



UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACION DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION
EDUCACION INFANTIL

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 TITULACION

AUTORA: Castrillo Deal, María Inmaculada, Hna.

DIRECTOR: Minga Vallejo, Ruth Elizabeth, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO LOJA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Magister.

Ruth Elizabeth Minga Vallejo

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

DE MI CONSIDERACIÓN:

Que el presente trabajo denominado: "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 la profesional en formación Hna. María Inmaculada Castrillo Deal; cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, agosto 2014

f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Hna. María Inmaculada Castrillo Deal de la Licenciatura De Ciencias de la Educación mención Educación Infantil declaro ser autora 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, siendo la Mg. Ruth Elizabeth Minga Vallejo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

F.....

Autor: **Hna. María Inmaculada Castrillo Deal**

Pasaporte: 53068738

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de fin de titulación a Dios que es el Único que puede hacer que todo aquello que deseamos se cumpla para el bien de los que ama, a El que me ha dado la fuerza y el coraje para emprender tantos caminos en la vida y con su gracia he podido salir vencedora, le presento este trabajo como fruto de los esfuerzos realizados junto a Él durante todos estos años de lucha académica.

¡Señor Jesús recibe esta ofrenda de mis manos para agradarte en tu trono magnánimo de sabiduría!

AGRADECIMIENTO

Gracias sean dadas a Dios Padre, autor de todo bien, que me ha permitido realizar mi profesión universitaria, es menester pedirle a Él gracias abundantes para cada una de las Hermanas que han apoyado mi vida hasta el día de hoy con su compañía y sobre todo por permitirme realizar estos estudios.

De manera especial agradezco a nuestra superiora General Madre Carmen María Yepes que estuvo siempre pronta a un buen consejo para que no desmayara en lo que ya había iniciado.

Agradezco a mi familia que desde la distancia son mi fortaleza para andar los caminos que me conducen a ser mejor ser humano y con ello devolverle a Dios algo de todo lo que Él me ha concedido.

A cada uno de los miembros de la Universidad, a mi tutora la Mg. Ruth Minga y a toda mi Escuela de Educación Infantil que estuvieron apoyando todo mi proceso académico con su generosidad en el servicio y sus sonrisas como aliciente en el camino.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	i
CERTIFICACIÓN	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN EJECUTIVO	1
EXECUTIVE ABSTRACT	2
INTRODUCCION	3
CAPITULO I: SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO	5
1.1. Síntesis del artículo: Una investigación cualitativa entorno a la educación superior y el mercado de trabajo en España.	6
1.2. Síntesis del artículo: Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador.	7
1.3. Síntesis del artículo: Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España.	9
1.4. Síntesis del artículo: La inserción laboral de los docentes.	12
1.5. Síntesis del artículo: Aprendizaje, Gestión escolar, Desempeño profesional e Infraestructura.	14
1.6. Síntesis del artículo: Políticas de inserción a la Docencia en América Latina: La deuda pendiente.	16
1.7. Síntesis del artículo: Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias.	19
1.8. Síntesis del artículo: Evaluación de la reforma curricular en Educación media técnico profesional: perspectiva de los docentes.	21
1.9. Síntesis del artículo: Aprendizaje a través de juegos de simulación: un estudio de los factores que determinan su eficacia pedagógica.	22
1.10. Síntesis del artículo: Formación docente y prácticas pedagógicas.	24
CAPITULO II: METODOLOGÍA	26
2.1. Diseño de la investigación	27
2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	27
2.3. Preguntas de investigación	30
2.4. Contexto	31
2.5. Población y muestra (análisis)	31
2.6. Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos	32

2.7. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos	33
CAPITULO III: INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	35
3.1. Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.	36
3.1.1. Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta.	36
3.1.1.1. Ubicación geográfica	36
3.1.1.2. Edad	37
3.1.1.3. Sexo	38
3.1.2. Características académicas de los titulados	39
3.1.2.1. Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato	39
3.1.2.2. Tipo de educación	40
3.1.2.3. Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.	41
3.1.3. Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación	42
3.1.3.1. Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica.	42
3.1.3.2. Número de establecimientos en los que trabaja el titulado	44
3.1.3.3. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral	45
3.1.3.4. Características del trabajo actual	46
3.2. Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral	47
3.2.1. Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador.	47
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.	48
3.3. Valoración docente de la profesión:	48
3.3.1. Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado	48
3.4. Satisfacción docente	51
3.4.1. Aspectos metodológicos-didácticos que desarrolla el titulado	51
3.4.2. Aspecto de la autoevaluación de la práctica	54
3.4.3. Aspectos sobre la investigación educativa que realiza el titulado	55
3.4.4. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado	57
3.4.5. Interacción profesor- padres de familia y comunidad del titulado	60
3.4.6. Actividades que se desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo	62
3.4.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado	63
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	65
Conclusiones	65

Recomendaciones	67
PROPUESTA DE INTERVENCIÓN	68
5.1. Justificación	68
5.2. Objetivos	69
5.3. Metodología.	70
5.3.1. Análisis de involucrados	70
5.3.2. Análisis de problema	72
5.3.3. Análisis de objetivos	73
5.3.4. Análisis de estrategias	74
5.4. Plan de acción	75
5.4.1. Matriz del marco lógico	75
5.5. Resultados esperados	78
BIBLIOGRAFÍA	79
ANEXOS	81
Anexo 1: Fichas de contactos para titulados – empleadores	82
Anexo 2: Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas.	83
Anexo 3: Evidencias fotográficas	93
Anexo 4: Preguntas de entrevista a directivos	98
Anexo 5: Evidencias fotográficas.	99

RESUMEN EJECUTIVO

El propósito de esta tesis es generar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, producto de la aplicación de encuestas y entrevistas a una muestra de ocho titulados y sus empleadores en las provincias de Azuay y El Oro.

En la investigación se aplicó: fichas de contacto, registro de datos personales, dos encuestas dirigidas a docentes (características laborales y un inventario de tareas del trabajo docente).

Se concluye a partir de los resultados que existe entre docentes y directivos falta de relación para lograr un clima escolar más acorde para el mejor desempeño de las actividades laborales.

Como respuesta a los resultados se propone trabajar la convivencia armónica de autoridades y docentes como mejora del aprendizaje, aplicando metodologías interactivas como cine foro, guías de trabajo y talleres de formación, utilizando los medios de comunicación para concientizar a los docentes y directivos de su papel fundamental en el mejoramiento de la calidad educativa y lograr un ambiente escolar agradable.

PALABRAS CLAVES:

Clima escolar, metodologías interactivas, formación humana, calidad educativa.

EXECUTIVE ABSTRACT

The purpose of this thesis is to generate a proposed educational intervention from case studies in the Bachelor of Science Education Basic mention of the Technical University of Loja, due to the use of surveys and interviews with a sample of eight graduates and their employers in the provinces of Azuay and El Oro.

The research was applied: contact cards, personal registration data, two surveys of teachers (job characteristics and an inventory of tasks of teaching).

It is concluded from the results that exist between teachers and principals lack of respect for a more consistent for the best performance of work activities school climate.

In response to the results it is proposed to work the harmonious coexistence of authorities and teachers and improve learning, using interactive methodologies such as forum theater, working guides and workshops, using the media to raise awareness among teachers and administrators in their role essential in improving the quality of education for an exciting school environment.

KEY WORDS

School environment, interactive methodologies, human training, educational quality

INTRODUCCION

Para desarrollar la propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja. Se realiza sobre una población de 1849 graduados en la Modalidad Abierta y a Distancia de la UTPL de la Titulación de Ciencias de la Educación mención Educación Básica desde el año 2007 al 2012, se obtuvo una muestra de ocho docentes los mismos que se encuentran ubicados en Ecuador en la provincia de Azuay y El Oro.

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

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

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

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

La interpretación, análisis y discusión de resultados se presentan en el capítulo tres de

manera organizada, mediante cuadros estadísticos. Las recomendaciones y conclusiones se observan en el capítulo cuarto. La propuesta de intervención se ve reflejada en el capítulo cinco en la cual se manifiesta la necesidad de un clima escolar adecuado sobre todo entre docentes y directivos.

Objetivo General:

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

Objetivos específicos:

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

La realización del trabajo de campo fue de fácil acceso ya que los titulados y los directivos dieron apertura y colaboraron con el desarrollo de la investigación.

Finalizado el trabajo de campo, la síntesis de los documentos y el análisis de los resultados pudimos realizar las conclusiones y de las respectivas recomendaciones, nace el tema de la propuesta de intervención: La convivencia armónica de autoridades y docentes mejora el aprendizaje; en base a este tema se planifica y se desarrolla una serie de actividades de tipo formativa con la observación de películas destinadas a dar solución a dicho problema con la intervención de todos los involucrados en este proyecto.

CAPITULO I
SINTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO

El estudio sistemático de cada uno de los documentos propuestos nos lleva a comprender los conocimientos que para nuestra tarea necesitamos saber.

1.1. Síntesis del artículo: *Una investigación cualitativa entorno a la educación superior y el mercado de trabajo de España.* (Alonso, 2009).

Así pues, (Alonso, 2009) en el Debate de las Competencias nos indica las experiencias de los estudiantes en el mercado laboral, de esta manera recrea el contenido de un sinnúmero de argumentos que nos dan pie a la ejecución de acciones; llama la atención a este respecto, que la mayoría de los titulados en España conseguían trabajo por medio de becas, pero el panorama no es tan positivo para un sin número de titulados, porque a la final no sirve de nada tenerlo ya que estos representan simplemente un recuadro en la pared.

Así denota que la falta de empleo y seguridades para la inserción en la vida laboral no es un asunto, de fácil acceso. Pero el problema quizás radica mucho tiempo antes de encontrar el empleo, se trata de la dificultad de muchos titulados para escoger una carrera adecuada a su forma de ser, incluso, profesiones que se desconocen desde una perspectiva laboral, las mismas que lógicamente no dan muchas garantías a la hora de buscar un empleo. Y lo que es más, manifestar el deseo de salir de la dependencia, refiriéndose a aquellos que aún conviven con sus padres. Así lo expresan los autores:

Respecto a las estrategias adoptadas en la búsqueda de trabajo, hay un reconocimiento explícito de que los contactos (cuya expresión más característica es el “enchufe”) es la vía esencial de incorporación a un puesto de trabajo; en el caso de no disponer de los mismos, el demostrar una cierta actitud en los procesos de selección, en el sentido de “mostrar ganas por trabajar”, se considera una vía más exitosa que el envío del Curriculum vitae. (Alonso, 2009).

El desencanto en los jóvenes aumenta cuando descubren que las expectativas que tenían con lo propuesto por la universidad no son satisfactorias, de esta manera, se expresan las quejas que ellos poseen, los autores en mención vienen a darnos la idea de lo que sucede con los jóvenes universitarios que se cansan porque lo que demanda la sociedad no responde en ninguna manera a lo dado, aun cuando se tenga por cierto que los estudios universitarios dan un grado de madurez en la vida de quien se prepara.

Por lo cual es importante tener en cuenta lo que textualmente nombran los autores:

Los titulados universitarios achacan parte de las dificultades del mercado de trabajo a la configuración de los planes de estudios, que son acusados de estar obsoletos, contar con demasiada teoría y proporcionar una formación real en sólo tres o cuatro asignaturas. Hay una queja generalizada de la falta de asignaturas prácticas. (Alonso, 2009).

Cabe resaltar aquellos aspectos positivos que nos muestran como debe ser un joven al buscar o hacerse meritorio de un empleo para ello nos dicen los autores que es necesario valorar las actitudes y predisposición al trabajo, en forma de competencias de personalidad; y estas a su vez se desarrollan desde la iniciativa, la responsabilidad, la disponibilidad, la capacidad de adaptación al cambio y movilidad geográfica, saber desenvolverse en situaciones sociales y fácil inclusión en los grupos, por ultimo pero no menos importante es la presencia, que a mi juicio resulta tanto como la misma perseverancia en aquello en que hemos adquirido un compromiso.

Lo que nos interesa del texto en mención debe ser entonces y a manera de conclusión que los jóvenes universitarios y los titulados tienen muchas veces intereses que van más allá de aprender teóricamente en seis u ocho años universitarios tantos conceptos de una carrera cuando la práctica está lejos del alcance los estudiantes y al momento de insertarse en un ámbito laboral, por el poco interés de las empresas en un expediente académico más que en una experiencia real de lo que se desea para la misma, así la empresa considera de todas formas ineficiente la sola experiencia que brindan, por ejemplo: las practicas universitarias.

Además es importante destacar que la importancia del trabajo en la vida del joven universitario se está cimentando en algo que la sociedad considera poco ya que quiere ser basada en una calidad de vida de valores post-materialistas, a pesar de reconocer el sentido del dinero en todos los ámbitos, poner por encima el tiempo de amigos, diversión y familia; por lo cual es común que el trabajo se vea excluido de los proyectos de la vida de los universitarios e incluso de los titulados. *“En resumen... trabajar para vivir y no vivir para trabajar”*.

1.2. Síntesis del artículo: *Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador*. (León, 2005).

Según el documento de Mauricio León, la cuestión de la inserción laboral de los jóvenes

universitarios es muy compleja y se dificulta por su escasa o inadecuada educación y calificación, así como por su falta de experiencia laboral. A esto se agrega el hecho de que los jóvenes pobres, indígenas, afro descendientes, discapacitados, mujeres y de minorías sexuales, sufren discriminación en el mercado de trabajo; por lo tanto los jóvenes universitarios han tenido siempre unas tasas de desempleo inferiores al resto de la población, es importante quizás hacer notar que “esta situación se ve agravada por un contexto económico de creciente apertura comercial y flexibilización laboral que ha provocado una mayor demanda de mano de obra calificada, la ampliación de las brechas salariales entre trabajadores calificados y no calificados” (p.143); no obstante ante este panorama es esencial la oferta auspiciada por CEPAL y GTZ, conjuntamente con la Universidad Politécnica Salesiana; quienes buscan aportar a la formación una propuesta de políticas, programas y proyectos de fomento de la inserción laboral de este grupo poblacional de trabajo, en el mismo que se plantean tres estrategias fundamentales:

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

Además este documento recoge cinco sesiones adicionales como la visión y objetivo en los cuales se denota un Ecuador con igualdad de oportunidades de trabajo mediante el mejoramiento de su empleabilidad, y el fortalecimiento institucional de las entidades vinculadas con la juventud, en este marco también adquieren relevancia las políticas de inserción laboral para la juventud que se sustentan en un conjunto de principios enmarcados en un enfoque de derechos, como la universalidad, indivisibilidad, igualdad, eficiencia, participación y rendición de cuentas.

La *visión* de las políticas de inserción laboral para la juventud del Ecuador es la de un Ecuador con igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo para todos los y las jóvenes.

El *objetivo* central de las políticas de inserción laboral de la juventud consiste en garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo de los y las 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.

En un mundo del trabajo incierto y cambiante, donde las mejores oportunidades están vinculadas a una educación formal y de calidad, falencia notoria que tenemos según este instrumento de investigación, y que va acompañada a la deserción temprana de muchos jóvenes del sistema educativo. Por ende es esencial se ofrezca a los jóvenes, servicios de educación con modalidades y horarios flexibles que permitan a los jóvenes retomar sus estudios y combinar los mismos con el trabajo al igual se brinde en la educación un conjunto de competencias básicas que les sirvan de claves para la inserción productiva y social; esto implica un diseño de currículos actualizados y contextualizados que incluyan la caracterización de la demanda laboral, los aspectos pedagógicos, la definición de competencias y los perfiles de los alumnos y los docentes.

En particular, un tema que interesa profundizar es el papel de las instituciones educativas y formativas en los procesos de planeación estratégica o en la generación de oportunidades de trabajo. En este documento muestra los esfuerzos para establecer alianzas locales que combinen recursos y servicios, a la vez que promuevan vínculos entre la educación general y la formación profesional y los nichos reales de trabajo. Estas experiencias muestran vinculaciones interesantes entre los recursos públicos, los empleadores y las instituciones educativas/o centros de formación.

El documento en su fondo nos ayuda y da pautas específicas, citando los compromisos de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo para responder a una sociedad que exige el cambio no solo en su mentalidad sino en su conducta definitiva, el hecho de observar ámbitos como: la salud y el bienestar de los niños y jóvenes, tener en cuenta el apoyo de la sociedad y la familia sobre todo a las jóvenes, alentar a los niños y jóvenes a culminar sus estudios para estar preparados para una vida mejor, la protección de los niños, la participación juvenil en aspectos que incumben a su vida cotidiana a nivel de los países, el acceso de todos a la enseñanza de calidad, promover la educación no académica de los jóvenes, inversión económica elevada a la educación. Todo esto hace parte de un interés marcado para la sociedad en demostrar que solo cuando los gobiernos analicen y cumplan de mejor manera su función en la sociedad esta tendrá procesos de cambio coherente con su desarrollo económico y social.

1.3. Síntesis del artículo: *Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España.* (Acreditación, 2009).

En este documento es importante resaltar como se interesan en aspectos que otros

autores han mencionado pero que ahondan con ello en los aspectos que son de gran consideración en temas como son la inserción laboral de los jóvenes. En el transcurso de la lectura nos fijamos entonces que los estudios de seguimiento de los titulados como este que nos encontramos realizando son de suma relevancia ya que nos dan las características que poseen los titulados después de finalizar sus estudios universitarios, así nos damos cuenta que ellos al buscar un empleo deben dar respuestas a una sociedad y sobre todo a ellos mismos a la hora de tomar decisiones que los comprometan con el futuro. Luego de estas decisiones si su respuesta se basa en la de acceder al mercado de trabajo sigue el cuestionamiento, esta vez respecto de las condiciones en que debe ingresar a dicho ambiente.

Es interesante como estos autores nos van guiando a aquellos caminos por donde van transitando los egresados y por ello después de acceder al mercado laboral, viene la duda de la permanencia o movilidad profesional y esto no solo depende del empleado sino de su empleador que debe juzgar si la capacidad de su contratado corresponde al nivel de formación que es portador. Por ello “rotación y movilidad son los dos fenómenos inherentes a esta etapa de la vida profesional”.

Un aspecto que nos interesa en este estudio es justamente la gran cantidad de investigaciones científicas que se realizan en España en el seguimiento de los titulados y sobretodo los resultados que arrojan ya que no siempre nos traen aspectos positivos y podemos ver claramente que hay aspectos cuestionables dentro de este factor como: el desbordamiento de la información que se obtiene, ya que a fin de cuentas en vez de favorecer el estudio, lo dificulta. A mi juicio buscamos seguir modelos que de antemano nos arrojan resultados desfavorables. Otro aspecto es la heterogeneidad de los planteamientos metodológicos, que si bien son diversos en cada uno de los estudios finalmente deben llevar a quien estudia a una respuesta clara y concreta de aquello que se investiga, con eso se valora que es mejor tener abundante información que carecer de ella, como quien dice: “*es mejor hacer callar, que incitar a las palabras*”.

Es trascendental que nos situemos en aquellas propuestas que realizan los autores de este texto en cuanto a los estudios internacionales que se han venido dando al presentar el banco de preguntas a este respecto podemos ver que las universidades tienen muchos planteamientos que resolver y no solo ellas sino también las políticas de Estado que se formulan en cuanto a los futuros empleados de la nación, entre ellos: demanda del sistema de empleo, empleo y carrera de los graduados, tareas y funcionamiento en el

trabajo, transición de la educación superior al empleo y el impacto de la educación superior. Sin embargo, la negativa se da es a la aplicación de instrumentos aunque se indica que estos corresponden a que el costo en la investigación no sea tan elevado. Los resultados que van revelando en el documento nos muestran la significación de lo que investigamos y revela que es necesario realizar estos estudios pero siempre apuntando a una respuesta en el mercado laboral del país con relación a la comunidad internacional con el único objetivo de presentar un alto nivel de formación académica.

Es necesario entonces que las universidades se planteen nuevos campos de formación o de metodología de los procesos que sirvan más para la vida porque nuevamente en este documento aparece la inconformidad de los estudiantes al darse cuenta de la escasa inserción al mundo laboral.

Lo realmente relevante entonces es la potenciación de la capacidad de aprendizaje, la apertura a diferentes campos del saber y de la práctica, el conocimiento “como una especie de cultura general”, la innovación metodológica, la cooperación del alumnado a través del trabajo en equipo en el campo en que se prepara.

Resulta significativo que este estudio da importancia a lo que piensan los titulados y empieza a dar respuestas al banco de preguntas que se han planteado y muestra que no es tanto lo que te tardes en realizar un trabajo sino las conclusiones prácticas que contribuyan al cambio.

Así pues se hace indispensable que se recupere un poco aquello que nos aleja del mundo laboral al realizar nuestras prácticas después de culminar nuestra carrera:

La realización de prácticas supone la oportunidad para salvar la distancia existente entre la Universidad y el mundo laboral. La experiencia que brinda el período de prácticas es interesante, en sí misma, de cara a conectar la formación teórica recibida en las instituciones universitarias con las exigencias propias de los puestos de trabajo.

A modo de conclusión entonces debemos tener presente que es necesario a la hora de ingresar al mundo laboral que no solo la formación sino la actitud que debe acompañar al egresado debe ser la de continuar en camino de auto capacitación y acudir a las fuentes del conocimiento que no son siempre los libros sino las personas que nos rodean quienes con su experiencia de vida son las que nos enseñan a asumir los retos que nos presenta a

nosotros la existencia.

1.4. Síntesis del artículo: *La inserción profesional de los docentes.* (Avalos, La inserción profesional de los docentes, 2009).

La riqueza de este documento radica en la centralidad de su tema con los casos investigados en los cuales el docente novel o nuevo es la prioridad y vamos descubriendo a través de su lectura que un profesional de la educación enfrenta ciertos retos en su campo laboral, en el cual la figura de un triángulo nos indican que el docente no está solo con sus ideas sino que primero es persona, luego capacitado y por último en su contexto cuenta con mensajes que provienen de la sociedad y la política, estos refieren a la enseñanza y a su nivel como profesional.

Así el autor hace un recorrido por los diversos escenarios por los que transita el docente novel entre ellos hace una acertada aclaración de las políticas de mercado en sistemas públicos y privados de la educación, de manera especial en un estudio realizado en Chile. Enfatiza pues en cada contexto haciendo una confrontación de los educandos en cada situación.

Otro factor son las continuas reformas y contrarreformas que normalmente hacen que los docentes sean afectados ya que tienen un marco curricular diferente al que han aprendido en la universidad. Además factores como la opinión pública o la desvalorización de la docencia hacen que se convierta en otra afectación del proceso y en esto debemos tener especial cuidado ya que “tales mensajes públicos operan con un efecto negativo y detractor del interés en la docencia, sea cual sea el fundamento de las opiniones vertidas”. (p. 47) Además de esta situación presenciamos con frecuencia la crisis que se presenta en el gremio por las opiniones diversas a los rangos de educación que se han adquiridos e incluso con quienes desde su experiencia han hecho un camino pero no son acreedores de títulos universitarios en pedagogía.

“Son también parte de los escenarios de la macro-política la oportunidad de ingresar al sistema de los nuevos profesores, las condiciones de trabajo en que lo hacen, y el reconocimiento de especializaciones o capacidades particulares de los docentes” (p. 48).

Finalmente nos presentan un asunto relevancia que nos ayuda a comprender como los docentes son acompañados por sus compañeros de trabajo pero no hay políticas clara

establecidas para responder a las necesidades de ellos por lo cual las experiencias de muchos es “arreglárselas solos” por lo cual es un tanto difícil hacer una construcción de la identidad profesional. Sin embargo durante el proceso poco a poco se van configurando con las propias experiencias y algunos de ellos las describen así:

Un grupo importante de profesores de Educación Parvulario y Básica describe su relación con los niños en los términos de una clásica relación maternal, especialmente si advierten que los niños están faltos de apoyo en sus hogares. Otro grupo, se concibe a si mismo más bien como instrumento y “mediador” en el aprendizaje de los niños. Los profesores de Educación Media definen su relación con los alumnos en términos más igualitarios, pero reconociendo también una dosis de contraposición, sobre todo, cuando las culturas del medio y de la escuela son muy distintas. ... Dependiendo de la percepción que los alumnos tienen de la calidad personal de su profesor y el grado en que sienten que ellos le importan, las relaciones de contradicción entre alumnos y escuela se percibe en forma agresiva ya sea pasiva o activa. ... (Avalos, La inserción de los docentes, 2009).

El documento nos muestra a modo de conclusión algunas pautas que resultan importantes partiendo que las primeras experiencias docentes son las que enmarcan que un profesional continúe por esa rama del aprendizaje o claudique de su decisión así mismo todo esto acompañado de la identidad profesional que se va adquiriendo. Hay que tener en cuenta entonces que América Latina no cuenta con programas adecuados para acompañamiento de los docentes noveles, lo que habría que tener en cuenta es rebajar la carga docente por lo menos el primer año de inserción y en cada lugar de trabajo asignar a un mentor que sea quien le guíe en su labor y lo inserte al mercado laboral pedagógico.

Además de esto el texto nos ofrece algunas políticas sistémicas a tener en cuenta:

1. Reconocimiento de la inserción a la docencia como una etapa con sentido propio.
2. Dejar sentado que el profesor que se inicia necesita un trato especial con respecto a la asignación de responsabilidades, una carga académica más baja y sin duda el acompañamiento docente.
3. Avanzar desde recomendaciones de acompañamiento a una política explícita de inducción y a una estrategia de implementación.
4. Finalmente, debe estudiarse si la inducción que se realice a este grupo de docente sea con certificación o sin ella, pero lo importante es que se realice un programa que

más que la evaluación permita el acompañamiento en el orden laboral.

Es por tanto correspondencia de la autoridad educacional el orientar la acción de los centros educativos en torno a cómo acoger y acompañar a los nuevos profesores que contrata. Así: “Hay diversas opciones para realizar estas acciones que van desde proporcionar la información necesaria sobre la operación del centro escolar hasta la asignación de un profesor para que sea el referente y mentor de la profesora que comienza a enseñar”. (p. 56)

Incluyendo por supuesto la organización de reuniones periódicas, con el complemento de las condiciones de trabajo apropiadas en el centro educativo.

Lo más importante es que se vea en el docente novel no un experto sino como alguien que con entusiasmo y motivación comienza su carrera.

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

Este documento enriquece nuestra experiencia como egresados y sobretodo en la investigación que estamos realizando ya que nos muestra aspectos que se quieren lograr para el mejoramiento de una nación y de la sociedad que en ella se contiene. En el transcurso del texto nos muestra una amplia gama de razones para que la calidad de educación en el país evolucione. Al realizar la definición de cada uno de los estándares que se requieren para implementar la calidad se habla de **Gestión Educativa**: “Hacen referencia a procesos de gestión y a prácticas institucionales que contribuyen a la formación deseada de los estudiantes” (p. 7), de **Desempeño Profesional**: “Son descripciones de lo que debe hacer un profesional educativo competente”, **De Aprendizaje**: “Son descripciones de los logros de aprendizaje que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar: desde la Educación Inicial hasta el Bachillerato.” y de **Infraestructura**: aquí se indican los requisitos esenciales, que determinan los ambientes escolares que deben poseer para contribuir a resultados óptimos en la formación estudiantil.

Después de describir cada uno de los estándares nos centraremos en el desempeño profesional que es el que nos interesa y en este nos muestra como la labor docente debe enmarcarse en el sistema educativo ecuatoriano, aunque estos están diseñados en primera instancia para los docentes y directivos en futuro próximo se reglamentará también para los demás profesionales de la educación. Nos sitúa el documento en aquellos elementos para los cuales nos sirven los estándares de desempeño profesional guiar, reflexionar, evaluar,

diseñar, tomar decisiones entre otros.

Definimos al docente de calidad como aquél que provee a sus estudiantes de oportunidades de aprendizaje y contribuye de esta forma a la sociedad que aspira el Ecuador.

Los estándares de Desempeño Profesional Docente nos permiten establecer las características y prácticas de un docente de calidad, quien, además de tener dominio del área que enseña, evidencia otras características que fortalecen su desempeño, tales como el uso de pedagogía variada, la actualización permanente, la buena relación con los alumnos y padres de familia, una sólida ética profesional, entre otras.
(p. 11)

Para lograr este deseo y propuesta del Estado nos muestra unos estándares específicos dentro de los cuales anotamos: dominio disciplinar y curricular, gestión del aprendizaje, desarrollo profesional y compromiso ético: dentro de cada uno de ellos se estipulan una serie de objetivos e indicadores que nos orientan para la consecución de un profesional educativo con excelente calidad.

Es fácil ver como el documento nos traslada a una base de lo anterior otro pilar sin el cual lo anterior queda vacío y nos referimos específicamente al tipo de líder educativo que nos estimule al grupo de docentes de tal forma que logremos el objetivo general propuesto; para ello necesitamos a un directivo con **capacidad de liderazgo y planificación estratégica**: donde su deber es promover la creación y el cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional, ejercer el liderazgo compartido y flexible y generar altas expectativas a la comunidad educativa.

Gestión pedagógica: su tarea es hacer gestión del currículo para cumplir con los estándares educativos, está encargado de garantizar que los planes educativos sean de calidad y además debe orientar, organizar, liderar y evaluar el trabajo técnico-pedagógico de los docentes.

Gestión del talento humano: debe establecer condiciones adecuadas para el desarrollo integral del personal. Gestiona la obtención de recursos y le corresponde enmarcar su gestión en la normativa legal demostrando de esta manera su formación profesional.

Clima organizacional y convivencia escolar: es de su competencia propiciar un ambiente

sano basado en la vivencia de valores y sustentado en el Código de Convivencia en el marco del Buen Vivir. Así mismo su compromiso es con la comunidad por lo cual su misión se encamina a fortalecer la unidad.

Un docente y un directivo no pueden realizar su labor docente si no tienen una meta clara a donde piensan llegar con sus estudiantes y es aquí donde aparece el aprendizaje que según el documento se estandariza para que todos los estudiantes en cualquier tipo de establecimiento donde se encuentre goce de la misma calidad de educación a esto se le añade al currículo un determinado número de logros que los estudiantes deben alcanzar y para ello se determinan cinco niveles donde deben desarrollarse y están integrados así: dominio, nivel de progresión, estándar de aprendizaje, componte del estándar y ejemplo de desempeño.

En un recorrido por el documento encontramos una gama de oportunidades para que en los estudiantes se vaya desarrollando cada una de las destrezas que necesita con su nivel de profundidad, es fácil entonces reconocer como la política de Estado está encaminada a la consecución de la calidad, es más fácil cuando todos tenemos claro a donde queremos llegar y vamos trazándonos las metas que necesitamos para lograrlo así poco a poco se va consiguiendo aquello que queremos lograr que no es otra cosa que la transformación de la sociedad sin dejar de lado los valores que son el fundamento de toda obra buena, es por ello que en el documento podemos ir descubriendo como se acopla el Buen Vivir con el estilo de Educación que se quiere lograr.

1.6. Síntesis del artículo: *Políticas de Inserción a la Docencia en América Latina: La Deuda Pendiente.* (Valliant, 2009).

La importancia de este documento radica en la necesidad de dar respuesta a un cuestionamiento que desde hace décadas surge en el mundo como es posible que unas naciones tengan tanta calidad educativa y otras no, se estudia el factor económico pero sin duda esa no es la respuesta a este interrogante y algunos casos lo confirman, además podemos notar que los descubrimientos apuntan a tres dimensiones o claves de éxito tratamos de referirnos a: el reclutamiento, la formación y el apoyo al trabajo de los docentes en el aula. Además de la generación de sistemas para dar atención a estudiantes con rezago educativo.

Otra respuesta a estos interrogantes es el nivel de formación entre más aumento tenga

mayor respuesta tendrán los jóvenes en su desarrollo intelectual. Pero este tema es un reto para todas las naciones, ya que siempre resulta tedioso hablar del tema porque se filtra en él, politiquería o intereses por ese mismo corte. Además tenemos que lidiar con la falta de continuidad existente en América en temas de políticas de Estado, porque la mayoría de veces se centra en asuntos del gobierno de turno, incluyendo aquí al cambio constante de los Ministros de Educación.

De la misma manera debemos reconocer que al no estandarizar procesos *“cada cual hace lo suyo, sin escuchar al otro”*.

Se hace necesario que cada docente vaya construyendo su identidad como tal y eso es un proceso largo que no lo da un título universitario sino que cada uno en la medida de su vocación o deseo va desarrollando, este paso es fundamental a la hora de ejercer la profesión como tal ya que brinda la oportunidad de reconocerse y ser reconocido en una relación de identificación y de diferenciación entre los que no pertenecen al gremio educativo.

Nos adentramos entonces con la base anterior al tema de la valorización de la docencia que es sin duda un debate en cualquier lugar porque aquí se trata de situaciones que se han venido desarrollando a lo largo de los tiempos como una profesión con poco valor social y entre los mismos docentes hay una nostalgia de retirarse de este grupo y pertenecer a otro ámbito laboral si se presentase alguna oportunidad. Y algunas de las razones por lo que este fenómeno acontece es justamente los intereses que tienen los profesionales al escoger una determinada ocupación. Ya sea porque esta les demanda una oportunidad más fiable de trabajo inmediato o porque guardan la ilusión de elegir otra profesión con el tiempo.

Sin embargo, hay quienes afirman que existen procesos de enseñar y etapas de vida profesional, así lo revelan los estudios:

Bullough (2000) distingue cuatro momentos en el proceso de convertirse en docente: el periodo previo al ingreso a la formación; los estudios académicos; las prácticas de enseñanza y los primeros años de docencia. En la primera fase, el aspirante adquiere una idea de la enseñanza, luego de años de observación espontánea a su paso por la escuela. Durante la formación inicial, los candidatos a docentes viven una etapa de preparación teórica y otra de prácticas de enseñanza que suele ser sobre-estimada. La última fase corresponde a los primeros años de docencia. (p. 33)

En su recorrido el documento nos sumerge en la experiencia de los docentes para iniciar en su profesión y luego nos muestra la importancia de la formación de cada uno en este campo, nos indica Esteve (2006) que “muchos aprenden por ensayo y error y comparándose a un ideal que no existe”. Otros autores van dando sus pinceladas describiendo el modo de ser de los maestros principiantes, pero lo que sí puede decirse con certeza es que todos los docentes en este periodo tienen una experiencia de tensiones y aprendizajes intensivos en contextos desconocidos.

En Latinoamérica tenemos un camino hecho aunque no es notable aún, en muchos países se han hecho cambios significativos, pero sigue en detrimento la situación de como iniciar a los jóvenes docentes en el campo laboral, por lo cual se distinguen algunos modelos, detallados a continuación:

En el modelo ***nadar o hundirse***, el docente novel está librado a su suerte y es él quien tiene que encontrar la manera de ajustarse a la realidad mientras que en el segundo (***modelo colegial***), el nuevo maestro o profesor es acompañado por uno de sus pares, aunque de manera más informal. En la situación de ***competencia mandatada***, hay una relación más jerárquica con un acompañante o mentor que tiene la misión de ayudar a desarrollar ciertas competencias establecidas de antemano. Por último es un esquema de ***mentor protegido formalizado***, encontramos la propuesta más sistemática de inducción orientada al desarrollo profesional. De esta categorización se puede observar que en algunos casos no existe acompañamiento pero que en otros hay un apoyo con menor o mayor grado de formalización. (p. 38)

Se debe tener en cuenta de acuerdo con este estudio algunas consideraciones nacidas del mismo en función de mejorar la calidad educativa en el contexto latinoamericano, nos referimos a un grado de identidad profesional, las experiencias educativas que los estudiantes traen consigo, y la falta de acompañamiento que resultan urgentes para dar respuesta a las necesidades de la sociedad.

1.7. Síntesis del artículo: *Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda*

laboral y trayectorias. (Weller, 2006).

Detallamos en el texto una serie de argumentos que dieron respuesta al estudio realizado para responder a ¿cuáles son las tensiones presentes en la inserción laboral de los jóvenes? Y este estudio tuvo lugar en países como: Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú.

Dicho trabajo quiso dar respuesta a las siguientes tres áreas:

- Las expectativas y experiencias de jóvenes y adultos jóvenes en el mercado laboral, los obstáculos que encuentran y las estrategias que aplican para superarlos.
- Las características de la demanda laboral de las empresas, sus experiencias con la contratación de jóvenes y sus prácticas de capacitación.
- Las características de rotación, movilidad y trayectorias laborales de los jóvenes y adultos jóvenes. (p. 2)

Nos introduce el texto en las tensiones más comunes del grupo en estudio, entre las cuales se cuentan diez, que enumeramos a continuación:

1. Los jóvenes son mejor formados pero presenta mayor dificultad para entrar en el mercado laboral. Este problema tiene sus bases en dos áreas que nos muestran como en la mayoría de las naciones la demanda laboral ha sido débil, y los jóvenes es el grupo más afectado sobre todo aquellos que se encuentran con menor formación académica. La falta de una gama de opciones para emplearse. Y sin duda la otra dificultad es la calidad de la educación que no da respuestas sino que nos hunde en un sistema educativo invaluable.
2. Los jóvenes estiman como alto la posibilidad de un trabajo, pero la mayoría de veces se encuentran con fracasos o frustraciones con empleos concretos, por causas como baja remuneración, malos tratos, acoso sexual, entre otros. Otros factores como el desconocimiento de los jóvenes de sus derechos como trabajadores, la falta de capacitaciones a estos jóvenes que ingresan a trabajar.
3. Existe una dicotomía entre las expectativas de los jóvenes antes de entrar al mercado laboral, como: la mejora del bienestar individual y familiar, la creación de una base para formar su propio hogar y las experiencias que tienen estando dentro de él. El cumplimiento de estas aspiraciones se encuentra lejano de lo que realmente desean ya que para lograr una solvencia económica es necesario un nivel de

estudios superior al que se posee y mientras llega deben resolver situaciones económicas básicas lo que no permite que se desarrolle y abandone este campo laboral.

Tenemos también el contraste de quienes provienen de hogares pobres que tienen muchas responsabilidades: “para otros la tensión entre las aspiraciones a largo plazo y las urgencias a corto plazo surge con las responsabilidades que conlleva una familia propia” (p. 4)

4. Las mujeres también hacen parte de este asunto laboral que ven en un empleo mayor oportunidad para aportar al hogar, sin embargo su poca capacitación hace que no tenga muchas posibilidades de empleo productivo.

Antes de continuar con el listado es importante recalcar que en las entrevistas realizadas se evidenció que las empresas en los cinco países investigados valoran altamente tres factores para la selección del personal: actitud, disposición para el trabajo, presentación personal y experiencia específica.

5. Se destaca aquí la importancia de combinar el trabajo con el estudio, pues este presenta dos reacciones; una, encaminada al bajo rendimiento en uno de los dos campos y otra, la posibilidad de trabajo que no se abriría de no realizar el estudio. Según los estudios realizados este fenómeno ha ido en aumento y representa entonces un aspecto negativo para el futuro de los jóvenes.
6. “Los jóvenes viven la tensión entre un discurso meritocrático y una realidad del mercado de trabajo” (p. 6) y en este se ven arrastrados por un mercado politizado y hasta corrupto que ofrece posibilidades de trabajo a costa del compadrazgo, los privilegios sociales o palancas y los favores por intereses políticos; la solución este tipo de problema se encontraría “por medio de la sistemas de certificación de competencias y el abaratamiento de costos de acceso a los canales de intermediación y selección” (p. 6)
7. El lenguaje popular ha incrementado una frase que viene bien aquí: “*unos piden experiencia para trabajar, pero no se consigue esta si no se trabaja*”. Es una gran contradicción como el mercado exige experiencia laboral pero no ofrece las oportunidades para lograrlo, además que se deja de lado la experiencia que traen consigo los jóvenes en otros campos.
8. El documento nos presenta los intereses de los jóvenes en el mercado laboral como independiente pero arroja la cantidad de obstáculos que se presentan para desarrollar actividades de este tipo, aunque existen algunos recursos la

macroempresa con una sectorización débil no les deja abarcar en este campo.

9. La cuestión cultural también tiene su parte de trabajo en este estudio ya que las culturas dominantes arrastran a los jóvenes y nos los dejan surgir en nuevos empleos.
10. Por último, el mercado laboral no presenta garantías para la estabilidad y en muchos ámbitos es la realidad que deben enfrentar los jóvenes.

1.8. Síntesis del artículo: *Evaluación de la Reforma Curricular en Educación Media Técnico-profesional: perspectiva de los docentes.* (Espinoza, 2010).

Este artículo nos muestra los estudios realizados para evaluar la reforma curricular en Chile y nos dan a conocer algunos parámetros de los profesionales graduados y que desempeñan su papel pero “no conocen aspectos de didáctica relacionada con sus especialidades, metodologías ni estilos evaluativos para poner en práctica el nuevo modelo curricular, además de la constatación de la insuficiencia de medios y equipamiento necesario para cumplir los lineamientos del programa de cada especialidad”. Se toma en cuenta este enfoque porque estamos ante una realidad similar en nuestro contexto educativo, de ahí que la investigación que nos muestra el artículo vaya haciendo caminos para evaluar a futuro nuestros propios proyectos universitarios y escolares.

Este modelo de evaluación nos lleva a encontrar pautas para implementar una reforma pero se hace necesario descubrir a través de un análisis consciente del modelo anterior cuales son los parámetros vigentes que sirven para una adecuación y que los actores del proceso vean la importancia del mismo para la educación.

Seguidamente el documento refleja una propuesta que esté encaminada al resultado que se desea alcanzar es por eso que muestra la base del mismo en las competencias laborales, a ello tiende lo que se propone, dar respuesta a la demanda laboral en Chile, a nivel general y con un alto nivel profesional. Para ello lo sustenta en el concepto que da Bunk (1994), acerca de la competencia profesional, en la cual se manifiesta: “es quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, y está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo”.

Es una prueba que los estudios realizados a partir de la evaluación arrojen grandes resultados que se tengan en cuenta, sin antes mencionar que fue un proceso arduo donde primero se determinaron los factores a mejorar dentro de la práctica educativa,

principalmente en los liceos del país. Era menester estudiar el análisis de los resultados para darse cuenta que la investigación fue de gran valía para quienes estudiaron el tema y sobre todo para el sector educativo. La cual arrojó resultados en los cuales demuestra que es necesario abrir cuarenta y seis carreras de Educación Media Técnico-profesional para dar respuesta a la Competencia profesional en Chile, así mismo: “la pertinencia y validez empírica del modelo de factores para evaluar la implementación de la reforma... con las evidencias que arrojaron las encuestas dirigidas a docentes y directivos permitió avanzar en la validación del modelo teórico al menos desde la perspectiva de estos estamentos”. Lo que demuestra que es mucho mejor cuando se aplican a directivos y docentes que cuando se toma en cuenta en base a los resultados aplicados por los estudiantes.

Lo interesante de este artículo es precisamente como el grupo de investigadores se arriesgó a aplicar estos elementos de factores y vectores, dando una manera diferente para que los resultados fueran realmente sorprendentes en las regiones en las que se aplicó así nombramos la Quinta y Octava Región en las áreas de Contabilidad, tomando en cuenta el parecer de los docentes.

“Cabe destacar y reiterar que tanto el modelo de factores como el de vectores son replicables al resto de las especialidades de la educación técnico-profesional, lo que los transforma en un valioso instrumento para futuras investigaciones sobre la reforma”.

1.9. Síntesis del artículo: *Aprendizaje a través de juegos de simulación: un estudio de los factores que determinan su eficacia pedagógica.* (Urquidi M, Abril 2014).

La Organización de Estados Iberoamericanos nos da algunos documentos innovadores que nos ayudan a abrir nuevos horizontes, este tomado de la Revista Electrónica de Tecnología Educativa. Número 47, hace referencia a un estudio que se viene realizando a partir de los juegos de simulación para estudiantes universitarios con el fin de que ellos practiquen de forma casi real estrategias de aprendizaje para aplicar en pedagogía.

Estas estrategias nacen gracias a la revolución de las TIC en la vida de los jóvenes de esta época, ya se ha hecho omnipresente el uso de estas tecnologías por ello, la iniciativa parte de la necesidad de dar respuesta a la generación virtual que aprende ahora de forma diferente, es decir tomando en cuenta más el campo de lo visual, interactivo y lo centrado en la resolución de problemas. La idea es dar a la docencia una estrategia de aplicación que no desdeñe las antiguas formas de educación: “con diversificación de fuentes de conocimiento,

presencial basada en un aprendizaje guiado por el profesor, que se apoya en una serie de recursos novedosos y variados con el fin de potenciar un “aprendizaje significativo” por parte del alumno” (*Ausubel, Novak y Hanesian, 1983; Basilotta y Herrada, 2013*).

El estudio fue aplicado en el año académico 2011-2012 a un grupo de estudiantes donde el objetivo central era acercar a estos mismos a una toma de decisiones con un nivel de presión para aprender de sus emociones y con opciones restringidas parecidos a la realidad, luego de lo cual ellos hacen evaluación de las consecuencias y los resultados obtenidos de acuerdo a sus decisiones.

Es necesario situarnos en el contexto de definición de simulación y aprendizaje para tener claro el panorama y no confundirnos en la propuesta, es por eso que los creadores de la misma manifiestan: “En todo momento profesor y alumno están trabajando con modelos y supuestos ya que en pocas ocasiones el profesor sale del aula y va con sus alumnos al mundo exterior para explicar y demostrar teorías, leyes o hipótesis”. Es decir que los juegos de simulación se parecen a otras estrategias que se ocupan en el aprendizaje, pero la diferencia es que no consiste en estimulación o motivación de los actores de la enseñanza sino el aprendizaje como tal, dejando de lado el factor lúdico o divertido de la actividad.

¿Cuál es entonces la función de estos programas de simulación? Para dar respuesta a este interrogante el texto nos introduce en dos perspectiva así, una analítica que se utiliza para el análisis y la experimentación del entorno, de lo que se tiene que aprender o el sistema simulado que en definitiva trata de mostrar desde un punto de vista grafico o visual una realidad o sistema. “Por tanto, realizar experimentos en los que el alumno toma el rol de investigador además de permitir el análisis del sistema modelado y las interrelaciones que se producen en él para aumentar el conocimiento y la comprensión del mismo”.

La otra perspectiva es de tipo deductiva ya que está demostrado que los estudiantes sacan las conclusiones de acuerdo a su participación en un proceso y el rol desempeñado en el mismo, ya que deducen tomando en cuenta lo que se dice o se hace dentro del juego de simulación en donde las reglas del juego no pueden ser modificadas por el estudiante.

Las ventajas de esta investigación está apoyada en varios autores que la apoyan, por ejemplo: “...así Fripp (1997), hace hincapié en ventajas como la motivación, la variedad en los métodos o el aprendizaje experimental que permite comprobar al alumno las consecuencias de sus decisiones”.

Por otra parte, se describe el impacto que el juego tiene en el desarrollo cognitivo humano. Su propuesta se basa en la idea de que los juegos en general permiten aprender de forma activa, lo que facilita el aprendizaje crítico y la reflexión; llegando a afirmar que los juegos no son solamente una fuente de entretenimiento, sino también un modelo a seguir sobre cómo debería encararse todo proceso de aprendizaje. Gee (2004)

Se muestra a través del documento una serie de factores /variables que nos introducen en las ventajas del documento, en las que podemos mencionar; realismo de la simulación, la facilidad de uso, la utilidad del sistema, retroalimentación productiva y los conocimientos y habilidades que se obtienen a través de la propuesta.

Después de realizar una lectura substancial del documento y de introducirnos por el diseño de la investigación, la cantidad considerable de resultados obtenidos con el grupo de estudiantes en el proceso se determina en las conclusiones como estos obtienen un nivel de aprendizaje mucho más alto que aquellos que no han realizado este sistema de simulación, con una media que nos da a conocer que de los cinco factores medidos, cuatro resultaron determinantes para que los estudiantes estuvieran satisfecho con el curso. Además de los otros aspectos que ayudan al proceso, como la retroalimentación hecha en clases y la motivación para todos los participantes.

Sin embargo toda investigación tiene variables negativas que reflejan que aun continua el proceso para comprobar el sistema que se intenta aplicar, así se tiene en cuenta que la investigación se realiza solo en estudiantes que tienen carreras afines con la economía.

Queda abierta la posibilidad de un sistema con muchas ventajas y que se pone como proyecto piloto para una generación que exige cambios en su estructura de enseñanza – aprendizaje.

1.10. Formación docente y prácticas pedagógicas. Vitarelli, M.; Giordano, M. (2010)

El texto que a continuación sintetizaremos está compuesto de varios capítulos sin embargo vamos a dedicar nuestra atención al primer capítulo: Formación docente y circulación del saber pedagógico.

El campo del saber con todos sus procesos se viene desarrollando a través de la circulación

de ideas que son expuestas y transformadas, a propósito de ello el documento nos expresa que es en el aula donde se expresa la práctica docente.

Por lo cual los autores manifiestan:

“En síntesis diremos que nos interesa con particular atención la producción de conocimientos en y para la formación de docentes a partir de la recuperación de las formas posibles del saber pedagógico que en una comunidad acontecen.

Así la relación entre el saber pedagógico que una época pone de manifiesto, los conocimientos que se producen en el fragor de la lucha y la formación docente como el ámbito por excelencia de lo público en relación a la educabilidad del conocimiento, constituyen focos de interés genuinos que trataremos de rescatar en el juego de estrategias de interacción que ellos mismos determinan”. P.13

Se hace indispensable realizar un recuento de los lugares donde se aplica la investigación tomando como primer foco de especialidad de formación docente la Universidad Nacional que crea el Instituto San Luis para la preparación superior de los docentes en Argentina. De ahí parte la experiencia de recuperación, sistematización y difusión del conocimiento en Investigación educativa, rescatando la importancia de realizar una retroalimentación de los conocimientos, realizándolo a través, “La puesta en circulación del conocimiento en redes de información bajo distintas formas y modalidades posibilita entonces la consolidación de la identidad de una comunidad pedagógica como enclave de referencia y como búsqueda de la equidad en la circulación del conocimiento”.

La difusión de la información recolectada se realiza desde dos ámbitos específicos uno presencial que nos involucra con las experiencias de los docentes que participan en la circulación del conocimiento. Y la instancias virtuales a través de las paginas relacionadas con el la educación, así como la animación de foros temáticos sobre el tema de Formación docente.

CAPITULO II: METODOLOGÍA

2.1. Diseño de la Investigación

En la investigación de campo realizada en primera instancia se empleó la observación y el método científico para obtener nuevos conocimientos en el campo de la realidad social. (Investigación pura), o bien estudiar una situación para diagnosticar necesidades y problemas a efectos de aplicar los conocimientos con fines prácticos (investigación aplicada). Este tipo de investigación es también conocida como investigación in situ ya que se realizó en el propio sitio donde se encuentra el objeto de estudio. Ello permitió el conocimiento más a fondo, para poder manejar los datos con más seguridad y darles soporte en diseños exploratorios, analíticos y descriptivos, creando una situación de control sobre una o más variables dependientes (efectos).

Se realiza una investigación de tipo descriptivo con el fin de definir, clasificar, catalogar las características del desempeño docente de los titulados de Ciencias de la Educación, con mención en Educación Básica.

2.2 Métodos, Técnicas e Instrumentos de la investigación

Para el desarrollo investigativo se puso en práctica una serie de métodos, técnicas e instrumentos de investigación que permitieron recabar la información requerida en el escenario donde se puso de manifiesto los casos a ser estudiados.

a) Métodos:

Método Descriptivo.

El objeto de la investigación descriptiva permitió evaluar ciertas características de situaciones particulares en uno o más puntos del tiempo. En esta investigación se analizaron los datos reunidos para descubrir así, cuales variables están relacionadas entre sí y las que difieren unas de otras.

Permitió realizar la descripción de los datos recolectados de manera directa al grupo investigado como son docentes y directivos; los mismos que se cristalizan en el uso de tablas estadísticas y permitieron tener una visión más clara de la situación actual del desempeño docente dentro del proceso educativo.

Método Analítico.

Consiste en la extracción de las partes de un todo, con el objeto de estudiarlas y examinarlas por separado, para ver, las relaciones entre las mismas.

Este método permitió distinguir los elementos de un problema y se procedió a revisar ordenadamente cada uno de ellos por separado y el análisis comparativo del número de casos permitirá establecer las respectivas conclusiones y recomendaciones.

Método Sintético.

Con el empleo de este método se realizó la síntesis de los artículos científicos que se consideraron pertinentes y que mantienen directa relación con las categorías de la investigación. Es un proceso de razonamiento que conllevó a reconstruir un todo, a partir de los elementos distinguidos por el análisis; se trata en consecuencia de hacer una explosión metódica y breve, en resumen. En otras palabras debemos decir que la síntesis es un procedimiento mental que tiene como meta la comprensión cabal de la esencia de lo que ya conocemos en todas sus partes y particularidades y fundamentar los hallazgos descubiertos a través de la aplicación de los instrumentos.

La síntesis bibliográfica en el desarrollo investigativo del presente trabajo se produjo sobre la base de los resultados previos del análisis en donde quedan indicados las conexiones del autor y el respectivo aporte personal basado en lo observado y obtenido.

Método lógico deductivo.

Empleado en la interpretación de los resultados estadísticos de la investigación se aplicó los principios descubiertos a casos particulares, a partir de un enlace de juicios. El papel de la deducción en la investigación es doble: Primero consiste en encontrar principios desconocidos, a partir de los conocidos, luego se lo empleó para descubrir consecuencias desconocidas de principios conocidos. Por lo tanto, el método deductivo es un método científico que conllevó a determinar que las conclusiones se hallan implícitas dentro de las premisas. Esto quiere decir que las conclusiones son una consecuencia necesaria de las premisas.

Método Comparativo

Este método ayudo a evidenciar las ventajas y desventajas académicas que tienen los docentes de educación básica frente a otros docentes e instituciones educativas; partiendo de sus fortalezas y debilidades existentes.

Permitió establecer la diferencia de criterios entre los implicados: docentes y directivos.

b) Técnicas

Observación Directa

Realizada en las instituciones educativas en donde desempeñan la labor docente para tener una visión del quehacer educativo dentro del aula; en la que incluye dominio del conocimiento, estrategias metodológicas para el desarrollo del aprendizaje y los respectivos estándares de calidad que plantea el fortalecimiento curricular del país.

Muestreo

Se tomó una muestra de ocho docentes en Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, modalidad a distancia que laboran en las provincias del Azuay y El Oro. Además seis directivos de las instituciones educativas a las cuales pertenecen los titulados.

Técnica Gráfica

Se utilizó este tipo de técnica con fin de representar de forma gráfica la información contenida en los datos. Existen dentro de la presentación de datos estadísticos los tipos básicos de gráficos como son: Barras, Lineales y Circulares.

Técnica Analítica

Permitió resumir la información en forma de parámetros o valores de ciertas características de las variables de toda la información recopilada. Aplicando técnicas

unidimensionales y multidimensionales. Las primeras muestran la información variable a variable y las segundas la información de varias variables a la vez.

c) Instrumentos

Aquí es importante destacar que de forma inicial se desarrolló relaciones de confianza y cooperación con los actores presentes en los escenarios para poder acceder a la aplicación de los instrumentos y recoger la información requerida.

Encuesta

Se recurrió a esta técnica para la recopilación de información y de esta manera organizar, tabular, presentar la información obtenida, para poder realizar el análisis de los resultados que permitieron efectuar la investigación.

Con la información recopilada se estructuró los objetivos estratégicos en razón de efectuarse la propuesta de intervención educativa; de este modo diseñarla con el fin que los licenciados en Ciencias de la Educación puedan tener capacitación y actualización luego de su titulación y desempeño profesional.

Las encuestas estuvieron dirigidas a:

- Licenciados en Ciencias de la Educación. Mención Educación Básica que ejercen su profesión.

- Directivos de las instituciones educativas en las que laboran los titulados.

Entrevistas

Se aplican las entrevistas a seis de los directivos con los que se realiza la investigación con el fin de detectar las cualidades que buscan a la hora de contratar al personal docente que labora en sus instituciones y en general.

2.3 Preguntas de Investigación

El problema fundamental se centra en la necesidad de conocer:

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

2.4 Contexto

La investigación se realiza en la provincia del Azuay en su mayoría, es de resaltar que gran parte de instituciones educativas se ubican en zonas rurales, lo que nos muestra el nivel socioeconómico bajo de sus habitantes, también se realizó en algunas escuelas ubicadas en el centro de la Ciudad de Cuenca en las cuales, de acuerdo al lugar de ubicación, se denotaba el nivel medio de sus habitantes, la buena organización de las instalaciones del lugar y el desempeño de los estudiantes que pertenecían a ellos.

2.5 Población y Muestra

Población

La población del objeto de estudio corresponde a 1849 titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de la Titulación de Ciencias de la Educación Básica, desde el año 2007 al 2012 y sus respectivos empleadores.

Considerando que nos referimos como titulados a las personas que obtuvieron el título de Licenciados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

A su vez definimos como empleadores a las personas que constituyen ser jefes de los docentes investigados.

Muestra

La muestra se constituyó en un subconjunto representativo seleccionado de la población. Se investigó a ocho docentes de Educación Básica que laboran en las provincias del Azuay y El Oro.

2.6 Recursos:

Humanos:

Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja de Ciencias de la Educación con mención en Educación Básica y Directivos de los Centros educativos correspondientes.

Institucionales:

Se detalla las instituciones en donde laboran los docentes que son el objeto de estudio

- ESCUELA DE EDUCACION BASICA "TRES DE NOVIEMBRE"
- UNIDAD EDUCATIVA HERNAN CORDERO CRESPO
- ESCUELA FISCAL MIXTA 16 DE ENERO
- ESCUELA "29 DE JUNIO"
- COLEGIO TECNICO "EL PAN"
- UNIDAD EDUCATIVA SANTO DOMINGO DE GUZMAN

Materiales:

- **De escritorio:** Hojas, esferográficos, carpetas, borrador, cuadernos, impresiones, anillados de tesis, copias
- **Tecnológicos:** Computadora, Internet, Memoria, CD, Impresora.

Económicos:

MATERIALES	COSTOS
Copias	\$10,86
Internet	\$12,00
Impresiones	\$24,00
Flash memory	\$16,00
Carpeta	\$ 5,00
Empastado de tesis	\$35,00
Transporte	\$60,00
Alojamiento	\$100,00
Alimentación	\$110,00
Imprevistos	\$20
TOTAL	\$392,86

2.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos

Para la recolección de la información requerida referente al tema de estudio se desarrolló una investigación de tipo descriptiva de una situación, proceso o hecho educativo, centrándose el objetivo principal de la investigación en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, procesos y personas; que permitieron el estudio de una situación socioeducativa para tratar de mejorar la calidad de la acción misma. En este enfoque, la recolección de datos tuvo como objetivo obtener información de sujetos, comunidades, contextos o situaciones. Se adoptó una postura reflexiva y se procuró minimizar las creencias o experiencias de vida asociadas con el tema. Para contactar a los titulados la Universidad como organismo mediador del proceso nos otorgó las tablas de ubicación geográfica así como algunos datos telefónicos para hacer el contacto con los mismos. En el caso de un titulado que no hubo manera de acceder al lugar de la investigación se realizó el contacto a través de correo electrónico. Realmente no se dio inconvenientes al momento del acercamiento a los titulados.

El **procedimiento** estuvo direccionado en dos fases o etapas: Inmersión inicial en el campo recolección de los datos para el análisis, la observación participante como instrumento de recogida de datos: Se la puede considerar como una estrategia de campo amplia que indica una inmersión en la vida y la cultura del grupo, combina el análisis de documentos, la entrevista de personas, la participación directa, la observación y la introspección. Se trata de una técnica de recolección de datos que tiene como propósito explorar y describir ambientes.

Por consiguiente el procedimiento aplicado se inició con una idea general sobre las necesidades de mejorar. Consta de 4 etapas: a) **Clarificar y diagnosticar** una situación problemática para la práctica. b) **Formular estrategias de acción** para resolver el problema. c) **Poner en práctica** y d) **Evaluar las estrategias de acción**. El resultado conduce a una nueva aclaración y diagnóstico de la situación problemática.

Este tipo de investigación permitió el estudio de casos, orientándose a la mejora de la acción educativa o cambiar algún aspecto problemático detectado en la práctica tanto de los seis directivos o empleadores como del grupo de licenciados en Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, en un número de 8 encuestados que se desempeñan en la actualidad como docentes que pertenecen, siete a la Provincia del Azuay y uno a la Provincia de El Oro, seis trabajan

en diferentes centros educativos, uno se ha acogido al año sabático y otro no se desempeña como profesional en la Educación. La organización de la información se la realizó en tablas estadísticas y matrices con el respectivo análisis e interpretación de la información obtenida, expresada en términos cualitativos y cuantitativos. Para la construcción del análisis de los resultados se toma como referencia la visión y misión de la universidad, así como las experiencias en el desarrollo de la investigación y la relación directa de los temas con el marco teórico para fortalecer la indagación.

CAPITULO III
INTERPRETACION, ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS

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

3.1.1. Características individuales de los titulados de Ciencias de la Educación de Modalidad Abierta.

3.1.1.1 Ubicación geográfica

TABLA 1: Situación Geográfica

TITULADOS	ACTIVIDAD LABORAL	LUGAR DONDE DESEMPEÑA LA ACTIVIDAD LABORAL	UBICACIÓN GEOGRAFICA
Titulado 1	Docente	Ninguno	Azuay
Titulado 2	Docente	Escuela De Educación Básica "Tres De Noviembre"	Azuay
Titulado 3	Docente	Ninguno	Azuay
Titulado 4	Docente	Unidad Educativa Hernán Cordero Crespo	Azuay
Titulado 5	Docente	Escuela Fiscal Mixta 16 De Enero	Santa Rosa (Provincia De El Oro)
Titulado 6	Docente	Escuela "29 De Junio"	Azuay
Titulado 7	Docente	Colegio Técnico "El Pan"	Azuay
Titulado 8	Docente	Unidad Educativa Santo Domingo De Guzmán	Azuay

Fuente: Investigación directa de los titulados
Elaboración: Castrillo, M.I (2014)

Se aplicaron encuestas a ocho titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja que pertenecen siete a la Provincia del Azuay y uno a la Provincia de El Oro, seis trabajan en diferentes centros educativos, deduciendo que dos de ellos no se desempeñan como profesionales en la Educación; las razones son: uno por falta de fuente de empleo y otra por acogerse al año sabático.

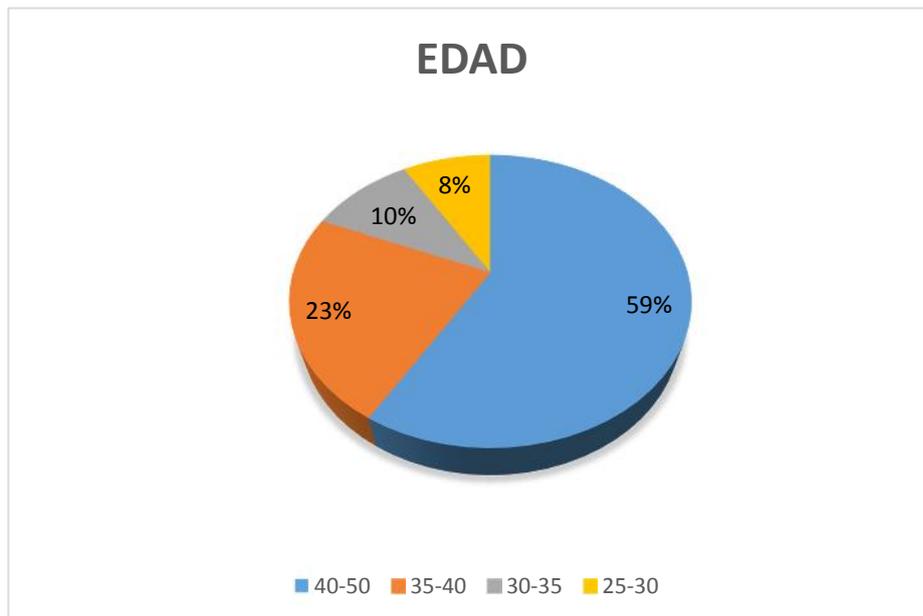
3.1.1.2 EDAD

TABLA 2: Edad

TITULADOS	EDAD CRONOLOGICA
Titulado 1	27
Titulado 2	48
Titulado 3	48
Titulado 4	39
Titulado 5	35
Titulado 6	37
Titulado 7	41
Titulado 8	43

Fuente: Investigación directa de los titulados
Elaboración: Castrillo, M.I (2014)

Gráfico 1



Casi la mitad de los encuestados promedian los 50 años de edad y es bajo el porcentaje que promedian menos de esta edad. Contradiendo el referente teórico de ANECA, (Marzo 2009) que expresa que gran cantidad de jóvenes tienen mayor oportunidad de formación académica de aquellos que tienen mayor edad; se deduce por lo tanto que la Universidad ofrece a las personas adultas programas de Educación a Distancia donde tienen la oportunidad de continuar su proceso formativo.

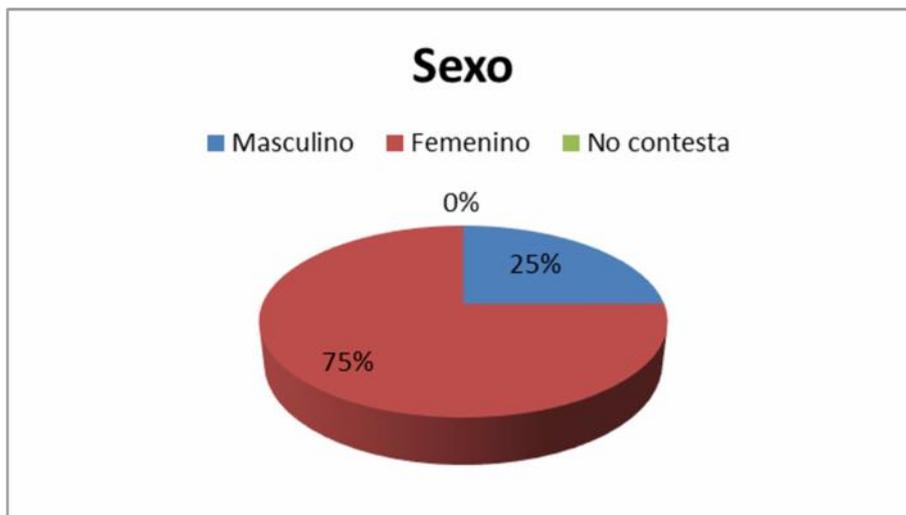
3.1.1.3 Sexo

TABLA 3: Sexo

Opción	Frecuencia	%
Masculino	2	25
Femenino	6	75
No contesta	0	0
TOTAL	8	100

Fuente: Investigación directa de los titulados
Elaboración: Castrillo, M.I (2014)

Gráfico 2



En la investigación de la Propuesta de Intervención Educativa se ha podido concluir que estadísticamente el 75% de titulados pertenecen al sexo femenino; es decir “las mujeres están desarrollando en forma cada vez más marcada un desarrollo personal autónomo, para independizarnos de los roles tradicionales estrechamente vinculados con el hogar, el empleo juega un papel clave” Weller, J. (2006). Es evidente que en la actualidad existen mayores oportunidades para que las mujeres se profesionalicen y ocupen espacios de desempeño laboral dentro de la sociedad.

3.1.2 Características académicas de los titulados.

3.1.2.1 Sostenimiento del Colegio en dónde realizaron los estudios de Bachillerato.

TABLA 4: Sostenimiento del Establecimiento

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	8	100
Fiscomisional	0	0
Particular	0	0
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Investigación directa de los titulados
Elaboración: Castrillo, M.I (2014)

Gráfico 3



La totalidad de los encuestados 100%, realizaron los estudios de Bachillerato en un centro educativo de carácter fiscal, los titulados decidieron este medio de formación por el nivel económico al que pueden acceder; es decir por su gratuidad, la fácil accesibilidad y por las conexiones familiares. “Es importante que interioricen la idea de la fiscalidad como uno de los ámbitos donde se articula la necesaria correspondencia legal y ética entre derechos y obligaciones, donde se imbrican los intereses personales y los beneficios comunes. Para esto ni se puede ni se debe esperar a que los ciudadanos sean adultos (Delgado, et al, 2005)”. La educación fiscal es una política de Estado que tiene como objetivo fomentar una ciudadanía participativa y consciente de sus derechos y obligaciones. Se trata de un proceso de enseñanza y aprendizaje basado en el buen vivir.

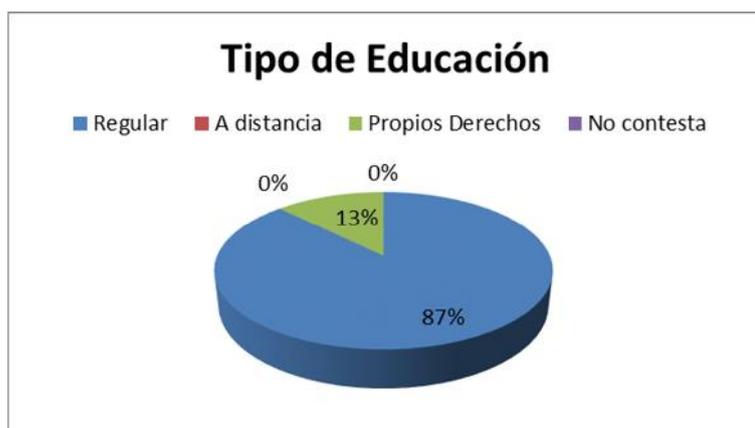
3.1.2.2 Tipo de educación

TABLA 5: Tipo de Educación

Opción	Frecuencia	%
Regular	7	87,5
A distancia	0	0
Propios Derechos	1	12,5
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Investigación directa de los titulados
Elaboración: Castrillo, M.I (2014)

Gráfico 4



Según los resultados arrojados en la investigación se deduce que casi la mayoría de los encuestados 87,5 % han obtenido su formación académica a través de la educación regular. “En un mundo del trabajo incierto y cambiante, donde las mejores oportunidades están vinculadas a una educación formal y de calidad, falencia notoria que tenemos según este instrumento de investigación y que va acompañada a la deserción temprana de muchos jóvenes del sistema educativo. **León, M (2005)**”. En la mayoría de casos los padres de familia optan por una educación fiscal para sus hijos porque consideran que presta mayor garantía para la adquisición de conocimientos que garantizará un mejor desempeño en cualquier ámbito que se desenvuelva.

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

TABLA 6: Nivel de estudios alcanzados

Opción	Frecuencia	%
Pregrado	7	87,5
Postgrado	1	12,5
total	8	100

Fuente: Investigación directa de los titulados
Elaboración: Castrillo, M.I (2014)

Gráfico 5



Casi la mayoría de los encuestados no tuvieron oportunidades de obtener un postgrado por la distancia geográfica a los Centros de Educación Superior. Considerando que el pregrado son estudios realizados para programas de tercer nivel; en cambio, el postgrado como cuarto nivel su estructura académica-curricular necesita de trabajar horas teóricas-prácticas para consolidar estrategias didácticas metodológicas-administrativas del Sistema Educativo Nacional. Nos demuestra por lo tanto que es indispensable pensar en una forma de favorecer a estos sectores del país.

3.1.3 Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.

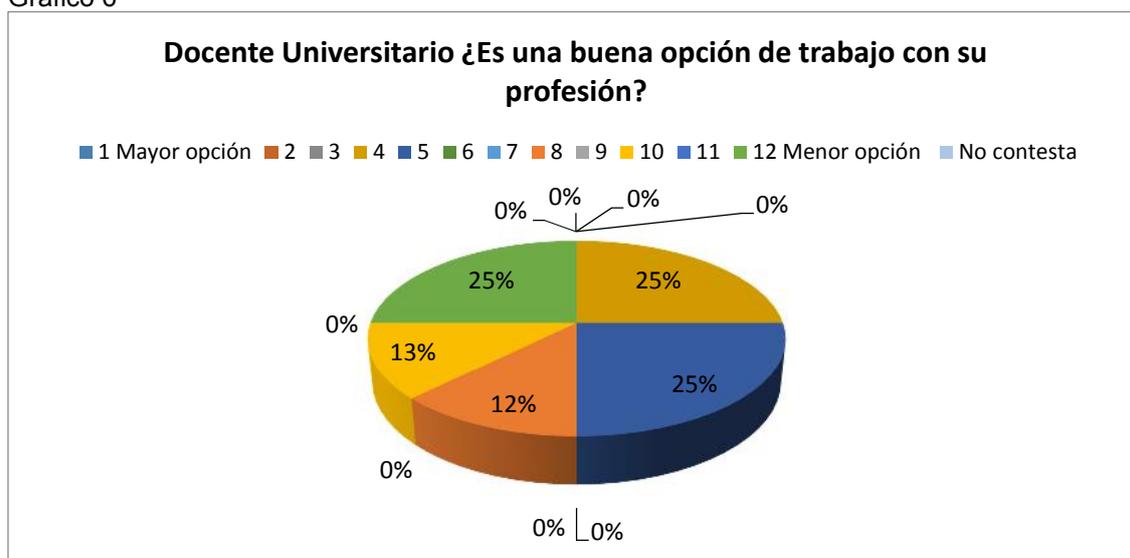
3.1.3.1 Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica.

Es alto el porcentaje de los egresados que desempeñan sus labores de acuerdo a su perfil profesional en la Educación General Básica del Sistema Nacional; la Educación Básica está concebida de segundo al décimo año de estudios.

De los investigados fluctúan entre nueve y veinticuatro años de servicio en la docencia, por lo cual gozan de una vasta experiencia como docentes en este nivel educativo.

Sin embargo a la hora de ubicar en una escala los trabajos a los que puede acceder de acuerdo a su título, hay bastante descoordinación ya que se disparan los valores en las estadísticas, de acuerdo a lo que nos piden de la encuestas, centrados en los ítems 8, 9 y 10 de la pregunta 18, estos se refieren a los cargos de docente universitario, terapia psicopedagógica y tareas dirigidas, así:

Gráfico 6



Fuente: Investigación directa de los titulados
Elaboración: Castrillo, M.I (2014)

En el ítem 8 un 25% de los titulados piensa que ejercer la Docencia en el ámbito universitario es la menor opción, al estudiar el resto tenemos de igual manera 25% por igual se encaminan hacia las opciones 4 y 5, referidas a cargo burocrático e investigador educativo. Esta posición no parece contradecir la Ley de Universidades ya que le falta claridad al parecer de la investigadora, ya que la Ley afirma: “Se define como personal técnico docente al servidor o trabajador de las instituciones de educación superior que cuente con título profesional, experiencia y experticia para la impartición, supervisión y

evaluación de actividades de aprendizaje práctico”. (Reglamento de carrera y escalafón del profesor e investigador del Sistema de Educación Superior, Art. 4).

Grafico 7



Fuente: Investigación directa de los titulados
Elaboración: Castrillo, M.I (2014)

Vemos un número significativo, el 50% de titulados afirma que la terapia psicopedagógica es una opción bastante asequible para los titulados en Ciencias de la Educación, de acuerdo a la definición de la misma sería una opción acertada ya que responde a los procesos del área cognitiva en los que se encuentran capacitados los docentes, a juicio de la investigadora es asertivo pensar en ello como una excelente opción.

Gráfico 8



Fuente: Investigación directa de los titulados
Elaboración: Castrillo, M.I (2014)

En el gráfico podemos observar que el 38% de los titulados muestran a las Tareas dirigidas como la opción número 9 lo que indica que se encuentra en un nivel bajo para tomarlo como elección de trabajo. Contradice lo que expresa Silva, M. (2011): “El contexto organizativo en el cual debe trabajar, diariamente, el docente que atiende las tareas dirigidas engloba un conjunto de actividades escolares enfocadas, en su mayoría, hacia el dominio y el repaso permanente de los contenidos conceptuales”.

Englobando los tres ítems, a saber: los cargos de docente universitario (8), terapia psicopedagógica (9) y tareas dirigidas (10) se denota aquello que se percibió al momento de diligenciar las encuestas por parte de los titulados, una falta de ánimo en esta pregunta, nos les parecía importante, según expresaron algunos de ellos.

3.1.3.2 Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.

TABLA 7: Número de instituciones de trabajo

INSTITUCIÓN	Frecuencia	%
Titulado 1	0	12,5
Escuela de Educación Básica “Tres de Noviembre”	1	12,5
Titulado 3	0	12,5
Unidad Educativa Hernán Cordero Crespo	1	12,5
Escuela Fiscal Mixta 16 de Enero	1	12,5
Escuela “29 de Junio”	1	12,5
Colegio Técnico “El Pan”	1	12,5
Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán	1	12,5
Total	8	100

Fuente: Investigación directa de los titulados
Elaboración: Castrillo, M.I (2014)

Se determina que la mayoría de los investigados tienen relación laboral como docentes en la Educación General Básica en una sola institución educativa; por cumplir con las cuarenta horas laborables como servidor público. De acuerdo a la Ley: Art. 117. La jornada semanal de trabajo será de cuarenta horas reloj, de la siguiente manera: seis horas pedagógicas diarias, cumplidas de lunes a viernes. El tiempo restante hasta cumplir las ocho horas diarias estará distribuido en actualización, capacitación pedagógica, coordinación con los padres, actividades de recuperación pedagógica, trabajo en la comunidad, planificación, revisión de tareas, coordinación de área y otras actividades contempladas en el respectivo Reglamento. Se deduce por tanto que los docentes cumplen lo establecido en la Ley y no acceden por ello a dos establecimientos educativos para ejercer su labor docente.

3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.

TABLA 8: Cargo actual

Opción	Frecuencia	%
Directivo	1	12,5
Administrativo	0	0
Docente	5	62,5
Operativo	0	0
Otro	0	0
No contesta	2	25
Total	8	100

Fuente: Investigación directa de los titulados
Elaboración: Castrillo, M.I (2014)

Gráfico 9



Más de la mitad de los encuestados (62,5 %) vienen cumpliendo sus labores como docentes en cada una de las instituciones educativas; ya que el cargo directivo se sujeta al Reglamento y Ley Orgánica de Educación vigente, la cual reza: “Para optar por la función de docentes mentores, inspectores, subinspectores o subdirector se requiere estar al menos en la categoría E. Para ser asesores educativos, auditores educativos, vicerrector, rector o directores, se requiere estar al menos en la categoría D escalafonaria”. LOEI (2011), art. 114.

Se comprueba que los docentes se desempeñan en el cargo que por su profesionalidad se hacen meritorios.

3.1.3.4. Características del trabajo actual

TABLA 9: Características labores

Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	5	62,5
Contrato civil	0	0
Contrato L. a tiempo parcial	0	0
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	1	12,5
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	2	25
Total	8	100

Fuente: Investigación directa de los titulados
Elaboración: Castrillo, M.I (2014)

Gráfico 10

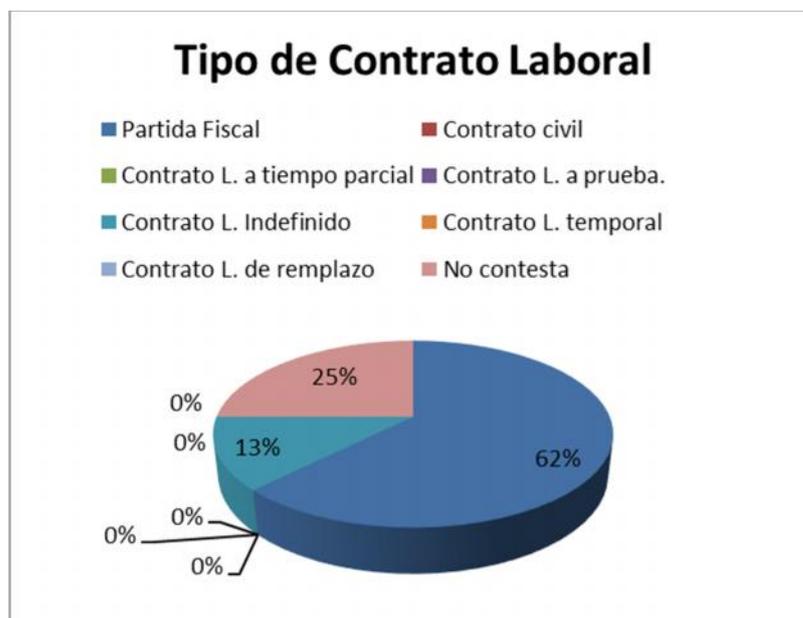
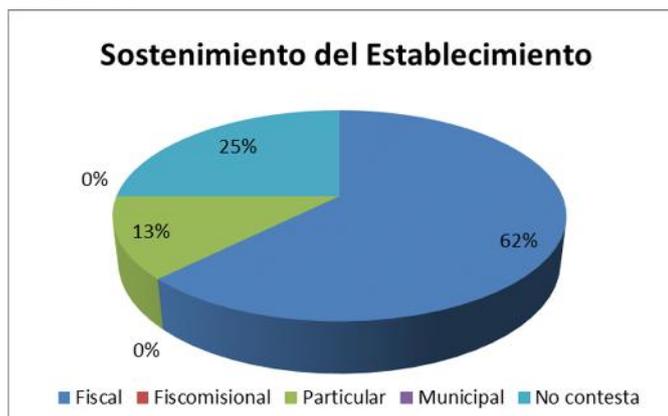


TABLA 10: Características labores

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	5	62,5
Fiscomisional	0	0
Particular	1	12,5
Municipal	0	0
No contesta	2	25
Total	8	100

Fuente: Investigación directa de los titulados
Elaboración: Castrillo, M.I (2014)

Gráfico 11



Se determina que la mayoría 62% de los titulados laboran con partida fiscal sostenidos por el Sistema de Gobierno, mostrando con ello que están en capacidad de ejercer la docencia en cualquier institución pública o privada, considerando que existen mejores oportunidades laborales en las instituciones fiscales.

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.

Los empleadores le dan mucha importancia al nivel académico de los docentes de las Instituciones educativas, que se refleja en la utilización de estrategias didácticas, metodológicas y la optimización de actividades educativas extracurriculares, así como de su capacidad para darse en la acción educativa desde el ser y la vocación.

Los docentes investigados de acuerdo a su formación universitaria emiten criterios de concordancia con sus empleadores por llevar sus actividades académicas utilizando estrategias y recursos fuera del aula como: laboratorio, la naturaleza y las experiencias del contexto de la localidad; estas actividades extracurriculares permiten el desarrollo y crecimiento personal de percibir el contexto teórico con las experiencias prácticas que se adquieren en el proceso de aprendizaje de destrezas y valores sociales y personales; fortaleciendo los ideales de la educación como estándar hacia el Buen Vivir.

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.

Tanto los docentes como los empleadores autoevalúan como importante a la formación y al perfil del egresado en Ciencias de la Educación por sus características pedagógicas que desarrollan en la comunidad educativa de los profesionales de la educación investigados.

El docente a pesar de ser mal remunerado demuestra su mística, su actitud y aptitud para la docencia adquiriéndolo en la práctica diaria experimentando valores, sentimientos, compromisos y conocimientos.

3.3 Valoración docente de la profesión.

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

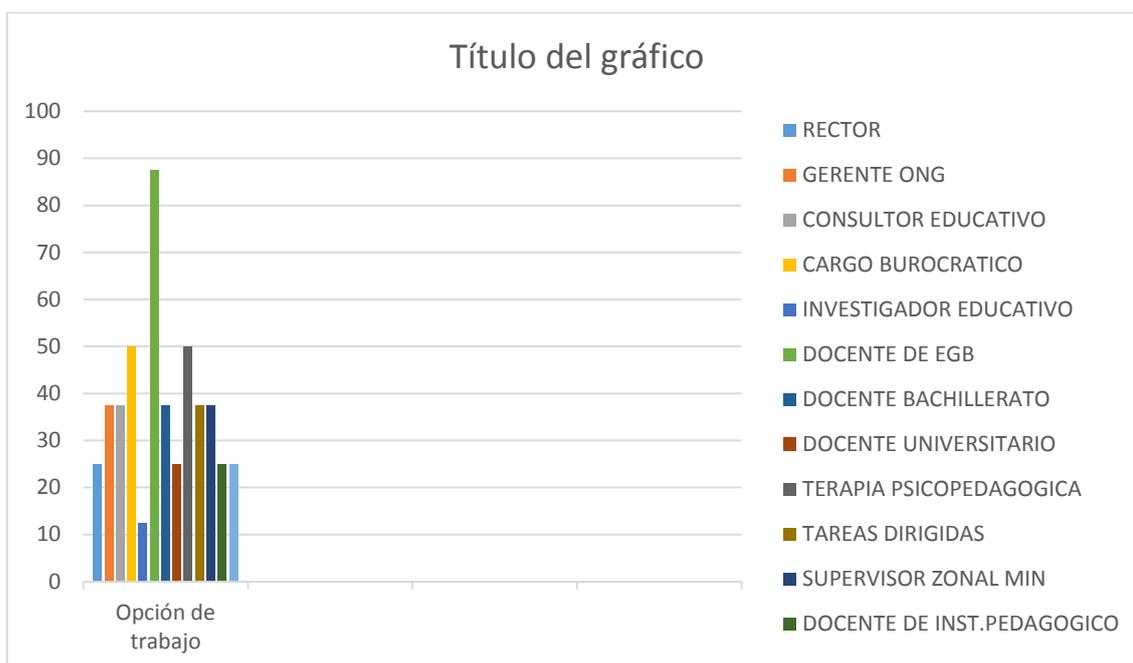
TABLA 11: Opciones de trabajo

Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida del titulado			
1 Mayor opción	OPCION DE TRABAJO	FRECUENCIA	% PORCENTAJES
18.1	RECTOR	4	25
18.2	GERENTE ONG	3	37,5
18.3	CONSULTOR EDUCATIVO	3	37,5
18.4	CARGO BUROCRATICO	4	50
18.5	INVESTIGADOR EDUCATIVO	1	12,5
18.6	DOCENTE EGB	7	87,5
18.7	DOCENTE DE BACHILLERATO	3	37,5
18.8	DOCENTE UNIVERSITARIO	2	25
18.9	TERAPIA PSICOPEDAGOGICA	4	50
18.10	TAREAS DIRIGIDAS	3	37,5
18.11	SUPERVISOR ZONAL MIN	2	25
18.12	DOCENTE INSTITUTO PEDAGÓGICO	2	25
Menor opción			

Fuente: Investigación directa de los titulados

Elaboración: Castrillo, M.I (2014)

Gráfico 12



Según los resultados arrojados en esta respuesta tan controversial se revela que los docentes mostraron poco interés para responderla, incluso ellos mismos lo manifestaron a la investigadora. Sin embargo se muestra claridad en el 87, 5% de los encuestados para ubicar la opción de trabajo de Docente de Educación General Básica como la primera en la escala de valores. Se denota por lo tanto que los docentes desempeñan su cargo con objetividad y satisfechos de la titulación obtenida, al respecto ellos dieron su parecer y encontraban suficientes razones para continuar formándose en este campo educativo.

A este deseo de formación la LOEI nos da unas pautas mostrando que “el desarrollo profesional es un proceso permanente e integral de actualización pedagógica y en ciencias de la educación. Promueve la formación continua del docente a través de incentivos académicos como: entrega de becas para estudios de postgrados, acceso a la profesionalización docente en la Universidad de la Educación, bonificación económica para los mejores puntuados en el proceso de evaluación realizado por el Instituto de Evaluación, entre otros que determine la Autoridad Educativa Nacional”. LOEI, (2011).

Satisfacción docente

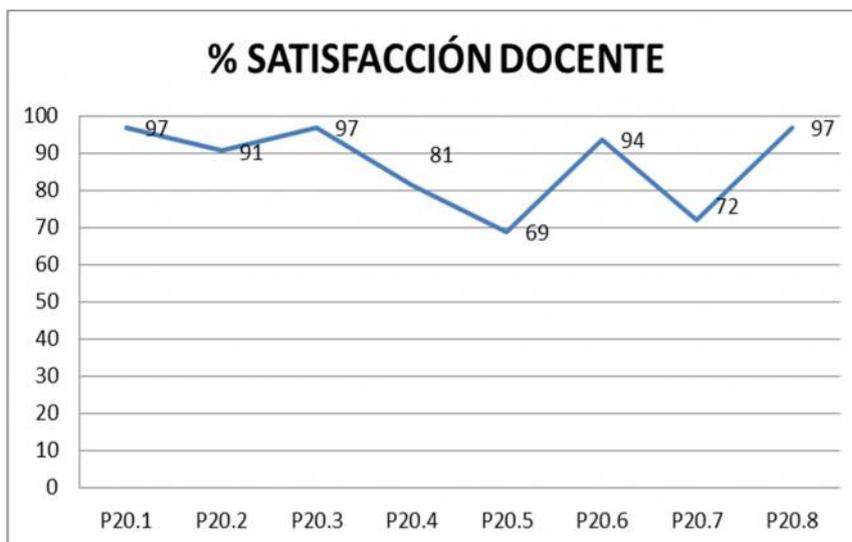
TABLA 12: Opciones de trabajo

% SATISFACCIÓN DOCENTE		
#pregunta	Pro.	%
P20.1	4	97
P20.2	4	91
P20.3	4	97
P20.4	3	81
P20.5	3	69
P20.6	4	94
P20.7	3	72
P20.8	4	97

Fuente: Investigación directa de los titulados

Elaboración: Castrillo, M.I (2014)

Gráfico 13



Los resultados nos indica en general una buena satisfacción docente, al analizar la tabla nos fijamos que 69% considera que la remuneración no es acorde con las funciones realizadas, por lo cual ellos se sienten medianamente realizados, sin embargo esta posición se contrapone a lo establecido en la Ley: “La remuneración de las y los profesionales de la educación pública será justa y equitativa con relación a sus funciones, para lo que se valorará su profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia”. LOEI (2011), art. 115.

Es preocupante esta relación ya que a lo largo de los años estas han sido las constantes incongruencias en el ámbito educativo ya que cada vez se exige más, pero se remunera menos.

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

3.4.1 Aspectos metodológicos-didácticos que desarrolla el titulado.

TABLA 21: Aspectos metodológicos-didácticos

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

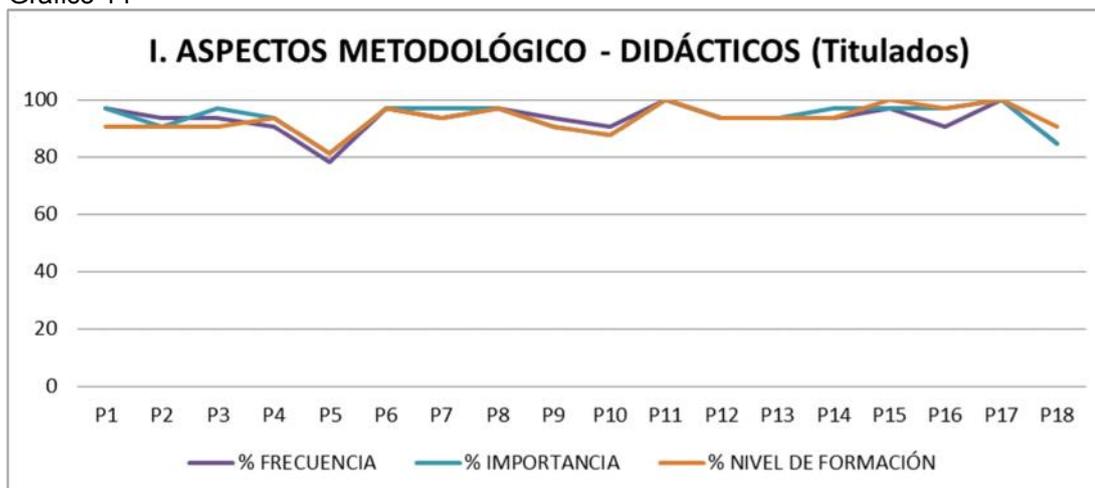
Fuente: Investigación directa de los titulados
Elaboración: Castrillo, M.I (2014)

TABLA 22: Aspectos metodológico- didácticos (Directivos)

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	3	80	3	85	3	80
P2	3	80	3	85	3	80
P3	3	85	3	85	3	85
P4	3	80	3	80	3	80
P5	3	80	3	75	3	80
P6	3	80	3	85	3	85
P7	3	85	3	85	3	85
P8	3	85	3	80	3	85
P9	3	75	3	75	3	75
P10	3	80	3	80	3	85
P11	3	80	3	85	3	80
P12	3	80	3	75	3	80
P13	3	70	3	80	3	80
P14	4	90	4	90	4	90
P15	3	75	3	80	3	80
P16	3	80	3	80	3	80
P17	3	75	3	75	3	75
P18	3	70	3	75	3	75

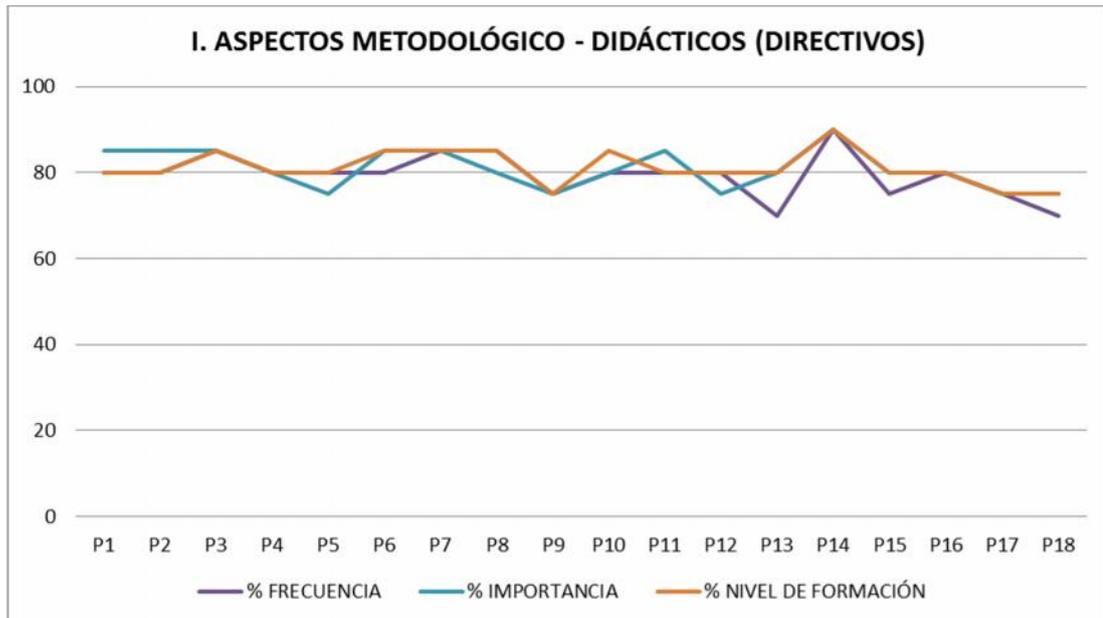
Fuente: Investigación directa de los directivos
 Elaboración: Castrillo, M.I (2014)

Gráfico 14



Fuente: Investigación directa a los titulados
 Elaboración: Castrillo, M.I (2014)

Gráfico 15



Fuente: Investigación directa de los directivos
 Elaboración: Castrillo, M.I (2014)

Los docentes manifiestan que están en los niveles entre 70 y 100% de la relación de su tarea en los aspectos metodológico-didácticos, dando respuesta a que preparan sus clases, ejecutan actividades de aula novedosa y creativa, crean climas favorables de enseñanza-aprendizaje, aplican la psicología de la educación en el aula; entre otras actividades. Al realizar una comparación con las respuestas de los directivos nos damos cuenta que ellos no ubican a sus docentes en estos aspectos dentro del porcentaje de 100% en ninguno de los parámetros que se estudiaron, aun cuando el porcentaje no es de calificación excelente en este aspecto por parte de los empleadores, cabe decir que hay una coherencia con lo que nos hablan los estándares de calidad al respecto del desempeño docente: “El docente conoce, comprende y tiene dominio del área del saber que enseña, las teorías e investigaciones educativas y su didáctica”. (Educación, 2012).

Por lo tanto se deduce que las situaciones de carácter normativo y las calificaciones dadas por uno y otro grupo nos dejan satisfechos y se manifiesta que los directivos siempre querrán una mejor respuesta de su personal docente, pues es sobre ellos quienes pesa el desarrollo integral del conglomerado estudiantil.

3.4.2 Aspecto de la autoevaluación de la práctica docente

TABLA 23: Práctica docente

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	4	91	4	94	4	91
P20	4	94	4	94	4	94
P21	3	84	3	84	4	88
P22	4	100	4	97	4	97

Fuente: Investigación directa de los titulados

Elaboración: Castrillo, M.I (2014)

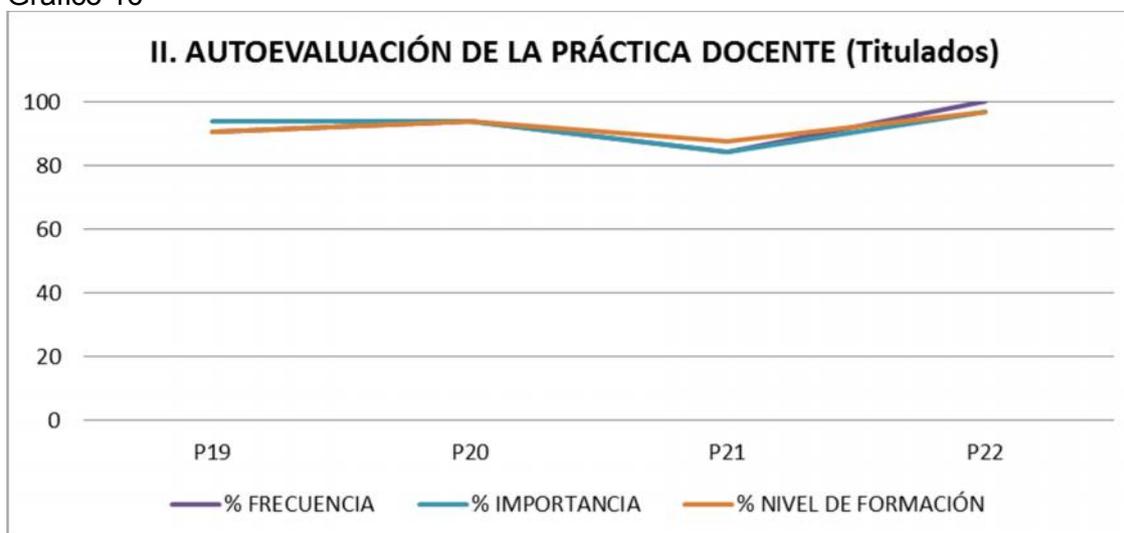
TABLA 24: Práctica docente- Directivos

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE (Directivos)						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	3	75	3	70	3	70
P20	3	80	3	75	3	75
P21	3	70	3	70	3	70
P22	3	75	3	70	3	70

Fuente: Investigación directa de los directivos

Elaboración: Castrillo, M.I (2014)

Gráfico 16



Fuente: Investigación directa de los titulados

Elaboración: Castrillo, M.I (2014)

Gráfico 17



Fuente: Investigación directa de los directivos
 Elaboración: Castrillo, M.I (2014)

Mientras los resultados de los docentes se mantienen en niveles superiores entre 80 y 100, los de los directivos bajan a 70 y 80, respecto de la evaluación de la práctica docente, de acuerdo a una investigación realizada tanto docentes como directivos tienen temor de las evaluaciones, de ahí que haya una contradicción con lo que opinan algunos autores: "...el profesorado reflexione sobre su práctica educativa así como para evaluar, supervisar y asesorar al profesorado, al equipo docente y al equipo directivo" Rosales, N. (2014)., está convirtiéndose en una medida de expulsión o por lo menos ese el temor en el país, ya que los docentes al no tomar conciencia de ello se evalúan superficialmente.

3.4.3 Aspectos sobre la investigación educativa que realiza el titulado.

TABLA 25: Investigación Educativa

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	4	88	4	88	4	88
P24	3	78	3	78	3	81
P25	4	88	4	88	4	88
P26	4	94	4	94	4	94
P27	4	91	4	91	4	91
P28	3	84	3	84	4	88

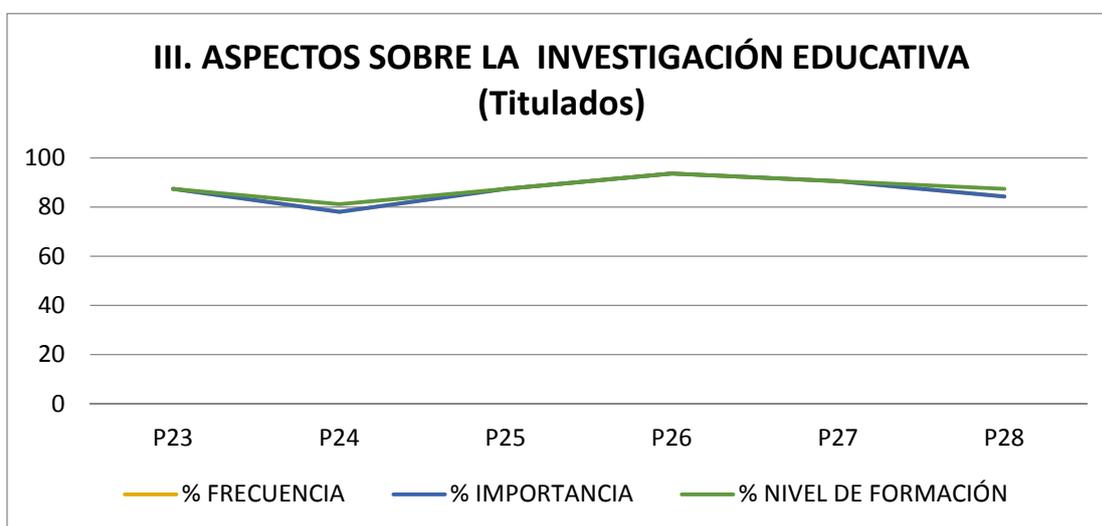
Fuente: Investigación directa de los titulados
 Elaboración: Castrillo, M.I (2014)

TABLA 26: Investigación educativa (Directivos)

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	3	70	3	75	3	75
P24	3	65	3	65	3	70
P25	3	65	3	70	3	70
P26	3	65	3	70	3	70
P27	3	70	3	75	3	70
P28	3	65	3	75	3	75

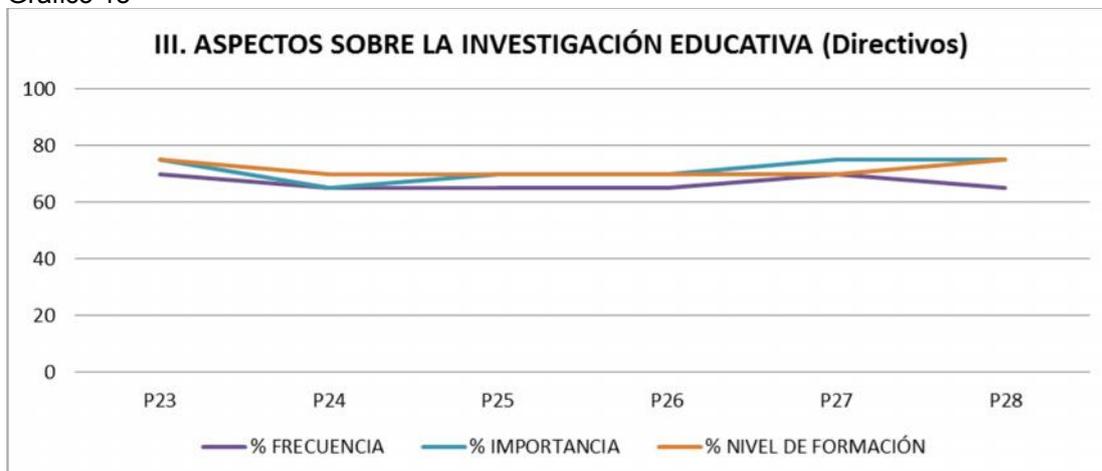
Fuente: Investigación directa de los directivos
 Elaboración: Castrillo, M.I (2014)

Gráfico 18



Fuente: Investigación directa de los titulados
 Elaboración: Castrillo, M.I (2014)

Gráfico 18



Fuente: Investigación directa de los directivos
 Elaboración: Castrillo, M.I (2014)

Aun cuando continúa la tendencia se valora que los docentes en este aspecto fueron un poco más realistas a la hora de evaluar su quehacer investigativo que va de un porcentaje de 85 a 91% en los tres aspectos, de hecho no es fácil realizar investigación o cumplir con algunos de los parámetros citados en la encuesta como: participar en proyectos de investigación e innovación educativa, ya que el espacio para el desarrollo de un proyecto de ese tipo requiere de tiempo, disponibilidad, recursos, capacitación y acompañamiento, por tanto de acuerdo a la ubicación geográfica y otros aspectos relevantes se complica el desarrollo de estos temas en la población investigada. Por parte de los directivos se denota un alto nivel de exigencia a la hora de evaluar estos aspectos de investigación educativa en sus docentes teniendo como media en todos los parámetros entre 65 y 75 % de respuesta.

A juicio particular se concluye de acuerdo a lo que manifiesta Vítale M, (2006) en la cual afirma que: “Ante los cambios acelerados de conocimiento y la diversidad de paradigmas, se requiere de profesionales competentes que den respuesta a los problemas de una realidad compleja y dinámica; que adopten una actitud reflexiva y crítica con respecto a la realidad educativa y que posean idoneidad técnico-profesional para investigar científicamente esa realidad y transformarla creativamente”.

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

TABLA 27: Participación en actividades académicas, normativas y administrativas

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	4	97	4	100	4	97
P30	4	94	4	97	4	91
P31	4	100	4	100	4	97
P32	3	69	3	72	3	75
P33	3	78	3	81	4	88
P34	4	89	4	91	4	91
P35	4	94	4	97	4	97
P36	3	84	3	84	3	84
P37	4	94	4	94	4	94
P38	4	97	4	100	4	94

Fuente: Investigación directa de los titulados
Elaboración: Castrillo, M.I (2014)

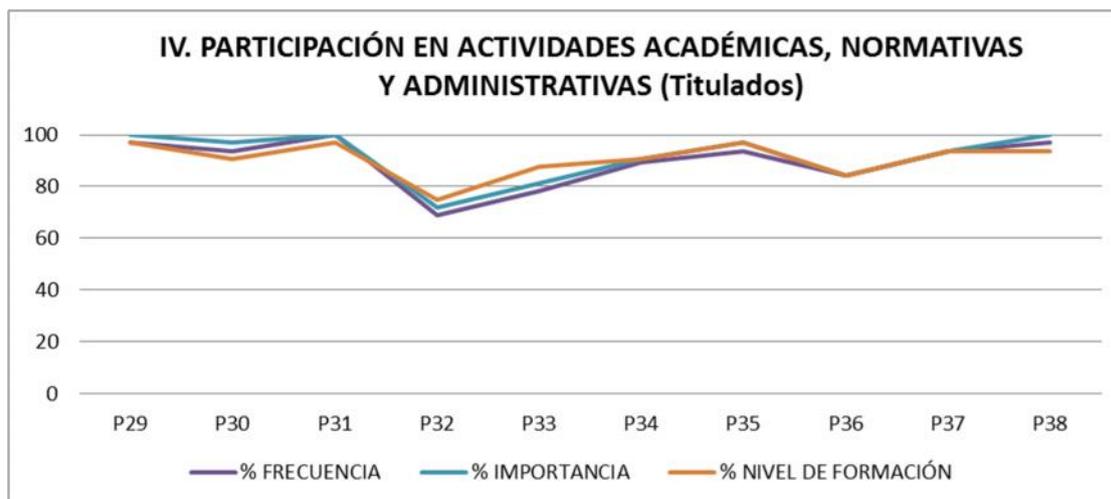
TABLA 28: Participación en actividades académicas, normativas y administrativas (Directivos)

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	4	90	4	90	4	90
P30	4	90	4	90	4	90
P31	3	85	3	85	3	85
P32	2	40	2	40	2	40
P33	3	80	3	80	3	80
P34	3	70	3	75	3	75
P35	3	85	3	85	3	85
P36	3	80	3	80	3	80
P37	3	70	3	70	3	70
P38	3	80	3	80	3	80

Fuente: Investigación directa de los directivos

Elaboración: Castrillo, M.I (2014)

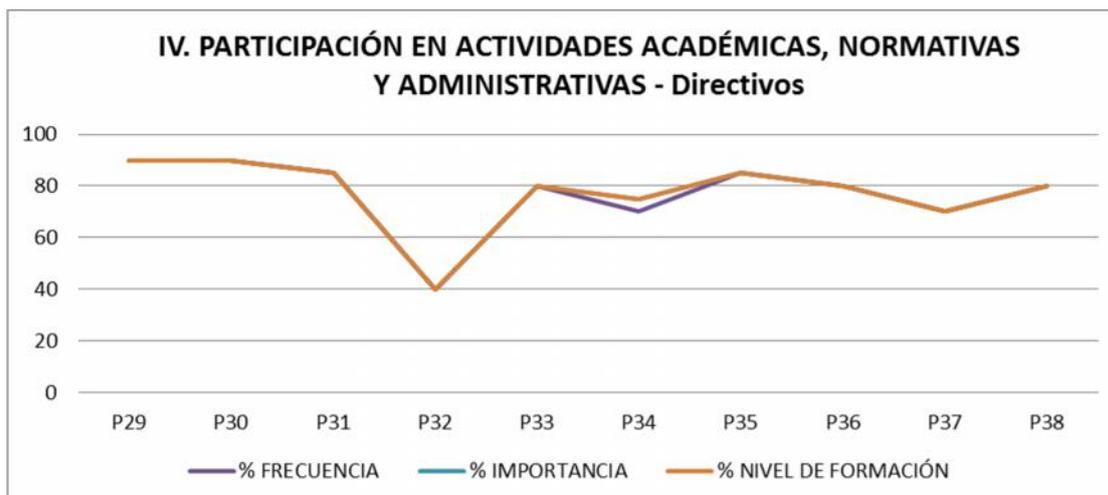
Gráfico 19



Fuente: Investigación directa de los directivos

Elaboración: Castrillo, M.I (2014)

Grafico 20



Fuente: Investigación directa de los directivos
 Elaboración: Castrillo, M.I (2014)

Esta tabla es una de las más difíciles de interpretar tanto para docentes como para directivos sobre todo en lo que concierne a ejercer funciones administrativas, se debe a que en realidad este nos puede dar una pauta para la relación con sus directivos, ya que mientras los docentes consideran que hay una frecuencia del 69% de posibilidades de dedicarse a este campo los directivos afirman que en los tres aspectos; haciendo notorio el nivel de formación para ello, es del 40%, aunque la Ley ya nos lo dice: “Son cargos directivos los rectores, vicerrectores, directores... Únicamente se podrá acceder a estos cargos, en las instituciones educativas públicas, a través del concurso de méritos y oposición” LOEI (2011), art. 109. Es necesario afirmar que en el desarrollo interno del ejercicio si no hay un clima escolar adecuado y se da el menoscabo de la labor docente para quedar al frente de la institución estaría con ello disminuyéndose el grado de efectividad del desempeño escolar.

3.4.5 Interacción profesor-padres de familia y comunidad del titulado

TABLA 29: Interacción Profesores, Padres de Familia Y Comunidad

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

Fuente: Investigación directa de los titulados

Elaboración: Castrillo, M.I (2014)

TABLA 30: Interacción Profesores, Padres de Familia Y Comunidad (Directivos)

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro	% FRECUENCIA	Pro	% IMPORTANCIA	Pro	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	3	70	3	70	3	70
P40	3	70	3	70	3	70
P41	3	65	3	65	3	65
P42	3	75	3	75	3	75
P43	3	75	3	80	3	80
P44	3	80	3	80	3	80
P45	3	75	3	80	3	80
P46	3	85	3	85	3	85
P47	3	80	3	80	3	85
P48	3	65	3	75	3	75

Fuente: Investigación directa de los directivos

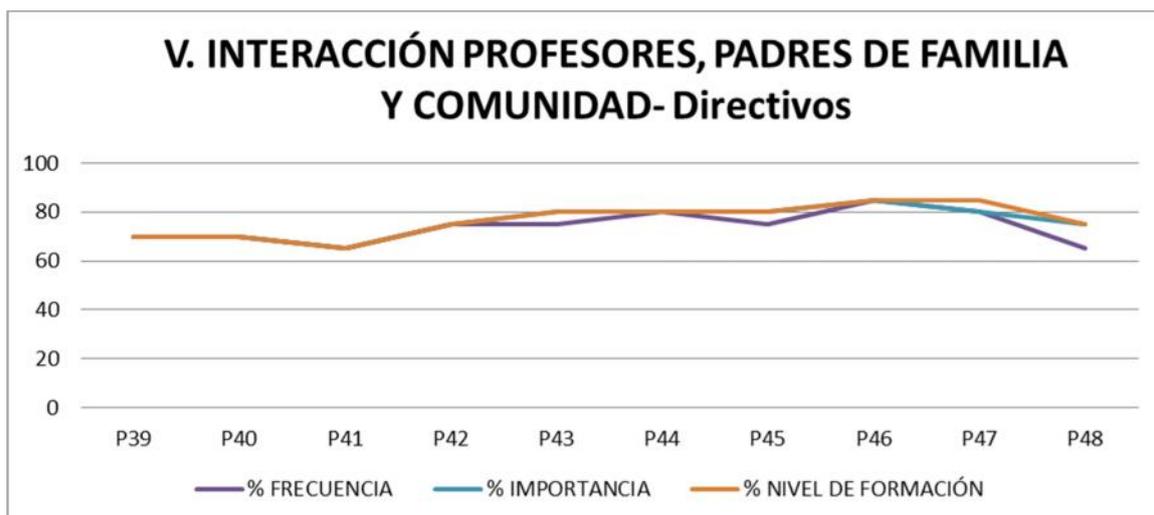
Elaboración: Castrillo, M.I (2014)

Gráfico 21



Fuente: Investigación directa de los directivos
Elaboración: Castrillo, M.I (2014)

Gráfico 22



Fuente: Investigación directa de los directivos
Elaboración: Castrillo, M.I (2014)

Comparando los resultados denotamos que los docentes tienen un nivel de respuesta a la interacción con padres de familia bastante alto entre el 94% y 97% en aspectos como el conocimiento de la realidad del entorno y la participación de los padres de familia en las instancias de intervención vigentes; con relación a lo que opinan sus directivos ubicando estos mismos aspectos entre el 70 y 80%. Al balancear los resultados podemos decir que es necesario fortalecer la interacción de los docentes con los padres de familia y la comunidad circundante.

“Si los que son profesores por titulación y profesión pueden enriquecer la efectividad y calidad de las enseñanzas paternas, se habrá realizado una excelente labor. Si desean ayudar pueden: 1) Compartir con los padres la información sobre el rendimiento del estudiante, 2) Solicitar su ayuda en la enseñanza de sus hijos y 3) ofrecer a los padres una formación informal” De Gispert, C (2005).

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

TABLA 31: Profesores y trabajo en equipo

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	4	91	4	91	4	91
P50	4	91	4	88	4	91
P51	4	97	4	97	4	97
P52	4	100	4	97	4	94
P53	4	97	4	97	4	97

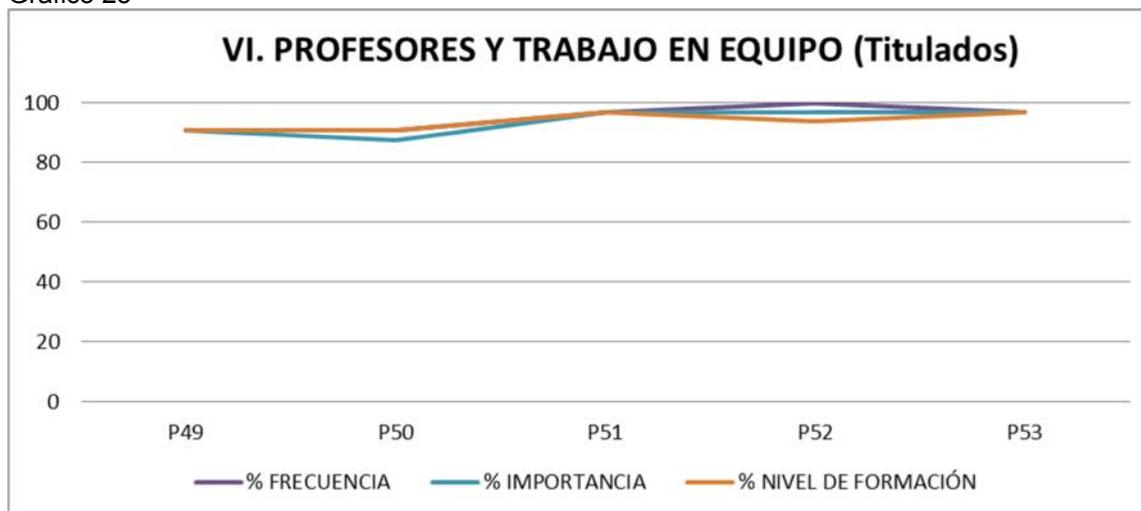
Fuente: Investigación directa de los titulados
Elaboración: Castrillo, M.I (2014)

TABLA 32: Profesores y trabajo en equipo (Directivos)

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	3	70	3	80	3	80
P50	3	70	3	75	3	70
P51	3	80	3	80	4	90
P52	3	70	3	75	3	75
P53	3	70	3	75	3	75

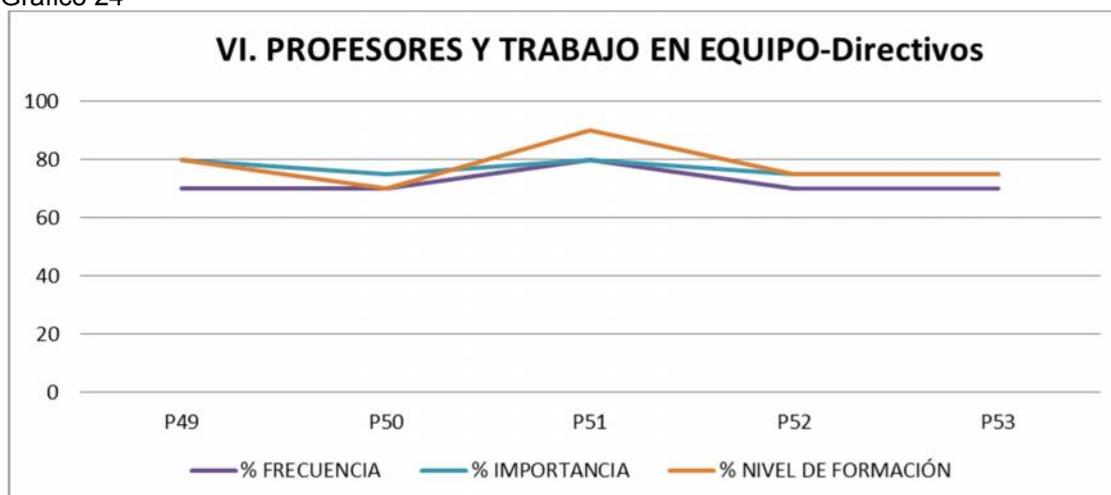
Fuente: Investigación directa de los directivos
Elaboración: Castrillo, M.I (2014)

Gráfico 23



Fuente: Investigación directa de los directivos
Elaboración: Castrillo, M.I (2014)

Gráfico 24



Fuente: Investigación directa de los directivos
Elaboración: Castrillo, M.I (2014)

Los docentes muestran que hay gran capacidad para el trabajo en equipo con una variable entre 88 a 100% en los tres parámetros, por su parte los empleadores varían en este criterio y ubican el trabajo en equipo entre 70 y 80% de aplicación. Debemos recordar que el clima escolar es indispensable mantenerlo también con la buena relación entre iguales, llámese docentes, estudiantes y directivos.

3.4.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado.

TABLA 33: Formación

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	3	84	3	84	3	78
P55	3	78	4	88	3	84
P56	3	81	4	88	4	91
P57	3	81	4	91	4	88
P58	2	50	3	63	3	63

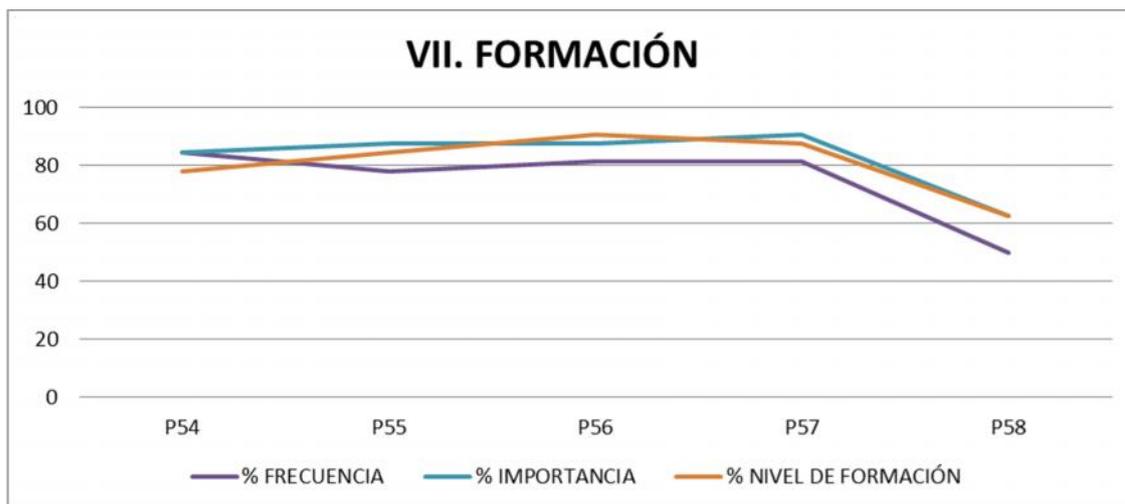
Fuente: Investigación directa de los titulados
Elaboración: Castrillo, M.I (2014)

TABLA 34: Formación

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	4	90	4	90	3	85
P55	3	70	3	75	3	75
P56	3	70	3	75	3	65
P57	3	70	3	70	3	70
P58	1	30	1	35	1	30

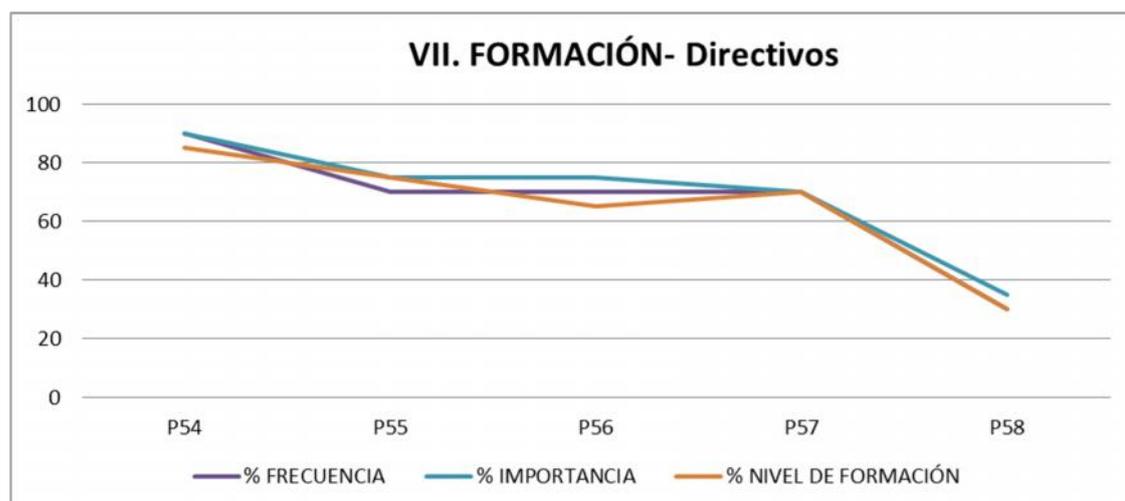
Fuente: Investigación directa de los directivos
Elaboración: Castrillo, M.I (2014)

Gráfico 25



Fuente: Investigación directa de los titulados
 Elaboración: Castrillo, M.I (2014)

Gráfico 26



Fuente: Investigación directa de los directivos
 Elaboración: Castrillo, M.I (2014)

Vemos que tanto docentes como directivos consideran que es bajo el porcentaje de importancia y de formación en el aprendizaje de una segunda lengua, por lo cual entre unos y otros mostramos una variable entre el 30 y 63% de aplicación. ¿A qué se debe este fenómeno? Si revisamos las estadísticas de edad a las que nos referimos en el primer apartado del análisis la mayoría de los titulados median en una de edad de 50 años, al hacer una revisión por la historia educativa del país se denota la falta de enseñanza de una segunda lengua, lo cual dejó sin bases serias a estas generaciones para llevar a cabo un fortalecimiento del aprendizaje de esta área, por el contrario dejó huellas de rezago en este grupo de investigados.

CONCLUSIONES

Durante la realización del trabajo después de estudiar minuciosamente cada una de las tablas estadísticas y teniendo en cuenta las experiencias encontradas en la investigación de campo, se llega a las siguientes conclusiones:

- ✓ Se detecta también que existe entre docentes y directivos falta de relación para lograr un clima escolar más acorde para el desempeño de las actividades laborales con mayor eficacia.
- ✓ La 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, abrió la posibilidad de conocer la experiencia de algunos compañeros docentes que fueron investigados así como de sus lugares de trabajo o vivienda que ya en sí brindan espacio de enriquecimiento por la relación directa que se estableció en el momento de la investigación y previo a esto en el tiempo de preparación.
- ✓ Es notorio en los docentes titulados la dedicación para implementar la política de Estado basada en el Buen Vivir; sin embargo basados en las reacciones de algunos estudiantes que se encontraban presentes durante los momentos de las entrevistas se pudo descubrir que estos muestran poca confianza en sus docentes.
- ✓ Los docentes investigados muestran satisfacción con su labor educativa y a grandes rasgos demuestran buen rendimiento en sus tareas, acotando que sienten el descontento por la baja remuneración y el poco aprecio de la sociedad por su profesión.
- ✓ La mayoría de criterios de la encuesta aplicada a titulados y empleadores no coinciden, podemos anotar entre ellos la falta de rendimiento en el desempeño laboral e insatisfacción en la aplicación de aspectos metodológicos-didácticos en la práctica docente, el temor a aplicar la autoevaluación a los procesos de enseñanza-aprendizaje, poco uso de las Tics, la falta de participación en la investigación educativa, poca relación e interacción con los padres de familia e integración al proceso educativo.
- ✓ Existen en los docentes titulados un estancamiento en su proceso de formación ya que la situación geográfica en unos casos no les permite acceder a ello, acompañado a esto la escasez de recursos económicos para continuar preparándose.

- ✓ De acuerdo a lo estudiado en la Ley Orgánica de Educación Intercultural existe un desconocimiento en los docentes de los roles que ellos tienen desde su nivel docente, podríamos afirmar que hace falta más preparación a este respecto.
- ✓ Se detecta que hay una cultura de autoevaluación en los docentes casi nula, se le muestra como algo negativo y de difícil aplicación.
- ✓ Denotamos en el proceso que los docentes tienen bajo nivel de formación en una segunda lengua, en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares, y de las tecnologías de la información y comunicación, en la aplicación en el aula.

RECOMENDACIONES

Existe en la Universidad Técnica Particular de Loja una extensa experiencia de formación de jóvenes y adultos; esta a su vez representa en el país y para el mundo un foco de preparación de excelentes profesionales, por lo cual es un reto para la misma analizar las siguientes recomendaciones y hacer camino en el campo de la profundización del conocimiento de todos los estudiantes que se forman en sus aulas así como de aquellos que ya se han titulado de sus carreras.

Para ello se deja a consideración las siguientes recomendaciones:

- ✓ Insertar a los titulados de la Modalidad Abierta al mercado ocupacional dentro del ámbito universitario, de manera que sirvan como referente para promocionar los beneficios que brinda el acceder a la Licenciatura en Ciencias de la Educación y principalmente que el Centro Educativo continúe brindando garantías para el desempeño profesional.
- ✓ En vista de que la Ley de Universidades del país y otros estamentos gubernativos del mismo no dan paso a la oferta amplia de maestrías o postgrados en la Universidad, se puede estudiar la posibilidad de incrementar el diseño y ejecución de cursos, talleres virtuales y diplomados de capacitación docente sobre todo en lo concerniente al quehacer docente: instrumentos curriculares, segunda lengua, las Tics aplicadas en el aula, que sean de fácil acceso, para disminuir la falta de preparación del profesorado en las instituciones que se ha realizado la investigación.
- ✓ Se recomienda a los directivos de las Instituciones donde se realizó la investigación realizar convenios con centros de capacitación u otras instituciones educativas que presten servicio de acuerdo a las necesidades del docente.
- ✓ Se recomienda a los directivos de los centros educativos que se investigaron que abran espacios de diálogo con el personal para ampliar la confianza y relación entre todos y lograr un buen clima escolar, pues está demostrado que el afecto sobre la base de una historia institucional donde los directivos, docentes y estudiantes tienen la experiencia de la confianza, brinda mayores posibilidades de eficacia en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- ✓ Es menester recomendar a los titulados que han sido investigados que busquen medios de autoformación que se encuentren al alcance de sus posibilidades.
- ✓ Se recomienda a los directivos que realicen y apliquen más instrumentos de evaluación a sus docentes para ir acrecentando la cultura de evaluación y autoevaluación con el fin de mejorar los aspectos que sean importantes para la Institución y para el profesorado.

PROPUESTA DE INTERVENCION EDUCATIVA A PARTIR DEL ESTUDIO DE CASOS EN LA LICENCIATURA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION EN LA MENCIÓN DE EDUCACIÓN BASICA DE LA UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA

TEMA: LA CONVIVENCIA ARMONICA DE AUTORIDADES Y DOCENTES MEJORA EL APRENDIZAJE

5.1 JUSTIFICACION

En el análisis de resultados respecto de la Propuesta de Intervención Educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja se refiere que los docentes necesitan cursos y procesos de actualización en tecnología de la información y de la comunicación (Tics), segunda lengua, en didáctica pedagógica y clima escolar, en este último es necesario que los docentes descubran su papel mediador en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Estudiamos que en el Ecuador la política del Sistema Educativo manda: “Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización formación continua para el mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación” Constitución Política del Ecuador (2008). Así mismo afirma que es el docente quien debe: “procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando oportunidades de desarrollo profesional existentes”.

Por ello se hace indispensable que sean los docentes los primeros en tomar conciencia de su formación y con ayuda de sus respectivos directivos accedan a los cursos brindados por el Ministerio de Educación del Ecuador y se esfuercen por adquirir conocimiento en otras áreas del saber por los medios de que disponemos en la actualidad como el internet.

Debemos rescatar por ende que la educación a nivel nacional ha dado grandes pasos y nos pone retos cada vez mayores a los docentes y sobre todo al conglomerado que estamos estudiando donde somos nosotros los encargados de adquirir las destrezas, habilidades y competencias necesarias para el desarrollo integral de nuestros estudiantes.

La propuesta es realizable ya que contamos con la disposición de los docentes para formarse, tenemos a mano recursos valiosos que podemos ofrecerles para hacerlos tomar conciencia de la importancia de la autoformación para el buen desempeño profesional.

5.2. Objetivos

Objetivo general:

Aplicar metodologías interactivas como cine foro, guías de trabajo y talleres de formación, utilizando los medios de comunicación para concientizar a los docentes y directivos de su papel fundamental en el mejoramiento de la calidad educativa y lograr un ambiente escolar agradable.

Objetivos específicos:

- ✓ Generar un plan estratégico que permita la autoformación de los docentes.
- ✓ Capacitar a los docentes en el desarrollo humano con la finalidad de mejorar la formación de los docentes a través de diversas metodologías.
- ✓ Aplicar un taller sobre el uso de la TIC's para que los docentes accedan a la capacitación.
- ✓ Analizar con los directivos la importancia de su tarea como guías de los docentes en la promoción del diálogo constructivo.

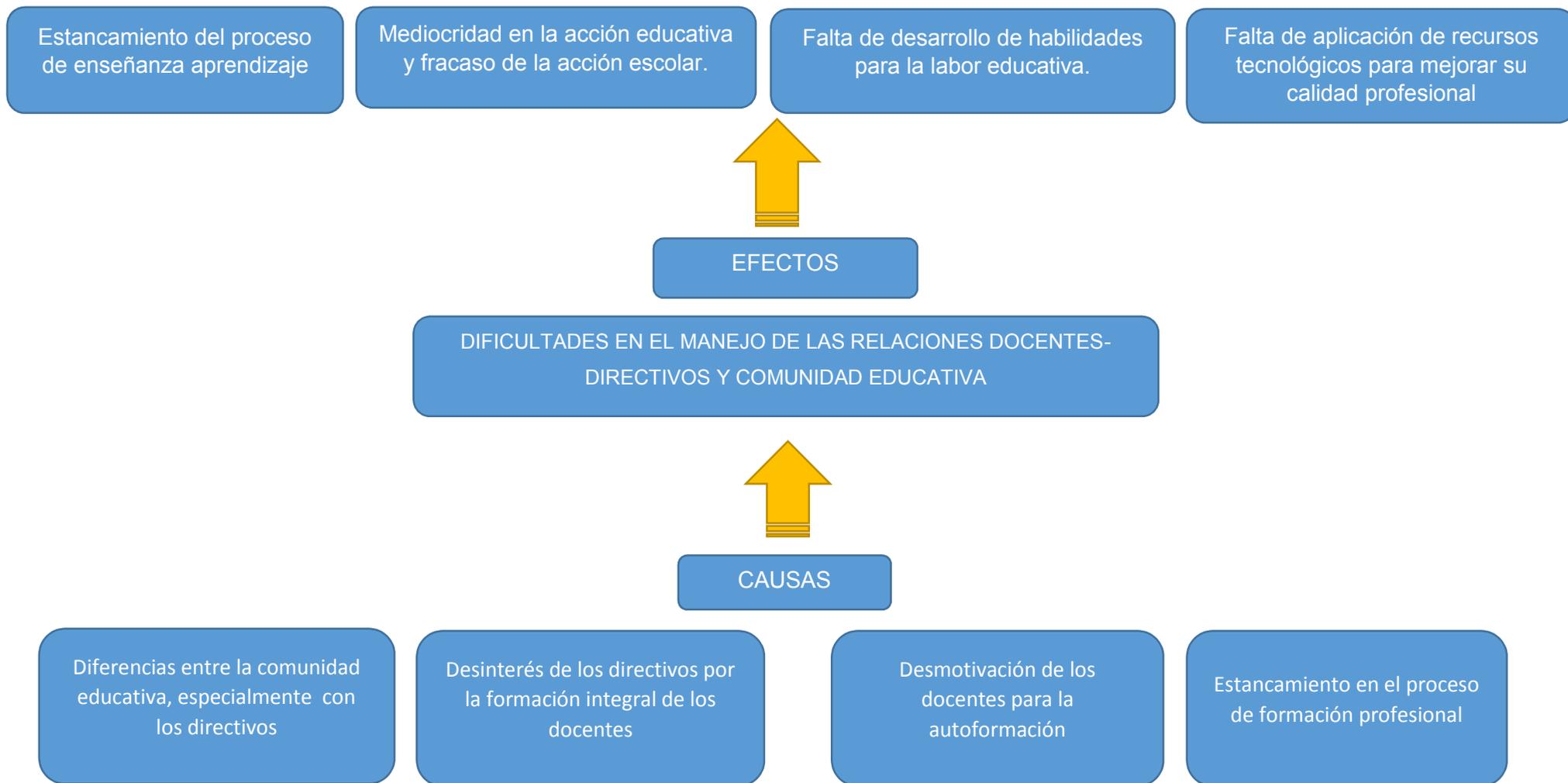
5.3. Metodología

5.3.1. Análisis de involucrados

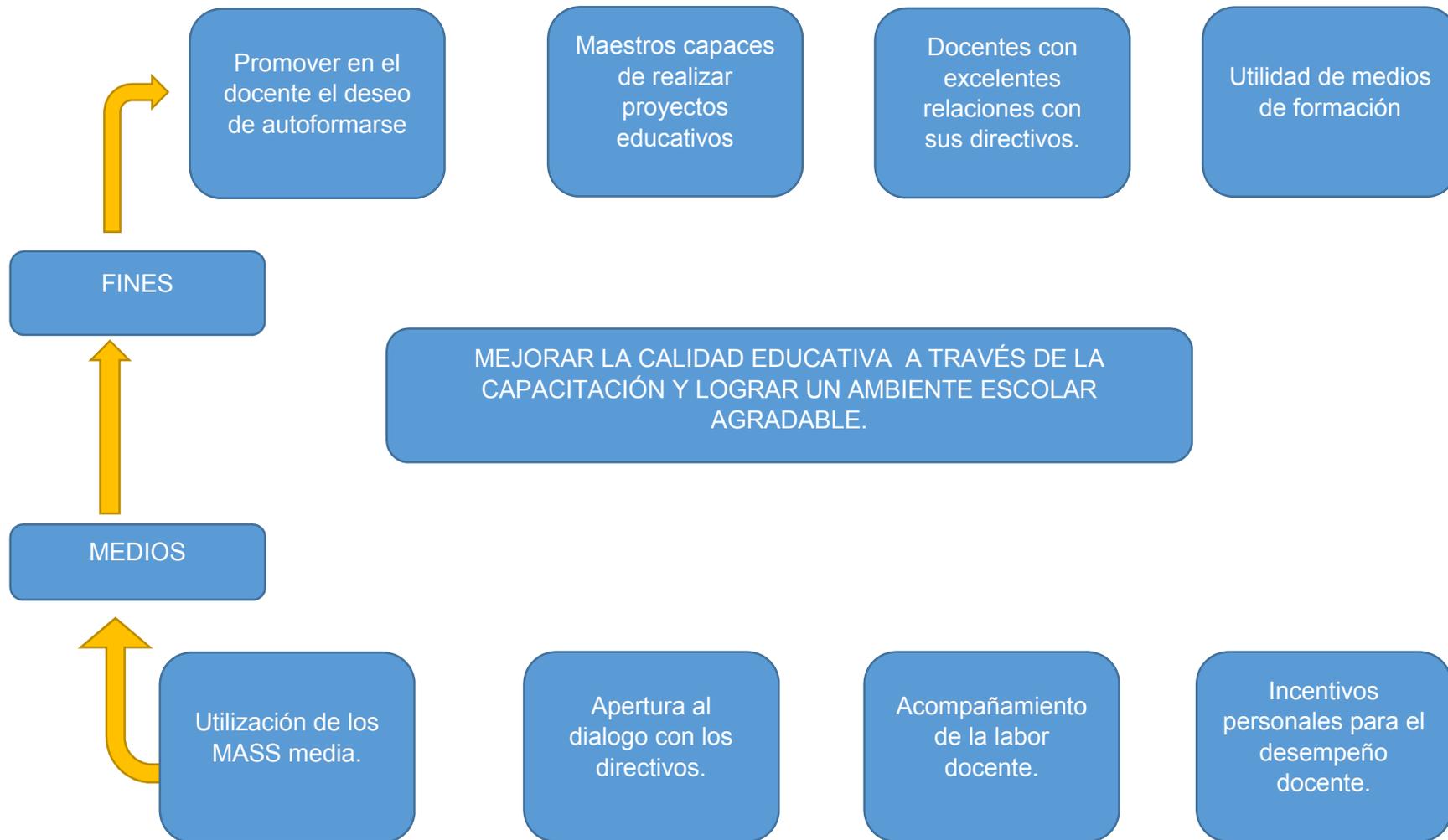
ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS					
GRUPOS	INTERESES	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS Y MANDATOS	INTERES EN UNA ESTRATEGIA	CONFLICTOS POTENCIALES
Titulados	<p>Avanzar en el proceso de formación.</p> <p>Formar a los docentes desde la utilización de los medios de comunicación.</p> <p>Aumentar el clima escolar en las relaciones con los directivos.</p>	<p>✓ Los titulados se han estancado en el proceso de formación.</p> <p>✓ Falta de experiencia en la aplicación de los medios de comunicación para su formación y en el aula, como medio pedagógico.</p> <p>✓ Falta de clima escolar y relaciones fragmentadas con sus directivos.</p>	<p>Las y los docentes del sector público tienen los siguientes derechos:</p> <p>✓ Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional.</p> <p>✓ Capacitación</p> <p>✓ Actualización</p> <p>✓ Formación continua</p> <p>✓ Mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades.</p> <p>LOEI, (2011)</p> <p>Las y los docentes tienen las siguientes obligaciones:</p> <p>✓ Cumplir con las disposiciones de la</p>	<p>✓ Capacitación en la utilización de recursos tecnológicos.</p> <p>✓ Utilización de las redes sociales para información de cursos virtuales de capacitación docente.</p> <p>✓ Talleres de técnicas y estrategias de trabajo en equipo, iniciando con cine foro.</p> <p>✓ Aplicación de guías de trabajo para aumentar las relaciones directivos-docentes.</p>	<p>✓ Poca disponibilidad de tiempo.</p> <p>✓ Compromiso docente en el acceso a la actualización pedagógica.</p> <p>✓ Pocos recursos asignados para la capacitación</p> <p>✓ Falta de conocimiento en las TIC's para el acceso a cursos virtuales.</p> <p>✓ Dificultad para adentrarse en nuevos procesos de formación.</p>

			<p>Constitución de la República.</p> <p>✓ Ser actores fundamentales en una educación pertinente.</p> <p>LOEI (2011)</p>		
Directivos	<p>Contar con un profesorado preparado y disponible a la acción educativa.</p>	<p>✓ Falta de comunicación constructiva para la calidad de la educación en la institución.</p> <p>✓ Falta de participación en los procesos de la acción educativa.</p>		<p>✓ Capacitación continúa del personal.</p> <p>✓ Aplicación de talleres y otros instrumentos de evaluación que ayuden a mejorar el proceso educativo.</p>	<p>✓ Manejo de relaciones interpersonales es indeficiente.</p> <p>✓</p>

5.3.2. Análisis de problema



5.3.3. Análisis de objetivos



5.3.4. Análisis de estrategias

FIN

FORMAR A LOS DOCENTES DESDE LA UTILIZACIÓN DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y AUMENTAR EL CLIMA ESCOLAR EN LAS RELACIONES CON LOS DIRECTIVOS.

PROPOSITO

Docentes conscientes de su autoformación, que aprovechan los medios que nos dan las tecnologías; aplicándolas a su formación y luego a los procesos de enseñanza-aprendizaje en sus aulas.

ACTIVIDAD

PRODUCTO 1

PRODUCTO 2

1. La formación integral del docente le facilita conocer y ejecutar una práctica educativa coherente, con bases científicas y humanamente madura.

1.2. Maestros capaces de construir educación en valores.

1.4. Estudiantes formados para la sociedad, por el ejemplo de sus docentes

1.3. Comunidades educativas modelos para la superación del país.

Desarrollar en los directivos un liderazgo democrático que facilite un clima educativo armónico.

2.2. Interacción activa con directivos en el clima de la confianza.

2.1. Adquisición de juicio crítico para dialogar con los padres de familia.

5.4. Plan de acción

5.4.1. Matriz de marco lógico.

RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE	MEDIOS O FUENTE DE VERIFICACION	SUPUESTOS
<p>FIN</p> <p>Formar a los docentes desde la utilización de los medios de comunicación y aumentar el clima escolar en las relaciones con los directivos.</p>	<p>✓ Grado de calificación de su quehacer educativo.</p> <p>✓ Puntuación alta en evaluaciones de conocimientos pedagógicos.</p> <p>✓ Relación considerable dentro de la satisfacción didáctica estudiantil.</p>	<p>✓ Talleres de formación aplicados en los docentes.</p> <p>✓ Evaluación de conocimientos pedagógicos.</p> <p>✓ Encuestas a la comunidad educativa para descubrir su satisfacción.</p>	<p>✓ Falta de colaboración de los docentes.</p> <p>✓ Indisposición de los maestros para acoger la propuesta.</p> <p>✓ Comunidad educativa insegura y desatenta de los cambios.</p>
PROPÓSITO			
<p>Lograr un ambiente escolar agradable a través de la aplicación de cine foros, guías de trabajo y talleres de formación utilizando los medios de comunicación para concientizar a los docentes, directivos de su papel fundamental en el mejoramiento de la calidad educativa.</p>	<p>Participación de los docentes en el cine foro para su formación.</p>	<p>Clases observacionales para el logro de</p>	<p>Docentes que se preocupan más por el factor económico.</p>
<p>Buscar el apoyo de la comunidad educativa en los proyectos pedagógicos.</p>	<p>El docente es consciente de su falta de formación y busca prepararse.</p>	<p>Informes de los directivos.</p>	<p>Dificultades para ejecutar el trabajo: desanimo.</p>
<p>Mejorar la calidad de</p>	<p>El docente pone en</p>	<p>Archivo de notas.</p>	<p>Abandono de las metas</p>

educación desde el propio desempeño docente.	práctica métodos y técnicas de enseñanza.		primeras.
COMPONENTES-RESULTADOS	INDICADOR VERIFICABLE	MEDIOS O FUENTE DE VERIFICACION	SUPUESTOS
Docentes dispuestos al cambio de la educación.	Notas de los estudiantes.	Registro de calificaciones.	Negligencia de los directivos en el seguimiento.
Excelentes relaciones internas y externas de la institución educativa.	Invitaciones interinstitucionales.	Agendas, redes sociales y crónicas de los encuentros. (Bitácora)	Falta de ánimo de los docentes.
Docentes competitivos dentro de los ámbitos pedagógicos.	Resultados de las evaluaciones de conocimiento.	Evaluaciones de calidad de competencia docente.	Impuntualidad e inasistencia a los eventos organizados.
ACTIVIDADES PRINCIPALES	INSUMO	PRESUPUESTO	SUPUESTOS
Visualización de videos educativos que nos ayudan a la formación de docentes.	Internet Computadores Películas DVD	\$30-50 ^{oo}	Cursos de alto costo.
Aplicación de talleres para controlar el cine foro.	Hojas de talleres	\$20	Desmotivación para participar de los talleres.
Sacar enseñanza prácticas de las películas que se han visto, incluyéndolas en la planificación de aula.	Planificación		Falta de compromiso
Apertura de momentos de diálogos directivos-docentes.	Reuniones posteriores a la vista de cada película.		Falta de constancia de los directivos para convocar a reuniones y realizarlas.
Desarrollo de talleres grupales o foros educativos.	Foro Internet Computadores	\$30-50 ^{oo}	Indisposición para participar en los foros.
Creación de bitácoras de experiencias en un blog.	Socialización de experiencias aplicadas sobre las actividades realizadas.		Participación parcial del personal.
Evaluación de refuerzo después de la participación en los talleres y cine-foro.	Encuestas electrónicas Internet Computadores		Inasistencia de los involucrados.
Visita a los establecimientos donde se aplica la propuesta.	Entrevista a la comunidad educativa.	\$300 ^{oo}	Falta de cooperación de los actores del proyecto.

TIPO DE INDICADOR	DESCRIPCION	ELEMENTOS QUE LA CONFORMAN	RECOMENDACIONES
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Grado de calificación de su quehacer educativo. ✓ Puntación alta en evaluaciones de conocimientos pedagógicos. ✓ Relación considerable dentro de la satisfacción didáctica estudiantil. 	<p>El docente sabrá compartir experiencias, conocimientos adquiridos, aplicará lo que ha aprendido, será más consciente de evaluarse y evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje.</p>	<p>GRUPO BENEFICIADO Docentes encuestados en el trabajo de investigación.</p>	<p>Se recomienda a los directivos de los establecimientos investigados que apoyen las iniciativas de los docentes para el bien del quehacer educativo.</p> <p>Se recomienda a los docentes estar dispuestos a dar propuestas que contribuyan al desarrollo de calidad de la educación.</p>
PROPOSITO			
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Asistencia al programa de capacitación: cine foro. ✓ El docente aplica métodos de y técnicas de enseñanza, aprendidas en los talleres. ✓ Docentes que interactúan y comparten experiencias adquiridas. 	<p>Participación activa del docente en todas las actividades. Con la aplicación de la propuesta se quiere evitar estudiantes con dificultades mayores en el proceso de enseñanza-aprendizaje.</p>	<p>Motivación de los docentes en su labor docente después de asistir al cine-foro y aplicar los talleres respectivos.</p>	<p>Se recomienda a los docentes continuar con sus procesos de aprendizaje y aplicarlos en su campo educativo.</p>
<p>COMPONENTES</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Verificar notas de los alumnos ✓ Evaluar los conocimientos de los estudiantes. ✓ Verificar una relación de dialogo y acompañamiento de los directivos. ✓ Identificar en la relación con los padres de familia un dialogo y una cercanía en el proceso educativo de sus hijos. 	<p>Después de un estudio detallado de la realidad en la zona del Azuay y El Oro se pretende ayudar a los docentes en su proceso de formación realizando cine foro con películas adecuadas que muestren los avances desde la motivación personal de docente y directivos y lograr el impacto en el cambio de clases de los estudiantes.</p>	<p>TIEMPO DE DURACIÓN 3 meses</p>	<p>Se pide a los directivos continuar con el proceso, realizar evaluaciones constantes de sus docentes en general.</p> <p>Se recomienda a los directivos estudiar los registros de notas de los estudiantes.</p> <p>Se recomienda a los docentes autoevaluar su labor para que puedan ir mejorando la calidad de su servicio y desarrollar un clima escolar adecuado.</p>

5.5. Resultados esperados

Resultados	Actividades	Estrategias	Evaluación	Presupuesto	Cronograma
Docentes con excelentes relaciones con sus directivos.	Cine foro: Pequeña Miss Sunshine.	Introducción a la película. Observación de la película. Aplicación de taller. Aplicación de los factores a potenciar en las relaciones interpersonales.	Entrevistas a los involucrados en la participación de talleres de formación.	Talleres \$150 para trabajar con los involucrados.	Mes de septiembre. 1 Semana: Introducción y visualización de la película. 2 Semana: aplicación del taller. 3 semana: Aplicación de nuevas formas de dialogo de los directivos con los docentes.
Docentes dispuestos al cambio de la educación.	Cine foro: Educando a Rita				Mes de octubre
Docentes competitivos dentro de los ámbitos pedagógicos.	Cine foro: El último regalo				Mes de noviembre

BIBLIOGRAFÍA

Acreditación, A. A. (2009). *Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación.*

Alonso, L. F. (2009). *Investiga la relación entre las cualificaciones de educación superior y el mercado de trabajo en España.*

Avalos, B. (2009). La inserción de los docentes. *Curriculum y formación del profesorado*, VOL. 13, Nº1. ANECA (2009). *Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación. Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización.*

Bolívar, C. (2002). *Ministerio de Educación Nacional-Colombia*. Recuperado el 23 de noviembre de 2013, de file:///D:/Downloads/oficio_cumplimiento_jornada_escolar.pdf.

Del Pozo, H. (2011). *Ley orgánica de educación intercultural*. Recuperado el 10 de octubre de 2013, de http://www.anjatega.com/attachments/043_Ley%20Org%C3%A1nica%20de%20Educaci%C3%B3n%20General%20Intercultural.pdf.

Educación, M. d. (2012). *Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, gestión Escolar, Desempeño Profesional en infraestructura. Ecuador.*

Espinoza, O. (2010). *Evaluación de la reforma curricular en Educación Media técnico-profesional: perspectiva de los docentes*. Chile: CIE-Universidad UCINF.

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

Martínez, E. El país de las aulas. *Revista digital de educomunicación*. España. Recuperado el 20 de julio de 2014, de <http://www.uhu.es/cine.educacion/cineyeducacion/temasrita.htm>

Sánchez, B. V. (2013). *Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica*

Particular de Loja. Guía Didáctica-trabajo de fin de titulación. Primera edición (ISBN-978-9942-08-468-2). Loja, Ecuador: editorial EDILOJA.

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

Urquidi M, A. (Abril 2014). Aprendizaje a través de los juegos de simulación; un estudio de los factores que determinan su eficacia pedagógica. *Revista electrónica de tecnología educativa*.

Valliant, D. (2009). Profesorado. *Revista de currículo y formación del profesorado: políticas de insercción a la docencia en América Latina*.

Weller, J. (2006). Insercción laboral de jóvenes expectativas, demanda laboral y trayectorias. *Publicado en el boletín red Etis nº5*.

Vidal, G. (2011). *Acuerdo Ministerial nº 313-11*. Recuperado el 10 de octubre de 2013, de http://www.anjatega.com/attachments/091_ACUERDO%20313-11.pdf

Vitale, C. *La investigación educativa*. Recuperado de <http://www.fhumyar.unr.edu.ar/escuelas/3/materiales%20de%20catedras/trabajo%20de%20campo/adscpcion.htm>

ANEXOS

Anexos 1: Ficha de contactos para titulados/empleadores.

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

Anexos 2: Encuesta a titulados

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

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:

--

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

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

3. EDAD:

--	--

4. SEXO:

Masculino	Femenino

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

5.1 SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO				5.2 TIPO DE EDUCACIÓN		
Fiscal	Fiscomisional	Particular	Municipal	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.

DA TRABAJO 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's		
11.10	Enseñanza no formal (Academias, alfabetización, capacitaciones...)		

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

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

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

INDICACIONES:

Señor(a) Encuestado(a):

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

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

- Caracterizar el puesto de trabajo docente.

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

VALORACIÓN	
4	MUCHO O ALTO
3	BASTANTE
2	POCO
1	NADA

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

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

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

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

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

		TAREAS	FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDÁCTICOS	1	Preparar los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos												
	2	Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes.												

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

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

Anexo 3: Encuesta a directivos

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO



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

Señor(a) Encuestado(a):

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

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

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

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

VALORACIÓN	
4	MUCHO O ALTO
3	BASTANTE
2	POCO
1	NADA

➤ Marque con un círculo un valor del 1 al 4 para frecuencia, otro para importancia y otro para nivel de formación en cada tarea. Su opinión es muy valiosa, por favor no deje ninguna tarea sin responder.

➤ Se ha dejado un espacio en blanco en cada aspecto marcado con letras (a, b, c, d, e, f, g) para que incluya alguna tarea que no esté contemplada y usted la considere relevante.

El tiempo aproximado para contestar este inventario es de 30 minutos.

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

		TAREAS				FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDÁCTICOS	1	Preparar los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos.															
	2	Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes.															

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

	TAREAS	FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE	17	Atender a las necesidades individuales de los estudiantes				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
	a												
	19	Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia				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
	21	Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales				1	2	3	4	1	2	3	4
b	22	Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa				1	2	3	4	1	2	3	4
III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA	23	Conducir investigaciones relacionadas a su labor				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
	25	Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora				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
	27	Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos				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

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

	TAREAS	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE FORMACIÓN
VI. PROF. Y TRAB. EN EQUIPO	46 Participar en programas sociales dentro de la institución (Día de la familia, campeonato de deportes)	1	2	3
	47 Atender a los representantes legales de los estudiantes	1	2	3
	48 Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar	1	2	3
	e			
	49 Realizar reuniones de planificación con otros docentes	1	2	3
	50 Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas)	1	2	3
	51 Participar en sesiones de trabajo	1	2	3
VII. FORMACIÓN	52 Trabajar en proyectos curriculares en equipo	1	2	3
	53 Participar en Círculos de Estudio	1	2	3
	f			
	54 Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación	1	2	3
	55 Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, Instituciones u organismos particulares	1	2	3
	56 Asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC's) para aplicación en el aula	1	2	3
	57 Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares	1	2	3
58 Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua	1	2	3	
g				
¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!				

Anexo 4: Preguntas de entrevista a directivos

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

Anexo 5: Evidencias fotográficas.

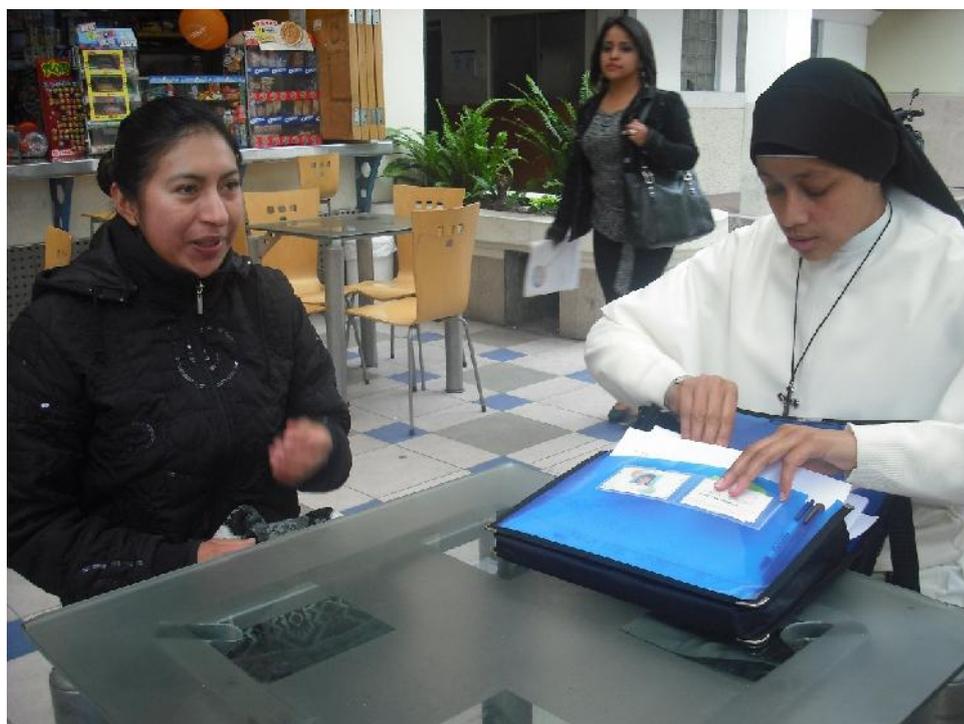
Escuela de Educación Básica “Tres de Noviembre”



Escuela 29 de Junio



Unidad Educativa Hernán Cordero Crespo



Encuesta en la Escuela Fiscal Mixta “29 de junio” - El Oro.

