol de administradores a un liderazgo centrado en el aprendizaje, que es la meta que actualmente se persigue. Esta implementación es una tarea difícil, pero hay que trabajar en las habilidades de todos los actores educativos y realizar, así, este cambio cultural que tanto se necesita y que debe partir desde las aulas universitarias para aplicarlas en nuestros trabajos.

Una idea que fortalece y argumenta mejor la importancia y el nivel de formación que debemos alcanzar los docentes en investigación educativa es la de las autoras: Claudia Lucía Ordóñez, Ed. D Profesora Asociada y Carolina Castaño Rodríguez, M. Ed., que trabajan para el Ministerio de Educación del Ecuador (2011) para el Programa de Formación Continua del Magisterio Fiscal, cuando manifiestan en la presentación del documento de Pedagogía y Didáctica lo siguiente:

...“las decisiones que tomamos generalmente estén basadas en nuestras propias ideas y experiencias previas sobre el aprendizaje y las disciplinas.

Si deseamos realizar cambios en nosotros mismos y en nuestras aulas de clase, es necesario revisar no solamente lo que hacemos actualmente, sino estas ideas y experiencias personales; además es necesario conocer la forma como la investigación ha logrado describir el aprendizaje humano. Esto, sumado a la comprensión de las problemáticas a las que se enfrentan las personas en sus contextos y el ser humano como especie en su planeta, debe proveer las bases para la construcción de formas más efectivas de manejar las disciplinas académicas y de ayudar a los niños y jóvenes a prepararse para actuar en la vida real.”(p. 9)

3.5.4 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado

Preguntas aplicadas (29-38):

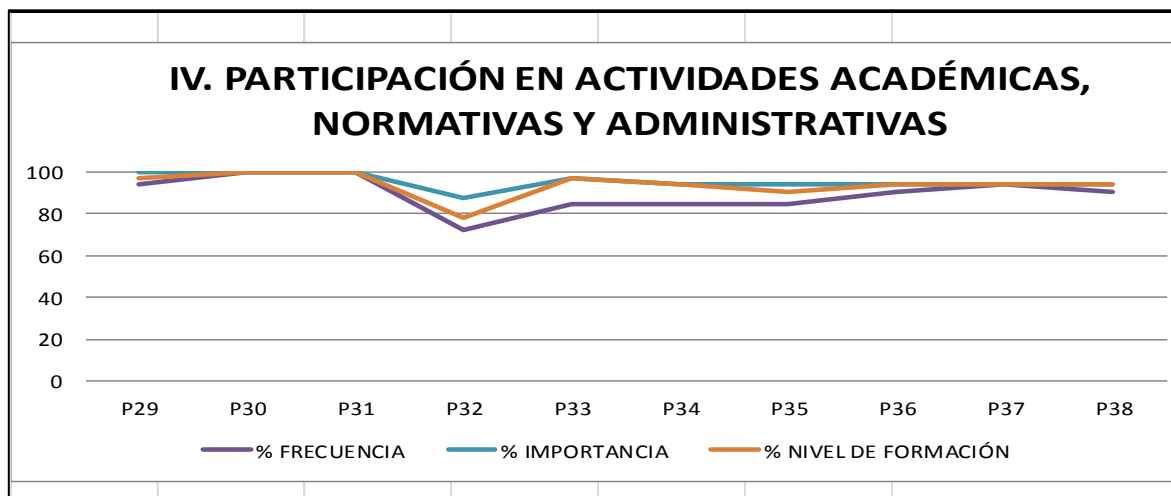
29	Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular
30	Participar en Juntas de Profesores
31	Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones
32	Ejercer funciones administrativas
33	Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe
34	Estudiar la realidad local y nacional
35	Colaborar en la organización y gestión del Centro Educativo
36	Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales
37	Elaborar reglamentos internos de las comisiones
38	Conocer y aplicar el Código de Convivencia

Tabla 48. Respuestas de los directivos

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	4	94	4	100	4	97
P30	4	100	4	100	4	100
P31	4	100	4	100	4	100
P32	3	72	4	88	3	78
P33	3	84	4	97	4	97
P34	3	84	4	94	4	94
P35	3	84	4	94	4	91
P36	4	91	4	94	4	94
P37	4	94	4	94	4	94
P38	4	91	4	94	4	94

Fuente: Encuestas aplicadas a docentes y directivos.

Tabla 44. Gráfico de resultados alcanzados en participación en actividades académicas, normativas y administrativas



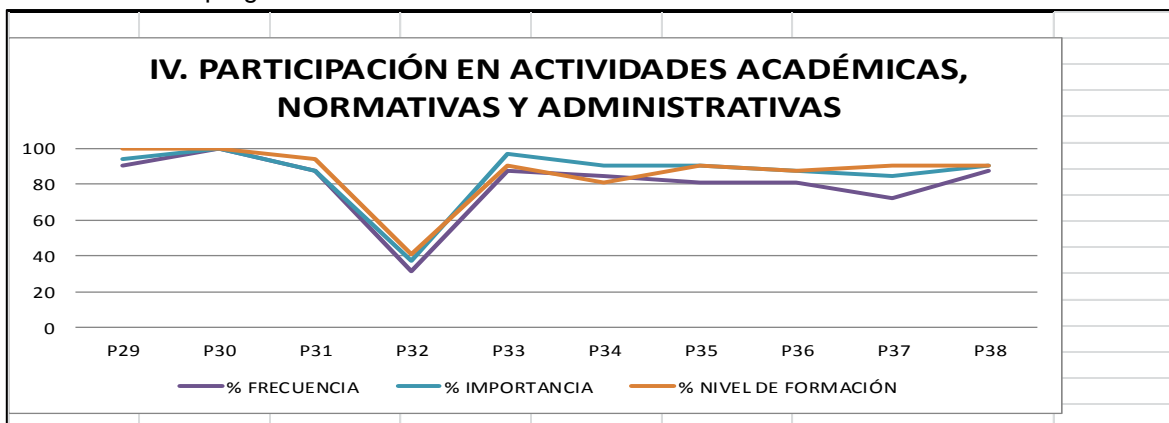
Fuente: tabulación de resultados de encuestas a docentes y directivos, pág. EVA.

Tabla 45. Respuestas de los docentes titulados

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	4	91	4	94	4	100
P30	4	100	4	100	4	100
P31	4	88	4	88	4	94
P32	1	31	2	38	2	41
P33	4	88	4	97	4	91
P34	3	84	4	91	3	81
P35	3	81	4	91	4	91
P36	3	81	4	88	4	88
P37	3	72	3	84	4	91
P38	4	88	4	91	4	91

Fuente: Encuestas aplicadas a docentes y directivos

Tabla 46. De las preguntas: 29 a la 38



Fuente: tabulación de resultados de encuestas a docentes y directivos, pág. EVA.

Tabla 47. Cuadro comparativo entre respuestas de directivos y docentes

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS														
# Pregunta	% FRECUENCIA			% IMPORTANCIA			% NIVEL DE FORMACIÓN			PROMEDIOS				
	DIRECTIVOS	DOCENTES	PROMEDIO	DIRECTIVOS	DOCENTES	PROMEDIO	DIRECTIVOS	DOCENTES	PROMEDIO	# Pregunta	% FRECUENCIA	% IMPORTANCIA	% NIVEL DE FORMACIÓN	PROMEDIO GENERAL
P29	94	91	92	100	94	97	97	100	98	P29	92	97	98	96
P30	100	100	100	100	100	100	100	100	100	P30	100	100	100	100
P31	100	88	94	100	88	94	100	94	97	P31	94	94	97	95
P32	72	31	52	88	38	63	78	41	59	P32	52	63	59	58
P33	84	88	86	97	97	97	97	91	94	P33	86	97	94	92
P34	84	84	84	94	91	92	94	81	88	P34	84	92	88	88
P35	84	81	83	94	91	92	91	91	91	P35	83	92	91	89
P36	91	81	86	94	88	91	94	88	91	P36	86	91	91	89
P37	94	72	83	94	84	89	94	91	92	P37	83	89	92	88
P38	91	88	89	94	91	92	94	91	92	P38	89	92	92	91

Fuente: Encuestas aplicadas a docentes y directivos

Al comparar entre las respuestas dadas por los directivos y docentes encuestados, podemos observar que la P.32; correspondiente a: *ejercer funciones administrativas*, es la que alcanza un porcentaje de 58%, la más baja dentro de la categoría: Participación en actividades académicas, normativas y administrativas.

Este resultado quizá se deba a la falta de: trabajo en equipo, falta de descentralización y a la toma de decisiones en equipo, donde cada uno de los miembros del centro educativo tiene sus responsabilidades dentro la comunidad educativa.

Para apoyar este argumento tomo ideas de Michael Fullan, quien considera que:

El desarrollo de las capacidades individuales, el trabajo en equipo y la pasión por la profesión son claves para la innovación educativa. Además, presenta a la escuela como una comunidad para el aprendizaje, donde la participación es fundamental en la implementación del cambio. El experto destaca el empoderamiento que debieran tener los profesores al interior de sus comunidades. Promueve, así una «reculturización» interna de las escuelas, lo que significa reflexionar en torno a las prácticas docentes, con énfasis en la innovación y colaboración entre profesores y directivos. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012, pp. 99)

Es necesario también enfocarnos en el aspecto legal educativo para comprender cuáles son las funciones y competencias que corresponden a cada miembro de la Comunidad Educativa donde se labora, es decir que el docente tiene sus propias funciones en relación a los Directivos que cumplen funciones de tipo administrativo.

“Los docentes fiscales que accedan a cargos directivos de rectores y directores, deberán acreditar por lo menos la categoría “D”. Serán declarados en comisión de servicios sin sueldo, y el tiempo que estén en la función directiva contará para el ascenso de categoría en la carrera educativa fiscal” (Ministerio de Educación del Ecuador, Marco Legal Educativo, Art. 109, pp. 106). Por ser un tema de carácter legal, en donde debemos cumplir y trabajar según la normativa, no será motivo de estudio de esta tesis.

3.5.5 Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado

Interacción profesores, padres de familia y comunidad

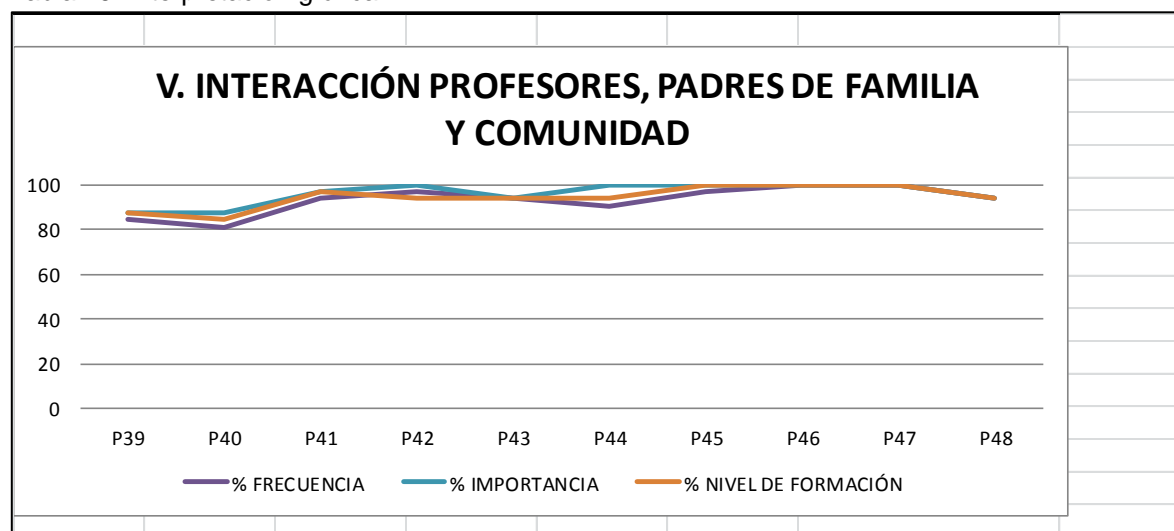
39	Promover acciones de relación con la comunidad
40	Colaborar en programas de desarrollo comunitario
41	Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes
42	Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución
43	Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos
44	Conocer el entorno social de los estudiantes
45	Organizar eventos de integración dentro de la Institución
46	Participar en programas sociales dentro de la Institución (Día de la familia, campeonato de deportes)
47	Atender a los representantes legales de los estudiantes
48	Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar

Tabla 48. Respuestas de los directivos:

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	3	84	4	88	4	88
P40	3	81	4	88	3	84
P41	4	94	4	97	4	97
P42	4	97	4	100	4	94
P43	4	94	4	94	4	94
P44	4	91	4	100	4	94
P45	4	97	4	100	4	100
P46	4	100	4	100	4	100
P47	4	100	4	100	4	100
P48	4	94	4	94	4	94

Fuente: Encuestas aplicadas a docentes y directivos

Tabla 49. Interpretación gráfica



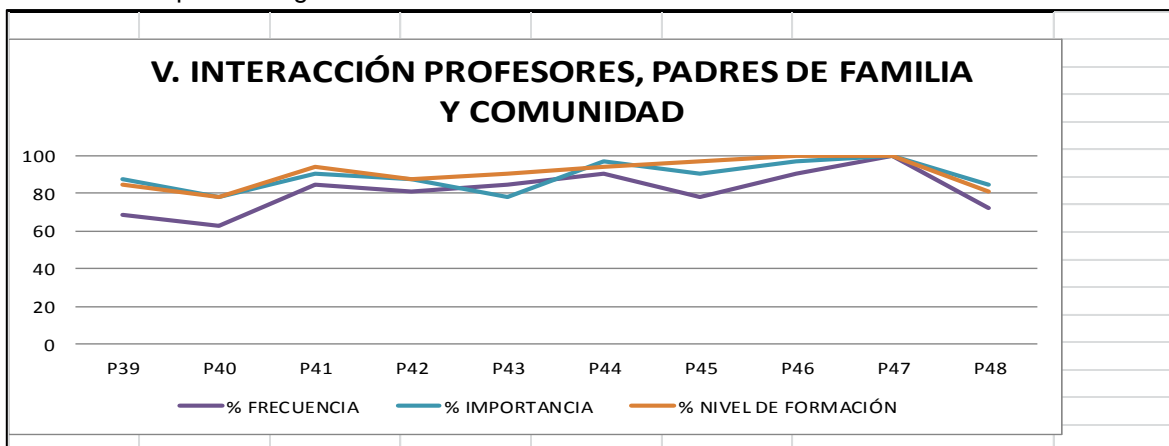
Fuente: tabulación de resultados de encuestas a docentes y directivos, pág. EVA.

Tabla 50. Respuestas de los docentes

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	3	69	4	88	3	84
P40	3	63	3	78	3	78
P41	3	84	4	91	4	94
P42	3	81	4	88	4	88
P43	3	84	3	78	4	91
P44	4	91	4	97	4	94
P45	3	78	4	91	4	97
P46	4	91	4	97	4	100
P47	4	100	4	100	4	100
P48	3	72	3	84	3	81

Fuente: Encuestas aplicadas a docentes y directivos.

Tabla 51. Interpretación gráfica



Fuente: tabulación de resultados de encuestas a docentes y directivos, pág. EVA.

Tabla 52. Cuadro comparativo y resultados entre respuestas de docentes y directivos

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD															
# Pregunta	% FRECUENCIA			% IMPORTANCIA			% NIVEL DE FORMACIÓN			PROMEDIOS	# Pregunta	% FRECUENCIA	% IMPORTANCIA	% NIVEL DE FORMACIÓN	% PROMEDIO GENERAL
	DIRECTIVOS	DOCENTES	PROMEDIO	DIRECTIVOS	DOCENTES	PROMEDIO	DIRECTIVOS	DOCENTES	PROMEDIO						
P39	84	69	77	88	88	88	88	84	86	P39	77	88	86	84	
P40	81	63	72	88	78	83	84	78	81	P40	72	83	81	79	
P41	94	84	89	97	91	94	97	94	96	P41	89	94	96	93	
P42	97	81	89	100	88	94	94	88	91	P42	89	94	91	91	
P43	94	84	89	94	78	86	94	91	93	P43	89	86	93	89	
P44	91	91	91	100	97	99	94	94	94	P44	91	99	94	94	
P45	97	78	87	100	91	96	100	97	99	P45	87	96	99	94	
P46	100	91	96	100	97	99	100	100	100	P46	96	99	100	98	
P47	100	100	100	100	100	100	100	100	100	P47	100	100	100	100	
P48	94	72	83	94	84	89	94	81	88	P48	83	89	88	86	

Fuente: Encuestas aplicadas a docentes y directivos

En un 79% los docentes colaboran con los programas de desarrollo comunitario, así lo dan a conocer; quizá la razón principal es que las cuatro instituciones educativas en donde fueron aplicadas las encuestas se encuentran dentro de la Ciudad de Cuenca, formando parte de un barrio o espacio donde falta una organización de tipo comunitario, en donde las personas viven de manera individualista y hasta se podría decir que no se conocen. Este es un aspecto que falta mejorar dentro de nuestros centros educativos, la relación con las personas que conforman

el contexto donde está enmarcada la escuela. Para ser solidarios a nivel comunitario y conocer la realidad social, económica de donde provienen nuestros estudiantes.

3.5.6 Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo

Profesores y trabajo en equipo

49	Realizar reuniones de planificación con otros docentes
50	Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas)
51	Participar en sesiones de trabajo
52	Trabajar en proyectos curriculares en equipo
53	Participar en Círculos de Estudio

Tabla 53. Respuestas de los directivos

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	4	91	4	97	4	91
P50	4	94	4	94	4	94
P51	4	100	4	100	4	100
P52	4	100	4	100	4	100
P53	4	100	4	100	4	100

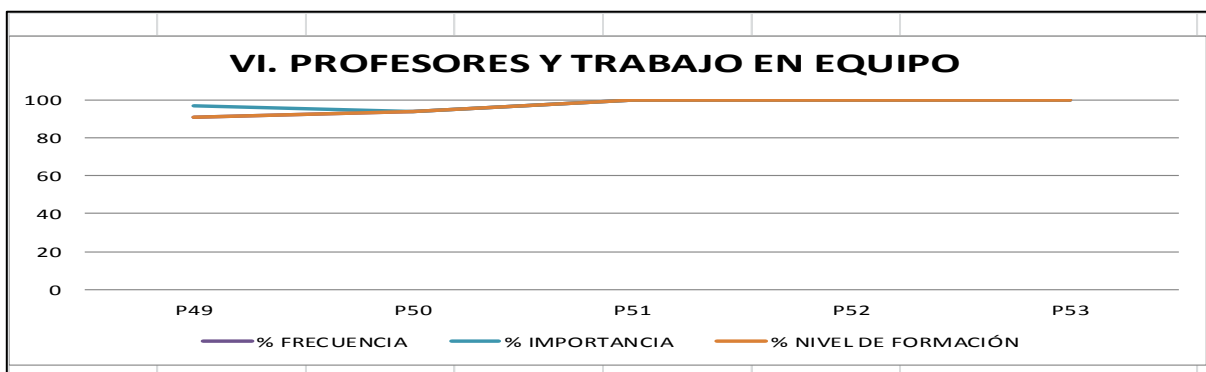
Fuente: Encuestas aplicadas a docentes y directivos

Tabla 54. Respuestas de los docentes encuestados

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	3	75	4	91	4	97
P50	3	84	4	88	4	88
P51	4	94	4	97	4	97
P52	3	78	4	94	4	94
P53	3	72	4	97	4	97

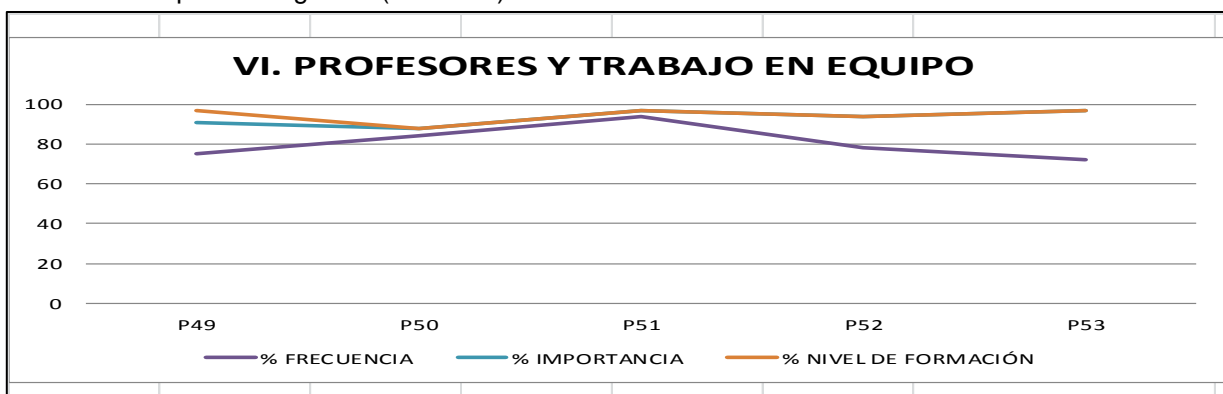
Fuente: Encuestas aplicadas a docentes y directivos

Tabla 9. Interpretación gráfica de profesores y trabajo en equipo (directivos)



Fuente: tabulación de resultados de encuestas a docentes y directivos, pág. EVA.

Tabla 56. Interpretación gráfica (docentes)



Fuente: tabulación de resultados de encuestas a docentes y directivos, pág. EVA.

Tabla 57. Cuadro comparativo y de resultados

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO														
# Pregunta	% FRECUENCIA			% IMPORTANCIA			% NIVEL DE FORMACIÓN			PROMEDIOS				
	DIRECTIVOS	DOCENTES	PROMEDIO	DIRECTIVOS	DOCENTES	PROMEDIO	DIRECTIVOS	DOCENTES	PROMEDIO	# Pregunta	% FRECUENCIA	% IMPORTANCIA	% NIVEL DE FORMACIÓN	% PROMEDIO GENERAL
P49	91	75	83	97	91	94	91	97	94	P49	83	94	94	90
P50	94	84	89	94	88	91	94	88	91	P50	89	91	91	90
P51	100	94	97	100	97	99	100	97	99	P51	97	99	99	98
P52	100	78	89	100	94	97	100	94	97	P52	89	97	97	94
P53	100	72	86	100	97	99	100	97	99	P53	86	99	99	94

Fuente: Encuestas aplicadas a docentes y directivos.

Los literales 49 y 50, son los que alcanzan los porcentajes más bajos en el ámbito de los profesores y el trabajo en equipo; correspondiendo a: P49: Realizar reuniones de planificación con otros docentes y P50: Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas

actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas). Dándonos en total un 90% en estas actividades, lo cual es un nivel muy bueno, con un 10% por mejorar.

3.5.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado

VII. FORMACIÓN

Preguntas aplicadas:

54	Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación
55	Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares
56	Asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (Tics) para aplicación en el aula
57	Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares
58	Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua

Tabla 58. Respuestas de los directivos

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	4	94	4	100	4	100
P55	4	91	4	94	4	94
P56	4	94	4	94	4	94
P57	4	88	4	91	4	91
P58	3	72	3	78	4	88

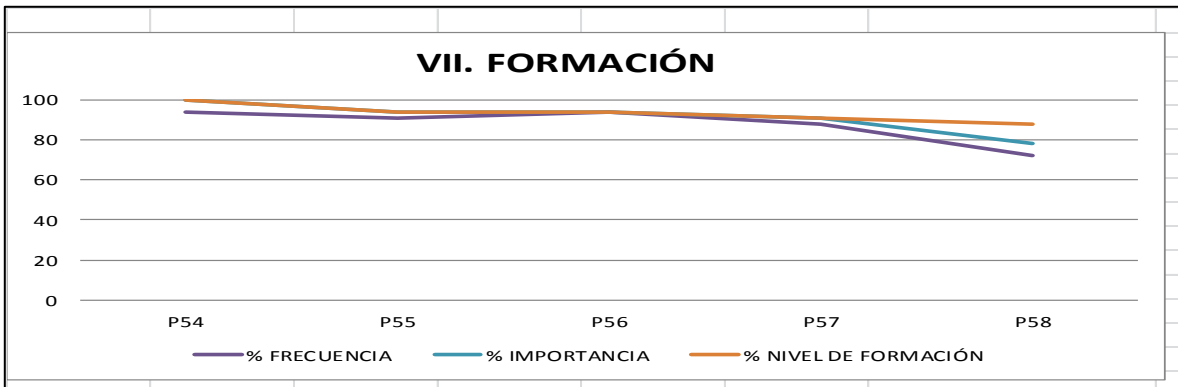
Fuente: Encuestas aplicadas a docentes y directivos

Tabla 59. Respuestas de los docentes encuestados

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	3	69	4	100	4	94
P55	2	50	3	72	3	78
P56	2	53	3	81	3	72
P57	2	53	3	78	3	75
P58	1	34	3	72	3	63

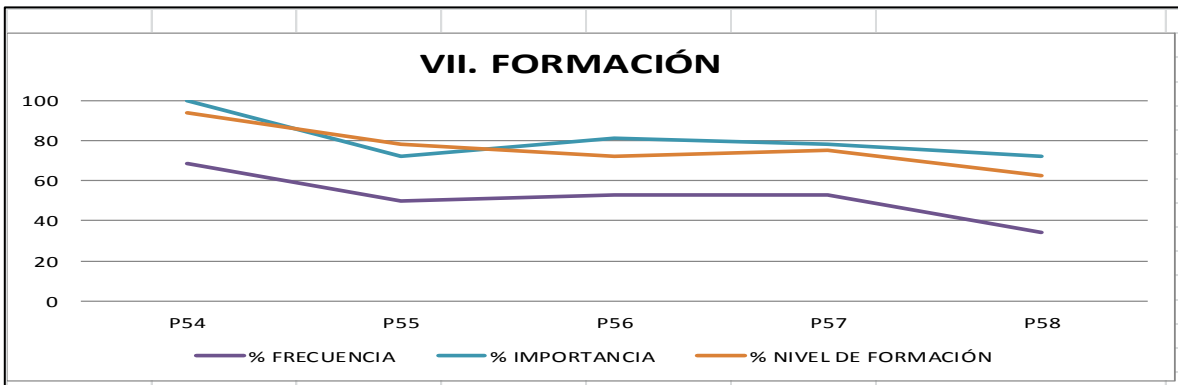
Fuente: Encuestas aplicadas a docentes y directivos

Tabla 60. Interpretación gráfica (directivos)



Fuente: tabulación de resultados de encuestas a docentes y directivos, pág. EVA.

Tabla 61. Interpretación gráfica (docentes)



Fuente: tabulación de resultados de encuestas a docentes y directivos, pág. EVA.

Tabla 62. Cuadro comparativo entre las respuestas de docentes y directivos y cuadro de resultados

VII FORMACIÓN														
# Pregunta	% FRECUENCIA			% IMPORTANCIA			% NIVEL DE FORMACIÓN			PROMEDIOS				
	DIRECTIVOS	DOCENTES	PROMEDIO	DIRECTIVOS	DOCENTES	PROMEDIO	DIRECTIVOS	DOCENTES	PROMEDIO	# Pregunta	% FRECUENCIA	% IMPORTANCIA	% NIVEL DE FORMACIÓN	% PROMEDIO GENERAL
P54	94	69	82	100	100	100	100	94	97	P54	82	100	97	93
P55	91	50	71	94	72	83	94	78	86	P55	71	83	86	80
P56	94	53	74	94	81	88	94	72	83	P56	74	88	83	81
P57	88	53	71	91	78	85	91	75	83	P57	71	85	83	79
P58	72	34	53	78	72	75	88	63	76	P58	53	75	76	68

Fuente: Encuestas aplicadas a docentes y directivos

El porcentaje menor es de 68% en la respuesta a la P58, referente a la *asistencia a cursos de aprendizaje de una segunda lengua*. La frecuencia y el nivel de formación son bajos, aunque ellos creen que es importante. Y lo es, pues el conocimiento de una segunda lengua debe ser una motivación constante en el ser humano, el deseo de superación y de perseverancia, aunque es un poco difícil para los docentes por los costos, sin embargo debemos considerar a esta como una buena inversión y opción para el tiempo libre. Los conocimientos de una lengua diferente a la que usamos a diario, mantiene nuestras expectativas frente a este conocimiento, desarrollando acciones motivantes para conocerla más, lo cual sería un buen ejemplo para los niños y adolescentes que guiamos a diario en nuestras aulas.

CONCLUSIONES

Y

RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES:

Finalizada la investigación se puede concluir que:

- El 100% de los titulados en Ciencias de la Educación se encuentran laborando en el Magisterio a nivel particular y fiscal. De ellos, el 87% trabaja dentro de Educación General Básica y el 13% (1) trabaja en el Nivel Inicial. Es decir, que la mayoría se encuentra desarrollando labores educativas acordes a su especialidad.

Los conocimientos y competencias adquiridas, durante los estudios realizados en las universidades en la Especialidad de Licenciatura en Educación Básica, sirven al docente (13%) para desempeñarse dentro de la docencia de Nivel Inicial.

- Preparar los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos tiene un puntaje del 81% dentro del ámbito: aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado, esto se debe a que muchos docentes desconocemos la realidad de nuestros estudiantes; sus intereses, necesidades, aptitudes y no nos preocupamos por trabajar de acuerdo al contexto en el que se encuentran, ciñéndonos a programas realizados para aplicarse de manera general. Por ello, es que no se alcanzan aprendizajes significativos en nuestros estudiantes, tornándose en aprendizajes monótonos, cuyo conocimiento es frágil y su pensamiento es pobre, obligados siempre a acciones que no quieren hacer.
- El ámbito de IE, es uno de los aspectos que alcanza un puntaje bajo dentro de esta investigación de campo. El nivel de formación llega al 67%, el nivel de importancia lo consideran en un 73% y su frecuencia de aplicación está en un 58% (6.4/10 según el baremo). El conocimiento de la Investigación Educativa provee al docente de información objetiva, precisa, verificable, capaz de obtener explicaciones y razonamientos lógicos con respecto al proceso de aprendizaje de sus estudiantes y nos lleva a tener conclusiones más acertadas, evitando guiar nuestras acciones docentes con concepciones erróneas, subjetivas y/o basadas en prejuicios.
- La IE permite al docente realizar la autoevaluación de su práctica docente, de una forma más efectiva, facilitándole la redacción de los informes de retroalimentación de sus prácticas educativas, basados en datos y resultados; a medida que aplique mientras más científicas

sean sus aplicaciones, menor será la improvisación. Según la encuesta en este ámbito los docentes alcanzan 81%, debido a que no se ha trabajado lo suficiente con este enfoque.

- En cuanto al nivel académico alcanzado por los titulados, el 100% de los investigados ha obtenido títulos hasta el tercer nivel dentro de su carrera docente. Son varios los factores que inciden dentro de esta determinación por parte de los docentes: una de ellas es el factor económico como pudimos observar que el 50% manifiesta que sus salarios son medianamente satisfactorios y el 37% poco satisfactorios, como consecuencia se les dificulta pagar un posgrado. Otro aspecto que desmotiva a los docentes es la falta de oportunidades de ascenso dentro de su trabajo, así lo manifiestan en un 53%.

RECOMENDACIONES

- Contar con docentes que están ubicados dentro del Magisterio y que poseen un puesto de trabajo estable, es un factor positivo dentro de las instituciones educativas. Lo cual favorece a la implementación de innovaciones educativas a nivel interno, pudiéndose emprender acciones de capacitación para los docentes, en los aspectos que denoten debilidad dentro de sus tareas, a través de talleres, sesiones de trabajo, círculos de estudio que involucren al 100% del personal docente y directivo del plantel.
- Ampliar el perfil del directivo (empleador) hacia un liderazgo pedagógico enfocado a conseguir mejores resultados en el aprendizaje de sus estudiantes, mediante la capacitación de sus docentes, con el único fin de mejorar la calidad educativa de los estudiantes y por ende conseguir mejores logros en el rol de maestros y en su autorrealización. Aunque las habilidades e intereses de los estudiantes determinan una parte importante de su aprendizaje, también es muy trascendental que los docentes cuenten con asesoría, apoyo institucional y capacitación continua como pilares importantes de este proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Preparar los contenidos teóricos de la asignatura contextualizados a la realidad de los educandos, es necesario que los docentes tengamos presente los siguientes aspectos:
 - Crear *ambientes positivos en el aula* como espacios que permiten expresar libremente opiniones, sentimientos, sueños, intereses. En donde el respeto, la tolerancia y la capacidad de escuchar existan. Éstos contribuyen a que los estudiantes formen y desarrollen su autoestima, a través de sus acciones. Además

de ser un ambiente físico acomodado por el grupo para sentirse identificados por el lugar al que pertenecen.

- Usar materiales didácticos, audiovisuales para la comprensión. Determinar actividades diferenciadas en caso de ser necesario para los grupos más rápidos o más lentos. *Adecuado los contenidos a la realidad de los estudiantes* para lograr aprendizajes significativos.
- Considerar *la cercanía a la realidad de los estudiantes*, partiendo de sus vivencias, de su cultura, costumbres, lengua; para el desarrollo de temas nuevos. Acercándonos o visitando lugares, personajes, importantes que permiten vivenciar y sentir la importancia de lo que le rodea para avanzar hacia otros lugares en forma virtual, a través de películas, videos. Iniciar la clase con una incógnita o un problema, desencadena en los estudiantes un desequilibrio que los impulsa a buscar soluciones, a formular hipótesis, a pensar en alternativas, a investigar, experimentar construir, armar desarmar, etc. Es decir que el aprendizaje se lo consigue con acción, entretenimiento, actividad física y mental. Además de combinar las tareas más teóricas con actividades de entretenimiento, pensamiento lógico y lúdico.
- Tener presente *la iniciativa de los niños/as y adolescentes para planificar las clases*. Este factor ayuda a la motivación estudiantil en su aprendizaje, se conseguiría un alto grado de ella dentro de nuestras instituciones. Escuchar sus propuestas y transformarlas en temas de estudio. Permitir su auto evaluación, la co-evaluación, aspectos muy importantes que formarán parte de la personalidad del estudiante.

Todos estos aspectos desarrollados de manera adecuada logran aprendizajes significativos en los estudiantes.

- La formación continua del docente, es muy importante para conseguir mejores resultados en su trabajo. Los nuevos docentes tienen una alta motivación y compromiso con su formación. La reciben en la escuela a través del reconocimiento y la resolución de problemas auténticos.
- Las instituciones educativas deben ofrecer para la formación del docente, oportunidades para aprender de forma colaborativa con otros colegas. Desarrollar programas de seguimiento a docentes. Dotar de fuentes de información sobre los profesores y los estudiantes Por ello, es imprescindible que los directivos institucionales implementen

acciones encaminadas a conseguir la formación constante de los docentes del plantel, la aplicación de los conocimientos teóricos adquiridos y el desarrollo de las habilidades y competencias educativas.

CAPÍTULO 4

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN EDUCATIVA, A PARTIR DE LA PLANIFICACIÓN DE UN PROYECTO DE CAPACITACIÓN DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS: “IGNACIO MALO TAMARIZ”, “EMILIO MURILLO” Y “GABRIEL CEVALLOS GARCÍA”

4.1 Justificación

Los docentes y directivos encuestados manifiestan que hay un desconocimiento parcial y falta de aplicación de la Investigación Educativa dentro de las labores educativas docentes, así lo demuestran los resultados pues son ellos, quienes señalan las escalas menores de calificación para este aspecto.

Es importante que los docentes tomemos a la Investigación científica como una fuente valiosa de información que nos favorece para entender los procesos educativos y a tomar decisiones profesionales, en cuanto a estudiantes, profesores, padres y comunidad. Evitando considerar como únicas fuentes válidas a: la experiencia personal, opiniones, tradiciones, la intuición, el sentido común y creencias buenas o malas.

Las investigaciones ayudan a los educadores a planificar nuevos programas, a mejorar su práctica educativa, a evaluar el aprendizaje y a asignar recursos a las necesidades cambiantes de sus propios contextos. La información confiable es cada vez necesaria en una sociedad tan compleja en la que nos desenvolvemos, debido a que las investigaciones proporcionan información válida y conocimientos precisos sobre la educación, con el fin de tomar decisiones informadas.

La investigación educativa es vital cuando se presentan distintos puntos de vista, un estudio bien hecho aporta una perspectiva racional en foros de discusión y en las mesas de elaboración de políticas educativas.

Por tanto, el proceso de investigación propone principios para ayudar a los educadores a tomar decisiones juiciosas. Describe o mide fenómenos de manera sistemática y resulta una fuente de conocimiento mejor que las experiencias y opiniones particulares, que la tradición o mera intuición.

Las investigaciones que aportan con información detallada sobre acciones concretas en un lugar específico, como la escuela, la clase un programa, son investigaciones que permiten su inmediato en la planificación, el desarrollo o mejora de una práctica determinada.

La investigación educativa tiene las siguientes características: objetiva, precisa y verificable, explicativa, empírica, lógica y condicional.

Entonces, tomemos a la Investigación Educativa como un apoyo eficaz para los docentes, que nos encamina a cuestionarnos sobre nuestras concepciones y prácticas en la enseñanza y que exploremos nuevas formas de guiar a los estudiantes para la comprensión de: teorías, conceptos y herramientas de investigación de la historia, economía, política, antropología, comunicación social, etc. a partir del análisis de hechos contemporáneos de su interés y proponer soluciones a problemas concretos de la realidad.

Tras esta reflexión es necesario recordar a las Universidades la importancia de proporcionar: los conocimientos, destrezas y competencias pertinentes a sus estudiantes para que puedan aplicarlos en sus labores educativas. Y trabajar de una manera más contextualizada y cercana a la realidad educativa de los estudiantes.

4.2 Objetivos

- Capacitar a los docentes en el conocimiento de Investigación Educativa, para la implementación de técnicas de investigación en el aula e institución, como parte de su trabajo docente a través de un proyecto de innovación educativa.
- Aplicar técnicas y estrategias investigativas en ámbitos educativos, para obtener información objetiva, capaz de ser interpretada por otras personas, por su validez y fiabilidad en las labores docentes.
- Desarrollar proyectos de investigación e innovación educativa que respondan a las necesidades y realidades educativas del contexto, para lograr el involucramiento total del personal docente y directivo en el desarrollo de proyectos de innovación.

4.3 Metodología: Matriz del Marco Lógico

4.3.1 Análisis de involucrados

GRUPOS	PROBLEMAS PERCIBIDOS	INTERÉS EN UNA ESTRATEGIA.	CONFLICTOS POTENCIALES
Profesores Titulados	<ul style="list-style-type: none"> - Los docentes realizan pocas investigaciones referentes a su labor. - Limitada participación de los docentes en proyectos de investigación e innovación educativa. - Enseñanza descontextualizada del centro educativo 	<ul style="list-style-type: none"> - Considerar seriamente la calidad educativa, tanto para los estudiantes como para el personal docente. - Desarrollar una nueva concepción del profesorado y su desarrollo profesional. - docentes capacitados y competitivos para que sean admitidos en los centros educativos, tras la aprobación de evaluaciones. - poner profesores cualificados en cada clase. - Profesores que trabajen de acuerdo a la realidad del contexto educativo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Se requiere de un proceso de capacitación a mediano plazo. - Desmotivación en el personal del magisterio. - Falta de recursos económicos para desarrollar proyectos. - No todos los docentes están cualificados para trabajar en las aulas escolares. - Falta de promoción y recompensa por el conocimiento y la habilidad. - Las instituciones educativas no cuentan con suficientes recursos para capacitar a los docentes y estudiantes para alcanzar el éxito.
Estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> - Aprendizaje tomado de otras realidades sociales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Aprendizajes significativos 	<ul style="list-style-type: none"> - Docentes no usan bibliografía adecuada. - Desconocimiento de Investigación Educativa y/o sus aplicaciones.
universidad	<ul style="list-style-type: none"> - Insuficientes competencias y destrezas en el manejo y aplicaciones de la Investigación Educativa. 	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación y práctica en Investigación Educativa 	<ul style="list-style-type: none"> - Que los docentes no apliquen lo aprendido.
Instituciones educativas	<ul style="list-style-type: none"> - No realizan proyectos de innovación escolar. 	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajar con acciones que permitan la intervención en la institución educativa para lograr cambios significativos, acordes con sus necesidades. 	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de recursos.

Imagen 14. Análisis de involucrados.

Fuente: Texto: propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos.

4.3.2 Análisis del problema

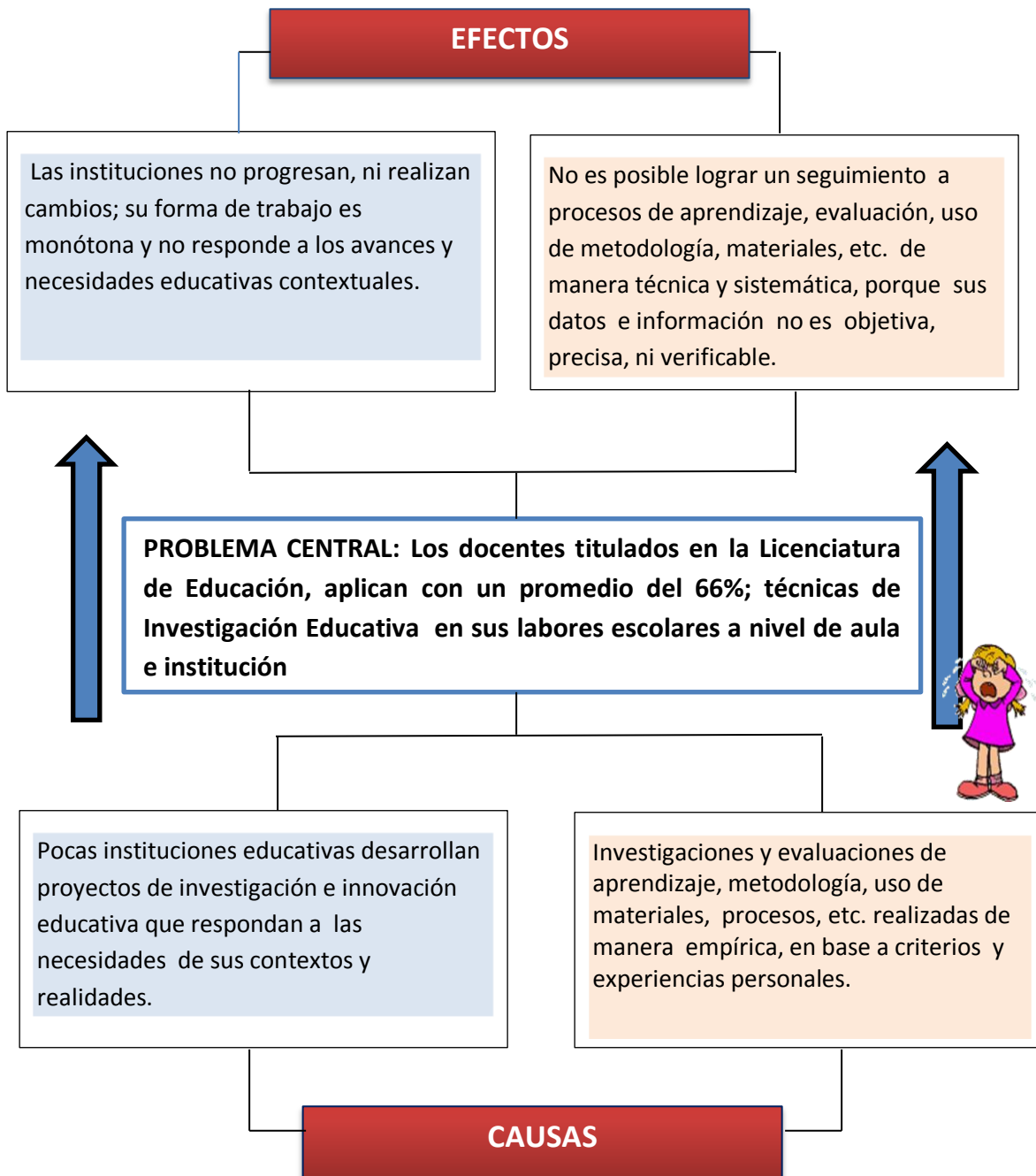


Imagen 15. Árbol de problemas.

Fuente: Diseño y evaluación de proyectos del autor Jorge Torres A.

4.3.2 Análisis de Objetivos

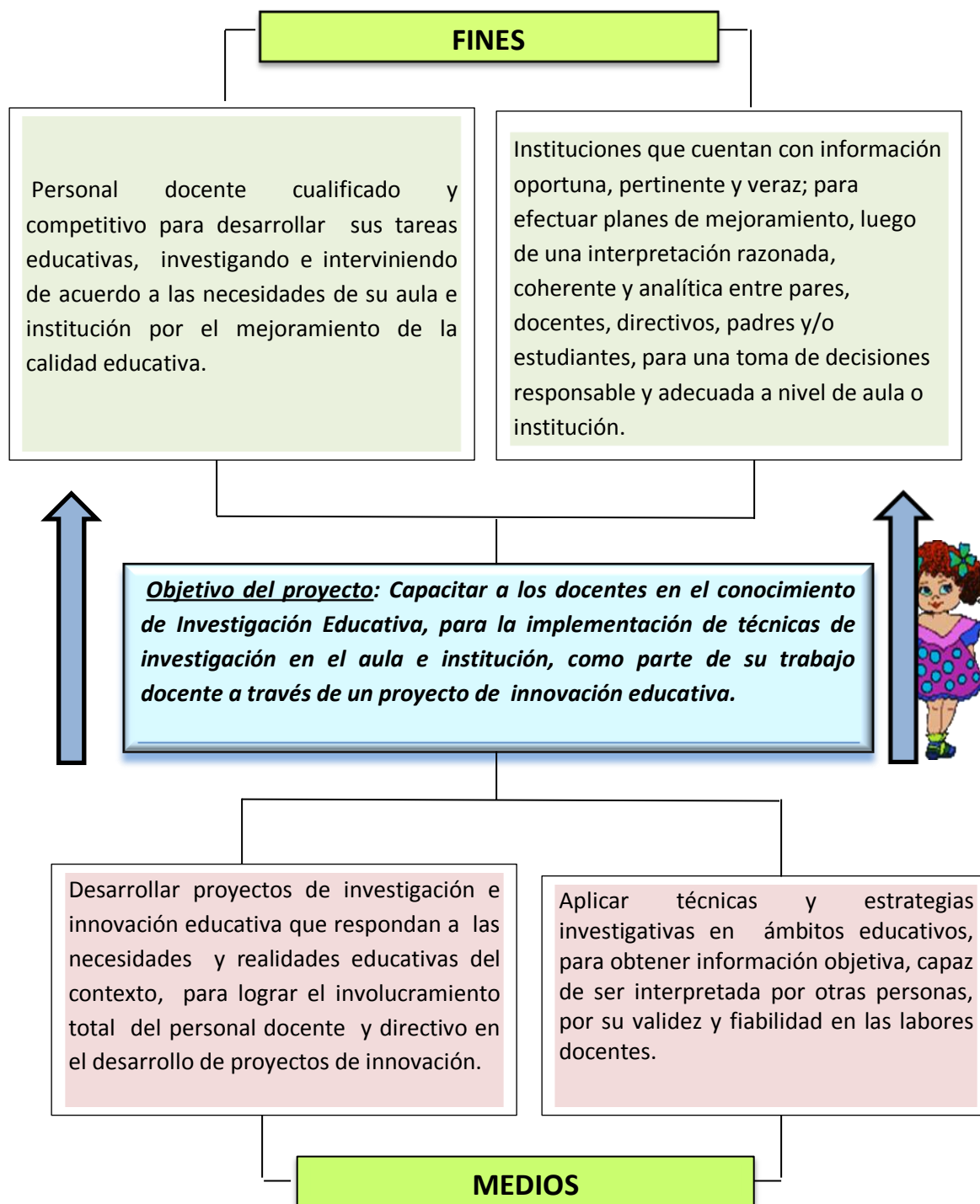


Imagen 15. Árbol de objetivos.

Fuente: Diseño y evaluación de proyectos del autor Jorge Torres A.

4.3.3 Análisis de alternativas

- A. Desarrollar proyectos de investigación e innovación educativa que respondan a las necesidades y realidades educativas del contexto, para lograr el involucramiento total del personal docente y directivo en el desarrollo de proyectos de innovación.
- B. Aplicar técnicas y estrategias investigativas en ámbitos educativos, para obtener información objetiva, capaz de ser interpretada por otras personas, por su validez y fiabilidad en las labores docentes.

4.3.3.1 CUADRO PARA LA VALORACIÓN DE ALTERNATIVAS

ALTERNATIVAS CRITERIOS	A	B
1. FACTIBILIDAD PARA DESARROLLAR LA ALTERNATIVA	3	3
2. PARTICIPACIÓN DEL GRUPO META	3	3
3. POSIBILIDAD DE COOPERACION INTERINSTITUCIONAL	3	2
4. APOYO POLÍTICO, ECONÓMICO, LEGAL	3	3
5. INTERES DE LOS BENEFICIARIOS	3	2
6. INTERÉS DE COOPERANTES (INSTITUCIONES EDUCATIVAS)	3	2
7. GRADO DE INNOVACIÓN	3	2
8. PERTINENCIA, EFICIENCIA Y EFICACIA	3	3
- Suma	24	20

Escala utilizada:

3 = muy ventajoso y probable

2= más o menos ventajoso

1= poco ventajoso y nada probable.

De entre las dos alternativas planteadas la que tiene mayor factibilidad para ser desarrollada es la A. por lo tanto, es la que será tratada en este proyecto.

4.3.3.2 Estructura analítica del proyecto

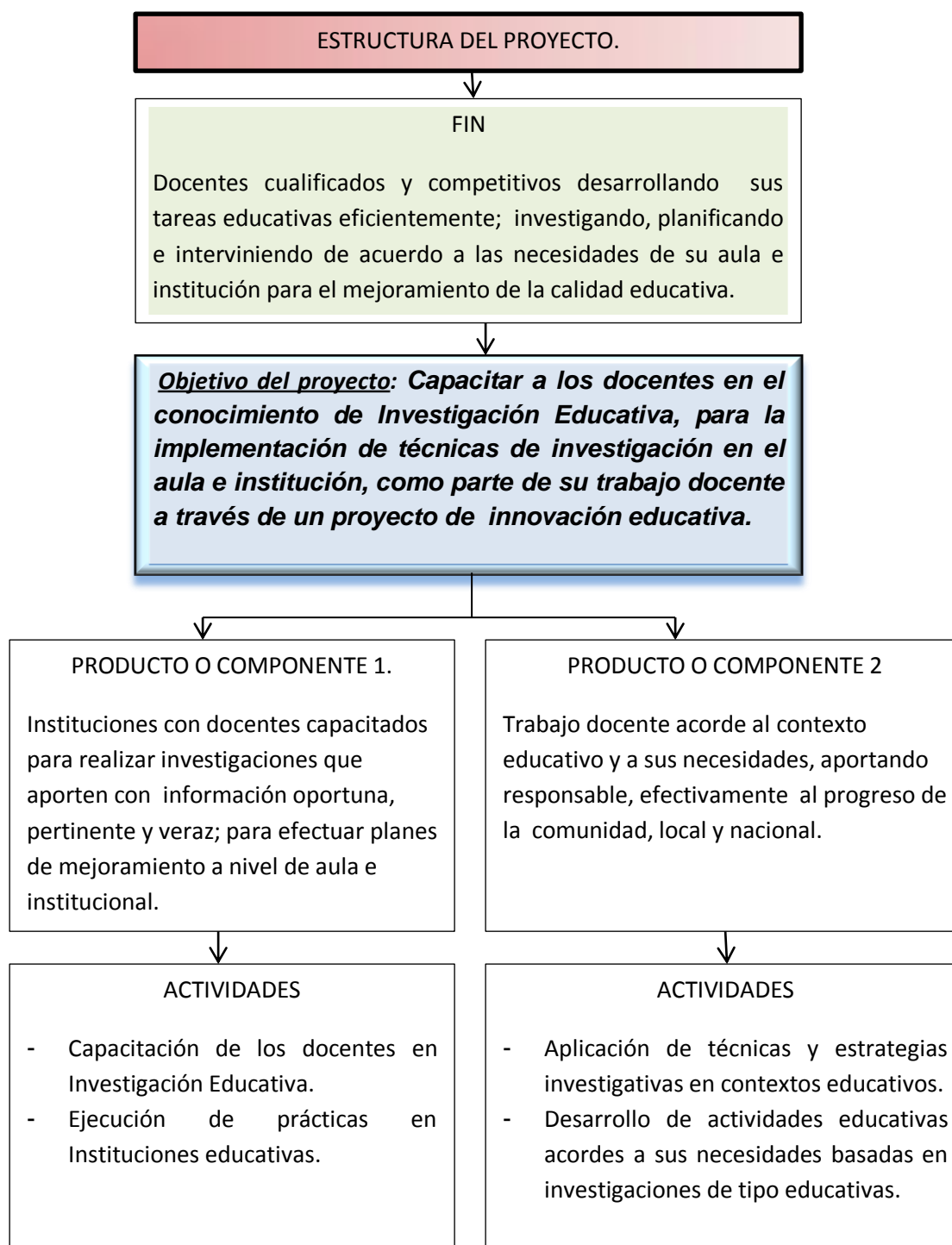


Imagen 16. Estructura analítica del proyecto.
Fuente: UTPL. Programa Nacional de Investigación.

4.3.4 Plan de acción (etapa de planificación)

4.3.4.1 Matriz del Marco Lógico

RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE	MEDIOS O FUENTES DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
Lo que queremos conseguir	Cómo controlamos los avances	Con qué controlamos los avances	Compromisos importantes.
FIN: Docentes cualificados y competitivos desarrollando sus tareas educativas eficientemente; investigando, planificando e interviniendo de acuerdo a las necesidades de su aula e institución para el mejoramiento de la calidad educativa.	El 90% de docentes, realizan investigaciones y desarrollan proyectos de mejora a nivel de aula y aportan con su conocimiento a la institución para la que trabajan.	<ul style="list-style-type: none"> . Planificaciones de proyectos educativos a nivel de aula e institucionales. . Recolección de datos estadísticos o descriptivos de sus estudiantes. . Interpretación de resultados y desarrollo de planes de mejora en base a ellos. 	<p>Capacitación en Investigación Educativa por parte de las instituciones educativas a los docentes.</p> <p>Seguimiento y acompañamiento en la aplicación de técnicas y estrategias investigativas.</p>
PROPÓSITO			
OBJETIVO DEL PROYECTO: Capacitar a los docentes en el conocimiento de Investigación Educativa, para la implementación de técnicas de investigación en el aula e institución, como parte de su trabajo docente a través de un proyecto de innovación educativa.	Docentes, aplican técnicas investigativas y proponen planes de mejora en instituciones educativas como parte de trabajo docente.	<p>Desarrollo de actividades a nivel de aula, basadas en la aplicación de técnicas de IE.</p> <p>Aplicaciones ejecutadas en las instituciones educativas.</p> <p>Datos recopilados</p> <p>Evaluaciones</p> <p>Planes de mejora</p>	<p>Docentes conscientes de la importancia de la Investigación Educativa para sus actividades laborales.</p> <p>Instituciones educativas dispuestas a capacitar y proporcionar la información pertinente para el desarrollo de práctica investigativas.</p>
COMPONENTES			
1 Promover conocimientos y competencias de Investigación	El 90% de docentes conoce y aplica conocimientos y desarrolla destrezas	*Informes de las investigaciones realizadas por los docentes.	Docentes, desarrollan trabajos de Investigación Educativa

Educativa de manera pertinente y significativa.	suficientes para desempeñarse dentro del campo docente.		correctamente.
2. Conocer y comprender la importancia de desarrollar investigaciones a nivel de aula y de la institución para trabajar con datos objetivos y válidos, para la toma de decisiones adecuada.	El 85% de docentes basa sus planes de mejora para el aprendizaje en datos estadísticos obtenidos de la investigación.	Datos recogidos de observaciones, entrevistas, encuestas, etc. Planes de mejora para recuperación pedagógica. Tabulaciones, graficación e interpretación de datos luego de las evaluaciones.	Trabajo docente desarrollado de manera técnica. Profesionales altamente calificados para desarrollar sus labores docentes.
3. Planificar proyectos educativos de innovación y mejoramiento de manera óptima.	El 95% de docentes tienen los conocimientos y las competencias necesarias para planificar proyectos educativos basados en la realidad.	Planificación de proyectos en base a datos escolares, realizados por los docentes de los planteles educativos.	Capacidad de los docentes para desarrollar un proyecto que resuelva problemas o solvete necesidades educativas de un contexto escolar.
ACTIVIDADES			
Revisión y análisis de los datos obtenidos	0.00 dólares	Resultados de las investigaciones	Personal responsable de las capacitaciones.
Informar a las autoridades los resultados obtenidos y gestionar recursos.	0.00	Sesión de trabajo del equipo con las autoridades	
Estudio de la propuesta.	0.00 dólares	Documentos CD del proyecto	
Revisión del proyecto de capacitación docente en IE. Por parte de Docentes especializados o delegados.	50 dólares	Módulos de Investigación Educativa CDs.	Establecer aspectos positivos y negativos de proyecto de capacitación de I.E.
Desarrollar un proyecto académico	200 dólares	Propuesta académica con proyectos de	Proyecto de innovación curricular

con propuestas de innovaciones curriculares en base a aplicaciones de IE. Para la transmisión, generación y aplicación de conocimientos en esta disciplina.		innovación en la disciplina de I.E.	referente a I.E. capaz de generar en sus participantes un dominio de técnicas investigativas aplicables en sus tareas docentes.
Ejecución de la capacitación según el cronograma propuesto	200 dólares	Módulos de estudio de I.E. Investigaciones Refrigerios para los participantes	Docentes competentes para desenvolverse eficientemente en sus labores pedagógicas.
Monitoreo, seguimiento y evaluación del proyecto.	30	Procesamiento y sistematización de nuevos resultados. Cuadros comparativos Informes de resultados.	Evaluaciones con muy buenos resultados en la aplicación de Investigación Educativa.
	480 dólares		

Imagen 17. Marco lógico.

Fuente UTPL. Programa Nacional de Investigación.

El uso de la IE en las labores docentes permite desarrollar la búsqueda reflexiva de información para tomar decisiones acertadas, justificando de manera racional y coherente nuestro trabajo educativo, relacionándolo con la realidad de los estudiantes para los cuales trabajamos.

Las estrategias y técnicas a usarse en el desarrollo de esta propuesta son:

- El diseño de herramientas sencillas para la recolección de datos como la elaboración de: guías de observación estructurada, guía de aspectos y preguntas para entrevistas focalizadas, aplicación de encuestas para estudiantes, padres y docentes.
- La retro-alimentación de las prácticas educativas, a partir de la observación del trabajo en su aula por parte de directivos y docentes.

- Auto-evaluación (fortalezas y debilidades) mediante un proceso guiado para los docentes, en relación a sus saberes y concepciones, prácticas de aula, desarrollo de clases, y su relación con los aprendizajes de sus estudiantes, con el uso de una guía estructurada de aspectos importantes a evaluarse dentro de la labor educativa.
- Desarrollar nuevos procesos de planificación de aula.
- Facilitar procesos de toma de decisiones, en relación a la incorporación de nuevas prácticas de aula (innovaciones pedagógicas).
- Guiar y promover la indagación constante de los logros alcanzados de sus estudiantes, y del efecto de sus acciones docentes sobre los aprendizajes, usando como fuente los reportes de evaluación del estudiante. Redactar informes fundamentados en situaciones y datos verdaderos con base al uso de técnicas y estrategias de la IE.
- Recolección de información como un referente para la resolución de problemas educativos del aula

4.4 Resultados esperados

Resultados	Actividades	Estrategias	Evaluación	Presupuesto	Cronograma
Docentes capacitados para realizar investigaciones que aporten con información oportuna, pertinente y veraz; para efectuar planes de mejoramiento a nivel de aula e institucional.	<p>Desarrollar un proyecto de innovación educativa con aplicaciones de IE.</p> <p>Capacitar a los docentes en Investigación Educativa.</p> <p>Ejecutar de prácticas investigativas en Instituciones educativas.</p>	Transmitir, generar y aplicar conocimientos de la disciplina de I.E., sus técnicas en diferentes contextos educativos.	Aplicar instrumentos de evaluación para la comprobación del uso de técnicas y estrategias aprendidas en instituciones educativas que laboren los docentes.	480 dólares	2014 a 2019.
Trabajo docente acorde al contexto educativo y a sus necesidades, aportando responsable, efectivamente al progreso de la comunidad, local y nacional.	Aplicación de técnicas y estrategias investigativas en contextos educativos.	Desarrollar actividades educativas acordes a sus necesidades basadas en investigaciones de tipo educativas	Resultados de los trabajos de aplicación de Evaluación Educativa, sus técnicas y estrategias.		

Imagen 18. Matriz de resultados esperados.

Fuente UTPL. Programa Nacional de Investigación.

Las temáticas en las que aplicarán los conocimientos de Investigación Educativa serán en estos aspectos:

- Problemas de aprendizaje.
- Evaluación educativa

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA

Alonso Luis, Fernández C., Nyssen J. (2012) *El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España*. Recuperado de www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf.

ANECA, AGENCIA NACIONAL DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD Y ACREDITACIÓN. *Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España*. Recuperado de: www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf.

Avalos, B. (Enero, 2009). *La inserción profesional de los docentes*. Recuperado de Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado.: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf>

León, M. (2005) *Políticas Programas y Proyectos de Inserción Laboral para la juventud del Ecuador*. Editorial FLACSO. Recuperado de

<http://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0CDMQFjAB&url=http%3A%2F%2Fwww.eclac.cl%2Fde%2Fnoticias%2Fpaginas%2F2%2F14692%2FFLACSOE%2FCUInforme%2520propositivo.pdf&ei=V9saUvnmFrbh4AOa-YDwCw&usg=AFQjCNFqjKcXslzQ2525EtkpsBWr15KlhQ&bvm=bv.51156542,d.dmg>

McMillan James H., Schumacher Sally (2005) *Investigación Educativa*. Madrid España: Editorial Pearson.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN DEL ECUADOR. (2012) *Apoyo y Seguimiento en aula a docentes*. Recuperado de www.educacion.gob.ec

Ministerio de Educación (2012). *Estándares de Calidad*. Recuperado de www.educacion.gob.ec

Ministerio de Educación (2012) *Marco Legal Educativo: Ley Orgánica de Educación Intercultural*.

Ministerio de Educación (2012) *Marco Legal Educativo: Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural*.

Torres Acosta Jorge (2003) Diseño y Evaluación de Proyectos con enfoque del marco lógico. Compilación. Universidad Nacional del Chimborazo.

Vaillant, D. (2009). *Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado*. Recuperado el 26 de Mayo de 2011, de Políticas de Inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente.: <http://www.ugr.es/~recfpro/>

Universidad de Granada, Profesorado. Revista de currículum y formación (1997) Recuperado de <http://www.ugr.es/~recfpro/>

Universidad Técnica Particular de Loja <https://rsa.utpl.edu.ec/eva/loginutpl/>

Universidad Técnica Particular de Loja. Modelo CCEE. Biblioteca UTPL bbc@utpl.edu.ec

ANEXOS

Anexo 1: Formato de las fichas de contactos para titulados – empleadores

MATRIZ UTILIZADA

LOS ORIGINALES LLENADOS FUERON ENVIADOS A LA UTPL

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

ANEXO 2: Modelos de entrevistas aplicadas a Directoras de la Instituciones investigadas

ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS DIRECTIVOS O EMPLEADORES

DEBIDO A QUE LAS ENTREVISTAS FUERON ESCRITAS A MANO Y SUS ORIGINALES ENTREGADAS A LA UTPL, PRESENTO SU TRANSCRIPCIÓN EN EL SIGUIENTE APARTADO.

Entrevista a Directivo 1.

UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR “ROSA DE JESÚS CORDERO”

Directora: Lic. Rivadeneira Chamaidán Rosa Ileana, graduada en la Universidad Técnica Particular de Loja

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

Se considera que el personal a contratar sea profesionalmente calificado, es decir, con calidad humana, una formación sólida en valores, así como en su condición psico-pedagógica, además debe compartir el carisma institucional.

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

Su formación debe enfocarse hacia sus necesidades y debilidades, con el fin de lograr su formación de una manera óptima. Uno de los aspectos importantes que actualmente se requiere mejorar es el uso de las Tics.

Brindar asesoría oportuna para el manejo adecuado de grupos diferenciados, el uso de las adaptaciones curriculares que éstos requieren.

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

Debe ser un docente creativo, activo, propositivo y muy competente; con apertura a los cambios y una constante actualización en cuanto a su trabajo se refiere.

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

Sí, porque les brinda la oportunidad y seguridad para realizar su trabajo de una manera eficiente, acordes a los conocimientos adquiridos.

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

Metodologías activas, participativa, donde el estudiante sea el protagonista y constructor de su aprendizaje. Así como técnicas recursos y herramientas que lleven al estudiante a desarrollar sus competencias y destrezas de manera más efectiva.

Entrevista a Directivo 2.

ESCUELA DE EDUCACION BÁSICA “GABRIEL CEVALLOS GARCÍA”

Directora: Magister Mayra Dolores Molina Ortiz, graduada en la Universidad Técnica Particular de Loja

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

No lo hacemos, pero un factor importante a considerar sería la experiencia.

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

La práctica en el aula, sobretodo el manejo de la disciplina.

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

Una formación profesional acorde al cargo en que se va a desenvolver.

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

Si, sin embargo, de debe instaurar un análisis psicológico los perfiles de quienes entran en el proceso de ingreso al magisterio o carrera docente.

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

Tics.

Pedagogías innovadoras.

Técnicas activas.

Entrevista a Directivo 3

ESCUELA “EMILIO MURILLO”

Directora: Mgs. Carpio Guevara Elsa Rosalía, graduada en la Universidad Técnica Particular de Loja

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

- Nivel académico
- Experiencia
- Disponibilidad de tiempo

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

- Aspectos pedagógicos
- Inclusión Educativa
- Aspectos psicológicos
- Estrategias de trabajo activo

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

- Reconocer y trabajar con estudiantes con necesidades educativas especiales.
- Manejar estrategias activas.
- Planificar con adaptaciones.

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

Si, lo es, ya que en su formación se estudia las nuevas corrientes pedagógicas y psicológicas que ayudan a enfrentar la realidad educativa actual.

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

Utilizar una metodología activa en la que los estudiantes logren su propio aprendizaje.

Entrevista a Directivo 4

UNIDAD EDUCATIVA “IGNACIO MALO TAMARIZ”

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

Al trabajar en una Institución Fiscal, no soy quien contrata al Personal Docente para la Institución que represento. Sin embargo, puedo manifestar que tendría en cuenta los siguientes aspectos:

- Nivel académico, es decir su perfil profesional.
- Capacitaciones acordes con la tarea docente (conocimientos, habilidades, destrezas).
- Su personalidad
- Experiencia en el ámbito requerido
- Relaciones interpersonales (recomendaciones)

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

- Se debe profundizar en el conocimiento planificación curricular, en su coherencia y en la inserción de adaptaciones curriculares para los estudiantes de inclusión educativa.
- Realizar prácticas constantes de clases, teniendo en cuenta cada uno de los momentos para su desarrollo.
- Conocimiento de estrategias y técnicas activas y participativas que lleven a los estudiantes a un aprendizaje más significativo y menos incoherente y monótono.

- Debemos enfocarnos en la creatividad para construir, confeccionar y utilizar los materiales didácticos y audiovisuales adecuados en cada clase, evitando solamente el uso de la palabra.

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

- Manejar conocimientos y acciones para lograr la inclusión y un trabajo adecuado para los grupos diferenciados en nuestras aulas, especialmente con aquellos que presentan problemas de aprendizaje.
- Trabajar desde el contexto del estudiante para enfocarse hacia nuevos ámbitos en el aprendizaje.
- Combinar de manera constante y pertinente las prácticas con la teoría para lograr mejores resultados.
- Lograr que el estudiante sea el protagonista en el proceso de su aprendizaje, involucrándolo en investigaciones de tipo social, histórico. Para desarrollar sus destrezas: reflexivas, críticas y su sentido propositivo dentro de su contexto.
- Conocer sobre la Inteligencia emocional y aplicarla dentro de su acción pedagógica.
- Conocer el currículo educativo, ser competente dentro de la labor a él encomendada.

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

Muy útil, mientras más capacitado es el educador/a, mayores son los emprendimientos y logros con sus estudiantes, su actitud es más positiva en su carrera docente. Observándose también una mejor apertura hacia los cambios y la actualización dentro de su aula e institución. La motivación se mantiene en un nivel más alto y su involucramiento es mayor que el docente que mantiene una rutina y una formación básica en docencia.

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

La metodología o estrategias de trabajo que debe usar un docente en educación básica son:

- Trabajo grupal
- La investigación científica
- Uso de las Tic para lograr una mayor comprensión de fenómenos y procesos estudiados.

- Excursiones
- Observaciones directas sobre aspectos que se están aprendiendo.
- Experimentación
- Investigaciones bibliográficas.
- Análisis, síntesis, composición.

ANEXO 3: matriz de solicitudes entregadas en los establecimientos educativos para docentes y directivos para la aprobación de la investigación de campo



Universidad Técnica Particular de Loja



La Universidad Católica de Loja

Modalidad Abierta y a Distancia ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Señor
DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho

De mi consideración

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

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

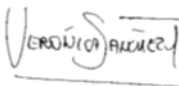
- Una encuesta de las características sociodemográfico del titulado y;
- Un inventario de tareas docentes.

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

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

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

Atentamente;




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



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

Sr. (a)
TITULADO(A) DE LA UNIVERSIDAD

En su despacho

De mi consideración:

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

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

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

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

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

Atentamente;




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

ANEXO 4: formato de encuestas aplicadas a docentes titulados y directivos

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
Modalidad Abierta y a Distancia
ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN,
MENCIÓN 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.

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

--

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

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

2. EDAD

--	--

3. GÉNERO:

MASCULINO	FEMENINO

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

SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO			
Fiscal	Fiscomisional	Particular	Municipal

5.

TIPO DE EDUCACIÓN		
Regular	A distancia	Propios derechos

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

6.1 Pregrado	6.2 Posgrado	6.3 Ninguno

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

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

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

--	--

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

--

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

--

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

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

		AÑOS DE SERVICIO	NINGUNO
11.1	Educación Inicial		
11.2	Educación General Básica Elemental (2º, 3º, 4º años de EGB)		
11.3	Educación General Básica Media (5º, 6º, 7º años de EGB)		

11.4	Educación General Básica Superior (8º, 9º, 10º años de EGB)		
11.5	Bachillerato (1º, 2º, 3º)		
11.6	Bachillerato Técnico		
11.7	Instituto Tecnológico		
11.8	Superior (universidad)		
11.9	ONG		
11.10	Enseñanza no formal (Academias, alfabetización, capacitaciones...)		

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

1	2	3	4 o más	ninguno

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) INDÍQUE EL CARGO QUE DESEMPEÑA EN LA ACTUALIDAD:

--

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

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

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

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

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

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

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

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

--

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

ESCALA DE SATISFACCIÓN			
Muy satisfecho	Medianamente satisfecho	Poco satisfecho	Nada satisfecho
4	3	2	1

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

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

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

INDICACIONES:

Señor(a) Encuestado(a):

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

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

*Caracterizar el puesto de trabajo docente.

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

• FRECUENCIA número de veces o número de repeticiones de ejecución de una tarea.	VALORACIÓN
• IMPORTANCIA DE LA TAREA: La prioridad que usted le da a la tarea, dentro de todas las actividades que se realizan en la profesión.	4 MUCHO O ALTO
• NIVEL DE FORMACIÓN 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.

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

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

II. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDÁCTICOS DE LA PRÁCTICA DOCENTE	19 Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	20 Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	21 Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	22 Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACION EDUCATIVA	23 Conducir investigaciones relacionadas a su labor	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	24 Participar en proyectos de investigación e innovación educativa	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	25 Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	26 Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	27 Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	28 Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS NORMATIVAS Y 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 Juntas de Profesores	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	31	Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	32	Ejercer funciones administrativas	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	33	Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	34	Estudiar la realidad local y nacional	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	35	Colaborar en la organización y gestión del Centro Educativo	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	36	Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	37	Elaborar reglamentos internos de las comisiones	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	38	Conocer y aplicar el Código de Convivencia	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD	39	Promover acciones de relación con la comunidad	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	40	Colaborar en programas de desarrollo comunitario	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	41	Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	42	Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	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 deportes)	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	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

VI. TRABAJO 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

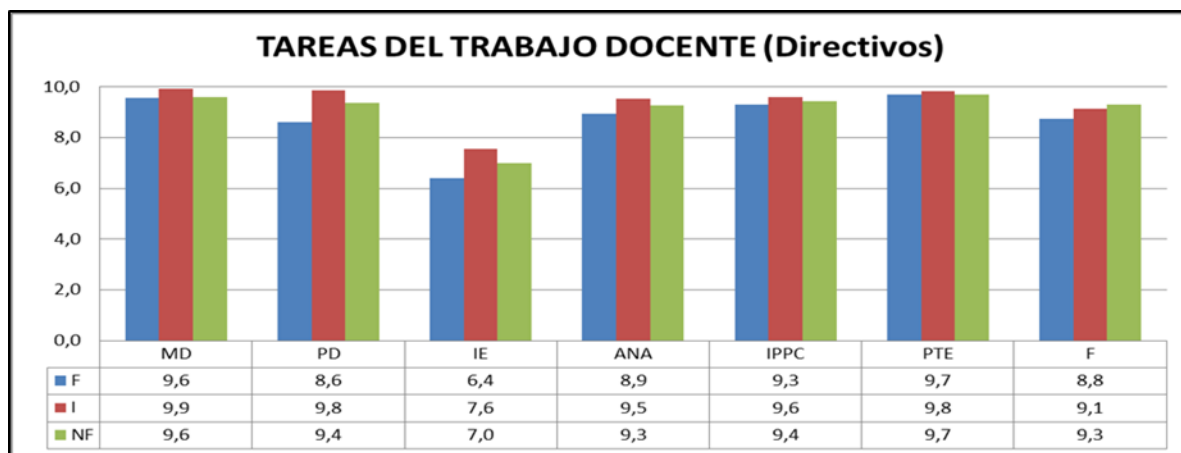
VII. FORMACIÓN	54	Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	55	Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	56	Asistir a cursos de actualización 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												

¡BUENA SUERTE!



ANEXO 5. Referencia para el análisis de datos: baremo de tareas del trabajo docente

BAREMO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE (Directivos)								
		F		I		NF		
		P.N	P.E	P.N	P.E	P.N	P.E	P.M
1. ASPECTOS	MD	69	9,6	72	9,9	69	9,6	72
2. AUTOEVAL	PD	14	8,6	16	9,8	15	9,4	16
3. ASPECTOS	IE	15	6,4	18	7,6	17	7,0	24
4. PARTICIPA	ANA	36	8,9	38	9,5	37	9,3	40
5. INTERACC	IPPC	37	9,3	38	9,6	38	9,4	40
6. PROFESOR	PTE	19	9,7	20	9,8	19	9,7	20
7. FORMACI	F	18	8,8	18	9,1	19	9,3	20



“BAREMO: En la tabla del BAREMO de Tareas del Trabajo Docente, se encuentran unas siglas que significan:

- P.N. Promedio Normal (/4)
- P.E. Promedio estandarizado (/10)
- P.M Promedio Mayor (si respondieron 4, correspondería al 100% del promedio mayor.
- Estos promedios nos ayudan a calcular y obtener los datos finales dentro de la tabla y gráfico, de manera que se obtengan las variaciones de los datos que estamos analizando. La puntuación está en una escala del 1 al 10 y no de porcentajes”.