



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA

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

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.

AUTORA: Auquilla Sancho, Carmen Susana

DIRECTOR: Serrano Cueva, Víctor Manuel, Msc.

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

2013

CERTIFICACIÓN

Magíster.

Víctor Manuel Serrano Cueva

DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado: “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja” realizado por la profesional en formación Auquilla Sancho Carmen Susana cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, octubre de 2013

f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo Auquilla Sancho Carmen Susana declaro ser autora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f).....

Auquilla Sancho Carmen Susana

C.I.: 0104135215

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi esposo Gustavo Villa, a mis hijos: Freddy y Karina. A mi familia, por su gran comprensión y apoyo incondicional para conseguir con éxito la culminación de este trabajo.

AGRADECIMIENTO

Quiero manifestar mi más sincero agradecimiento a Dios, a mi familia.

A los titulados y directivos que colaboraron con la investigación.

A la Universidad Técnica Particular de Loja, al Msc. Víctor Serrano Cueva quien como tutor de tesis supo dedicar su tiempo y conocimientos para culminar con éxito este trabajo de investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I.....	5
1. SÍNTESIS TEÓRICA	5
1.1. El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España	6
1.2. Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización	7
1.3. La inserción profesional de los docentes	9
1.4. Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura	10
1.5. Políticas de Inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente	12
1.6. Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias	13
1.7. Demandas del Mercado Laboral a los Titulados Universitarios	15
1.8. Competencias y habilidades del Alumnado egresado de la Universidad de Alicante: La visión de los emprendedores.....	17
1.9. Nuevos retos de la profesión docente.....	18
1.10. Los docentes son importantes: atraer, formar y conservar a los docentes eficientes.....	20
CAPITULO II.....	22
2. MARCO METODOLÓGICO	22
2.1. Diseño de investigación.....	23
2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	23
2.2.1. Métodos.....	23
2.2.2. Técnicas.....	24
2.2.3. Instrumentos.....	24
2.3. Preguntas de investigación.....	25

2.4. Contexto	25
2.5. Población y muestra	25
2.6. Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos.....	26
2.6.1. Humanos.....	26
2.6.2. Institucionales.	26
2.6.3. Materiales.	26
2.6.4. Económicos.	26
2.7. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.....	27
CAPÍTULO III.....	28
3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	28
3.1. Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.....	29
3.1.1. Características individuales de los titulados de Ciencias de la Educación de modalidad abierta.....	29
3.1.1.1. <i>Ubicación geográfica (nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad).</i>	29
3.1.1.2. <i>Edad.</i>	30
3.1.1.3. <i>Sexo.</i>	30
3.1.2. Características académicas de los titulados.	31
3.1.2.1. <i>Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.</i>	31
3.1.2.2. <i>Tipo de educación.</i>	32
3.1.2.3. <i>Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.</i>	32
3.1.3. Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.....	33
3.1.3.1. <i>Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.</i>	33
3.1.3.2. <i>Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.</i>	33
3.1.3.3. <i>Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.</i>	34
3.1.3.4. <i>Características del trabajo actual.</i>	35
3.2. Valoración docente de la profesión.....	37
3.2.1. Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado.....	37
3.3 Satisfacción docente	49
3.4 Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados.	50
3.4.1. Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.	50
3.4.2. Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado.	54
3.4.3. Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.	56
3.4.4. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.	59

3.4.5. Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado.....	62
3.4.6. Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.	66
3.4.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado.	68
CONCLUSIONES	72
RECOMENDACIONES.....	74
CAPÍTULO IV	76
4. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN	76
4.1. Justificación.....	77
4.2. Objetivos	77
4.3. Metodología del enfoque del marco lógico	78
4.3.1. Análisis de Involucrados.....	78
4.3.2. Análisis de Problema.....	82
4.3.3. Análisis de Objetivos.....	82
4.3.4. Análisis de Estrategias.....	83
4.4. Plan de acción (etapa de planificación).....	84
4.4.1. Matriz del marco lógico.	84
4.5. Resultados Esperados.....	87
4.6. Bibliografía de la propuesta	89
BIBLIOGRAFÍA.....	90
ANEXOS.....	92

RESUMEN

La investigación que se pone en consideración de los lectores lleva por título: “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”, la cual surge de la necesidad de conocer la realidad de los titulados a partir de la determinación de sus características individuales, académicas y laborales, así como su formación académica en relación a su actividad laboral actual. Es una investigación de tipo exploratoria, inductiva-deductiva, analítica-sintética, que usa como instrumentos la encuesta a docentes para obtener información específica, inventario de tareas del trabajo docente aplicado a directivos y titulados, y la entrevista dirigida a los directivos. El número de titulados y directivos encuestados, determinados por la UTPL, está conformado por ocho titulados: siete docentes. En base a los resultados más relevantes se plantea una propuesta de intervención educativa enfocada en resolver problemas entorno a la poca frecuencia y bajo nivel de formación que los titulados presentan para participar o encabezar la realización de proyectos de investigación educativa.

Palabras Clave: situación laboral docente, Licenciatura en Ciencias de la Educación, titulados de la UTPL, formación docente, tareas docentes, propuesta de intervención.

ABSTRACT

The research to be put into consideration readers entitled: "Proposal for educational intervention from case studies in the Bachelor of Science in Education at the mention of Basic Education, Technical University of Loja", which arises from the need to know the reality of graduates from determining their individual, academic and labor, as well as their education in relation to their current work activity. Research is exploratory, inductive-deductive, analytic-synthetic, which is used as the survey instrument teachers for specific information, inventory of tasks of teaching applied to managers and graduates, and to managers interview. The number of graduates and executives surveyed, determined by UTPL consists of eight graduates: seven teachers. Based on the most relevant results raises an educational intervention proposal focused on solving problems around the infrequency and poor education that graduates have to participate in or lead in conducting educational research projects.

Keywords: teacher employment status, Bachelor of Science in Education, graduates of UTPL, teacher training, teaching assignments, proposed intervention

INTRODUCCIÓN

La presente investigación, titulada “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja” se origina, justamente, amparada en la preponderancia que hoy se le da a las necesidades formativas y laborales de los titulados de los centros de educación superior, en especial, por los nuevos direccionamientos que desde las oficinas gubernamentales o privadas de planificación se están estableciendo como regla para todas las instituciones educativas, en especial, las de nivel superior. A su vez, el Ecuador se encuentra inmerso en un proceso de mejoramiento de su calidad universitaria, fijándose algunos lineamientos para la acreditación de los centros de estudio. En resumen, las carreras ofrecidas deben responder a las exigencias de la sociedad y ser diseñadas para contribuir al progreso cabal del Ecuador.

Estudios previos a este trabajo existen varios. La UTPL, en el año 2010 coordinó una investigación nacional que analizaba la situación laboral de los egresados en las diferentes facultades. La Universidad Casa Grande desarrolló el proyecto denominado Bolsa Laboral, cuyo fin fue unir las necesidades de contratación de empresas del país con estudiantes y egresados. La Universidad Laica Eloy Alfaro (2008) desarrolló un estudio entre sus titulados que concluyó en que la situación laboral de los profesionales formados en sus aulas, durante el periodo 1997-2007, era buena. La FLACSO en el año 2005, ejecutó el proyecto: “Políticas, programas y proyectos de fomento de la inserción laboral de los y las jóvenes en el Ecuador”, cuyo diagnóstico fue que la falta de experiencia laboral, la insuficiente e inadecuada educación en relación a las demandas actuales del mercado laboral y el poco acceso al crédito para financiar los microemprendimientos eran los principales problemas (FLACSO, 2005, pág. 12).

La factibilidad de la investigación estuvo solventada desde el principio, pues se obtuvo colaboración de la UTPL y la Escuela de Ciencias de la Educación. Esa última dirigió cada una de las fases desarrolladas a través del manual propuesto, así como de la información suministrada desde el entorno EVA. Así mismo, si no se hubiese contado con ciertos recursos económicos, humanos y académicos, no se habría alcanzado de manera óptima cada uno de los objetivos. La total disponibilidad por parte de los participantes de las encuestas, como de las instituciones donde desempeñan sus labores fue un factor determinante en la factibilidad de la presente investigación.

El principal objetivo de esta investigación es 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 lo cual, es necesario

desarrollar cada uno de los procesos diseñados a fin de lograr una visión clara de la problemática central, y así plantear una posibles solución.

En cuanto a los objetivos específicos, el primero de ellos consiste en caracterizar el puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UPTL, para lo que es necesario realizar el análisis de los datos derivados de las encuestas en torno a los criterios de titulados y empleadores. El segundo objetivo es indagar los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores, para lo que se requiere hacer una revisión de las perspectivas que tienen cada uno de los titulados con respecto a su capacidad para cumplir con ciertas tareas que demanda la carrera docente, esto a través de la recolección de información mediante la encuesta.

Como tercer objetivo se plantea establecer relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, para lo cual se recurre a determinar la formación que cada titulado ha recibido tanto en el bachillerato como en la educación superior y cómo consideran que esta preparación les ha servido para desempeñar cargos específicos. Otro de los objetivos es conocer la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores, lo que se cumple revisando los resultados obtenidos en el inventario de tareas del trabajo docente que se aplica tanto a titulados como directivos. Por medio de estos mismos resultados del inventario de tareas, se da cumplimiento de los dos objetivos específicos subsiguientes: conocer la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor, y conocer el nivel de formación que tienen los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor. Finalmente, se plantea como séptimo objetivo realizar una propuesta de intervención educativa, lo que se logró cumplir por medio de la identificación del mayor problema durante toda la investigación a partir de los porcentajes o puntuaciones más bajas.

De este modo, el trabajo de investigación presenta la siguiente estructura: síntesis del material bibliográfico a partir de la selección de artículos científicos; la metodología compuesta por los diferentes métodos, técnicas y recursos empleados para la aplicación de los instrumentos de investigación; el análisis y discusión de los resultados obtenidos, las conclusiones y recomendaciones a las que nos lleva la investigación, dando cumplimiento a los objetivos; y, la propuesta de intervención como respuesta a la problemática más relevante, la cual plantea el involucramiento de los docentes en actividades de formación e investigación mediante la participación docente en proyectos un proyecto piloto de historia e identidad en comunidades educativas de Cuenca y Sígsig.

CAPÍTULO I
SÍNTESIS TEÓRICA

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

Autores: Alonso, L. E., Fernández Rodríguez, C. J., & Nyssen, J. M. (2009)

El trabajo de investigación motivo de esta síntesis tiene como objetivos esenciales poner en evidencia las diferencias latentes entre los jóvenes que salen de las universidades con un título y los empleadores del mundo laboral español, y las distancias palpables que se dan entre los actores citados en los límites del mercado laboral, en el que se tejen telarañas de discernimientos por los diseños de títulos necesarios para las industrias y compañías y aquellos que son diseñados desde las universidades.

El artículo comienza contextualizando la situación del empleo en Europa, citando las constantes problemáticas de los jóvenes que salen de las universidades para conseguir trabajo en el mercado laboral europeo, fundamentando en el mundo de la globalización y el capitalismo, la sociedad del conocimiento y la información. Se dice que es muy común en el ámbito del viejo continente escuchar información sobre la implementación de medidas y procesos en los sistemas de educación superior para mejorar la interacción con los mercados de trabajo ligados a las características que se han citado referentes precisamente a la globalización, la sociedad de conocimiento, y el capitalismo.

No obstante, este aparente esfuerzo por coincidir en aspectos básicos parece tener más complicaciones que aciertos en el desarrollo de los esfuerzos, ya que tanto titulados, estudiantes, como empleadores y universidades siguen creyendo que existe una importante desconexión entre metas de unos y otros, debido al escaso diálogo, la falta de reconocimiento de las expectativas de unos y otros, y los difusos canales de comunicación entre las partes que faciliten el intercambio.

En la primera parte del texto, se comienza realizando una serie de exposiciones sobre las difíciles relaciones entre el mercado laboral y las universidades y las competencias propias que deberían encontrarse en los currículos universitarios para lograr la relación con los intereses de los mercados laborales pero que por una u otra razón no se encuentran. Se tocan temas variados como el alegato de que la universidad no puede mercantilizarse por lo que si es que se dejase entrar enteramente los intereses empresariales probablemente las universidades se encontrarían bajo el dominio de las empresas.

Por otro lado, los empleadores manifiestan que existen ciertas cuestiones que no son enseñadas adecuadamente en la universidad pero que son importantes para el mundo empresarial como las relacionadas al tema del emprendimiento, la gestión, la motivación,

entre otros. Por otro lado, los universitarios y los jóvenes titulados consideran que la universidad no los prepara adecuadamente y que los empleadores no son capaces de crear las oportunidades necesarias.

Se estudian los intercambios entre la oferta y la demanda de recursos para brindar empleo, y aquellos puntos de vista de los actores al respecto. El estudio considera estas opiniones en un marco que busca el rediseño de títulos o formaciones que estén más cercanas a los requerimientos y necesidades de unos y otros, con el objetivo de acercar el mercado laboral y la universidad. Para esto el estudio toma varias entrevistas y factores que tomaron en cuenta las empresas para ofrecer y brindar el trabajo. Este análisis dio como fruto las competencias y calificaciones que deben tener los universitarios para obtener trabajo tales como habilidades sociales, liderazgo, capacidad de trabajo en equipo, gestión del estrés, inteligencia emocional y otras, que complementan los conocimientos teóricos.

La tercera parte expone de forma sintética el puente que se estrecha entre lo teórico-analítico y la perspectiva cotidiana, tomando en cuenta cada uno de los actores del mercado laboral español, tanto en sus posiciones, expectativas, derechos, responsabilidades, entre muchas otras cosas propias de lo que se vive día a día en el mundo laboral en el que se desempeñan que son básicos para volver a enfocar la educación superior.

1.2. Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización

Autor: ANECA Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación (2009)

El autor del artículo, da una valoración sobre las opciones laborales de los recién titulados universitarios en España, sus expectativas, y sus estrategias para tener logros en el mercado laboral. Hay latente una crítica al sistema educativo por qué, según los estados de opinión, la Universidad no proporciona una respuesta efectiva a las demandas laborales: carencia de práctica, formación desfasada con la realidad, etc. También, resaltar las ponderaciones del mercado para aceptar a un individuo a un puesto de trabajo dependiendo más de factores externos, como pueden ser: un buen currículum o una entrevista exitosa, que de unos resultados académicos. Por último cierra el artículo con la opinión positiva de los universitarios sobre los masters, donde se cubren todas las carencias anteriores.

El artículo está relacionado con la evaluación que hacen las personas tituladas sobre el mercado de trabajo y su evolución en España, además de las ofertas de trabajo, tanto pública como privada, con un enfoque de género, considerando así como también sus expectativas y estrategias y las aptitudes personales que tienen directa relación con su inserción laboral. El

artículo ha tomado también como referencia los ámbitos geográficos de grandes y pequeñas ciudades urbanas y también el ámbito rural, y desarrolla una especie de comparación con otros países de la Unión Europea.

El estudio de ver con claridad la serie de obstáculos que tienen los titulados para enmarcarse en puestos de trabajo acordes a su preparación, dejando entrever la separación entre la universidad y el mundo del trabajo. Entre los resultados, los titulados señalaron que el requerimiento de experiencia les dificulta sobremanera encontrar un buen trabajo de forma rápida. Esto tiene que ver además con la edad con la que acaba de estudiar pues generalmente es ya avanzada lo que no le permite adquirir la experiencia requerida rápidamente.

Por otro lado, el estudio enfatiza el desconocimiento del mundo laboral por parte de los recién titulados y de las restringidas opciones que tienen. Las personas que formaron parte del estudio también coinciden en que la formación universitaria es poco útil para lograr insertarse en el mercado laboral español en un puesto de acuerdo a su formación y de forma rápida.

En otro ámbito, el artículo analiza la existencia de dos modos de entendimiento de la universidad por parte de las personas que adquieren su título, que de alguna forma reducen sus posibilidades de adquirir un puesto de trabajo inmediatamente. Por un lado los titulados consideran que obtener un título universitario les permite escalar posiciones socialmente y, consecuentemente, tener privilegios como el de tener un buen puesto de trabajo, algo que ha dejado de suceder en los últimos años. Asimismo, otros aspectos ligados a la parte individual de los recién titulados influye mucho en la situación laboral, puesto que muchos de ellos nunca se identificaron con sus estudios, no logran autonomía personal sino hasta luego de varios años, carencias de índole actitudinal y motivacional, entre otros aspectos.

Los titulados de este estudio consideran que se les debería otorgar una posición distinta pero sin que esto signifique esfuerzo, pues ser universitario nunca ha garantizado acceder un puesto en el mercado de trabajo con facilidad. Las mismas personas objetos del estudio ya han notado estas falencias y llegan al temor cuando se enfrentan al mundo de trabajo.

El artículo también llega al análisis de las situaciones que, de acuerdo a los titulados, funcionan para lograr un trabajo luego de pasar por las aulas universitarias. Entonces salen a la luz cuestiones como los contactos que se tienen, la actitud de los titulados. Por lo tanto, es bastante característico que se le brinde exacerbada importancia a la entrevista de trabajo, el currículum, que para estas personas es una fase crucial en la consecución del trabajo.

Tomando en cuenta todas estas opiniones, el estudio concluye que los titulados creen que los estudios universitarios intervienen en mínima parte en la consecución de trabajo, pues para ellos la universidad es teórica y generalizada y todo lo que se puede aprender en un trabajo puede aprenderse dentro del mismo trabajo. Los másteres, por otro lado, corrigen todo lo anterior y tienen juicios positivos al haberse entregado a una especialidad dentro de la práctica universitaria. Además los resultados mostraron el desconocimiento que se brinda a otras competencias profesionales como flexibilidad de funciones organización a escala internacional, gestión de innovación, entre otros.

1.3. La inserción profesional de los docentes

Autora: Ávalos, Beatrice (2009)

El artículo se basa en la discusión que realiza la autora sobre la situación de los docentes al momento de insertarse en el ámbito laboral, a partir de los datos recopilados de fuentes de información de lo que sucede con los nuevos docentes en distintas partes de América Latina y otros continentes. La autora también recoge lo que le parece significativo sobre los elementos que transforman la labor educativa y propone salidas adecuadas que pueden incorporarse de forma oportuna al contexto laboral de los docentes y que ayudaran tanto a las instituciones como a los mismos docentes. Para estos efectos, el artículo está dividido en tres partes, por un lado el contexto macro socio-político, por otro el contexto micro de las instituciones y por último un par de secciones ligadas a la identidad y las propuestas.

En el contexto Macro Político-Social se habla de cambios constantes en el ambiente burocrático y profesional en el que importan de forma exacerbada el mercado laboral, en el que se radicaliza la competencia en base a exámenes de los alumnos y categorización de las instituciones. También se toma en cuenta las constantes reformas y contra-reformas que se han realizado con frecuencia en el contexto latinoamericano que no ha permitido jamás tener un grado mínimo de continuidad en los procesos y, por ende, mantener tranquilidad en los docentes quienes constantemente deben adaptarse. Se habla, por ejemplo, de las constantes adaptaciones curriculares de Chile y otros países en los últimos años.

Asimismo, la opinión pública y los medios de comunicación constantemente se encuentran en la tarea de desvalorizar la labor del docente. A pesar de las críticas positivas que sí existen en que se encaminan a la labor del docente en cuanto al cumplimiento de la tarea de educar a los niños y niñas, se enfatiza siempre el poco aprendizaje de los estudiantes y los pobres desempeños que logran cuando acceden a situaciones de aprendizaje más complejas y que les exige tener los conocimientos apropiados.

En este mismo escenario también se destaca la oportunidad de acceso que tienen los nóveles profesores y las condiciones en las que lo hacen. Primeramente, es difícil conseguir un empleo de docente que no se encuentre fuera de la ciudad, en el ámbito rural, lugar para el que no son capacitados, y luego no existe un sistema de acompañamiento o por lo menos un grado de dificultad que les permita experimentar poco a poco la labor docente. Pero esto en el mejor de los casos, puesto que existen situaciones de sobreproducción de docentes en áreas determinadas o en algunos lugares que está más allá de lo que realmente requiere el sistema de educación.

En una segunda parte, se enfatiza los problemas que representan los docentes cuando se involucran ya en una institución escolar con sus propias políticas en la que le toca enfrentar el contraste de los elementos teórico y la casi nula práctica docente con las especificidades, dilemas y dificultades de la práctica diaria con los estudiantes, la relación con las autoridades, compañeros profesores y padres de familia, que poco a poco van configurando su identidad docente.

Precisamente esto forma parte de la tercera parte que trata la autora, en la que como parte de la nueva visión docente, los profesores deben ir construyendo poco a poco una identidad en base a sus demandas, satisfacciones o conflictos, que tienen que ver con el choque entre el joven universitario y el nuevo profesional. En base a esto, es la autora propone algunas cuestiones que podrían lograr un cambio en la inserción laboral de un docente novel. Primeramente, se deben incluir políticas de inserción como acompañamiento, y en segundo plano, se debe dejar en claro que el profesor que se inicia debe tener un trato preferencial en cuanto a asignación de responsabilidad de menor dificultad, para por último, realizar constantemente las recomendaciones adecuadas para que gradualmente vaya convirtiéndose en el profesor que se necesita en el contexto que se encuentre, además obviamente de las recomendaciones macro y micro de continuidad curricular y políticas institucionales.

1.4. Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura

Autor: Ministerio de Educación (2012)

El artículo es elaborado por el Ministerio de Educación del Ecuador y se enfoca en estándares de calidad educativa, divididos en estándares de aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional directivo y docente e infraestructura son directrices que buscan mejorar el trabajo que están desempeñando los miembros de las diversas instituciones educativas, y que sirve para para fortalecer las virtudes, tales como liderazgo y capacidad

de gestión de los distintos elementos de cada institución así como para encontrar deficiencia en su trabajo y que, consecuentemente, puedan ser mejoradas.

El texto del Ministerio de educación presenta algunas ventajas que se presentan en el momento en el que se aplican los estándares de calidad educativa y que podrían resumirse en los siguientes ámbitos:

- 1- Permite mejorar el sistema educativo en todo el país, debido a que, se centran en elevar el nivel en el aprendizaje y el desempeño docente.
- 2- Mediante los estándares educativos se impulsa una educación equitativa, en la cual, todas y todos los educandos tengan las mismas oportunidades de formación académica y personal.
- 3- La capacitación permanente y actualizada que reciben los docentes en todo el país permitirá que la práctica docente se enfoque en los intereses y las necesidades verdaderas de todos los estudiantes.
- 4- Se busca dar cabida a otros ámbitos que no se tomaban en cuenta como la infraestructura o la labor de directivos que están más allá de la relación docente-estudiante.

El artículo enfatiza que los estándares de gestión escolar, aprendizaje, desempeño profesional, e infraestructura tienen como finalidad el mejoramiento de la calidad de la educación, por ello, todos estos tienen una relación intrínseca y se encuentran vinculados de manera directa; esto significa, que los estándares que plantea el Ministerio de Educación actúan de manera conjunta y contribuyen a elevar la calidad en la educación y fomentar una educación basada en la armonía y la convivencia, solamente si es que todos los estándares llegan a ser cumplidos adecuadamente.

En este sentido, por medio de los estándares, se permitirá observar la capacidad de gestión por parte de los elementos que integran una institución educativa y el sistema en general, además el desarrollo académico y actitudinal de los estudiantes, y tener un seguimiento de los profesionales docentes en relación a su preparación. Por medio de estos estándares la educación en el Ecuador supone sufrir una transformación radical, en la cual, la calidad y la calidez de la educación estará presente en todos y cada uno de los rincones del país.

Entre los estándares de desempeño profesional directivo se plantea: “Mejorar los canales de comunicación institucionales, mediante un diálogo permanente y directo con los profesionales docentes, padres de familia y estudiantes” y “Los directivos deben hacer un

seguimiento permanente de los profesionales docentes pero no desde una perspectiva coercitiva y autoritaria sino de mejoramiento continuo para alcanzar la calidad educativa en la institución educativa”. En los estándares de desempeño profesional docente se plantean: “Promover dentro del aula un ambiente de convivencia y armonía basado en el respeto y la comunicación entre todos los actores de la educación” y “Capacitarse de manera continua, con la finalidad de tener un fortalecimiento de los conocimientos y una actualización de los contenidos de la asignatura”. Mientras que los de gestión escolar se mencionan cuestiones como “Garantizar un ambiente escolar positivo basado en la convivencia armónica y el respeto a la diversidad cultural” y “Promover el aspecto equitativo e inclusivo dentro de toda la institución educativa.”, entre otros.

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

Autora: Dennisse Vaillant (2009)

El artículo de Dennisse Vaillant busca establecer discusiones sobre las políticas de inserción laboral que tienen los gobiernos de América Latina en la situación de los docentes. La autora considera que los aprendizajes de los estudiantes está directamente relacionado con la preparación docente, no solamente desde las aulas universitarias sino ya en los primeros años del ámbito laboral.

El artículo fundamenta su análisis en la evaluación sistemática de las políticas educativas que se encuentran siendo desarrolladas por los diversos gobiernos latinoamericanos en los últimos años, recalando que casi nunca se terminan proyectos educativos en evolución, cortando continuamente y de manera súbita los procesos, dificultando la labor docente para insertarse en un solo ámbito, teniendo que mutar de forma constante. Se realiza un repaso profundo por lo que el docente “es” y “debe ser” dentro del campo educativo de acuerdo al ideal de los gobiernos de turno, buscando la identidad docente, y lo que constituye serlo dentro de la sociedad encontrando los pros y contras del servidor público y las falencias del sistema del cual también es parte constituyente.

Son notorias para este estudio las distancias enormes que existen entre la práctica docente y la formación de las aulas universitarias, inclusive desde el plano teórico, casi siempre ligado a lo europeo desde lo que se debe defender, tendiendo casi siempre la frustración y desazón de no siempre poder aplicar de forma clara y oportuna lo que se aprende dentro de las aulas. El artículo realiza un repaso por varios modelos de inserción que puede constituirse en la forma adecuada de llevar de la mano a los docentes nuevos hacia las aulas de clase sin que

existen estos traumáticos procesos que deterioran la labor de los docentes nuevos, buscando adaptar estas herramientas a nuevos contextos educativos.

Dentro de los modelos se proponen el de “nadar o hundirse” que generalmente es el que se encuentra como el más seguido en el panorama educativo de los estudiantes, ya que los docentes deben salir de las aulas de clase al campo laboral y aprender allí lo que tengan que aprender, desechando la posibilidad de que el sistema o las instituciones se encarguen de una inducción básica.

El modelo colegial es similar, pero de alguna forma subsiste la consideración de que son los docentes o compañeros los llamados a realizar la inducción sin que esto suponga necesariamente que se obtengan los mismos criterios o inclusive los criterios más adecuados para instruirse sobre el ejercicio de su labor.

En el modelo de competencia se analiza que un docente o compañero de más experiencia se constituya en una especie de mentor que acompañe al docente novel y lo prepare constantemente para enfrentar aquellas situaciones que tenga que enfrentar. Se convierte en una especie de mentor, propuesta que no existe en ninguno de los modelos de inserción de los sistemas educativos latinoamericanos.

De los modelos considerados se realizan varias críticas propias inclusive de su propia enunciación al no estar respaldados por el sistema educativo mismo y porque de ninguna manera se toman en cuenta las necesidades del docente de forma adecuada.

La autora considera que una perspectiva de desarrollo profesional es la más adecuada en la que se debe realizar la inducción en un proceso comprensivo, coherente y que sea sostenible, organizado por la institución educativa y las autoridades, en base a programas estructurados, que tengan el correspondiente *feedback*. Estos programas deberían estar más allá de consideraciones singulares o puntuales o inclusive temporales, sino deberían ser verdaderos elementos institucionalizados dentro de la labor educativa, que sea un apoyo verdadero a los nuevos profesores.

1.6. Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias

Autor: Jürgen Weller (2006)

Dentro de este artículo se presentan algunos resultados obtenidos luego de desarrollarse el proyecto *Integración de jóvenes al mercado*, realizado por la CEPAL gracias al financiamiento del gobierno alemán, entre los años de 2003 y 2005, cuya finalidad fue analizar los procesos de inserción laboral en cinco países, Ecuador, Perú, Chile, El Salvador y Paraguay. De esta

manera, se plantean diez tensiones que viven los jóvenes al momento de encajar en el mercado laboral:

La primera tensión que propone Weller está relacionada con la educación de los jóvenes actuales. En la era actual, la juventud latinoamericana se encuentra mucho mejor educada formalmente que las generaciones anteriores, quienes veían lejana la posibilidad de acceder a una institución educativa. Sin embargo, la inserción al ámbito laboral por parte de estos jóvenes es más compleja. Esto debido a que, en la mayoría de países de la región, la expansión de la actividad económica ha sido muy modesta.

Una segunda tensión se refiere a la valoración que da el joven al trabajo. Para la juventud, tener un empleo es visto como algo fundamental en su desarrollo humano. Sin embargo, la complicación llega cuando los primeros empleos no satisfacen estas expectativas. Muchos de los trabajos con los que inician los jóvenes, les dejan malos recuerdos y experiencias que afectan su posterior vida laboral. De igual forma, en la tercera tensión relacionada estrechamente con la segunda, se planea que la remuneración que perciben los jóvenes no es la esperada. Esto provoca que el joven deba dedicar mayor tiempo al trabajo que a sus estudios, provocando un problema serio con su educación. Esto se evidencia en la quinta tensión expuesta, donde se aclara que los jóvenes estudiantes que trabajan, se inclinan al empleo más que al estudio por necesidad económica.

Respecto a la cuarta tensión expuesta, se pone los ojos sobre el género femenino exclusivamente. Al respecto, el artículo señala que las mujeres tienen menor movilidad de insertarse al mercado laboral, mucho peor si su condición educativa es baja; como aquellas que no han acabado el bachillerato. Frente al género masculino, las tasas indicativas con muy diferenciales, lo que muestra un alto nivel de discriminación de género en sentido laboral.

En la sexta tensión se evidencia un problema que sufre la sociedad latinoamericana en general. Esto se refiere a la ubicación en puestos laborales de familiares o amigos, a pesar de no ser quienes lo merecen. Esto se puede ver de manera evidente en la región, donde los trabajos se dan a los amigos familiares sin importar las capacidades. Esto deja fuera a muchos jóvenes que se han preparado para el mundo laboral, pero no pueden insertarse. La situación se complica aún más ya que la educación formal siempre enseña la meritocracia, y cuando los jóvenes van en busca del trabajo, se dan cuenta que la lucha por conseguir sus metas se ve truncada y que el mérito que tuvo no es suficiente. De aquí, que los jóvenes tengan una complicación con relación a la experiencia laboral. Esto es solicitado en muchos empleos, pero el joven no ha tenido oportunidad de adquirir dicha experiencia, debido a que no se le ha brindado la oportunidad de mostrarse laboralmente.

También se plantea como una tensión, la novena, la disyuntiva que vive el joven frente a su propia cultura con la cultura de la sociedad. La juventud debe acoplarse a modelos culturales, que influyen en lo laboral, delimitados por características culturales diferentes a las que vive. Por esta razón se complica aún más su inserción al mercado laboral ya que no se identifica con facilidad.

La décima y última tensión expone la necesidad que tiene la juventud de conseguir un salario fijo con una estabilidad laboral que le permita libertad. En este sentido, el mercado laboral no ofrece las posibilidades necesarias para que el joven consiga un dinero estable cada mes. Ante esto, se abre la oportunidad del empleo independiente, que no rige un jefe y donde el joven puede encontrarse mucho más cómodo y desarrollarse correctamente para ganar así experiencia laboral a partir de sus propias caídas. Sin embargo, como indica el artículo en la octava tensión, las posibilidades de emprender un negocio independiente para jóvenes son muy complicadas. Esto, debido a que presenta un gran margen de fracaso, lo que pone en duda al joven que no dispone de posibilidades para asentar su negocio.

1.7. Demandas del Mercado Laboral a los Titulados Universitarios

Autor: Francisco Javier Valero Osuna (2012)

Este artículo científico trata sobre las demandas del mercado laboral a los titulados universitarios desde una perspectiva analítica en el proceso de inserción laboral de los estudiantes y de los egresados universitarios, además, se examinan las necesidades de formación y competencias que exigen las empresas en la actualidad, de los egresados de la universidad.

Obtener un trabajo en el mercado laboral actual resulta un poco difícil y laborioso, debido a que, los recién egresados no tienen la información suficiente para encontrar un empleo a corto plazo; por esta razón, resulta necesario que los universitarios tengan información que les ayude a insertarse sin complicaciones y demoras en el mercado laboral.

Esta información debería nacer de tres fuentes:

- **Perfil personal:** Se debe tomar en cuenta los requerimientos que exigen los empleos y las empresas en la actualidad.
- **Propio perfil personal:** El universitario debe hacer un breve análisis acerca de las capacidades y habilidades que tiene en su currículum, con la finalidad de observar minuciosamente sus características profesionales.

- **Situación actual del mercado de trabajo:** Se debe tener un conocimiento acerca de los perfiles que requiere el mercado laboral en la actualidad, así como también, las exigencias de los puestos que se desean ocupar; con ello se puede orientar a los universitarios a adecuar el perfil profesional en relación a las demandas de las empresas.

Mediante estas fuentes de información los universitarios tendrán un panorama más claro con respecto al mercado laboral y les permitirá identificar el empleo que deseen, consecuentemente, podrán fijar fácilmente los objetivos profesionales que deben adquirir para su vida profesional.

A partir de la llegada del Espacio Europeo de Educación Superior esto ha representado un esfuerzo enorme para todas las universidades, debido a que, se exige que las mismas deban brindar una educación de calidad y la excelencia tanto en la docencia como en la investigación; adicionalmente, se ha empezado el camino por la adquisición de competencias lo que implica que todos estos factores faciliten la inserción laboral de los egresados universitarios.

Debido a estos cambios el mercado laboral en los últimos años empezó a exigir un nivel de competitividad global, en el cual, se da apertura únicamente a los profesionales que tengan un perfil acorde a los requerimientos laborales competitivos; con ello se fomenta el término competitividad pero no solo en el área laboral sino que empieza a tener un peso muy fuerte para la formación universitaria.

Las competencias que se presentan tanto en el mundo laboral como en el académico se clasifican en dos tipos: competencias genéricas o transversales y competencias específicas; las primeras se refieren a que son transferibles y extrapolables a diferentes ámbitos de trabajo o de cualquier tipo de naturaleza, las segundas en cambio se relacionan con la ejecución exitosa para un puesto de trabajo de manera concreta.

El artículo científico tiene como objetivo principal dar a conocer las competencias genéricas o transversales que se efectúan tanto en fundaciones estatales como en universidades de España; además se busca presentar los requerimientos del mercado laboral actual hacia los egresados universitarios, para de esta manera, indicar de manera concreta los aspectos que deben adecuar a las necesidades de las empresas, para mejorar la empleabilidad de los egresados universitarios.

1.8. Competencias y habilidades del Alumnado egresado de la Universidad de Alicante: La visión de los emprendedores.

Autor: Carlos Mateo y M^a Carmen Albert (2010)

El acceso al mercado laboral de los estudiantes ha sido una problemática que ha tenido una preocupación muy grande en los últimos años, por ello, se han tomado medidas para evaluar y mejorar la incorporación de los jóvenes titulados; en este sentido, el Sistema de Garantía Interna de la Calidad de la ANECA (Agencia Nacional de la Evaluación de la calidad y la acreditación) ha tratado de introducir mecanismos que se enfoquen hacia acciones que permitan el mejoramiento de la calidad universitaria y la inserción laboral de los estudiantes.

Por medio de estos mecanismos se intenta conocer las expectativas y las necesidades que exige el mercado laboral para la contratación de los titulados universitarios; además, se busca identificar las competencias, habilidades y los requisitos que se requieren para una efectiva inserción laboral. Por ello, es importante tener un conocimiento más amplio acerca de las demandas actuales del mercado laboral y las características que deben tener los universitarios para facilitar el acceso al mercado de trabajo; en este sentido, el presente artículo científico brinda una perspectiva de los empleadores para saber cuáles son las cualidades y las cualificaciones personales y profesionales que quieren encontrar en los titulados universitarios que serán contratados, lo que resulta un aporte importante para tener una mejor perspectiva acerca de la problemática.

En la actualidad la sociedad exige al mercado laboral una creciente cualificación para los trabajadores, esto conlleva a que tanto la formación universitaria como la especialización tengan un interés muy importante de parte de todos los organismos educativos; por este motivo, se crea el Espacio Europeo de Educación Superior, cuya finalidad radica en mejorar la inserción laboral de los egresados universitarios.

Para la mayoría de empresas que fueron consultadas las formas de reclutamiento se las realiza de diferentes maneras, por ejemplo se utiliza frecuentemente a internet en portales que sirven para dar a conocer las ofertas de empleo, páginas webs que se especializan por cada sector o la propia página web de la empresa; otra manera de reclutar es por medio de las escuelas o los colegios profesionales en donde se reciben los currículums escritos de los aspirantes. Pero una de las vías de reclutamiento más utilizadas por las empresas son las prácticas de los estudiantes en sus propias empresas.

En este aspecto, las empresas brindar mayor atención a este tipo de programas debido a que disponen de planes de acogida en los cuales los estudiantes que realizan las prácticas se les

intenta conectar desde el principio con todas las áreas de las empresas para que empiecen a observar en qué campo puede desenvolverse mejor como profesional.

La realización de las prácticas en empresas tiene una opinión muy favorable por parte de los empleadores, puesto que, consideran que contribuye al desarrollo formativo y académico de los estudiantes que en un futuro cercano serán profesionales; según los empleadores las prácticas crean un puente entre la universidad y el mercado laboral y con ello se pueden reducir las diferencias y los vacíos que existe frecuentemente entre el empleo y la universidad, de ahí que radica la importancia de implementar las prácticas en las empresas.

Pero estas prácticas no son beneficiosas únicamente para los estudiantes que las realizan, sino que, existe también un beneficio por parte de la empresa, ya que, durante el período de prácticas tienen el tiempo suficiente para conocer a los estudiantes y determinar si el practicante puede encajar en un futuro en su empresa.

Este artículo científico nos ha permitido observar algunas cuestiones importantes con respecto al acceso del mercado laboral de los estudiantes; por una parte se evidencia que las empresas consultadas tienen diferentes formas de reclutar, entre las que más se destacan son las prácticas en las empresas, las mismas que a criterio de los empleadores ayudan al desarrollo profesional de los recién titulados.

1.9. Nuevos retos de la profesión docente

Autor: Dra. Adela Hernández Díaz (2009)

La educación con el paso del tiempo no ha perdido ni perderá interés, debido a que, es un tema de enorme relevancia, en este sentido, en la región latinoamericana en los últimos años la educación se encuentra orientada en una serie de acciones que se enfocan en elevar el nivel educativo de toda la región; para lo cual, es necesaria que la formación de los docentes contribuya a lograr un desarrollo integral de los estudiantes y del sistema educativo en general.

En la actualidad, el mundo se ha dado cuenta que la educación es una fuente enorme de riquezas y de producción de conocimientos, por este motivo, ha dado la gran responsabilidad a la Universidad para formar a las personas que serán las encargadas de educar a la sociedad en general; pero esta formación no debe enfocarse únicamente en el aspecto cognoscitivo o teórico de los universitarios, sino que, debe proyectarse hacia el desarrollo de valores y modos de comportamiento que contribuya con el desarrollo integral de los individuos.

Ser docente requiere de un verdadero proceso de formación, pero en la práctica se simplifica este proceso dejando la adquisición de competencias y habilidades de manera espontánea cuando realiza la práctica como profesional, esto quiere decir que, el profesional docente externaliza todo lo que ha aprendido en un primer momento durante su carrera universitaria, mientras que las competencias necesarias para dirigir el proceso de enseñanza y aprendizaje las adquiere de manera práctica al momento de ejercer su profesión como docente.

Por esta razón estos procesos de formación deben tener una dirección científica y que sean una condición necesaria para alcanzar los objetivos educativos que se plantean; en este aspecto, resulta necesario que los docentes tengan una formación continua de postgrado que les permita alcanzar las competencias que deben adquirir con el tiempo y tener los conocimientos actualizados para que puedan responder a los nuevos retos educativos que la sociedad impone a pasos agigantados y de manera apresurada.

La formación docente debe tener una estructura que contribuya a la adquisición de conocimientos, competencias y habilidades que desarrollen la personalidad y el mejoramiento del desempeño como profesional docente, ya que, esto conlleva a tener una responsabilidad social con los estudiantes y con la sociedad en general.

Para tener una mejor formación docente es necesario que se diseñen programas, los mismos que examinen los siguientes aspectos:

- Identificar las demandas de superación y niveles de satisfacción profesional de los docentes.
- Analizar las actividades que realizan los docentes y observar de qué manera las realiza para evidenciar el nivel de satisfacción que esto les provoca.

Al diseñar diferentes programas de formación se puede evidenciar las falencias o los errores que pueden tener los docentes y con ello preparar de una manera más organizada y eficiente a los docentes; la formación docente se debe ser continua y permanente, puesto que, frecuentemente se presentan nuevas exigencias que deben ser asumidas por los docentes en la actualidad.

Si bien la universidad tiene una responsabilidad fundamental en la formación del profesorado esto es en pregrado, de igual manera la formación en postgrado debe contribuir a satisfacer las necesidades de la educación; por ello esta formación docente debe caracterizarse por ser continua y que mantenga una actitud dinámica y creadora para lograr un desarrollo integral de los estudiantes.

El artículo científico, busca precisar las tareas básicas que estructuran la profesión docente para diseñar programas de formación que le permitan mejorar su actividad como profesor y tener una actualización permanente de conocimientos para hacer frente a las exigencias educacionales que se presentan en la actualidad.

1.10. Los docentes son importantes: atraer, formar y conservar a los docentes eficientes

Autor: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2009)

La problemática de encontrar docentes eficaces y con la capacidad de suplir a aquellos docentes que se jubilarán, es una temática de mucha importancia, más aún, cuando las funciones de los docentes están en un constante cambio y los docentes requieren nuevas habilidades para la satisfacción de las nuevas exigencias del sistema educativo actual.

En este contexto, los países orientan sus mejores esfuerzos para responder de manera adecuada a las expectativas tanto sociales como económicas, por lo que, el talento humano representado por los docentes se vuelve imprescindible para lograr un mejoramiento total de la escuela; en este sentido, dicha mejora se enfoca en generar una educación eficaz y con equidad, la misma que, sea motivada por personas que se comprometan en su trabajo de docentes y contribuya a desarrollar una formación de calidad en favor de todos los estudiantes.

Por otra parte hay que señalar que, las exigencias que parten de la sociedad hacia la escuela son muy complejas, por lo que, los requerimientos con respecto a la educación de los individuos tienen un alto grado de formación académica y personal que deben satisfacer las necesidades de la sociedad actual; por este motivo, los docentes deben tener la capacidad de formar a los estudiantes que puedan responder a los requerimientos de una sociedad y una economía que devenga en la autonomía del aprendizaje y logren tener la capacidad y la motivación de aprender continuamente.

Para lograr que la educación de los estudiantes tenga un alto nivel académico e integral se requiere principalmente de una docencia debidamente capacitada y que se encuentre permanentemente actualizada con los cambios educacionales que permitan el mejoramiento del proceso de enseñanza y aprendizaje; en este sentido una formación profesional docente eficaz debe caracterizarse por ser continua y además incluir una verdadera capacitación, práctica y retroalimentación de tal manera que brinde un apoyo de seguimiento.

La formación profesional docente se ha convertido en una prioridad dentro de la agenda política de varios países latinoamericanos, debido a que, se puede formar de manera adecuada a los docentes y con ello responder a las demandas de la educación y sociedad actual; la carrera docente entonces se encamina en los últimos tiempos en un aprendizaje continuo y de toda la vida, por lo que, en la formación profesional docente inicial recae la responsabilidad de asentar las verdaderas bases.

En relación a lo anterior, la necesidad de una formación inicial en cualquier profesión es un elemento primordial para sentar las bases para el aprendizaje y el desarrollo profesional; por tal motivo, se requieren programas de formación profesional docente que permitan crear una experiencia total de aprendizaje y también el desarrollo para los docentes por medio de la formación inicial de los docentes.

Si la tarea de enseñar representa una tarea compleja en la cual se estructura una serie de atributos y comportamientos que un docente debe ser capaz de poseer para atender a los diferentes tipos de estudiantes y ambientes de aprendizaje que existen, entonces, la formación profesional docente inicial debe ofrecer una capacitación básica y sólida que debe permitir desarrollar las habilidades y los conocimientos necesarios para ejercer la profesión docente.

La formación profesional docente debe caracterizarse por ser eficaz y debe tener la capacidad de responder a las exigencias de la educación moderna y a la sociedad; por esto, la formación profesional inicial adquiere un peso importante, puesto que, busca desarrollar conocimientos y habilidades que permitan al docente a ofrecer una educación acorde a las necesidades de la sociedad actual.

CAPITULO II
MARCO METODOLÓGICO

2.1. Diseño de investigación

Considerando que el diseño de investigación traza el plan a seguir para obtener la información necesaria que respondan a las preguntas planteadas, el presente trabajo de investigación tiene las siguientes características:

Descriptivo: se analiza y explica la incidencia de las variables en una población determinada, en este caso para caracterizar la realidad de los titulados en ciencias de la educación de la UTPL con respecto a su situación laboral actual.

Exploratorio: se exploran y examinan las características del fenómeno de investigación en un período de tiempo específico.

No experimental: la investigación se desarrolla de modo que no se manipulen o alteren las variables a estudiar, solamente se hace una observación analítica de las mismas en su ambiente natural.

Cuantitativo y cualitativo: el análisis del fenómeno investigado parte de la presentación de resultados mediante datos representados en tablas y gráficos estadísticos que permiten hacer una interpretación cualitativa desde el punto de vista del investigador y con soporte de un fundamento teórico.

2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.2.1. Métodos.

Descriptivo: método que se basa en la explicación del desarrollo de las características o variables que condicionan al fenómeno investigado (situación laboral de los titulados en Ciencias de la Educación)

Analítico-sintético: método que desestructura cada una de las partes que componen el objeto de estudio para que puedan ser analizadas de manera individual, la relación entre ellas y su influencia como parte de un todo para facilitar una visión más detallada y a la vez general de la situación laboral de los titulados.

Inductivo-deductivo: método que facilita la organización de la información recolectada, de modo que la investigación siga una secuencia lógica y ordena que vaya de lo general a lo específico, hasta alcanzar cada uno de los objetivos planteados.

Estadístico: método básico que permite la representación de los datos resultantes de las encuestas aplicadas a titulados y empleadores, mediante tablas y gráficos estadísticos que facilitan una mejor interpretación y análisis.

2.2.2. Técnicas.

Para llevar a cabo la investigación bibliográfica, se utilizaron:

Lectura: técnica que ayuda a identificar, analizar y seleccionar los estudios, teorías, artículos pertinentes al tema de investigación para crear un fundamento teórico importante que permita tener una visión clara del tema y sustentar el análisis de resultados.

Síntesis: técnica que parte del todo a sus partes, es decir, permite retomar las ideas principales del autor de un artículo para estudiarlos a detalle expresar de manera clara la intención original y puntual de dicho autor enfocándose solo en puntos específicos.

Para llevar a cabo la investigación de campo se utilizaron las siguientes técnicas:

Encuesta: técnica utilizada para obtener la información específica necesaria sobre la situación tanto de titulados como de sus empleadores, mediante la aplicación de un cuestionario.

Entrevista: técnica aplicada a los directivos o empleadores para acceder a puntos de vista más amplios y profundos en torno a las características de los titulados en su desempeño laboral.

Trabajo de campo: técnica fundamental para el desarrollo de la investigación, pues solo mediante ella es que se puede llegar hasta la población estudiada y estudiar su realidad a través de un contacto directo que facilita la adquisición de criterios fundamentados.

2.2.3. Instrumentos.

Los instrumentos de investigación establecidos por los centros universitarios de la UTPL son: la ficha inicial de contactos; una encuesta a docentes para obtener información específica sobre el titulado; un inventario de tareas del trabajo docente para aplicarlo tanto a empleadores o directivos, como a titulados y; una entrevista dirigida a los empleadores o directivos.

2.3. Preguntas de investigación

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

2.4. Contexto

La investigación tiene lugar en cinco centros educativos y un consultorio jurídico de la provincia del Azuay, tales centros educativos son:

- Escuela Fiscal Mixta “Remigio Estévez de Toral” ubicada en el centro parroquial de Jima, cantón Sígsig.
- Escuela Fiscal Mixta “Manuel Ramón Balarezo Cobos” ubicada en la parroquia Nulti, cantón Cuenca.
- Escuela “Marco Antonio Toral Vega” ubicada en la parroquia Jima, cantón Sígsig.
- Escuela “Bertha Vinuesa de Vintimilla” ubicada en la comunidad de San Antonio de Gapal de la parroquia El Valle, cantón Cuenca.
- Distrito Educativo Intercultural y Bilingüe, ubicado en el cantón Sígsig

2.5. Población y muestra

La población a investigar se basa en el este proceso investigativo que la Universidad Técnica Particular de Loja lo realizará a 1.849 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 sus empleadores o directivos de establecimientos educativos. Se considera como titulado a las personas que finalizaron satisfactoriamente los ciclos de estudio y su trabajo de fin de titulación, se incorporaron y recibieron el título de Licenciado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica. Se considera como empleador a la parte que provee

un puesto de trabajo a una persona para que preste su servicio personal bajo una relación de dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario.

La muestra, en este caso, está conformada por un total de ocho titulados: siete docentes que se encuentran actualmente trabajando en centros educativos de la provincia del Azuay, y un titulado que trabaja en un consultorio jurídico. Por su parte, el número de empleadores de la muestra está conformado por siete directivos de los establecimientos educativos, ya que el empleador del consultorio jurídico se mostró desinteresado en participar de esta investigación. Cabe mencionar que los nombres de los titulados a quienes se deben aplicar los instrumentos de investigación, fueron designados por la UTPL a través del entorno virtual EVA.

2.6. Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos

2.6.1. Humanos.

8 titulados y 7 directivos de los centros educativos de la provincia del Azuay, tutor de tesis, tesista.

2.6.2. Institucionales.

Escuela Fiscal Mixta “Remigio Estévez de Toral”, escuela Fiscal Mixta “Manuel Ramón Balarezo Cobos”, escuela “Marco Antonio Toral Vega”, escuela “Bertha Vinueza de Vintimilla”, Distrito Educativo Intercultural y Bilingüe, Universidad Técnica Particular de Loja.

2.6.3. Materiales.

- Cámara fotográfica digital
- Copias
- Impresiones
- Papel Bond
- Computador
- Entorno Virtual de Aprendizaje (EVA)

2.6.4. Económicos.

Los costos de la investigadora, comprendidos en una cámara fotográfica digital, fotocopias, impresiones, una resma de papel bond, material diverso, ascendieron a un total de doscientos diecinueve dólares (\$219,00).

2.7. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos

Asignación de la muestra: Los nombres de los titulados a los que se debió realizar la aplicación de los instrumentos de investigación y el número de encuestas tanto para titulados como para sus empleadores fueron entregados a través del Entorno Virtual de Aprendizaje (EVA).

Acercamiento al lugar de investigación: Se procedió a contactar a los titulados por vía telefónica, correo electrónico y personalmente para concretar una cita tanto con el titulado como el empleador, estableciendo una agenda con fechas, horas y lugares específicos. Para lo cual se realizó una presentación breve solicitando que permitan realizar la encuesta, explicando el objetivo de realizar la investigación en el centro educativo o lugar de trabajo.

Aplicación de instrumentos: Llegadas las fechas programadas, se asistió a cada uno de los lugares indicados para proceder a aplicar los instrumentos de investigación, para lo cual se revisaron previamente para analizarlos y estudiarlos, a fin de tener un conocimiento amplio de cada uno de los elementos de los que se componen los cuestionarios y despejar cualquier duda que se pueda presentar por parte de los titulados o empleadores en el momento de la aplicación.

Ingreso y tabulación de datos: Al finalizar la recolección de los datos, se procedió a ingresar los resultados de los instrumentos de investigación en una matriz proporcionada por la UTPL, para facilitar la tabulación y la presentación de tales resultados en tablas y gráficos estadísticos.

Elaboración de tablas estadísticas: De la misma manera, las tablas de Excel enviados a través del EVA permitieron la elaboración de las tablas y gráficos estadísticos automáticamente cuando se ingresaron los datos.

Análisis y discusión de resultados: Una vez obtenidos los resultados en tablas y gráficos, se pudo continuar con el análisis y discusión de los datos más relevantes, con base en la fundamentación teórica y el criterio personal del investigador.

CAPÍTULO III
INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

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

3.1.1. Características individuales de los titulados de Ciencias de la Educación de modalidad abierta.

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

Tabla 1. Ubicación geográfica

Establecimiento	Frecuencia
Remigio Estévez de Toral	2
Manuel Ramón Balarezo Cobos	1
Distrito Educativo e Intercultural Bilingüe Sígsig	1
Marco Antonio Toral Vega	1
Bertha Vinueza	2
Consultorio Jurídico	1
TOTAL	8

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Carmen Auquilla

La tabla anterior se refiere a la institución educativa o a la empresa en la cual trabajan los titulados encuestados, los resultados obtenidos son los siguientes:

Dos de ellos laboran en la Institución “Remigio Estévez de Toral”, uno en “Manuel Ramón Balarezo Cobos”, de la misma manera una persona trabaja en “Distrito educativo e intercultural bilingüe Sígsig”, otro de los encuestados en “Marco Antonio Toral Vera”, así también dos sujetos desempeñan su labor docente en el establecimiento educativo “Bertha Vinueza de V”; sin embargo, un individuo de la muestra está empleado en un consultorio jurídico.

Las cifras reflejan que siete de los encuestados trabajan en instituciones educativas, es decir, desarrollan funciones acordes a su preparación universitaria; mientras, que tan solo uno de ellos tiene una ocupación diferente a la de sus estudios de tercer nivel.

3.1.1.2. Edad.

Tabla 2. Edad

Edad		
Intervalo de edades	frecuencia	%
menores a 20	0	0
21 a 30	4	50
31 a 40	3	38
41 a 50	1	13
51 o mas	0	0
Total	8	100

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Carmen Auquilla

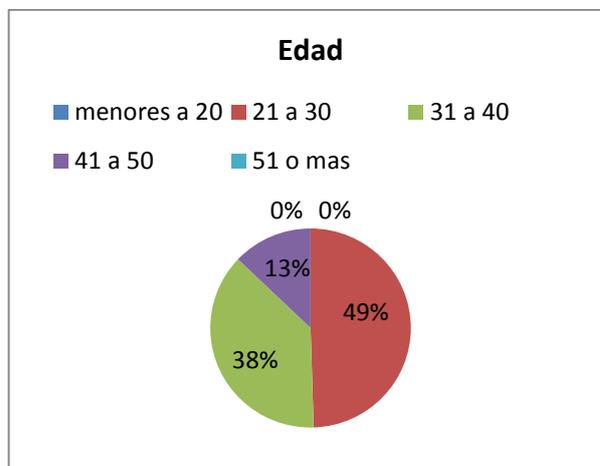


Gráfico 1. Edad

Los datos expuestos en la tabla número dos se relacionan con la edad de los encuestados y revelan los siguientes resultados:

El 50% de sujetos está en el intervalo de 21 a 30 años, el 38% se sitúa entre el de 31 a 40 años, finalmente el 13% tiene entre 41 y 50 años. Los datos demuestran que la muestra de titulados se ubica entre 21 y 50 años.

3.1.1.3. Sexo.

Tabla 3. Sexo

P4. Sexo		
Opción	Frecuencia	%
Masculino	1	12,5
Femenino	7	87,5
No contesta	0	0
TOTAL	8	100

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Carmen Auquilla

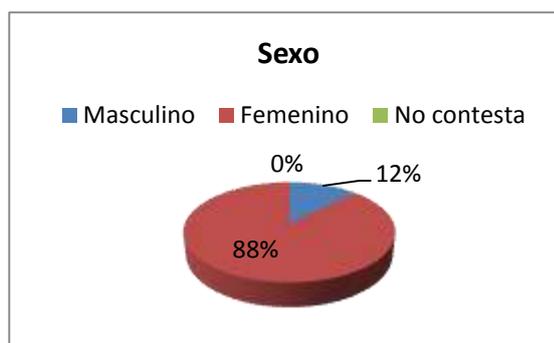


Gráfico 2. Sexo

Al hablar del género de los encuestados, los resultados obtenidos sostienen que:

El 87,5% de los titulados de la muestra son del género femenino, mientras que el 12,5%, es decir, tan solo uno de ellos pertenece al género masculino. Los porcentajes corroboran que

en las últimas décadas la tasa de inserción laboral femenina se ha incrementado en relación a la masculina, ya que cada vez son más las mujeres que ocupan el rol de jefe de familia, es decir, el de proveedoras del hogar.

3.1.2. Características académicas de los titulados.

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

Tabla 4. Sost. Establecimiento

P5.1 Sost. Establecimiento		
Opción	Frecuencia	%
Fiscal	8	100
Fiscomisional	0	0
Particular	0	0
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Carmen Auquilla

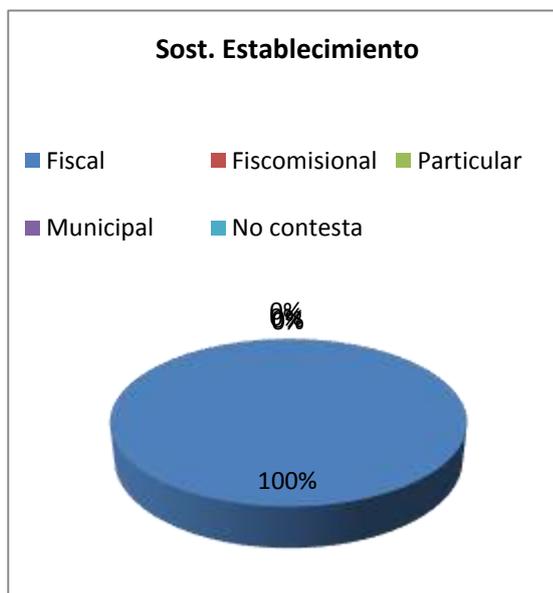


Gráfico 3. Sost. Establecimiento

Con respecto a las características académicas de los titulados, la presente tabla hace mención al sostenimiento del colegio donde se realizaron los estudios de bachillerato, la lectura arroja los siguientes datos:

El 100% de los encuestados realizó sus estudios en una institución educativa fiscal. Hecho que pone de manifiesto la calidad de formación dentro de las unidades educativas del gobierno, por consiguiente los sujetos no presentaron mayores inconvenientes al momento de cursar su carrera universitaria y pudieron finalizarla con éxito.

3.1.2.2. Tipo de educación.

Tabla 5. Tipo de educación

P5.2 Tipo de Educación		
Opción	Frecuencia	%
Regular	8	100
A distancia	0	0
Propios Derechos	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Carmen Auquilla

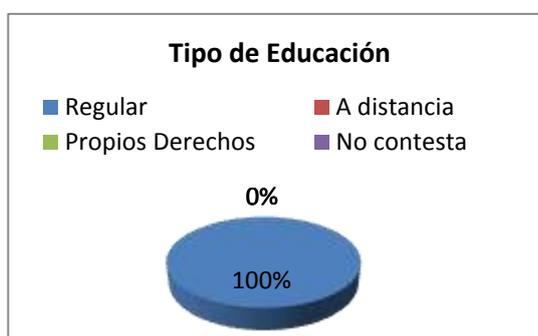


Gráfico 4. Tipo de educación

Laborda señala que en años atrás los cuatro primeros cursos del bachillerato conformaban el bachillerato elemental; mientras, que los dos restantes pasaban a formar parte del bachillerato superior, el paso de una etapa a la otra implicaba rendir un examen de reválida, ello aseguraba el ingreso al siguiente nivel.

La tabla 5 hace referencia al tipo de educación dentro del colegio donde los encuestados realizaron su bachillerato, los porcentajes obtenidos demuestra que el 100% tuvo una educación regular. En conclusión, los padres de familia creían más conveniente que sus hijos desarrollen la mayor parte de cursos en una sola institución de asistencia regular, para así evitar la pérdida de continuidad en los estudios previos al examen de reválida, que debían rendir sus hijos.

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

Tabla 6. Nivel de estudios

P6. Nivel de estudios		
Opción	Frecuencia	%
Pregrado	0	0
Postgrado	2	25
ninguno	6	75
TOTAL	8	100

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Carmen Auquilla

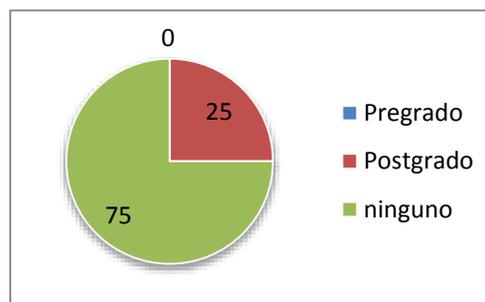


Gráfico 5. Nivel de estudios

Weinstein asevera que el título representa la llave de entrada al mundo laboral por lo que termina por operar como un criterio de selección al momento de formar equipos de trabajo o de ingresar al circuito profesional, pues se entiende como garantía de un buen desempeño.

Esta tabla hace un recuento del número de títulos universitarios obtenidos por los sujetos encuestados (no incluye el título de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica), la lectura de los resultados evidencia que dos de ellos presentan estudios de postgrado, mientras que seis no cuentan con ninguno. Por consiguiente, la preparación continua del titulado facilita su inserción laboral, ya que las exigencias del mercado laboral actual requieren a más de aptitudes para generar competitividad dentro de la institución contratante, títulos universitarios que aseguren los conocimientos y bases científicas con las que cuentan los empleados.

3.1.3. Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.

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

En cuanto al ejercicio de la profesión docente, se ha demostrado que siete de los ocho titulados desempeñan esta profesión, sin embargo uno de ellos no la ha podido ejercer, por lo que trabaja en la profesión de abogado en un consultorio jurídico, quien además es Vocal de la Junta Parroquial de Nulti. Los titulados que tienen un trabajo de docentes, han venido realizando esta tarea por un promedio de 10 años (el tiempo mínimo es de 2 años en la profesión y el máximo de 29 años en la profesión, de este último grupo ninguno cuenta con alguna otra fuente de ingresos más que su trabajo en el área educativa.

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

Tabla 7. Establecimientos en que trabaja

P12 Establecimientos en que trabaja		
Opción	Frecuencia	%
Uno	7	87,5
Dos	0	0
Tres	0	0
Cuatro o más	0	0
No contesta	1	12,5
Total	8	100

Fuente: Encuestas a titulados
Elaborado por: Carmen Auquilla



Gráfico 6. Establecimientos en que trabaja

La actuación competencial de la ANECA afirma que previa la contratación laboral del profesorado dentro de las universidades nacionales, es necesario la positiva de su actividad.

La tabla 7 hace referencia al número de establecimientos, en los cuales trabaja el titulado, sus resultados son:

Siete de los encuestados trabajan en un solo establecimiento educativo, es decir, el 87%; sin embargo, uno de ellos no contestó debido a que trabaja en un consultorio jurídico. En conclusión, si los titulados han demostrado la competitividad necesaria en los establecimientos en los cuales han trabajado, pueden acceder a un empleo dentro de cualquier universidad a nivel nacional.

3.1.3.3. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.

Tabla 8. Cargo actual

P13 Cargo actual que ocupa		
Opción	Frecuencia	%
Directivo	0	0
Administrativo	0	0
Docente	6	75
Operativo	0	0
Otro	2	25
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Carmen Auquilla

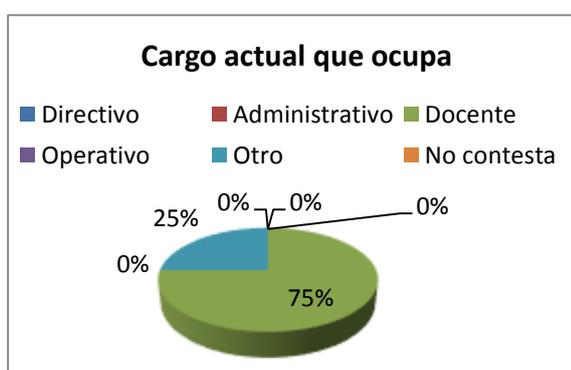


Gráfico 7. Cargo actual

En referencia al cargo actual que ocupa cada uno de los sujetos dentro de la institución en la que trabaja, se observan los siguientes resultados:

El 75% desempeña la labor docente y el 25% restante trabaja en otro cargo. Este hecho puede explicarse con el tiempo, ya que un docente requiere de preparación diaria (leer libros de enseñanza y utilizar la tecnología apropiada) para brindar a los estudiantes un proceso de enseñanza-aprendizaje de calidad. Con ello, se concluye que la labor de docente necesita de mucho tiempo y formación, razón por la cual al titulado le resulta más difícil desempeñar un cargo administrativo y uno docente al mismo tiempo, es más, como consecuencia la calidad de la enseñanza podría verse trastornada por la falta de tiempo en la planificación de las clases.

3.1.3.4. Características del trabajo actual.

Tabla 9. Situación laboral

P7. Situación laboral		
Opción	Frecuencia	%
Puesto R.Estudios	7	87,5
Puesto no R. Estudios	1	12,5
Realizando Otros Est.	0	0
Buscando 1er Empleo	0	0
No trabaja en la Actu.	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Carmen Auquilla

Según Costa, currículum vitae significa curso de vida, por lo que al leerse, el empleador podrá percibir la preparación (estudios y trabajos previos) del postulante y su idoneidad para el cargo ofertado.

Al hablar de las características del titulado en Ciencias de la Educación y su actividad de trabajo actual, la interpretación de la tabla revela lo siguiente:

El 87,5 % de la muestra de titulados se encuentra trabajando en una situación regular de estudios; mientras que el 12,5 % indicó desempeñar su labor dentro de un contexto no regular.

Por lo tanto, una formación continua y la experiencia laboral son factores determinantes en cuanto al desarrollo de los individuos dentro del mercado de trabajo, ya que una mejor capacitación representa mejores oportunidades de empleo e ingresos económicos más altos.

Tabla 10. Tipo de contrato laboral

P15.1 Tipo de contrato laboral		
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: Encuestas a titulados

Elaborado por: Carmen Auquilla

Las características del trabajo actual de los titulados y los resultados están representados en la tabla 10 y son los siguientes:

El 100% de la muestra cuenta con un contrato laboral, que en este caso obedece al tipo de partida fiscal. Dicho porcentaje es entendible debido a que el porcentaje más alto de la muestra trabaja en instituciones gubernamentales.

Tabla 11. Sost. Establecimiento

P15.2 Sost. Establecimiento		
Opción	Frecuencia	%
Fiscal	7	87,5
Fiscomisional	0	0
Particular	0	0
Municipal	0	0
No contesta	1	12,5
Total	8	100

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Carmen Auquilla

Según el Ministerio de Educación, el gobierno ecuatoriano es el encargado de organizar el trabajo cooperativo con el fin de que se genere un ambiente en el cual los estudiantes puedan discutir y cuestionar las concepciones preestablecidas a través de nueva información, distribuida en pequeños bloques estructurados y regulados acorde a las necesidades de los estudiantes.

La tabla 11 aborda como tópico principal el tipo de institución en la cual trabajan los titulados encuestados, los resultados que se evidencian son:

El 87,5% de la muestra trabaja en instituciones fiscales y tan solo uno de ellos no contesta debido a que desempeña su labor en un consultorio jurídico.

En consecuencia, el gobierno, requiere de manera constante a nuevos titulados que fomenten el debate y propongan estrategias innovadoras para contribuir con el proceso educativo dentro del país.

3.2. Valoración docente de la profesión

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

Tabla 12. Rector

P18.1. Rector		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	1	12,5
2	5	62,5
3	1	12,5
4	0	0
5	1	12,5
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	8	100

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Carmen Auquilla

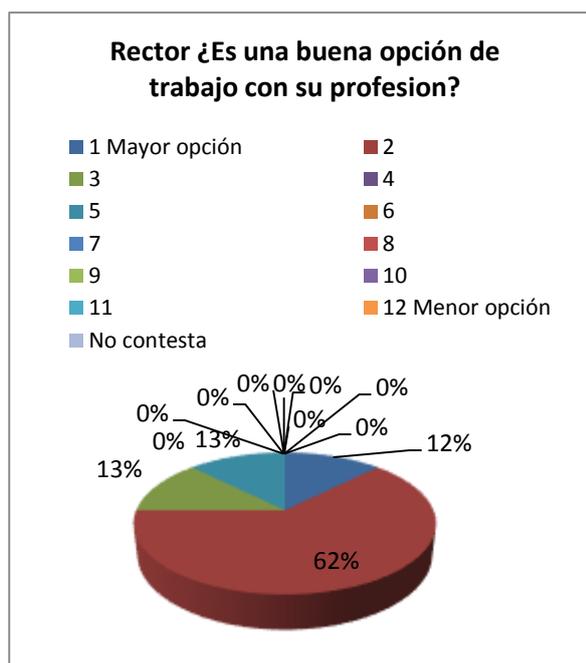


Gráfico 8. Rector

La valoración que el docente titulado le da a su profesión, con respecto a las opciones de trabajo que se le presentan de acuerdo, está representada en la tabla 12, a continuación los resultados:

El 62,5% de los titulados cree que el puesto de rector es una opción favorable de empleo, obteniendo un nivel dos; el 12,5% valora este cargo en el nivel uno, porcentaje por debajo de la media, próxima a la puntuación más alta; de igual manera, el siguiente resultado de 12,5%

valora este empleo en un nivel tres; mientras que el 12,5% restante sitúa esta opción en el nivel cinco, valor que aún se acerca a la opción mayor.

Las cifras manifiestan que el cargo de director tiene buena acogida entre los titulados, puesto que todos los porcentajes se encuentran por encima de la media, cercanos a la valoración más alta de la gráfica.

Tabla 13. Gerente de ONG

P18.2 Gerente de ONG		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	1	12,5
10	0	0
11	4	50
12 Menor opción	3	37,5
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Carmen Auquilla

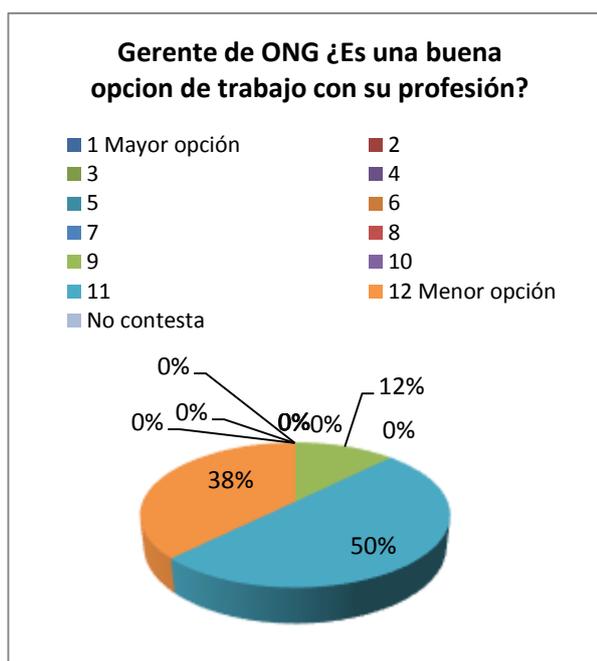


Gráfico 9. Gerente de ONG

En relación a la pregunta: Gerente de ONG ¿Es una buena opción de trabajo en su profesión?, los resultados obtenidos son los siguientes:

El 50% representa el porcentaje más alto y obedece a los titulados que piensan que esta opción de trabajo no es una de las más adecuadas, debido a que se sitúa en el nivel 11, muy cercano al valor más bajo de la tabla, le sigue el 37%, ubicado en el nivel 12, valor más bajo de la tabla. Finalmente el porcentaje más bajo es el 12,5% ubicado en un nivel nueve, valor que se encuentra por debajo de la media próxima a la menor opción.

En consecuencia, los titulados encuestados piensan que el cargo de Gerente en una ONG, no es una buena opción en relación a sus estudios académicos, debido a que este empleo no los hace sentir plenamente identificados, puesto que no pone de manifiesto la educación que recibieron a lo largo de su carrera universitaria.

Tabla 14. Consultor educativo

P18.3 Consultor educativo		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	2	25
4	0	0
5	2	25
6	1	12,5
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	2	25
11	1	12,5
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Carmen Auquilla

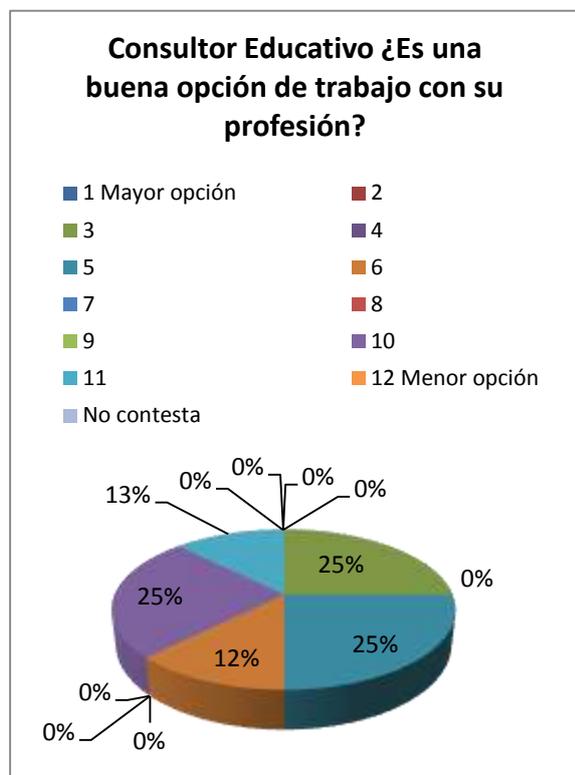


Gráfico 10. Consultor educativo

La tabla número 14 evidencia la valoración que los titulados encuestados le dan al cargo de consultor educativo con respecto a la educación recibida, la interpretación arroja los siguientes datos:

Los porcentajes oscilan entre 12,5% y 25%. En primer lugar, los porcentaje que se encuentran por encima de la media cercana a la apreciación más alta son: 25% con una valoración de tres y de la misma manera 25% con una valoración de cinco. En segundo lugar, los porcentajes cercanos al valor más bajos son: 12,5%, presentando una puntuación de seis, 25% con una calificación de diez; por último, 12,5% con una valoración de once.

Como resultado, se puede deducir que un 50% de la muestra cree que el trabajo de consultor educativo es una buena opción con respecto a sus estudios realizados; mientras que el 50% restante cree lo contrario.

Tabla 15. Cargo burocrático

P18.4 Cargo burocrático		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	1	12,5
9	0	0
10	1	12,5
11	2	25
12 Menor opción	4	50
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Carmen Auquilla

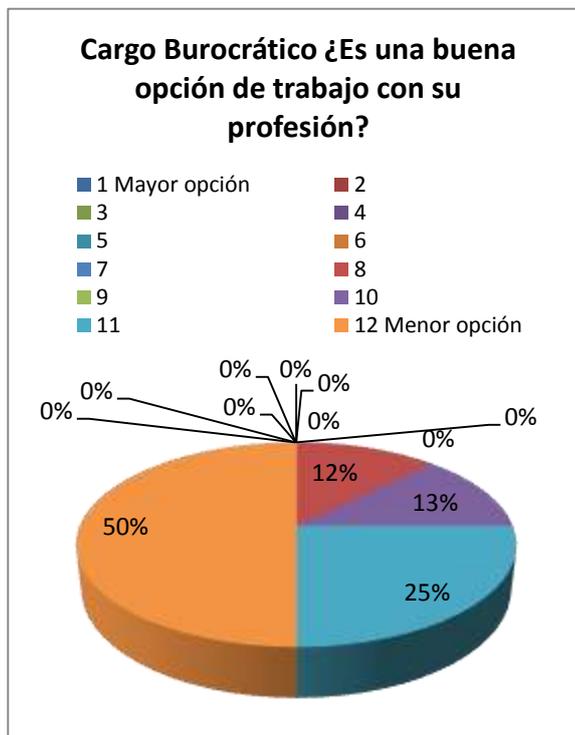


Gráfico 11. Cargo burocrático

La lectura de la tabla 15 nos habla sobre el cuestionamiento: Cargo burocrático ¿es una buena opción de trabajo con su profesión? Los resultados obtenidos describen que:

El porcentaje más alto es el 50% y se encuentra ubicado en el nivel 12, que en dentro de la escala de la tabla es la menor valoración, los sujetos restantes expresan valores de ocho, diez y once, próximos a la media de menor valoración con porcentajes de 12,5%, 12,5% y 25% respectivamente.

Podemos concluir que, aunque con diferentes valoraciones, la totalidad de la muestra no considera la labor burocrática como una actividad que concuerde con su profesión, ya que para acceder al mismo es necesario tener una adecuada preparación en cuanto a la administración pública.

Tabla 16. Investigador educativo

P18.5 Investigador educativo		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	3	37,5
5	0	0
6	0	0
7	2	25
8	0	0
9	1	12,5
10	1	12,5
11	1	12,5
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Carmen Auquilla

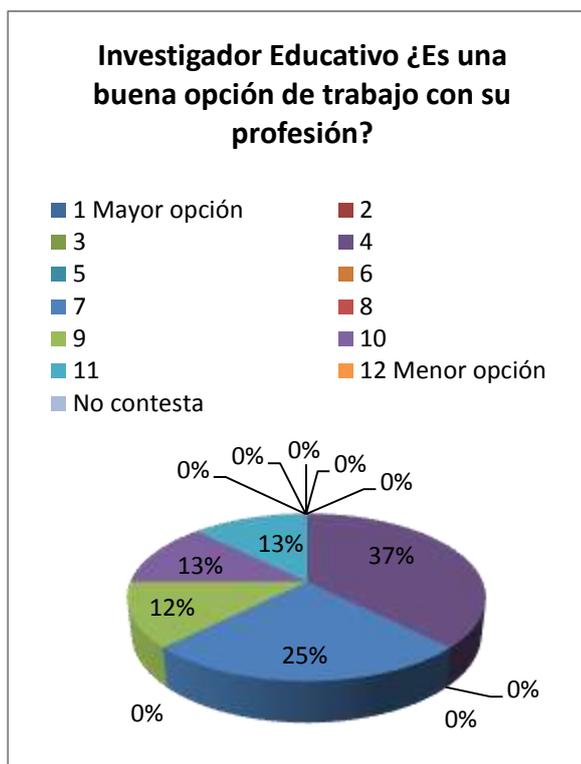


Gráfico 12. Investigador educativo

La tabla número 16 hace referencia a la siguiente interrogante: Investigador educativo ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Podemos observar que el porcentaje más alto es 37,5%, estos encuestados creen que este cargo es una buena opción, por lo que obtiene una valoración de cuatro, los demás porcentajes son 25%, 12,5%, 12,5% y 12,5% ubicados en los niveles de valoración dos, nueve, diez y once respectivamente, todos ellos se encuentran cercanos a la media de valía más baja.

Según estos datos, los titulados reconocen que dicho cargo, no representa una buena opción de trabajo acorde con la formación académica recibida.

Tabla 17. Docente de Edu. Básica

P18.6 Docente de Edu. Básica		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	7	87,5
2	1	12,5
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	8	100

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Carmen Auquilla

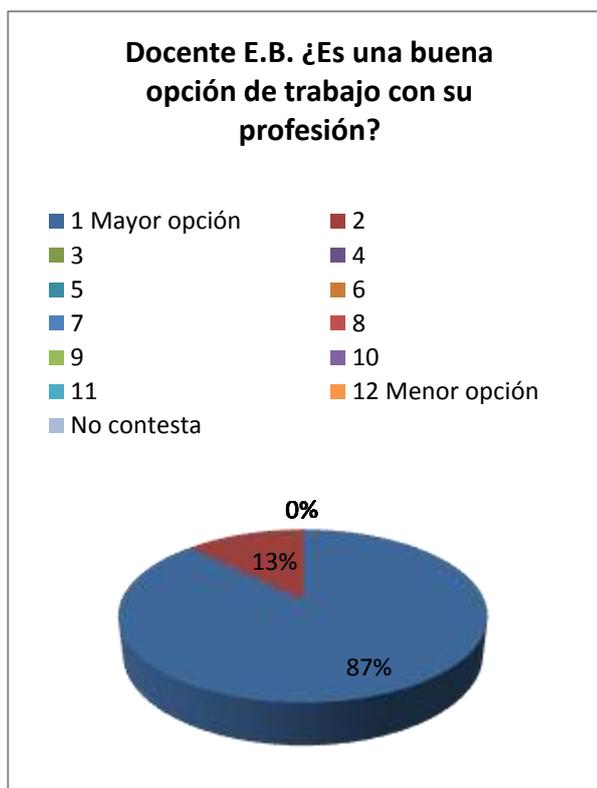


Gráfico 13. Docente de Edu. Básica

Sobre el desempeño de la labor docente en el nivel de E.B. como una buena opción de trabajo para los titulados, los datos de la tabla 17 presentan los siguientes resultados:

El porcentaje más alto es 87,5% y presenta la valoración más alta de la tabla, es decir, es el más ocionado de acuerdo a los sujetos de la muestra, mientras que el 12,5% se ubica en un nivel 2, que también es una cifra aproximada al valor más alto de la escala.

Los porcentajes presentes en la tabla, nos permiten concluir que de acuerdo a la capacitación recibida los titulados poseen las aptitudes necesarias para desempeñar el cargo de docente de E.B. dentro de sus instituciones de trabajo, ya que todos ellos se han graduado con mención en ésta área de la docencia.

Tabla 18. Docente de bachillerato

P18.7 Docente de bachillerato		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	2	25
3	2	25
4	1	12,5
5	3	37,5
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	8	100

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Carmen Auquilla

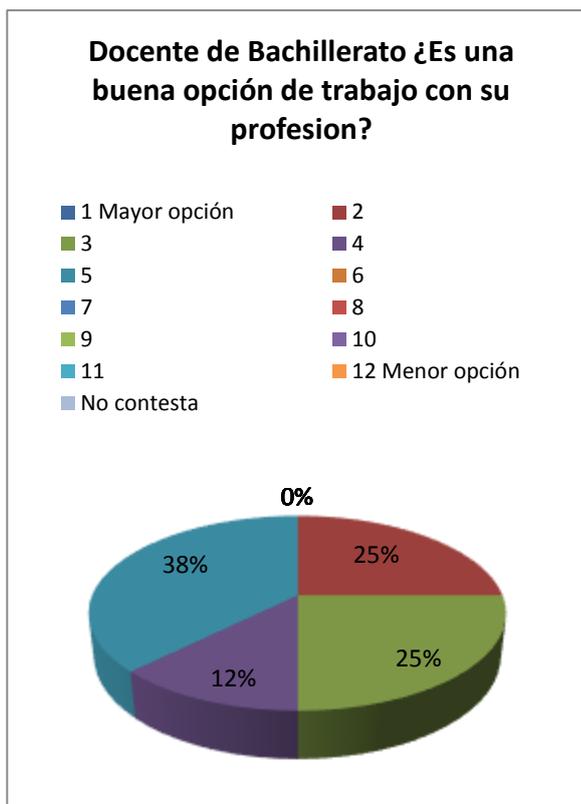


Gráfico 14. Docente de bachillerato

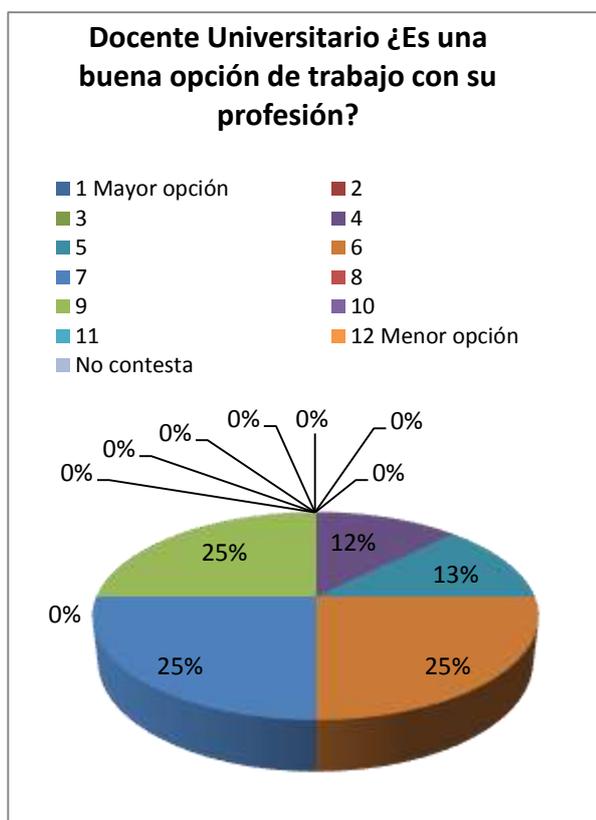
En cuanto al trabajo de docente de Bachillerato como opción, la interpretación de la tabla 18 describe:

El 37,5% de los encuestados consideran esta opción dentro del nivel cinco, valor aún por encima de la media aproximada a la valoración más alta, mientras que los porcentajes de 25%, 25% y 12,5% están distribuidos en los niveles dos, tres y cuatro respectivamente, valoraciones cercanas a la estimación más alta.

Estos resultados deben ser considerados a partir de que los titulados encuestados dentro del estudio han obtenido su título docente con especialidad en educación básica, por lo que creen que su perfil profesional no encaja con esta actividad laboral.

Tabla 19. Docente universitario

P18.8 Docente universitario		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	1	12,5
5	1	12,5
6	2	25
7	2	25
8	0	0
9	2	25
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100



Fuente: Encuestas a titulados

Gráfico 15. Docente universitario

Elaborado por: Carmen Auquilla

La tabla 19 habla de los resultados que responden a la incógnita: Docente universitario ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Los niveles cuatro y cinco de la valoración de esta profesión están ocupados por porcentajes iguales, cada uno de ellos cuenta con el 12,5 % de la muestra, dichos valores se encuentran cercanos a la opción más alta; mientras que el 75% restante se distribuye entre los niveles seis, siete y nueve con porcentajes de 25% cada uno, demostrando así que no es un trabajo de los más opcionados ya que está sobre la media, próxima a la menor opción.

Para los sujetos encuestados docente universitario no es una buena opción de acuerdo a su preparación académica, cabe mencionar que la legislación educativa ha cambiado durante los últimos años y ahora es necesario un título de cuarto nivel para acceder a un cargo dentro de la universidad.

Tabla 20. Terapia psicopedagógica

P18.9 Terapia psicopedagógica		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	1	12,5
5	0	0
6	2	25
7	1	12,5
8	1	12,5
9	0	0
10	3	37,5
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Carmen Auquilla

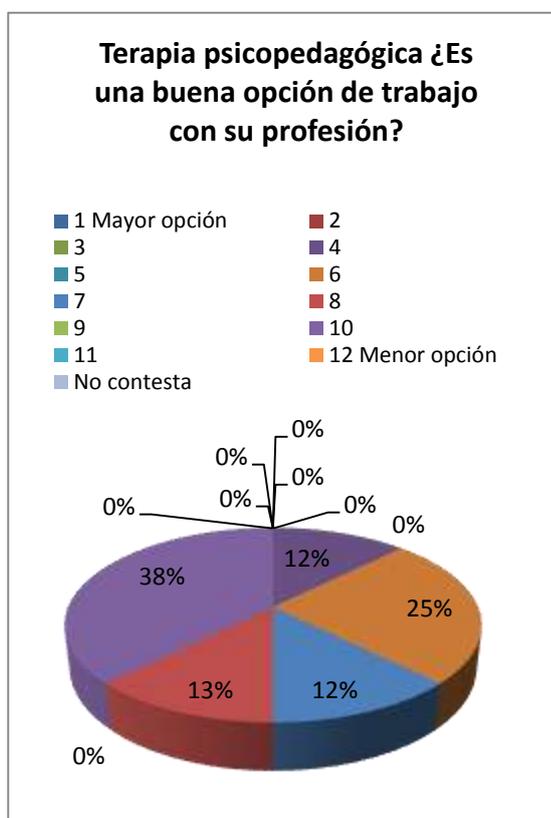


Gráfico 16. Terapia psicopedagógica

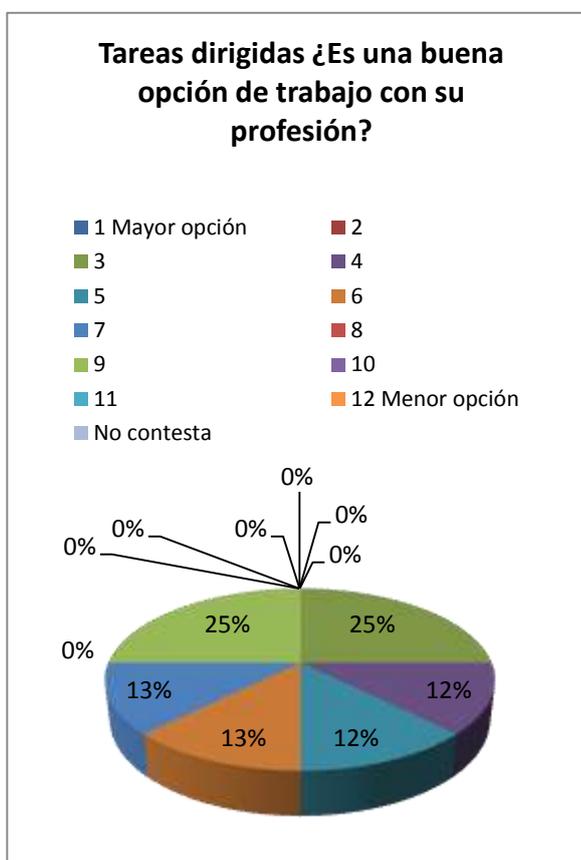
Sobre el cuestionamiento a cerca de la terapia psicopedagógica como una buena opción de trabajo con respecto a la profesión de los encuestados y su formación académica, los resultados obtenidos son los siguientes:

Un 37,5% de titulados, considerado el porcentaje más alto de la tabla sostiene que este trabajo representa está valorada en un nivel de diez, valor considerado sobre la media, próximo a la menor opción, por su parte, un porcentaje de 12,5% ubica a esta actividad en un nivel ocho, considerado cercano a la menor opción. Así también, el porcentaje de 12,5% le otorga una opción de siete, valor aproximado a la menor opción, el siguiente porcentaje es 25% y también se sitúa en un nivel próximo a la menor opción, seis. Por último, el 12,5% ubica dicho empleo bajo la media en la opción cuatro, valor cercano a la mayor opción.

En consecuencia, la actividad de terapeuta pedagógico no representa una buena opción de trabajo para los docentes encuestados.

Tabla 21. Tareas dirigidas

P18.10 Tareas dirigidas		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	2	25
4	1	12,5
5	1	12,5
6	1	12,5
7	1	12,5
8	0	0
9	2	25
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100



Fuente: Encuestas a titulados

Gráfico 17. Tareas dirigidas

Elaborado por: Carmen Auquilla

La tabla 21 nos habla del empleo de tareas dirigidas y de si es una buena opción para la profesión en la que se titularon los encuestados, la lectura de datos expone lo siguiente:

Los porcentajes situados en la media cercana a la valoración mayor son 25%, 12,5% y 12,5% que le dan a esta actividad valoraciones de tres, cuatro y cinco respectivamente; mientras que, los valores situados en la media, próximos a la menor opción son seis, siete y nueve con porcentajes de 12,5%, 12,5% y 25% respectivamente.

Las opiniones de los encuestados están divididas en partes iguales con respecto a las tareas dirigidas como buena o mala opción laboral para su profesión.

Tabla 22. Supervisor zonal

P18.11 Supervisor zonal		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	1	12,5
5	0	0
6	0	0
7	2	25
8	4	50
9	1	12,5
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Carmen Auquilla

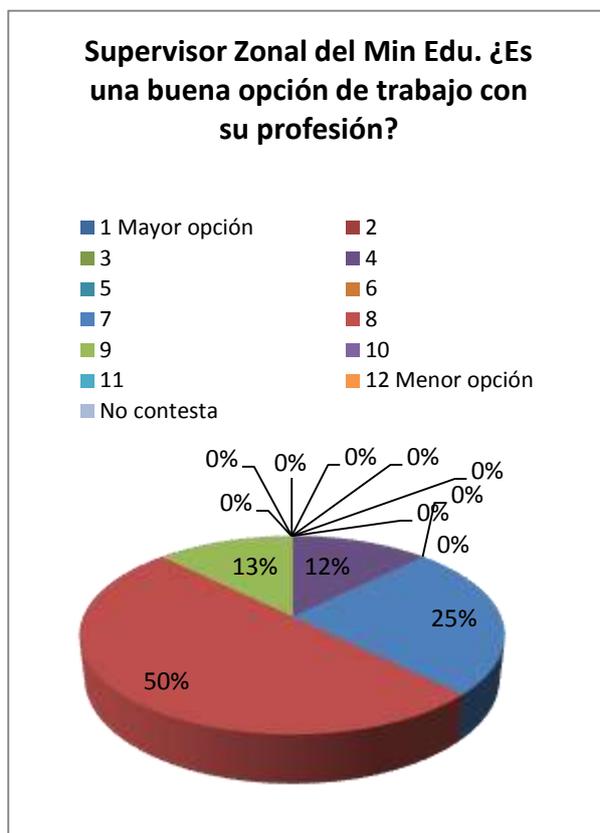


Gráfico 18. Supervisor zonal

El cargo de supervisor zonal como buena opción para los titulados, es el tema tratado en la tabla 22 y revela los siguientes resultados:

Tan solo el 12,5% se encuentra bajo la media cercana a la mayor opción con una valoración de cuatro, las cifras que sitúan a esta opción como cercana al punto más bajo en la escala son siete, ocho y nueve, cada uno con porcentajes de 25%, 50% y 12,5% respectivamente. Hecho que indica que esta profesión no es de las más ocionadas para los titulados con mención docente en E.B.

Tabla 23. Docente de inst. pedag.

P18.12 Docente de un inst. pedag.		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	1	12,5
4	0	0
5	0	0
6	2	25
7	0	0
8	2	25
9	1	12,5
10	1	12,5
11	0	0
12 Menor opción	1	12,5
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Carmen Auquilla

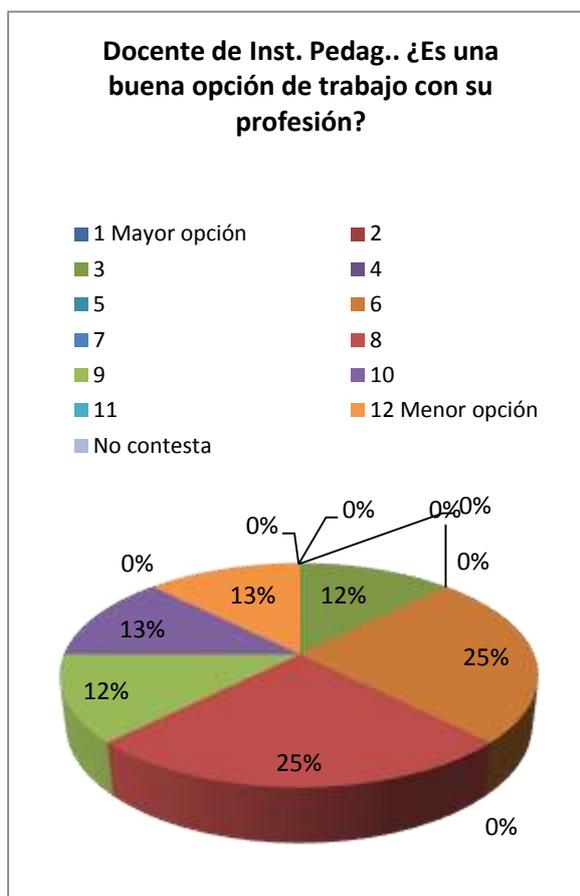


Gráfico 19. Docente de inst. pedag

La tabla número 23 se refiere a la opción docente de institución pedagógica en relación a la preparación académica de los titulados, los resultados obtenidos son los siguientes:

El único porcentaje bajo la media próximo a la menor opción es 12,5% por lo que la profesión logra una valoración de tres, los porcentajes sobre la media próximos a la mayor opción son 25%, 25%, 12,5%, 12,5% y 12,5% con valores de seis, ocho, nueve, diez y doce respectivamente, las cifras demuestran que la mayoría de encuestados no cree que esta sea una de las mejores opciones laborales. Al respecto, el Ministerio de Educación sostiene que los estándares de desempeño docente son descripciones de lo que debe hacer un profesor competente; es decir, de las prácticas pedagógicas que tienen más correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes. Por lo que concluimos que todos los docentes deberían estar capacitados para desarrollar este cargo, ya que las prácticas pedagógicas son un requerimiento de las instituciones educativas de tercer nivel al momento de obtener la titulación.

3.3 Satisfacción docente

Tabla 24. Satisfacción docente

% SATISFACCIÓN DOCENTE		
#pregunta	Pro.	%
P20.1 Coincidencia entre la actividad laboral y los estudios de Ciencias de la Educación	4	93
P20.2 Estatus que le provee la profesión docente	4	96
P20.3 Prestigio que tienen la profesión docente	4	89
P20.4 Posibilidades de ascenso laboral	4	89
P20.5 Nivel de interés en el trabajo	4	89
P20.6 Diversidad de actividades que la labor docente presenta	3	86
P20.7 Posibilidades de salidas profesionales o diversidad de empleos	4	89
P20.8 Realización y/o crecimiento personal	4	93

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Carmen Auquilla

La tabla anterior muestra el nivel de satisfacción actual que el titulado presenta con respecto a la actividad profesional que realiza a partir de la obtención de su título, la interpretación de los resultados es la siguiente:

Los niveles de satisfacción por parte de los titulados es bastante alto por lo que el porcentaje más elevado es 96% con un valor de 4 puntos y se centra en el progreso social gracias al ejercicio de la docencia, el valor más bajo es 86% con tres puntos en la escala y se relaciona con el ítem P20.6, que hace referencia a la diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula. Al respecto Victoria asevera que la satisfacción docente se debate entre dos puntos de vista, el primero hace referencia a las expectativas que tiene el estudiante universitario durante su desarrollo; mientras que la segunda está estrechamente ligada a la realidad profesional del cuerpo docente dentro de una institución, entre estas dos visiones hay un gran trecho que determina la satisfacción profesional, mas es importante destacar que dicho término depende de la ventana conceptual por la que se estudie.

En conclusión, los titulados presentan un alto grado de satisfacción dentro de las labores que desarrollan, es decir están complacidos con la preparación profesional recibida en la universidad (estrategias pedagógicas y aplicación de contenidos) y su experiencia laboral hasta la actualidad. Sin embargo, es necesario que el gobierno y las instituciones privadas incentiven al docente a una preparación continua para que el grado de satisfacción del titulado se incremente y pueda desarrollarse de mejor manera.

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

3.4.1. Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.

Tabla 25. Titulados

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDÁCTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
# Pregunta	4	89	4	93	4	89
P1 Preparar la materia o asignatura.	4	96	4	93	4	89
P2 Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas.	4	93	4	89	4	89
P3 Planificar actividades de aula.	4	93	4	100	4	93
P4 Ejecutar actividades de aula novedosas.	3	79	4	89	3	82
P5 Organizar espacios de aula.	3	86	4	96	4	89
P6 Elaborar recursos didácticos.	4	93	4	100	4	96
P7 Crear climas favorables para la enseñanza.	3	82	3	86	3	86
P8 Dominar el contenido de la asignatura.	3	86	4	93	4	89
P9 Aplicar las didácticas específicas de la asignatura.	4	93	4	93	4	89
P10 Aplicar la psicología de la educación en el aula.	4	93	4	93	3	86
P11 Promover el trabajo reflexivo y participativo.	4	96	4	96	4	96

P12 Realizar actividades educativas extracurriculares.	4	89	4	96	4	93
P13 Aplicar estrategias de evaluación.	4	93	4	89	4	89
P14 Revisar las tareas estudiantiles.	4	89	4	93	4	89
P15 Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo.	4	89	4	96	4	93
P16 Detectar problemas de aprendizaje.	4	89	4	89	3	82
P17 Atender a las necesidades individuales.	3	79	4	89	3	86

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Carmen Auquilla

La lectura de la tabla 25 se refiere a los aspectos metodológicos-didácticos que desarrolla el titulado desde su criterio personal, los datos obtenidos son los siguientes:

En cuanto a la ejecución de actividades de aula novedosas y creativas, en un porcentaje de 93% el titulado presenta un nivel de formación de cuatro puntos, correspondientes al valor más alto de la escala de medición y le otorgan la importancia considerada en cuatro puntos en un porcentaje de 100%, de igual manera, sobre la organización de espacios de aula, los titulados en un porcentaje de 82% sostienen que su nivel de formación es de tres puntos valor cercano al más alto en la escala y le otorgan la importancia de cuatro puntos en un porcentaje de 89%, así también, en relación con la creación de climas favorables de enseñanza-aprendizaje, los titulados en un porcentaje de 96% se ubican en el valor de cuatro puntos considerado como el más alto de la escala en relación a su formación y le otorgan a esta actividad la importancia igualmente de cuatro puntos en un porcentaje de 100%. De manera general los encuestados le otorgan niveles mayores de importancia y formación a los ítems P4 (actividades novedosas y creativas), y P7 (crear climas favorables); mientras que, consideran a P5 (organizar los espacios del aula) como deficiente en cuanto a nivel de formación e importancia.

Con respecto a la organización de un aula novedosa y creativa, la organización de espacios de aula y la creación de climas favorables de enseñanza- aprendizaje, cabe mencionar la perspectiva que tiene Fingermann (2010):

Las aulas modernas son coloridas, con asientos móviles que permiten los trabajos grupales, incluso el escritorio del docente puede ir cambiando su lugar y disponer los asientos en círculo para posibilitar que todos se hallen equidistantes del maestro. Éste en el caso de los grupos debe ir caminando por el salón de clases, para observar el funcionamiento de cada equipo, y brindar una guía si resulta necesario, por lo que los alumnos no tienen un asiento fijo predeterminado.

En conclusión, es necesario que tanto el sector público como el privado brinden los medios económicos necesarios que fomenten espacios para la investigación, dichos aportes deberán ser útiles para mejorar la calidad del sistema educativo y deberán contar con todos los actores implícitos en los procesos de enseñanza- aprendizaje.

Tabla 26. Directivos

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDÁCTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1 Preparar la materia o asignatura.	4	89	4	93	4	96
P2 Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas.	4	89	4	93	4	96
P3 Planificar actividades de aula.	4	89	4	93	4	96
P4 Ejecutar actividades de aula novedosas.	4	96	4	100	4	100
P5 Organizar espacios de aula.	3	82	4	100	4	96
P6 Elaborar recursos didácticos.	4	89	4	93	4	96
P7 Crear climas favorables para la enseñanza.	3	82	4	100	4	96
P8 Dominar el contenido de la asignatura.	4	96	4	100	4	96
P9 Aplicar las didácticas específicas de la asignatura.	4	96	4	100	4	96
P10 Aplicar la psicología de la educación en el aula.	4	93	4	96	4	89
P11 Promover el trabajo reflexivo y participativo.	3	82	3	86	3	86

P12 Realizar actividades educativas extracurriculares.	4	89	4	93	4	93
P13 Aplicar estrategias de evaluación.	4	93	4	96	4	93
P14 Revisar las tareas estudiantiles.	4	89	4	93	4	89
P15 Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo.	4	89	4	100	4	96
P16 Detectar problemas de aprendizaje.	3	86	4	89	3	86
P17 Atender a las necesidades individuales.	3	86	4	89	3	86
P18 Conocer y aplicar las Tic's en el aula.	3	82	3	86	3	82

Fuente: Encuestas a directivos

Elaborado por: Carmen Auquilla

La lectura de la tabla anterior en la que se muestra los datos en torno a los aspectos metodológicos-didácticos desarrollados por el titulado y considerados desde el criterio de los directivos de la institución, presenta los siguientes resultados:

En cuanto a la ejecución de actividades de aula novedosas y creativas, en un porcentaje de 100% el titulado presenta un nivel de formación de cuatro puntos, correspondientes al valor más alto de la escala de medición y le otorgan la importancia considerada en cuatro puntos en un porcentaje de 100%, de igual manera, sobre la organización de espacios de aula, los titulados en un porcentaje de 96% sostienen que su nivel de formación es de cuatro puntos valor más alto en la escala y le otorgan la importancia de cuatro puntos en un porcentaje de 100%, así también, en relación con la creación de climas favorables de enseñanza-aprendizaje, los titulados en un porcentaje de 96% se ubican en el valor de cuatro puntos considerado como el más alto de la escala en relación a su formación y le otorgan a esta actividad la importancia igualmente de cuatro puntos en un porcentaje de 100%.

Los directivos otorgan niveles altos de importancia y formación a todos los ítems mencionados. De acuerdo a los resultados de las tablas de aspectos metodológicos-didácticos, no se observan diferencias marcadas entre los criterios de encuestados titulados y directivos.

3.4.2. Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado.

Tabla 27. Titulados

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19 Realizar autoanálisis críticos.	3	82	4	89	3	86
P20 Evaluar las competencias adquiridas y requeridas.	3	82	4	96	3	86
P21 Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales.	3	86	4	96	4	89
P22 Evaluar y redactar informes de retroalimentación	3	82	4	89	4	89

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Carmen Auquilla

La tabla 27 muestra los aspectos de la autoevaluación de la práctica docente que desarrollan los titulados desde su perspectiva, la tabla presenta los siguientes resultados:

En la realización de autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia los titulados en un porcentaje de 86% se ubican en la escala de tres en relación a su formación sobre estos temas, valor considerado sobre la media y la importancia que le proporcionan a esta actividad se ubica en el valor más alto de cuatro puntos en un porcentaje de 89%, de la misma forma, sobre la evaluación de las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos, los titulados en un 86% se ubican en el valor de tres puntos en su formación, considerado el más alto de acuerdo a la escala de medición y le otorgan a esta actividad la importancia igualmente de cuatro puntos en un porcentaje de 96%.

Por su parte, en lo que respecta al análisis sobre aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales, los titulados en un 89% se ubican con respecto a su formación en el valor sobre la media de cuatro puntos, otorgándole a esta actividad el mismo valor en un porcentaje equivalente a 96% y, por último, en relación a la evaluación y redacción de informes de retroalimentación de la práctica educativa, los titulados en un porcentaje de 89% se ubican en el valor más alto con respecto a su formación de cuatro

puntos y sobre la importancia que le dan a esta actividad en un 89% se colocan en el valor igualmente más alto de cuatro puntos.

Los resultados de la tabla 27 destacan la importancia de la autoevaluación dentro de la práctica docente y nos conducen a asegurar el buen perfil profesional de los titulados con mención en docencia en E.B.

Tabla 28. Directivos

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19 Realizar autoanálisis críticos.	3	79	4	89	4	93
P20 Evaluar las competencias adquiridas y requeridas.	4	96	4	100	4	96
P21 Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales.	4	93	4	96	4	93
P22 Evaluar y redactar informes de retroalimentación	3	86	4	89	4	93

Fuente: Encuestas a directivos

Elaborado por: Carmen Auquilla

La tabla 28 se refiere a los aspectos de la autoevaluación de la práctica docente que desarrollan los titulados desde el punto de vista de los directivos y presenta los siguientes resultados:

En la realización de autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia, los titulados en un porcentaje de 93% se ubican en relación a su formación en la escala más alta de cuatro puntos y la importancia que le proporcionan a esta actividad se ubica en el valor más alto de cuatro puntos en un porcentaje de 89%, de la misma forma, sobre la evaluación de las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos, los titulados en un 96% se ubican en el valor de cuatro puntos considerado el más alto de acuerdo a la escala de medición de su formación y le otorgan a esta actividad la importancia igualmente de cuatro puntos en un porcentaje de 100%, por su parte, en lo que respecta al análisis sobre aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales, los titulados en un 93% se ubican sobre su formación en el valor sobre la media de cuatro puntos, otorgándole a esta actividad el valor de cuatro puntos, en un porcentaje equivalente a 96%.

Por último, en relación a la evaluación y redacción de informes de retroalimentación de la práctica educativa, los titulados en un porcentaje de 93% se ubican en el valor ubicado sobre la media de cuatro puntos en relación a su formación y sobre la importancia que le dan a esta actividad en un 89% se colocan en el valor igualmente más alto de cuatro puntos. Los resultados obtenidos en los ítems P19, P20, P21 y P22 reflejan que los puntos de vista de titulados y directivos no distan en gran medida, es más, los directivos manejan valoraciones más altas en cuanto a niveles de formación e importancia dentro de la autoevaluación.

Conforme a los resultados anteriores, el Ministerio de Educación (2012) asegura que “el docente evalúa, retroalimenta, informa y se informa de los procesos de aprendizaje de los estudiantes. Promueve una cultura de evaluación que permita la autoevaluación del docente y del estudiante.” (Pág. 13)

Durante el proceso de enseñanza- aprendizaje es importante que se genere un espacio de autoevaluación, ya que de esta manera el docente podrá percatarse de sus aciertos y errores, midiendo sus metas alcanzadas y los contenidos que no pudieron ser abordados durante el período lectivo. De igual manera, los directivos podrán medir su grado de participación y compromiso dentro del proceso educativo en un tiempo determinado.

3.4.3. Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.

Tabla 29. Titulados

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23 Conducir investigaciones	4	89	4	96	4	93
P24 Participar en proyectos de investigación.	3	75	4	89	3	82
P25 Investigar y evaluar procesos.	4	89	4	96	4	93
P26 Diseñar programas, acciones o instrumentos educativos.	3	86	4	93	4	89
P27 Implementar, realizar el seguimiento y evaluar proyectos.	3	75	3	82	3	82
P28 Determinar los elementos que configuran las realidades educativas.	3	82	4	93	4	93

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Carmen Auquilla

La lectura de la tabla 29 manifiesta los datos en relación a los aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado desde su punto de vista, presenta los siguientes resultados:

Sobre la conducción de investigaciones relacionadas a su labor, los titulados en un porcentaje de 93% se ubican en la escala de valor de cuatro puntos respecto a su formación y le otorgan a esta actividad la importancia de cuatro puntos, valor considerado sobre la media en un porcentaje de 96%, por otro lado, en relación a la participación en proyectos de investigación e innovación educativa, con respecto a su formación un 82% de titulados le otorgan el valor de tres puntos y sobre la importancia que le dan a ésta actividad se evidencia un porcentaje de 89%, que se ubican en el valor de cuatro puntos.

De la misma manera, con relación a la investigación y evaluación de procesos, programas e instituciones educativas adaptadas a los contextos analizados, los encuestados colocan su formación en el valor más alto de cuatro puntos en un 93% proporcionándole a ésta actividad la importancia de cuatro puntos en un porcentaje de 96% y, por último, sobre la determinación de los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención, los titulados en un porcentaje de 93% obtienen el valor en su formación de cuatro puntos, valor considerado sobre la media y le dan a ésta actividad en un 93% el valor de cuatro puntos próximo al valor más alto.

Los resultados demuestran que los valores van desde el 82% al 96% en cuanto a formación e importancia, hecho que denota que los docentes de las instituciones educativas fiscales están tratando de generar conocimiento por medio de la investigación, no debemos dejar de lado que para que este proceso pueda darse es menester que el docente se encuentre en una formación académica continua y que exista un patrocinio por parte de la institución educativa y el sector público.

Tabla 30. Directivos

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23 Conducir investigaciones	4	89	4	96	4	89
P24 Participar en proyectos de investigación.	3	64	3	75	3	64
P25 Investigar y evaluar procesos.	3	64	3	71	3	79
P26 Diseñar programas, acciones o instrumentos educativos.	3	75	3	75	3	71

P27 Implementar, realizar el seguimiento y evaluar proyectos.	3	71	3	71	3	68
P28 Determinar los elementos que configuran las realidades educativas.	3	64	3	79	2	61

Fuente: Encuestas a directivos

Elaborado por: Carmen Auquilla

El cuadro 30 pone de manifiesto los resultados obtenidos en relación a los aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado desde la perspectiva de los directivos, los datos exponen:

Al hablar de conducción de investigaciones relacionadas a su labor, los titulados otorgan a su formación un porcentaje de 89% y le dan cuatro puntos en la escala de valor, de igual manera califican esta actividad con cuatro puntos en cuanto importancia, valor considerado sobre la media en un porcentaje de 96%, además, con respecto a la participación en proyectos de investigación e innovación educativa, los titulados en un 64% poseen el valor respecto a su formación ubicado sobre la media de tres puntos y sobre la importancia que le dan a ésta actividad en un porcentaje de 75% se ubican en el valor más alto de la escala de tres puntos, así también, con respecto a la investigación y evaluación de procesos, programas e instituciones educativas adaptadas a los contextos analizados, dichos titulados se ubican acerca de su formación en el valor más alto de tres puntos en un 79% y le proporcionan a ésta actividad la importancia de tres puntos en un porcentaje de 71%.

Por último, sobre la determinación de los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención, los titulados en un porcentaje de 61% obtienen el valor de dos puntos en relación a su formación, valor considerado bajo la media y le dan a ésta actividad en un 79% el valor de tres puntos, considerado próximo al valor más alto. En relación a la tabla anterior, los valores de los ítems son mucho más bajos y van desde el 61% al 96% en cuanto a formación e importancia, esto demuestra que los directivos piensan que los aspectos sobre la investigación educativa aún son deficientes.

Apoyando el tema de la investigación educativa, el Ministerio de Educación (2012) expone:

Esta dimensión está compuesta por tres descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para su desarrollo profesional: (1) mantenerse actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber, (2) colaborar con otros miembros de la comunidad educativa, y (3) reflexionar acerca de su labor, sobre el impacto de la misma en el aprendizaje de sus estudiantes. (Pág. 18)

Al respecto, se evidencia la necesidad de consolidar un cuerpo educativo sólido dentro de las instituciones, ya que muchas de las veces el docente tiene una actitud orientada a la colaboración y al aprendizaje; sin embargo, la mayoría de las veces la realidad es diferente puesto que su tiempo para la investigación dentro del área pertinente se ve limitado por excesivas tareas asignadas por las autoridades de la institución, además, la falta de cooperación por parte de los docentes con mayor experiencia y la falta de espacio, denotan un carácter individualista dentro de las instituciones educativas.

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

Tabla 31. Titulados

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29 Realizar reuniones de entrega de certificados con P.P.F.F.	4	89	3	86	3	86
P30 Participar en Juntas de Profesores.	4	93	4	93	4	89
P31 Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones.	4	93	4	93	4	89
P32 Ejercer funciones administrativas.	4	89	4	93	4	89
P33 Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe.	3	79	4	89	3	79
P34 Estudiar la realidad local y nacional.	3	82	4	89	4	89
P35 Colaborar en la organización y gestión del centro.	4	89	4	93	4	93
P36 Empoderamiento de las metas y	4	93	4	93	4	89

objetivos institucionales.						
P37 Elaborar reglamentos internos.	3	79	3	86	3	82
P38 Conocer y aplicar el Código de Convivencia.	4	93	4	93	4	89

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Carmen Auquilla

La tabla 31 arroja datos en relación a la participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado, se pueden evidenciar los siguientes resultados:

Sobre la participación de los titulados en juntas de profesores, en un porcentaje de 89% se ubican en el valor más alto de la escala de cuatro puntos respecto a su formación en éste tipo de temas y le otorgan a ésta actividad la importancia igualmente de cuatro puntos en un porcentaje de 93%, por otra parte, sobre su actividad de promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones, los titulados en un 89% se catalogan en el valor de cuatro puntos y la calificaron igualmente con la misma importancia de cuatro puntos en un porcentaje de 93%.

Con respecto a conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe, los titulados en un 79% se ubican acerca de su formación en el valor sobre la media de tres puntos y le otorgan el valor de cuatro a la importancia que le dan a ésta actividad en un porcentaje igual de 89% . En relación a su colaboración en la organización y gestión del Centro Educativo, los titulados se ubican en el valor de cuatro puntos respecto a su formación, en un porcentaje de 93% y le proporcionan a esta actividad de igual forma un valor de cuatro puntos, en un porcentaje de 93%. Los resultados indican, que desde su punto de vista los docentes tienen una participación activa en cuanto a las actividades académicas, normativas y administrativas.

Para que el proceso educativo funcione de manera correcta se requiere que los actores estén completamente involucrados, en este caso el docente debe estar en contacto con los padres de familia a un nivel micro, a uno meso al momento de colaborar con propuestas que mejoren su centro educativo y finalmente, a uno macro, que se logra conociendo las leyes y estatutos dictaminados por el Ministerio de Educación del Ecuador.

Tabla 32. Directivos

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29 Realizar reuniones de entrega de certificados con P.P.F.F.	4	96	4	100	4	96
P30 Participar en Juntas de Profesores.	4	96	4	100	4	96
P31 Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones.	4	96	4	100	4	89
P32 Ejercer funciones administrativas.	4	96	4	100	4	96
P33 Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe.	3	75	4	93	3	82
P34 Estudiar la realidad local y nacional.	3	75	3	79	3	75
P35 Colaborar en la organización y gestión del centro.	3	82	3	86	3	79
P36 Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales.	4	89	4	93	3	86
P37 Elaborar reglamentos internos.	4	89	4	93	3	86
P38 Conocer y aplicar el Código de Convivencia.	3	82	3	86	3	82

Fuente: Encuestas a directivos

Elaborado por: Carmen Auquilla

Sobre la participación de los titulados en juntas de profesores, en un porcentaje de 96% se ubican en el valor más alto de la escala de cuatro puntos en relación a su formación y se valora la importancia de esta actividad con cuatro puntos en un porcentaje de 100%, además, sobre su actividad de fomentar acciones de promoción y convocatoria a reuniones, los titulados en un 89% están ubicados en el valor de cuatro puntos y así mismo le otorgan la

importancia de cuatro puntos a esta actividad, en un porcentaje de 100%, de la misma manera, con respecto a conocer la ley orgánica de Educación Intercultural Bilingüe, los titulados en un 82% se ubican en relación a su formación en el valor sobre la media de tres puntos y califican con cuatro puntos la importancia de esta labor, en un porcentaje de 93%.

Para concluir, en relación a su colaboración en la organización y gestión del Centro Educativo, los titulados se ubican en el valor de tres puntos respecto a su formación en un porcentaje de 79% y le proporcionan a esta actividad de igual forma un valor de tres puntos, en un porcentaje de 86%. Los resultados demuestran que en algunos aspectos, tales como el estudio de la realidad nacional y el conocimiento de la ley orgánica de Educación Intercultural Bilingüe, el criterio de los directivos difiere del de los titulados, puesto que las cifras en cuanto a formación e importancia presentan un importante descenso.

Con respecto a los datos expuestos en la lectura, el Ministerio de Educación (2012) sostiene que “una educación de calidad es la que provee las mismas oportunidades a todos los estudiantes y contribuye a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país. Bajo esta visión de calidad educativa, un docente de calidad será el que contribuye a alcanzar estas metas, sobre todo, a través de la formación de sus estudiantes.” (Pág. 10)

En conclusión, la participación de toda la comunidad educativa es preponderante, ya que implica el ejercicio de la labor con calidad y de manera satisfactoria.

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

Tabla 33. Titulados

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39 Promover acciones de relación con la comunidad.	4	89	4	93	3	86
P40 Colaborar en programas de desarrollo comunitario.	3	86	4	93	4	89
P41 Promover la participación de los padres	4	89	4	93	4	89

P42 Interactuar con padres de familia.	3	86	3	86	3	82
P43 Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados al alumno.	3	71	3	82	3	79
P44 Conocer el entorno social de los estudiantes.	3	86	4	89	3	82
P45 Organizar eventos de integración.	4	89	4	93	4	89
P46 Participar en programas sociales dentro de la institución.	4	93	4	93	4	89
P47 Atender a los representantes de los estudiantes.	4	93	4	89	4	93
P48 Realizar tutorías para P.P.F.F.	3	71	4	89	3	79

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Carmen Auquilla

A cerca de la promoción de acciones de relación con la comunidad, con un porcentaje de 86% los titulados ubican su formación con tres puntos y le otorgan el mayor nivel de importancia con cuatro puntos a esta actividad en un porcentaje de 93%, en lo referente a la colaboración en programas de desarrollo comunitario, los titulados en un 89% se sitúan en tres puntos sobre la media en nivel de formación y con un nivel de cuatro puntos ubicados sobre la media en relación a la importancia que le otorgan a esta actividad en un porcentaje de 93%.

De igual manera, al hablar de la interacción con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución, los titulados presentan en un 82% el nivel de formación de tres puntos y sobre la importancia que le otorgan a ésta actividad se sitúan en tres puntos en un porcentaje de 86%, sobre su intervención en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos, los titulados en un porcentaje de 79% su nivel de formación es de tres puntos y la importancia proporcionada a ésta actividad en un 82% se colocan en un nivel sobre la media de tres puntos.

Por consiguiente, los resultados indican que los encuestados piensan que existe un buen nivel de formación e importancia en cuanto a los ítems P39 y P40; sin embargo las cifras disminuyen en relación con los ítems P42 y P43. Lo que demuestra una falta de cooperación por parte de los padres de familia, en cuanto a la educación de sus hijos.

Según el Ministerio de Educación (2011):

Las actuales reformas educativas que se ejecutan en la actualidad en el país, tienen como uno de sus ejes transversales la vinculación directa de los procesos educativos en todos sus niveles con la comunidad, ya sea en políticas pedagógicas como el aumento de las horas de prácticas y el trabajo social, requieren por parte de los docentes un cambio de actitud en sus prácticas docentes enfocadas en conseguir dichos objetivos, por lo tanto, a pesar de que los titulados presentan un buen nivel de vinculación de igual forma se debe buscar mejorar los niveles en éste asunto primordial de la educación, de acuerdo a los enfoques sociales de la revolución ciudadana. (Pág. 11)

Las últimas reformas en el Ecuador exigen que la educación sea un proceso en el cual participen todos los miembros de la comunidad con el fin de orientar y brindar apoyo a los encargado del sistema dentro de los respectivos procesos educativos, en la práctica debería reflejarse en la contribución de información a las familias y otros miembros de la sociedad civil, con el fin de acceder a una educación de calidad.

Tabla 34. Directivos

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39 Promover acciones de relación con la comunidad.	3	86	4	89	3	86
P40 Colaborar en programas de desarrollo comunitario.	3	75	3	79	3	75
P41 Promover la participación de los padres	3	86	4	89	3	86
P42 Interactuar con padres de familia.	3	79	3	82	3	82
P43 Intervenir en la solución de conflictos familiares y	3	86	4	89	3	86

sociales asociados al alumno.						
P44 Conocer el entorno social de los estudiantes.	4	89	4	93	4	89
P45 Organizar eventos de integración.	3	86	4	89	3	86
P46 Participar en programas sociales dentro de la institución.	4	96	4	100	4	96
P47 Atender a los representantes de los estudiantes.	4	96	4	100	4	96
P48 Realizar tutorías para P.P.F.F.	3	86	3	82	3	79

Fuente: Encuestas a directivos

Elaborado por: Carmen Auquilla

Sobre la promoción de acciones de relación con la comunidad, en un porcentaje de 86% y con una valoración de tres puntos, califican esta actividad y su nivel de importancia con cuatro puntos dentro de la escala, en un porcentaje de 89%, por su parte, en lo referente a la colaboración en programas de desarrollo comunitario, los titulados en un 75% se sitúan en tres puntos sobre la media en nivel de formación a este respecto y el mismo nivel de tres puntos ubicados sobre la media en relación a la importancia que le otorgan a ésta actividad en un porcentaje de 79%, así también, acerca de la interacción con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución, los titulados presentan en un 82% el nivel más alto de formación de tres puntos y sobre la importancia que le otorgan a ésta actividad se sitúan en tres puntos en un porcentaje de 82%. Al hablar sobre su intervención en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos, los titulados en un porcentaje de 86% su nivel de formación es de tres puntos y la importancia proporcionada a ésta actividad en un 89% se colocan en un nivel de cuatro puntos.

Los directivos difieren de los titulados con respecto a la intervención de todos los involucrados dentro del sistema educativo, por lo que los docentes deberían vincularse de una manera más profunda con la comunidad, esto implica una correcta capacitación, ya que esto les permitirá medir la importancia de los conocimientos impartidos.

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

Tabla 35. Titulados

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49 Realizar reuniones de planificación con otros docentes.	3	86	4	96	4	89
P50 Colaborar con la organización de actividades.	4	89	4	89	4	89
P51 Participar en sesiones de trabajo.	3	86	3	86	3	86
P52 Trabajar en proyectos curriculares en equipo.	3	75	3	86	3	79
P53 Participar en Círculos de estudio.	3	71	3	82	3	79

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Carmen Auquilla

En realización de reuniones de planificación con otros docentes, los titulados se sitúan en un nivel de formación de cuatro puntos, en un porcentaje de 89% y 96% en el mismo porcentaje le otorgan un nivel de importancia de cuatro puntos, de la misma manera, con respecto a su participación en sesiones de trabajo, dichos titulados en un porcentaje de 86% se ubican en un nivel de formación sobre estos temas de tres puntos, otorgándole un nivel cercano al más alto de importancia con tres puntos a esta actividad en un 86% de titulados.

Por otra parte, sobre trabajos en proyectos curriculares en equipo, los titulados se sitúan en un nivel de formación de tres puntos en un porcentaje de 79% y le otorgan a ésta actividad la importancia de tres puntos en un 86%, finalmente en cuanto a la participación en círculos de estudio, el docente valora su formación con un porcentaje de 79% y una puntuación de tres; mientras que le da la importancia de tres puntos con un porcentaje de 82%. En conclusión, según los resultados observados, los sujetos de la muestra no creen que el trabajo en equipo sea un factor preponderante dentro del proceso educativo, o lo aplican muy poco dentro de sus centros educativos.

Según los resultados de la tabla, es necesario de igual forma que en aspectos de trabajo en equipo se mejore el nivel hasta lograr el valor más alto, puesto que este tipo de labores benefician el funcionamiento de la institución educativa sobre todo porque si se fortalece este tipo de trabajo también los vínculos de amistad se hacen más fuertes lo que directamente mejora el ambiente de trabajo y el respectivo bienestar personal y social que representa.

Tabla 36. Directivos

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49 Realizar reuniones de planificación con otros docentes.	3	86	4	89	4	89
P50 Colaborar con la organización de actividades.	4	93	4	96	4	96
P51 Participar en sesiones de trabajo.	4	93	4	96	4	93
P52 Trabajar en proyectos curriculares en equipo.	4	89	4	93	4	93
P53 Participar en Círculos de estudio.	3	71	3	75	3	75

Fuente: Encuestas a directivos

Elaborado por: Carmen Auquilla

La interpretación del cuadro 36 evidencia que los datos acerca de actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo, desde la perspectiva de los directivos de las instituciones, presenta los siguientes resultados:

Acerca de la realización de reuniones de planificación con otros docentes, los titulados se sitúan en un nivel de formación de cuatro puntos, en un porcentaje de 89% así también, en el mismo porcentaje le otorgan un nivel de importancia de cuatro puntos, de igual forma, con respecto a su participación en sesiones de trabajo, dichos titulados en un porcentaje de 93% se ubican en un nivel de formación sobre estos temas de cuatro puntos, otorgándole el nivel más alto de importancia de cuatro puntos a ésta actividad, en un porcentaje de 96% de titulados, por su parte, sobre trabajos en proyectos curriculares en equipo, los titulados se

sitúan en un nivel de formación de cuatro puntos en un porcentaje de 93% y le otorgan a ésta actividad la importancia de cuatro puntos en un 93%. Con respecto a la participación en círculos de estudio, los encuestados se ubicaron en porcentajes de 75% y con valoración de tres puntos en cuanto a la formación e importancia de esta actividad.

Al comparar el criterio de los titulados con el de los directivos concluimos que los resultados son muy similares, por lo que es recomendable que se fomente la colaboración entre todos los sectores del proceso educativo. Además es preponderante que el docente reciba una capacitación previa para enfrentarse a situaciones que requieran la presencia de los padres de familia y el resto de la comunidad, para ello sería necesario implementar un sistema de preparación permanente, en el cual el titulado reciba apoyo de los profesionales con mayor experiencia (tutorías y seminarios).

3.4.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado.

Tabla 37. Titulados

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54 Asistir a cursos de formación dictados por el Min Educ.	3	71	4	89	3	82
P55 Asistir a cursos de formación dictados por empresas u organismos particulares.	3	82	4	96	3	86
P56 Asistir a cursos de actualización en Tics.	3	82	4	96	4	89
P57 Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares.	3	71	4	89	3	79
P58 Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua.	1	36	3	82	2	50

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Carmen Auquilla

La tabla 37 se ve ligada a las actividades de formación que ejecuta el titulado, desde su punto de vista, la lectura del gráfico cuadro anterior presenta los siguientes datos:

Sobre su asistencia a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación, los titulados en un porcentaje de 82% tienen el nivel de formación de tres puntos y le otorgan a ésta actividad la importancia de cuatro puntos en un porcentaje de 89%, por su parte, en relación a su asistencia a cursos de actualización de las Tecnologías de la información y de la Comunicación (TIC`s) para aplicación en el aula en un 89% poseen un nivel de formación de cuatro puntos y le dan a ésta labor la importancia de cuatro puntos en un porcentaje de 96% y, por último, en cuestiones de asistencia a cursos de aprendizaje de una segunda lengua, los titulados en un porcentaje de 50% presentan un nivel de formación de dos puntos, valor cercano a la calificación más baja de la escala y le proporcionan a esta actividad la importancia de tres puntos en un porcentaje de 82%.

En conclusión, se evidencia que los titulados reconocen su falta de preparación en relación al manejo de las TIC`s y al estudio de una segunda lengua. El docente y la institución en la cual trabaja están en la obligación de fomentar la obtención de conocimientos, habilidades y destrezas, con el fin de lograr un mejor desempeño por parte de los partícipes del proceso.

Tabla 38. Directivos

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54 Asistir a cursos de formación dictados por el Min Educ.	3	75	3	79	3	79
P55 Asistir a cursos de formación dictados por empresas u organismos particulares.	3	64	3	71	3	68
P56 Asistir a cursos de actualización en Tic`s.	3	64	3	71	3	68
P57 Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares.	3	71	3	79	3	75
P58 Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua.	2	39	2	61	2	43

Fuente: Encuestas a directivos

Elaborado por: Carmen Auquilla

Sobre su asistencia a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación, los titulados en un porcentaje de 79% tienen el nivel de formación de tres puntos y le otorgan a ésta actividad la importancia de tres puntos en un porcentaje de 79%, por su parte, en relación a su asistencia a cursos de actualización de las Tecnologías de la información y de la Comunicación (TIC`s) para aplicación en el aula en un 68% poseen un nivel de formación de tres puntos y le dan a ésta labor la importancia de tres puntos en un porcentaje de 71% y, por último, en cuestiones de asistencia a cursos de aprendizaje de una segunda lengua, los titulados en un porcentaje de 43% presentan un nivel de formación de dos puntos, valor ubicado bajo la media y le proporcionan a ésta actividad la importancia de dos puntos en un porcentaje de 61%. Los criterios de los directivos evidencian que ellos consideran mucho más escasa la formación docente recibida en los ítems P56, P57 y P58.

Discusión de Resultados

El presente estudio se ha basado en los resultados de un formulario de preguntas, respondido por una muestra de ocho titulados de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, para ello las interrogantes planteadas giran en torno a las características laborales del docente profesional de Educación General Básica de la UTPL, además de las tareas de trabajo docente; además, es necesario que tomemos en cuenta que el universo de estudio es limitado, pero el trabajo está en capacidad de contextualizar al profesional en sus actuales condiciones laborales. A continuación se mencionarán los aspectos más relevantes y significativos dentro de la investigación propuesta.

Los resultados logrados reflejan que los todos los encuestados de la muestra, cursaron sus estudios de E. B. Y bachillerato en instituciones públicas, motivo por el cual se pudo obtener un resultado significativo sobre la calidad educativa de los centros fiscales dentro del Ecuador, ya que la educación se ha convertido en un área prioritaria en cuanto a la inversión económica por parte del estado. Justamente porque es considerado un derecho humano universal, nuestro país no solo ha implementado nueva infraestructura, sino también brinda a los docentes mayores oportunidades de formación continua, garantizándoles una plaza de trabajo al regreso de sus estudios dentro y fuera del país. Sin embargo, es necesario elevar el nivel de la educación en nuestro territorio, debido a que aún nos falta un gran camino por recorrer.

Además, otro tema que se pone de manifiesto en la investigación hace referencia a la necesidad de formación académica continua por parte de los docentes y directivos, esta problemática puede explicarse desde la falta e contenidos prácticos que evidencian los docentes, otro factor hace referencia a la burocratización excesiva, que es un factor que no

aporta el tiempo suficiente para que el profesor pueda prepararse de manera adecuada para sus clases, es decir la excesiva carga horaria muchas de las veces influye negativamente en la adquisición de nuevos aprendizajes. Por ello, en el establecimiento educativo debería generarse un cuerpo académico, capaz de orientar y cooperar a cada uno de sus integrantes dentro del área asignada. En cuanto a su actual labor, los titulados se desenvuelven de una manera satisfactoria, la mayoría de ellos desempeña sus funciones en instituciones educativas, mientras que tan solo uno de ellos trabaja en un consultorio jurídico (empleo que no concuerda con su formación universitaria). Los establecimientos empleadores tienen una partida fiscal destinada al pago de salarios de cada docente, por lo que se pone de manifiesto su estabilidad económica, este hecho demuestra la calidad educativa de la UTPL, puesto que sus docentes con mención de E.B. demuestran un alto nivel de competencia, es decir, sus aptitudes, conocimientos y personalidad constituyen un elevado perfil profesional.

Por otra parte, el grado de satisfacción docente presentado por los titulados, hace referencia a la concordancia entre los conocimientos recibidos en la universidad y la labor que desempeña cada uno de los profesores, de acuerdo a los requerimientos en cuanto a aptitudes y competencia de las instituciones empleadoras. Este hecho solo ha podido darse debido a que las expectativas han sido alcanzadas de una manera ventajosa. Además, se pudo observar que la satisfacción también estaba ligada al estatus económico que la profesión docente le daba al titulado. Este dato es muy importante puesto que con él se puede incentivar el interés de los sujetos por ésta especialidad. Otro dato importante dentro del estudio hace referencia a los aspectos del trabajo investigativo que realizan los docentes, este no ha sido muy satisfactorio por parte de los titulados, ni de los directivos puesto que se evidencia la falta de preparación en cuanto al diseño de programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados. El profesional debería ser en encargado de generar conocimiento y no solamente de aplicarlo, ya que la dinámica del trabajo con niños y adolescentes es diferente a la del trabajo con adultos. El gobierno y las instituciones educativas deberían crear políticas que aporten un ambiente y un tiempo cómodo al docente para realizar las respectivas tareas investigativas.

Finalmente, los directivos deberían estimular y favorecer la formación permanente del profesor, dentro de los aspectos económicos, las posibilidades de promoción y regulación de la carrera docente según los contextos de actuación, ya que la realidad de nuestro país es diferente a la de los demás. Los cursos y actividades de formación permanente deben ser impartidos a los docentes, educandos, directivos, padres de familia y comunidad en general, adaptando los contenidos al contexto particular de la institución educativa y su respectiva área geográfica.

CONCLUSIONES

- Entre las características del puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL, se encontró que la mayoría de ellos (87,5%) se encuentran trabajando en un puesto relacionado con sus estudios, en este caso ocupan el puesto de docentes en un establecimiento educativo cuyo contrato laboral es con partida fiscal. Por otra parte solo uno de los titulados (12.5%) ocupa otro puesto no relacionado con sus estudios, esto es como ayudante en un consultorio jurídico.
- En cuanto a los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores, éste se centra básicamente en aspectos relacionados a la investigación educativa, en la cual los directivos coinciden con promedios de hasta el 61%, sobre todo para la participación, implementación y evaluación de acciones y proyectos educativos dentro de la institución donde laboran.
- En cuanto a la relación que existe entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, se observó que el 75% de ellos no ha obtenido un título universitario fuera del título como Licenciado en Ciencias de la Educación, y el 25% si ha obtenido un título de postgrado, lo cual se puede relacionar con el hecho de que no ocupen cargos directivos o administrativos, además que no consideran que cargos como investigador educativo, consultor educativo, docente universitario o un cargo burocrático sea una muy buena opción de trabajo con su profesión. Sin embargo, el 93% de los titulados está muy satisfecho con sus estudios para el ejercicio de la docencia.
- Con respecto a la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores, se pudo determinar que las tareas que los titulados realizan con mayor frecuencia son aquellas que tienen que ver con la participación en actividades académicas, normativas y administrativas (80% promedio), además de la interacción con padres de familia y comunidad (promedio superior al 80%). Por otra parte, las tareas que menos ejecutan tiene que ver con la formación (promedio menor al 80%).
- Sobre la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor, se destacan igualmente las de participación en actividades académicas, normativas y administrativas, además de aspectos metodológico-didácticos (mayor al 90%).

Aquellos de menos importancia son aspectos sobre la investigación educativa, los directivos por su parte dan menos importancia a las actividades de formación que ejecuta el titulado.

- En cuando al nivel de formación que tienen los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor, se obtuvieron promedios altos en actividades académicas, normativas y administrativas, así como un nivel relativamente alto de formación para realizar actividades de trabajo en equipo. Nuevamente los promedios más bajos apuntan a actividades de formación que ejecuta el titulado, y los directivos consideran también que existe un nivel de formación medio en cuanto a aspectos de investigación educativa (promedios de 79% y 61%).
- En base a los resultados más relevantes de plantea una propuesta de intervención educativa enfocada en resolver problemas entorno a la poca frecuencia y bajo nivel de formación, así como la poca frecuencia en que participan o encabezan la realización de proyectos de investigación educativa.

RECOMENDACIONES

- En vista de que se ha detectado que un titulado (12.5% de la muestra) no ha podido acceder a un cargo que guarde relación con los estudios cursados en la carrera docente, es importante que la universidad cree convenios con instituciones educativas privadas o públicas para que los estudiantes puedan realizar prácticas profesionales o de intervención en proyectos institucionales, que le permitan al estudiante darse a conocer en el campo laboral y facilite su ubicación en alguno de estos lugares de trabajo una vez que hayan obtenido su titulación.
- Obedeciendo a los requerimientos de educación continua de titulados y directivos, los que se centran en aspectos de investigación, resulta necesario que la carrera docente incluya en su malla curricular, la preparación para emprender proyectos educativos, de modo que los titulados no solo sean capaces de participar en investigaciones educativas, sino que sean quien incentiven a la realización de acciones similares.
- Tomando en cuenta que solo el 25% de los titulados ha obtenido un título de postgrado, resulta necesario que los futuros egresados comprendan la importancia de ampliar sus conocimientos y obtener un título de cuarto grado para poder enfrentarse a los retos laboral actuales, para lo cual se debe incentivar a que los futuros titulados inviertan en su educación siguiendo una maestría que los permita especializarse en una rama específica de la pedagogía, mediante la oferta de planes de financiamiento asequibles.
- En vista de que las tareas que menos ejecutan los titulados tiene que ver con su formación profesional, es importante que los directivos de los centros educativos consideren la programación de cursos periódicos para impulsar la capacitación docente, para lo cual se puede aprovechar el espacio que los docentes tienen al final del horario de clases.
- Considerando los bajos promedios de importancia que se dan a los aspectos sobre investigación educativa, se debe asignar un espacio dentro de las instituciones educativas para crear bibliotecas escolares, laboratorios o aulas de investigación para desarrollar programas de investigación en los que participen tanto los docentes como los estudiantes, lo que también es una forma de que el

establecimiento contribuya al desarrollo social de la comunidad con la realización de proyectos enfocados en la realidad del entorno donde se encuentra.

- Dado los niveles bajo y medio en cuanto a la formación docente e investigación educativa, lo cual se suma a su falta de participación en cursos de formación y actualización dictados por el Ministerio del ramo y otras organizaciones, es recomendable que dentro de las propias instituciones educativas se creen comisiones encargadas de gestionar la organización de talleres de capacitación y se incluya en el reglamento interno de la institución, el requerimiento de que cada docente obtenga por lo menos un certificado anual de asistencia a cursos de actualización pedagógica.
- Teniendo en consideración que los promedios más bajos han apuntado a aspectos sobre la investigación educativa y la formación, la propuesta de intervención que se plantea es “Propuesta de Formación e Investigación Docente a través de un proyecto de Historia e Identidad en las comunidades educativas, Cuenca-Sígsig, 2012-2013.”

CAPÍTULO IV

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

Tema:

“Propuesta de Formación e Investigación Docente a través de un proyecto de Historia e Identidad en las comunidades educativas, Cuenca-Sígsig, 2012-2013.”

4.1. Justificación

Los resultados de la investigación tuvieron sus niveles más bajos de respuesta en los apartados de formación e investigación que se encuentran en promedios que se ubican entre el 60% y el 80% de acuerdo a la opinión de los directivos y los docentes, mientras que en los otros campos la regularidad está casi siempre superior al 85% o 90%. Con estos resultados se recomendó que se realice una propuesta que esté encaminada a re-direccionar la formación y la investigación docente en los planteles educativos que fueron motivo de esta investigación y que se base en la participación activa de los docentes.

La formación es una parte importante del accionar docente y una exigencia del Ministerio de Educación además de una obligación ética. Por otro lado, la investigación podría constituirse en fuente importante de su formación al incluir una serie de habilidades que les permite construir conocimientos por su propia cuenta.

La propuesta tiene una serie de componentes que permiten la estructuración de una constante formación académica-investigativa dentro de sus comunidades educativas, que permite que los docentes ya no solamente sean capaces de investigar con fines de preparación, sino con el fin de realizar verdaderos aportes a la comunidad en la que tiene su práctica docente. En el caso específico del presente proyecto se ha considerado como tema base de formación e investigación a la identidad, encontrándose en estrecha relación con la construcción histórica (Pérez & Quijano, 2000). El tema de la historia e identidad de una comunidad educativa en un contexto determinado más la formación que se preparará en diversos talleres permitirá que los docentes desarrollen las habilidades necesarias para emprender diversos proyectos con distintos enfoques y varios ámbitos de la realidad educativa.

4.2. Objetivos

Fin-objetivo de desarrollo: Formar docentes capaces de emprender proyectos investigativos de calidad dentro de su comunidad educativa.

Propósito-objetivo general: Diseñar y aplicar proyectos de formación e investigación docente de forma práctica a partir de un proyecto de historia e identidad en las comunidades educativas

4.3. Metodología del enfoque del marco lógico

4.3.1. Análisis de Involucrados.

GRUPOS	INTERESES	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS Y MANDATOS	INTERÉS EN UNA ESTRATEGIA	CONFLICTOS POTENCIALES
Empleados- Directivos de las Instituciones	- Involucramiento con la comunidad educativa -Docentes participando en proyectos de investigación -Creación de nuevos roles para los docentes	Poca confianza en los docentes para realizar labores de tipo investigativo	Conocimiento de la realidad docente y de la comunidad educativa Artículo 2 de la LOEI.- Se establece a la investigación, construcción y desarrollo permanente de conocimientos como garantía del fomento de la creatividad y de la producción de conocimientos, promoción de la investigación y la experimentación para la innovación educativa y la formación	Docentes- Investigadores	Cumplimiento con actividad curriculares

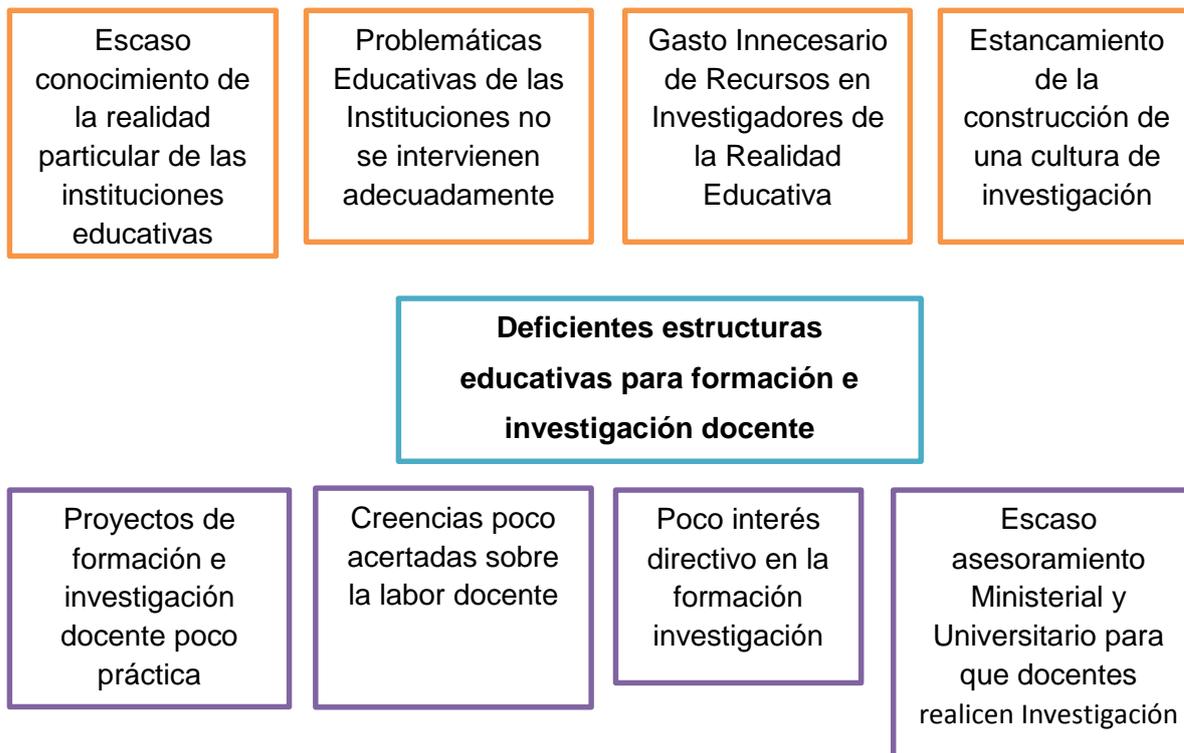
			científica (Asamblea Nacional del Ecuador, 2011)		
Docentes	-Nuevos roles ligados a su formación universitari o -Nuevos campos de trabajo	Poca experiencia en actividades investigativas	Conocimien to de la realidad institucional y del contexto de la comunidad educativa LOEI Art. 11 Obligacione s de los docentes.- Vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad, asumiendo y promoviend o el liderazgo social que demandan las comunidad es y la sociedad en	Experiencia en investigación	Tiempo

			general; (Asamblea Nacional del Ecuador, 2011)		
UTPL	- Experiencias investigativas con titulados -Desarrollo de programas educativos de pregrado y posgrado	Asesoramiento inconstante para actividades de investigación con sus titulados	Experiencia en investigación	Conocimiento de la capacidad de docentes titulados	Vinculación con las comunidades educativas
Exmiembros (personal docente, administrativo, servicio, padres y estudiantes)	- Reconocimiento de la presencia institucional en la comunidad.	Poco interés en participar en actividades de investigación	Talento Humano. Materiales. Memoria Intangible.	Conocimiento de su realidad educativa	Dispersión
Miembros actuales de la Institución.	Conocimiento de la historia de la Institución. Desarrollo del sentido de pertenencia	Desmotivación por el desarrollo de actividades de investigación	Económicos. Administrativos. Tecnológicos. Humanos. Memoria Intangible.	Mejoramiento de procesos de enseñanza-aprendizaje a través de procesos de investigación	Tiempo.

			<p>Archivos y documentos.</p> <p>Infraestructura.</p> <p>Constitución del Ecuador</p> <p>Art. 347.- El Estado tiene la responsabilidad de:</p> <p>Garantizar la participación activa de estudiantes, familias y docentes en los procesos educativos.</p> <p>(Asamblea Nacional Constituyente, 2008)</p>	
--	--	--	---	--

Elaborado por: Carmen Auquilla

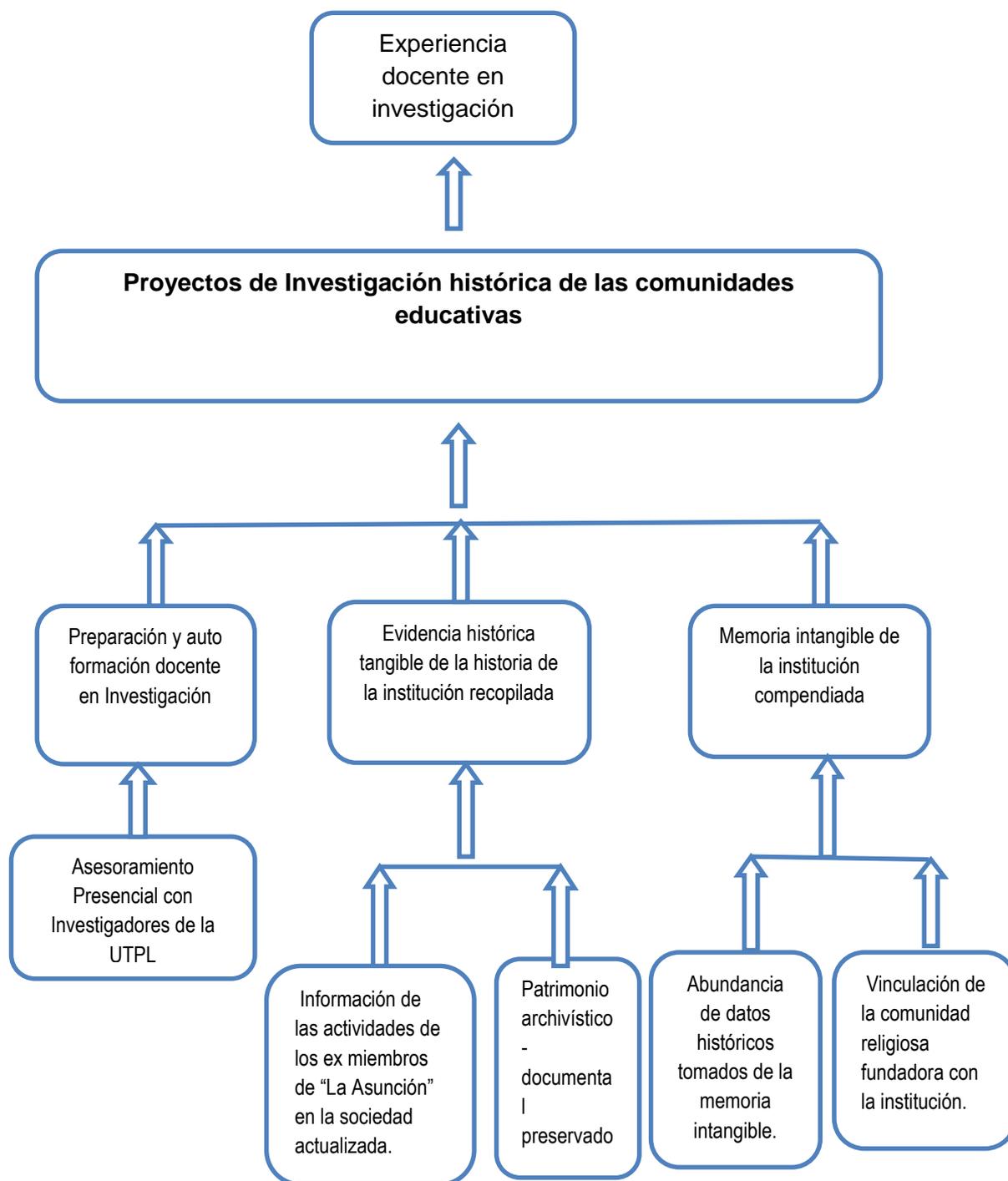
4.3.2. Análisis de Problema.



4.3.3. Análisis de Objetivos.



4.3.4. Análisis de Estrategias.



Elaborado por: Carmen Auquilla

4.4. Plan de acción (etapa de planificación)

4.4.1. Matriz del marco lógico.

RESUMEN NARRATIVO		INDICADORES OBJETIVAMENTE VERIFICABLES		MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS CLAVES
FIN: Formar docentes capaces de emprender proyectos investigativos de calidad dentro de su comunidad educativa.					
PROPÓSITO: Diseñar y aplicar proyectos de formación e investigación docente de forma práctica a partir de un proyecto de historia e identidad en las comunidades educativas		Texto con la investigación historiográfica finalizada en su totalidad		CD con la síntesis de la información audiovisual. Borradores de avance de investigación Impresión de la Investigación	Autoridades de la Institución colaboran económicamente con la edición e impresión de la historia institucional
PRODUCTOS	1. Información documental recopilada y organizada sobre el origen, naturaleza y evolución de la Unidad Educativa Particular Universitaria “La Asunción” en función de conocer su trayectoria.	1.A.	100% de material documental recopilado.	1.A. Revistas, periódicos, memorias, documentos públicos y oficiales, bitácoras, actas de consejos directivos, fotos, videos.	Acceso a la información archivística documental. Autoridades de la Institución colaboran económicamente. Colaboración de los miembros del área de Sociales e Investigación.
	2. Memoria intangible de miembros y ex miembros representativos de cada etapa histórica de la institución, compendiada y organizada con el fin de rescatar las experiencias que permitan construir la identidad asuncionista.	2.A.	100% de memoria intangible compendiada, de miembros y ex miembros representativos de cada etapa histórica de la institución.	2.A. Guías de entrevistas, grabaciones, videos, transcripciones.	Asequibilidad de las personas a ser entrevistadas para brindar información. Colaboración de los miembros del área de Sociales e Investigación.
		1.B.	100% del material documental debidamente organizado de acuerdo al origen, naturaleza y evolución de la Unidad Educativa Particular Universitaria “La Asunción” en función de conocer su trayectoria.	1. B. Archivo digital e impreso	
		2.B.	100% de la memoria intangible debidamente organizada a fin de rescatar las experiencias que permitan construir la identidad asuncionista.	2.B. Archivo digital e impreso	

	3. Preparación y auto formación docente en Investigación	3.A.	10 sesiones de asesoramiento en investigación	3.A. Fotos, Videos, Documentos de Ejercicios	Disponibilidad de los asesores de la UTPL
ACTIVIDADES	DESCRIPCIÓN				
	<p>1.A. Recopilación de fuentes documentales</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Búsqueda hemerográfica en la biblioteca de la Universidad del Azuay y de la Unidad Educativa Particular Universitaria la Asunción. ➤ Búsqueda del patrimonio archivístico documental dentro de la institución y la Universidad del Azuay. ➤ Visita a ex miembros de la comunidad asuncionista con el fin de rescatar material fotográfico y audiovisual. <p>1.B. Organización documental</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Análisis e interpretación de la información documental en forma cronológica. <p>2.A. Compendio de la memoria intangible</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Elaboración de entrevistas a miembros y ex miembros representativos de cada etapa histórica. ➤ Viaje a Sumbahuayco a fin de recopilar información de la memoria intangible. ➤ Viaje a Guayaquil al Colegio y Convento de “La Asunción” a fin de 	<p>Recopilar al menos 50 documentos relevantes</p> <p>Organizar y analizar el material recopilado en un tiempo de 4 meses</p> <p>Entrevistar y encuestar al menos 20 personas vinculadas con la historia de la institución</p>	<p>Informes</p> <p>Copias de los documentos</p> <p>Informe en digital y físico de la organización</p> <p>Cuestionarios</p> <p>Grabaciones</p> <p>Fotos</p> <p>Video Resumen</p>	<p>Accesibilidad a la documentación</p> <p>Recopilación de toda la información necesaria</p> <p>Accesibilidad de las personas a ser entrevistadas</p>	

	<p>recopilar información de la memoria intangible.</p> <p>2.B. Organización de la información recuperada de la memoria intangible.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Análisis e interpretación de la información recuperada de la memoria intangible en forma cronológica. <p>3.A. Asesoramiento Presencial con Investigadores de la UTPL</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Talleres de trabajo con asesores 	<p>Realizar un compendio de las ideas más importantes de las entrevistas en un tiempo de 4 meses</p> <p>Tener al menos 10 sesiones de asesoramiento</p>	<p>Digital y físico del compendio</p> <p>Informes</p> <p>Fotos</p>	<p>Recopilación de toda la información necesaria</p> <p>Disponibilidad de capacitadores</p>
--	--	---	---	---

4.5. Resultados Esperados

Resultados o Productos	Actividades	Estrategias	Evaluación	Presupuesto	Cronograma
1. Información documental recopilada y organizada sobre el origen, naturaleza y evolución de la Unidad Educativa Particular Universitaria "La Asunción" en función de conocer su trayectoria.	1.A. Recopilación de fuentes documentales	Búsqueda hemerográfica y bibliográfica del patrimonio archivístico documental dentro y fuera de la institución Visita a ex miembros de la comunidad educativa con el fin de rescatar material fotográfico y audiovisual.	50 documentos recopilados en 4 meses	Viajes: \$100 Viáticos: \$100 Gastos de Papelería: \$20 Copias: \$20	Inicio: Octubre 2013 Finaliza: Febrero 2014
	1.B. Organización documental	Análisis e interpretación de la información documental en forma cronológica.	Información organizada en 4 meses	Consumo de Internet: \$40	Inicio: Febrero 2013 Finaliza: Junio 2014
2. Memoria intangible de	2.A. Compendio	Elaboración de entrevistas	20 entrevistas	Viajes: \$100	Inicio:

<p>miembros y ex miembros representativos de cada etapa histórica de la institución, compendiada y organizada con el fin de rescatar las experiencias que permitan construir la identidad asuncionista.</p>	<p>de la memoria intangible</p>	<p>a miembros y ex miembros representativos de cada etapa histórica.</p> <p>Viaje a Sumbahuayo o a fin de recopilar información de la memoria intangible.</p> <p>Viaje a Guayaquil al Colegio y Convento de "La Asunción" a fin de recopilar información de la memoria intangible.</p>	<p>en 6 meses</p>	<p>Viáticos: \$100</p> <p>Copias de Entrevistas, encuestas: \$20</p> <p>Uso de Internet: \$40</p>	<p>Octubre 2013</p> <p>Finaliza: Febrero 2014</p> <p>Inicio: Febrero 2013</p> <p>Finaliza: Junio 2014</p>
<p>3.A. Preparación y auto formación</p>	<p>3.A. Asesoramiento Presencial con</p>	<p>Talleres de trabajo con asesores</p>	<p>10 sesiones de trabajo</p>	<p>Capacitación: \$20 la hora: \$400</p>	<p>Inicio: Octubre 2013</p>

docente en Investigación	Investigadores de la UTPL		de dos horas en 6 meses		Finaliza: Febrero 2014
Total: \$940					

Elaborado por: Carmen Auquilla

4.6. Bibliografía de la propuesta

Antúnez, S., & Gairín, J. (2000). *La organización escolar. Prácticas y fundamentos*. Barcelona: Graó.

Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución Política del Ecuador*. Montecristi: Gobierno Nacional del Ecuador.

Asamblea Nacional del Ecuador. (2011). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito: Ministerio de Educación del Ecuador.

Pérez, M., & Quijano, R. (2000). Signos de Identidad del Asesoramiento Interno. *Revista Curriculum y Formación del Profesorado*.

Sánchez, Verónica. (2013). *Propuesta de Intervención Educativa a partir del Estudio de Casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la Mención de Educación Básica de la UTPL*. Loja: UTPL.

BIBLIOGRAFÍA

- Alonso, L. E., Fernández, C., & Nyssen, J. (Febrero de 2009). *El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España*. Recuperado el 10 de Junio de 2013, de http://www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf
- ANECA. (Marzo de 2009). *Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización*. Recuperado el 10 de Junio de 2013, de www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf
- Antúnez, S., & Gairín, J. (2000). *La organización escolar. Prácticas y fundamentos*. Barcelona: Graó.
- Arango, E. C. (2009). *Informe del sistema educativo*. Madrid: S.I.
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución Política del Ecuador*. Montecristi: Gobierno Nacional del Ecuador.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2011). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito: Ministerio de Educación del Ecuador.
- Avalos, B. (Enero de 2009). *La inserción profesional de los docentes*. Recuperado el 11 de Junio de 2013, de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf>
- Costa, E. (2001). *Guía para Conseguir Trabajo*. Buenos Aires: ISBN.
- Knight, P. (2005). *El profesorado de educación superior*. Madrid: Narcea.
- Laborda, J. (2005). *Estudios y criterios para una selectividad de calidad*. Valencia: UPV.
- Ministerio de Educación. (2012). *Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar*. Recuperado el 11 de Junio de 2013, de <http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pes.html>
- Ministerio de Educación . (2012). *Estándares de desempeño profesional docente*. Quito: Ministerio de Educación
- Pérez, M., & Quijano, R. (2000). Signos de Identidad del Asesoramiento Interno. *Revista Curriculum y Formación del Profesorado*.

Sánchez, Verónica. (2013). *Propuesta de Intervención Educativa a partir del Estudio de Casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la Mención de Educación Básica de la UTPL*. Loja: UTPL.

Universidad Técnica Particular de Loja. (2008). *Reglamento de Regimen Académico*. Loja: UTPL.

Vaillant, D. (12 de Abril de 2009). *Profesorado*. *Revista de currículum y formación del profesorado*. Recuperado el 11 de Junio de 2013, de <http://www.ugr.es/~recfpro/>

Victoria, J. (1999). *La Investigacion Sobre EL Profesorado*. Madrid: Artes Graficas.

Weinstein, J. (2004). *Estudio de Caracterizacion*. Bogota: Bello.

ANEXOS

Anexo 1

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
Modalidad Abierta y a Distancia.
FICHA DE CONTACTOS PARA TITULADOS / EMPLEADORES

OBJETIVO:

El objetivo de esta ficha es registrar los datos necesarios para los titulados/empleadores. La información la obtendrá en el primer diálogo telefónico o personal con los encuestados, o con alguna persona que pueda dar información sobre los mismos.

INSTRUCCIONES:

Llene con letra clara y legible una ficha con los datos requeridos del titulado y otra del empleador para su encuentro con cada uno de los encuestados (investigados).

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

Anexo 2

Encuesta a titulados

Encuesta a docentes:
CARACTERÍSTICAS LABORALES DEL DOCENTE PROFESIONAL DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
Modalidad Abierta y a Distancia
ENCUESTA A DOCENTES TITULADOS



Señor(a) Encuestado(a):

La encuesta que se presenta a continuación, pretende conocer las características laborales del docente profesional de Educación General Básica de la UTPL. La información que se obtenga, será de gran ayuda para:

- *Obtener información acerca del título de Licenciatura en Ciencias de la Educación.
- *Caracterizar el puesto de trabajo del docente titulado en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL

Su criterio es muy importante, para lograr el objetivo de esta investigación. Por favor, no deje ítems sin responder.

INDICACIONES: Marque con una X y/o complete según corresponda:

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

2. **COLOQUE EL NÚMERO TELEFÓNICO**

3. **EDAD**

4. **SEXO**

Masculino	Femenino
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

5.1 SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO				5.2 TIPO DE EDUCACIÓN		
fiscal	fiscosocial	particular	municipal	Regular	a distancia	propios derechos
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. **INDIQUE EL AÑO DE INICIO DE LOS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS:**

7. **INDIQUE EL AÑO DE EGRESO DE LA UNIVERSIDAD:**

8. **INDIQUE EL AÑO DE TITULACIÓN EN LA LICENCIATURA EN ED. BÁSICA**

9. INDIQUE EL NÚMERO AÑOS QUE LLEVA TRABAJANDO EN EL EJERCICIO DE LA DOCENCIA:

10. MARQUE CON UNA X EN LA SITUACIÓN LABORAL ACTUAL EN LA QUE SE ENCUENTRA

- 10.1 Trabajando en un puesto relacionado con los estudios universitarios obtenidos en la UTPL en la mención de Educación Básica.
- 10.2 Trabajando en un puesto no relacionado con los estudios universitarios obtenidos en la UTPL en la mención de Educación Básica.
- 10.3 Realizando otros estudios relacionados a la educación.
- 10.4 Buscando el primer empleo como docente.

11. ¿QUÉ OTROS TRABAJOS REALIZA Y REPRESENTAN UN INGRESO ECONÓMICO PARA SU HOGAR?
Escriba su respuesta sobre la línea.

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

- 12.1 Educación Inicial
- 12.2 Educación General Básica
- 12.3 Bachillerato
- 12.4 Universidad
- 12.5 ONG's
- 12.6 Enseñanza no formal (Academias, alfabetización, capacitaciones...)

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

1	2	3	4
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14. SEÑALE EN UNA SOLA OPCIÓN EL CARGO ACTUAL QUE OCUPA DENTRO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA O EMPRESA

- 14.1 Cargo directivo:
- 14.2 Cargo administrativo:
- 14.3 Cargo docente
- 14.4 Cargo operativo
- 14.5 Otro cargo

15. EN CASO DE QUE LA RESPUESTA ANTERIOR CORRESPONDA A "otro cargo" (ítem 14.5) INDÍQUE EL CARGO QUE DESEMPEÑA EN LA ACTUALIDAD:

16. INDIQUE LA ASIGNATURA (EN CASO DE SER PROFESOR DE BACHILLERATO/UNIVERSIDAD) O INDIQUE EL AÑO DE ENSEÑANZA GENERAL BÁSICA QUE IMPARTE (1ro a décimo Año de Ed. Básica):

17. INDIQUE EL NÚMERO DE HORAS DE DEDICACIÓN A LAS TAREAS QUE SE PRESENTAN A CONTINUACIÓN.

	NÚMERO DE HORAS
17.1 ¿Cuántas horas de clase dicta a la semana?	
17.2 ¿Cuántas horas a la semana dedica a la planificación didáctica?	
17.3 ¿En cuántas horas de Sesiones de juntas de área al <u>quimestre</u> participa?	

	17.4.1 bimestre	17.4.2 trimestre	17.4.3 <u>quimestre</u>
17.4 Número de horas de Sesiones de juntas de curso por:			

	17.5.1 semanal	17.5.2 mensual
17.5 Número de horas de Sesiones de comisiones permanentes		

	17.6.1 mes	17.6.2 año
17.6 Número de horas dedicadas a la actualización profesional por		

18. CON SU TÍTULO PROFESIONAL DOCENTE, ¿CUÁL ES UNA OPCIÓN DE TRABAJO?

Enumérelas del 1 al 9, donde 1 es la mayor opción y 9 es la menor opción.

18.1 Rector	
18.2 Gerente de ONG	
18.3 Consultor Educativo	
18.4 Cargo burocrático	
18.5 Asesor	
18.6 Investigador	

18.7 Docente de Educación Básica

18.8 Docente de Bachillerato

18.9 Docente Universitario

19. ¿QUÉ OTRA OPCIÓN DE TRABAJO PODRÍA USTED OBTENER CON SU TÍTULO DOCENTE Y QUE NO CONSTE ENTRE LAS ALTERNATIVAS DEL ÍTEM 18?

20. RESPONDA A LAS SIGUIENTES CUESTIONES SIGUIENDO ESTA ESCALA DE SATISFACCIÓN

ESCALA DE SATISFACCIÓN	
1	Nada satisfecho
2	Poco satisfecho
3	Algo satisfecho
4	Satisfecho
5	Muy satisfecho
6	Totalmente satisfecho

Empleando la escala descrita, elija una sola opción para cada ítem, que describa la satisfacción actual en cuanto a la actividad profesional a partir de la obtención de su título profesional:		1	2	3	4	5	6
20.1	¿Cuál es el grado de coincidencia entre la actividad laboral que desempeña actualmente y sus estudios de Ciencias de la Educación?						
20.2	¿La docencia le ha ayudado a progresar socialmente?						
20.3	¿La profesión docente le ha proporcionado prestigio en el entorno laboral?						
20.4	¿Su título profesional le posibilita ascensos laborales en la institución donde trabaja?						
20.5	¿El salario docente está acorde con las funciones que realiza?						
20.6	¿El trabajo docente presenta situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula?						
20.7	La labor docente presenta diversidad de actividades en el trabajo?						
20.8	¿La titulación docente le brinda varias posibilidades de salidas profesionales o diversidad de empleos?						

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

INDICACIONES:

Señor(a) Encuestado(a):

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

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

*Caracterizar el puesto de trabajo docente.

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

VALORACIÓN	
4	MUCHO O ALTO
3	BASTANTE
2	POCO
1	NADA

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

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

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

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

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

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

	15	Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	16	Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	17	Atender a las necesidades individuales de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	18	Conocer y aplicar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tic's) en el aula	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	a		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE	19	Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	20	Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	21	Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	22	Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	b		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA	23	Conducir investigaciones relacionadas a su labor	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	24	Participar en proyectos de investigación e innovación educativa	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	25	Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	26	Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	27	Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	28	Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	c		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS	29	Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	30	Participar en Juntas de Profesores	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	31	Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	32	Ejercer funciones administrativas	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	33	Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	34	Estudiar la realidad local y nacional	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	35	Colaborar en la organización y gestión del Centro Educativo	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	36	Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	37	Elaborar reglamentos internos de las comisiones	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	38	Conocer y aplicar el Código de Convivencia	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	d		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
V. PARTICIPACIÓN POR PARTE DE PADRES DE FAMILIA Y	39	Promover acciones de relación con la comunidad	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	40	Colaborar en programas de desarrollo comunitario	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	41	Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	42	Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	43	Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	44	Conocer el entorno social de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

		TAREAS				FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	45	Organizar eventos de integración dentro de la Institución				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	46	Participar en programas sociales dentro de la Institución (Día de la familia, campeonato de deportes)				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	47	Atender a los representantes legales de los estudiantes				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	48	Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	e	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
VI. PROF. Y TRAB. EN EQUIPO	49	Realizar reuniones de planificación con otros docentes				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	50	Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	51	Participar en sesiones de trabajo				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	52	Trabajar en proyectos curriculares en equipo				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	53	Participar en Círculos de Estudio				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	f	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
VII. FORMACIÓN	54	Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	55	Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	56	Asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	57	Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	58	Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	g.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!																	

Anexo 3

Encuesta para directivos



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE
LOJA Modalidad Abierta y a Distancia



ENCUESTA A DIRECTIVOS
INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

Señor(a) Encuestado(a):

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

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

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

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

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

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

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

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

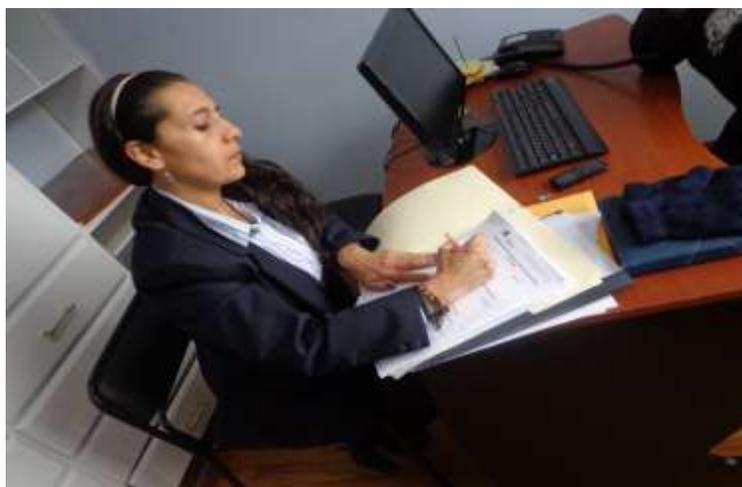
	TAREAS	FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	43	Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos											
	44	Conocer el entorno social de los estudiantes											
	45	Organizar eventos de integración dentro de la Institución											
	46	Participar en programas sociales dentro de la Institución (Día de la familia, campeonato de deportes)											
	47	Atender a los representantes legales de los estudiantes											
	48	Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar											
	e												
VI. PROF. Y TRAB. EN EQUIPO	49	Realizar reuniones de planificación con otros docentes											
	50	Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas)											
	51	Participar en sesiones de trabajo											
	52	Trabajar en proyectos curriculares en equipo											
	53	Participar en Círculos de Estudio											
	f												
VII. FORMACIÓN	54	Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación											
	55	Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares											
	56	Asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TICs) para aplicación en el aula											
	57	Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares											
	58	Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua											
	g.												
¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!													

Anexo 4

Evidencias fotográficas

DISTRITO EDUCATIVO INTERCULTURAL BILINGÜE SIGSIG

Titulada en Ciencias de la Educación



Directivo



ESCUELA “REMIGIO ESTEVEZ DE TORAL”

Tituladas en Ciencias de la Educación



Directivo



ESCUELA “MARCO ANTONIO TORAL VEGA”

Titulada en Ciencias de la Educación.



Directivo



ESCUELA “MANUEL RAMON BALAREZO COBOS”

Titulada y Directivo



Escuela “BERTA VINUEZA”

Titulada en Ciencias de la Educación



Escuela "BERTA VINUEZA"

Titulada en Ciencias de la Educación



Directivo



Consultorio Jurídico

Titulado en Ciencias de la Educación

