



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

AREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADA 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: Maxi Plaza, Ruth Marlene

DIRECTORA: Quinde, Lucy Dolores, Lcda.

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

2013

CERTIFICACION

Licenciada.

Quinde Dolores Lucy

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

C E R T I F I C A:

Que el presente trabajo de investigación, 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 el profesional en formación: Maxi Plaza Ruth Marlene; 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, septiembre de 2013

f)

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Maxi PlazaRuth Marlene, 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).

Autor: Maxi Plaza, Ruth Marlene

Cédula: 0102717337

DEDICATORIA

A mí amado esposo Pedro Chaca, por su fe, fortalece y comprensión, a mis queridos hijos Viviana, Pedro, Vanessa Chaca Maxi, que fueron mi inspiración para superarme día a día, a mis abnegados padres Jorge y Carmen por su amor incondicional y soporte en los momentos más difíciles de mi vida.

A todos mis maestros de la UTPL y amigos por apoyarme a formarme humana, cristiana y profesionalmente.

Ruth

AGRADECIMIENTO

Doy gracias a Dios por ser mi fortaleza, mi escudo, mi verdad y mi vida, por haberme puesto en el camino correcto de crecer en ciencia y en sabiduría para poder servir de mejor manera a mis semejantes.

Agradezco infinitamente a la Vicaría de Educación de Cuenca, CRISFE, por apoyar a la formación del docente en todas sus dimensiones.

A la Universidad Técnica Particular de Loja modalidad a Distancia, a todos los docentes y directivos que a lo largo de estos años supieron brindar los aprendizajes necesarios para ofrecer a la sociedad personas capacitadas y estar a la vanguardia de la sociedad.

A toda mi familia y amigos, que siempre estuvieron animándome para llegar a alcanzar este hermosa meta.

Que Dios les bendiga

Con gratitud, Ruth.

INDICE DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRAC.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO.....	5
1.1 El Debate sobre las competencias.	6
1.2 Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización.....	8
1.3 La Inserción profesional de los docentes.....	9
1.4 Estándares de Calidad Educativa: Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura.....	11
1.5 Políticas de inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente.....	13
1.6 Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador.....	14
1.7 Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias.....	16
1.8 Profesionalización y Capacitación docente.....	18
1.9 Diez nuevas competencias para enseñar.....	20
1.10 El trabajo en equipo de los profesores y profesoras: factor de calidad, necesidad y problema. El papel de los directivos escolares.....	22
2. MÉTODOLÓGÍA.....	25
2.1. Diseño de la Investigación.....	26
2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	26
2.3. Preguntas de Investigación.....	27
2.4. Contexto.....	28

2.5. Población y muestra.....	28
2.6. Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos.....	28
2.7. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.....	30
3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	32
3.1. Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.....	33
3.1.1. Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta.....	33
3.1.1.1 Ubicación geográfica (nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad.....	33
3.1.1.2 Edad.....	34
3.1.1.3 Sexo.....	35
3.1.2. Características académicas de los titulados.....	36
3.1.2.1 Sostenimiento del colegio en donde realizaron sus estudios de bachillerato..	36
3.1.2.2 Tipo de educación.....	37
3.1.2.3 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.....	38
3.1.3 Características laborales de los titulados en Ciencias de la Educación.....	38
3.1.3.1 Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica.....	38
3.1.3.2 Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.....	39
3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.....	41
3.1.3.4 Características del trabajo actual.....	42
3.3 Valoración docente de la profesión.....	44
3.3.1 Opciones de trabajo del titulado de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado.....	44
3.4. Satisfacción docente.....	57
3.5. Inventario de tarea 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.....	59
3.5.1 Aspectos metodológicos-didácticos que desarrolla el titulado.....	60

3.5.2 Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente que desarrolla el titulado.....	64
3.5.3 Aspectos de la investigación educativa que desarrolla el titulado.....	66
3.5.4 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.....	68
3.5.5 interacción profesor- padres de familia y comunidad del titulado.....	70
3.5.6 Actividades que desarrolla el titulado que implica trabajo en equipo.....	73
3.5.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado.....	76
4.CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	78
4.1 Conclusiones.....	78
4.2 Recomendaciones.....	80
5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN.....	81
5.1 justificación.....	81
5.2 Objetivos.....	82
5.3 Metodología: Matriz de Marco Lógico.....	83
5.3.1 Análisis de involucrados.....	83
5.3.2 Análisis de problema.....	85
5.3.3 Análisis de Objetivos.....	86
5.3.4 Análisis de alternativas.....	87
5.4 Matriz de Marco Lógico.....	88
5.5 Resultados esperados.....	90
5.6 Bibliografía de la propuesta.....	92
6. BIBLIOGRAFÍA.....	93
7. ANEXOS.....	94
Anexo 1: Fichas de contactos para titulados- empleadores.....	94
Anexo 2: Encuesta a directivos, inventario de tareas de trabajo docente.....	95
Anexo 3: Evidencias fotográficas	105
Anexo 4 Entrevista semi- estructurada	109

RESUMEN EJECUTIVO

La “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”, analiza la situación de los 1849 titulados del quinquenio 2007 – 2012. Se utilizó la metodología de estudios de casos, seleccionándose una muestra de 8 titulados en la Provincia del Azuay.

Los resultados evidencian las percepciones de titulados y directivos sobre la frecuencia, importancia y nivel de preparación requerido para el desempeño de las tareas docentes organizadas en: aspectos metodológico didácticos; autoevaluación docente; investigación educativa; participación en actividades académicas, normativas y administrativas; interacción profesor, padres de familia, comunidad; trabajo en equipo y formación.

Tras el análisis encontramos bajos puntajes en relación a la investigación educativa, lo que motivó la formulación de la propuesta en ésta área, propuesta que sugiere la existencia de investigación que al no ser sistematizada ni analizada impide la generación de conocimiento. La finalidad es superar esta limitación a través de la implementación de un sistema de generación y gestión del conocimiento en el centro escolar.

PALABRAS CLAVES: Titulados, Directivos, frecuencia, importancia, formación.

ABSTRAC

The present research work: "Proposal for educational intervention from case studies in the Bachelor of Science in Education at the mention of Basic Education, Technical University of Loja", yielded information on the current situation of graduates 1849 five years (2007 - 2012), with a sample of 8 cases that were studied in the province of Azuay.

The results reveal the perceptions of the graduates as managers, frequency, importance and level of preparation required in the performance of teaching duties. This has raised a proposal in educational research group that was rated at two of the four possible points showing a low level within the school.

The proposal suggests that research whether there are nevertheless non standardize and process them prevents the generation of knowledge for the improvement of educational practice. The aim is to overcome this limitation by generating lines and educational research protocols implementing a system of generation and knowledge management within a school.

KEY WORDS: Graduates, executives, frequency, importance, preparation.

INTRODUCCION

Los continuos cambios y reformas al sistema educativo durante la última década han planteado importantes transformaciones en términos de la profesionalización docente. El creciente perfeccionamiento y especialización de los maestros constituye pieza clave del mejoramiento del quehacer educativo. Los diferentes actores sociales reconocen que la calidad en la educación depende en gran medida de la formación y preparación de quien tiene la tarea de dirigir el proceso educativo como es el docente.

Los centros de educación superior juegan un papel fundamental en la preparación de los maestros. Anualmente, las universidades, gradúan profesionales cuyo propósito es el incorporarse en el sistema educativo para el ejercicio y desarrollo de su profesión. En este sentido, la Universidad Técnica Particular de Loja, realiza un seguimiento al desempeño de sus graduados en Ciencias de la Educación y, mediante el estudio de casos, examina sus condiciones laborales y su posición frente a la ejecución de las tareas docentes. Un primer estudio realizado a los titulados de todas las menciones de Ciencias de la Educación en el periodo 2005 - 2010 supuso un primer paso y una fuente de información sobre la inserción laboral y diagnóstico de necesidades formativas de los titulados en Ciencias de la Educación. Este estudio contribuye a la continuación del primero y se centra específicamente en la inserción laboral de los titulados de la mención en Educación Básica.

La presente investigación responde al interés de la UTPL en relación a lograr la acreditación tanto nacional como internacional de su oferta académica, lo que exige como requisitos la realización de estudios sobre la inserción laboral de sus titulados

En relación a las modalidades, Organismos como el Instituto Latinoamericano y del Caribe de Calidad, CALED han buscado una herramienta común para establecer la calidad de las carreras que se ofertan a través de la Modalidad a Distancia. En este sentido, la presente investigación resulta pertinente pues, de manera indirecta, aporta elementos para la evaluación de la metodología de estudio, elementos que podrían hacerse extensivos hacia otras carreras que actualmente oferta la casa de estudios.

Los recursos que hicieron factible conocer la situación actual de los titulados fueron, en primer lugar, los titulados y los directivos de los respectivos planteles. Otro recurso

que facilitó el procesamiento y análisis de la información fue el sistema estadístico para el ingreso de los datos proporcionado por la UTPL. Cabe destacar que el registro que lleva la Universidad sobre los establecimientos donde laboran los titulados resultó importante para realizar el contacto. Los titulados se mostraron abiertos a proporcionar la información pues conocen que ello contribuye a mejorar la preparación docente.

Los objetivos específicos planteados para este trabajo son: caracterizar el puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL; indagar los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores; establecer relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, desde su criterio personal y el de los empleadores; conocer la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores; conocer la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores; conocer el nivel de formación que tienen los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores. Para la consecución de estos objetivos, el punto de partida fue la aplicación de la encuesta tanto a docentes como a directivos. Los resultados de la encuesta evidencian sus percepciones en relación a las tareas docentes; y el cruce de esta información permite llegar a conclusiones en relación a las mismas.

El objetivo de 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, se sustenta en la investigación de campo y propone líneas de acción en relación a aquellos aspectos en los que se establezca que existen mayores debilidades que afectan a la práctica docente.

El informe está estructurado en tres partes. La primera constituye la síntesis del material bibliográfico relevante para la investigación. La segunda registra el examen de los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos de investigación a los ocho casos de estudio. Y la tercera contiene la propuesta de intervención planteada en función de los resultados obtenidos en la investigación de campo. Constituye éste un esfuerzo por contribuir al mejoramiento de la práctica docente y como tal está abierto a comentarios y sugerencias de quienes, al igual que yo, sienten profunda devoción por la delicada tarea de educar.

1. SINTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRAFICO

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

Alonso, L, E., Fernández Rodríguez. (2009).

En el presente trabajo los autores realizan un análisis de la correspondencia entre educación superior y mercado laboral en el caso español. El análisis se contextualiza en la sociedad actual a la que la denominan sociedad del conocimiento misma que se caracteriza por hacer de la información su principal valor. En la sociedad del conocimientos los mercados son cada vez más volátiles lo que demanda una alta flexibilidad en el sistema productivo para poder enfrentar dichos cambios, flexibilidad que a su vez demanda una adecuada gestión del conocimiento. En estas circunstancias surge la pregunta ¿están las universidades formando el recurso humano que demanda el sector productivo? Afirmaciones como la universidad está en crisis nos hace suponer que existe una brecha entre el producto que forma la universidad y el producto que demanda el mercado de trabajo, un mercado que ha desarrollado nuevos métodos de valoración y selección de persona ya no basado únicamente en los conocimientos de orden técnico sino tomando en consideración también las destrezas personales y sociales.

En la actualidad, las posibilidades de trabajo de los individuos dependen de su nivel de acrecentar sus probabilidades de permanecer en un empleo de calidad, para que las personas sean contratadas, es requisito la formación a lo largo de la vida y la movilidad. El proceso de Bolonia y la estrategia de Lisboa, son dos iniciativas de la Unión Europea que, a partir del reconocimiento del empleo como una condición fundamental para el desarrollo productivo, se orientaron hacia la formulación de políticas para el desarrollo de la empleabilidad; sin embargo no concretaron propuestas claras en relación a la educación superior.

La capacidad de una persona para acceder a un puesto de trabajo representa un cambio de concepción de un trabajo estable a una situación de constante necesidad de preparación para ser empleado y permanecer en trabajos de calidad. Para que la formación permanente y el aprendizaje a lo largo de la vida adquieran carta de naturaleza, es preciso desarrollar culturas de aprendizaje a escala individual e institucional en todas las esferas de la vida pública y privada.

En este sentido, la formación permanente adopta el perfil de competencia, entendida ésta como la capacidad general basada en los conocimientos, experiencia, valores y disposiciones que una persona ha desarrollado mediante su compromiso y práctica con el ejercicio educativo.

El discurso de las competencias es un alegato de las universidades en respuesta a las nuevas demandas del sector productivo. Se trata de un concepto aún en construcción, sin embargo se han identificado ya competencias claves tales como pensamiento crítico, creatividad, iniciativa, capacidad de resolución de problemas, toma de riesgos controlada, capacidad de decisión y control de los sentimientos. Se espera que la definición de las competencias claves conjuntamente con los marcos de cualificaciones y titulaciones reformuladas permita un adecuado marco de comparabilidad de la educación superior en la Unión Europea y que ello potencie el empleo de los titulados universitarios.

En el contexto de la empleabilidad, los titulados españoles dejan entrever su decepción en relación a la formación recibida y las verdaderas destrezas requeridas para el desempeño laboral. Existe una queja generalizada que acusa al pensum de obsoleto, a las prácticas de insuficientes y a la enseñanza de idiomas como deficiente. Para un recién graduado las condiciones laborales son malas y eso explica la razón por la cual se encuentra mayores niveles de desempleo en este grupo. Las relaciones sociales siguen siendo una de las principales formas de acceder a un empleo.

Por su parte los empresarios no tienen queja en la formación teórica, sino en la práctica y sobre todo en las competencias de personalidad. Señalan que los jóvenes que hoy conforman la fuerza laboral han crecido bajo la cultura del mínimo esfuerzo y por eso hay muy pocos que han emprendido sus propias empresas. Bajo la protección de sus padres, de quienes no se pueden independizar, los jóvenes no han desarrollado valores fundamentales para el trabajo como son la responsabilidad, el compromiso, el espíritu de sacrificio y el reconocimiento de la autoridad. En este sentido es necesario que empiecen desde abajo para que puedan crecer en la empresa, sin embargo los jóvenes se niegan a realizar ciertos trabajos que consideran no van acorde a su real capacidad y en los que se sienten subvalorados.

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

Agencia de evaluación de la calidad y acreditación ANECA. (2009)

El resumen que se presenta a continuación corresponde al informe del estudio realizado en el año 2007, en España, sobre la inserción laboral de los titulados españoles descrito en seis capítulos:

Debido a la heterogeneidad de planteamientos metodológicos, y diversas entradas investigativas, el autor inicia mencionando lo dificultoso que resulta formular un análisis comparativo entre los estudios de seguimiento de titulados universitarios y los diseños metodológicos. Desde esta perspectiva, se aborda la teoría y modelos explicativos de las decisiones frente al empleo y las del mercado laboral mismas que no se correlacionan pues la primera viene dada por decisiones del titulado en cuanto a su propia formación, en tanto que el mundo laboral está marcado no solo por los requerimientos en términos de formación sino también por los contextos en los que ha de llevarse adelante la inserción laboral.

Posterior a la contextualización teórica, se realiza una descripción de la metodología y las técnicas utilizadas, en la investigación. El proceso de indagación se llevó a cabo bajo el método cualitativo en el cual participaron siete grupos de discusión conformados según las edades, sexo, perfiles de titulación y contexto geográfico.

A partir de los resultados de la investigación de campo, se examina la dificultad de la inserción laboral debido a la brecha existente en el mundo educativo y el mundo del trabajo. Las principales barreras encontradas son la falta de experiencia laboral y los vacíos existentes en la formación especializada. La percepción de los egresados en que la Universidad generalmente ofrece estudios teóricos, con formación general lo cual constituye situación que es valorada de una manera negativa. Por otra parte, se encuentran factores como el conocimiento de otros idiomas y las estancias en el extranjero los cuales son considerados como elementos que facilitan una pronta inserción laboral.

En relación a los resultados obtenidos sobre las estrategias en la búsqueda de empleo y los factores de inserción laboral del titulado, la investigación muestra que

para insertarse al trabajo los titulados recurren a las relaciones sociales y las ofertas de trabajo de las agencias de empleo tanto públicas como privadas, esta última es la de menor efectividad. Para la inserción laboral, tres campos son los que identificados: la empresa privada; en segunda, el ingreso al sector público y finalmente optar por el auto-empleo. La característica de empleo en el sector público, permite estabilidad y proporciona mayor tiempo libre; el requisito fundamental aquí, es contar con la titulación. No así en el sector privado, que el ingreso depende del empleador. La opción del auto-empleo, es acogida por una minoría y según los testimonios de los titulados no se requiere formación profesional universitaria, en cambio sí experiencia y contar con rasgos actitudinales emprendedores.

Sobre la concepción de los titulados con respecto al trabajo y la comparación del proceso de inserción laboral español con la Unión Europea, en la investigación encontramos que hoy en día las aspiraciones de realización personal resultan ser el elemento que prevalece en el momento de considerar las opciones de inserción laboral. Por otra parte, la incorporación de la mujer al mundo del trabajo también ha generado cambios sociales como son el retraso de la maternidad y la prevalencia en la mujer de aspiraciones de realización profesional y económica. Por otro lado, la comparación de las realidades de los españoles frente a los europeos da cuenta que los titulados españoles inician su vida laboral tardíamente por su nivel de formación es diferente al resto de los titulados de la Unión Europea.

El estudio concluye destacando los aspectos que incurren sobre la inserción laboral de los jóvenes en España, entre las que resalta la brecha existente entre educación y requerimientos académicos del mercado laboral y las carencias actitudinales y motivacionales de los titulados universitarios.

1.3 La inserción Profesional de los Docentes.

Beatrice Avalos. (2009)

La inserción en la práctica laboral de la docencia genera las mismas tensiones que en cualquier otra profesión. Sin embargo, las resistencias se ven agravadas en la medida que el entramado social conformado por alumnos, padres y colegas da paso a la construcción de diversos y cambiantes escenarios. En este artículo, Avalos examina las especificidades de la inserción docente, reflexionando sobre el mismo en función

de la realidad chilena; es a partir de los años 80 que cobra importancia reconociendo que esta etapa trae consigo tensiones debido a la constante presencia de situaciones imprevistas y se hace evidente la desvinculación entre la teoría y la práctica. Se supera la tendencia a analizar únicamente las vivencias del docente y se pasa a examinarlo desde la lógica de su inserción en el entorno.

Los principales cambios que atraviesa el sistema educativo provienen del entorno macro en donde predominan los modelos de mercado que son más abiertos y flexibles; surgen los exámenes nacionales con resultados públicos que dan paso a una especie de ranking de las instituciones de educación. Los resultados menos favorecedores para la educación pública y más alentadora para la educación privada dan paso a los discursos privatizadores de la educación.

Las continuas reformas que ha experimentado el sistema de educación también se han traducido en dificultades pues a los docentes les toma tiempo adaptarse a los cambios. La baja valoración social de la actividad docente también es otros de los elementos que se encuentra a nivel macro y que ha influido significativamente en el desempeño de los profesores. Igual efecto han generado los sistemas de ingreso al magisterio y los sistemas de contratación. No existe regulación para el ingreso al magisterio por lo que se ha generado una sobreoferta de docentes lo que da lugar a que los profesores encuentren trabajos temporales en la mayoría de los casos. Los sistemas de contratación son más lentos y menos personales en las escuelas con población socio – económica más vulnerable que en las escuelas con alumnos de un estrato superior. Incluso los docentes con mejores puntajes fueron contratados por escuelas privadas, en tanto que los docentes con bajo rendimiento en su evaluación fueron captados por las escuelas públicas. Los docentes principiantes asignados a escuelas públicas tienen menos oportunidades de una mentoría para su inserción.

El proceso de inserción docente resulta clave en la construcción de su identidad y en lo que será la carrera profesional del nuevo maestro. La identificación del docente constituye el proceso a través del cual se construye la actitud y el sentido en relación al trabajo asumiéndolo como una tarea de largo plazo.

En relación al proceso mismo de inserción profesional docente, la autora destaca la necesidad de formular políticas tendientes al reconocimiento de la inserción a la

docencia como una etapa con sentido propio. La política debe contar con un plan de implementación destinado a apoyar y formar a quienes se inician en el campo docente.

Adicionalmente a la política de reconocimiento de la inserción y su plan de implementación, la autora destaca la necesidad de un trato preferencial al profesor principiante referida especialmente a proporcionarle algún tipo de apoyo o acompañamiento para la inducción. Aún debe analizarse la pertinencia de calificar y certificar el proceso de inducir ya que una evaluación externa mal llevada podría generar efectos negativos en aquellos que se someten a la evaluación.

Finalmente se señala, que la inducción es un proceso que debe ser gestionado por la autoridad de educación a quien le corresponde diseñar las estrategias de acogida y acompañamiento a los nuevos docentes. No es el docente principiante el único responsable de su inducción y debe contar con condiciones apropiadas para desarrollar satisfactoriamente su trabajo; El nuevo profesor no es alguien listo para seguir un proceso autónomo y experto, es más bien un profesional entusiasmado que inicia su carrera y que requiere del apoyo de los más formados y experimentados para desarrollarse.

1.4 Estándares de Calidad Educativa: Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura.

Ministerio de Educación del Ecuador, (2013)

El Ministerio de Educación del Ecuador, en su condición de ente rector del sistema educativo, es el encargado de formular los estándares de calidad educativa. La definición de la calidad educativa es el ejercicio previo a la formulación del estándar. Debe tomarse en consideración para que la educación sea considerada como una educación de calidad, ya no es suficiente que los docentes posean sólidos conocimientos de la materia que imparten, las competencias de personalidad tendientes hacia lograr la autonomía intelectual de los estudiantes y su formación ética para un adecuado ejercicio de la ciudadanía son valoradas al mismo nivel de su dominio de la disciplina a enseñar.

Un estándar es un indicador que nos muestra la relación entre lo que se espera alcanzar y lo realmente alcanzado. Los estándares dan cuenta de los avances tanto de

los estudiantes como de los profesores y los planteles. Para formular un estándar es preciso compartir objetivos comunes y en ellos identificar los aspectos que son posibles medir y que dan cuenta del avance en la consecución del objetivo planteado. Un estándar es útil en la medida que orienta, apoya y monitorea el desempeño de los estudiantes, los profesores y los planteles; a través de la retroalimentación permite tomar acciones tendientes hacia lograr un mejor desempeño y adecuada planificación del sistema educativo. En el caso ecuatoriano, los estándares se encuentran formulados en las áreas de aprendizaje, desempeño profesional, gestión escolar e infraestructura.

El aprendizaje es un proceso referido al desempeño de los estudiantes. Un estándar de aprendizaje evidencia lo que el estudiante ha aprendido y lo compara con las expectativas de aprendizaje esperadas. El estándar de aprendizaje monitorea el avance del estudiante en el desarrollo del conocimiento en diferentes áreas a lo largo de su trayectoria escolar. En cada nivel, las áreas básicas están divididas en: dominios del conocimiento (núcleos de aprendizaje); niveles de progresión (lo que se espera que los estudiantes aprendan cada periodo); estándar de aprendizaje (descripción de los logros que deberían alcanzar los estudiantes por nivel); componente del estándar (desarrollo de procesos del pensamiento, comprensión de conceptos, actitudes y prácticas); y ejemplos de desempeño (muestras de lo que hacen los estudiantes según el nivel en el que se ubican).

El desempeño profesional eficaz se evidencia en las actividades que desarrolla el docente en función de mejorar su desempeño. El docente competente entonces, es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, al desarrollo de nuestro país. El desempeño profesional directivo coordina todos los recursos tanto humanos como materiales logrando una disposición que facilitan los aprendizajes de calidad. En relación a la gestión escolar, los estándares que orientan las modalidades en las que el plantel se estructura y desempeña para mejorar la calidad de aprendizaje de sus alumnos.

Finalmente los estándares de infraestructura guían tanto el emplazamiento del plantel en su entorno como el tamaño y la disposición de los espacios para el adecuado desarrollo del proceso educativo.

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

Denise Vaillant,(2009)

La evidencia empírica que compara los resultados de los logros educativos entre diferentes países señala a los Latinoamericanos como los estados en donde el rendimiento escolar de los alumnos se encuentra incluso por debajo del promedio mínimo establecido para su grado. Tras varios análisis se pudo evidenciar que no es el gasto educativo el que hace la diferencia llegándose a la conclusión de que uno de los factores claves en el rendimiento escolar es la calidad de los docentes. Varias investigaciones señalan que la calidad del profesorado es un factor que influye de forma decisiva en el desempeño educativo de los estudiantes. Cuando un docente ha tenido una formación adecuada, es más probable que tenga un buen rendimiento en el manejo y apropiación del currículo, así como para la planificación e implementación de procesos de enseñanza aprendizaje, pertinentes y relevantes.

En las décadas de los años 80 y 90, la educación en Latinoamérica experimentó importantes cambios. A pesar de estas reformas, todavía no ha sido posible superar las desigualdades en el acceso a la educación y el bajo rendimiento escolar que aún persiste. El mejoramiento de la situación de los docentes es un tema que aún se encuentra pendiente y constituye el principal desafío de las políticas educacionales Latinoamericanas. El cuerpo docente como un tema de decisión política es uno de los temas más difíciles de resolver dada su alto nivel de complejidad. Esta problemática se agudiza aún más si tomamos en cuenta el alto nivel de rotación en los Ministerios de Educación lo que impide el seguimiento a las reformas introducidas en el sistema. A la falta de continuidad en las reformas propuestas se suma la escasa articulación entre carrera, desarrollo profesional y evaluación que deben enfrentar los maestros.

Surge la interrogante de ¿cómo lograr la articulación de condiciones laborales; desarrollo profesional y docente; y evaluación de la tarea de enseñar? Las tres forman un continuo que muchas veces en la realidad se muestra como fragmentada. Para superar este quebrantamiento, un camino posible es la efectiva inserción docente.

Para comprender el proceso de inserción docente es necesario analizar aspectos que están relacionados con la misma, esto es: la identidad profesional, la construcción de la profesión, la valoración social y las etapas en la vida de un docente.

La identidad de la profesión es un proceso de continua construcción que les permite a los docentes reconocerse entre sí y diferenciarse de otros grupos. En relación a la valoración de la profesión, existe una tendencia generalizada hacia subestimar la docencia. Sobre las etapas de la vida de un docente encontramos, en primer lugar, el proceso de formación a la que le sigue el periodo de ejercicio mismo de la docencia en las que el profesional pasa por varias etapas a través de las cuales el principal desafío es mantener la motivación.

La fase de inserción en la docencia es un proceso de varios años. Es el momento en que el maestro novel desarrolla su identidad profesional y asume un rol concreto en una institución de educación específica. En la práctica, la inserción es un proceso que se da en malas condiciones y que obliga a los docentes a aprender bajo un esquema ensayo – error propio del modelo nadar o hundirse. Cualquier apoyo recibido por parte de otro docente se da de una manera informal.

De las experiencias de inserción docente en Chile, se propone la creación de una figura de un mentor para que dé forma y guíe el proceso de inserción del nuevo profesor. “El mentor es un profesor con experiencia, con una evaluación positiva de su actividad docente, enseñando en el mismo centro educativo que el profesor principiante y que ha recibido la formación adecuada para la tarea que va a desempeñar” (Vaillant, 2009). Existen varios modelos de mentoría, pero el ideal es el de mentor protegido formalizado en el cual está un tutor con la formación adecuada y organiza el proceso de inducción en sus distintas fases. La tutoría resulta mejor cuando se la realiza en función de los requerimientos del novato.

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

Mauricio León, (2013)

Uno de cada cuatro ecuatorianos se encuentra entre los 18 y 29 años. Se trata de un amplio grupo de la población para quienes inserción laboral es motivo de preocupación

ya que en su interior se registran las más altas tasas de desempleo y subempleo; al igual que prácticas de discriminación. No obstante, a pesar de esta situación desfavorable, se debe destacar que son los jóvenes quienes más valoran el trabajo independiente y que cuentan con una mayor predisposición a adaptarse a las demandas de flexibilidad laboral. Son también los jóvenes quienes más valoran la educación como un medio de movilidad social.

A partir de esta realidad, la CEPAL y la Universidad Politécnica Salesiana han planteado un cuerpo de políticas, programas y proyectos tendientes hacia el mejoramiento de las condiciones laborales juveniles. Esta propuesta se sustenta en la garantía del Estado en relación a los derechos al trabajo y a la educación, contenidas en varios cuerpos jurídicos siendo el principal la Constitución Política del Ecuador de 1998. Todos los programas con sus respectivos componentes tienen como su principal ejecutor al Estado a través de sus diferentes Ministerios.

La visión de las políticas de inserción laboral juvenil se dirige hacia la consecución de un Ecuador que garantice la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo de los jóvenes. Los principios de estas políticas son las de universalidad; indivisibilidad; igualdad y no discriminación; eficiencia; participación y rendición de cuentas. Bajo estos principios, las políticas formuladas son la política de mejoramiento de la capacidad de una persona para acceder a un trabajo, la política de creación de oportunidades de empleo y la política de fortalecimiento institucional.

En la política de mejoramiento de la empleabilidad, el objetivo es mejorar la capacidad de inserción laboral a través de adecuar las capacidades de los jóvenes a las demandas del trabajo y promoviendo el aprendizaje para toda la vida. En esta política se cuentan los programas de ampliación y mejoramiento de la educación formal; y el programa de capacitación laboral.

El programa de ampliación y mejoramiento de la educación formal se compone de alfabetización y universalización de la educación básica; ampliación de la cobertura del bachillerato en los jóvenes; mejoramiento de la calidad en la educación básica y bachillerato acorde a las necesidades del mercado laboral y los cambios tecnológicos. El programa de capacitación laboral, por su parte, comprende los componentes de capacitación e intermediación.

En la política de creación de oportunidades de trabajo, el objetivo es el incremento de las oportunidades de empleo y la mejora de los ingresos. En esta política los programas y componentes son: el programa de apoyo a micro-emprendimientos, el programa de empleo emergente y el programa de eliminación de las prácticas discriminatorias y barreras de entrada al mercado laboral.

Los componentes que conforma el programa de apoyo a los micro-emprendimientos son los servicios de crédito, el fomento de asociaciones de jóvenes emprendedores, y servicios de desarrollo empresarial. La construcción, mejoramiento y mantenimiento de la infraestructura económica; la construcción, mejoramiento y mantenimiento de la infraestructura social; la prevención de desastres naturales; y los servicios comunitarios son los componentes del programa de empleo emergente. En cuanto al programa de eliminación de las prácticas discriminatorias y barreras de entrada al mercado laboral los componentes están dados por la revisión y reforma de la normativa legal para la eliminación de prácticas discriminatorias; la promoción y difusión de los derechos contra la discriminación de los derechos laborales; la campaña de comunicación masiva contra de la discriminación laboral; y el fomento de espacios de convivencia intercultural.

Por último, en la política de fortalecimiento institucional el objetivo es fortalecer las instituciones que trabajan asuntos relacionados con la juventud, especialmente educación y empleo. Los componentes dentro de esta política son la formación de postgrado en políticas públicas; el diseño institucional para fomentar la coordinación de políticas de mercado de trabajo para la juventud; las mesas de concertación sobre políticas de mercado de trabajo para la juventud y el fortalecimiento de las organizaciones juveniles.

1.7 Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias

Jürgen Weller, (2006)

A través de este artículo, Jürgen Weller reflexiona sobre la problemática de la inserción laboral de los jóvenes sustentando su análisis en la experiencia del proyecto “Integración de jóvenes al mercado laboral” ejecutado entre 2003 y 2005 por CEPAL, en Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú.

Como parte de los resultados del estudio se ha detectado, en primer lugar, que los jóvenes profesionales están más preparados que los de cohortes anteriores, pero esta ventaja competitiva no ha sido decisiva al momento de conseguir empleo lo que les ha obligado a mantenerse desempleados o ingresar en sectores de baja productividad. Esto se da por la escasa capacidad de la economía de generar empleo y en las deficiencias en la formación. Una alternativa estaría dada por el trabajo en el mejoramiento de la calidad de la educación pues a pesar de los problemas, en América Latina persiste la tendencia hacia la contratación de personal más calificado.

Otro de los resultados del estudio apunta hacia explicar que en América Latina, para muchos jóvenes el trabajo constituye un pilar sobre el cual desarrollan sus proyectos de vida, pero experiencias laborales marcadas por maltratos y amenazas desdibujan esta aspiración. Se sugiere entonces que el acercamiento al empleo esté mediado por conocimiento de las leyes que describen cuáles son los derechos de los trabajadores con lo cual se frenarían los abusos por parte de los empleadores.

También se ha detectado que los beneficios esperados versus los beneficios obtenidos no se corresponden en la realidad. Esto significa que las altas expectativas de los jóvenes en el trabajo no se cumplen en la realidad por lo que se plantea la necesidad de que a partir de una realidad concreta construyan aspiraciones reales.

Otro de los ámbitos examinados son las dificultades que tienen las mujeres jóvenes con baja calificación para acceder al mercado laboral evidencia la necesidad de trabajar desde un enfoque de género.

En relación al trabajo y estudio simultáneos, la investigación explica que la práctica simultánea de ambos puede afectar la eficiencia en uno de los dos campos o en ambos o, por el contrario, podría potenciar las oportunidades. Se debe tomar en cuenta que la práctica laboral permite reflexionar sobre los contenidos aprendidos en la formación lo cual constituye un ejercicio sano, le hace más solicitado al joven a un puesto de trabajo. El riesgo es que el empleo proporcione los recursos necesarios para cubrir las necesidades económicas inmediatas y se anteponga a la formación.

Se revela también que en el mercado laboral las posibilidades de inserción están ligadas a los contactos con los que cuente el joven que faciliten su incorporación laboral. Esto da la sensación de que el capital relacional se impone a la meritocracia y frustra a quienes no cuentan con el capital relacional que les pueda asegurar un empleo. El desarrollo de un sistema de certificación de competencias resulta idóneo para equiparar las oportunidades que tienen los jóvenes para conseguir un empleo.

Otro de los aspectos analizados es la experiencia como un requisito deseado por el mercado laboral. Para quien desea acceder a un empleo por primera vez es imposible cumplir con este requisito. Entre los jóvenes de estratos educacionales bajos, la experiencia no conduce hacia un desarrollo laboral ascendente. Si bien es cierto no se puede reemplazar la experiencia, la capacitación podría contribuir a llenar ese vacío dado el alto componente práctico que le caracteriza.

Se ha encontrado también que no hay impulso para el desarrollo de los emprendimientos. No obstante, de esta carencia, la formación en emprendimiento ayuda a desarrollar una actitud emprendedora y más independiente lo cual es apreciado por las empresas. En términos de políticas antidiscriminatorias, se ha determinado que la discriminación puede ocultarse tras de argumentos de eficiencia declarados por las empresas. La discriminación aún persiste dentro de la práctica laboral y se origina en condiciones de raza, género, condición socio-económica, entre otras.

Finalmente se establece que el mercado de trabajo actual es inestable y esto limita el desarrollo de carreras profesionales ascendentes lo cual también se cuenta dentro de las aspiraciones de los jóvenes que se incorporan al mercado laboral. La conclusión del autor apunta a señalar a las economías como los principales espacios en los que se puede resolver las dificultades de inserción laboral. Economías sólidas generan más empleo y de mejor calidad.

1.8 Profesionalización y Capacitación docente.

Juan Carlos Tedesco, (1993)

Los discursos tradicionales sobre los docentes se han agotado pues ninguno de ellos logra explicar al momento su realidad. Han existido varias tendencias en torno al

análisis del papel del docente en el sistema educativo pero todo parece indicar que ha futuro el debate se profundizará y confrontará las ideas del docente como responsable de la formación integral del alumno versus la idea del docente como el responsable del desarrollo cognitivo del alumno. A pesar de esta disyuntiva, lo que sí está claro es que los docentes deben tender hacia fortalecer los aspectos ligados a la autonomía profesional y a promover en los estudiantes el desarrollo de capacidades de aprender a lo largo de la vida.

En un mundo caracterizado por el cambio, es urgente la necesidad de introducir transformaciones en la educación. Es evidente que los cambios que se han venido implementando no han surtido efecto y quizá una de las principales razones para ello sea la expansión del cuerpo docente en una sociedad marcada por una necesidad de educación a lo largo de toda su vida. Dicha expansión reside en aspectos como: la pérdida de prestigio del ejercicio docente; y la significativa diferenciación interna en los centros educativos en donde la realización de diferentes tipos de tareas, demanda diferentes niveles de formación y capacitación.

Tomando en cuenta que la enseñanza es una actividad poco atrayente desde el punto de vista social, veremos que eso limita la capacidad de la profesión docente de atraer a las personas más talentosas lo que da lugar a que la profesión reciba a aquellos que la han escogido después de haber probado varias opciones en la universidad. Otra de las razones que agudiza el problema de la no selección de la carrera son los bajos salarios vigentes para el sector.

En la etapa de formación inicial el principal problema detectado en esta instancia es la no vinculación entre la formación que se recibe y las exigencias para el desempeño de lo laboral de una manera eficaz e innovadora. Se pone especial énfasis en la formación individual en detrimento del trabajo en equipo. Parecería ser que este distanciamiento entre la formación y las exigencias para el desempeño se fundamenta en: la descoordinación entre las instituciones que forman a los docentes y las instituciones que definen las orientaciones pedagógicas de las escuelas; la contradicción entre las teorías pedagógicas más innovadoras que se imparten en los centros de formación de docentes son críticas en relación a las que se aplican en la realidad en la escuela; y la omisión de indicadores claves como el resultado del

aprendizaje de los alumnos indicador que debe guiar la formulación de los contenidos de la carrera.

El resultado de las condiciones expuestas es la presencia de dicotomías en la formación. La primera dicotomía es la relativa a la confrontación de la formación científica versus la formación pedagógica, dicotomía que no debería existir a la luz de comprender que el docente debe tener la capacidad no solo de transmitir los conocimientos sino también los procesos cognitivos propios de cada área de estudio.

La segunda dicotomía es la referente a las competencias técnicas versus el desarrollo de características de personalidad; de igual forma no debería existir dicha dicotomía en la medida que el proceso educativo debe articular los procesos de formación técnica y de desarrollo de la personalidad partiendo de la realidad de que el estudiante es una unidad indivisible.

Sobre la etapa de desempeño profesional, se ha llegado a establecer que no existen adecuadas políticas de inserción laboral. Durante estos primeros años los titulados son asignados a sectores marginales y las precarias condiciones para el desarrollo de su trabajo generan insatisfacción. Otro de los problemas relacionados con la inserción laboral es el modelo de organización escolar que no fomenta el trabajo en equipo.

En la misma lógica del desempeño profesional, ha surgido la reflexión en torno a las nuevas tecnologías de la información. Si bien es cierto la tecnología no puede resolver todos los planteamientos en torno al desarrollo de las competencias, es importante en la medida que tiene la capacidad de reemplazar el trabajo humano en actividades simples y ese debería ser su objetivo en torno a la educación.

1.9 Diez nuevas competencias para enseñar.

Concha Carbajo Martínez, (2005)

Las diez nuevas competencias para enseñar se encuentran organizadas en competencias de referencias y competencias específicas. Las competencias de referencia son las que ocupan el desarrollo del trabajo del autor quien las define como los campos o dominios que considera prioritarios en el proceso de formación continua del profesor de primaria. A partir de esta definición, las competencias de referencia

identificadas, por el Servicio de Perfeccionamiento de la ciudad de Ginebra entre 1996 y 1997 se describen en los siguientes párrafos.

La primera competencia hace referencia a la organización y animación de situaciones de aprendizaje, competencia según la cual los docentes deben promover el aprendizaje entre los estudiantes a partir de identificar los intereses de los alumnos. Otra de las competencias es la gestión de la progresión de los aprendizajes, misma que debe superar la división de los contenidos en ciclos y para ello el trabajo en equipo por parte de los docentes es indispensable.

La competencia elaboración y evolución de los dispositivos de diferenciación es la orientada hacia reconocer la heterogeneidad del grupo y trabajar a través de una pedagogía diferenciada. En este sentido, el trabajo en equipo de los estudiantes es una forma de fomentar en ellos situaciones de cooperación que nos conduzcan a prácticas de tolerancia y respeto hacia los demás.

La implicación de los alumnos en su aprendizaje y en su trabajo constituye una competencia que motiva al estudiante a aprender, a desarrollar su capacidad de autoevaluación y a explicitar lo aprendido. Lograr la motivación en el educando requiere de una escucha activa para conocer las motivaciones que lo mueven.

El fomento del trabajo en equipo es la competencia que, partiendo de la premisa de que el trabajo en grupo es un valor fundamental y que el conflicto es inherente a esta actividad (pero no por ello negativo), demanda del docente la adopción de un papel de líder que guíe adecuadamente el proceso y mantenga motivado al equipo.

Por su parte la participación en la gestión de la escuela significa no trabajar en un circuito cerrado, sino abrirse hacia la comunidad educativa y ser capaz de elaborar y negociar un proyecto institucional.

La competencia información e involucramiento de los padres reconoce que el fomento de la participación de los padres es producto de brindarles información sobre la realidad de la escuela (en todos los ámbitos) y propiciar un debate productivo tendiente hacia la consecución de objetivos comunes como lo es la educación de los educandos.

La utilización de nuevas tecnologías es la competencia que sugiere la combinación de los métodos tradicionales y los instrumentos tecnológicos como una fórmula de exitosa aplicación, y como tal depende de la competencia del docente en la eficaz utilización de las mismas.

Entre las competencias que se encuentran en el campo de la ética se encuentra el afrontar los deberes y dilemas éticos de la profesión. En su calidad de competencia demanda del docente el saber desarrollar el sentido de la responsabilidad, la solidaridad y el sentimiento de justicia y el saber gestionar las reglas de la vida en relación a la disciplina. Debido a que el conflicto es una condición potencial o presente en toda forma de relacionamiento social, para actuar en el campo de la ética, en el docente las destrezas de comunicación y negociación son básicas.

Finalmente el organizar la propia formación continua es una competencia que parte del reconocimiento de la existencia de varias formas de propiciar la formación continua, contexto bajo el cual se propone que la formación continua se organice en función de una realidad concreta. Entre las fórmulas de autoformación de mayor éxito se cuenta la orientada a la participación en la formación de los compañeros.

1.10 El trabajo en equipo de los profesores y profesoras: factor de calidad, necesidad y problema. El papel de los directivos escolares,

Serafí Antúnez, (1999)

La calidad y la excelencia son dos conceptos tradicionalmente empresariales que se han introducido en el ámbito educativo y que requieren definirse en función de las características propias de la educación.

La calidad en educación se refiere a aquellos aspectos, previamente definidos, que se valoran de manera positiva de acuerdo a parámetros establecidos para el efecto. En la educación uno de los determinantes de la calidad es el trabajo en equipo de los docentes. Surge aquí la interrogante ¿cómo lograr que los docentes trabajen en equipo?

Para contestar la interrogante antes planteada, Antúnez parte de destacar la importancia del trabajo en equipo como un mecanismo para proporcionar una atmósfera que anime a los alumnos a trabajar con entusiasmo; o para aumentar el auto-concepto o autoestima entre el profesorado y su sentimiento de propiedad o de pertenencia respecto al centro escolar. No obstante de todos los beneficios que el trabajo en equipo proporciona, éste es un fin por sí mismo dentro de la educación escolar y para sustentarse debe disponer de estructuras que faciliten la ágil comunicación.

El equipo de trabajo debe irse construyendo, y dicha construcción para ser efectiva requiere que se cumplan con condiciones entre las que se cuenta el carácter voluntario del trabajo en equipo; la participación igualitaria de quienes lo conforman; la confianza mutua entre los integrantes; y, fundamentalmente, el planteamiento claro de los objetivos que pretenden alcanzar. No se debe perder de vista que el planteamiento de los objetivos del trabajo en equipo, en pro de la consecución de la calidad educativa, convierte a ésta en una instancia de mejora de las prácticas docentes, gestoras e investigativas. La alteración de estos fines provoca una integración de equipos poco productiva.

Explicadas las bondades del trabajo en equipo, ¿cuáles son los obstáculos que lo dificultan? Las principales barreras se encuentran a nivel de cultura docente entendida esta como el conjunto de significados compartidos, valores, hábitos, costumbres, ritos, símbolos, actitudes individuales y de grupo, ceremonias y liturgias propias del grupo.

La cultura docente está marcada por prácticas como el aislamiento y la presencia de estructuras de organización rígidas. Sin embargo, tienen un peso muy importante los hábitos, tradiciones y prácticas que median en la relación entre los mismos docentes. Estos hábitos, tradiciones y prácticas se evidencian por la identificación de la tarea profesional únicamente como la tarea docente; la elaboración de horarios escolares que no propician el encuentro e intercambio de ideas entre los docentes; las rivalidades y conflictos no resueltos entre los docentes; y el temor a poner en evidencia, durante las reuniones, la falta de conocimientos.

Otro de los aspectos que merece ser mencionado dentro de la cultura docente son los hábitos, tradiciones y prácticas que condicionan la relación docentes – equipos

directivos. Para los docentes no existe comunicación entre docentes y equipo directivo lo que se traduce en conductas arbitrarias percibiéndose la falta de equidad como la más arraigada y perjudicial. El papel de los directivos es clave al momento de configurar un equipo de trabajo efectivo pues lo que se espera es que tengan la suficiente capacidad de liderazgo que motive la acción de los participantes, por lo tanto conductas de este tipo desmotivan el trabajo en equipo. De allí la necesidad de que los equipos directivos estén formados en torno a temas como metodologías de trabajo, resolución de conflictos y negociación.

Identificada la problemática para el trabajo en equipo, el autor propone algunas líneas de acción para fomentar esta práctica entre los docentes. Entre estas líneas se destacan recomendaciones como: construir equipos a partir de criterios consensuados y compartidos; configurar una estructura organizativa flexible y ágil; crear ambientes de trabajo agradables que motiven la participación; entre las más importantes.

2. METODOLOGIA

2.1 Diseño de la investigación

La investigación está orientada hacia conocer la situación actual de los docentes de Educación Básica graduados en la Universidad Técnica Particular de Loja. Para la consecución de este objetivo, se busca establecer las relaciones entre la formación académica y la actividad laboral; así como la importancia, frecuencia y nivel de formación que tanto docentes como directivos les asignan a las tareas docentes divididas en los siguientes ámbitos: aspectos metodológico didácticos; autoevaluación docente; investigación educativa; participación en actividades académicas, normativas y administrativas; interacción profesor, padres de familia, comunidad; trabajo en equipo; y formación.

En la primera parte de la investigación, se ha privilegiado la caracterización de los titulados, es decir, su género, edad, continuidad en la formación, su valoración de la docencia en relación con la posibilidad de ejercer otras actividades, y su nivel de satisfacción en relación a la práctica docente. La segunda parte, corresponde a una batería de preguntas cuya valoración evidencia las percepciones tanto de docentes como directivos en relación a las tareas propias de la docencia. Dicha percepción es la que provee los insumos necesarios que tras ser analizados permiten la posterior formulación de la propuesta de intervención construida en función de aquellos de más baja valoración.

2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

Para la consecución del objetivo, se ha dividido al estudio en dos partes fundamentales, el primero referente a la caracterización de los docentes y el segundo referido a la valoración de las tareas de la práctica educativa.

El método aplicado en la presente investigación es el método inductivo, es decir que a partir del estudio de casos particulares se pretende determinar aspectos generales de la práctica docente a partir de los cuales se desarrolla la propuesta.

El levantamiento de la investigación a través del estudio de casos se ha realizado a través de una encuesta personal supervisada cuyo modelo ha sido desarrollado y

proporcionado por la institución para realizar el seguimiento al desempeño profesional de los graduados de la UTPL.

Se ha empleado el método estadístico y el analítico-sintético, para el procesamiento de la información en el aplicativo proporcionado por la Universidad, a través de éste se han obtenido los resultados estadísticos para el análisis.

Las Técnicas utilizadas fueron:

Lectura crítica y síntesis de los 10 artículos científicos, la encuesta y entrevista a directivos.

Los Instrumentos de investigación que se aplicaron fueron:

- Ficha inicial de contactos.
- Encuesta a docentes para obtener información específica sobre el titulado.
- Un inventario de tareas del Trabajo Docente que debe ser aplicado tanto a Empleadores como a Titulados.
- Entrevista dirigida a los empleadores.

2.3 Preguntas de investigación

Los cuestionamientos que se debe dar respuesta en el análisis y discusión de resultados fue proporcionado por la UTPL y corresponde a:

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

2.4 Contexto

Los actores involucrados en el proceso investigativo se encuentran laborando en el régimen Sierra en diversos establecimientos de la provincia del Azuay: tres titulados trabajan en la ciudad de Cuenca, sector urbano; cuatro titulados laboran en el sector rural; uno en el cantón Cuenca, parroquia Molleturo; un dos en el cantón Sigsig; uno en el cantón Cuenca, parroquia Chaucha, sector Naranjos; hay un titulado que radica en el exterior.

Tabla N° 1

IDENTIFICACION	UBICACIÓN	CANTON
103961207	Estudios Fuera del país	
103926721	Unidad Educativa María Mazarello	Sígsig
102250370	Unidad Educativa Liga de Cuenca	Cuenca
702637554	Escuela 26 de Noviembre	Cuenca, Chaucha, Naranjos
104858519	Centro Educativo Cimientos de un Mañana	Sígsig
301268611	Centro de Desarrollo Infantil Abejitas Laboriosas	Cuenca
010500945	Escuela Julio Abad Chica	Cuenca
702459595	Escuela Juan León Mera	Cuenca. Molleturo

Fuente: Estudio de casos

Elaborado por: Ruth Maxi

2.5 Población y Muestra

La población investigada es la correspondiente a los estudiantes del quinquenio 2007 – 2012 que han obtenido el título de Licenciatura en Ciencias de la Educación mención Educación Básica. Se trata de 1849 graduados de los cuales la muestra asignada ha sido de ocho casos de docentes y sus respectivos empleadores.

2.6 Recursos: humanos, institucionales, económicos.

Recursos humanos:

- Tutora
- 6 titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación (2007-2012)

- 6 Directivos que corresponden a cada docente titulado.
- Equipo del programa nacional de investigación.
- Estudiante investigador.

Recursos institucionales:

- UTPL, Eva
- Instituciones educativas donde laboran los titulados

Recursos Materiales:

- Guía didáctica para el proyecto de investigación.
- Solicitud a titulados y empleadores
- Ficha inicial de contactos
- Ficha de datos
- Guía APA 6º edición.
- Lista de investigados
- Códigos.
- Matriz de titulados
- Matriz de directivos
- Cuestionarios para la entrevista.
- Guía telefónica
- Teléfono
- Computador
- Redes sociales (correo electrónico, Facebook)
- Vehículo
- Cámara fotográfica
- Filmadora

Recursos Económicos

Los gastos fueron asumidos por la estudiante para cubrir:

- Transporte.
- Comunicación
- Alimentación

- Copias.
- Empastados
- Anillados
- Logística para traslados
- Toma de información.

2.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos

Para la aplicación de los instrumentos de investigación, fue necesario poseer los conocimientos previos sobre lo que se quiere obtener para ello la UTPL, nos proporcionó el material digital para estudiar, sintetizar y ser nosotros los egresados en contestar el inventario de tareas docentes, encuesta e inventario a docentes, enviar las sugerencias necesarias para la aplicación el tiempo que se tomó en contestar, para que se desarrolle el documento final y la correspondiente aplicación a cada titulado este sistema facilitó un diálogo fluido con los encuestados.

Se entregó un oficio de la UTPL para solicitar su colaboración y tiempo a cada titulado y directivo, lo que requirió de algunas semanas y lograr desarrollar la encuesta y entrevista, la disponibilidad de tiempo fue uno de los mayores enemigos para realizar de la mejor manera, ya que se encontraba en exámenes, vistas ministeriales, tutorías, etc. La obtención de evidencias como fotos o grabaciones resultó difícil en algunos casos debido a la negativa de los encuestados a ser fotografiados o grabados mientras se les aplicaba la encuesta.

Esta investigación se llevó a cabo en la provincia del Azuay: Cuenca, Sigsig y Molleturo, el traslado para la investigación de campo coincidían el mismo día como trasladarse del Sigsig a Molleturo por la disponibilidad que brindaban los directivos y tutores. Se debe recalcar que la documentación para la aplicación a los diferentes titulados y directivos estaba fuera del calendario establecido por la UTPL, por este motivo no fue fácil contar con tiempo disponible a sus titulados y en uno de los casos era docente directora quien no quiso colaborar en ningún momento.

Este trabajo se ha desarrollado a partir de la investigación de ocho casos correspondientes a profesionales graduados de la UTPL y que fueron seleccionados por la propia institución para el efecto. La forma de contacto fue mediante vía

telefónica y Facebook para solicitar una cita de acuerdo al tiempo disponible de los docentes ya que en esos días se encontraban con visita de los supervisores y, también era época de exámenes finales; todo ello dificultó, en gran medida, la realización de las entrevistas y encuesta a los titulados.

Cada uno de los profesionales seleccionados ha sido encuestado, así como los directivos de los establecimientos en los cuales laboran actualmente. A través de la encuesta se han examinado características personales de los encuestados al igual que las condiciones laborales en las cuales operan actualmente y el nivel de satisfacción que tienen en relación al ejercicio docente. La segunda parte de la encuesta corresponde a la evaluación en términos de frecuencia, importancia y nivel de formación de las tareas educativas; esta segunda parte de la encuesta es la que también ha sido aplicada a los directivos y la que permite hacer un contraste entre las percepciones de los docentes y los directivos.

Las entrevistas con cada titulado duraron alrededor de 30 minutos y 45 minutos con los directivos quienes tuvieron que contestar la entrevista y encuesta. El procedimiento para la aplicación de los instrumentos ha sido a través de una encuesta personal supervisada, es decir que a cada uno de los graduados de la UTPL se le ha visitado durante el desarrollo de su jornada laboral y se les ha realizado la encuesta procediendo a registrar las respuestas que posteriormente fueron registradas en el aplicativo del cual se obtuvo la información estadística objeto de análisis en el presente estudio.

3. INTERPRETACION, ANALISIS Y DISCUSION DE LOS 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 la modalidad abierta

3.1.1.1 Ubicación geográfica

Gráfico: N° 1



Fuente: Mapa de la provincia del Azuay

Elaborado por: Ruth Maxi

Tabla N° 2

Opción	f	Porcentaje
Cuenca urbana	3	37,50%
Cuenca rural	2	25,00%
Sígsg	2	25,00%
Exterior	1	12,50%
TOTAL	8	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Elaboración: Ruth Maxi

La investigación se llevó a cabo en la provincia del Azuay, en la Cuenca urbana corresponde a tres casos que representa el 37.50 % de los titulados; en la Cuenca rural se ubican dos docentes lo que es el 25,00% de los encuestados, en el cantón

Sígsig se encuentran dos tituladas representa 25,00% y un caso está en el exterior es el 12,50%

3.1.1.2 Edad

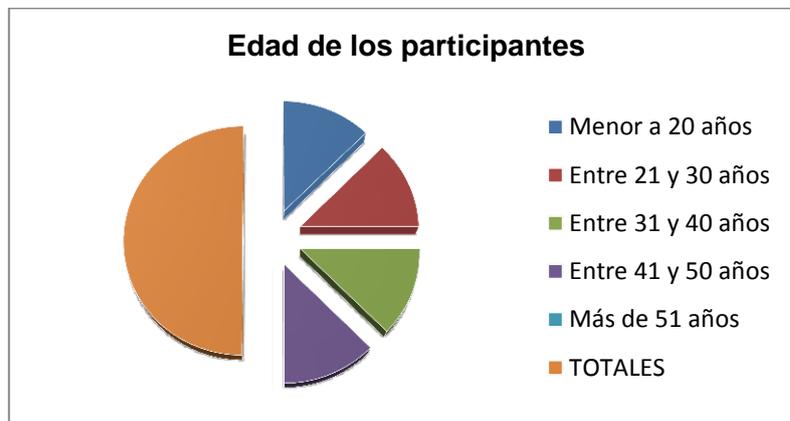
Tabla N° 3 (Edad)

INTERVALO DE EDADES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Menor a 20 años	2	25%
Entre 21 y 30 años	2	25%
Entre 31 y 40 años	2	25%
Entre 41 y 50 años	2	25%
Más de 51 años	-	-
TOTALES	8	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Elaboración: Ruth Maxi

Gráfico N° 2 (Edad)



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Elaboración: Ruth Maxi

En el grupo de investigación se ha encontrado que dos casos corresponden a docentes cuya edad va entre los 21 y 30 años. Otros dos casos corresponden a docentes de entre 31 y 40 años. Los dos últimos casos son de profesionales con

edades de entre 41 y 50 años. No existen docentes cuya edad supere los 51 años. En términos de porcentajes, existe igual proporción de docentes en cada rango de edad, no obstante se puede apreciar que la edad del 75% está por debajo de los 40 años de edad lo que significa que se encuentran en el potencial de su edad productiva.

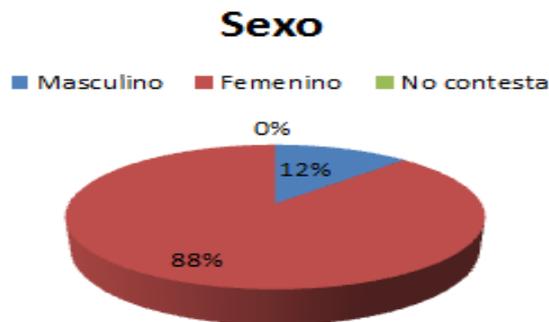
6.1.1.3 Sexo

Tabla Nº 4 (Sexo)

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
Masculino	1	12,5
Femenino	7	87,5
No contesta	0	0
TOTAL	8	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes
Elaboración: Ruth Maxi

Gráfico No. 3 (Sexo)



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes
Elaboración: Ruth Maxi

En relación al sexo de los docentes del grupo examinado, encontramos que el 88% corresponde son mujeres en tanto que tan solo el 12% son hombres. Esta situación da cuenta de la tendencia hacia la creciente feminización de la actividad docente en el nivel básico. Si tomamos en consideración que la actividad docente es una profesión poco valorada socialmente, encontramos una de las razones por la cual la proporción de mujeres que la ejercen es mayor que la de hombres. Esta tendencia cambia radicalmente cuando se trata de la educación superior en donde la proporción de los hombres ejerciendo la docencia es relativamente superior a la de las mujeres toda vez

que el ejercicio de la docencia universitaria es una actividad que representa un mayor reconocimiento y por tanto mayor prestigio social.

3.1.2 Características Académicas de los Titulados

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

Tabla N° 5 (Sostenimiento del colegio donde realizaron sus estudios)

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
Fiscal	5	62,50
Fisco misional	1	12,50
Particular		
Municipal		
No contesta	2	25,00
TOTAL	8	100

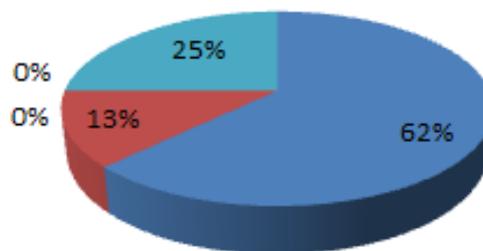
Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Elaboración: Ruth Maxi

Gráfico N°. 4 (Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios)

Sost. Establecimiento

■ Fiscal ■ Fiscomisional ■ Particular ■ Municipal ■ No contesta



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Elaboración: Ruth Maxi

Los establecimientos en los que los docentes obtuvieron el bachillerato son en su mayoría fiscales tal y como lo sostiene el 62% de los encuestados. En el grupo analizado, no existen docentes que hayan obtenido el bachillerato en colegios

particulares. Se puede apreciar que en las carreras relacionadas con la docencia, prevalece la tendencia hacia seleccionar la misma como una salida laboral que permite la rápida inserción, en este sentido, los bachilleres provenientes de colegios fiscales serían los que resultan más atraídos por esta opción.

3.1.2.2 Tipo de educación

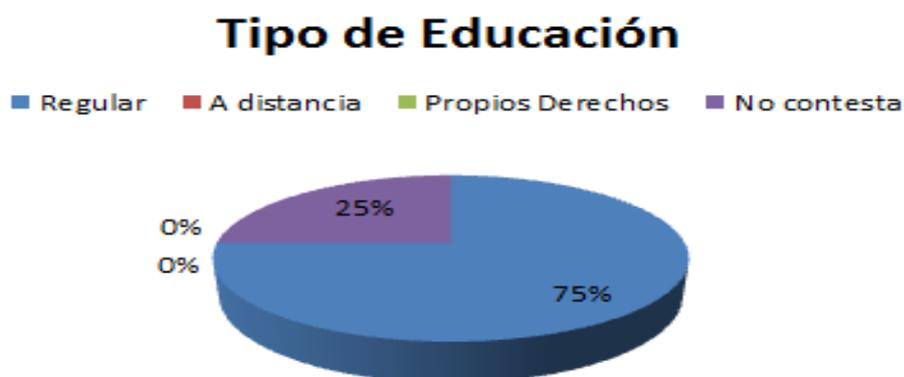
Tabla N° 6 (Tipo de Educación)

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
Regular	6	75
A distancia	0	0
Propios Derechos	0	0
No contesta	2	25
TOTAL	8	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Elaboración: Ruth Maxi

Gráfico No. 5 (Tipo de Educación)



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Elaboración: Ruth Maxi

Los integrantes del grupo examinado señalan que el tipo de educación que han recibido ha sido de régimen regular de tipo presencial tal y como se puede apreciar en el gráfico. La edad en la que los jóvenes realizan y concluyen los estudios de bachillerato es tradicionalmente una edad en la que no existen obligaciones laborales y en la cual, el orden social establece, deben cumplir con obligaciones estudiantiles que aseguren su adecuada inserción social. Esta situación explica la razón por la cual los encuestados han asistido a una educación regular.

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

Tabla N° 7 (Estudios alcanzados luego de la Licenciatura)

TITULOS UNIVERITARIOS OBTENIDOS (No incluye el título de Ciencias de la Educación, mención en Educación Básica)				
Número	Pregrado	%	Postgrado	%
Ninguno	5	63%	5	63%
Uno	1	13%	1	13%
NS / NC	2	25%	2	25%
TOTAL	8	100%	8	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Elaboración: Ruth Maxi

En relación a la continuación de los estudios luego de la obtención de la Licenciatura en Educación, encontramos que solo el 13% (un caso) ha continuado con la preparación profesional. El 63% declara que al momento no han emprendido otros procesos de preparación.

Una de las competencias de referencia para el ejercicio de la docencia es la educación continua y constituye responsabilidad de los docentes organizar su currículo de formación de acuerdo a su trayectoria profesional. Resulta preocupante que el 63% de los docentes al momento no haya emprendido estudios de especialización o profundización de su conocimiento para el ejercicio de la docencia. Esta situación repercute directamente sobre la calidad de la educación toda vez que limita las posibilidades de los docentes para responder a los nuevos contextos educativos. De igual forma, restringe la posibilidad de desarrollar propuestas de innovación educativa.

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

De los ocho casos investigados, se deduce que con el título universitario obtenido en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica, siete docentes se encuentran

ejerciendo la labor docente de primero a séptimo de básica, en tanto que uno no ejerce la docencia debido a que viajó al exterior.

Los titulados en cuanto a los años que ejercen la docencia, según la información obtenida está entre los 3 a los 18 años de servicio; cabe mencionar que uno de los titulados es también docente del sindicato de choferes. A partir del número de años que los docentes declaran ejercer la profesión, podemos decir que hablamos de profesores que ya culminaron su proceso de inserción laboral y como tal conocen las tareas docentes que deben realizar en cada uno de los ámbitos del quehacer educativo. Los docentes que llevan un ejercicio de la profesión en un periodo menor de cinco años son docentes que aún se encuentran en el proceso de formación de su identidad profesional, en cambio los docentes que ejercen en un periodo superior a éste son docentes que están en proceso de consolidación de su identidad profesional y que han asumido la docencia como una actividad de mediano o largo plazo.

Otro de los aspectos que deben resaltarse es el grado de relación entre formación universitaria y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica el 87.5% se encuentra ejerciendo su trabajo docente. El grado de satisfacción por el nivel de formación recibida en la universidad, es evidente y se lo considera en alto grado, al mismo tiempo que se ejerce la docencia, la formación obtenida en la UTPL, da oportunidad para ejercer otro trabajo como asesor/a educativo, planificador de proyectos o como docente en otros espacios.

3.1.3.2 Número de establecimientos en los que trabaja el titulado

Tabla Nº 8 (Número de establecimientos en los que trabaja)

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
Uno	3	37,50
Dos	2	25,00
Tres	0	0%
Cuatro o más	1	12,50
No contesta	2	25,00
TOTAL	8	100

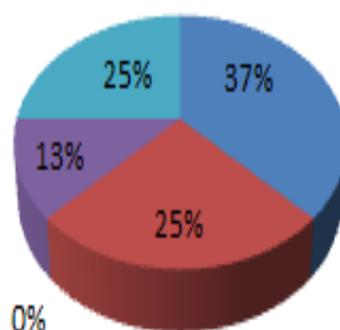
Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Elaboración: Ruth Maxi

Gráfico N° 6 (Número de establecimiento en los que trabaja)

Establecimientos que Trabaja

■ Uno ■ Dos ■ Tres ■ Cuatro o más ■ No contesta



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes
Elaboración: Ruth Maxi

En conclusión, se evidencia que 37% de los encuestados declara trabajar en un solo establecimiento educativo, en tanto que el 25% señala que labora en dos establecimientos. Los docentes que trabajan en uno y dos establecimientos totalizan el 62% del total de casos objeto del presente estudio.

La proporción de docentes que trabaja en un solo establecimiento es ligeramente superior a la proporción de docentes que labora en más de un establecimiento. Esto evidencia la persistencia de condiciones de precarización laboral que obligan al docente a trabajar en más de un establecimiento con la finalidad de completar sus ingresos y asegurar su subsistencia y la de su familia. Estas condiciones de precarización son elementos que también contribuyen a la baja valoración social de la carrera docente y el motivo por el cual los bachilleres no se encuentran atraídos hacia su ejercicio

3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral

Tabla N° 9 (Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral)

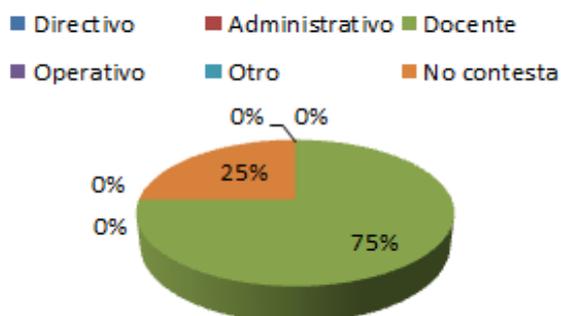
OPCIÓN	FRECUENCIA	%
Directivo	0	0
Administrativo	0	0
Docente	6	75
Operativo	0	0
Otro	0	0
No contesta	2	25
TOTAL	8	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Elaboración: Ruth Maxi.

Gráfico N° 7 (Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral)

Cargo actual que ocupa



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Elaboración: Ruth Maxi

En relación al cargo actual que ocupa: el 75% declara que su tiempo lo dedica exclusivamente a la práctica docente. Los cargos directivos regularmente son ejercidos por quienes cuentan ya con estabilidad laboral en el sistema educativo y, como veremos en el siguiente apartado, la mayor proporción de docentes no cuenta con estabilidad laboral lo cual también explicaría la razón por la cual laboran en más de un establecimiento educativo.

3.1.3.4 Características del trabajo actual

Tabla N° 10 (Características del trabajo actual)

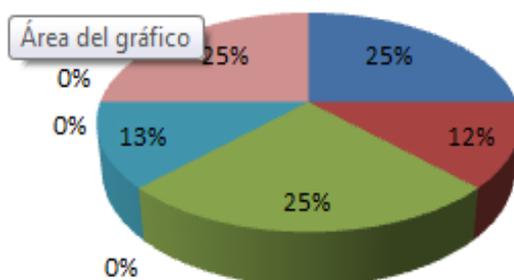
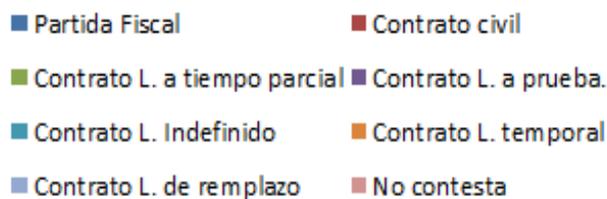
OPCIÓN	FRECUENCIA	%
Partida Fiscal	2	25,00
Contrato civil	1	12,50
Contrato L. a tiempo parcial	2	25,00
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	1	12,50
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	2	25,00
TOTAL	8	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Elaboración: Ruth Maxi

Gráfico N° 8 (Características del trabajo actual)

Tipo de Contrato Laboral



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Elaboración: Ruth Maxi

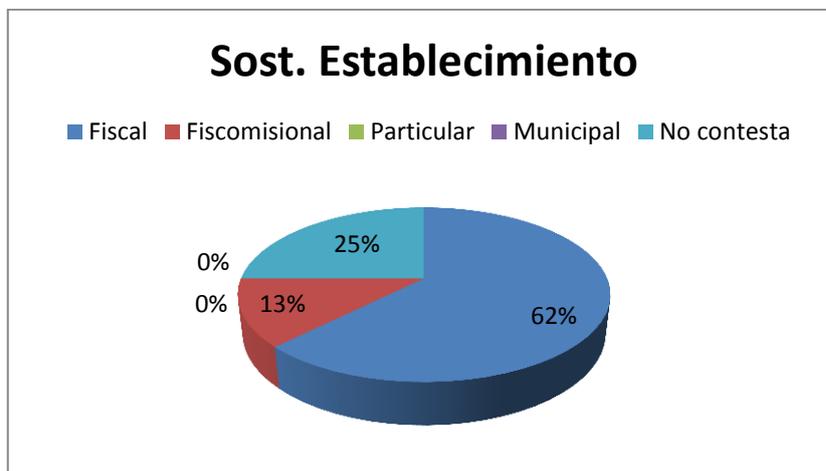
Tabla N° 11 (Sostenimiento del establecimiento)

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

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Elaborado: Ruth Maxi

Gráfico N° 9 (Sostenimiento del establecimiento)



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Elaborado: Ruth Maxi

El tipo de contrato laboral hace referencia a la relación contractual que mantiene el docente con el establecimiento en el cual labora. El 25% cuenta con un contrato laboral a tiempo parcial, otro 25% cuentan con partida fiscal, el 12% mantiene un contrato civil de trabajo y para un 13% se trata de contratos laborales indefinidos.

El tipo de contratación también resulta importante en términos del contrato psicológico que establece el docente en relación con su actividad. Cuando persisten condiciones de inestabilidad, el rendimiento (no solo en la docencia sino en todas las profesiones) es menor y conduce a una mayor rotación del personal ya que éste se encuentra en un estado de permanente búsqueda de opciones laborales.

En los casos analizados, encontramos que solo el 25% cuenta con una partida fiscal, mientras que el 13% mantiene un contrato laboral indefinido. Estos suman el 38% de los casos que podrían asumirse como los que cuentan con estabilidad laboral, el resto de los casos, constituyen espacios de trabajo marcados por cierta inestabilidad.

3.2 Valoración docente de la profesión

3.2.1 Opciones de trabajo, del titulado, de acuerdo a la capacitación recibida

En este apartado se exploran las percepciones en relación a los trabajos y actividades que el docente puede desarrollar a partir de la formación recibida. La escala de valoración para este apartado debe interpretarse de la siguiente manera: 1 corresponde a aquella actividad que los docentes consideran que tienen mayores probabilidades de desempeñar y 12 es la valoración que se le asigna a aquellas actividades cuyas probabilidades de ejercer son mínimas.

Tabla N° 12 (Opciones de trabajo, del titulado de acuerdo a la capacitación recibida)

Rector

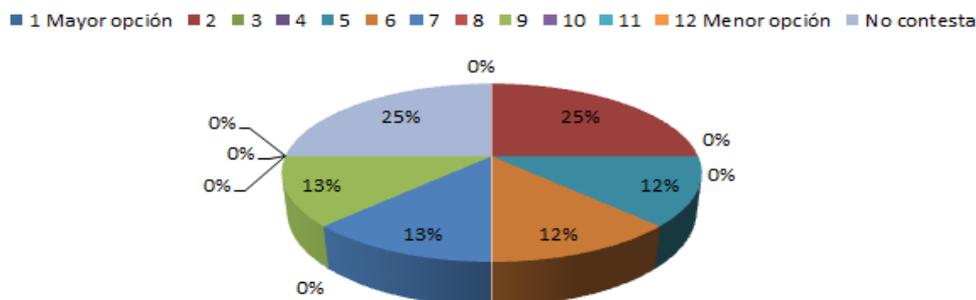
OPCIÓN	FRECUENCIA	%
1 Mayor opción		
2	2	25,00
5	1	12,50
6	1	12,50
7	1	12,50
9	1	12,50
12 Menor opción		
No contesta	2	25,00
TOTAL	8	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Elaboración: Ruth Maxi

Gráfico N° 10

Rector ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes
Elaboración: Ruth Maxi

Para el 13% la posibilidad de ser rector de una institución educativa constituye la mayor opción, mientras que para el 25% viene a constituir la segunda mejor opción. Para el 12% de los encuestados constituye la opción con menores probabilidades. Esta percepción está relacionada con la concepción de desarrollo profesional, en este sentido, la carrera docente supondría el ejercicio de la profesión cuyo reconocimiento es el ascenso dentro de la estructura educativa, siendo una de las mayores posiciones dentro de la escuela el cargo de rector.

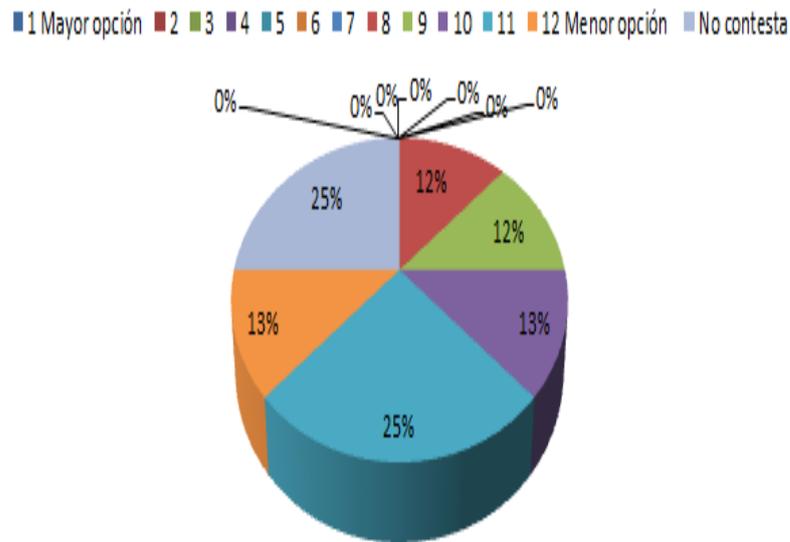
Tabla N° 13
Generante ONG

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
1 Mayor opción		
8	1	12,50
9	1	12,50
10	1	12,50
11	2	25,00
12 Menor opción	1	12,50
No contesta	2	25,00
Total	8	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes
Elaboración: Ruth Maxi

Gráfico N° 11

Gerente de ONG ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Elaboración: Ruth Maxi

Sobre la opción de laborar como gerente de una ONG, los encuestados la consideran como una opción con pocas probabilidades tal y como se puede apreciar en el gráfico a continuación.

Las Organizaciones No Gubernamentales (ONGs) son estructuras con lógicas totalmente diferentes a las del sistema educativo, por lo tanto constituyen un ámbito de acción desconocido para los docentes lo cual explica las pocas probabilidades que se considera existirían dentro de éste.

Tabla N° 14
Consultor educativo

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	2	25
4	1	12,5
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	1	12,5
9	1	12,5
10	1	12,5
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	2	25
Total	8	100

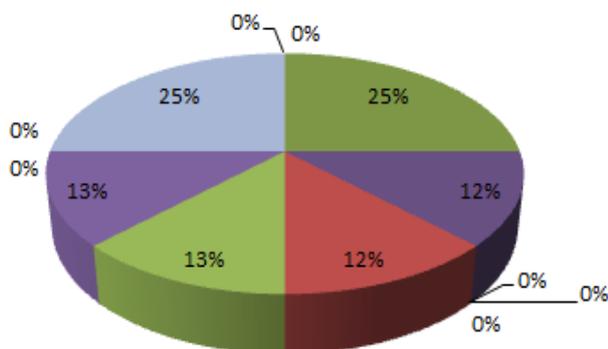
Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Elaboración: Ruth Maxi

Gráfico N° 12

Consultor Educativo ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

■ 1 Mayor opción ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 ■ 7 ■ 8 ■ 9 ■ 10 ■ 11 ■ 12 Menor opción ■ No contesta



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Elaboración: Ruth Maxi

El 25% del grupo valora con una escala de 3 las probabilidades de ejercer actividades como consultor educativo, en tanto que para el 13% la valoración de las posibilidades

de esta opción laboral es de 4 puntos. Se aprecia que las probabilidades de ejercer como consultor educativo son percibidas como amplias por parte del grupo de encuestados, si bien es cierto, la formación recibida en la universidad no está dirigida en este sentido, su relación con temas de educación hacen de ésta una actividad factible que puede desarrollarse a partir de estudios relacionados complementarios.

Tabla N° 15
Cargo Burocrático

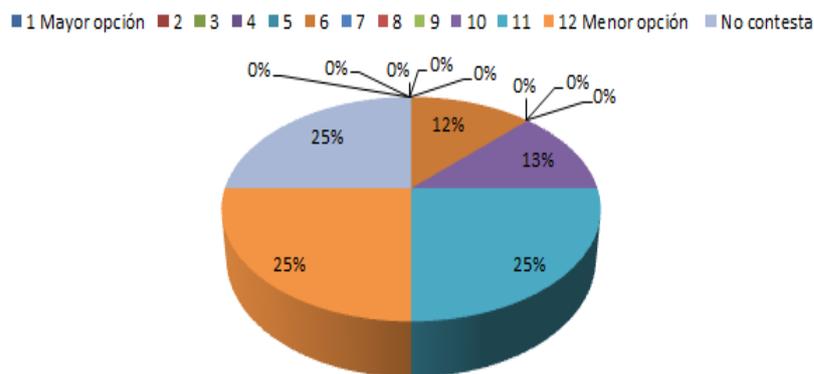
OPCIÓN	FRECUENCIA	%
1 Mayor opción		
6	1	12,50
10	1	12,50
11	2	25,00
12 Menor opción	2	25,00
No contesta	2	25,00
Total	8	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Elaboración: Ruth Maxi

Gráfico N° 13

Cargo Burocrático ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Elaboración: Ruth Maxi

En relación a la opción de ejercer un cargo burocrático, el 50% de los encuestados la ubica como una opción con las menores posibilidades de ser ejercida. La preparación recibida en la universidad difiere de las competencias requeridas para este cargo, esto

unido al cierto desprestigio social de los cargos burocráticos la hacen percibirse como una actividad con pocas probabilidades de ser ejercida.

Tabla N° 16
Investigador educativo

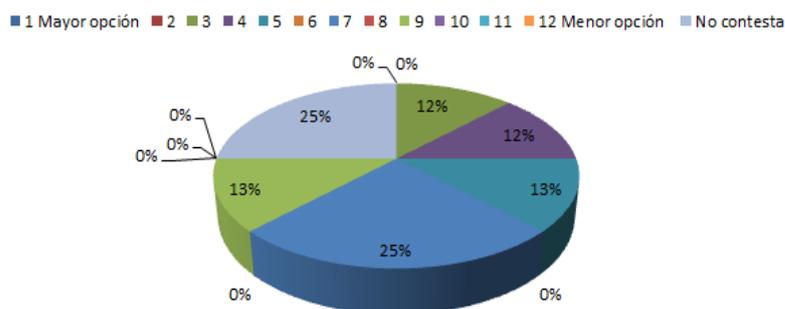
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	1	12,5
4	1	12,5
5	1	12,5
6	0	0
7	2	25
8	0	0
9	1	12,5
12 Menor opción	0	0
No contesta	2	25
Total	8	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Elaboración: Ruth Maxi

Gráfico N° 14

Investigador Educativo ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Elaboración: Ruth Maxi

La ocupación como investigador educativo para el 25% tiene una valoración de 5 en la escala de probabilidades. Para el resto de los encuestados, las posibilidades de ejercer actividades de consultor educativo se encuentran por encima de 5 puntos lo que significa que la percepción de los docentes sobre sus posibilidades de trabajar como investigador educativo es menor.

Una de las razones por las cuales el ejercicio de la investigación educativa se considera como una opción con pocas probabilidades es por el escaso desarrollo de la investigación educativa a nivel nacional. No existen políticas que la impulsen como tal ni incentivos de carácter económico que le aseguren el sustento a quien se dedique a ella, especialmente en el nivel de educación básica. Por este motivo no constituye una opción real de desempeño profesional

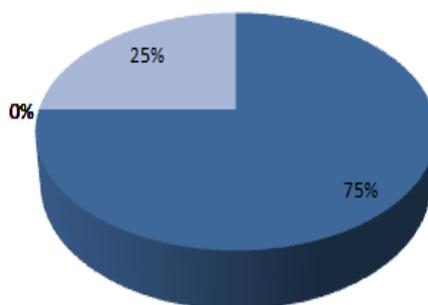
Tabla N° 17
 Docente de Educación General Básica

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	6	75
12 Menor opción		
No contesta	2	25
Total	8	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes
 Elaboración: Ruth Maxi

Gráfico N° 15
Docente E.B. ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

■ 1 Mayor opción ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 ■ 7 ■ 8 ■ 9 ■ 10 ■ 11 ■ 12 Menor opción ■ No contesta



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes
 Elaboración: Ruth Maxi

Las posibilidades de trabajar como docente de educación básica son las percibidas como las más altas por parte de los integrantes del grupo examinado. Este resultado resulta obvio si tomamos en consideración que actualmente se encuentran ejerciendo dicha actividad y que su preparación académica es la apropiada.

Tabla N° 18
Docente de bachiller

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

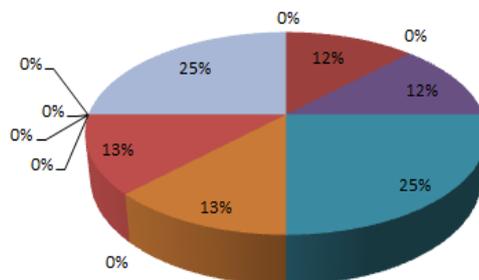
Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Elaboración: Ruth Maxi

Gráfico N° 16

Docente de Bachillerato ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

■ 1 Mayor opción ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 ■ 7 ■ 8 ■ 9 ■ 10 ■ 11 ■ 12 Menor opción ■ No contesta



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Elaboración: Ruth Maxi

Cuando se habla de la posibilidad de ejercer como docente de bachillerato, la percepción del 25% ubica en una escala de 5 a las posibilidades del ejercicio de esta actividad; la percepción del resto del grupo la ubica por sobre los 5 puntos lo que indica que consideran que las posibilidades disminuyen. De hecho, la preparación requerida para ejercer la docencia en el bachillerato demandaría preparación complementaria y adicional de la cual al momento los docentes carecen según lo que pudimos apreciar en el apartado correspondiente a la continuación de la formación.

Tabla N° 19
Docente universitario

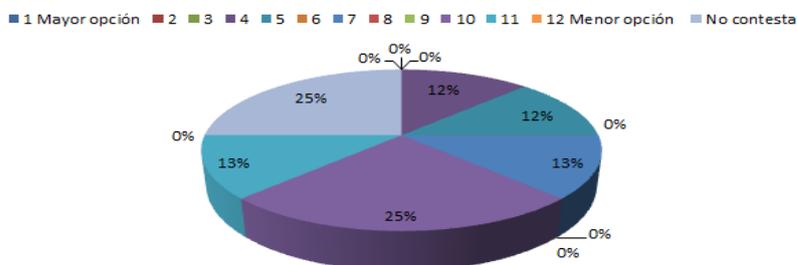
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
4	1	12,5
5	1	12,5
6	0	0
7	1	12,5
8	0	0
9	0	0
10	2	25
11	1	12,5
12 Menor opción	0	0
No contesta	2	25
Total	8	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Elaboración: Ruth Maxi

Gráfico N° 17

Docente Universitario ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Elaboración: Ruth Maxi

La docencia universitaria se muestra como una opción más alejada aún de las opciones laborales consideradas por los docentes investigados. Las nuevas políticas exigen que para el ejercicio de la docencia universitaria titulaciones de post grado con las cuales actualmente no cuentan la mayoría de los docentes del grupo examinado.

Tabla N° 20
Terapia psicopedagógica

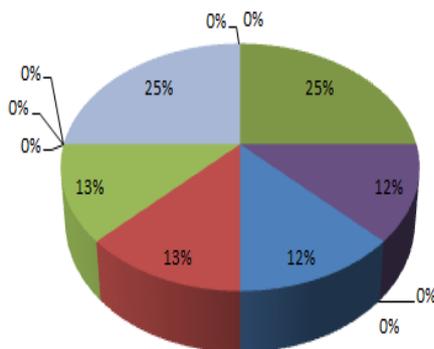
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	2	25
4	1	12,5
7	1	12,5
8	1	12,5
9	1	12,5
12 Menor opción	0	0
No contesta	2	25
Total	8	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes
Elaboración: Ruth Maxi

Gráfico N° 18

Terapia psicopedagógica ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

■ 1 Mayor opción ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 ■ 7 ■ 8 ■ 9 ■ 10 ■ 11 ■ 12 Menor opción ■ No contesta



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes
Elaboración: Ruth Maxi

Las terapias psicopedagógicas para el 12% del grupo se sitúan en la segunda mejor opción de ejercicio y para el 25% del grupo se sitúan en el tercer lugar de las actividades que los docentes considera tienen mayores probabilidades de ejercer. En términos globales, esta es una de las actividades que los docentes analizados consideran como una de sus mejores opciones de ejercicio profesional después del ejercicio docente en educación general básica y del apoyo en tareas dirigidas.

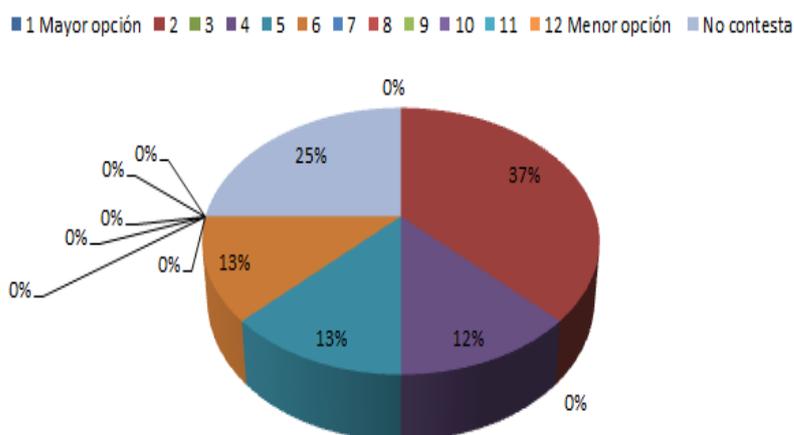
Tabla N° 21
Tareas dirigidas

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	3	37,5
3	0	0
4	1	12,5
5	1	12,5
6	1	12,5
12 Menor opción	0	0
No contesta	2	25
Total	8	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes
Elaboración: Ruth Maxi

Gráfico N° 19

Tareas dirigidas ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes
Elaboración: Ruth Maxi

Hoy en día, uno de los espacios laborales extracurriculares tiene que con el refuerzo pedagógico y lo que se denomina tareas dirigidas, porque hay estudiantes que requieren apoyo para el cumplimiento de las evidencias de aprendizaje que el Ministerio de Educación ha implementado en el sistema de evaluación; al respecto, un gran porcentaje de encuestados se inclina por realizar esta tarea.

Tabla N° 22

Supervisor Zonal de Educación

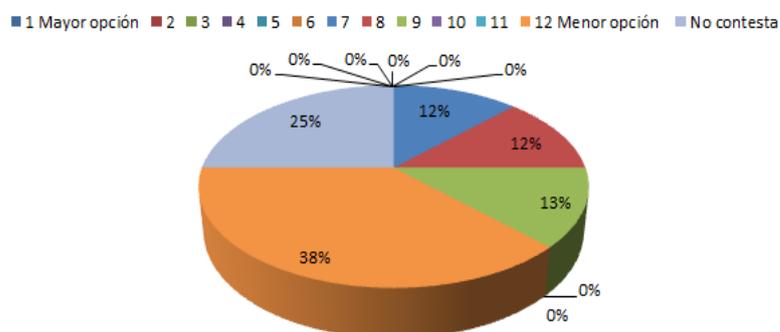
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	1	12,5
8	1	12,5
9	1	12,5
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	3	37,5
No contesta	2	25
Total	8	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Elaboración: Ruth Maxi

Gráfico N° 20

Supervisor Zonal del Min Edu. ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes
Elaboración: Ruth Maxi

Supervisor Zonal de Educación es, para el 38% de los encuestados, la última opción a la que los encuestados consideran como una salida laboral. Tan solo para el 12% de los encuestados considera que tiene probabilidad de acceder a una posición en calidad de Supervisor Zonal de Educación.

Tabla N° 23

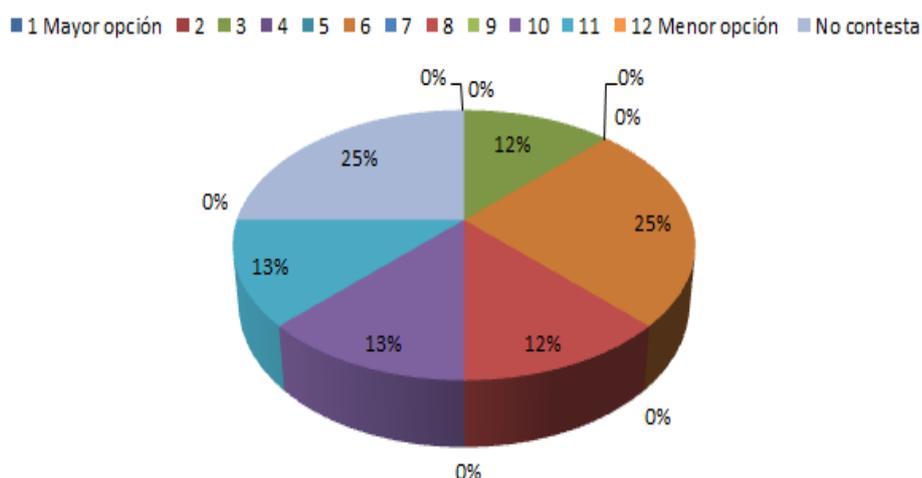
Docente de Instituto Pedagógico

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

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes
Elaboración: Ruth Maxi

Gráfico N° 21

Docente de Inst. Pedag. ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes
 Elaboración: Ruth Maxi

La opción de ejercicio profesional como docente de un instituto pedagógico representa una opción altamente probable para tan solo el 12% de los encuestados. El 25% lo asume como la última de sus opciones laborales

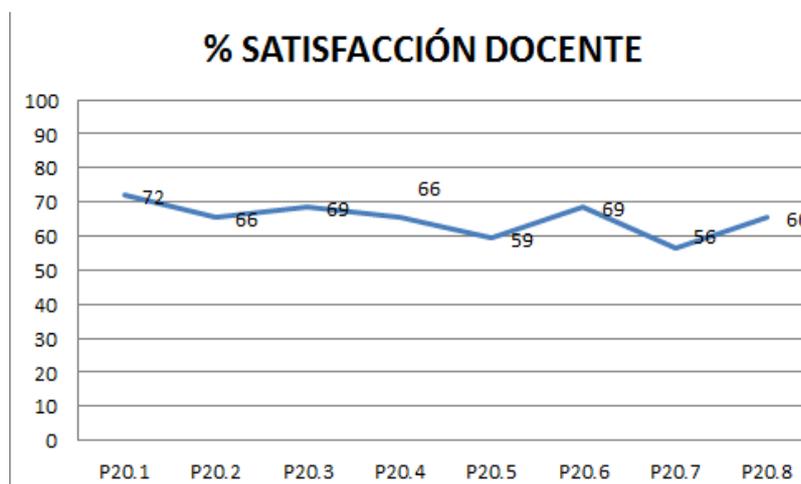
3.3 Satisfacción docente

Tabla N° 24

% SATISFACCIÓN DOCENTE		
PREGUNTA	PROMEDIO	%
Los estudios en Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia	3	72
El progreso social gracias al ejercicio de la docencia	3	66
El prestigio obtenido en el entorno laboral	3	69
La posibilidad de ascensos laborales en la institución	3	66
El salario docente acorde a las funciones realizadas	2	59
La diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula	3	69
La posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos	2	56
La realización y/o crecimiento personal	3	66

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes
 Elaboración: Ruth Maxi

Gráfico N° 22



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Elaboración: Ruth Maxi

En relación a la satisfacción docente, el promedio general estimado a partir del grupo evaluado, es de 3 puntos sobre cuatro. Es decir que los docentes estarían medianamente satisfechos con su labor docente. Los aspectos que pesan como aquellos con los cuales los docentes se muestran mayormente insatisfechos son “el salario docente acorde a los funciones realizadas” y la “posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos” cuya valoración, por parte de los docentes es de 2 / 4.

La satisfacción docente es también el resultado de la construcción de la identidad docente. Se puede apreciar que los docentes califican con tres puntos al prestigio obtenido en el entorno laboral, y al progreso social gracias al desempeño de la docencia. En este sentido, ha jugado un papel fundamental la política pública tendiente hacia el mejoramiento de las condiciones laborales de los docentes (especialmente en el sistema educativo público) y la demanda de una mayor preparación y profesionalización de los mismos. Sin embargo, en este último aspecto todavía se encuentran contradicciones entre la preparación y el efectivo ejercicio toda vez que la preparación privilegia la formación individual y el ejercicio demanda trabajo en equipo para enfrentar realidades dinámicas que involucran a un sinnúmero de actores como son los estudiantes, padres de familia, autoridades, compañeros docentes, entre otros.

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 docentes y los titulados.

En los siguientes cuadros se realiza un contraste de la tarea vista desde la mirada del docente y desde la perspectiva del directivo. Al final del cuadro se encuentra un promedio tanto en términos de frecuencia, importancia y nivel de formación que tanto los docentes como los directivos le asignan a las tareas contenidas dentro de cada ámbito.

3.4.1 Aspectos metodológicos – didácticos que desarrolla el titulado

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS												
Pregunta	DOCENTES		DIRECTIVOS		DOCENTES		DIRECTIVOS		DOCENTES		DIRECTIVOS	
	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
Preparar los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizada a la realidad de los educandos	3	69	3	69	3	69	3	69	3	63	3	69
Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de la competencia de los estudiantes	3	66	3	69	3	69	3	69	3	69	3	72
Planificar actividades de aula	3	75	3	72	3	69	3	75	3	72	3	72
Ejecutar actividades de aula novedosas y creativas	2	56	2	59	3	63	3	66	3	69	3	66
Organización espacios en aula	2	53	3	63	3	63	3	63	3	63	3	63
Elaborar recursos didácticos (materiales pedagógicos) diversos para la enseñanza de la asignatura	3	63	3	72	3	66	3	72	3	66	3	72
Crear climas favorables de enseñanza – aprendizaje	3	69	3	69	3	66	3	69	3	69	3	69
Dominar el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada	3	72	3	69	3	69	3	66	3	72	3	66
Aplicar las didácticas específicas de la asignatura	3	63	3	66	3	66	3	66	3	63	3	69
Aplicar la psicología de la educación en el aula	2	59	3	66	3	72	3	69	3	63	3	66

Promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos	3	72	3	72	3	66	3	66	3	66	3	66
Realizar actividades extracurriculares con los alumnos	3	63	3	69	3	66	3	66	3	69	3	69
Aplicar estrategias de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencia	2	56	3	63	2	56	3	69	2	59	3	66
Revisar las tareas estudiantiles	3	66	3	72	3	63	3	72	3	66	3	69
Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesiten	3	69	3	72	3	66	3	69	3	69	3	66
Detectar problemas de aprendizaje con los estudiantes	2	59	3	66	2	56	3	63	3	63	3	66
Atender las necesidades individuales de los estudiantes	3	66	3	66	3	66	3	72	3	63	3	69
Conocer y aplicar las tecnologías de la información y la comunicación (tics) en el aula	3	66	2	56	3	69	3	66	3	66	2	53
PROMEDIO	3		3		3		3		3		3	

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Elaboración: Ruth Maxi

Los aspectos metodológicos – didácticos son los que agrupan las tareas referidas al ejercicio de la práctica docente propiamente dicha como es el proceso de planificación, enseñanza, acompañamiento y evaluación de los contenidos.

En términos de frecuencia, tanto los docentes como los directivos indican que la “Planificación de las actividades en el aula” es la actividad que más veces se realiza. La aplicación de la psicología en el aula constituye la tarea más importante para los docentes, mientras que la “Planificación en el aula” es la actividad más importante desde la percepción de los directivos.

La “Planificación de las actividades en el aula” es la actividad, desde la perspectiva de los docentes, que mayor nivel de formación demanda. Para los directivos la “planificación de las actividades en el aula” también es la que mayor preparación demanda al igual que el “Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de la competencia de los estudiantes.

El conocer u aplicar las tecnologías de la información y comunicación dentro del aula es la actividad que con menor frecuencia se realiza al interior del aula según los directivos. Para los docentes la actividad realizada con menor frecuencia es la organización de los espacios en el salón de clase. En relación a la importancia el “detectar los problemas de aprendizaje con los estudiantes” es el aspecto de menor importancia entre las tareas docentes, mientras que para los directivos el “detectar los problemas de aprendizaje con los estudiantes” y la “organización de los espacios en el salón de clase” constituyen las actividades de menor importancia dentro de este grupo de actividades. El “aplicar estrategias de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencia” es la actividad que menor nivel de preparación demanda según los docentes, mientras que “conocer y aplicar las tecnologías de la información y comunicación en el aula” es la actividad de menor nivel de preparación requiere de los docentes desde el punto de vista de los directivos.

A partir de los resultados antes expuestos, se puede notar que se privilegia la planificación para el desarrollo de la actividad educativa, sin embargo se puede notar que la planificación está concebida únicamente en términos de contenidos, no así en relación a las capacidades de aprendizaje de cada los estudiantes pues la tarea “detectar problemas de aprendizaje con los estudiantes” es la que con menor

frecuencia se desarrolla. La aplicación de una pedagogía diferenciada, que es constituye una de las competencias de referencia para el ejercicio docente, resulta inexistente en la práctica diaria lo que conduce a que el docente se limite a tratar de cumplir con el programa propuesto por parte del Ministerio de Educación sin tomar en cuenta el contexto educativo ni las particularidades o motivaciones del estudiante.

Otro aspecto que también llama la atención es la percepción del bajo nivel de preparación que requieren los docentes para la aplicación de las tecnologías de la información y la comunicación, según los directivos. La sociedad contemporánea se autodenomina a sí misma como la sociedad de la información y el conocimiento y las TICs son el elemento fundamental de difusión de dicho conocimiento, sin embargo, el desarrollo de las clases estaría siguiendo el método tradicional de clase magistral por lo que las TICs no se consideran importantes y tampoco constituyen una opción para el apoyo de la tarea docente. Esta situación podría conducir a generar tensiones entre docentes y estudiantes ya que estos últimos se encuentran muy familiarizados con el uso de las TICs las cuales han modificado de manera significativa los estilos de aprendizaje de los estudiantes.

La preparación de los espacios dentro del aula es también una de las actividades a la que tanto docentes como directivos tampoco le toman mucha atención. Sin embargo, en educación básica, la preparación de los ambientes dentro del aula resulta fundamental no solo para el aprendizaje sino para la creación de hábitos en los estudiantes y la comprensión de la norma social. Resulta importante que esta actividad sea adecuadamente redimensionada y que como tal ocupe la atención tanto de docentes como de directivos.

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

Tabla N° 26

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE												
Pregunta	DOCENTES		DIRECTIVOS		DOCENTES		DIRECTIVOS		DOCENTES		DIRECTIVOS	
	Pro.	% FREC	Pro.	% FREC	Pro.	% IMP	Pro.	% IMP	Pro.	% NIVEL FORM	Pro.	% NIVEL FORM
Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia	2	56	2	59	2	56	2	59	2	59	2	59
Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos	3	66	3	63	3	66	2	59	3	63	3	63
Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales	3	63	2	56	3	63	2	59	3	63	2	59
Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa	3	66	3	66	3	63	3	69	3	63	3	69
PROMEDIO	3		3		2		2		2		3	

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Elaboración: Ruth Maxi

El “evaluar las competencias adquiridas por el estudiante” y el “redactar informes sobre la práctica educativa” son las actividades más frecuentes entre los docentes, ésta última también constituye la actividad más frecuente desde la perspectiva de los directivos.

El “evaluar las competencias adquiridas por el estudiante” es la actividad más importante para los docentes. La actividad más importante según los directivos es el “redactar informes sobre la práctica educativa”. Esta misma percepción es la que se puede apreciar cuando se trata de evaluar lo referente al nivel de formación requerido para la ejecución de la tarea.

El “realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia” es la actividad que con menor frecuencia se realiza, que menor importancia reviste y que menor nivel de preparación demanda según los docentes. Para los directivos, el “analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales” es la actividad con menor frecuencia se realiza; que menor importancia tendría y que requiere el menor nivel de formación

Se deduce que existe la percepción de que la evaluación de la práctica docente es una relación directa de las competencias adquiridas por el estudiante. Mientras que el análisis crítico sobre el conocimiento de la materia es el aspecto que menor influencia tendría en términos de autoevaluación. Esta consideración resulta totalmente contradictoria con los resultados obtenidos en el ámbito metodológico – didáctico, en el cual se privilegiaban la planificación de los contenidos y se coloca en un segundo plano los estilos de aprendizaje de los estudiantes.

Si la evaluación depende de lo aprendido por el estudiante y los docentes no toman en consideración cómo aprende el estudiante, los resultados de la evaluación no resultarán ser los óptimos y significa que en la práctica educativa se considera que todos los estudiantes deben aprender lo mismo y al mismo tiempo lo cual no es real.

3.4.3 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.

Tabla N° 27

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA												
Pregunta	DOCENTES		DIRECTIVOS		DOCENTES		DIRECTIVOS		DOCENTES		DIRECTIVOS	
	Pro.	% FREC	Pro.	% FREC	Pro.	% IMP	Pro.	% IMP	Pro.	% NIVEL FORM	Pro.	% NIVEL FORM
Conducir investigaciones relacionadas con su labor	2	47	3	63	2	44	2	59	2	50	2	59
Participar en proyectos de investigación e innovación educativa	2	56	2	47	2	56	2	47	2	59	2	50
Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora	2	53	3	63	2	59	3	66	2	59	3	63
Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados	2	53	2	56	2	56	3	63	2	53	3	63
Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos	2	47	2	50	2	50	2	59	2	53	2	59
Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención	2	50	2	53	2	50	2	59	2	47	3	63
PROMEDIO	2		2		2		2		2		2	

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Elaboración: Ruth Maxi

Desde la óptica de los docentes, el “participar en proyectos de investigación e innovación educativa” es la actividad que más frecuentemente se realiza. El “investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de proyectos) con fines de mejora” es la actividad, dentro de la investigación educativa, que mayor importancia tiene y que mayor nivel de formación requiere. Los directivos por su parte, asumen que el “conducir investigaciones relacionadas con su labor” es la actividad más frecuente. El “investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de proyectos) con fines de mejora” es la actividad de mayor importancia y que requiere del mayor nivel de formación

Las actividades que con menor frecuencia se realizan son el “conducir investigaciones relacionadas con su labor” y el “implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos” según los docentes. Desde el punto de vista de los directivos, el “participar en proyectos de investigación e innovación educativa” es la actividad menos frecuente. En términos de importancia, el “conducir investigaciones relacionadas con su labor” sería la actividad menos importante según los docentes, mientras que el “participar en proyectos de investigación e innovación educativa” es la tarea asumida como de menor importancia para los docentes.

En relación al nivel de preparación, la percepción de los docentes apunta hacia considerar el “determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención” como la actividad que menor nivel de preparación requiere. El “conducir investigaciones relacionadas con su labor” y el “implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos” son las que menor preparación demandan según los directivos. Se puede apreciar que actividad “conducir investigaciones relacionadas con su labor” es una actividad que estarían realizando en mayor medida los directivos, no así los docentes. Para los docentes esta es la actividad que menor importancia tiene en relación a la práctica educativa lo que evidencia una vez más que ésta se centra en el cumplimiento de una planificación de contenidos formulados por la autoridad competente. La no generación de investigación educativa por parte de los propios docentes que son quienes se encuentran de cara a los estudiantes repercute en la imposibilidad del mejoramiento de la misma. La falta de innovación también genera apatía en los estudiantes quienes ven en el proceso educativo tan solo una repetición de contenidos.

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

Tabla N° 28

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS												
Pregunta	DOCENTES		DIRECTIVOS		DOCENTES		DIRECTIVOS		DOCENTES		DIRECTIVOS	
	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular	3	72	3	75	3	72	3	75	3	72	3	75
Participar en juntas de profesores	3	69	3	72	3	72	3	75	3	72	3	75
Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones	3	66	2	59	3	66	3	63	3	66	3	69
Ejercer funciones administrativas	1	31	2	56	2	41	2	56	2	44	3	63
Conocer la ley orgánica de educación intercultural bilingüe	2	59	2	56	2	59	2	56	3	63	2	53
Estudiar la realidad local y nacional	3	72	2	59	3	66	3	66	3	72	3	66
Colaborar en la organización y gestión del centro educativo	3	66	3	66	3	66	3	69	3	66	3	72
Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales	3	72	3	66	3	69	3	66	3	72	3	69
Elaborar reglamentos internos de las comisiones	2	56	3	64	2	59	3	63	2	56	3	66
Conocer y aplicar el código de convivencia	3	63	2	59	3	63	3	69	3	63	3	69
PROMEDIO	3		3		3		3		3		3	

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Elaboración: Ruth Maxi

En el ámbito de la participación en actividades académicas, normativas y administrativas, el “realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular” es la actividad de mayor frecuencia desde el punto de vista tanto de los docentes como de los directivos.

En términos de importancia, esta sería también la actividad más importante tanto para docentes como para directivos así como el “participar en juntas de profesores”. Estas dos actividades también son las que requieren de un mayor nivel de formación según los directivos y los docentes.

El “ejercicio de funciones administrativas” constituye las actividades menos frecuentes tanto para los docentes como para los directivos, aunque el nivel de frecuencia del desarrollo de estas actividades es menor entre los docentes que entre los directivos. Las dos actividades antes mencionadas también serían las menos importantes según los docentes y directivos.

Para los docentes, el “ejercicio de funciones administrativas” es la actividad que menor nivel de formación demanda. Los directivos, por su parte, señalan que el “conocer la ley orgánica de educación intercultural bilingüe” es la que menor formación requiere.

Se evidencia una vez más que la evaluación constituye el punto central de la práctica educativa y la cual hace “efectiva” la participación del docente en el centro escolar. La evaluación es tan solo una parte de la actividad educativa y debe ser asumida como tal. En este punto juega un rol fundamental el papel de los directivos como dinamizadores en la participación de los docentes en actividades escolares, participación que debe estar mediada por el profundo conocimiento de las fortalezas de los docentes.

3.4.5 Interacción profesor – padres de familia y comunidad del titulado

Tabla N° 29

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD												
Pregunta	DOCENTES		DIRECTIVOS		DOCENTES		DIRECTIVOS		DOCENTES		DIRECTIVOS	
	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
Promover acciones de relación con la comunidad	3	66	3	63	3	66	3	66	3	69	3	72
Colaborar en programas de desarrollo comunitario	2	59	3	63	3	63	3	72	3	66	3	72
Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes	3	63	2	59	3	63	3	66	3	66	3	69
Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución	3	63	2	59	3	63	3	72	3	66	3	69
Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados con los alumnos	2	56	2	56	2	56	3	69	2	56	3	63
Conocer el entorno social de los estudiantes	3	63	2	59	3	63	3	72	2	59	3	63
Organizar eventos de integración en la institución	2	56	2	56	2	59	3	66	2	59	3	66
Participar en programas sociales dentro de la institución (día de la familia, campeonato de deportes)	3	69	3	69	3	72	3	69	3	72	3	69
Atender a los representantes legales de los estudiantes	3	69	3	72	3	66	3	72	3	66	3	69
Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar	2	53	3	66	2	56	3	69	2	56	3	69
PROMEDIO	2		2		3		3		3		3	

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Elaboración: Ruth Maxi

La actividad “atender a los representantes legales de los estudiantes” es la actividad más frecuente desde la percepción tanto de los directivos como los docentes. El “participar en programas sociales dentro de la institución” es, desde la perspectiva de los docentes, la actividad más importante cuando de la interacción – padres de familia se trata; y sería la que mayor nivel de formación requeriría.

Por su parte, las actividades “colaborar en programas de desarrollo comunitario”, “interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución”, “conocer el entorno social de los estudiante” y “atender a los representantes legales de los estudiantes” son las que más importancia revisten para los docentes, mientras que “promover acciones de relación con la comunidad” y “colaborar en programas de desarrollo comunitario” son para la que se necesita un mayor nivel de formación según los directivos.

El “realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar” es la tarea menos frecuente según lo declaran los docentes. El “intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados con los alumnos” y el “organizar eventos de integración en la institución” son las actividades menos frecuentes según los docentes.

El “intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados con los alumnos” sería la actividad menos importante de acuerdo a lo respondido por parte de los docentes. “Promover acciones de relación con la comunidad”, “promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes” y “organizar eventos de integración en la institución” son las actividades menos importantes según los directivos. “Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados con los alumnos” y “Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar” son las actividades consideradas como las que menor nivel de preparación requieren para su ejecución según los docentes.

El “Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados con los alumnos” y el “conocer el entorno social de los estudiantes” son las actividades que para los directivos requieren del menor nivel de preparación.

El aspecto que destaca mayoritariamente es la interacción con los padres de familia en aspectos que no se relacionan directamente con el ámbito académico, el cual continúa siendo de exclusivo dominio por parte del docente. Se pone de manifiesto que el centro escolar es un espacio en el cual no existe una efectiva participación por parte de los padres en el desarrollo académico de los hijos y que la participación tiene tintes fundamentalmente utilitaristas.

Puede apreciarse también que la interacción profesores, padres de familia y comunidad, es una interacción que privilegia el ámbito de lo público y restringe la injerencia en ámbito de lo privado. Es decir, se participa en la comunidad pero no en la vida personal del estudiante. Esto responde a cuestiones de carácter cultural, sin embargo los docentes deberían contar con los conocimientos suficientes de los protocolos que les permitan identificar situaciones de maltrato y violencia al interior de las familias para saber cómo actuar y remitirlos a las instancias pertinentes.

3.4.6 Actividades que desarrolla el titulado que impliquen trabajo en equipo

Tabla N° 30

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO												
Pregunta	DOCENTES		DIRECTIVOS		DOCENTES		DIRECTIVOS		DOCENTES		DIRECTIVOS	
	Pro.	% FREC	Pro.	% FREC	Pro.	% IMPORT	Pro.	% IMPORT	Pro.	% NIVEL FORM	Pro.	% NIVEL FORM
Realizar reuniones de planificación con otros docentes	2	53	3	66	2	56	3	69	2	59	3	66
Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles	2	53	3	63	2	56	3	75	2	56	3	69
Participar en sesiones de trabajo	2	56	3	72	2	59	3	75	3	63	3	69
Trabajar en proyectos curriculares en equipo	2	53	2	59	3	63	3	66	2	59	3	69
Participar en círculos de estudio	2	59	2	47	2	59	2	56	2	59	2	56
PROMEDIO	2		2		2		3		2		3	

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Elaboración: Ruth Maxi

En relación al ámbito de profesores y trabajo en equipo, la “participación en círculos de estudio” resulta ser la actividad desarrollada con mayor frecuencia. Actividades como “Realizar reuniones de planificación con otros docentes”, “Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles” y “Trabajar en proyectos curriculares en equipo” son las menos frecuentes entre los docentes del grupo examinado. El “trabajo en proyectos curriculares en equipo” para los docentes es la actividad más importante, mientras que “realizar reuniones de trabajo con otros docentes” y “colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles” representan las actividades menos importantes dentro del ámbito de los profesores y el trabajo en equipo.

El “participar en sesiones de trabajo” es, según los docentes la actividad que requiere del mayor nivel de preparación. La “participación en los círculos de estudio” constituye la actividad que menor nivel de formación requiere desde la perspectiva de los docentes. Para los directivos, la “participación en sesiones de trabajo” es la actividad que con mayor frecuencia se desarrolla, en tanto que la “participación en círculos de estudio” constituye la actividad que con menor frecuencia se ejecuta. En términos de importancia, los directivos se refieren a “colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles” y “participar en sesiones de trabajo” como las actividades más importantes. En contraste, la actividad menos importante es la referida a la “participación en círculos de estudio”

Sobre el nivel de formación requerido para el desempeño de las actividades, los directivos manifiestan que mayor nivel de formación demandan actividades como “colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades de los estudiantes”. “participar en sesiones de trabajo” y “trabajar en proyectos curriculares en equipo”. El menor nivel de formación requerido es para la actividad “participación en círculos de estudio” desde la perspectiva de los directivos.

A partir de los resultados antes descritos, se encuentra que los docentes solo realizan actividades de trabajo en equipo en entornos formales. En este sentido, no podemos hablar de un trabajo en equipo que contribuya a la cohesión del cuerpo docente y que mejore el ambiente laboral tanto para los docentes como para los estudiantes. Los ambientes formales de participación no están mediados por la condición de

horizontalidad en las relaciones y por lo tanto el equipo se construye en función del cumplimiento únicamente de una meta de carácter inmediato.

Debe observarse que el trabajo en equipo es una destreza que se aprende y como tal es tarea de la autoridad del establecimiento el promoverla tendiendo con ello a superar la formación académica recibida por los docentes en donde se privilegia el desarrollo individual por sobre el trabajo en equipo. También debe tomarse en consideración que uno de los aspectos que perjudica mayormente el trabajo en equipo son los hábitos, costumbres y tradiciones que median las relaciones entre docentes, la combinación de docentes de con diferente formación y experiencia podría ser una estrategia para atenuar estas condiciones.

3.4.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado

Tabla N° 31

VII. FORMACIÓN												
Pregunta	DOCENTES		DIRECTIVOS		DOCENTES		DIRECTIVOS		DOCENTES		DIRECTIVOS	
	Pro.	% FREC	Pro.	% FREC	Pro.	% IMPORT	Pro.	% IMPORT	Pro.	% NIVEL FORM	Pro.	% NIVEL FORM
Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el ministerio de educación	3	63	2	56	3	66	2	59	2	59	2	53
Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares	2	47	2	53	2	47	2	56	2	56	2	53
Asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) para la aplicación en el aula	2	59	2	56	3	66	2	56	3	66	2	53
Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares	3	63	2	56	3	66	2	56	3	66	2	53
Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua	2	50	1	25	2	53	1	28	2	59	1	25
PROMEDIO	2		2		2		2		2		2	

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Elaboración: Ruth Maxi

En el grupo de actividades correspondientes al tema de formación, encontramos que el “Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación” es la actividad que con mayor frecuencia se realiza tanto desde el punto de vista de los docentes como los directivos. Dentro del análisis de la frecuencia en el desarrollo de las actividades vemos que “asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares” es la actividad menos frecuente entre los docentes; y “asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua” es la menos frecuente entre los directivos.

En relación a la importancia de las actividades, “asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el ministerio de educación” constituye la actividad más importante tanto para docentes como para directivos. El “asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares” es la actividad que en menor importancia tiene por parte de los docentes y “asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua” representa la actividad de menor importancia reviste para los directivos.

Finalmente, sobre el nivel de formación para la ejecución de las tareas comprendidas dentro del ámbito de la formación el “asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares” es el que menor nivel de formación requiere, mientras que “asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares” y “asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) para la aplicación en el aula” son los que más nivel de formación necesitan, según la información brindada por los docentes investigados. Los directivos, por su parte mencionan que “asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua” es la actividad que necesita de un menor nivel de formación”

La formación continua es una de las competencias que el docente tienen la obligación de desarrollar en su trayectoria profesional. En los casos estudiados, la formación se limita a las exigencias legales para el ejercicio de las funciones. No se evidencia el desarrollo de una programación que responda a las necesidades de formación particulares lo cual resulta preocupante en la medida en que la calidad de la educación depende de la calidad del docente.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

- En base a los objetivos específicos de la investigación y con la información recopilada y sistematizada se ha establecido que los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica, de la UTPL, luego de su titulación, está preparado para ejercer la docencia en cualquier nivel del sistema educativo ecuatoriano ya que cumple con los requisitos establecidos en la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su Reglamento; sin embargo, el nivel de titulados que ejerce la profesión (en el caso del grupo estudiado) es relativamente bajo (63%), aspecto de demanda un mayor análisis para establecer las causas de esta situación y orientar la oferta académica de la institución.
- Es importante destacar, que quienes se encuentran ejerciendo la docencia, son profesionales que ya han superado su proceso de inserción docente y que están en proceso de consolidación de su identidad profesional. En este sentido, su sentido de satisfacción en relación al ejercicio de la docencia es alto y proviene también de la percepción de alto reconocimiento social de la actividad. Este resulta el terreno fértil para potenciar el desarrollo de los docentes y por tanto para el mejoramiento de la calidad educativa.
- En relación al cumplimiento de la tarea docente en el ámbito de lo metodológico – didáctico se destaca, tanto por parte de docentes como directivo, la importancia de la planificación en el desarrollo de las actividades en el aula. Sin embargo la planificación está centrada en términos de contenidos pues no se está tomando en consideración el contexto educativo ni el estilo de aprendizaje de los estudiantes.
- En términos de la evaluación de la práctica docente, la medición de la misma está en función de las competencias desarrolladas por los estudiantes. No obstante, dentro de los aspectos metodológicos y didácticos no se toma en consideración el estilo de aprendizaje del estudiante y se espera que todos aprendan lo mismo y al mismo tiempo. Este aspecto repercute notablemente sobre la evaluación docente. También debe tomarse en cuenta que la evaluación se realiza fundamentalmente a

los estudiantes y es poco frecuente una autoevaluación docente con miras hacia el mejoramiento del desempeño dentro del aula.

- Por su parte, la investigación educativa, a pesar de considerarse importante, es la actividad que en menor medida se desarrolla. No obstante de esta aseveración, se ha podido detectar que dentro de las aulas si existen procesos de investigación orientados hacia la resolución de temas puntuales e inmediatos; esta investigación raramente se documenta ni se comparte por lo que parecería que no hay investigación educativa.
- En relación a la participación en actividades del centro escolar, la principal se da en los procesos de planificación y evaluación (juntas de profesores) y en la atención a los padres de familia. En este último aspecto hay que tomar en consideración que la interacción con los padres de familia tiene más bien un carácter utilitario ya que la interacción se da a nivel de actividades sociales, mientras que las actividades relacionadas con la formación académica de los estudiantes es más bien del dominio de los maestros.
- El trabajo en equipo por parte de los profesores aún es un aspecto de incipiente desarrollo y se limita a espacios de carácter formal. Uno de los principales obstáculos para el desarrollo del trabajo en equipo es la cultura misma del centro escolar en donde las relaciones están mediadas por la estructura jerárquica vigente.
- Sobre la formación del docente, es el aspecto de menor puntaje y que como tal representa la más alta preocupación. No existen itinerarios de formación y los cursos a los que asisten los docentes son cursos de carácter obligatorio que sirven como requisito para mantenerse dentro del sistema. El aprendizaje de una segunda lengua es visto, tanto por docentes como por directivos, como un aspecto de poca importancia y no se considera que resulte fundamental para acceder a oportunidades de formación en otros países.

4.2 Recomendaciones

- Tras los resultados obtenidos en la investigación se sugiere, se analice en términos globales la cantidad de titulados que ha formado la universidad y los que efectivamente se encuentran ejerciendo la docencia. Este balance podría orientar la oferta académica como ya se mencionó anteriormente.
- También resulta conveniente evaluar las posibilidades de formación continua que ofrece actualmente la universidad para aquellos que ya obtuvieron su titulación y se encuentran ejerciendo la profesión. Si bien es cierto, la universidad oferta programas de postgrado, también debe evaluarse la posibilidad de brindar cursos orientados hacia lograr la experticia en un ámbito específico como puede ser la planificación, la evaluación, entre otros. Es importante también que se cree un sistema de incentivos que posibiliten al docente el acceso a estas posibilidades de formación.
- El trabajo en equipo es un tema que también debe ser fortalecido dentro de la formación. Si bien es cierto se trata de una formación bajo la modalidad a distancia, se deben prever estrategias que fomenten dicha cooperación como una condición indispensable para el correcto desempeño profesional. El trabajo en talleres de liderazgo y gerencia de procesos podría resultar una opción.
- Finalmente, el desarrollo de la investigación educativa resulta fundamental. En la nueva economía de la información, el conocimiento es el recurso estratégico con el que cuentan los países para su crecimiento. El conocimiento que solo es posible generar a través de la investigación. En este sentido, le corresponde también a la universidad facilitar procesos de investigación educativa susceptibles de ser difundidos entre los mismos estudiantes en pro de la mejora de la práctica educativa.

5. PROPUESTA DE INTERVENCION: PERFIL DE PROYECTO PARA LA IMPLEMENTACION DE UN SISTEMA DE GENERACIÓN Y GESTION DEL CONOCIMIENTO AL INTERIOR DEL CENTRO ESCOLAR

5.1 Justificación

La “Investigación Educativa” constituye uno de los elementos fundamentales para generar desarrollo en la sociedad del conocimiento en donde la información resulta ser la materia prima, y el conocimiento el recurso estratégico.

En el quehacer docente existen dos oportunidades fundamentales para el desarrollo de la investigación educativa. La primera se refiere a contextos de investigación explícitos y formales en los cuales existe un plan de investigación previamente trazado con la finalidad de alcanzar un objetivo establecido. El segundo escenario corresponde a la cotidianidad en la cual la dinámica misma del quehacer educativo presenta un sinnúmero de situaciones de investigación, cuyo manejo por parte del docente contribuye a la generación de conocimiento.

En las investigaciones formales, los resultados de la investigación son documentados y expuestos, convirtiéndose así en cuerpos de conocimiento. En contextos de investigación cotidiana, los hallazgos de las investigaciones suelen ser transitorios y contribuyen a gestionar un caso muy puntual y específico dentro del aula; se trata de elementos de investigación que raramente se documentan y, en caso de llegar a hacerlo, nunca se comparten o son objeto de reflexión por parte de otros docentes.

De los resultados obtenidos en el levantamiento de campo, podemos apreciar que en promedio, las tareas de “Investigación Educativa” son las que más baja valoración tienen pues obtienen apenas 2 puntos de los 4 posibles, es decir, que desde el punto de vista de los entrevistados, la frecuencia con la que se realizan tareas de investigación educativa es poca, la importancia de la tarea también sería poca, así como sería poco el nivel de formación requerido para emprender actividades de investigación educativa. Sin embargo, debe tomarse en cuenta que las tareasevaluadas dentro de los aspectos de la investigación educativa, en la presente investigación, son tareas que se refieren específicamente a ámbitos formales para la

generación del conocimiento; desde esta perspectiva, parecería que la investigación educativa es casi inexistente y se la considera como poco importante, no obstante una lectura más detenida nos permite advertir que de una u otra forma existen procesos de investigación por parte de los docentes en su quehacer diario. Los hallazgos educativos suelen ser de aplicación inmediata y contribuyen a solucionar aspectos muy específicos, no obstante, éstos suelen ser utilizados puntual y exclusivamente por el docente que lo ha generado.

En este contexto se hace necesaria la documentación, sistematización y análisis de los diferentes elementos de la investigación educativa que se producen en las aulas para lo cual se sugiere la formulación de un sistema de generación y gestión del conocimiento que permita que lo construido sea susceptible de investigación, formalización y difusión.

5.2 Objetivos

Objetivo General

Formular un sistema de generación y gestión del conocimiento escolar que permita documentar y sistematizar los hallazgos relevantes en el quehacer educativo diario y examinarlos con fines de incorporarlos en un cuerpo de conocimiento susceptible de análisis y difusión para el mejoramiento de la práctica docente.

Objetivos Específicos

- Analizar las causas que limitan el desarrollo de la investigación educativa por parte de los docentes.
- Examinar cómo se generan dentro del aula las situaciones que constituyen potenciales objetos de investigación educativa.
- Establecer el patrón general de comportamiento de los docentes en relación a los elementos de investigación educativa generada en la cotidianeidad

- Formular un esquema de organización de los elementos susceptibles de análisis y evaluación de su relevancia en términos de aporte a la investigación en un determinado contexto educativo
- Plantear una guía de líneas de investigación docente relacionada a sus contextos educativos.
- Determinación de los protocolos a desarrollar hasta incorporar en un cuerpo formal los hallazgos en relación al objeto de investigación.
- Establecer los mecanismos para la difusión de los resultados de la investigación educativa así como las estrategias para su incorporación en la práctica docente diaria.

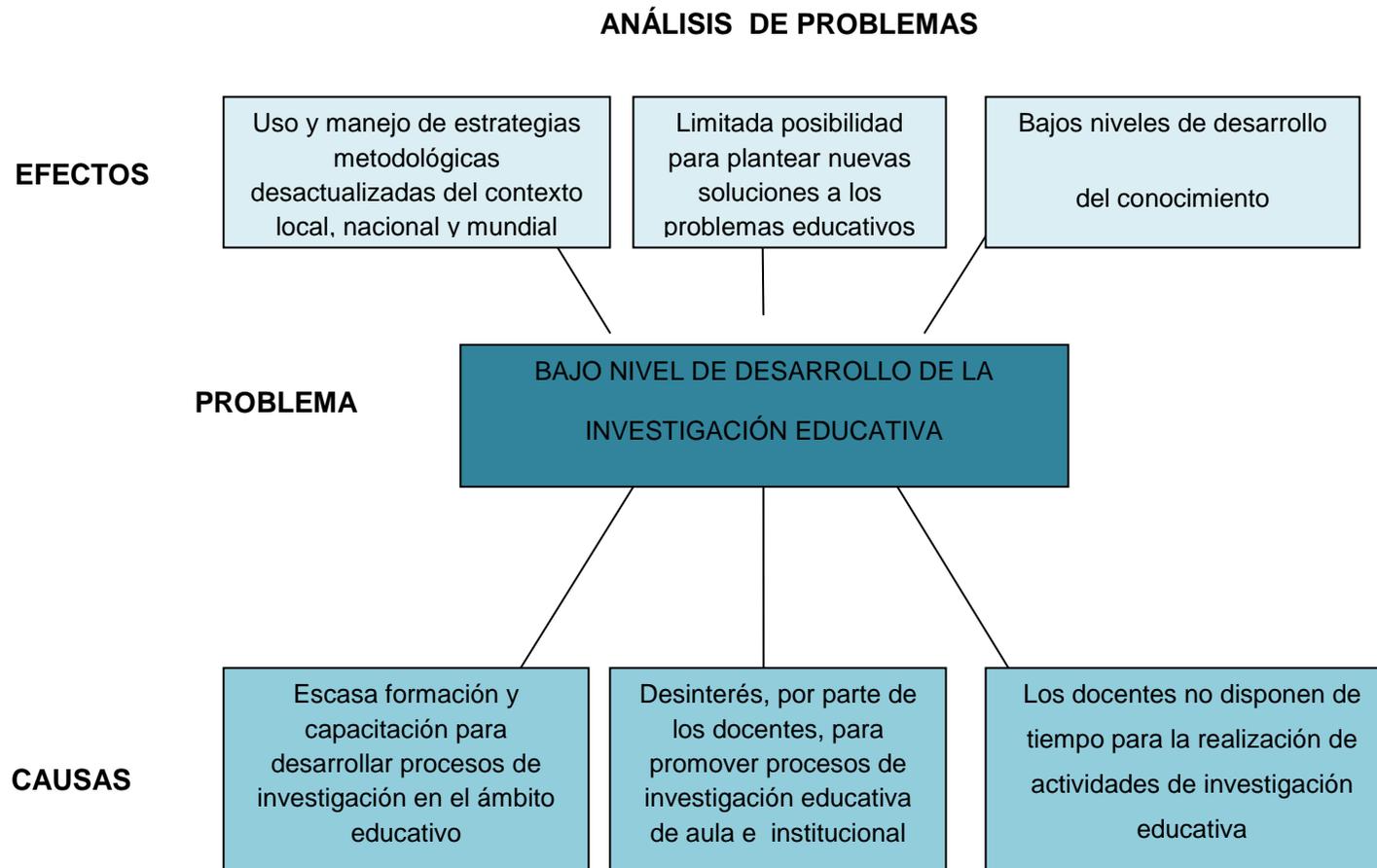
5.3 Metodología: Matriz de Marco Lógico

5.3.1 Análisis de involucrados

ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS					
GRUPOS	INTERESES	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS Y MANDATOS	INTERÉS DE UNA ESTRATEGIA	CONFLICTOS POTENCIALES
DOCENTES	<p>Actualizarse con frecuencia en el movimiento pedagógico y didáctico</p> <p>Poseer la teoría y la práctica para desarrollar procesos de investigación educativa.</p>	<p>-Dificultades en la sistematización de la práctica educativa lo que no permite reflexionar sobre la misma y generar estrategias que contribuyan al desarrollo de las competencias por parte de los estudiantes.</p> <p>-No se dispone de las herramientas necesarias para la investigación educativa en el aula y en la institución</p>	<p>Comunidad educativa</p> <p>Consejo Ejecutivo</p> <p>LOEI</p> <p>Reglamento General a la LOEI</p> <p>Convenios con la universidad y ONG</p> <p>Código de convivencia</p>	<p>Desarrollar estrategias que potencien en los estudiantes las capacidades para el aprendizaje continuo a lo largo de la vida, el desarrollo de la personalidad y la práctica de los valores para una digna convivencia social</p>	<p>Desmotivación por parte del docente para involucrarse en tareas de investigación debido a la baja valoración que las autoridades le dan al ámbito de la investigación</p>
		Decisiones centralizadas y cerradas que no permiten analizar		Acompañar a los docentes en la práctica de la actividad	Limitado involucramiento por parte de los docentes en

DIRECTIVOS	Disponer de flexibilidad y apertura para mejorar los procesos educativos de la institución	los contextos educativos y adaptarse a las realidades y expectativas de la comunidad educativa	Comunidad educativa Consejo Ejecutivo LOEI Reglamento General a la LOEI Código de convivencia	educativa a través de proponer marcos de trabajo, evaluar los resultados obtenidos en el aula y retroalimentar continuamente la práctica en función de su mejora en términos de los resultados obtenidos con los estudiantes	tareas de mejoramiento de la práctica educativa
------------	--	--	---	--	---

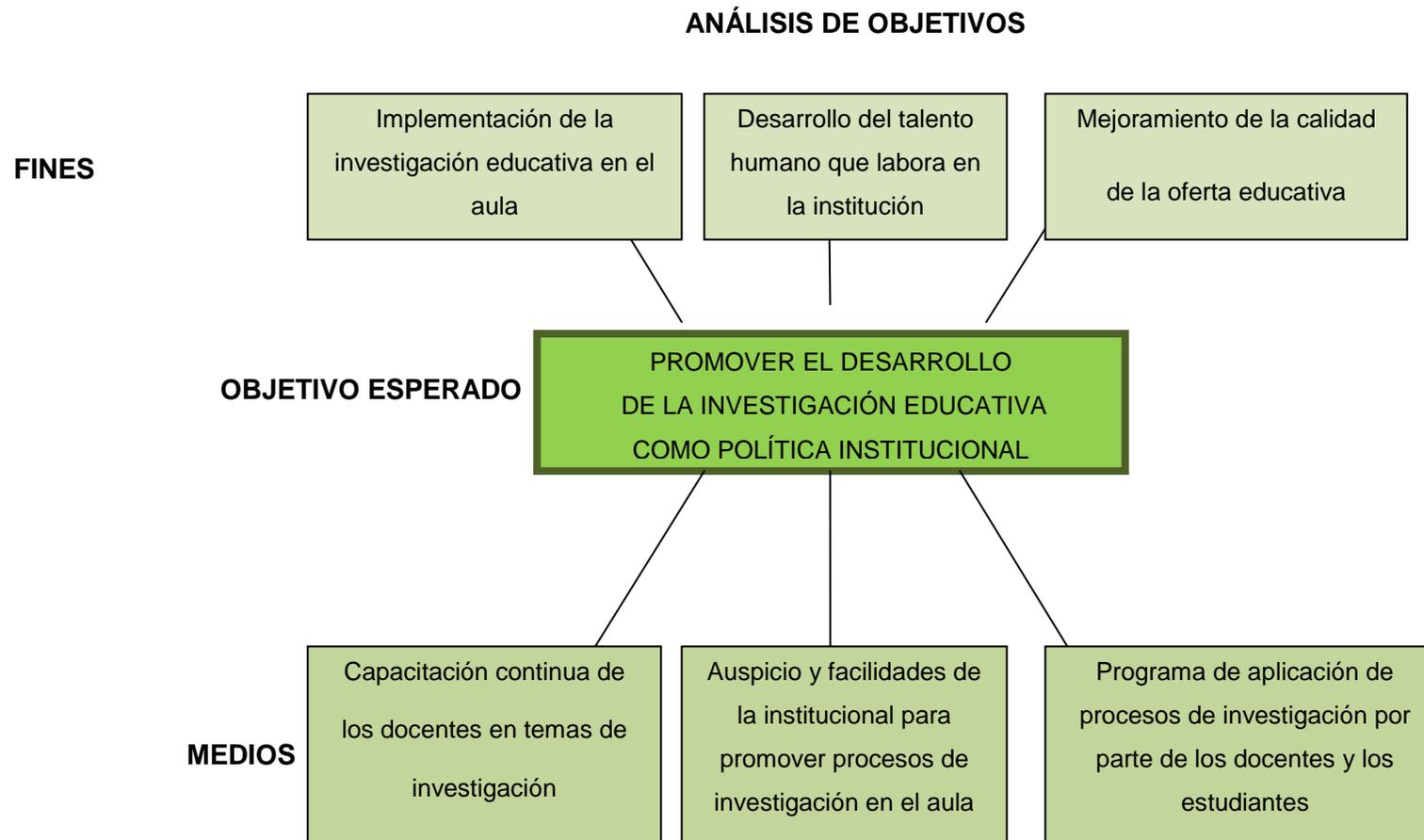
5.3.2 Análisis del problema



FUENTE: Herrera Montalvo, Edgar Vicente (2012); Administración Educativa

ELABORADO POR: Ruth Maxi.

5.3.3 Análisis de objetivos



Fuente: Herrera Montalvo, Edgar Vicente (2012); Administración Educativa

Elaborado por: :Ruth Maxi.

5.3.4 Análisis de alternativas

FIN	PROPÓSITO	PRODUCTO	ACTIVIDAD
Implementación de la investigación educativa como política institucional	Institucionalizar la investigación educativa como política del establecimiento	-Inserción de la investigación educativa en el PEI. -Proyectos de investigación sobre problemas educativos institucionales.	-Sensibilización del problema de la investigación educativa en los docentes. -Inventario de problemas educativos que deben investigarse. -conformación de un equipo gestor de la investigación educativa.
Desarrollo del talento humano que labora en la institución	Desarrollar capacidades de investigación en el talento humano	-Docentes capacitados en procesos de investigación educativa. -Ejecución de proyectos de investigación por áreas de incidencia	-Programación y ejecución de eventos de capacitación sobre investigación educativa. -Conformación de equipos de investigación por áreas de incidencia
Mejoramiento de la calidad de la oferta educativa	Mejorar la calidad de la enseñanza y los aprendizajes	-Oferta educativa actualizada a las exigencias del Ministerio de Educación. -Procesos de enseñanza y aprendizaje con calidad y calidez.	-Reingeniería de la oferta educativa basada en los estándares calidad difundido por el MINEDUC. -Actualización pedagógica de los docentes.

5.4. Matriz de Marco Lógico

RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE	MEDIOS O FUENTE DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<p>FIN</p> <p>Mejoramiento de la calidad educativa en la práctica cotidiana en las aulas</p>	<p>Al finalizar el segundo año del proyecto los docentes, del centro educativo seleccionado como piloto, los docentes implementarán las estrategias fruto de la investigación educativa en los temas seleccionados como relevantes dentro del contexto educativo</p>	<p>Documento de estrategias educativas desarrollados a partir de la investigación educativa realizada</p>	<p>El mejoramiento de la calidad educativa es eje transversal de las políticas educativas</p>
<p>PROPÓSITO</p> <p>Promover el desarrollo de la investigación educativa en el aula</p>	<p>Al finalizar el primer año, el centro escolar, seleccionado como piloto, contará con una batería de temas de investigación que resultan relevantes en el contexto educativo en el que se encuentra el centro</p>	<p>Documento con temas seleccionados para la investigación educativa con sus respectivos antecedentes y justificación para su desarrollo</p>	<p>El centro educativo seleccionado como piloto brindará las facilidades para el desarrollo del proyecto</p>
<p>COMPONENTES – RESULTADOS</p> <p>-Sistema de generación y gestión del conocimiento al interior del centro escolar.</p> <p>-Capacitación para la alimentación y utilización del sistema de generación y gestión del conocimiento al interior del centro escolar</p>	<p>Al finalizar el primer año de implementación del proyecto, un centro escolar seleccionado como piloto, contará con un sistema de generación y gestión del conocimiento.</p> <p>Al finalizar el primer año de implementación del proyecto, los docentes de un centro escolar, seleccionado como piloto, estarán en capacidad de utilizar correctamente el sistema de generación y gestión del conocimiento.</p>	<p>Software para registro y gestión de información instalado en los equipos informáticos y funcionando correctamente.</p> <p>Registro de asistencia a jornadas de capacitación de acuerdo a cronograma previamente establecido</p>	<p>Los docentes que participan en el proyecto cuentan con los conocimientos necesarios sobre TICs.</p> <p>Los docentes que participan en el proyecto están dispuestos a incorporar nuevos conocimientos para la práctica educativa</p>

ACTIVIDADES PRINCIPALES			
<p>Diagnóstico y evaluación del desarrollo de las actividades diarias en el centro escolar (por muestreo y nivel).</p> <p>Inventario de situaciones que se generan dentro del aula y su pertinencia en términos de investigación educativa.</p> <p>Documentación del tratamiento que le dan los docentes a las actividades que constituyen elementos de potencial investigación educativa.</p> <p>Organización, por área y relevancia, de elementos de interés para el desarrollo de la investigación educativa.</p> <p>Planteamiento de la guía de líneas de investigación en relación a los contextos educativos.</p> <p>Elaboración de un manual metodológico de temas relevantes para la investigación</p> <p>Formulación de procedimientos para difusión, implementación y evaluación de hallazgos educativos.</p>	<p>Adquisición de equipos e infraestructura informático para la implantación del sistema.</p> <p>Desarrollo del software de registro y sistematización de la información tomada en las aulas.</p> <p>Capacitación a los docentes para el registro de las situaciones de investigación.</p> <p>Consultoría para la sistematización de las situaciones de investigación educativa en las aulas.</p> <p>Talleres de análisis de sistematización de experiencias en el aula y selección de los temas de investigación.</p> <p>Organización de las investigaciones a realizar según los temas seleccionados.</p>	<p>Inventario de los equipos</p> <p>Software de registro y sistematización de la información en funcionamiento</p> <p>Cronograma de trabajo sobre las situaciones investigadas</p> <p>Documento que registra la sistematización de las investigaciones realizadas</p> <p>Documento con las experiencias socializadas</p>	<p>Las autoridades han realizado las gestiones necesarias para la disponibilidad del presupuesto y selección de los proveedores de los servicios necesarios de acuerdo a los criterios de calidad y costo</p>

Elaborado: Ruth Maxi

5.5 Resultados esperados

RESULTADOS	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	EVALUACION	PRESUPUESTO	CRONOGRAMA
Sistema de generación y gestión del conocimiento al interior del centro escolar	Diagnóstico y evaluación del desarrollo de las actividades diarias en el centro escolar (por muestreo y nivel)	Selección de casos para seguimiento por nivel y área del conocimiento	N / A	2.000,00	Mes 1
	Inventario de situaciones que se generan dentro del aula y su pertinencia en términos de investigación educativa	Levantamiento de información a través de entrevistas y encuestas	Verificación de consistencia y correspondencia de información tomada en capo (respuestas) en base de datos	2.000,00	Mes 2, Mes 3, Mes 4
	Documentación del tratamiento que le dan los docentes a las actividades que constituyen elementos de potencial investigación educativa	Análisis de base de datos tomando en consideración situaciones recurrentes y descartando comportamientos atípicos de los resultados del inventario	Disponibilidad de base de datos con el 100% de la información tomada a través de entrevistas y encuestas	1.000,00	Mes 2, Mes 3 y Mes 4
	Organización, por área y	Utilización de	Elementos de	2.000,00	Mes 5

	relevancia, de elementos de interés para el desarrollo de la investigación educativa	estrategia participativa a través de talleres de trabajo con docentes involucrados en el proceso	investigación organizados con el respectivo sustento para su clasificación		
Capacitación para la alimentación y utilización del sistema de generación y gestión del conocimiento al interior del centro escolar	Planteamiento de la guía de líneas de investigación en relación a los contextos educativos	Utilización de estrategia participativa a través de talleres de trabajo con docentes involucrados en el proceso	Disponibilidad de plan operativo para desarrollo de investigaciones según líneas de investigación priorizadas	1.000,00	Mes 5
	Formulación de un manual de protocolos para la selección de temas relevantes para la investigación y metodología para su análisis	Estrategia participativa a través de talleres con docentes involucrados en el proceso	Disponibilidad de un manual de procedimientos para el desarrollo de investigaciones educativas	1.500,00	Mes 6
	Formulación de procedimientos para difusión, implementación y evaluación de hallazgos educativos	Socialización de procedimientos y protocolos para el desarrollo de investigaciones	Informes de avances de investigación según lo contenido en el plan operativo y evaluación de los resultados		Mes 7 a Mes 12

Elaborado por: Ruth Maxi

6. BLIBLIOGRAFIA

Alarcón, C. (2006). *El clima escolar como plataforma de cambio*. Bogotá: Editorial Magisterio.

Anderson, T. (2004). *Tecnología para el aprendizaje*. México: Trillas Publicaciones.

Arón, M. (2010). *Clima social escolar y desarrollo personal*. Buenos Aires: Grama Ediciones

Barraza, A. (2010). *La gestión escolar: una lectura desde la teoría del cambio*. México: Grupo Editorial Endora

Diccionario Enciclopédico de Educación. (2003). Madrid: Editorial Lexus.

Miluk, I. (2010). *El clima escolar y la calidad educativa*. Buenos Aires: Ediciones Vanguardia.

Ministerio de Educación, (2006). *Modelo de gestión*. Quito: Editorial Fernández.

Ministerio de educación, (2007). *Plan decenal para la educación*. Quito: Editorial Amazonas.

Ministerio de Educación, (2010). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito: Editorial MINEDUC

Ministerio de Educación, (2012). *Estándares de aprendizaje*. Quito: Editorial MINEDUC.

Ministerio de la Política, (2011). *Bachillerato General Unificado*. Quito: Editorial MINEDUC

Molina, M. (2008). *Gerencia educativa*. Quito: afefce.

Sacristan, G. (1998). *El currículo escolar: una reflexión sobre la práctica*. Buenos Aires: Alfaguara.

Sánchez, V. (2013). Trabajo de fin de titulación. Loja: EDILOJA, Cía. Ltda.

Samaniego, J. (2000). *Gestión de calidad en las escuelas unidocentes*. Quito: UNICEF.

PÁGINAS DE INTERNET

Alonso, L., Fernández, C., Nyssen, J. (2009). *El debate sobre las competencias: Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España*. Recuperado de http://www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencia.

ANECA (2009), *Agencia de evaluación de la calidad y acreditación. Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España*. Factores de facilitación y obstaculización. Recuperado de www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf

Avalos, B. (2009). *La Inserción Profesional de los Docentes*. Recuperado de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf>

Vaillant, D. (2009). *Políticas de inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente*. Recuperado de <http://www.ugr.es/~recfpro/>

León, M. (2013). *Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador*. Recuperado de: [http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=dQByZLahwV4C&oi=fnd&pg=PA7&dq=%3DValle,+L.+M.+\(2006\).+J%C3%B3venes+y+mercado+de+trabajo+en+el+Ecuador.+Flacso+Sede+Ecuador.&ots=ABZHvOzBav&](http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=dQByZLahwV4C&oi=fnd&pg=PA7&dq=%3DValle,+L.+M.+(2006).+J%C3%B3venes+y+mercado+de+trabajo+en+el+Ecuador.+Flacso+Sede+Ecuador.&ots=ABZHvOzBav&)

Weller, J. (2006). *Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias*. Recuperado de <http://www.redetis.org.ar/media/document/weller.pdf>

Tedesco, J.C. (1993). *Profesionalización y Capacitación docente*. Recuperado de: <https://snt126.mail.live.com>

Martínez, C. (2005). *Diez nuevas competencias para enseñar*. Recuperado de: <https://snt126.mail.live.com>

7. ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos de recolección de información

a) Fichas de contactos para titulados – empleadores

OBJETIVO:

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

INSTRUCCIONES:

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

Nombres y apellidos del titulado:			
Nombres y apellidos del contacto:			
<i>Elegirse donde se encuentra:</i>			
Fuera del país en:		En la 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	

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO



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



Señor(a) Encuestado(a):

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

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

- *Realizar el trabajo de Fin de Titulación y obtener el título de Licenciatura en Ciencias de la Educación.
- *Caracterizar el puesto de trabajo del docente titulado en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTP.

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

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

INDICACIONES:

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

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

--

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

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

3. EDAD:

--	--

4. SEXO:

Masculino	Femenino
<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			
Fiscal	Fiscotomonal	Particular	Municipal
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5.2 TIPO DE EDUCACIÓN		
Regular	A distancia	Propios derechos
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

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

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

--

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

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

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

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

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.

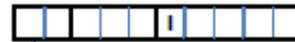
IMPORTANCIA DE LA TAREA: La prioridad que usted le da a la tarea, dentro de todas las actividades que se realizan en la profesión.

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



CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

	TAREAS	CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO											
		FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
	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. AUTOREVALUACIÓN 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. INTERVENCIÓN PROGRAMADA CON PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD	39 Promover acciones de relación con la comunidad	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	40 Colaborar en programas de desarrollo comunitario	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	41 Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	42 Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	43 Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	44 Conocer el entorno social de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4



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



Señor(a) Encuestado(a):

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

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

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

FRECUENCIA número de veces o número de repeticiones de ejecución de una tarea. IMPORTANCIA DE LA TAREA: La prioridad que usted le da a la tarea, dentro de todas las actividades que se realizan en la profesión. NIVEL DE FORMACIÓN que posee el docente para realizar la tarea.	VALORACIÓN			
	4 MUCHO O ALTO			
	3 BASTANTE			
	2 POCO			
	1 NADA			

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

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

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

	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	1	2	3
II. LA UTOEVALUACIÓN 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	1	2	3
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	1	2	3
IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, ADMINISTRATIVAS Y ADMINISTRATIVA	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	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

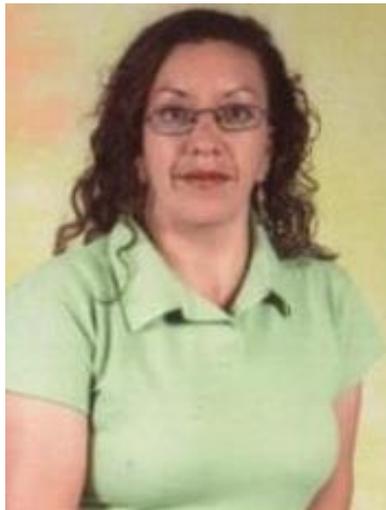
		TAREAS	FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
		43 Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
		44 Conocer el entorno social de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
		45 Organizar eventos de integración dentro de la Institución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

Anexo 3: Evidencias fotográficas

REPRESENTANTE: MAMÁ DE LA LCDA. ANA ISABEL HERAS ORTIZ ESTUDIA EN EL EXTRANJERO



UNIDAD EDUCATIVA MARÌA MAZZARELLO SIGSIG



UNIDAD EDUCATIVA LIGA DE CUENCA



CEDEI ABEJITAS LABORIOSAS



CENTRO EDUCATIVO PARTICULAR CIMIENTOS DE UN MAÑANA CANTÓN SIGSIG



ESCUELA JULIO ABAD CHICA



ESCUELA JUAN LEÓN MERA



Anexo 4 Preguntas de entrevista a Directivos de los planteles educativos.

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