



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

**TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN QUÍMICO BIÓLOGO**

Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de ciencias de la educación, Mención de educación básica de la universidad Técnica Particular de Loja

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: Quimis Avilés, Tolly María del Carmen

DIRECTOR: Condor Esparza, Ana Lucia, Dra.

CENTRO UNIVERSITARIO PORTOVIEJO

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Doctora.

Ana Lucia Condor Esparza.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración.

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

Loja, Octubre 2014

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Quimis Avilés Tolly María del Carmen declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación: “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de ciencias de la educación en la mención de educación básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”, de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo la Dra. Ana Lucia Condor Esparza, directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f).....

Autora: Quimis Avilés Tolly María del Carmen

Cédula: 1304147513

DEDICATORIA

En memoria de mi padre, que está en la gloria del Señor.

Tolly

AGRADECIMIENTO

Por medio de estas líneas hago extensión mi gratitud a la Universidad Técnica Particular de Loja, que atreves de los años se ha preocupado por volver más positiva la integración de esta legión de estudiantes que nos educamos a distancia.

A mis profesores, por sus valiosas enseñanzas en beneficio de un mañana mejor.

En especial a la Doctora Ana Lucia Condor Esparza, en su condición de tutora-guía.

A mis seres queridos, por apoyarme siempre.

Tolly.

ÍNDICE

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN	ii
DECLARACIÓN DE AUTORIA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
Resumen	1
Introducción	3
CAPÍTULO I	7
SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO	7
1.1. El debate sobre las competencias: una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España.	8
1.2. Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España.	10
1.3. La inserción profesional de los docentes.	13
1.4. Estándares de la calidad educativa. Aprendizaje, gestión escolar desempeño profesional e infraestructura.	16
1.5. Políticas de inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente.	18
1.6. Competencias adquiridas en la universidad y habilidades requeridas por los empresarios.	21
1.7. Evaluación del desempeño docente.	23
1.8. Inducción profesional docente.	25
1.9. Funciones del tutor universitario como factor de inserción de los titulados.	28
CAPÍTULO II	30
METODOLOGÍA	30
2.1. Diseño de la investigación	31
2.2. Métodos, Técnicas e Instrumentos	31
2.3. Población a Investigar	32
CAPÍTULO III	33
INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	33
3.1. Características	34
3.1.1. Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta.....	34

3.1.1.1. Ubicación geográfica (nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad)	34
3.1.1.2 Edad	35
3.1.1.3 Género	36
3.1.2. Características académicas de los titulados de los titulados: individuales, académicas y laborales	37
3.1.2.1 Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato	37
3.1.2.2 Tipo de Educación.	38
3.1.3. Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación	39
3.1.3.1 Actividad del trabajo actual	39
3.1.3.2. Establecimiento en que trabaja	41
3.1.3.3 Cargo actual que ocupa	42
3.1.3.4 Tipo de contrato laboral	43
3.1.3.5 Sostenimiento del establecimiento	44
3.2. Valoración docente de la profesión	45
3.2.1 Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado	45
3.3. Satisfacción docente	60
3.4. Aspectos metodológicos didácticos	61
3.5. Autoevaluación de la práctica docente	64
3.6. Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado	65
3.7. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado	68
3.8. Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado	70
3.9. Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo	72
3.10. Actividades de formación que ejecuta el titulado	74
CAPÍTULO IV	76
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	76
4.1. Conclusiones	77
4.2. Recomendaciones	78
CAPÍTULO V	79
PROPUESTA DE INTERVENCIÓN	79
5.1 Título	80

5.2 Introducción	80
5.3 Objetivos	80
5.3.1. Objetivo General.....	80
5.3.2. Objetivos Específicos	81
5.4. Actividades	81
5.5. Recursos.....	81
5.5.1. Recursos humanos	81
5.5.2. Recursos Materiales	81
5.6. Cronograma de talleres de capacitación	82
Bibliografía.....	89
Anexos	91
Fotos de empleadores y titulados en Educación Básica	91

Resumen

Los profesionales egresados de las Universidades reciben una formación que les permite enfrentar su mundo laboral, considerando el contexto en cual se desenvuelven, sin embargo, esta formación puede ser adecuada o no adecuada, por lo cual es importante determinar cuál es la realidad actual de los titulados en áreas tales como requerimientos de capacitación, labor docente, su nivel de formación, actividad laboral, considerando también la óptica de sus empleadores.

El lugar donde se realizó la investigación fue en la Provincia de Manabí, en el Cantón Jipijapa, la muestra fue de 7 titulados de distintas Universidades y 3 empleadores, los instrumentos aplicados en la investigación fueron: la ficha inicial de contactos , una encuesta a los docentes, un inventario de tareas de trabajo y una entrevista dirigida a los empleadores.

Se pudo concluir que los titulados presentan, desconocimiento en el manejo de una segunda lengua, baja motivación para planificar actividades interesantes dentro y fuera del aula, deficiencia en algunos aspectos metodológicos didácticos, deficiencia en aspectos de investigación educativa.

En función de los resultados obtenidos se planteó la propuesta de intervención educativa.

Palabras Claves: Mundo laboral; Formación; Titulados; Empleadores; Capacitación; Metodologías didácticas; Investigación educativa; Propuesta de intervención.

Abstract

The graduates of the Universities professionals receive training that allows them to face their workplace, considering the context in which they operate, however, this training may be adequate or inadequate, so it is important to determine what is the current reality graduates in areas such as training requirements, teaching, their level of training, work activity, also considering the perspective of employers.

In place where the research was conducted in the province of Manabí, in Canton jipijapa , the sample was 7 graduates of various universities and three employers , the instruments used in the research were : initial contacts tab , a survey of teachers , an inventory of job tasks and an interview aimed at employers.

We concluded that graduates have ignorance in handling a second language, low motivation to plan interesting activities inside and outside the classroom, some methodological deficiency didactic aspects deficiency in educational research.

Depending on the results raised the educational intervention proposal.

Keywords: World of Work, Training, Graduates, Employers , Training , Teaching Methodologies , Educational research , intervention proposal .

Introducción

La Universidad Técnica Particular de Loja a través de su modalidad abierta y a distancia, forma profesionales en el ámbito de la educación apuntando al desarrollo de conocimientos habilidades y destrezas, permitiendo de esta manera desarrollar competencias que sean puestas al servicio del proceso de enseñanza aprendizaje, dentro de los diferentes ámbitos que los egresados de Ciencias de la Educación desarrollaran en su vida profesional.

Una de las principales problemáticas que enfrentan los nuevos egresados es como se lleva a cabo el proceso de inserción laboral de estos nuevos docentes, la investigación de esta problemática contribuye directamente en tener conocimiento de que están haciendo en la actualidad dichos egresados y como están desarrollando las competencias adquiridas durante su proceso de formación profesional.

Según Cordero, (2010) considera que la formación de los futuros docentes demuestra falencias en las metodologías utilizadas en las actividades relacionadas con su formación. A esto se debe agregar que los estudiantes que ingresan a estudiar pedagogía, tienen una formación básica y media en la que en un primer lugar se enfatiza la enseñanza de la didáctica y en la media se da más importancia a lo disciplinar.

Los diferentes estudios a nivel mundial y en Latinoamérica han demostrado que existen diferencias entre el sistema escolar y los resultados de aprendizaje obtenidos por los estudiantes de educación primaria y secundaria los cuales son pocos satisfactorios. En el caso de América Latina muchos estudiantes no alcanzan el desempeño mínimo determinado para su grado.

Uno de los factores que explicaría esta diferencia seria la formación inicial de los docentes y su formación permanente que tiene incidencia en la formación de sus alumnos. Es reconocido que en muchas ocasiones la profesión docente no atrae a los mejores candidatos, los postulantes a la universidad tienden a ingresar a otras carreras profesionales que tienen una mayor valorización por parte de la sociedad y por lo tanto mejores remuneraciones.

Bullough (2000), menciona que existen cuatro momentos en el proceso de convertirse en docente, la última de estas de estas fases corresponde a los primeros años de docencia. Según algunos autores los primeros tres años de trabajo son fundamentales para desarrollar el compromiso con la profesión y por lo tanto es muy importante el apoyo que reciban en este periodo. Entre los cuatro y siete años construyen la identidad profesional y se desarrollan más eficientemente dentro del aula. Al pasar los años entre los dieciséis y veintitrés se inicia una crisis tanto en la parte motivacional como en el compromiso de esta etapa hacia adelante se deben buscar los mecanismos para motivar y comprometer a los maestros con el proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes

El concepto de calidad de educación depende del contexto histórico y representa una aspiración que la sociedad desea conseguir, por lo tanto tiene implicaciones sociales, culturales y políticas. En Latinoamérica se están encaminando esfuerzos para mejorar la calidad de la educación considerando como variable importante el desempeño profesional del docente, si ellos no son eficientes no se pueden generar los cambios deseados.

El Ministerio de Educación del Ecuador trabaja con un concepto de calidad educativa que es medido a través de variables como servicios que ofrece, actores y productos que genera todo esto enmarcado dentro de la constitución de la República del Ecuador.

Se desea impulsar el cambio educativo con la participación de las comunidades con criterios orientadores que lleven a la práctica el concepto de calidad educativa. Hasta el momento el Ecuador no había manejado un sistema para mejorar la calidad de la educación basado en estándares.

La importancia que tiene esta investigación para la Universidad Técnica Particular de Loja es que a través de los resultados obtenidos se podrá hacer un análisis el cual entregara las pautas para que la universidad se retroalimente en referencia a la calidad de educación que se está brindando a los estudiantes de la titulación de ciencias de la educación; para los titulados se presenta la oportunidad de poder expresar si las competencias que desarrollaron en su proceso formativo fueron de utilidad para insertarse exitosamente en su entorno laboral, En el caso de los

empleadores se podrá conocer cuáles son los requerimientos actuales que el campo laboral de la docencia exige bajo las condiciones en que se desarrolla la educación; para la investigadora este proyecto tiene una gran importancia porque permitirá poner en práctica el proceso de investigación científica utilizando todas las herramientas, técnicas disponibles para llevar a cabo la investigación y para la sociedad será una respuesta por parte de la universidad de la preocupación constante en mejorar la calidad de profesional que está entregando y su compromiso por responder socialmente con responsabilidad en la formación de sus profesionales en el campo de la educación.

En relación a la factibilidad en la ejecución de la investigación tanto teórica como practica se contó con todos los recursos disponibles tanto bibliográficos como las encuestas aplicadas a los egresados y a los empleadores, la limitación más importante que se debe mencionar fue en el tema del trabajo de campo, en el cual a pesar de contar con una base de datos disponible de egresados de la universidad, se presentaron problemas al momento de ubicar a estas personas debido a que los datos no se encontraban actualizados en relación a su ubicación actual a pesar de este inconveniente se cumplió exitosamente con el trabajo de campo.

Los objetivos de la presente investigación son los siguientes:

- 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 el de los empleadores.
- Conocer la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.
- Conocer la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.

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

Para cumplir los objetivos anteriormente mencionados en la encuesta dirigida a los egresados y empleadores se consideraron aspectos como características de los titulados, formación académica, actividad laboral, valoración docente de la profesión, satisfacción docente, expectativas y requerimientos de capacitación e inventario de tareas del trabajo docente. En relación a la muestra la universidad envió el número de encuesta tanto para los titulados como para sus empleadores, los instrumentos utilizados para la investigación fueron la ficha inicial de contacto, una encuesta a docentes para obtener información específica sobre el titulado, un inventario de tareas del trabajo docente aplicada tanto a empleadores como titulados y una entrevista dirigida a los empleadores.

La estructura sintética del informe se desarrolla presentando en forma secuencial los siguientes apartados resumen, introducción, metodología, síntesis del material bibliográfico, interpretación, análisis y discusión de resultados, conclusiones y recomendaciones y una propuesta de intervención la cual se genera a partir del análisis de los resultados obtenidos.

CAPÍTULO I
SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO

1.1. El debate sobre las competencias: una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España.

Fuente: Alonso, L.E., Fernández Rodríguez, C.J.

Año de Edición: Febrero, 2009

Las empresas en la actualidad demandan que quienes ingresan a los nuevos cargos deben tener una experiencia previa, actualmente no valoran de manera suficiente las adquiridas en las prácticas de las carreras universitarias.

Las exigencias empresariales consideran experiencia y títulos universitarios, los egresados critican el exceso de títulos en el mercado laboral español y mencionan que los procesos de selección para ingresar a las vacantes disponibles son injustos.

Existe un resentimiento a la Universidad por parte de los egresados debido al que mercado laboral no cumple con sus expectativas generando un sentimiento de angustia y frustración.

El *proyecto tuning* tuvo como objetivo ajustar los planes universitarios a la satisfacción de las necesidades de los empleadores, de esta forma se pretendió conocer las opiniones de los empleadores respecto a las competencias y o cualificaciones que verdaderamente demanda el mercado español para los títulos superiores.

Dentro de los requerimientos para la inserción laboral los más valorados son las denominadas competencias de personalidad dentro de las cuales destacan: iniciativa, responsabilidad, disponibilidad, capacidad de adaptación al cambio, inclusión en los grupos, espíritu de sacrificio, disciplina y aceptación de la autoridad.

Sobre la percepción de la formación de los universitarios a nivel de la sociedad existe un desconocimiento de los planes de estudio, de la organización de las enseñanzas, de las innovaciones docentes. En este contexto la formación profesional de los estudiantes de las universidades privadas terminan mostrando para los empleadores una mejor imagen que las universidades públicas.

La visión de las prácticas formativas ha quedado en tela de juicio debido al interés demostrado por parte de los estudiantes, la organización académica, el número real de

horas que en la actualidad no son realmente valoradas .No es posible alcanzar el éxito en una reforma universitaria sin tener en cuenta las perspectivas de todos los involucrados.

Se deben ajustar los perfiles de los titulados universitarios a las demandas del mercado laboral.

Se debe entender que el termino empleabilidad está reemplazando la idea de empleo para toda la vida, aplicando una perspectiva y elementos analíticos nuevos, enfatizando la responsabilidad del individuo en relación a sus proceso de aprendizaje permanente y a la movilidad laboral.

En el contexto actual en relación a la empleabilidad los estados de la comunidad europea se dotan de marcos normativos y emplean recursos económicos para la construcción de estrategias y herramientas que permitan cristalizar los principios de cooperación, independencia, responsabilidad, autonomía, comparabilidad y competitividad.

El termino competencia ha ganado un lugar importante en el discurso analítico de la educación superior. A partir de los discursos sociales de diferentes implicados en esta investigación se han extraído elementos fundamentales para el cambio en los modelos de aprendizaje.

Existe un desencuentro notable entre el discurso de las instituciones de educación superior y las prácticas cotidianas que realizan los titulados y los empleadores.

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

Fuente: Agencia Nacional de la Calidad de la Acreditación (ANECA).

Año de Edición: Marzo, 2009

Como fenómeno social la inserción en el mercado de trabajo tiene una gran trascendencia en las sociedades modernas que ha llevado a complejos estudios sobre este tema, la teoría del capital humano considera que la formación profesional es una inversión costo beneficio para los individuos que toman la decisión de profesionalizarse. Por otro lado los empleadores desean contratar egresados que tengan las competencias para poder realizar las actividades a su cargo de manera adecuada.

La entrada al mercado del empleo, genera para el demandante costos en la búsqueda de información para encontrar un puesto laboral, generando diversas teorías sobre el funcionamiento del mercado de trabajo, las cuales plantean que el mercado no funcionan con los principios de libre competencia debido a que los empleadores y los propios trabajadores dividen el mercado en función del salario asignado.

Estas teorías concluyen que la inserción laboral depende de los contextos en que se lleva a cabo la inserción, que depende de un conjunto de factores personales que el postulante puede en cierta manera manipular y que estos factores tienen una gran importancia en el mercado del empleo.

Las universidades españolas están preocupadas por realizar estudios de seguimientos de los egresados con el fin de disponer datos confiables sobre la adecuación socio laboral de sus egresados, en estos procesos de seguimiento se pueden mencionar algunos aspectos cuestionables: el desbordamiento o demasiada información recogida, la heterogeneidad de los planteamientos metodológicos.

Investigaciones internacionales sobre este tema, han adoptado diferentes enfoques abordando una diversidad de temas con diferentes metodologías, dentro de los enfoques metodológicos se puede mencionar: encuestas a estudiantes y graduados; encuestas a empleadores y otros actores y análisis en profundidad, estas encuestas es uno de los procedimientos más frecuente realizado con las instituciones de

educación superior, siendo las estadísticas amplias incluyendo aspectos subjetivos entrados en las percepciones individuales.

Existen una serie de temas que suelen incluirse en las encuestas dentro de los cuales se puede mencionar: información sobre mercado laboral por parte de los graduados, apoyos buscados, tiempos de búsqueda, actividades, criterios, la duración de la transición al primer empleo y las características del primer trabajo.

Un estudio a nivel de Europa indica que el 53% de los encuestados obtenían un título universitario para aumentar sus posibilidades de lograr un empleo.

Dentro de los trabajos globales de seguimientos de los egresados se puede destacar la encuesta de inserción laboral de titulados universitarios efectuadas por la ANECA. Esta investigación utilizó una metodología cualitativa, mediante el recurso de los grupos de discusión esta metodología no es de orden estadístico sino estructural.

Para los grupos de discusión se tomaron en cuenta características como: número de asistentes, duración de las reuniones, técnicas de conducción, diseño de los grupos, se conformaron siete grupos además de dos grupos triangulares cuyas características es que están formados por tres o cuatro participantes lo cual permite una mayor profundidad en determinados temas.

Al finalizar una carrera universitaria y por consiguiente la inserción en un empleo se produce un proceso de transición que tiene como característica la carga psicológica que conlleva, la situación de desventaja de los títulos actuales y la transición de la universidad al mundo del trabajo.

Existen determinadas situaciones y circunstancias personales que crean una brecha entre el término de los estudios y la inserción laboral inmediata dentro de las cuales el estudio menciona impericia, inexperiencia laboral, desconocimiento, temor.

La edad juega un papel fundamental para la inserción laboral, las mejores empresas prefieren captar a sus trabajadores cuando son más jóvenes, mientras menor edad tenga el graduado es un signo de excelencia respecto a los estudios, también influye el dominio de los idiomas y las instancias en el extranjero para terminar sus estudios.

El estudio revela que los aspectos negativos durante su formación universitaria están relacionados con una excesiva teorización y generalización de los conocimientos impartidos, la carencia en enseñanzas de idiomas, la incompetencia por parte del profesorado y otros aspectos ambivalentes.

También se mencionan aspectos positivos con respecto a la formación universitaria dentro de los cuales se menciona los siguientes: potenciación de la capacidad de aprendizaje, apertura a los diferentes campos del saber, acceso al conocimiento, algunas innovaciones metodológicas, la potenciación del trabajo en equipo.

Una de las situaciones relevantes en este estudio es que los egresados consideran que los conocimientos necesarios para el trabajo y las competencias para el desempeño de las tareas laborales se adquieren a través del propio trabajo y que la formación recibida es importante porque actúa de filtro en la selección que realizan los departamentos de recursos humanos.

El estudio indica que los egresados por haber estudiado en una universidad esperan lograr un trabajo que les proporcione mayor satisfacción intrínseca, una mejor posición jerárquica dentro de la estructura organizativa y un mejor status social y prestigio.

En el estudio se mencionan la dificultad de inserción laboral y brecha entre el mundo educativo y mundo del trabajo; valoración negativa de la formación recibida, concepción elitista de la formación universitaria carencias actitudinales y motivacionales entre los titulados universitarios, consideración de los factores personales como elemento central en la inserción laboral; devaluación de la formación teórica y de la enseñanza universitaria, desconocimiento y poca valoración de las nuevas competencias profesionales requeridas en un mercado laboral flexible, modificaciones en la concepción tradicional del trabajo.

1.3. La inserción profesional de los docentes.

Fuente: Avalos Beatriz

Año de Edición: Enero 2009

El inicio de la vida laboral de un docente se puede comparar con un triángulo, donde él se sitúa en uno de los vértices manteniendo una visión propia y un sentido de visión de su trabajo. En los otros extremos del vértice se encuentran el contexto del trabajo y mensaje del contexto social y político, relacionados con la enseñanza, de los cuales emanan mensajes que el docente recibe, los cuales pueden afectar al docente novel de manera positiva o negativa en su accionar del entorno de trabajo.

A pesar de los múltiples estudios realizados la manera en que cada docente novel responde a los mensajes recibidos no es igual de un lugar geográfico a otro o dentro de las subculturas de un mismo país.

Los maestros en América latina se ven enfrentados a los efectos de la globalización, de los cuales provienen modelos que son de otro contexto políticos sociales y culturales, los cuales no se adaptan a las comunidades educativas en las que ellos desarrollan sus labores.

Los estudios sobre la inserción de docentes noveles comienza a partir de la década de los 80 pasando por distintos enfoques según el contexto en el cual se desarrollaron, en la actualidad se enfocan las investigaciones sobre este tema desde la perspectiva de la socialización docente.

Para el análisis del proceso de inserción se puede realizar bajo la teoría institucional (Burch 2007), que considera elementos de la macro política y del contexto social. El término “escenario” se puede utilizar para “describir el efecto en la vida y trabajo” que son producidos por los elementos de macro política y contexto social.

En la actualidad las políticas de estado se han extendido a muchos sistemas educacionales especialmente en los países llamados capitalista, esto se ve reflejado en los indicadores de rendimiento y productividad con los cuales se mide la calidad de la educación, es más los docentes noveles y sus colegas se ven sometidos a un proceso de evaluación docente basado en los estándares de mercado, el docente

novel se ve enfrentado a las reformas educacionales y puede sentir que su preparación fue inadecuada para actuar adecuadamente dentro de este nuevo contexto, porque ha sido preparado bajo un determinado marco curricular y luego se enfrenta a otro distinto.

La desvalorización pública es otro elemento a los cuales deben hacer frente los docentes novel, esta situación según sea el contexto puede ser negativa o positiva. En este sentido esta desvalorización puede ser directa cuando se realiza utilizando medios de comunicación o declaración de autoridades e indirecta mediante los mensajes subliminales en referencia de la calidad de la formación docente, apreciaciones que emanan desde fuera o al interior de los centros educativos.

Otro escenario de la macro política es la oportunidad de ingreso y la asignación de responsabilidades a los nuevos docentes, los cuales pueden verse enfrentados a una sobrepoblación de profesionales que el sistema no pueda absorber lo cual trae como consecuencia la aplicación de pruebas para seleccionar a los docentes que en muchos casos son un mecanismo de control a la entrada del sistema y no necesariamente mide la calidad de formación de los nuevos docentes.

Dentro del macro-contexto de políticas se encuentra el acompañamiento de nuevos docentes. Este punto en América Latina es un tema en discusión. La inducción de docentes se encuentra bien documentada, sin embargo, estas investigaciones presentan limitaciones, se ha comprobado que cuando el docente nuevo no cuenta con un proceso de inducción o acompañamiento la rotación es mayor.

La configuración de la identidad como docente depende en mucha medida de la inserción profesional. No existe un acuerdo entre los autores sobre el concepto de identidad profesional, el cual se puede entender como un proceso de construcción personal respecto al trabajo realizado y asumir el mismo como una tarea a mediano plazo.

Diversos estudios señalan que los docentes nuevos al interactuar en el medio escolar al cual ingresan entran en contacto con la cultura y los estilos particulares que tienen los docentes antiguos para desarrollar sus actividades escolares, produciéndose situaciones tales como: reticencia con los estilos y procedimientos, conflictos y

divisiones entre colegas, actitudes de colaboración o construcción de alianzas como en conflictos y luchas de poder.

Por lo anteriormente expuesto la acogida del nuevo docente por parte de la escuela depende del carácter de mayor o menor integración de los docentes en una cultura de integración. La reconstrucción de la identidad profesional es un proceso continuo que comienza con el ingreso del nuevo maestro a su entorno laboral y según las etapas y contextos futuros se va modificando.

El maestro nuevo se ve enfrentado al dilema de continuar en la docencia o abandonarla, por lo tanto se deberían implementar políticas que planteen estrategias para apoyar a estos docentes en su proceso de inducción, organizando programas formales de inducción, rebajar la carga horaria del nuevo docente, establecer formas de acompañamiento.

El primer año de trabajo es donde el nuevo docente debe recibir el máximo apoyo en su proceso de inserción laboral. Se propone que después del proceso de inducción aplicando las estrategias mencionadas, se evalúe si el nuevo docente está preparado para realizar su trabajo de forma adecuada.

Es necesario que los jóvenes maestros puedan construir y reconstruir su identidad profesional, en las condiciones adecuadas que le permitan conocer su comunidad educativa con una guía y apoyo correspondiente que le señale sus fortalezas y debilidades para producir un cambio positivo que le permita desarrollar su trabajo adecuadamente.

1.4. Estándares de la calidad educativa. Aprendizaje, gestión escolar desempeño profesional e infraestructura.

Fuente: Ministerio de Educación.

Año de Edición: 2012

Los criterios y niveles de cumplimiento son los llamados estándares los cuales orientan, apoyan y sirven para monitorear la participación de los participantes en el proceso. En este sentido los estándares describen los logros esperados señalando las metas educativas para conseguir una educación de calidad.

En relación a los docentes los estándares describen lo que deben hacer para que los estudiantes tengan aprendizajes significativos.

En relación con los establecimientos educacionales los estándares se orientan a los procesos de gestión y práctica institucionales que contribuyan a los aprendizajes algunas características propuestas para los estándares son las siguientes:

Los objetivos básicos deben ser comunes; deben ser observables y medibles; fáciles de entender y aplicar; estar basados en principios educativos; los valores deben ser ecuatorianos y universales, aplicables a la realidad ecuatoriana, representar un desafío para los actores.

Dentro de las orientaciones públicas se encuentran los siguientes estándares: Gestión educativa, desempeño profesional, aprendizaje y de infraestructura.

Los estándares de gestión escolar son importantes porque se refieren a la manera de como un plantel educativo se organiza y desarrolla procesos de gestión para lograr mejorar la calidad de los procesos de aprendizaje. En función de los resultados obtenidos cada unidad educativa dentro de su propio contexto deberá establecer las acciones y planes de mejora necesarias.

Los estándares de desempeño profesional son los que se orientan a mejorar el trabajo de los docentes y directivos del sistema educativo ecuatoriano. Es importante destacar que se están desarrollando para el futuro estándares relacionados con el proceso de implementar mentores que apoyen la inserción de nuevos docentes, tratando de medir

todos los elementos que están desarrollados con la función docente permitiendo al docente actuar dentro del aula con parámetros claros para que a nivel nacional los estudiantes alcancen los perfiles de egresos establecidos por el Currículo Nacional para la Educación General Básica y el Bachillerato.

Los estándares de desempeño profesional directivo se relacionan con el liderazgo, gestión pedagógica, la administración del talento humano y el clima organizacional y de convivencia liderado por los directivos de cada unidad educativa.

Los estándares de aprendizaje describen los logros que deben alcanzar los estudiantes en los distintos ciclos del sistema ecuatoriano estos logros se encuentran plasmados en el Currículo Nacional. Correspondiendo a cuatro áreas básicas: Lengua y Literatura, Matemáticas, Estudios Sociales y Ciencias Naturales.

Cada estándar de aprendizaje integra tres componentes propios del aprendizaje significativo que son: Desarrollos de procesos del pensamiento; Comprensión de conceptos y; Actitudes y prácticas.

Los estándares de infraestructura son criterios normativos para la construcción y distribución de los espacios escolares que buscan mejorar la calidad de la educación. Estos estándares deben cumplirlos todas las Unidades Educativas del País de forma paulatina hasta alcanzar niveles óptimos en esta área.

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

Fuente : Vaillant, D.

Año de Edición: Abril, 2009

Durante la década de los 80 y los 90 los países Latinoamericanos llevaron a cabo reformas educativas basadas en la medición de calidad y en la evaluación de los resultados del aprendizaje considerando en algunos casos el ofrecer incentivos a los maestros. Sin embargo no existe equidad en los sistemas educativos y los resultados de rendimiento siguen siendo bajos.

El entorno profesional latinoamericano para los docentes presenta una gran dificultad para retener en el sistema a los buenos maestros, esto se debe a los escasos estímulos, condiciones de trabajos inadecuadas, problemas de infraestructura y de bajas remuneraciones. También se debe considerar la falta de educación inicial y la falta de desarrollo adecuado.

Es evidente que lo anteriormente expuesto pasa por decisiones políticas, las cuales se basan en diferentes ideologías y en cualquiera que sea el escenario tienen implicaciones financieras para los gobiernos.

Uno de los problemas principales en América latina es que no existe una continuidad en las políticas, los ministros de educación son constantemente cambiados por problemas de la implementación de nuevas reformas educacionales. En este contexto muy pocos países latinoamericanos tienen políticas que definan el camino posible a seguir en la inserción de los nuevos docentes. La construcción de la edad profesional de los docentes se inicia desde su vida como estudiante y se prolonga durante toda su vida profesional. Por lo tanto es un proceso de construcción a largo plazo para configurar representaciones subjetivas acerca de su accionar docente.

Las identidades docentes son un conjunto heterogéneo de representaciones y dependen de los contextos de trabajos profesionales y de la trayectoria profesional. Esta identidad tiene una parte individual y una colectiva esta última se refiere a las relaciones que se establecen dentro del grupo profesional docente que están inmersos en la comunidad educativa, respondiendo a un marco sociocultural y por lo tanto es un

concepto socialmente construido que varía según sean los contextos a los cuales se ven enfrentados los docentes.

Es un tema de conocimiento público la problemática que surge de la valoración de la docencia. La sociedad en general reconoce la importancia de la educación y de sus docentes pero al mismo tiempo envía mensajes que desmoralizan a los profesionales de la educación. Pareciera ser que los que ingresan a estudiar la profesión docente lo hacen por no tener otra opción y su intención es cambiar de ocupación en cuanto sea posible.

Las experiencias previas que traen los futuros docentes hacen que se desarrollen patrones mentales y creencias a partir de lo que han observado de su periodo de formación como docentes; esto marcará un estilo de enseñanza.

El conocimiento teórico entregado por los formadores de docentes y el conocimiento experimental deben ser integrados teniendo en cuenta las teorías cognitivas y las estrategias metodológicas que permitan conectar estos marcos conceptuales.

Esta formación debe basarse en que los estudiantes puedan analizar críticamente los modelos de enseñanza que observan y no solamente en una mera observación o repetición de lo aprendido.

La inserción en la docencia es un proceso que dura años presentándose en cada caso sus propias características, a pesar de esto se pueden identificar factores que pueden facilitar u obstaculizar esta etapa. En los primeros años los nuevos docentes aprenden por ensayo y error desarrollando habilidades de la vida escolar.

En la etapa inicial la curva de aprendizaje es elevada hasta que la vida del maestro se hace rutinaria y repetitiva como consecuencia a esto la curva del aprendizaje se aplanan al pasar de los años esta curva comienza a descender. La iniciación de la docencia en Latinoamérica no es objeto de una política sin embargo en algunos países como Argentina, México y Chile se identifican algunas experiencias de este tipo.

El caso de Chile es el más relevante en la cual existe una comisión integrada por especialistas que tiene como finalidad la formulación de un sistema de inducción el

cual basa su eje central en los mentores que serían profesores con experiencias que guiarían en este proceso al profesor principiante.

En Chile se pueden identificar cuatro modelos sobre la iniciación de los profesores el más relevante es el de competencia mandata en donde alguien con experiencia se preocupa del nuevo docente y asume como mentor. Por lo expresado en los párrafos anteriores la iniciación o inducción del docente no es un tema prioritario dentro de las políticas educativas.

El modelo del mentor formalizado parece estar ausente en Latinoamérica. Se registran experiencias de inducción docente en países como Estados Unidos, China, Nueva Zelanda, Suiza y otros. Pareciera ser que el camino para la inserción sería el de los mentores los cuales deberían recibir una mención y entrenamiento para trabajar en equipo con los nuevos docentes para que estos desarrollen las competencias adecuadas.

Es evidente que en América Latina se requieren reformas significativas que apunten a propuestas curriculares en las cuales se involucre en el proceso a los docentes como factor central del cambio.

1.6. Competencias adquiridas en la universidad y habilidades requeridas por los empresarios.

Fuente: Cajide J.; Porto, A., Abeal, C; Barreiro, F; Zamora, E; Expósito, A.; Mosteiro, J.

Revista de investigación educativa, 2002, vol.20, n.º 2, págs. 449-467

El objetivo de la investigación fue recoger la valoración que realizan los graduados con experiencia laboral de la formación recibida en la universidad, valorar que conocimientos y habilidades les exigen las empresas en esa etapa de transición al empleo y dar cuenta de cuál es la formación y habilidades demandadas por los empresarios.

Es evidente que la formación universitaria no garantiza la obtención de un trabajo que satisfaga las necesidades sociales y económicas del egresado de una universidad.

Existen trabajos en los cuales los graduados mencionan que las competencias adquiridas en su formación profesional no son las suficientes porque carecían de pensamiento creativo, resolución de problemas, habilidades comunicativas y otras.

En Francia las críticas a las universidades han sido fuertes con respecto de la capacidad que han tenido en transformar la pedagogía tradicional en actividades en donde los estudiantes requieran una mayor participación.

Desde la década de los 80 se ha insistido en España que la educación superior no solamente debe desarrollar capacidades académicas e intelectuales, sino que también, potenciar el desarrollo de competencias para la inserción de los graduados en el mundo laboral. Esto ha sido un tema de discusión y debate en los distintos países que actualmente conforman la comunidad europea.

Las primeras investigaciones realizadas sobre este tema se enfocaron en las divisiones macro sociales en la relación de oferta y demanda, educación y movilidad social. Sin embargo debido a las diferentes reformas educacionales sufridas en Europa. Las investigaciones superiores se han enfocado desde perspectivas económicas, sociológicas, psicológicas y pedagógicas.

En una investigación realizada recientemente que el 59.5% de los estudiantes consideraban que no recibían una educación adecuada para optar a un puesto de trabajo. Los empleadores entrevistados esperan que los graduados tengan una formación en informática, conocimientos prácticos, práctica laboral y capacidad para trabajar en equipo.

El presente estudio se realizó en España centrándose en pequeñas y grandes empresas gallegas para lo cual se enviaron mil cuestionarios y se visitaron empresas para recoger la opinión de los empresarios de Galicia para recoger su punto de vista acerca de las habilidades más demandadas por ellos. Se entrevistó a trescientos cuatro graduados universitarios con experiencia laboral para conocer algunos aspectos de la inserción laboral de los titulados.

El 68.1% de los titulados afirmó que su primer empleo estaba relacionado con sus estudios, las principales fuentes de información para encontrar un trabajo fueron sus compañeros de estudio, el profesorado y la facultad donde estudiaron.

El estudio demostró que los empresarios al momento de elegir sus empleados valoran la formación práctica, la adecuación de la titulación al contexto empresarial, los conocimientos del trabajo en las organizaciones y la flexibilidad.

Por su parte los egresados consideran que la empresa les exige que sepan resolver problemas, un conocimiento aplicado y un análisis crítico de las situaciones. Las titulaciones del área de enseñanzas técnicas, experimentales y de ciencias de la salud tienen una rápida inserción en el mercado laboral en contraposición a las de las áreas de ciencias sociales y humanidades cuyos egresados demoran más tiempo en insertarse en el mundo laboral.

Existe una brecha entre la formación universitaria y las exigencias de la empresa las cuales demandan formación práctica, conocimiento de cómo trabajan las organizaciones, flexibilidad, enfrentar la resolución de problemas, aplicación del conocimiento, capacidad de comunicación y confianza en sí mismo.

1.7. Evaluación del desempeño docente.

Fuente: Francisco J. Tejedor

Año de Edición: 2012

En forma tradicional todo lo relacionado con las actividades profesionales desarrolladas por los docentes han venido siendo evaluadas con limitaciones de índole teórico y de carácter práctico debido a la dificultad de elegir la estrategia evaluativa adecuada dentro de un modelo que limite con claridad los parámetros de calidad docente.

Uno de los criterios básicos que debería ser seguido en este proceso es perfeccionar al docente aplicando los propósitos de la evaluación formativa, sugiriendo de esta manera pautas para la innovación metodológica.

Se puede considerar la evaluación del desempeño como una revisión constante de las funciones y responsabilidades que cumple el individuo así como el cumplimiento de los objetivos planteados en un tiempo determinado. En este sentido la evaluación formativa daría a conocer los puntos fuertes y las necesidades de capacitación del docente.

La intención de la evaluación del desempeño docente debe buscar emitir juicios de valor sobre el cumplimiento de sus responsabilidades a partir de una información válida, objetiva y fiable. En este aspecto pueden expresarse el dominio de los saberes y el dominio de las conductas lo que conforma lo que entendemos por desempeño.

Las instituciones educativas no pueden adoptar cualquier sistema de evaluación de desempeño, el modelo adoptado debe identificar los elementos relacionados con el desempeño, medirlos y proporcionar la retroalimentación adecuada.

En forma tradicional la evaluación del profesorado en Latinoamérica se basa en prácticas y selección de los docentes para un puesto de trabajo.

Es de conocimiento público la evaluación provoca sentimientos desagradables como por ejemplo desconfianza, temor, miedo e inseguridad, porque se relaciona la evaluación docente con subjetividad, el uso del poder y la arbitrariedad.

Esta evaluación no debe ser mirada como una estrategia de vigilancia sino como una manera de identificar las fortalezas del profesorado las cuales deben ser tomadas como punto de partida para generar políticas educativas y ser generalizadas al sistema educativo dentro del contexto en el cual se desenvuelve el docente.

En referencia al desarrollo de estrategias para la evaluación del desempeño docente se puede mencionarlas basadas en la opinión de los docentes, en la opinión de supervisores, inspectores, directivos y otras autoridades docentes, en la opinión de los alumnos o en la aplicación de instrumentos estandarizados para medir capacidades o competencias específicas de los docentes, el análisis de logros alcanzados por los alumnos o un modelo de evaluación por competencia.

En relación al modelo de evaluación por competencia los procedimientos de evaluación deben venir condicionados por las condiciones institucionales en las que el profesor desempeña sus tareas. Los instrumentos utilizados para este tipo de evaluación son: la observación de clases, entrevistas a profesores, auto informe de evaluación del docente, portafolios, opinión de gestores ajenos al centro y pruebas para medir competencias específicas del docente.

1.8. Inducción profesional docente.

Fuente: Adolfo L. González Brito, Nelson Araneda Garcés, Jorge Hernández González, Jorge Lorca Tapia.

Año de Edición: 2003

Existen variados estudios desde la década de los setenta, con distintos enfoques, sobre la inserción profesional de los docentes. Uno de estos análisis se sustenta en la inducción profesional basada en tres elementos: el personal, el técnico y el institucional.

Del análisis anterior se deducen cuatro modelos de inserción profesional:

El natural: El profesor ingresa al sistema y debe desenvolverse solo.

El College Model: El docente ingresa al sistema y es asistido por uno o varios docentes más antiguos de manera informal.

La Relación Formal: Se establece una relación formal con un docente denominado guía o tutor y el docente recién egresado.

Programa sistemático de inducción: En esta situación se entrena un grupo de profesores que acompañen al egresado en su inserción.

La inserción de los docentes recién egresados presenta un sinnúmero de problemas que puede afectar el autoestima o imagen del recién egresado. Estos problemas pueden estar relacionados con sus situación laboral, realidad cultural, clima organizacional y escolar, dominio de competencia e interacciones con sus pares.

En la presente investigación se seleccionó un grupo de egresados de carreras de pedagogía. Se diseñaron instrumentos basados en destrezas profesionales que adquirieron en su formación inicial, experiencias derivadas de su propia inserción y finalmente una mixtura de ambas.

Se realizaron tres grupos focales agrupados por especialidad y se le aplicaron los mismos instrumentos. Como parámetro de inclusión de los grupos focales se

consideró profesores nobeles aquellos que tenían hasta tres años en la institución según lo indicado por Imbernon (1994).

El estudio se realizó en la Universidad de la Frontera, de Temuco – Chile. De los antecedentes de la formación inicial se puede destacar que la Universidad de la Frontera basa sus programas en un currículo por competencias, estimulando el desarrollo de competencias basales y de competencias específicas.

Dentro del análisis de las fortalezas y debilidades se pudo detectar lo siguiente: la capacidad para el reconocimiento de la realidad educativa gracias a la adquisición de componentes genéricas por parte de los egresados, situación que es altamente apreciada por ellos, conocimiento de las políticas educativas y de las reformas impulsadas.

Se puede indicar que los datos aportados en la investigación especifican que hay un divorcio entre el discurso constructivista con respecto a las prácticas que se observan entre los docentes.

Los docentes están conscientes que es necesario utilizar los diagnósticos situacionales para la planificación cultural. Al organizar la información obtenida con los cuatro modelos de inducción se puede determinar lo siguiente:

Modelo nadar o hundirse.- existe una tendencia cultural de someter a los nuevos maestros a un ritual de iniciación, asignándoles cursos que tiene problemas disciplinarios o son conflictivos, de esta forma los maestros más antiguos tratan de imponer las normas establecidas dentro del grupo más antiguo.

Modelo colegial.- los nuevos docentes ayuda y se hacen sentir subordinados de sus pares más experimentados de una manera informal, este vínculo radica en la buena voluntad de los maestros más experimentados.

Modelo competencia mandata.- se identificó este tipo de modelo en establecimientos particulares de alto rendimiento y de una cultura institucional exigente, se pudo identificar que la razón de aplicación de este modelo se refiere a que los nuevos antecedentes culturales y académicos del nuevo profesor no son suficientes, debido a

existe una relación de contrato con quienes pagan los estudios y por lo tanto no se puede dejar que el profesor improvise.

Modelo mentor protegido formalizado.- este tipo de modelo no fue identificado en ningún caso de la investigación.

1.9. Funciones del tutor universitario como factor de inserción de los titulados.

Fuente: Sofía Gallegos Mata

Año de Edición: 2003

En la actualidad el mercado laboral ha cambiado ya no es no garantía la posición de un título universitario para insertarse exitosamente en el mundo laboral. Algunas universidades españolas han implementado un tipo de sistema tutorial de acompañamiento a sus egresados.

La inserción profesional es un proceso a largo plazo que comienza cuando el estudiante ingresa a estudiar una carrera universitaria y que culmina cuando el nuevo profesional puede cumplir con las expectativas del puesto de trabajo.

Los modelos explicativos del proceso de inserción se pueden clasificar en dos grupos: el primero con una base socio económico en la caula se da importancia a las variables macro económicas, en el segundo de índole individual que se centra en las peculiaridades del joven titulado.

Se entiende por macro contexto el conjunto de circunstancias económicas y sociales que van a condicionar las tendencias del mercado en general, condicionando por lo tanto el desarrollo profesional de los trabajadores.

Los cambios sociales han afectado notablemente el estado laboral los motores de estos cambios han sido la tecnología, la globalización, la reestructuración industrial, el empuje del sector de servicios, el paro, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo cualificado, cambios en la pirámide de edades de la población, el incremento y reestructuración de la educación.

Cuando se habla de las funciones del profesor tutor se refiere a las actividades y a los aspectos actitudinales que el estudiante percibe que estén en relación coherente con el discurso y las acciones del profesor tutor.

En relación al auto aprendizaje el tutor debe facilitar al estudiante aspectos relacionados con la investigación, facilitando el conocimiento de técnicas adecuadas.

En cuanto a las funciones del tutor relacionados con los aspectos profesionales, se pone énfasis en la potenciación de las competencias, habilidades y conocimientos que permitan al estudiante el ingreso y su permanencia en el mercado laboral una vez ya titulado.

En las funciones relacionadas con los aspectos personales el tutor debe guiar al estudiante transmitiendo una actitud favorable hacia el cambio, facilitando las metodologías propias de la toma de decisiones.

Dentro de las determinantes personales del proceso de inserción las cuales son consideradas como un conjunto de características influyen de ser, hacer y estar de cada estudiante.

Se debe destacar que el tutor debe estar consciente y pendiente de los niveles de ansiedad del estudiante. En este contexto el tutor debe estimular a continuar sus estudios superiores.

El profesor tutor debe contribuir a la formación del estudiante en aquellos aspectos que los planes de estudios no consideran como son: la información sobre el rol profesional en la cual el estudiante realiza prácticas con empresas teniendo su primer contacto con el mundo laboral esta es una gran oportunidad donde el tutor puede intervenir para que el estudiante adquiera el significado del trabajo el cual tiene que ver con el grado de formación y la clase social del estudiante. De esta manera el profesor tutor se constituye en un modelo de referencia para el estudiante tanto del punto de vista personal como profesional permitiéndole una mejor inserción en el mundo laboral.

CAPÍTULO II
METODOLOGÍA

2.1. Diseño de la investigación

La metodología propuesta por la universidad se basa en un diseño y procedimiento de la investigación utilizando los siguientes tipos de investigación:

Descriptiva.-Este tipo de investigación fue utilizada para la predicción e identificación de las relaciones que existían entre las variables, analizando minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyeron al conocimiento de la problemática en estudio.

Cuantitativa.- Permitió al investigador examinar los datos de manera científica, o más específicamente en forma numérica, utilizando herramientas del campo de la estadística para la presentación de los resultados obtenidos.

Cualitativo: Consistió en descripciones detalladas de situaciones, eventos, personas, interacciones y comportamientos que fueron observados durante la investigación.

2.2. Métodos, Técnicas e Instrumentos

Para llevar a efecto este proyecto, se aplicó una investigación de campo, utilizando los métodos:

Deductivo: Con ayuda de este método fue posible que el investigador pudiera deducir las conclusiones finales de la investigación realizada.

Inductivo: Permitió obtener por generalización un enunciado general a partir de enunciados en los cuales describieron casos particulares, en estudio.

Técnicas.-Las técnicas que se utilizaron en el presente trabajo investigativo fueron las siguientes:

Entrevista: Se dispuso de un instrumento con las preguntas previamente redactadas, la cual fue aplicada a los empleadores involucrados en la investigación.

Encuesta: Esta técnica de investigación se basó en las declaraciones emitidas por una muestra representativa de estudiantes titulados como licenciados en Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Instrumentos

- La ficha inicial de Contacto
- Encuesta a docentes
- Inventario de tareas de trabajo docente
- Ficha de entrevista a los empleadores

2.3. Población a Investigar

El proceso investigativo se lo realizará a 7 titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de la Titulación de Ciencias de la Educación de la mención de Educación Básica, desde el año 2007 al 2012 y a sus empleadores.

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

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

Los nombres de los titulados a los que se les aplico los instrumentos de investigación y el envío del número de encuestas tanto para titulados como para sus empleadores se dieron a conocer a cada estudiante-investigador a través del Entorno Virtual de Aprendizaje (EVA). Cabe indicar que el número real de investigados dependió del número de estudiantes-egresados matriculados en el programa nacional de investigación, por lo tanto no se puede dar a conocer el dato exacto de titulados a investigar, además es importante destacar que el número de empleadores varía y va en función del número de titulados encuestados.

CAPÍTULO III

INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

3.1. Características

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

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

TABLA N °1

Opción	Frecuencia	%
Escuela Francisco Vera Robles. Jipijapa	4	57
Escuela Eleodoro González. jipijapa	2	29
Escuela Edmundo Carbo .Jipijapa	1	14
TOTAL	7	100

Fuente: Base de datos UTPL.

Elaborado por: Quimis Avilés Tolly María del Carmen. (2013)

Según el Programa plurianual 2011-2013 del Ministerio de Educación, en el año 2010, funcionaron en el Ecuador 29 998 instituciones educativas, de las cuales, 4548 fueron de Educación Inicial, 25 503 de Educación General Básica y 3243 de Bachillerato; todas las cuales acogieron 2 777 412 estudiantes y fueron atendidas por 211 081 profesores.

El 57% de los encuestados trabaja en la Escuela Francisco Vera Robles, 29% en la Escuela Eleodoro González y 14% en la Escuela Edmundo Carbo. Todas las escuelas mencionadas se encuentran ubicadas en la Provincia de Manabí, en el Cantón Jipijapa.

Con lo mencionado anteriormente podemos concluir que la totalidad de los titulados encuestados trabajan en establecimientos educativos en el área de educación básica, desarrollando actividades, relacionadas con sus estudios universitarios, formando parte de la gran cantidad de docentes con que cuenta el Ecuador.

3.1.1.2 Edad

TABLA N° 2

Opción	Frecuencia	%
22-30	0	0
31-40	4	57
41-50	0	0
51- 60	1	14
61 o mas	1	14
TOTAL	7	100

Fuente: Encuesta Titulados.

Elaborado por: Quimis Avilés Tolly María del Carmen.

Los estudios de Huberman (1990), muestran que El ciclo de vida del docente es un modelo que muestra una hoja de ruta prescrita para la carrera de la profesión docente (inicio-desarrollo-retiro). Las investigaciones datan ese trayecto en un periplo entre 30 y 50 años de actividad docente con un inicio de la carrera a los 20 años y un retiro entre los 60 y 70 años. En términos generales, el profesor se vuelve más conservador y más reacio a los cambios conforme avanza hacia la vejez. Además, las innovaciones y cambios educativos, en el currículo o en el modelo de aprendizaje afectan al ciclo de vida.

El 57% de los encuestados se encuentra ubicado entre el rango de edad de los 31-40 años, el 14% entre los 51-60 años y el 14% tiene más de 60 o más años.

El promedio de edad de los encuestados fue de 46 años, lo cual refleja que son personas que se encuentra en una etapa de vida de adultez la cual está comprendida entre los 25 y 60 años, solamente existe un caso de los encuestados que se encuentra en la etapa de ancianidad. La edad de los docentes es muy importante lo cual debe ser considerado en el análisis de resultados debido a que una mayor edad, generalmente puede producir desmotivación del profesor en el cumplimiento de sus tareas docentes.

3.1.1.3 Género

TABLA N° 3

Opción	Frecuencia	%
Masculino	0	0
Femenino	7	100
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

Fuente: Encuesta Titulados.

Elaborado por: Quimis Avilés Tolly María del Carmen.

GRAFICO N° 1



Según Vaillant y Rossel, (2003) , en Latinoamérica el cuerpo docente es mayoritariamente femenino, lo que contrarresta claramente con la distribución de género en otras profesiones no docentes, en las que suele predominar el sexo masculino o en que la distribución suele ser más equitativa.

El 100% de los encuestados son de género femenino.

Se puede deducir que existe una mayor tendencia del género femenino a desarrollar actividades relacionadas con la educación, predominando su presencia en esta área de trabajo. La presencia prioritaria de la mujer en el área educativa ha contribuido a la educación de muchas generaciones en el Ecuador y en este sentido la sociedad reconoce esta situación.

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

3.1.2.1 Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato

TABLA N° 4

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	7	100
Fiscomisional	0	0
Particular	0	0
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta Titulados.

Elaborado por: Quimis Avilés Tolly María del Carmen.

GRAFICO N° 2



Según la Constitución de la República (2008), este servicio público que es la educación puede ser ofrecido a través de instituciones públicas, fiscomisionales y particulares (Art. 345 de la Constitución), con lo cual se garantiza la libertad de enseñanza (determinada también en el Art. 29 de la Constitución), y se consagra la existencia de la educación particular (confesional o laica), así como de la educación fiscomisional.

El 100% de los encuestados realizaron sus estudios de bachillerato en colegios de Sostenimiento Fiscal.

Por la edad de los titulados, lo más probable que estudiaron sus bachilleratos, hace algún tiempo, en el cual la mayoría de los colegios a nivel nacional eran de sostenimiento fiscal.

3.1.2.2 Tipo de Educación.

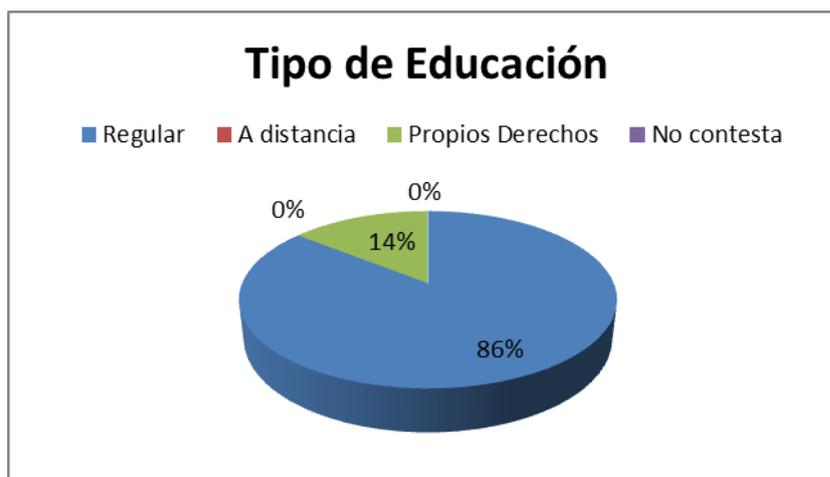
TABLA N° 5

Opción	Frecuencia	%
Regular	6	86
A distancia	0	0
Propios Derechos	1	14
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta Titulados.

Elaborado por: Quimis Avilés Tolly María del Carmen.

GRAFICO N° 3



En la actualidad según la LOEI (2011), en su artículo 46 menciona que: El Sistema Nacional de Educación tiene tres modalidades: Modalidad de educación presencial.-La educación presencial se rige por el cumplimiento de normas de asistencia regular al establecimiento educativo durante el año lectivo, cuya duración es de doscientos días laborables de régimen escolar; en jornada matutina, vespertina y/o nocturna. Modalidad de educación semipresencial es la que no exige asistencia regular al establecimiento educativo y requiere de un trabajo estudiantil independiente con un requisito de acompañamiento presencial

periódico. La modalidad semipresencial puede realizarse a través de internet o de otros medios de comunicación; y, Modalidad a distancia es la que propone un proceso autónomo de las y los estudiantes, con acompañamiento no presencial de una o un tutor o guía y pedagógicos de apoyo. La modalidad a distancia puede realizarse a través de internet o de otros medios de comunicación. La Autoridad Nacional de Educación incorporará una oferta educativa que garantice la implementación de esta modalidad a través de un programa de Educación para adultos de ejecución en los países de acogida de ecuatorianos y ecuatorianas en el exterior. Se considerarán las mayores facilidades posibles para la inclusión de personas en movilidad y mecanismos ágiles de acreditación de estudios.

Podemos observar que el 86 % de los encuestados tuvieron una educación regular y que el 14 % por propios derechos.

La mayoría de los encuestados realizó en forma normal sus estudios de bachillerato, por lo tanto contaron con el apoyo de sus padres o familias para poder tener acceso a una modalidad de educación normal, de manera presencial.

3.1.3. Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación

3.1.3.1 Actividad del trabajo actual

TABLA N° 6

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

Fuente: Encuesta Titulados.

Elaborado por: Quimis Avilés Tolly María del Carmen.

GRAFICO N° 4



Un reciente informe del Centro de Estudios del Ministerio de Educación en Chile, muestra que entre los años 2007 y 2010 se titularon en universidades e institutos profesionales 56.952 profesores, y que en 2011 el 58% de ellos (33.246) estaban trabajando en distintos colegios del país. El 42% restante (23.706 docentes) estaba fuera del sistema escolar.

El 100% de los encuestados tiene un puesto de trabajo actual relacionados con sus estudios de Licenciatura en Educación.

En el Ecuador la situación es similar, un alto porcentaje de titulados de carreras de pedagogía se encuentran desarrollando funciones en otras áreas laborales, sin embargo en la muestra tomada para estudio en esta investigación la totalidad de los encuestados se encuentra desarrollando actividades laborales en un puesto relacionados con sus estudios de pedagogía.

3.1.3.2. Establecimiento en que trabaja

TABLA N° 7

Opción	Frecuencia	%
Uno	7	100
Dos	0	0
Tres	0	0
Cuatro o más	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta Titulados.

Elaborado por: Quimis Avilés Tolly María del Carmen.

GRAFICO N° 5



Según el Ministerio de Educación todos los docentes deberán cumplir con una jornada semanal de cuarenta (40) horas, estas incluyen (30) horas pedagógicas y el resto para cumplir con las 40 horas, está dedicado a la labor educativa fuera de clase, tal como lo indica el Art. 40 del Reglamento General de LOEI.

El 100% de los encuestados trabajan en un solo establecimiento.

En relación al párrafo anterior se puede concluir que los docentes encuestados, con la nueva ley de educación no tienen la disponibilidad de tiempo para trabajar en otras entidades educativas.

3.1.3.3 Cargo actual que ocupa

TABLA N° 8

Opción	Frecuencia	%
Directivo	0	0
Administrativo	0	0
Docente	7	100
Operativo	0	0
Otro	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta Titulados.

Elaborado por: Quimis Avilés Tolly María del Carmen.

GRAFICO N° 6



La nueva Ley de Educación permite a los docentes optar por diferentes rutas profesionales alternativas, tales como la de director o rector de establecimientos educativos, la de asesor educativo, la de auditor educativo y la de docente-mentor.

El 100% de los encuestados ocupan cargo de docentes en escuela básica.

Los docentes encuestados a pesar de los años de servicio que poseen algunos, se han mantenido en el sistema educativo como docentes de aula, esta situación puede deberse a la falta de oportunidades para poder ascender o también el no desear ocupar cargos directivos por la presión actual que existe por parte del Ministerio de Educación sobre estos cargos.

3.1.3.4 Tipo de contrato laboral

TABLA N° 9

Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	7	100
Contrato civil	0	0
Contrato L. a tiempo parcial	0	0
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	0	0
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta Titulados.

Elaborado por: Quimis Avilés Tolly María del Carmen.

GRAFICO N° 7



Según el Ministerio de Educación, en lo que va del año 2012, el Ministerio ha abierto 14.985 concursos de méritos y oposición para docentes de educación inicial y básica. Desde 2008 hasta la fecha, 16.245 docentes han obtenido nombramientos fiscales, tras haber triunfado en concursos de méritos y oposición. Los concursos de méritos y oposición contienen exámenes transparentes, ágiles y eficientes, mediante los cuales el Ministerio de Educación busca elevar la calidad de los nuevos docentes que ingresan al magisterio nacional y así mejorar las

condiciones de enseñanza y elevar los niveles de aprendizaje en los centros educativos fiscales.

El tipo de contrato laboral del 100% de los encuestados es partida fiscal.

El que los encuestados tengan contratos laborales bajo la forma jurídica de partida fiscal, favorece su estabilidad laboral en el sistema educativo, pudiendo desarrollar sus tareas docentes con mayor tranquilidad que aquellos docentes que no la poseen.

3.1.3.5 Sostenimiento del establecimiento

TABLA N° 10

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	7	100
Fiscomisional	0	0
Particular	0	0
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta Titulados.

Elaborado por: Quimis Avilés Tolly María del Carmen.

GRAFICO N° 8



La Constitución cambia radicalmente este modelo al disponer, en su artículo 228, que tanto el ingreso al servicio público como el ascenso y la promoción dentro de la carrera pública se deberán hacer siempre mediante concurso de méritos y oposición. En consonancia con esta disposición constitucional, la LOEI establece que solamente podrán ingresar a la carrera educativa pública quienes hayan sido

ganadores de un concurso de méritos y oposición (Art. 97). El Reglamento confirma esto en su artículo 261: “Para ingresos, promociones y traslados en la carrera educativa pública, los aspirantes deben ganar el respectivo concurso de méritos y oposición.

El 100% de los encuestados trabaja en establecimientos de sostenimiento fiscal.

Para ingresar en la actualidad a los establecimientos con sostenimiento fiscal es necesario participar en un concurso de mérito, los encuestados también pasaron por un proceso de selección para ocupar la partida fiscal, sin embargo, esto no garantiza que cuenten con las competencias adecuadas para ocupar el cargo de docente dentro del sistema educativo.

3.2. Valoración docente de la profesión

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

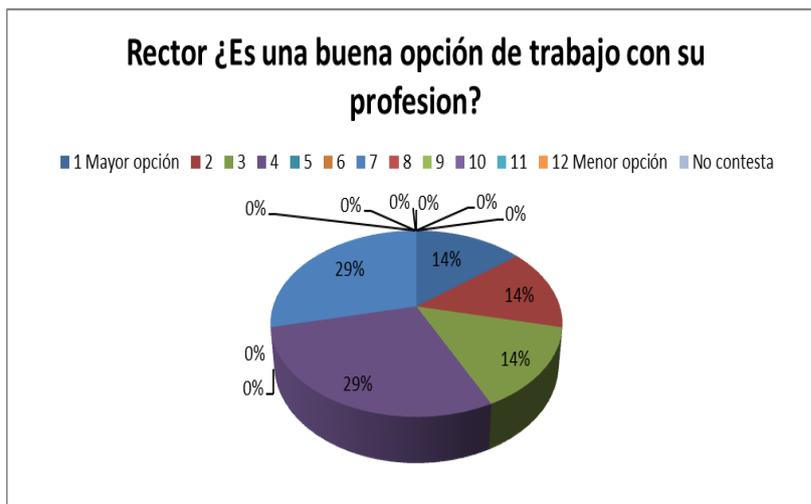
TABLA N° 11

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	1	14
2	1	14
3	1	14
4	2	29
5	0	0
6	0	0
7	2	29
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta Titulados.

Elaborado por: Quimis Avilés Tolly María del Carmen.

GRAFICO N °9



Según el oficio circular 048 del 26 de marzo 2011 , en el que dispone que los rectores, vicerrectores, inspectores o subinspectores generales, encargados mediante acción de personal del subsecretario de Educación, como miembros de consejos directivos (feneidos), elijan, a través de las juntas generales, las ternas para ocupar los encargos.

El 14% de los encuestados considera que el cargo de rector como mayor opción para desempeñar, el 14% la pone en segunda opción, el 14% en tercera opción y el 29% en cuarta opción.

Como se observa en el párrafo anterior para postular al cargo de rector, se requieren de ciertos requisitos, para los encuestados el cargo de rector es una buena opción de trabajo con su profesión.

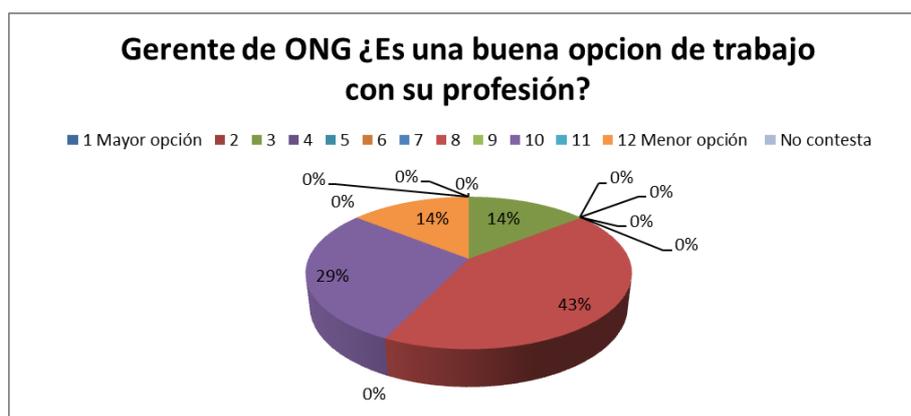
TABLA N° 12

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	1	14
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	3	43
9	0	0
10	2	29
11	0	0
12 Menor opción	1	14
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta Titulados.

Elaborado por: Quimis Avilés Tolly María del Carmen.

GRAFICO N° 10



Según la Organización de las Naciones Unidas (ONU) una Organización No gubernamental es cualquier grupo de ciudadanos voluntarios sin ánimo de lucro que surge en el ámbito local, nacional o internacional, de naturaleza altruista y dirigida por personas con un interés común.

El 14% de los encuestados considera en tercera opción el cargo de Gerente de ONG, el 43% en octavo lugar, el 29% en décimo lugar y el 14% como menor opción.

Para los encuestados ser Gerente de una ONG, no es una buena opción de trabajo que puedan desarrollar según su profesión.

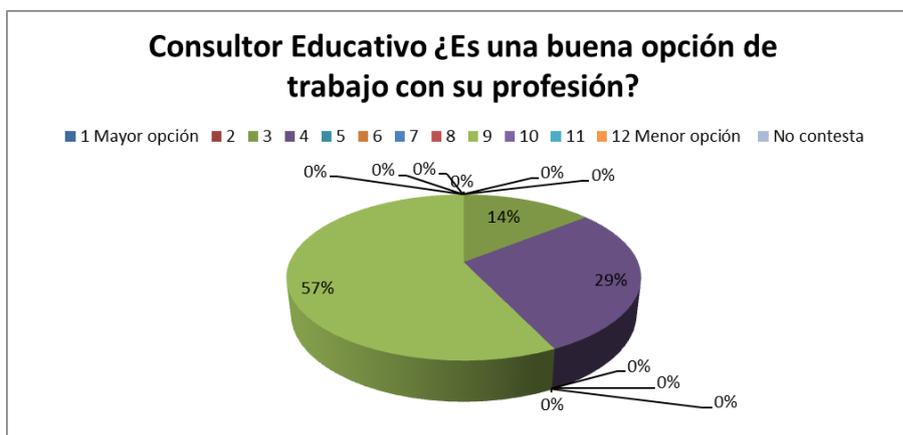
TABLA N° 13

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	1	14
4	2	29
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	4	57
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta Titulados.

Elaborado por: Quimis Avilés Tolly María del Carmen

GRAFICO N° 11



Según Piña (2011), el asesor educativo, es un profesional altamente calificado y cualificado, que suplementa el desconocimiento que el colectivo, directivo y/o institución puede poseer respecto a ciertos procedimientos, métodos o técnicas y que es capaz de ofrecer una información adicional capacitada asociada a la solución de un problema determinado.

El 14% de los encuestados considera en tercera opción el cargo de Consultor Educativo, el 29 % en cuarto lugar, el 57 % en noveno lugar.

Para los más de la mitad de los encuestados el cargo de Consultor educativo, no es una buena opción de trabajo que puedan desarrollar según su profesión.

TABLA N° 14

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	2	29
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	3	43
11	2	28
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta Titulados.

Elaborado por: Quimis Avilés Tolly María del Carmen

GRAFICO N° 12



Según Ayala (2005), el término es utilizado en la sociología, en la ciencia administrativa y, especialmente, en la de administración pública. Podría definirse como un conjunto de técnicas o metodologías dispuestas para aprender o racionalizar la realidad exterior que pretende ser controlada por el poder central- a fin de conocerla y dominarla de forma estandarizada o uniforme. Un claro ejemplo

de esta característica de las burocracias, particularmente de las de gobierno, es la contratación y asignación o remoción de personal, es decir, funcionarios, de acuerdo a criterios explícitos y relevantes al desempeño de funciones.

El 29% de los encuestados considera en quinta opción el cargo Burocrático, el 43 % en décimo lugar, el 28 % en onceavo lugar.

Para los encuestados la opción de trabajo con su profesión, no es una buena opción, esta situación se puede deber a que el termino burocracia se relaciona directamente con la ineficiencia e ineficacia para desempeñar un cargo público.

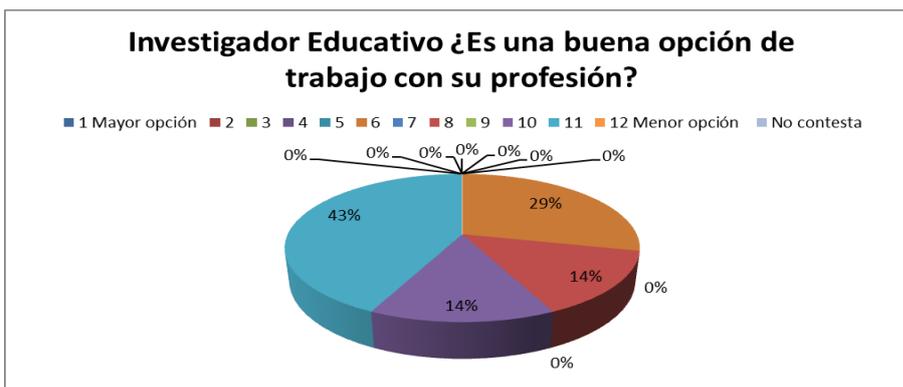
TABLA N° 15

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	3	43
3	1	14
4	0	0
5	0	0
6	1	14
7	2	29
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta Titulados.

Elaborado por: Quimis Avilés Tolly María del Carmen.

GRAFICO N° 13



Según Montero (1999), el análisis de estos modelos hace evidente que la formación de profesores como investigadores de su propia acción es un problema polémico. En los últimos años se han hecho explícitas las preocupaciones sobre la preparación del maestro investigador. En los trabajos analizados quedan claro tres aristas: la elaboración de estrategias que le permitan al docente investigador adquirir las habilidades necesarias, el perfeccionamiento de la formación permanente de los docentes y los cursos de superación y capacitación en la práctica del maestro investigador.

El 43 % de los encuestados considera en tercera opción el cargo Investigador Educativo, el 14 % en tercer lugar, el 14 % en sexto lugar y el 29% en séptimo lugar.

Para más de la mitad de los encuestados el cargo de Investigador educativo sería una buena opción de cargo de trabajo , para desempeñar funciones relacionadas con su profesión, estos encuestados seguramente se sienten preparados para realizar esta actividad , lo que se contrapone con el resto de los encuestados.

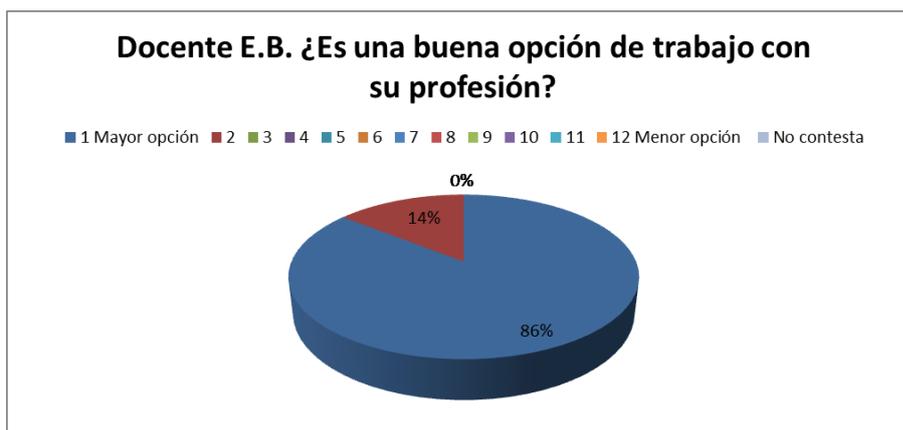
TABLA N° 16

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

Fuente: Encuesta Titulados.

Elaborado por: Quimis Avilés Tolly María del Carmen.

GRAFICO N° 14



Según Sandoval (2002), el docente de educación básica es un agente de cambio, que tiene un papel activo en la formación de nuevas generaciones que construyan alternativas sustentables para el futuro no solo social o económico sino de nuestro planeta de una manera integral acorde con las estructuras de la época.

El 86 % de los encuestados considera como mayor opción de trabajo el cargo de Docente de E.B. y el 14 % escoge esta opción en segundo lugar.

Los párrafos anteriores confirman que los encuestados están de acuerdo que el cargo de Docente de E.B. es una buena opción de trabajo en relación a su profesión, esta situación se debe a que todos los encuestados son profesores que trabajan en el área de educación básica.

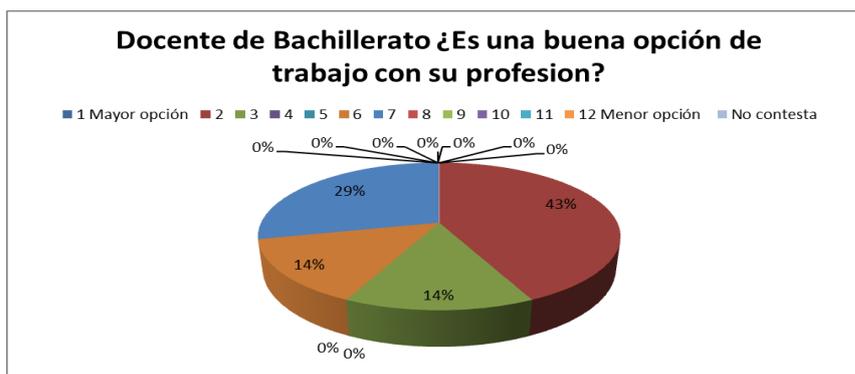
TABLA N° 17

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	2	29
7	0	0
8	1	14
9	0	0
10	1	14
11	3	43
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta Titulados.

Elaborado por: Quimis Avilés Tolly María del Carmen.

GRAFICO N° 15



Según Díaz-Barriga F.(2002), considera que la formación docente para el bachillerato es trascendental de una capacitación en métodos y técnicas docentes, puesto que debe conducir a una reflexión crítica sobre la propia práctica, una toma de postura y producciones propias que permitan generar un saber didáctico integrador.

El 29 % de los encuestados considera la opción de trabajo el cargo de Docente de Bachillerato en sexta opción, el 14% en octavo lugar, el 14 % escoge esta opción en décimo lugar y el 43% en onceavo lugar.

En relación al párrafo anterior los Docentes de Bachillerato, requieren una formación distinta a los Docentes de Educación E.B., además trabajan con adolescente quienes manifiestan intereses y motivaciones distintas a los niños de las escuelas de Educación Básica.

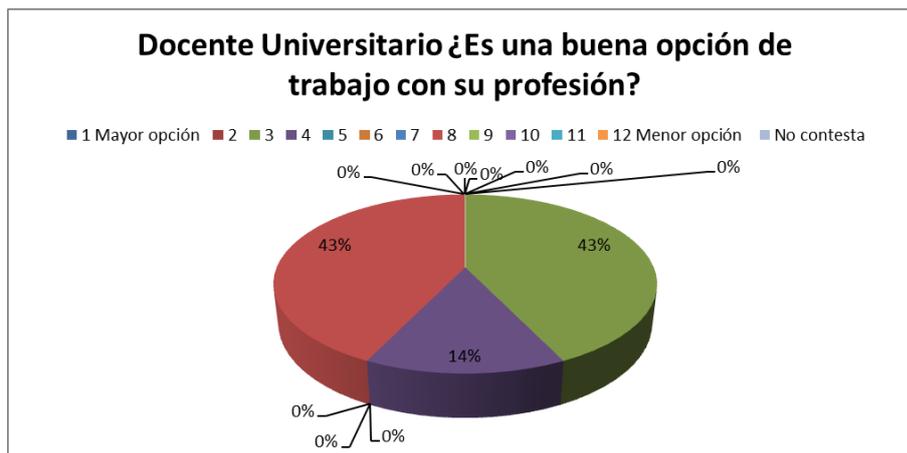
TABLA N° 18

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	3	43
4	1	14
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	3	43
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta Titulados.

Elaborado por: Quimis Avilés Tolly María del Carmen.

GRAFICO N° 16



Según Rumbo (2000), concibe al profesor universitario como aquel docente e investigador a la vez, que reflexiona sobre y desde su práctica educativa, lo que coadyuva a mejorarla en función de las necesidades contextuales donde se desenvuelve. En esta definición se destacan dos aspectos que son esenciales y que diferencian al profesor universitario del resto de los niveles de enseñanza precedentes: a la vez que imparte clases investiga, precisando que esta función investigativa no está relacionada solo con el contenido de las asignaturas y disciplinas que imparte sino también sobre su labor educativa, a partir de la reflexión que hace de ella desde el punto de vista teórico y práctico.

El 43 % de los encuestados considera la opción de trabajo el cargo de Docente Universitario en tercera opción, el 14% en cuarto lugar y el 43 % escogen esta opción en octavo lugar.

Un alto porcentaje de los encuestados considera como una buena opción de trabajo relacionado con su profesión la de Docente Universitario.

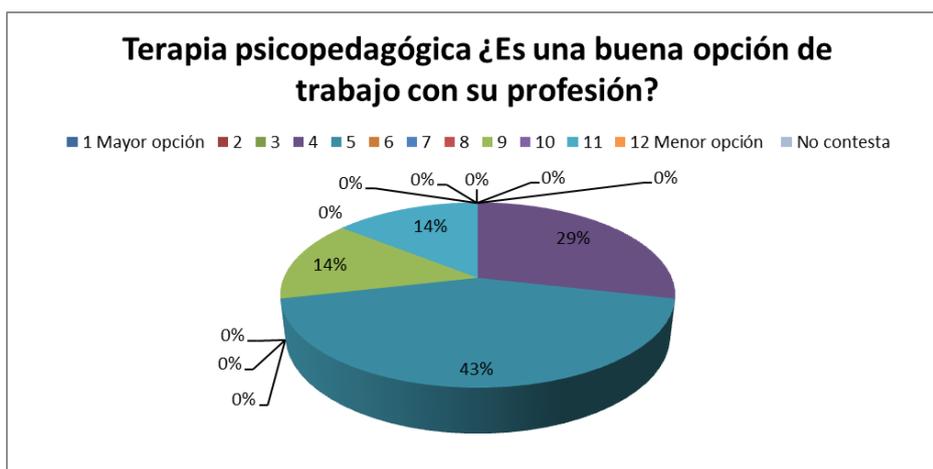
TABLA N° 19

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	2	29
5	3	43
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	1	14
10	0	0
11	1	14
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta Titulados.

Elaborado por: Quimis Avilés Tolly María del Carmen.

GRAFICO N° 17



Según Coll (1990), la psicología de la educación ha sido caracterizada como una disciplina psicológica y educativa, de carácter aplicado, cuyo objeto de estudio lo constituyen los cambios que se producen en las personas como consecuencia de su participación en actividades educativas. Este objeto de estudio es abordado en una triple dimensión: explicativa, elaboración de teorías y modelos sobre el fenómeno educativo; proyectiva, diseño y planificación de proyectos educativos y

de intervención psicopedagógica; práctica, aplicación de instrumentos y técnicas en la intervención y práctica psicopedagógica.

El 29 % de los encuestados considera la opción de trabajo en el campo de Terapia psicopedagógica en cuarta opción, el 43 % en quinto lugar, el 14 % escogen esta opción en noveno lugar y el 14% en onceavo puesto.

Para los encuestados la Terapia psicopedagógica no es una buena opción trabajo relacionada con su profesión, tal situación se debe a que como docentes de educación básica no cuenta con la formación necesaria para desarrollar este tipo de actividades que requiere de una fuerte formación en el área psicológica combinada con la pedagogía.

TABLA N° 20

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	1	14
3	0	0
4	0	0
5	1	14
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	1	14
11	0	0
12 Menor opción	4	57
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta Titulados.

Elaborado por: Quimis Avilés Tolly María del Carmen.

GRAFICO N° 18



Según Castellano (2002), la función orientadora del docente incluye tareas dirigidas a propiciar que los estudiantes se conozcan a sí mismos, a los demás y a su medio o, que desarrollen competencias para elegir, tomar decisiones, elaborar planes y proyectos de vida.

El 14 % de los encuestados considera la opción de trabajo en el campo de Tareas dirigidas en segunda opción, el 14 % en quinto lugar, el 14 % escogen esta opción en décimo lugar y el 57% en la menor opción.

Para un alto porcentaje de los encuestados las tareas dirigidas no son una buena opción de trabajo que esté de acuerdo con su profesión, tal situación se debe a que las tareas dirigidas se relacionan con el reforzamiento de los estudiantes y no como una oportunidad de desarrollar competencias en los estudiantes.

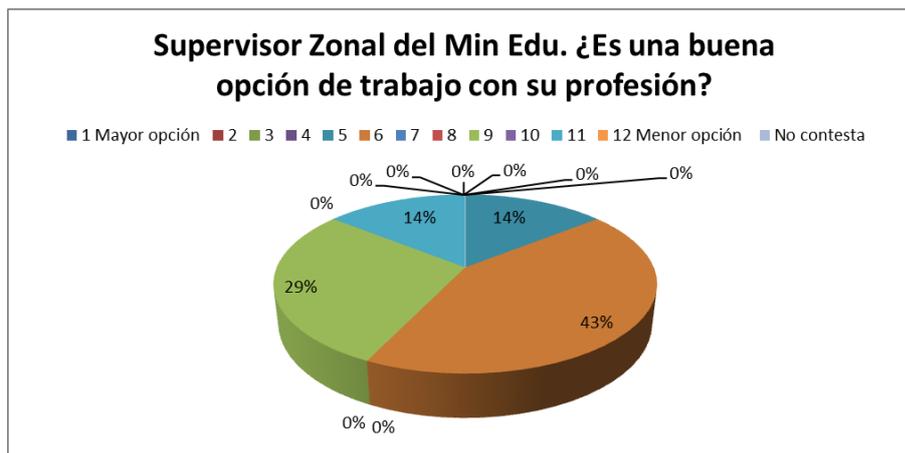
TABLA N° 21

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	1	14
6	3	43
7	0	0
8	0	0
9	2	29
10	0	0
11	1	14
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta Titulados.

Elaborado por: Quimis Avilés Tolly María del Carmen.

GRAFICO N° 19



Según Segovia (2007), define el trabajo del supervisor como un servicio de asesoramiento y orientación en todas las actividades del proceso de enseñanza aprendizaje con miras a mejorar los resultados académicos y buscar una mejor calidad de vida de nuestros alumnos”, lo que estaría en relación con la tendencia que se refiere a la supervisión educativa como una forma de mejorar la inducción educativa, así como con aquella tendencia que se refiere a la supervisión como un medio de gestión, ya que se pretende lograr un mejoramiento tanto académico como material, pero, en sí todas las tendencias van encaminadas con la intención de que exista un mejor logro en lo que a la actividad que se efectúa en el grupo se refiere, es decir, se pretende que exista un mejoramiento de la acción educativa dentro del grupo en la que el supervisor sea un intermediario y establezca comunicación, así como sea un gestor de las necesidades que prevalecen y busque alternativas que logren un avance en este aspecto, por lo que se hace necesario que cuente con un perfil adecuado y sepa a su vez manejar los estilos de liderazgo de acuerdo a la situación que se presente en el desempeño de sus actividades.

El 14 % de los encuestados considera la opción en quinto lugar de trabajo como Supervisor Zonal del Ministerio de Educación en quinta opción, el 43 % en sexto lugar, el 29 % escogen esta opción en noveno lugar y el 14% en onceavo lugar.

Según el párrafo anterior el Supervisor Zonal de Educación debería ser una apoyo a la función docente, sin embargo los encuestados no consideran esta opción en una buena posición con su profesión, esto se debe a la imagen que tienen los

docentes de los Supervisores, los cual los relaciona, solamente con actividades de control y no de apoyo a la actividad docente.

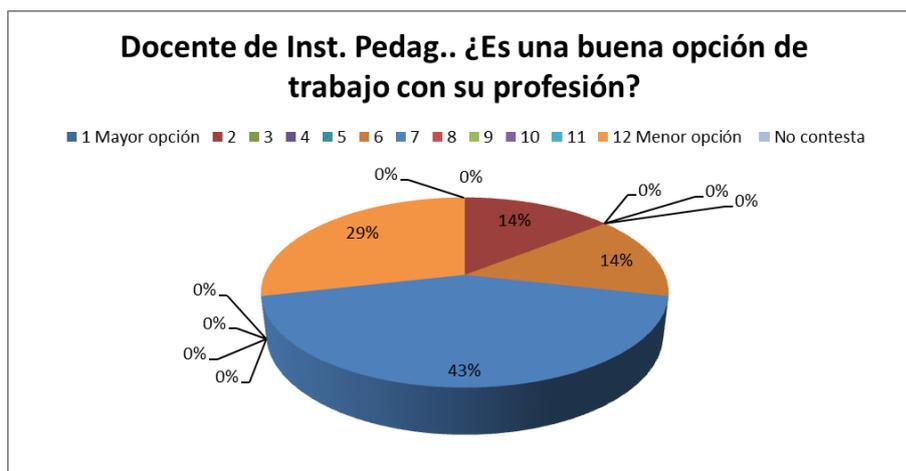
TABLA N° 22

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	1	14
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	1	14
7	3	43
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	2	29
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta Titulados.

Elaborado por: Quimis Avilés Tolly María del Carmen.

GRAFICO N° 20



Según el acuerdo Ministerial N° 459/91, los Docentes de Institutos Pedagógicos tienen como función formar docentes que requiere el país, conforme a las necesidades socio-culturales y disponibilidades del Estado en los niveles pre-primario, primario y áreas especiales para una eficiente atención del sistema educativo.

El 14 % de los encuestados considera la opción de trabajo como Docente de Institutos Pedagógicos en segunda opción, el 14 % en sexto lugar, el 43 % escogen esta opción en séptimo lugar y el 28% como menor opción.

En relación al párrafo anterior la formación de Docentes, puede llevarse a cabo en los Institutos Pedagógicos, los docentes que trabajan en esta área, además de tener la formación académica, deben poseer una amplia experiencia en su campo, para los encuestados un pequeño porcentaje lo considera una buena opción, sin embargo el resto no lo considera de esta manera, debido seguramente a que no cuentan con la formación académica para desarrollar este tipo de trabajo.

3.3. Satisfacción docente

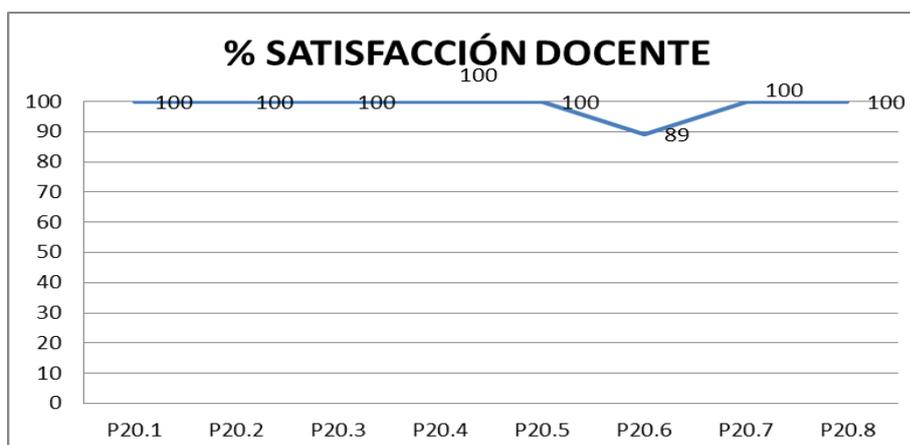
TABLA N° 23

% SATISFACCIÓN DOCENTE		
#pregunta	Pro.	%
P20.1	4	100
P20.2	4	100
P20.3	4	100
P20.4	4	100
P20.5	4	100
P20.6	4	89
P20.7	4	100
P20.8	4	100

Fuente: Encuesta Titulados.

Elaborado por: Quimis Avilés Tolly María del Carmen

GRAFICO N° 21



Según Robalino (2005), la situación del Magisterio Ecuatoriano es muy compleja, a juzgar por varios especialistas que han trabajado este tema. La mayor parte de docentes vive en situación de pobreza, debido a los bajos salarios que percibe, en contraste, hay mayores exigencias sobre la escuela, especialmente por la dinámica de los procesos científicos y tecnológicos que vive el mundo actual, se exige que los profesores respondan a las expectativas sociales, y a los requerimientos de este mundo en permanente transformación.

Como se aprecia en la gráfica anterior los encuestados sienten un 100 % en los aspectos consultados en los aspectos consultados, sin embargo en la pregunta 20.6 que hace referencia a la diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula el grado de satisfacción es del 89%.

Se desprende del párrafo anterior que hay muchas situaciones que pueden influir en la satisfacción docente, en el caso de los encuestados el aspecto que se encuentra bajo los otros parámetros se puede deber a la falta de motivación para planificar este tipo de actividades dentro y fuera del aula.

3.4. Aspectos metodológicos didácticos

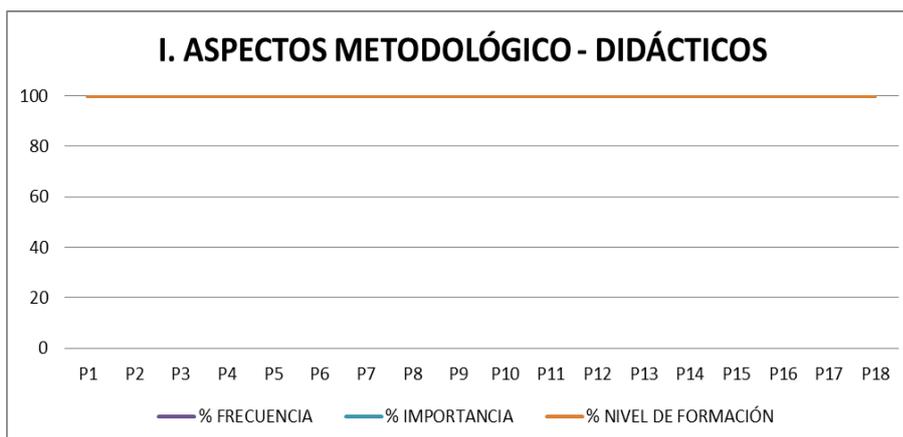
TABLA N° 24

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

Fuente: Encuesta Titulados.

Elaborado por: Quimis Avilés Tolly María del Carmen.

GRAFICO N° 22



Según Sevillano (1993), Una perspectiva propia de la Didáctica comparte la elaboración de un sistema metodológico integrador y complementario basado en plurales principios, métodos y procedimientos de toma de decisiones para dar respuesta a los cambiantes y singulares procesos de enseñanza-aprendizaje en el aula y en los más diversos escenarios posibles, en interacción con estudiantes, colegios y comunidades formativas presenciales y virtuales.

En los aspectos metodológicos didácticos los encuestados asignaron en cada caso un 100% en frecuencia, importancia y nivel de formación.

Todos los encuestados consideran que manejan adecuadamente los aspectos metodológicos – didácticos, es decir, que planifican y enfrentan los diversos escenarios educativos estrategias metodológicas didácticas que permiten el desarrollo de competencias en sus estudiantes.

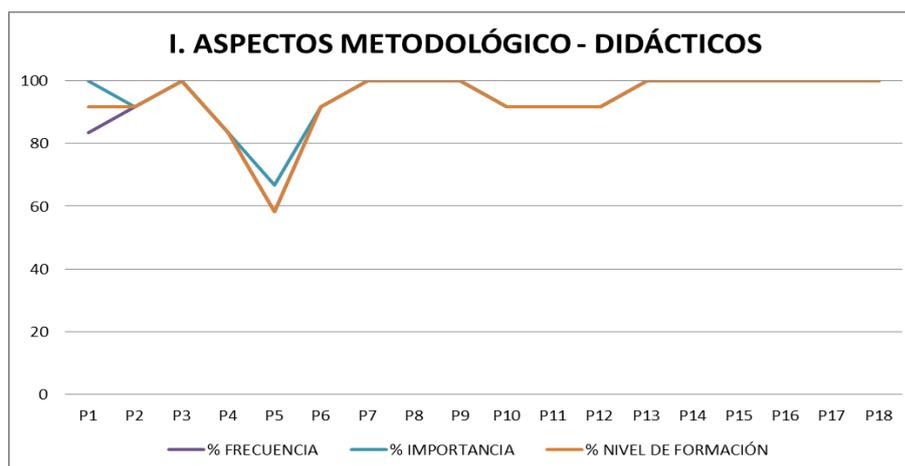
TABLA N° 25

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDÁCTICOS						
# Pregunta	Pro .	% FRECUENCIA	Pro .	% IMPORTANCIA	Pro .	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	3	83	4	100	4	92
P2	4	92	4	92	4	92
P3	4	100	4	100	4	100
P4	3	83	3	83	3	83
P5	2	58	3	67	2	58
P6	4	92	4	92	4	92
P7	4	100	4	100	4	100
P8	4	100	4	100	4	100
P9	4	100	4	100	4	100
P10	4	92	4	92	4	92
P11	4	92	4	92	4	92
P12	4	92	4	92	4	92
P13	4	100	4	100	4	100
P14	4	100	4	100	4	100
P15	4	100	4	100	4	100
P16	4	100	4	100	4	100
P17	4	100	4	100	4	100
P18	4	100	4	100	4	100

Fuente: Encuesta Directivos.

Elaborado por: Quimis Avilés Tolly María del Carmen

GRAFICO N °23



Los Directivos encuestados consideran que en los siguientes aspectos metodológicos didácticos los docentes no presentan una frecuencia, importancia y nivel de formación alto: preparar la materia o asignatura, preparar técnicas y estrategias de enseñanza, ejecutar actividades de aula novedosas y creativas, organizar espacios del aula, elaborar recursos didácticos materiales pedagógicos diversos para el uso de la asignatura, aplicar la psicología de la educación en el aula, promover el trabajo

reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos y realizar actividades educativas extracurriculares con los alumnos.

3.5. Autoevaluación de la práctica docente

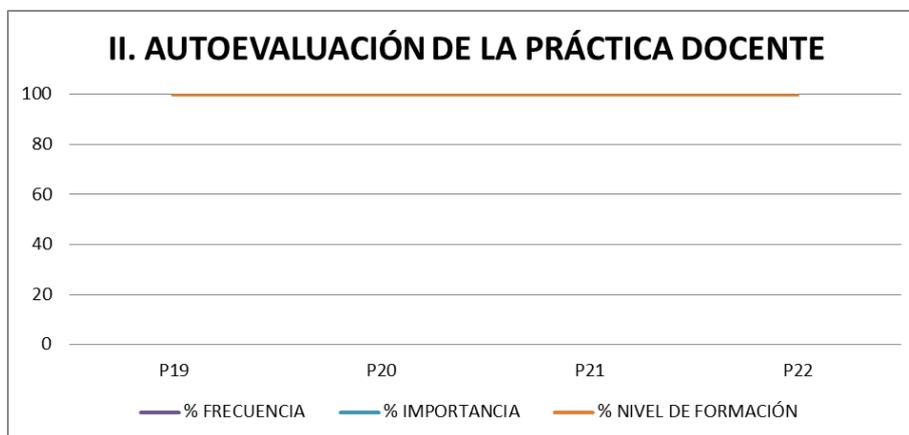
TABLA N° 26

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro .	% FRECUENCIA	Pro .	% IMPORTANCIA	Pro .	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	4	100	4	100	4	100
P20	4	100	4	100	4	100
P21	4	100	4	100	4	100
P22	4	100	4	100	4	100

Fuente: Encuesta Titulados.

Elaborado por: Quimis Avilés Tolly María del Carmen

GRAFICO N° 24



En los aspectos de autoevaluación de la práctica docente los docentes encuestados asignaron en cada caso un 100% en frecuencia, importancia y nivel de formación.

TABLA N° 27

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro .	% FRECUENCIA	Pro .	% IMPORTANCIA	Pro .	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	4	100	4	100	4	100
P20	4	100	4	100	4	100
P21	4	92	4	92	4	92
P22	4	100	4	100	4	100

Fuente: Encuesta Directivos.

Elaborado por: Quimis Avilés Tolly María del Carmen

GRAFICO N° 25



En los aspectos de autoevaluación de la práctica docente los Directivos encuestados asignaron en cada caso un 100% en frecuencia, importancia y nivel de formación.

3.6. Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado

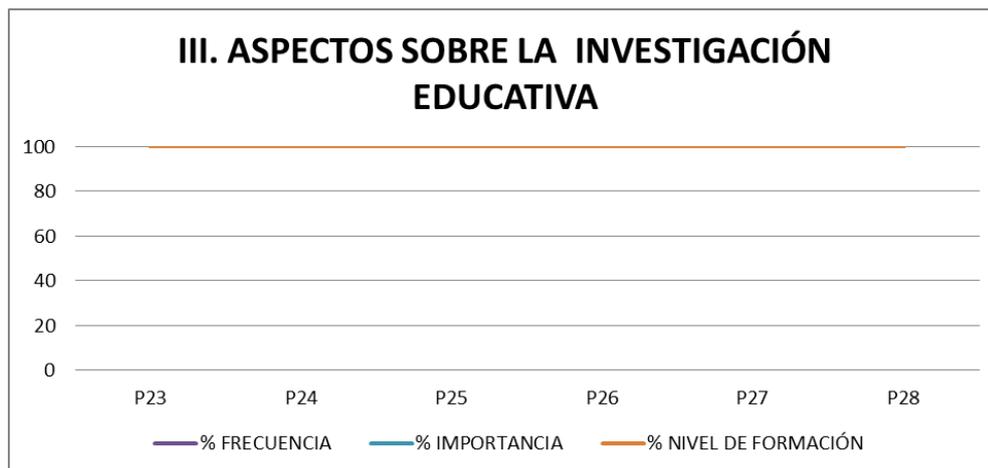
TABLA N° 28

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro .	% FRECUENCIA	Pro .	% IMPORTANCIA	Pro .	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	4	100	4	100	4	100
P24	4	100	4	100	4	100
P25	4	100	4	100	4	100
P26	4	100	4	100	4	100
P27	4	100	4	100	4	100
P28	4	100	4	100	4	100

Fuente: Encuesta Titulados.

Elaborado por: Quimis Avilés Tolly María del Carmen

GRAFICO N° 26



Según Elliot (1993), La visión de la investigación como responsabilidad del docente lleva implícito un cambio en la enseñanza y en el aprendizaje. Además, supone que la mente se adapta con en lugar de adaptarse a las estructuras del conocimiento. Así concebida, la enseñanza se convierte en un proceso dialéctico en el que el significado y la pertinencia de las estructuras se reconstruyen en la conciencia de los individuos, históricamente condicionada cuando se tratan de dar sentido a sus experiencias vitales. En este sentido, los procesos de enseñanza-aprendizaje activan, comprometen y desafían las capacidades de la mente humana y las experiencias del docente están relacionadas con la enseñanza, con el aprendizaje, con el currículo, con la evaluación de la enseñanza y del aprendizaje; en una palabra, con los que constituyen los temas por excelencia de la investigación pedagógica.

En los aspectos sobre la investigación educativa los encuestados asignaron en cada caso un 100% en frecuencia, importancia y nivel de formación.

En relación al párrafo anterior y a los resultados se pueden concluir que los encuestados consideran que tienen las competencias necesarias para desarrollar investigación educativa y que le asignan una alta importancia, aplicándola en el desarrollo de su ejercicio profesional.

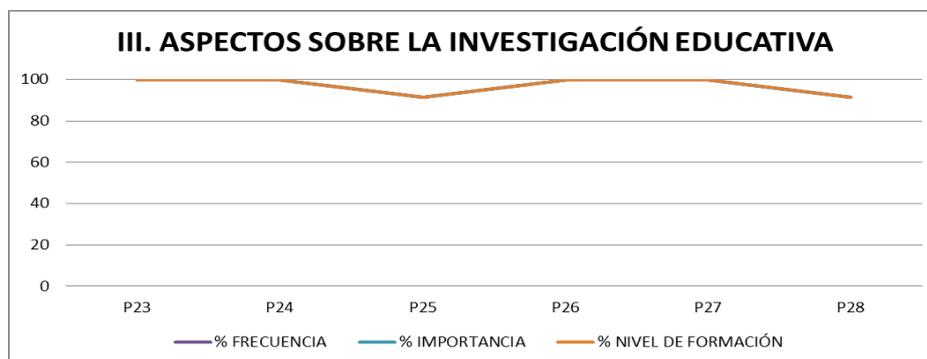
TABLA N° 29

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro .	% FRECUENCIA	Pro .	% IMPORTANCIA	Pro .	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	4	100	4	100	4	100
P24	4	100	4	100	4	100
P25	4	92	4	92	4	92
P26	4	100	4	100	4	100
P27	4	100	4	100	4	100
P28	4	92	4	92	4	92

Fuente: Encuesta Directivos.

Elaborado por: Quimis Avilés Tolly María del Carmen

GRAFICO N° 27



Los Directivos encuestados consideran que en los siguientes aspectos sobre investigación educativa los docentes no presentan una frecuencia, importancia y nivel de formación alto: investigar y evaluar procesos programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora y determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención.

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

TABLA N° 30

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro .	% FRECUENCIA	Pro .	% IMPORTANCIA	Pro .	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	4	100	4	100	4	100
P30	4	100	4	100	4	100
P31	4	100	4	100	4	100
P32	4	100	4	100	4	100
P33	4	100	4	100	4	100
P34	4	100	4	100	4	100
P35	4	100	4	100	4	100
P36	4	100	4	100	4	100
P37	4	100	4	100	4	100
P38	4	100	4	100	4	100

Fuente: Encuesta Titulados.

Elaborado por: Quimis Avilés Tolly María del Carmen

GRAFICO N° 28



Según Bellos (2007), todo docente debe llevar un proceso administrativo dentro del aula, porque sabemos que la administración cumple con una serie de pasos para que se lleve a cabo, y si lo llevamos a la educación se ajusta a las actividades que hace el docente en una jornada diaria, tales como planificar, que es la principal actividad a ejecutar, organizar, tomar decisiones, supervisar; cada una de ellas se cumple en dichas jornadas, lo cual hace del docente un administrador.

En la participación en actividades académicas, normativas y administrativas los encuestados asignaron en cada caso un 100% en frecuencia, importancia y nivel de formación.

En relación al párrafo anterior y los resultados obtenidos se pueden concluir que los encuestados consideran que se encuentran preparados para desarrollar de manera eficiente y eficaz las actividades académicas, administrativas y normativas de su puesto de trabajo.

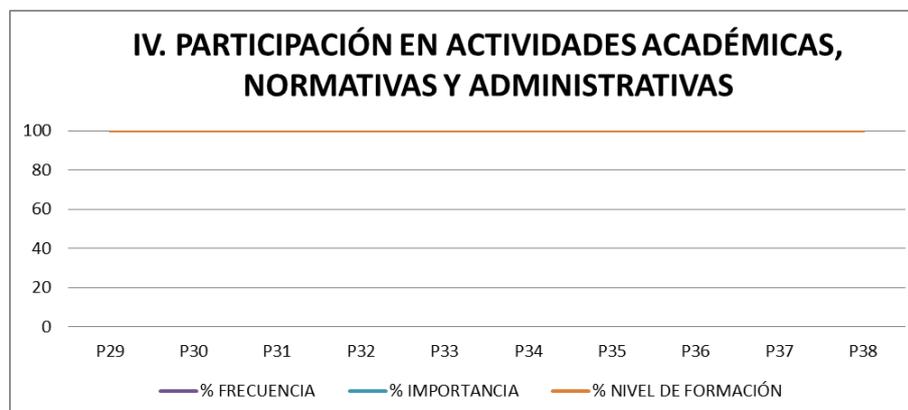
TABLA N° 31

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro .	% FRECUENCIA	Pro .	% IMPORTANCIA	Pro .	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	4	100	4	100	4	100
P30	4	100	4	100	4	100
P31	4	100	4	100	4	100
P32	4	100	4	100	4	100
P33	4	100	4	100	4	100
P34	4	100	4	100	4	100
P35	4	100	4	100	4	100
P36	4	100	4	100	4	100
P37	4	100	4	100	4	100
P38	4	100	4	100	4	100

Fuente: Encuesta Directivos.

Elaborado por: Quimis Avilés Tolly María del Carmen

GRAFICO N° 29



En la participación en actividades académicas, normativas y administrativas los Directivos asignaron en cada caso un 100% en frecuencia, importancia y nivel de formación.

3.8. Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado

TABLA N° 32

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

Fuente: Encuesta Titulados.

Elaborado por: Quimis Avilés Tolly María del Carmen

GRAFICO N° 32



Según Guevara (2007), estudios recientes indican que cuando la familia participa en las actividades escolares y se involucra con la tarea escolar de sus hijos e hijas, éstos tendrán más oportunidades de sobresalir académicamente. Es así como la investigación educativa provee numerosas evidencias en el sentido de que una

adecuada intervención de los padres puede producir cambios positivos, significativos en el desempeño escolar de los alumnos y de las alumnas.

En la interacción profesores, padres de familia y comunidad los encuestados asignaron en cada caso un 100% en frecuencia, importancia y nivel de formación.

En relación al párrafo anterior la interacción profesores, padres de familia y comunidad fortalece el proceso educativo, beneficiando directamente a los estudiantes, los encuestados consideran que se desenvuelven muy bien en este sentido.

TABLA N° 33

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

Fuente: Encuesta Directivos.

Elaborado por: Quimis Avilés Tolly María del Carmen

GRAFICO N° 31



En la interacción profesores, padres de familia y comunidad los Directivos asignaron en cada caso un 100% en frecuencia, importancia y nivel de formación.

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

TABLA N° 34

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

Fuente: Encuesta Titulados.

Elaborado por: Quimis Avilés Tolly María del Carmen

GRAFICO N° 32



Según Bell (1992), se justifica la necesidad del trabajo en equipo como mecanismo para proporcionar una atmósfera que anime a los alumnos a trabajar con entusiasmo; o para aumentar el auto concepto y la autoestima entre el profesorado y su sentimiento de propiedad y de pertenencia respecto al centro escolar, entre otros motivos principales. Por otra parte, parece bien probado que en otros países y contextos la colaboración entre docentes y aún entre diferentes centros educativos es uno de los factores clave relacionados con la mejora de los aprendizajes de sus alumnos.

En relación a los profesores y trabajo en equipo los encuestados asignaron en cada caso un 100% en frecuencia, importancia y nivel de formación.

De acuerdo con el párrafo anterior el trabajo en equipo por parte de los profesores va en beneficio directo con su práctica educativa dentro del aula, porque permite que los estudiantes se desenvuelvan en un ambiente que motive el aprendizaje y que permite el intercambio de experiencia entre los docentes, en este sentido los encuestados consideran que están desarrollando muy bien el trabajo en equipo en sus respectivos puestos de trabajo.

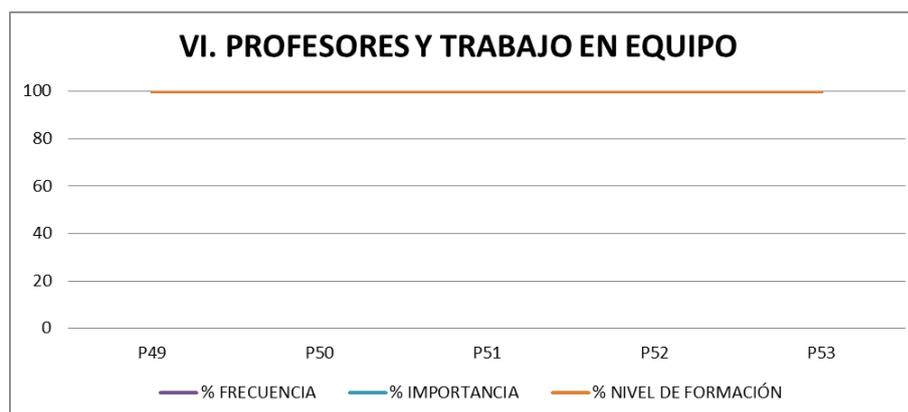
TABLA N° 35

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

Fuente: Encuesta Directivos.

Elaborado por: Quimis Avilés Tolly María del Carmen

GRAFICO N° 33



En relación a los profesores y trabajo en equipo los Directivos asignaron en cada caso un 100% en frecuencia, importancia y nivel de formación.

3.10. Actividades de formación que ejecuta el titulado

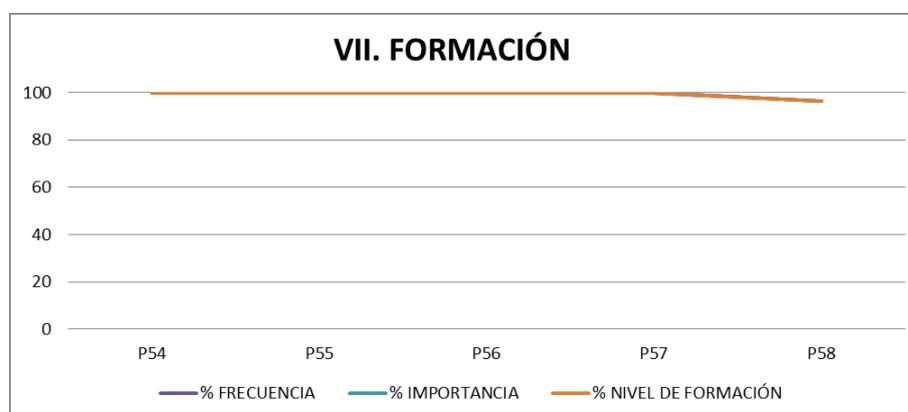
TABLA N° 36

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro .	% FRECUENCIA	Pro .	% IMPORTANCIA	Pro .	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	4	100	4	100	4	100
P55	4	100	4	100	4	100
P56	4	100	4	100	4	100
P57	4	100	4	100	4	100
P58	4	96	4	96	4	96

Fuente: Encuesta Titulados.

Elaborado por: Quimis Avilés Tolly María del Carmen

GRAFICO N° 34



El Ministerio de Educación (2013), presentó un diagnóstico de la situación actual, en la formación de los docentes del sistema educativo, haciendo referencia a la calidad de las instituciones de Educación Superior (pública y privada) y de los servicios que ofertan. Asimismo mencionó la escasa pertinencia de la oferta de formación en lo que concierne al aspecto disciplinar y metodológico, la desarticulación entre la teoría y la práctica, y la débil investigación de conocimientos que generan. Con estos antecedentes, se anunció la formación de docentes en licenciaturas y educación continua con la articulación de un nuevo sistema de capacitación sistemática y permanente, tomando en cuenta el crecimiento de la población, el requerimiento de docentes y la demanda a cubrir de quienes ingresan al sistema de jubilaciones.

En las actividades de formación que ejecutan los encuestados en cuatro preguntas asignaron un 100% en frecuencia, importancia y nivel de formación. En la pregunta 58 relacionada con asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua, asignaron en cada parámetro un 96%.

Es evidente que existen problemas en la formación de los docentes a nivel nacional, sin embargo los encuestados consideran que en esta área se encuentran muy bien, solamente según su óptica presentarían una leve baja en aspectos del dominio de una segunda lengua.

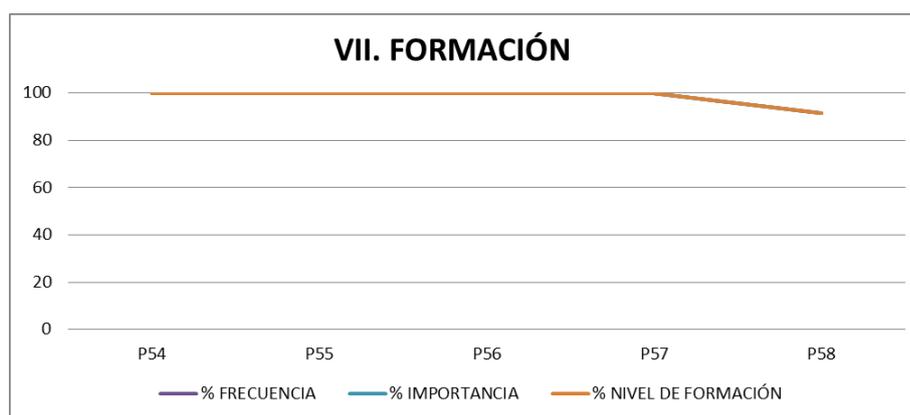
TABLA N° 37

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro .	% FRECUENCIA	Pro .	% IMPORTANCIA	Pro .	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	4	100	4	100	4	100
P55	4	100	4	100	4	100
P56	4	100	4	100	4	100
P57	4	100	4	100	4	100
P58	4	92	4	92	4	92

Fuente: Encuesta Directivos.

Elaborado por: Quimis Avilés Tolly María del Carmen

GRAFICO N° 35



En las actividades de formación que ejecutan los Directivos encuestados en cuatro preguntas asignaron un 100% en frecuencia, importancia y nivel de formación. En la pregunta 58 relacionada con asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua, asignaron en cada parámetro un 96%.

CAPÍTULO IV
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Todos los encuestados son de la Provincia de Manabí del Cantón Jipijapa, se encuentran en una etapa de vida de adultez, son de género femenino, sus estudios de bachillerato los realizaron en colegios fiscales, en la actualidad desempeñan puestos de trabajo relacionados con sus estudios de Ciencias de la Educación, trabajan solamente en un establecimiento educacional, desempeñando el cargo de docentes en escuela básica de dependencia fiscal con su respectiva partida fiscal.

Los requerimientos de educación continua de los titulados se relacionan con el dominio de una segunda lengua, situación en la cual los empleadores están de acuerdo, además los empleadores requieren que se necesita capacitación en algunos aspectos metodológicos didácticos.

La formación académica de los titulados en el área de Licenciatura en Educación se encuentra en relación con la actividad laboral que ellos desempeñan en la actualidad.

En relación a la frecuencia con que los titulados ejecutan su labor docente desde el punto de vista de estos y de sus empleadores consideran que siempre están desarrollando adecuadamente sus actividades académicas, normativas y administrativas.

La importancia que dan los titulados a las tareas propias de su labor desde el punto de vista de estos manifiestan un nivel muy alto, los empleadores encuestados reconocen lo mismo, solamente en analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales, los empleadores no coinciden con los docentes.

El nivel de formación que tienen los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor desde el punto de vista de estos responden que tienen un nivel muy alto y de sus empleadores, los empleadores no están de acuerdo con esta apreciación en relación con investigar y evaluar procesos programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora y determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención.

4.2. Recomendaciones

La formación de docentes por parte de las Universidades debe considerar la realidad de la caracterización del puesto de trabajo que va a desarrollar el futuro docente, integrando en su formación aspectos del contexto en el cual desarrollara su labor profesional.

Las Universidades mediante cursos de capacitación continua deberían convocar a sus egresados para satisfacer los requerimientos de capacitación. Es responsabilidad del Ministerio de Educación en el caso de los docentes fiscales o de los empleadores en el caso de los docentes particulares proporcionar los recursos económicos y propiciar las instancias para que los titulados puedan capacitarse y seguir un proceso de formación continua en sus áreas respectivas relacionadas con educación.

Es importante que la formación profesional permita a los egresados encontrar puestos de trabajo relacionados con su formación académica.

Deben existir mecanismos de seguimiento sobre para comprobar la frecuencia con la cual los docentes cumplen con las tareas propias de su labor. En este sentido se debe establecer un proceso de evaluación docente que garantice por una el desarrollo de las tareas y la estabilidad laboral del docente.

Existe la necesidad a nivel nacional de que los programas de estudio para las carreras de pedagogía sean revisados y se elabore un mismo programa para todas los Institutos Pedagógicos y Universidades con el fin de asegurar la calidad en la formación de los futuros titulados.

CAPÍTULO V
PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

5.1 Título

Mejoramiento de la formación docente en el manejo de metodologías didácticas.

5.2 Introducción

La propuesta de intervención educativa se basa en los resultados obtenidos en la investigación realizada del estudio de casos en la licenciatura de ciencias de la educación, Mención de educación básica de la universidad Técnica Particular de Loja.

Según Villa (1999), el campo de la formación de docentes se caracteriza por ser una acción dirigida a modificar a los otros a través de la intervención educativa; es una actividad comprometida en la que el profesor, como persona, posee una determinada cultura, ideología y valores; así también se involucran toda una gama de pensamientos, emociones y sentimientos que pueden surgir de su vida familiar, económica y social, situación que de alguna manera se refleja en el aula. En este sentido, los directivos, los padres y madres de familia y los mismos alumnos se olvidan de que el ser que está enfrente de ellos explicándoles, transmitiendo conocimientos, es también una persona que se mueve en ésta ambigüedad. Sabemos que si una persona está motivada, gustosa por su trabajo, lleva una vida emocional estable, tiene sus necesidades básicas satisfechas, podrá transmitirlo a su grupo social inmediato. Cuando hablamos de formación de docentes la entendemos en dos rubros, la formación docente inicial y la formación permanente. Ésta última engloba dos elementos: La formación personal y la profesional, es decir, orientar la formación a grupos de profesores, vertiente profesional, y/o dirigirla al desarrollo de los individuos.

La propuesta de intervención fue estructurada considerando el manejo de metodologías didácticas.

5.3 Objetivos

5.3.1. Objetivo General

Contribuir al mejoramiento de la formación docente en aspectos relacionados con tareas propias de su labor docente.

5.3.2. Objetivos Específicos

Desarrollar competencias en la aplicación de metodológicos didácticos.

Brindar elementos teórico- prácticos que permitan el dominio de metodologías didácticas.

Proporcionar recomendaciones para planificar actividades interesantes que motiven a los docentes y estudiantes.

Evaluar la implementación de la propuesta.

5.4. Actividades

A continuación se detallan las actividades de mayor importancia para desarrollar los talleres de capacitación:

Socialización de la propuesta con docentes y autoridades.

Elaboración de la planificación y programación didáctica de cada una de las jornadas de capacitación.

Ejecución de los talleres de capacitación.

5.5. Recursos

5.5.1. Recursos humanos

Autoridades

Docentes

Facilitadores de las jornadas de capacitación

5.5.2. Recursos Materiales

Sala de cómputo

Auditorio

Infocus

Computador

Materiales de oficina

5.6. Cronograma de talleres de capacitación

N°	ACTIVIDAD	1	2	3	4	5	6
1	El Maestro y las metodologías didácticas	x	x	x	x	x	x
2	Planificación de metodologías didácticas	x	x				
3	Aplicación en el aula metodologías didácticas			x	x	x	x

Elaborado por: Quimis Avilés Tolly María del Carmen

MATRIZ DE INVOLUCRADOS

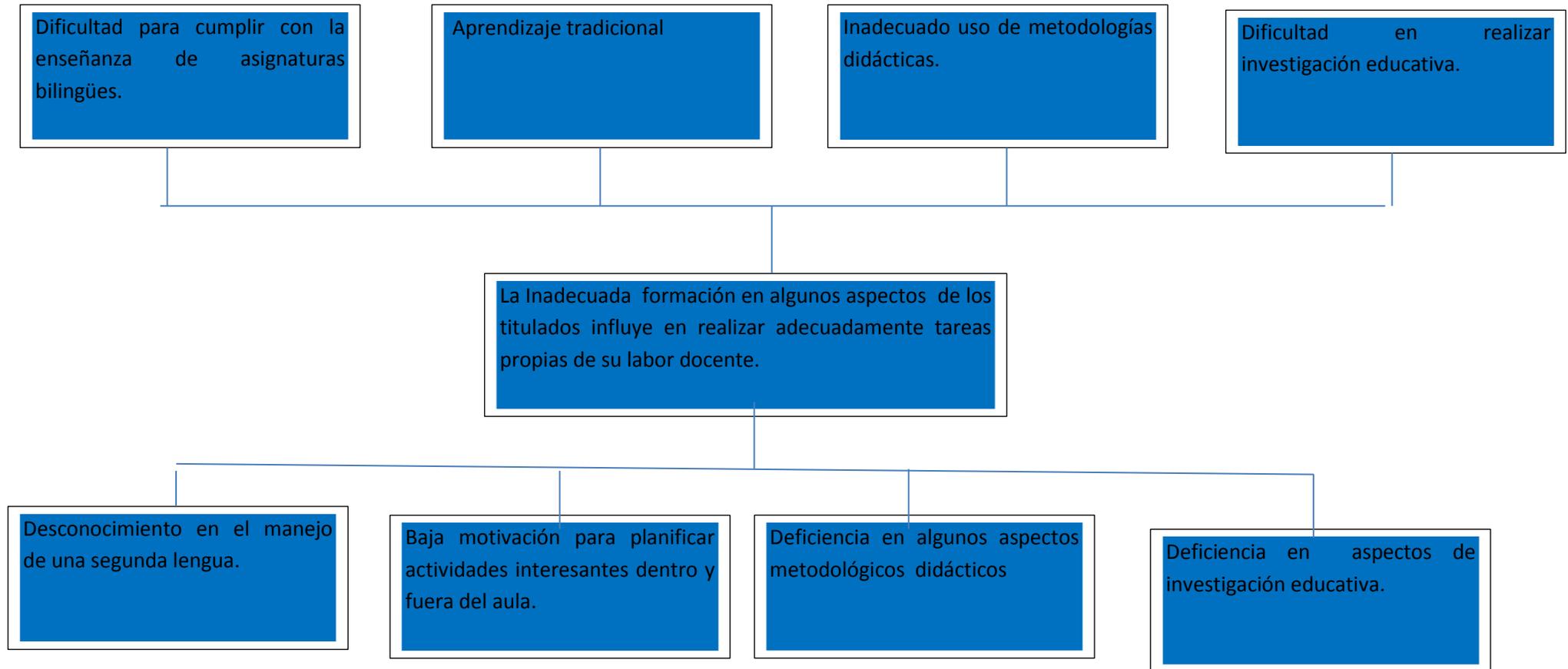
GRUPOS	INTERESES	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS Y MANDATOS	INTERÉS EN UNA ESTRATEGIA	CONFLICTOS POTENCIALES
Titulados	<p>Participar en cursos de aprendizaje de una segunda lengua.</p> <p>Incrementar la diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula.</p>	<p>Desconocimiento en el manejo de una segunda lengua.</p> <p>Baja motivación para planificar actividades interesantes dentro y fuera del aula.</p>	<p>Constitución Política del Ecuador. Ley Orgánica de Educación (LOEI) y su Reglamento.</p> <p>Constitución Política del Ecuador. Ley Orgánica de Educación (LOEI) y su Reglamento.</p>	<p>Capacitación en aprendizaje en una segunda lengua.</p> <p>Capacitación en planificación en actividades dentro y fuera del aula.</p>	<p>Limitados recursos económicos. En el Cantón no existen institutos especializados en capacitación. Desplazamiento fuera del Cantón para la capacitación.</p>

Empleadores	<p>Mejorar en algunos aspectos metodológicos de los docentes</p> <p>Analizar por parte de los docentes aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales.</p> <p>Mejorar aspectos sobre investigación educativa de los docentes.</p>	<p>Deficiencia en algunos aspectos metodológicos didácticos.</p> <p>Deficiencia en el análisis por parte de los docentes aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales.</p> <p>Deficiencia en aspectos sobre investigación educativa de los docentes.</p>	<p>Recursos Financieros y Humanos. Constitución Política del Ecuador.</p> <p>Ley Orgánica de Educación (LOEI) y su Reglamento.</p> <p>Capacidad de gestión.</p>	<p>Capacitación de los docentes en algunos aspectos metodológicos.</p> <p>Capacitación de los docentes en situaciones educativas en contextos formales y no formales.</p> <p>Capacitación de los docentes en investigación educativa.</p>	<p>Limitados recursos económicos.</p> <p>En el Cantón no existen institutos especializados en capacitación.</p> <p>Desplazamiento fuera del Cantón para la capacitación.</p> <p>Baja capacidad de gestión.</p>
-------------	--	---	---	---	--

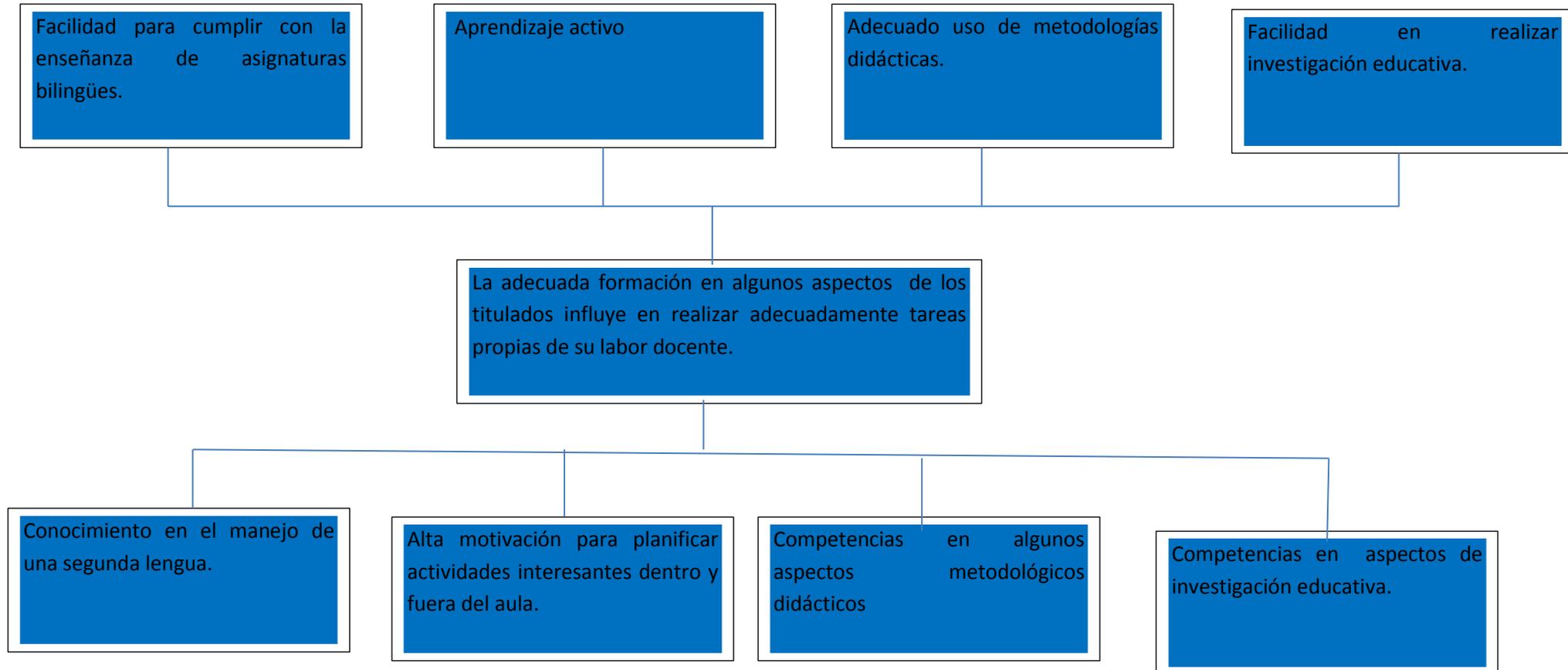
	Participación de los docentes en cursos de aprendizaje de una segunda lengua.	Desconocimiento en el manejo de una segunda lengua.		Capacitación en aprendizaje en una segunda lengua.	
--	---	---	--	--	--

Elaborado por: Quimis Avilés Tolly María del Carmen

ÁRBOL DE PROBLEMAS



ÁRBOL DE OBJETIVOS



MATRIZ DEL MARCO LÓGICO

RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE	MÉTODOS O FUENTES DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
Contribuir a mejorar la formación que tienen los titulados para tareas propias de su labor desde su punto de vista y de sus empleadores.	Al final de la terminación del proyecto los resultados de la aplicación de encuestas a titulados y empleadores mejoraran en un 10% en relación a las anteriores.	Aplicación de encuesta a titulados y empleadores.	Los participantes siguen capacitándose.
Titulados con una formación que permite realizar adecuadamente las tareas propias de su labor docente.	El 90% de los titulados mejoran tareas propias de su labor docente.	Documentos oficiales emitidos por los empleadores.	Los titulados participan en las capacitaciones.
1.- Titulados manejan una segunda lengua. 2.- Titulados planifican actividades interesantes dentro y fuera del aula. 3.- Titulados manejan metodologías didácticas. 4.- Titulados realizan investigación educativa de manera adecuada.	Titulados aplican las competencias adquiridas.	Certificado que acredite el manejo de una segunda lengua. Planificación de actividades de clases y actividades extracurriculares. Informes de investigación educativa realizado.	Los participantes aplican en su entorno los nuevos conocimientos.
1.- Capacitación en una segunda lengua. 2.- Capacitación en metodologías didácticas. 3.- Capacitación en investigación educativa.	Cada capacitación tendrá un costo de \$ 220,00 dólares americanos.	Informe económico.	Recursos disponibles.

Elaborado por: Quimis Avilés Tolly María del Carmen

Bibliografía

Alonso, L.E., Fernández Rodríguez, C.J., & Nyssen, J.M. (Febrero 2009). El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España. Recuperado el 16 de Enero de 2012, de www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf

ANECA Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación. (Marzo 2009). Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización. Recuperado el 16 de Enero de 2012, de ANECA: www.aneca.es/cont/dowloand/1035/115911/file/publi_procesosil.pdf

Avalos, (Enero 2009). La inserción profesional de los docentes. Recuperado el 26 de mayo del 2011, de Profesorado. Revista de curriculum y formación de profesores: http://www.urg.es/_recfpro/rev131ART3.pdf

Cajide J., Porto, A., Abeal, C; Barreiro, F; Zamora, E; Expósito, A.; Mosteiro, J. (Enero 2002). Competencias adquiridas en la universidad y habilidades requeridas por los empresarios. Revista de investigación educativa, vol.20, n.º 2, págs. 449-467. Recuperado 8 de Abril de 2013 de: revistas.um.es/rie/article/download/109511/104111

Constitución de la República del Ecuador (2008).

Gallegos, S. (Julio 2003). Funciones del tutor universitario como factor de inserción en los titulados. Nueva época Vol. 7 No. 14. Recuperado 5 de Abril 2013 de: www.educacionyciencia.org/index.php/educacionyciencia/article/.../pdf

González A., Garcés N., Hernández J., Lorca J. (Noviembre 2003). Inducción profesional docente. Estudios Pedagógicos XXXI, N 1: 51-62. Recuperado el 5 de Abril 2013 de: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052005000100003>

Ministerio de Educación. (2012). Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional de Infraestructura. Recuperado el 3 de Marzo de 2013, de Ministerio de Educación: <http://www.ugr.es/recfpro/>

Tejedor, F. (Mayo 2012).Evaluación del desempeño docente.Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa. Recuperado el 7 de Abril de 2013 de: http://www.rinace.net/riee/numeros/vol5-num1_e.html

Vallant, D. (12 de Abril 2009).Profesorado. Revista de curriculum y formación del profesorado. Recuperado el 26 de Mayo de 2011, de : Políticas de inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente.: <http://www.ugr.es/recfpro/>

Anexos

Fotos de empleadores y titulados en Educación Básica

Directora de La Unidad Educativa Fiscal Dr. Edmundo Carbo



**Docente de La Unidad Educativa Fiscal Dr. Edmundo Carbo
Dra. Glaya Felicidad Pin Villacreses**



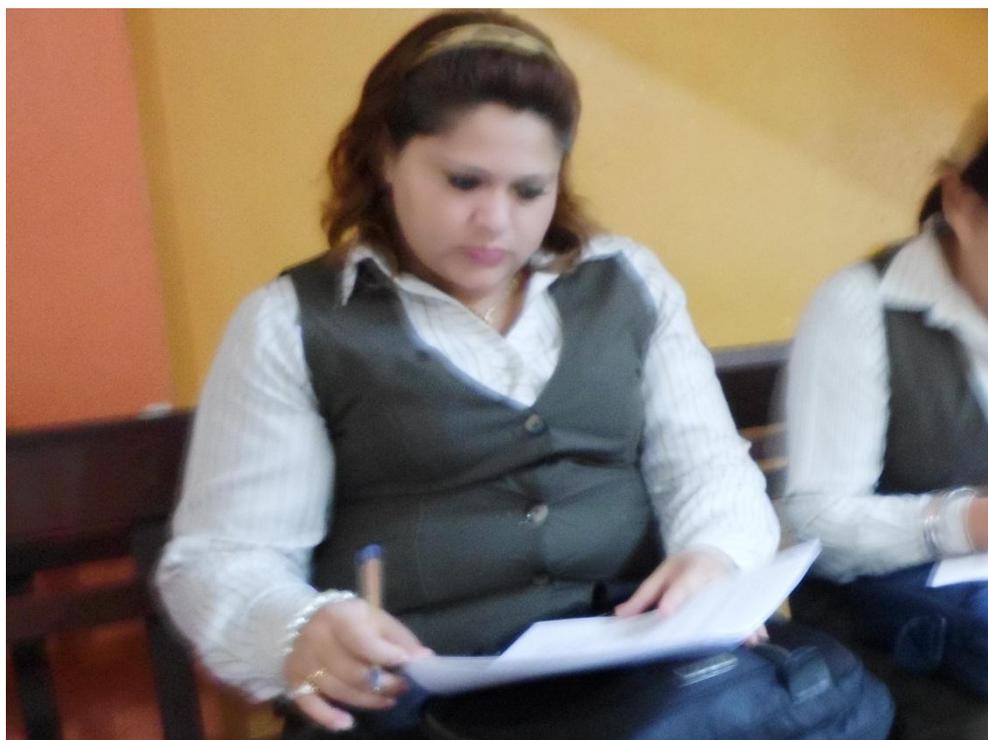
**Directora de la Unidad Educativa Fiscal Francisca Vera Robles
Lcda. Margarita Ponce Gutiérrez**



**Docente de la Unidad Educativa Fiscal Francisca Vera Robles
Mg. Yaneth Anchundia Córdova**



**Docente de la Unidad Educativa Fiscal Francisca Vera Robles
Lcda. Mercedes Cevallos Martínez**



**Docente de la Unidad Educativa Fiscal Francisca Vera Robles
Lcda. Martha Cecilia Ponce Álvarez**



**Docente de la Unidad Educativa Fiscal Francisca Vera Robles
Lcda. Ángela Roxana Parrales Choez**

