



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MENCIÓN QUÍMICA BIOLÓGICA

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

AUTOR: Morán Ramírez, Bernardo Clemente

DIRECTOR: Muñoz Vallejo, María Lorena Dra.

CENTRO UNIVERSITARIO GUAYAQUIL

2013

CERTIFICACIÓN

Doctora.

María Lorena Muñoz Vallejo

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

C E R T I F I C A:

Que el presente trabajo, denominado: “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja” realizado por el profesional en formación: Morán Ramírez Bernardo Clemente; 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

Dra. María Lorena Muñoz Vallejo. Mg. Sc.

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Morán Ramírez Bernardo Clemente declaro ser autor 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”

Autor: Morán Ramírez Bernardo Clemente

CI: 0900825092

DEDICATORIA

A mis padres, que desde el cielo nos protegen.

A mi esposa Gladys.

A mis hijos: Bernardo, Augusto, Gabriel, Rodrigo y Gladys.

A mis nietos: Belén, Augusto, Bernardo, Diego, Sofía, Ana Paula, Rodrigo y Bruno.

AGRADECIMIENTO

A la Dra. María Lorena Muñoz Vallejo

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Portada	i
Certificación	ii
Autoría y Acta de cesión de derechos	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice	vi
Resumen	1
Introducción	3
1. Síntesis del material bibliográfico (artículos científicos)	5
2. Metodología	25
2.1. Diseño de la investigación	26
2.2 Unidad de Análisis	26
2.3 Fuentes de información	26
2.4 Población	27
2.5 Muestra	27
2.6 Aplicación de instrumentos	27
2.7 Variables seleccionadas	27
3. Interpretación, análisis y discusión de resultados	30
3.1 Características laborales y profesionales del docente	30
3.1.1. Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta.	30
5.1.1.1 Genero	30
3.1.2. Características académicas de los titulados	31
5.1.2.1 Sostenimiento del establecimiento	31
5.1.2.2 Tipo de educación.	33
3.1.3. Características laborales y nivel de ocupación actual del docente	34
5.1.3.1 Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo actual	34
5.1.3.2 Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.	35
5.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.	36
5.1.3.4 Tipo de contrato actual	37
3.2. Valoración docente de la profesión:	38
3.2.1 Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida	38

	que posee el titulado	
3.3	Satisfacción docente	50
3.4.	Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados.	52
3.4.1	Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado	52
3.4.2	Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado	54
3.4.3	Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado	55
3.4.4	Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado	56
3.4.5	Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado	58
3.4.6	Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo	60
3.4.7	Actividades de formación que ejecuta el titulado	61
4.	Conclusiones y recomendaciones	77
4.1.	Conclusiones	78
4.2.	Recomendaciones	80
5.	Propuesta de intervención	82
5.1	Tema de la propuesta	83
5.2	Metodología: Matriz del Marco Lógico	83
5.2.1	Análisis de involucrados	83
5.2.2	Árbol del problema	84
5.2.3	Árbol de objetivos	85
5.2.4	Análisis de alternativas	86
5.3	Plan de acción (etapa de planificación)	87
5.3.1	Matriz del marco lógico	87
5.3.2	Presupuesto	90
5.3.3	Cronograma	91
6.	Bibliografía	92
7.	Anexos	94
	Anexo 1: Fichas de contactos para titulados – empleadores	95
	Anexo 2: Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas.	97
	Anexo 3: Evidencias fotográficas	110

RESUMEN

Se realizó el presente estudio de intervención educativa para conocer la realidad de los docentes y el desarrollo de sus competencias. La falta de formación y el trabajo en equipo son algunas de las limitaciones que se han evidenciado en la presente investigación; esto de aquí nos pone a pensar que tenemos un déficit de competitividad con los profesionales de este campo; pero así mismo también se observa los cambios constantes que presenta la sociedad y que hace presión al docente para su preparación constante ya que sin ella no podrá enfrentarse ni competir con la gran oferta de docentes que existe y que buscan la excelencia académica en ellos para a su vez transferirla al estudiante. La pobre cultura investigativa ha sido uno de los problemas que ha presentado la sociedad ecuatoriana por muchos años, de manera general y es lo que ahora se busca fortalecer, pero para inculcarla al estudiante, primero debe ser adquirida por los docentes como un hábito de estudio, ya que de esta forma estaría contribuyendo al auto desarrollo y crecimiento académico. Es aquí que por medio de esta intervención educativa hemos podido destacar los aspectos ya mencionados y proponer como mejorarlos.

Palabras claves: Investigación, formación, sociedad, intervención.

ABSTRACT

This study was conducted educational intervention to know the reality of teachers and the development of their skills. The lack of training and teamwork are some of the limitations that have been evident in the present investigation, this right here makes us think we have a lack of competitiveness with professionals in this field, but likewise also shows the presents constant changes society and the teacher presses for constant preparation because without it they can't cope or compete with the wide range of teaching that exists and seeking academic excellence in them to transfer their student.

The poor research culture has been one of the problems presented by the Ecuadorian society for many years, and is generally what is now looking to strengthen, but to inculcate the student must first be acquired by teachers as a study habit , because in this way would contribute to self-development and academic growth. It is here that through this educational intervention we were able to highlight the aforementioned and propose how to improve.

Keywords: Research, education, society, intervention.

INTRODUCCIÓN

El tema que se desarrolla en la presente tesis consiste en analizar la situación actual de los profesionales en la educación tomando como referencia a los docente egresado de la UTPL; debido a que la enseñanza en la Educación Básica y Bachillerato, se ha fortalecido en estos últimos años en el Ecuador, con una reestructuración en todos los aspectos (administrativos – pedagógicos – metodológico), en la que también se ha reformado La Ley Orgánica de Educación Intercultural, con la cual se ha dado un giro trascendental, de un ambiente tradicional pasivo con métodos tradicionales a un ambiente de competencias usando metodologías tecnológicas.

Para el cumplimiento de esta tesis se ha desarrollado algunos capítulos esenciales para poder obtener hallazgos y poder cumplir con los objetivos planteados y emitir las respectivas conclusiones, en el capítulo 3, se ha obtenido información documental valiosa donde nos indica la importancia del uso de la tecnología, la importancia de la investigación, los estándares de calidad del Ministerio de Educación, inserción laboral; en el capítulo 4 nos proporciona el diseño de investigación que se ha usado en la investigación de esta tesis ; en el capítulo 5 nos presenta el análisis de datos obtenidos donde se ha presentado, interpretado y analizado los datos para exponer los diferentes hallazgos encontrados.

La importancia de realizar la investigación se basa en conocer la realidad de los profesionales en la docencia (Licenciado en Educación), es que logran su objetivo final la obtención de un título universitario de tercer nivel, pero un gran porcentaje de aquellos graduados se encuentra laborando en otros áreas ajenas de la docencia; y esto se debe a muchas causales sociales que confunden a la persona al elegir una carrera universitaria.

La docencia hoy en día es un reto, ya que implica una preparación exhaustiva, una auto preparación y un mejoramiento continuo, para poder ser competentes y de esta forma realizar una excelente transferencia de conocimientos. En una sociedad tan cambiante y en una época de acelerados cambios tecnológicos ha hecho que el maestro, no se limite en su campo de especialización, sino que su preparación va de la mano con los ejes transversales y el equipo de apoyo que fortalecerán la transferencia de información.

El proceso de enseñanza consiste en una serie de pasos, relacionadas con el entorno, donde la creatividad y dinamismo combina todas las herramientas y conocimientos disponibles para crear un ambiente propicio, donde pueda crear al estudiante un ambiente agradable y a su vez despertar el interés. Según Perrenound en el año 2007 indica “el conjunto de especialistas que diseña los programas, la organización del trabajo, las

didácticas, las tecnologías educativas, los libros de texto y otros medios de enseñanza, las estructuras, los espacios y los calendarios escolares” todo esto hace que se genere el ambiente más adecuado para que se pueda efectuar el proceso de enseñanza.

La educación básica es esencial para definir el futuro de los jóvenes estudiantes ya que no solamente adquieren conocimiento sino que también se los forma, y hablamos de una formación en valores, principios morales, con cual se intentará obtener como resultado un joven ante todo persona; y se convierta en un aporte muy importante para la sociedad.

La respuesta al problema planteado se obtuvo mediante el resultado de la investigación de campo, al procesar los datos y obtener la información se identificó la respuesta clave para solucionar el problema identificado que es desarrollar las habilidades y destrezas en la investigación y el auto-aprendizajes usando como recurso las TIC's.

En el presente estudio se realizó una investigación de campo, donde se realizó encuestas y entrevistas a los titulados de la carrera de Licenciatura en Educación y a diferentes directivos relacionados con la educación, para poder obtener la suficiente información y tener la oportunidad de encontrar hallazgos que fueron aportes esenciales para determinar la problemática de la investigación; en el proceso de la investigación se tuvo ciertos inconvenientes como la resistencia a dar la información de parte de los Directivos y la búsqueda exhaustiva de los Titulados y Directivos.

Con la información recolectada y aplicando el método descriptivo se pudo procesar los datos, realizar la respectiva presentación e interpretación de los mismos y encontrar la problemática central, de ahí cabe la pena recalcar que la importancia de la investigación metodológica fue esencial para el desarrollo de esta tesis.

1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO

1.1 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 C. J.

Nissen J. M. 2009

En Europa la situación de profesionales egresados en relación a sus competencias y la demanda de un mercado laboral ha sido motivo de diversos debates; estos autores, afirman que: las universidades españolas tienen el desafío de diseñar ofertas formativas, atendiendo todas las necesidades de una sociedad que cambia y que crece en complejidad. La universidad del nuevo milenio, al igual que ocurrió en década de los 50 debe tener en cuenta su entorno, no solo por las circunstancias del mundo laboral, sino por los efectos que ha traído la globalización, las evoluciones de los medios digitales, la transformación de las culturas juveniles.

Los autores, manifiestan que en la era Fordista¹, el campo laboral presenta un modelo cerrado; arriba están los profesionales tradicionales, mientras que el trabajador de fábrica, descalificado se encontraba en la escala inferior.

En la actualidad se debate el hecho de que si la persona posee una licenciatura, tiene las competencias que los títulos acreditan, y por tanto es requerido en el mercado laboral. Se observa sin embargo, que los planes de estudios, los pos grados, necesitan de modificaciones, resultantes de las exigencias del nuevo mercado. Por otra parte, las personas que no cuentan con estudios universitarios tienen una formación adaptada a los requerimientos del mercado actual, y pueden obtener los puestos requeridos por profesionales titulados en universidades. Otro tema que se debate es la diferencia salarial entre un obrero y un egresado, ya que estos últimos han hecho una inversión en su preparación para poder ingresar al mundo laboral.

Los egresados manifiestan que las materias que reciben en su preparación, pocas son útiles al momento de desempeñarse en un cargo, excepto los estudiantes de materias relacionados con el campo de la salud. La globalización exige el conocimiento de inglés e informática, pues permite una visión panorámica del entorno.

¹ El término **fordismo** se refiere al modo de producción en cadena que llevó a la práctica Henry Ford; fabricante de automóviles de Estados Unidos

Se debe señalar como punto importante del documento la selección de profesionales por el sexo en las empresas, las mujeres son discriminadas por muchos empleadores, puesto que su tiempo de producción se ve disminuido en caso de embarazo, y luego por ausencias por periodos de lactancia. Los hombres en cambio aseguran que son contratadas con más facilidad pues unos tacones y una minifalda marcan la diferencia con ellos.

En este documento se preguntan los jóvenes ¿Para qué sirve la universidad?. La respuesta es generalizada: que es una plataforma para una mejor calificación en el mercado de trabajo, sin embargo, el panorama es distinto al esperado. El mercado laboral solo ofrece puestos precarios e inestables y en muchas ocasiones, no otorgan la posibilidad de crecimiento profesional ni de formación, mientras que los jóvenes que estudiaron ciclos de formación profesional obtienen los mejores trabajos; en otras palabras en España es frustrante porque el título no garantiza un puesto de trabajo y una excelente remuneración.

¿Pero qué exigen los empleadores? Un informe de Van–der; Hofstadt Román y Gómez Gras (2006) manifiesta que las empresas comienzan a exigir que los candidatos a ocupar las vacantes, cuenten con competencias que tradicionalmente no han formado parte del currículo, como habilidades sociales, capacidad de trabajo en equipo, inteligencia emocional etc. Los jóvenes universitarios no solo deben poseer conocimientos, deben además desarrollar liderazgo, manejo del stress, etc. Es necesario conocer estos detalles para lograr una verdadera reforma educativa a niveles superiores y acercar la universidad a las empresas.

Los cuestionamientos surgidos de los empleadores son: las competencias que requieren las empresas en la contratación de titulados superiores y las actitudes de los jóvenes universitario en su inserción laboral en sus diferentes modalidades, la visión global que los empleadores tienen en relación con el fenómeno de la precariedad laboral, los planes de estudios universitarios actuales deben tener relación con las prácticas en las empresas, los sistemas de retribución de la empresa y la valoración de las competencias conjuntamente con los sistemas de formación continua.

Es importante destacar que existe una disparidad entre el discurso de las instituciones, la reforma educativa y las prácticas cotidianas se espera encontrar un modelo de aprendizaje que concilie objetivos económicos, sociales y culturales.

1.2 Proceso de inserción laboral factores de facilitación y obstrucción

ANECA (2012)

EL documento de la Agencia Nacional de la calidad y acreditación. Manifiesta que el periodo de búsqueda y obtención del primer empleo no suele extenderse más allá de doce meses para la mayoría de los egresados, dependiendo de la titulación obtenida: las carreras técnica y experimental sanitarias, frente a la social- jurídicas y humanísticas, también se suman, el contexto geográfico y el sexo.

Los porcentajes de egresados que buscan llenar vacantes en el sector público son inversamente proporcionales con el nivel de desarrollo económico donde se asientan las universidades y la variable género continúa siendo un negativa en el proceso de inserción, así mismo la variable experiencia laboral es fundamental

La búsqueda de empleo se realiza a través de las redes sociales, contactos informales o soportes personales; no tienen incidencia significativa los recursos ofertados por la universidad.

El documento de ANECA señala las dimensiones del problema entre empleadores y egresados y se plantea interrogantes tales como: ¿La educación superior debe perseguir el incremento de conocimientos de los estudiantes, o debe preocuparse por los roles y tareas profesionales que habrán de desempeñar? ¿La educación superior debe preparar directamente para el mundo profesional o sentar las bases para afrontar tareas ocupacionales futuras? o en su defecto ¿Debe pretenderse una formación amplia, que permita asumir una gama de ocupaciones, o por el contrario procurar una alta especialización?

¿En qué medida la educación superior puede actuar como motor de cambio, favoreciendo la formación de profesionales que actúen como agentes de innovación y en el mundo laboral, antes que transmitirles las competencias que demanda el sistema de empleo?. Ante estas señalizaciones, se investiga el impacto de la educación superior, la demanda de empleos, y funciones del trabajo, la edad de los egresados y las cargas psicológicas por el paso a la adultez y la búsqueda de la autonomía. Otra de las problemáticas en el proceso de inserción al mundo laboral, es la desventaja de los titulados actuales respecto a los titulados de

otras épocas, y la transición de la universidad al mundo del trabajo, que se vive y se experimenta de maneras diversas.

Entre los factores positivos para el empleo se mencionan: la edad y la preferencia empresarial a sus empleados, la práctica, el trabajar durante la época de estudio como situación apropiada en mercado de trabajo, El idioma y la estancia en el extranjero, valorando el manejo de varios idiomas, y la independencia de sus empleados.

Entre los aspectos negativos se mencionan: formación teórica, alejada de la realidad laboral, poco especializada, irrelevancia de gran parte de la formación porque se trabaja en partes muy concretas, la carencia de la enseñanza de idiomas especialmente el inglés, que constituye el principal obstáculo de los españoles frente a los europeos. Finalmente la Incompetencia de parte del profesorado, quienes no transmiten a los estudiantes conocimientos prácticos.

1.3 La inserción profesional de los docentes

Avalos B. (2011)

El documento de AvalosB. se centra en lo profesional de los docentes, y plantea diferentes puntos de vista dentro del contexto político y algunas vivencias de maestros en los primeros años de ejercicio. Se comenta que en los ochenta se realizó el reconocimiento de la profesión docente, sus problemáticas. Veenmen² 1984; Marcelo 1993; Marte y Herman 1993; y Talavera 1994, manifiestan que los trabajos estuvieron centrados en las vivencias su trabajo; otros como Avalos y Aylwin, Kardos y Johnson entendieron la experiencia de inserción como parte de la socialización docente, considerando varios aspectos particulares y globales que surgen de las teorías institucionales, resultado de las macro y micro políticas del centro escolar y su entorno en la construcción de la identidad profesional de los nuevos docentes.

En lo que respecta a lo macro político analiza el sistema de educación, sus creencias manifiestas e implícitas sobre los profesores, las condiciones concretas de trabajo definidas por el sistema nacional, las oportunidades de ingresos y, las asignaciones de responsabilidades, también es materia de análisis el ingreso de nuevos docentes y reconocimiento de sus especializaciones. Por las escasas ofertas de ingreso de nuevos profesores al sistema nacional, por ejemplo en Perú, se aplican instrumentos de evaluación para verificar el nivel de conocimientos o calidad de formación docente. Otra razón de la sobreoferta es que los docentes tienen contratos en tiempos limitados y deben rotar en establecimientos.

En Chile las oportunidades de contrato son limitadas, la mayor parte de los jóvenes docentes, fueron preparados como especialistas para educación media, y deben emplearse en dos o tres instituciones para completar un salario satisfactorio. Se comenta que los maestros con más alta puntuación son contratados por instituciones privadas, las subvencionadas, y por entidades municipales. Johnson Kardos (2004), examinó la inserción de nuevos docentes en escuelas de sectores vulnerables; aquí las contrataciones son menos personales, menos informativas, más tardías y con menos oportunidades de acceso a una mentoría³ relacionada con su especialidad y capacidad. En Estados Unidos, las

²Veenman (1984) denominó *shock de realidad* al fenómeno que se da cuando las expectativas y experiencias reales de trabajo no son similares a las que el profesor se creó en la universidad

³La mentoría es una relación de desarrollo personal, en la cual una persona más experimentada o con mayor conocimiento ayuda a otra menos experimentada con un menor conocimiento.

contrataciones son diferenciadas y dependen del desempeño del docente según lo comenta un estudio de Achinstein, Ogawa et al. (2004)

Bernard Honore estudioso de la problemática educativa en México, direcciona su mirada en la educación rural y en un debate sobre estos docentes, manifiesta que desde la época pos revolucionaria, el maestro constituyó un hito en la educación básica, que antes de la revolución eran considerados de clase inferior, en relación a los docentes ciudadanos. Esta filosofía ha cambiado, y al igual que en otros países; la formación docente se ha vuelto multidisciplinaria, y para poder estudiar su evolución, en este proceso se han entrelazado aspectos políticos culturales y sociales de gran trascendencia para llegar a la educación que se imparten en las escuelas mexicanas.

Un elemento imposible de soslayar es que el educador rural mexicano es un profesionalista del estado, lo que significa que su misión está normada y determinada por las circunstancias. El proceso de reconstrucción de identidad del docente es continuo y responde a las demandas macro políticas. Los docentes reconfiguran los distintos componentes de su tarea profesional y las formas como los interpretan, esta afectaría la visión de sí mismo y del contexto de su trabajo. Así lo afirma el estudioso BeijaarMeijer (2004).

Avalos concluye diciendo que existe un camino de muchas posibilidades, que cada joven maestro puede construir y reconstruir su identidad profesional en condiciones en le permitan preguntar y recibir ayuda, que se le dé más tiempo que al profesor de experiencia para preparar sus clases y conocer a sus alumnos, y que lo observen en su ejercicio, para que le señalen lo que hace bien, lo que podría mejorar y cómo podría hacerlo. Si reconoce debilidades en su conocimiento, que le otorguen la posibilidad de asistir a cursos de mejoramiento, que modifiquen la visión del nuevo docente para que sea un profesional autónomo de su función formativa.

1.4 Estándares de calidad educativa

Ministerio de Educación del Ecuador (2012)

En el Ecuador el documento Estándares de calidad Educativa e infraestructura aprendizaje Gestión escolar, Desempeño Profesional, reconoce que de acuerdo a la Constitución, la educación debe ser de calidad, y debe identificar las necesidades de la sociedad y cuáles son los requerimientos para su transformación. También se habla de la equidad e igualdad de oportunidades y la garantía del servicio educativo desde su inicio hasta su culminación lo cual está garantizado por el estado. Para ello se han generado estándares de calidad, que son la descripción de los logros de los actores en el sistema: los estudiantes los docentes y centros educativos .

El desempeño docente estará direccionado a que los estudiantes alcancen al desempeño deseado; se comenta que en la actualidad se están desarrollando estándares de desempeño profesional de docentes y directivos y se ha propuesto futuros estándares para mentores, asesores auditores, en diferentes áreas disciplinarias. El maestro que se requiere es aquel que promueve oportunidades de aprendizaje y contribuye a formar la sociedad que aspiramos. Los profesionales docentes deben actualizarse permanentemente y tener dominio del área de trabajo, excelente relación con los estudiantes y padres de familia, una sólida ética profesional y manejo de tecnología. Con estos elementos se aspira estudiantes que manejen asertivamente sus destrezas.

El estándar de Desempeño Profesional Docente permitirá alcanzar los perfiles de egresados declarados en el currículo Nacional. En el país se ha establecido tres tipos de estándares, el primero está relacionado con gestión escolar, el segundo con el desempeño profesional y el estándar de aprendizaje. Estos buscan entregar a la sociedad un profesional de calidad, con los requerimientos deseados en el campo laboral. En la gestión escolar se trata que los procesos encaminen a los estudiantes en la formación deseada en función de las oportunidades que le brinda la sociedad y que se desempeñen con eficiencia.

Los estudiantes durante su formación deberán cumplir con una serie de requisitos que les permita acceder al mundo laboral sin dificultades, es decir, desarrollar habilidades que lo capaciten desenvolverse dentro del ámbito profesional elegido. La presencia de los

estándares tiene como objetivo monitorear el desarrollo y desenvolvimiento de los actores del proceso de formación de los nuevos profesionales y su inserción en el campo laboral. Estos estándares también son una herramienta que permiten valorar, aplicar y modificar la política educativa en función de los resultados que se observen en la realimentación permanente del proceso de formación de profesionales.

En Ecuador la formación básica se la ha organizado en cinco niveles, en los que debe adquirir conocimientos básicos en las áreas de matemática, lengua y literatura, ciencias naturales y estudios sociales. En la actualidad se ha sumado el uso apropiado de las tecnologías (TIC) el conocimiento de una lengua extranjera, educación ciudadana, educación artística y educación física.

Se intenta que los conocimientos adquiridos en los cinco primeros niveles de formación, garanticen el ingreso a la educación superior con resultados óptimos y posteriormente entrar al mercado laboral sin dificultades, siendo estos competitivos también en el ámbito internacional.

1.5 Inserción de la docencia en américa latina, la deuda pendiente

Vaillant B. (2009)

El analista en la revista Profesorado, realiza un estudio comparativo de los estudiantes de países como Finlandia, Nueva Zelandia, Corea del Sur, Japón y Canadá que han alcanzado éxito en el sistema educativo, frente a los países de Latinoamérica. Según McKinsey⁴ la repuesta está en el trabajo docente. A partir de los 80 se implementaron reformas para lograr escenarios diferentes en la educación, porque no han logrado una proceso sostenido que permitan evidenciar una transformación, persistiendo la no equidad en la misma.

Los ministerios de educación son los encargados de las contrataciones docentes, sin embargo, estas no responden a las necesidades formativas de profesionales que requieren los estados; surge la interrogante, ¿qué hacer frente a esta situación?. Si los estímulos son escasos y las condiciones de trabajo son inadecuadas, los gobiernos deben solucionar las políticas económicas. La identidad y profesión es un tema que atañe a la inserción del docente al campo laboral, esta identidad surge de un largo proceso de formación individual colectivo y social.

La valoración docente vista desde la sociedad y el propio docente ha sido materia de largas discusiones, en una encuesta realizada en Argentina, muchos no reconocen la labor docente, y él mismo como profesional de la educación se siente disminuido frente a otras profesiones. El caso es que se opta por esta profesión como una salida laboral en algunos casos.

En cuanto al proceso de aprender a enseñar y las etapas de la vida profesional es indudable que en los primeros años existe una gran carga de motivación por desempeñar su función, a medida que pasa el tiempo la presencia de otros estímulos como la familia disminuye la misma. Además de los estímulos salariales, en los últimos años el aporte de los docentes es casi nulo ya que la mayoría de ellos ingresan en proceso de jubilación.

Si se habla de sus experiencias previas y su incidencia, el docente tiene ideas preconcebidas sobre su rol, tomadas de la experiencia de su vida escolar, transformándose

⁴McKinsey es una empresa conocida por contratar a los estudiante más brillantes del mundo y es desde 1996 el principal empleador de los nuevos graduados de MBA de las mejores escuelas de negocios en el mundo.

en modelo. Se constituye esta parte de la subcultura docente y es necesario por eso, que se reflexione sobre el que hacer durante su formación.

En Singapur ha tenido éxito el hecho de que el docente en formación tenga un mentor, el mismo que no fue dado aleatoriamente, sino atendiendo a las necesidades del maestro principiante; el trabajo en equipo con su mentor le dará seguridad y experiencia. La observación de clase y su realimentación son técnicas que ayudan a mejorar el trabajo del docente.

En América Latina es urgente cambiar las políticas de formación de este profesional, actualizar la currícula, un trato igualitario para formadores y formados como docentes y sobre todo cambiar la perspectiva de la identidad del maestro.

1.6 Políticas y programas de inserción laboral para juventud del Ecuador

León M. (2004)

Se indica que el 27,7 % de la población de nuestro país es joven, esto significa que el mercado laboral se torna caótico frente a la demanda de las nuevas generaciones. El proyecto Regional de integración de los jóvenes al Mercado Laboral, busca aportar en la elaboración de propuestas políticas que beneficien a los grupos más vulnerables. La visión y objetivo de las políticas de inserción laboral para la juventud, ofrecen y aseguran a los jóvenes de nuestro país las mismas oportunidades sin distinción, de etnia, sexo, etc., e ingresarlas al mercado laboral. En cuanto a la política de inserción laboral se sostiene en principios de universalidad, indivisibilidad, no discriminación, el derecho a la participación, y rendición de cuentas.

En diagnóstico realizado por la FLACSO y la Universidad Salesiana sobre la inserción laboral de los jóvenes entre los 18 y 29 años, se desprende que: la situación del desempleo se ha agravado en los últimos años; las mujeres son las más afectadas, que la formación académica de los jóvenes se desvincula con la realidad laboral y que existe discriminación para jóvenes afro descendiente, jóvenes con capacidades especiales, y los homosexuales. Para los jóvenes que vienen de hogares pobres, es muy difícil ingresar al mundo laboral y que hay muy pocas entidades que se preocupen por resolver esta problemática en el Ecuador.

En el marco normativo, principios de inserción laboral para la juventud se plantean los compromisos internacionales y nacionales de: Derechos económicos sociales, que manifiestan que todos tenemos derecho a un trabajo que libremente se escoja, ser respetado, así como una educación que permita desarrollarse en un campo de la paz y el respeto, es decir, los instituidos en la Declaración de los Derechos Humanos. En cuanto a la educación, esta debe ser obligatoria en los años de formación básica y bachillerato y facilitar el ingreso a la educación superior; se plantea un sistema de becas y que los jóvenes que no hayan terminado su educación básica ingresen a sistemas especiales de educación.

La Conferencia Internacional sobre la población y el desarrollo, estableció varios compromisos, que se relaciona con la salud y bienestar de los jóvenes, insiste en la creación de programas de capacitación y empleo, mejorar la calidad de vida, y contribuir con el desarrollo sostenible, es importante el aporte de las organizaciones no gubernamentales.

Mauricio León también se apoya en artículos de la Constitución, tales como el art.17 que garantiza el respeto a la declaración de los derechos humanos, el art, 35, referente al derecho al trabajo, el art, 36 que destaca el derecho laboral de las mujeres, el acceso al sistema de seguridad social, el respeto a la condición de madres lactantes, la del sector, informal, la artesanal y mujeres que se encuentren en estado de viudez. Los art. 66 y 67 de la constitución que dicen que la educación es un derecho irrenunciable y que esta es laica y gratuita en todos los niveles; en este último artículo el estado garantiza la libertad de enseñanza y reconoce el derecho que tiene los padres de escoger para sus hijos la educación acorde a sus principios y creencias.

En Ecuador la ley de la juventud promulgada en el 2001 en su art. 14 insiste en el derecho de una educación que fortalezca el respeto y la participación democrática, el cumplimiento de los deberes individuales y familiares, el art. 15 se refiere a la promoción del empleo juvenil, y los literales a y b del mismo art. habla de la creación de oportunidades de trabajo dirigido a este sector, así como fomentar las pasantías que deben estar vinculadas a su formación profesional y que deben ser remuneradas. En el art. 18, se plantea la equidad, que busca establecer un trato especial para los jóvenes en situaciones de desventaja y vulnerabilidad.

Finalmente el documento de Mauricio León se refiere al programa de fortalecimiento institucional que tiene como objetivo monitorear y fortalecer las políticas de inserción de los jóvenes al mundo laboral, y observa cuatro componentes: la formación de posgrados en políticas públicas que fortalezcan las organizaciones juveniles, la contratación de consultores para analizar y reajustar las propuestas políticas de inserción laboral de los jóvenes así como el cumplimiento de sus derechos consignados en la constitución, establecer mesas de dialogo del sector público, privado y organizaciones juveniles para evaluar mejorar y ejecutar políticas de inserción laboral de jóvenes considerando sus particularidades, y el cuarto componente que propone fortalecer y promover las organizaciones de jóvenes.

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

Jürgen Weller (2006)

Se analiza la problemática de la inserción laboral de cinco países y las interrogantes de cómo mejorar, resolver o atenuar dicha situación que provoca tensión en el campo laboral de jóvenes. El análisis es elaborado por el CEPAL en relación a la ocupación laboral de los jóvenes de Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú. Los gobiernos de estos países tienen programas bilaterales con el fin de buscar propuestas y soluciones que mejoren la situación mencionada. Las tareas de trabajo que se mencionan son: sobre las expectativas que tienen los jóvenes en el mercado laboral, los obstáculos, las contrataciones de jóvenes, sus prácticas, y la rotación y trayectoria en el campo laboral.

Se plantean 10 situaciones de atención en este campo: La primera analiza la situación escolar; que no cubre todas las expectativas, por insuficiente; a pesar de la preocupación del gobierno por mejorarla, en los niveles básicos, que no garantizan la preparación de los jóvenes para desempeñar un cargo; de allí que la tasa de desempleo es superior en los jóvenes, de acuerdo a la información de CEPAL. El segundo punto de tensión es lo frustrante para los jóvenes recibir salarios ínfimos frente a su preparación, por tanto deben recibir información sobre leyes que amparen su trabajo y su trato, pues sufren amenazas de despido, malos tratos etc. Esto no estimula el desarrollo profesional ni la entrega de todo su potencial.

El tercer punto de tensión que la mayoría de los trabajos no satisfacen las expectativas de los jóvenes, que buscan independencia y realzar su autoestima, los jóvenes requieren de más tiempo para alcanzar altos niveles de estudios, frente a esto, muchos enfrentan a temprana edad urgencias de trabajo, porque se decidieron a tener sus propias familias. El cuarto punto de tensión es la inserción en el campo laboral de la mujer. Es mayor el número de desempleadas; un apéndice comenta sobre variables de selección de trabajo según la entrevista realizada a cinco empresas, las variables consideradas son; la actitud y disposición frente al trabajo, la presentación personal, la experiencia específica, el centro de estudio de donde procedían y finalmente el entorno familiar y social, y el conocimiento de Inglés.

El quinto punto de tensión es la combinación de los estudios con el trabajo; este podría generar el abandono del primero, y debería implementarse trabajos temporales

como parte de la tarea escolar, de tal modo que la deserción escolar sea menor; en un apéndice tomado de Schkolnik, (2005) manifiesta que en Chile, Ecuador y Perú la tasa movilidad ocupacional es alta, las empresas en época de crisis llenan más rápido las vacantes ocupadas por los jóvenes, por eso estos rotan en los empleos con mayor frecuencia, y se observa por este fenómeno que el número de jóvenes trabajadores es más alta.

El sexto punto de tensión, son las políticas de empleo; estos son ocupados por compromisos personales, más no por la capacidad del joven, contraria acción a lo que se dice en los discursos sobre estos casos en particular. El séptimo punto de tensión es la experiencia laboral, la misma que no poseen los jóvenes, y que se puede corregir durante su formación con trabajos paralelos como parte de ella. El octavo punto de tensión, es el fomento de la microempresa; en Chile muchos jóvenes emprendedores han generado sus propios empleos, sin embargo, muchos fueron superados por la experiencia de los adultos, esto implica que se debería ayudar siempre que las propuestas sean realmente atractivas y sean generadoras de empleo.

El noveno punto de tensión es el choque del pensamiento empresarial, con las culturas juveniles; los primeros dan un trato discriminatorio por el aspecto físico de los jóvenes, la presentación de su hoja de trabajo, etc. Hay que trabajar por una sociedad tolerante y equitativa con las nuevas culturas juveniles. El décimo punto de tensión es la necesidad de un empleo fijo sobre todo para los jóvenes que a temprana edad tienen familia.

El documento concluye que se deben seguir buscando estrategias, puesto que son diversas las dificultades de los jóvenes en el campo laboral, la inserción de políticas educativas que generen un mejor desempeño de estos.

1.8 Formación de maestros en el área de química

Lorenzo M.G. (2002)

La autora, miembro de CIAEC y del CONICET Argentina realiza una investigación sobre quienes forman a los maestros en área de química. La alfabetización científica de la población en general y la formación académico-científica de los profesores de nivel medio, son parte de los grandes problemas que afectan a la sociedad actual, según estudios de Imbernón, 1994. Indica que cada vez son menos los estudiantes de nivel secundario que se deciden por carreras de corte científico.

Esto repercute negativamente en el desarrollo de las ciencias y compromiso con el cuidado de la salud y del ambiente o el uso apropiado y responsable de la tecnología, por ejemplo, la formación de nuevos científicos que no encuentra jóvenes dispuestos a comprometerse con la empresa científica, para el desarrollo y el avance de un país.

A nivel internacional se intenta promover la jerarquización de la profesión docente y para ello, la participación de centros universitarios como responsables de la formación inicial y posterior capacitación adquiere cada vez mayor importancia. Por otra parte, debemos aceptar que la incorporación de nuevos científicos al sistema exige comenzar con una educación científica a edades tempranas. En Argentina, no suelen ser muchos los interesados en estudiar para convertirse en profesores de química. En general, la formación de los profesores y las profesoras de química se realiza primordialmente en Institutos Superiores de Formación Docente (ISFD) sin una vinculación concreta y formal con las universidades o en pocos centros universitarios.

Esto hace que, los futuros profesores de química tengan muy poco o ningún contacto con los laboratorios de investigación, lo que implica que su conocimiento sobre el desarrollo de la química, los procesos científicos, los condicionamientos de la investigación, el trabajo experimental, suele ser muy escaso cuando no, distorsionado.

Con respecto a la formación de los docentes universitarios, ocurre todo lo contrario; se basa en una fuerte formación disciplinaria y se valora especialmente la producción científica, dejando la formación pedagógica en manos de los propios interesados, lo que hasta ahora representa una baja proporción de docentes y sobre todo los que participan de

dispositivos formativos pertenecen en su mayoría a las categorías más bajas y por tanto, con escaso poder de decisión.

Teniendo en cuenta esta problemática, para abordar la formación en servicio de profesores (Bolívar, 2005, Vázquez, Jiménez y Mellado, 2007) se trabajó en el marco del programa Ciencia entre Todos (Lorenzo, 2006, 2008b) que brinda una alternativa a la formación inicial y permanente de los profesores, a partir del trabajo mancomunado de docentes y estudiantes de nivel universitario, con los de los institutos de formación del profesorado. Sin duda la formación del maestro es clave, por lo tanto, el autor manifiesta que se debe replantear los propósitos y los métodos utilizados para encontrar nuevas alternativas, siendo un gran desafío la formación de maestros especializados en esta rama del saber.

En México la licenciatura cuenta con un tronco común para todas las especialidades y uno diferencial para cada una de ellas. La línea instrumental ocupa el 12.5% del plan de estudios; la social el 8.3%; la psicológica el 10.4%; la pedagógica el 31.1% y las diferenciales de la especialidad el 37.6%. El acceso a la profesión docente está regulado la Ley Federal. Los profesores de educación básica son empleados del Estado y por lo tanto, están bajo normas semejantes para todos los empleados del servicio público.

Hay una percepción social más o menos generalizada de que el magisterio es una carrera femenina. Esta percepción puede determinar comportamientos familiares; La estructura familiar y ciertas estrategias económicas femeninas aparecen asociadas al menor tiempo de dedicación a los estudios; y otras garantías. En cuanto a las condiciones laborales, las mujeres tienen algunas prerrogativas establecidas en la ley.

1.9 ¿Quién está preparando a nuestros hijos para el siglo del conocimiento?

Benjamín Álvarez
Juliet Majmudar (2001)

Los autores intentan reunir información disponible sobre las características de los maestros de educación primaria en América Latina, para sugerir temas sobre los cuales debemos aprender más y áreas críticas de desarrollo de políticas. La primera parte destaca el papel de los profesores en cualquier reforma o renovación de la educación y responde al interrogante de quiénes son los maestros y qué dice la investigación sobre su contribución al aprendizaje de los alumnos. La segunda discute los problemas de la preparación y calificaciones profesionales de las maestras de la región, y la tercera describe sus condiciones de trabajo. Finalmente, el documento analiza las instituciones y reglas que rigen la profesión y destaca la urgencia de análisis de posteriores cambios en las políticas y diálogo entre los actores del escenario de la educación.

En el siglo XXI América Latina cuenta con más de tres millones de maestros de primaria, de los cuales más de la tercera parte están en Brasil y México. Este grupo representa más del 5 % de todos los profesores del mundo que enseñan en los diferentes niveles de los sistemas educativos nacionales y el 14 % de los maestros de primaria. Los jóvenes bachilleres no parecen muy interesados en la profesión de maestros. En Argentina, como en otros países de la región, el magisterio representó en el pasado una opción de formación cultural para las mujeres de los sectores medio y alto de la población y una oportunidad de ascenso para los más bajos. Actualmente la mayoría de las maestras no provienen de estratos sociales altos. Estudios paralelos confirman la necesidad de mejorar la calidad de los profesores para obtener mejores resultados.

Se supone que el desempeño de los maestros en el aula depende además de sus características personales, de los siguientes grupos de factores:

- La calidad de los programas de formación, capacitación y el aprendizaje continuo de los docentes.
- El ambiente de trabajo en la escuela, los recursos que posee, el liderazgo de la dirección, el apoyo y evaluación de su trabajo.
- El marco institucional dentro del cual se desarrolla la profesión docente.

1.10 Profesores principiantes e inserción a la docencia, políticas de inserción

Carlos Marcelo García (2008)

El autor de la Universidad de Sevilla en su documento de inserción de eslabón perdido a puente para el desarrollo profesional docente que vivimos tiempos de cambios sociológicos, económicos, de valores, demográficos, culturales etc., constituyen un desafío permanente para lograr el equilibrio, integración e innovación de la sociedad. Pero ¿Cuál es el papel del docente en este panorama de incertidumbre? El papel del profesorado sigue siendo crucial a pesar del desarrollo tecnológico disponible, es importante que el profesor se siga enamorando de su profesión y que contribuya al desarrollo de su escuela y de sus alumnos.

El problema según el análisis, no es la falta de egresados, o la oferta de profesores sino el grado de abandono de los profesores y principalmente con experiencia que dejan las aulas de las escuelas públicas por sentirse desanimados o porque llegan a la edad de la jubilación. Entre los factores que causan retos al magisterio se encuentran las políticas de reformas y los cambios demográficos que exigen un nuevo conocimiento de las docentes y nuevas estrategias de enseñanza.

Algunos estados incorporan programas de apoyo a los egresados principalmente docentes que dictan materia que no son su especialidad por ejemplo en California, y en Nueva York se ha dado visto bueno a los docentes que deseen trabajar programas externos para la inserción de sus profesores. En los Ángeles (UCLA) los futuros profesores saben que van a estudiar y prepararse para trabajar en esas escuelas famosas. El programa es de dos años, con el primero ya incorporando la práctica docente en un centro escolar urbano. El segundo año es de profesor con credencial del estado provisional, pero ganando un sueldo. El programa universitario los guía a lo largo de ese primer año y les pide hacer una investigación sobre un problema en la enseñanza que encuentren desafiante.

En el primer año obtienen la credencial provisional de profesor y en el segundo una maestría en educación. California otorga la credencial de especialista en educación al final de cinco años de docencia.

Entre los factores principales que favorecen el desarrollo de un principiante hacia un profesional en la docencia están el de sentirse parte de una comunidad de profesores, y el de sentir que siguen aprendiendo mientras enseñan a sus alumnos. Los estudiantes que ingresan al programa de formación inicial de UCLA llegan con el interés de trabajar en las escuelas con fuertes necesidades socio-económicas y lingüísticas. La base filosófica de justicia social del programa se convierte en un estandarte. Con fuerte convicción en sus metas, el programa y los alumnos que enfrentan los retos que presenta aprender a ser un profesor capaz.

Un grupo de los profesores que se prepara en dicho programa tendrá credencial para enseñar en forma bilingüe. La necesidad de profesores con esta preparación sigue aumentando.

2. METODOLOGÍA

2.1. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación está basado en tres aspectos fundamentales:

- Investigación bibliográfica.
- Investigación de campo.
- Criterio, reflexión y aporte experimental del investigador.

2.2. Unidad de Análisis

En cada estudio al cual se refiere un dato determinado en un momento dado respecto de una característica en estudio se denomina Unidad de Análisis. Expresado más coloquialmente, la unidad de análisis es cada entidad que presenta un valor de alguno de los atributos observados en el estudio.

La unidad de análisis en la presente investigación son los docentes de diferentes instituciones educativas y los directivos de diferentes instituciones.

2.3. Fuentes de información

Para el presente estudio vamos a usar dos tipos de fuente de investigación: primarias y secundarias.

La fuente primaria es las que proviene directamente de las personas involucradas en la unidad de análisis, y esta la obtendremos mediante las encuestas a docentes y directivos.

La fuente secundaria proviene de ensayos, libros, estudios realizados por otros investigadores y autores de diferentes textos que ayudarán a soportar y respaldar la investigación realizadas, de la cual se realizará una síntesis teórica; a este proceso de la investigación se lo conoce como investigación bibliográfica o documental.

2.4. Población

El proceso investigativo se lo realizará a 1849 titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de Ciencias de la Educación de la mención de Educación Básica, desde el año 2007 al 2012 y a sus empleadores.

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

2.5. Muestra

Los nombres de los titulados a los que se debe realizar la aplicación de los instrumentos de investigación y el envío del número de encuestas tanto para titulados como para sus empleadores siete observaciones encuestadas, el mismo número que se aplicará tanto a los docentes egresados del programa de educación básica del UTPL como a los empleadores o directivos.

2.6. Aplicación de Instrumentos

La aplicación de los instrumentos de investigación se desarrollará de la siguiente manera:

- La ficha inicial de contactos.
- Una 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.
- Una entrevista dirigida a empleadores.

2.7. Variables Seleccionadas

Las variables seleccionadas para el presente estudio son:

1. *Datos generales descriptivos de los titulados*

Indicadores:

- Ubicación geográfica
- Edad

- Género
- Sostenimiento del colegio
- Tiempo de duración de los estudios de licenciatura.
- Número de titulados con trabajo en docencia.
- Nivel de estudio alcanzado.
- Estudios concluidos posteriores al egreso.
- El número de titulados con empleo durante la carrera.
- El número de titulados con empleo a partir de los cuatro últimos ciclos de estudio.
- El grado de relación entre la formación y el trabajo.
- La actividad del trabajo actual.
- El rol de desempeño del titulado en el ámbito laboral.
- El número de titulados que no se encuentran trabajando

2. Formación académica de los titulados y su relación con actividad laboral.

- El grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral.
- El grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas.

3. Valoración docente de la profesión.

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

4. Satisfacción docente.

- Coincidencia entre la actividad laboral y los estudios de la ciencia de educación.
- Estatus que le provee la profesión

5. Requerimientos de la educación continuada los titulados y empleadores.

- Necesidades de la educación continuada los titulados.
- Requerimientos de educación continua que plantean los empleadores.

6. Inventario de tareas del trabajo de docente.

- Aspectos metodológicos-didácticos que debe desarrollar el título.
- Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente que desarrolla el titulado.
- Aspectos sobre la investigación educativa.
- Interacción profesor, padres de familia y comunidad que desarrolla el titulado.
- Trabajo en equipo entre docentes.
- Formación de los titulados.

3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

(Encuestas a Docentes)

3.1 Gráficos y cuadros de resumen de las características laborales y profesionales del docente.

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

3.1.1.1. Género

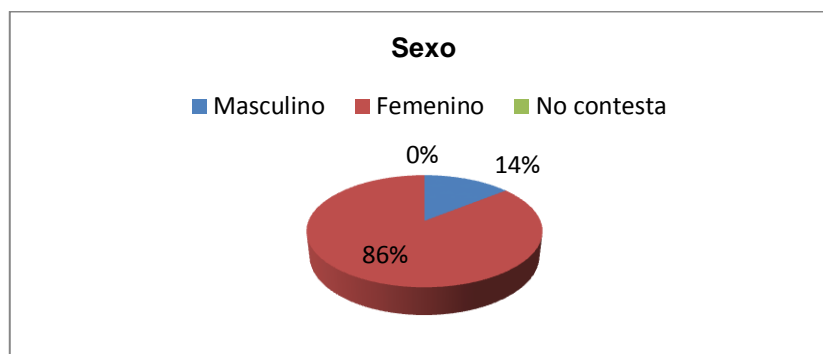
Tabla No. 3.1 Género

Opción	Frecuencia	%
Masculino	1	14%
Femenino	6	86%
No contesta	0	0%
TOTAL	7	100%

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: El Autor

Gráfico No. 3.1 Género



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: El Autor

Con respecto al género del docente, muestra que en su mayoría son del género femenino representado con el 86%, en efecto, el restante corresponde a la parte masculina, el cual está representado por el 14% del total de la muestra. Esto se debe además de la costumbre, por antecedentes familiares y por la creencia infundada de que la profesión docente significa menor esfuerzo y por lo tanto es más apropiado para el género femenino.

3.1.2. Características académicas de los titulados.

3.1.2.1. Sostenimiento del establecimiento.

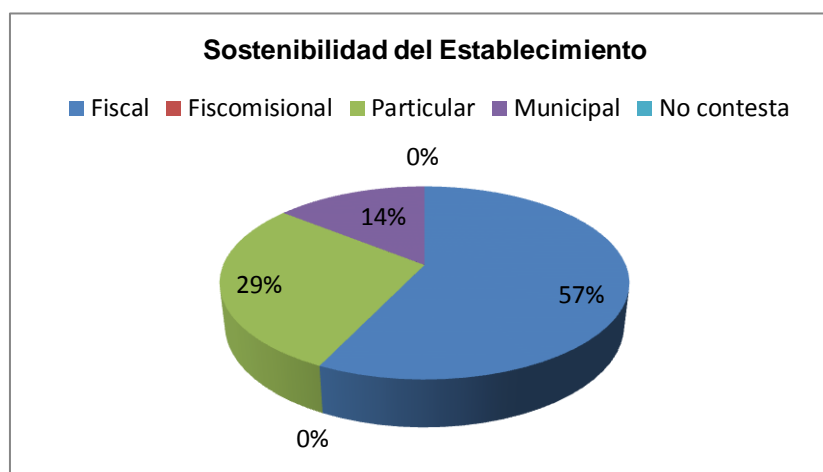
Tabla No. 3.2 Sostenibilidad del establecimiento

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	4	57%
Fisco misional	0	0%
Particular	2	29%
Municipal	1	14%
No contesta	0	0%
Total	7	100%

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: El Autor

Gráfico No. 3.2 Sostenibilidad del establecimiento



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: El Autor

El establecimiento donde cumplen sus actividades los docentes, es en su mayoría sostenida por el sector fiscal, el cual está representado por el 57%, es decir, que el Estado interviene de mayor manera en los establecimientos del sector; mientras, que el sector particular absorbe a un 29% de los docentes encuestados; y un 14% que corresponde a un docente es empleado por el sector municipal. Queda claro que el sector educativo fiscal es el que más cubre las plazas de trabajo para los docentes, pues tiene la competencia constitucional y es la que debe mantener la educación en el país.

3.1.2.2. Tipo de educación.

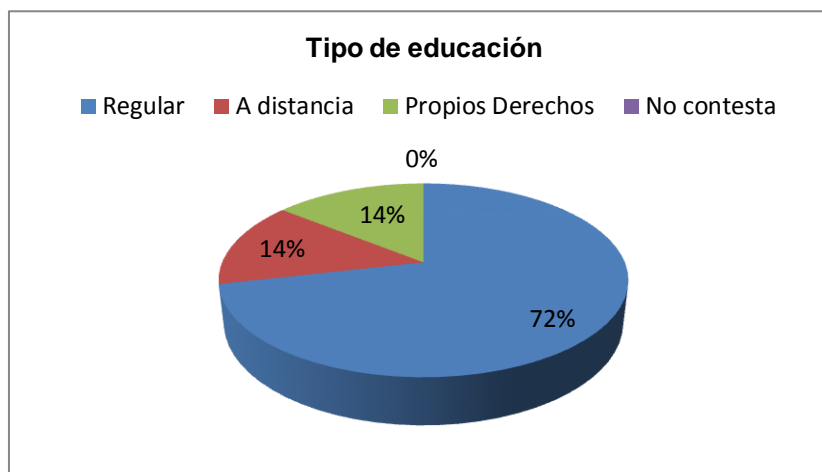
Tabla No. 3.3 Tipo de educación

Opción	Frecuencia	%
Regular	5	71%
A distancia	1	14%
Propios Derechos	1	14%
No contesta	0	0%
Total	7	100%

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: El Autor

Gráfico No. 3.3 Tipo de educación



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: El Autor

Con respecto al tipo de educación, en las cuales imparte su cátedra los docentes, se lleva a cabo en su mayoría de manera regular representado por un 72%, mientras que el restante, educación a distancia y propios derechos, se lleva a cabo con menor afluencia, éste representado por un 28% entre los tipos de educación mencionados anteriormente, siendo la niñez y la adolescencia las etapas de la vida en las que con mayor frecuencia la mayor parte de la población asiste a los establecimientos educativos, son lógicos estos resultados.

3.1.3 Características laborales y nivel de ocupación actual del docente.

3.1.3.1. Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo actual.

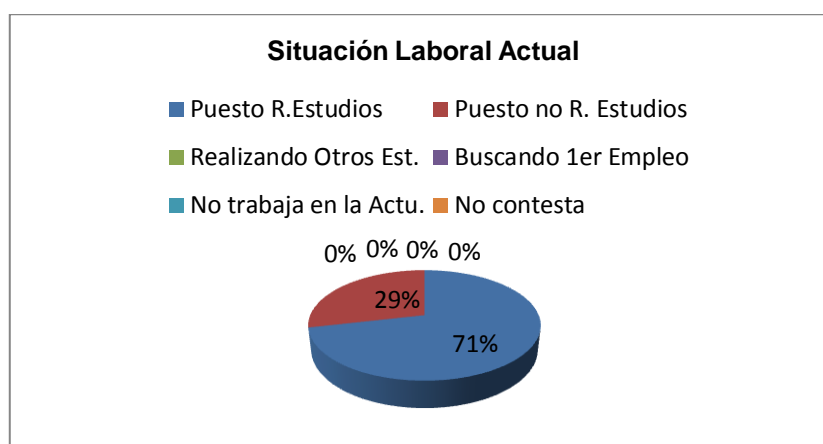
Tabla No. 3.4 Situación Laboral Actual

Opción	Frecuencia	%
Puesto R. Estudios	5	71%
Puesto no R. Estudios	2	29%
Realizando Otros Est.	0	0%
Buscando 1er Empleo	0	0%
No trabaja en la Actu.	0	0%
No contesta	0	0%
Total	7	100%

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: El Autor

Gráfico No. 3.4 Situación Laboral Actual



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: El Autor

En la situación laboral actual del docente, nos encontramos con dos resultados totalmente opuestos, dado que, un 71% actualmente están en puestos relacionados con los estudios obtenidos en la UTPL; mientras que, el restante que representa por el 29% ocupa un puesto no relacionado con los estudios adquiridos, en su mayoría los docentes están empleados en lo que se especializaron, pero en el otro caso se puede entender de dos maneras: o faltan cargos en el mercado laboral o los sueldos e incentivos económicos no son suficientes para que el ejercicio profesional solvente necesidades imprescindibles.

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

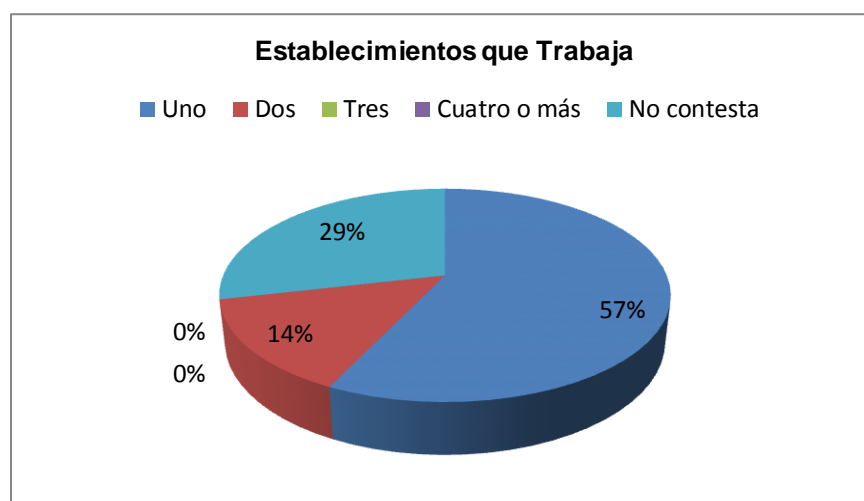
Tabla No. 3.5 Establecimiento en que labora

Opción	Frecuencia	%
Uno	4	57,14%
Dos	1	14,28%
Tres	0	0%
Cuatro o más	0	0%
No contesta	2	28,57%
Total	7	100

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: El Autor

Gráfico No. 3.5 Establecimiento en que labora



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: El Autor

El número de establecimientos en los que labora el docente, se encuentra que en su mayoría, los catedráticos sólo trabajan en un establecimiento, correspondiente al 57%; mientras que, hubo encuestados los cuales no contestaron a la pregunta y éste fue representado por un 29%, el restante corresponde a los que actualmente se encuentran laborando en dos establecimientos, correspondiente a un 14% de los docentes, probablemente se labora en dos sitios para completar el presupuesto familiar.

3.1.3.3. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.

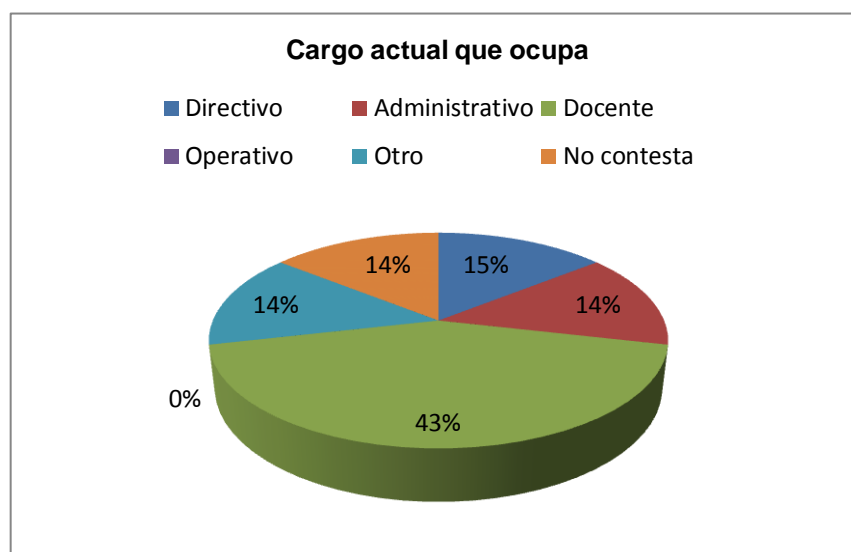
Tabla No. 3.6 Cargo actual que ocupa

Opción	Frecuencia	%
Directivo	1	14%
Administrativo	1	14%
Docente	3	43%
Operativo	0	0%
Otro	1	14%
No contesta	1	14%
Total	7	100%

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: El Autor

Gráfico No. 3.6 Cargo actual que ocupa



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: El Autor

Con respecto al cargo actual que ocupan los egresados, en su mayoría se trata de la docencia, representado por un 43%; mientras que el restante ocupan cargos como Directivos, Administrativo, otro y por último hubo un encuestado el cual no reveló información acerca del cargo que ocupa, estos se encuentran representado con un 14% respectivamente. Se puede concluir que en su mayoría los egresados están ocupando cargos a los cuales sus estudios iban dirigidos y que se encuentran satisfechos personal y profesionalmente.

3.1.3.4. Tipo de contrato laboral.

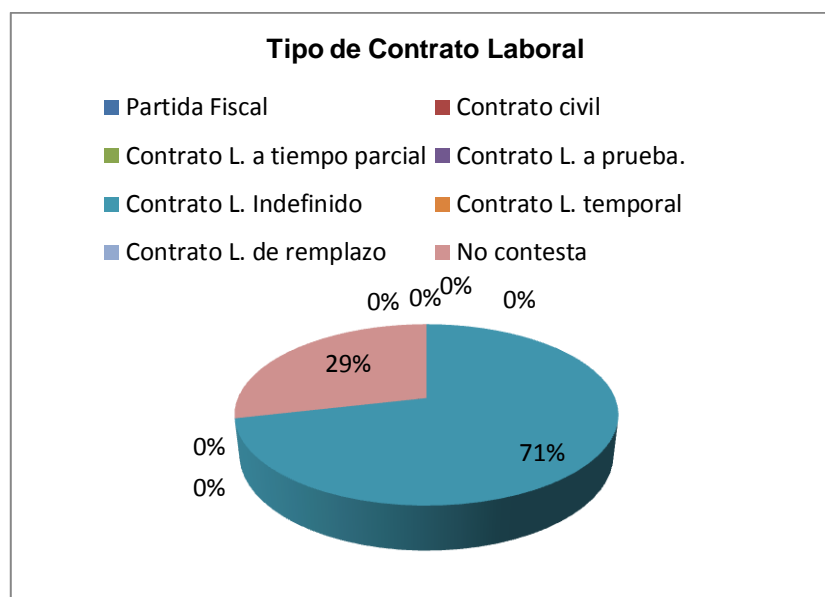
Tabla No. 3.7 Tipo de contrato laboral

Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	0	0%
Contrato civil	0	0%
Contrato L. a tiempo parcial	0	0%
Contrato L. a prueba.	0	0%
Contrato L. Indefinido	5	71%
Contrato L. temporal	0	0%
Contrato L. de remplazo	0	0%
No contesta	2	29%
Total	7	100%

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: El Autor

Gráfico No. 3.7 Tipo de contrato laboral



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: El Autor

En el tipo de contrato laboral a los cuales se rigen los docentes en su mayoría se trata de un contrato laboral indefinido y éste se representa por un 71% que sería la mayoría, mientras que el restante se guarda la información, no contestando a la pregunta y este se ve representado por un 29%. La no contestación podría deberse a que el docente requiere del cargo y quiere mantenerlo.

3.2. Valoración del docente con respecto a su profesión

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

3.2.1.1. Rector

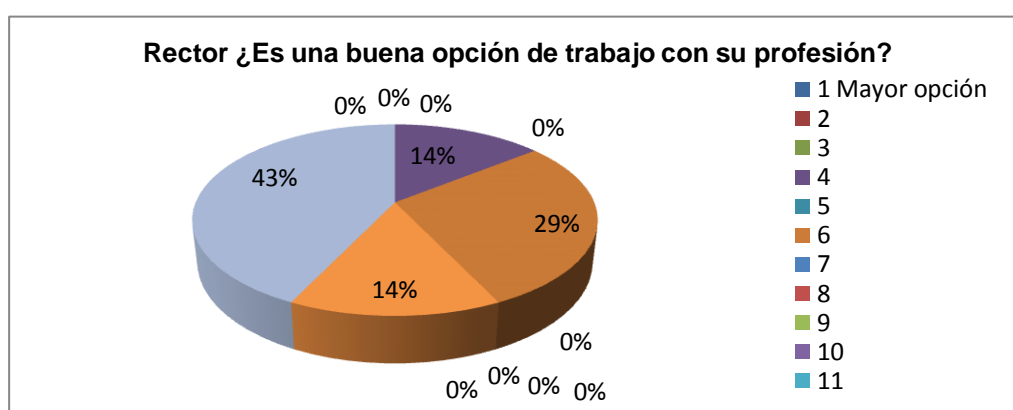
Tabla No. 3.8 ¿Rector es una buena opción de trabajo con su profesión?

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

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: El Autor

Gráfico No. 3.8 ¿Rector es una buena opción de trabajo con su profesión?



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: El Autor

Los docentes evalúan diferentes posibilidades para plasmar su profesión en distintas áreas, en el caso, de trabajar como rector en su mayoría correspondiente al 43%

prefieren no contestar a la pregunta realizada, mientras que un 29% lo ve relativamente buena opción para plasmar su profesión; en contraste, existe una minoría que lo ve como una opción sin probabilidades de ejercer su profesión.

Es muy difícil entender el comportamiento humano sin embargo la mayor acción está significando el normal deseo de progreso. Esta explicación es válida para los demás estratos profesionales.

3.2.1.2. Gerente de ONG

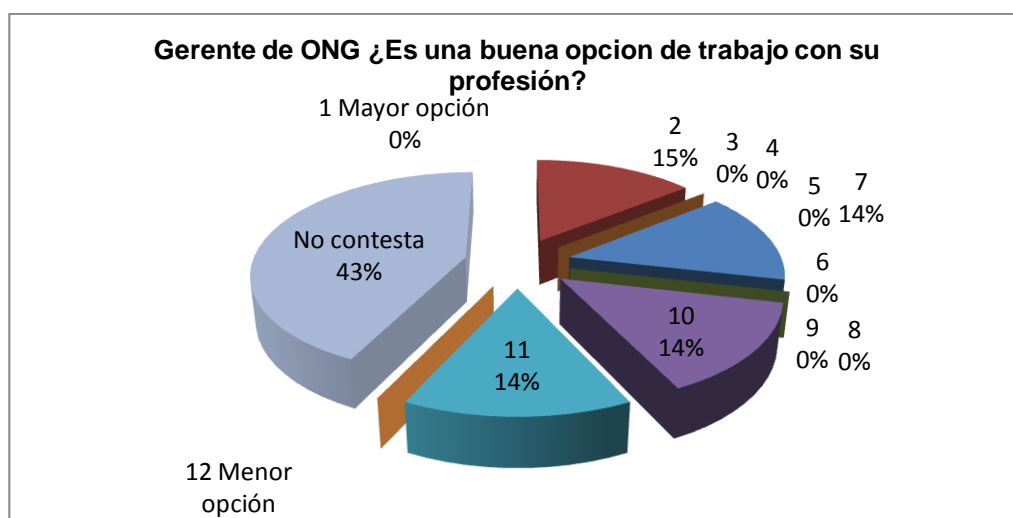
Tabla No. 3.9 Gerente ONG

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	1	14,2857143
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	1	14,2857143
8	0	0
9	0	0
10	1	14,2857143
11	1	14,2857143
12 Menor opción	0	0
No contesta	3	42,8571429
Total	7	100

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: El Autor

Gráfico No. 3.9 Gerente ONG



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: El Autor

Con respecto a ejercer su profesión en la Gerencia de ONG, asimismo la mayoría con 43% prefiere no responder a aquella pregunta, mientras que con el 14% representa a docentes que lo ven como una buena opción para ejercer su, relativamente buena y por último como una opción poco probable para ejercer profesión.

3.2.1.3. Consultor educativo.

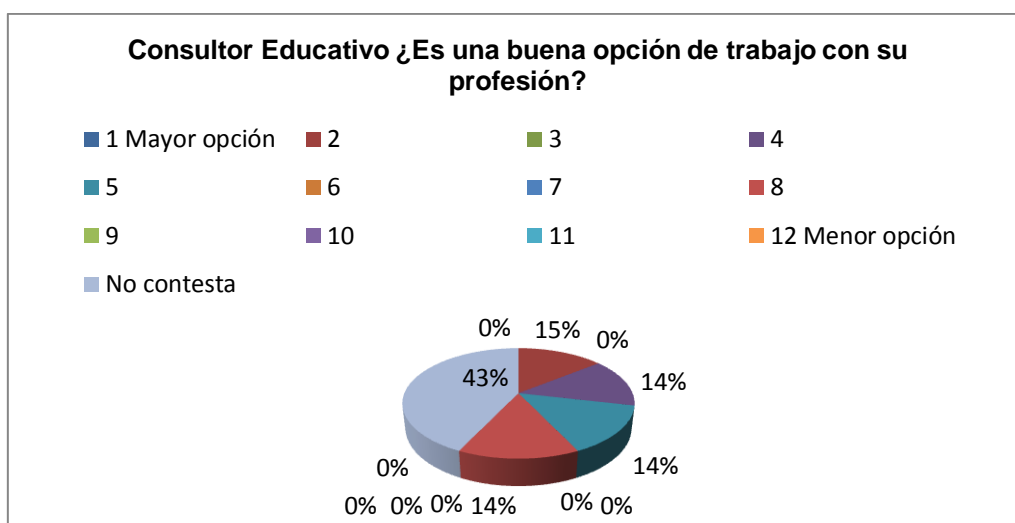
Tabla No. 3.9 Consultor Educativo

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

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: El Autor

Gráfico No. 3.9 Consultor Educativo



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: El Autor

Los docentes evalúan la opción de ejercer su profesión siendo Consultor Educativo, la mayoría de los docentes respondieron de la misma forma que a las anteriores en lo que concierne a no responder a la pregunta con un equivalente del 43%; mientras que, el restante se dividen en que para los docente puede resultar una relativa o buena opción ejercer su profesión en ese sector.

3.2.1.4. Cargo burocrático.

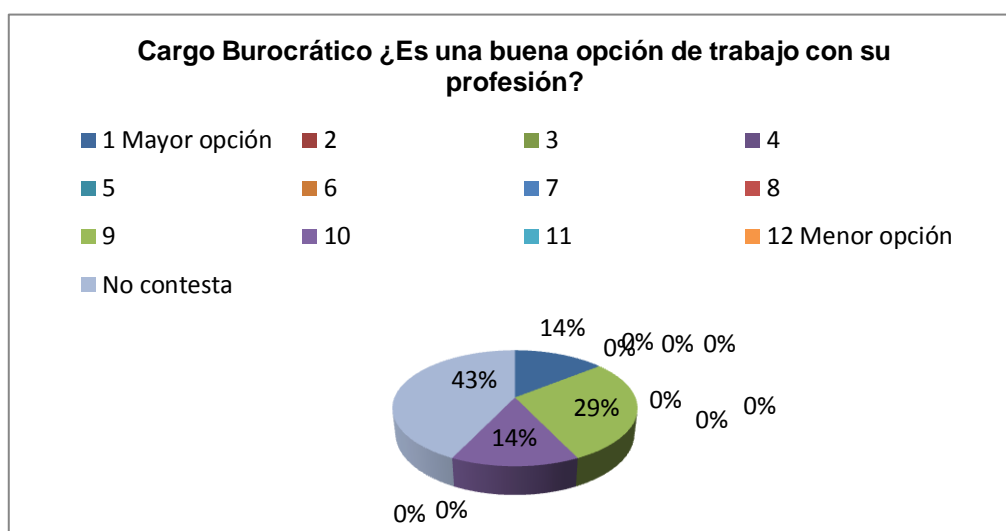
Tabla No. 3.10 Cargo burocrático

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

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: El Autor

Gráfico No. 3.10 Cargo burocrático



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: El Autor

Ejercen su profesión en un cargo burocrático, los docentes evalúan que se trata de una no buena opción que se ve representado por un 43%, mientras que un 14% opina que se trata de una espectacular opción para ejercer su profesión, dejando el restante aquellos docentes que prefirieron no contestar la pregunta.

3.2.1.5. Investigador educativo.

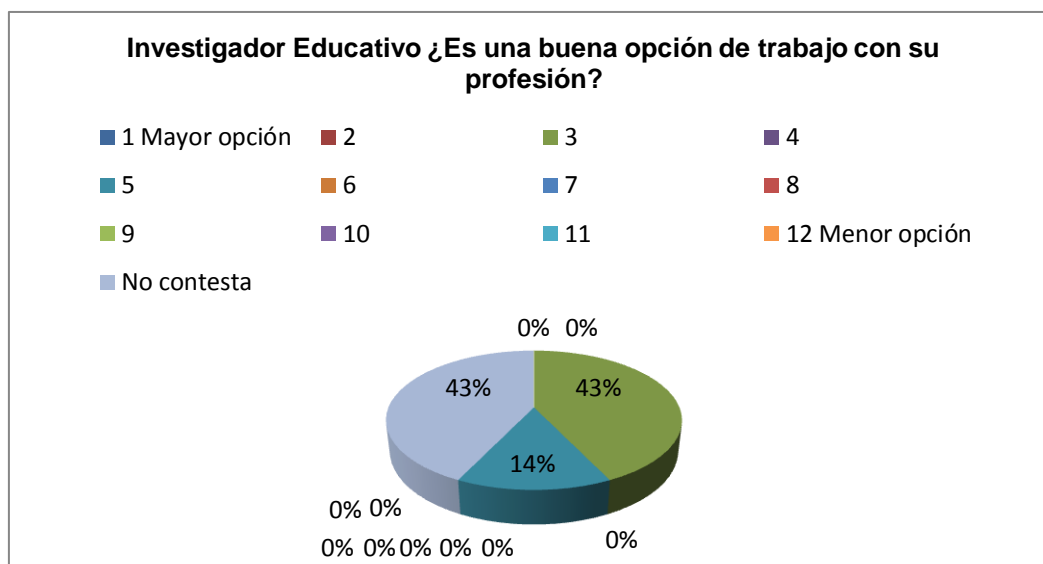
Tabla No. 3.11 Investigador Educativo

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

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: El Autor

Gráfico No. 3.11 Investigador Educativo



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: El Autor

En relación con ejercer su profesión en el campo de Investigador Privado, se encuentra que un 43% opina que es una muy buena opción para plasmar su

profesión, mientras que con el mismo valor porcentual prefieren no responder a la interrogante por motivos personales; dejando el restante que equivale al 14% lo ve como relativamente bueno la opción para ejercer su profesión. Todo docente debería considerarse como investigador educativo, y aquello relacionado con la preferencia entre la educación básica y el bachillerato depende de la formación y de la vocación.

3.2.1.6. Docente de educación básica.

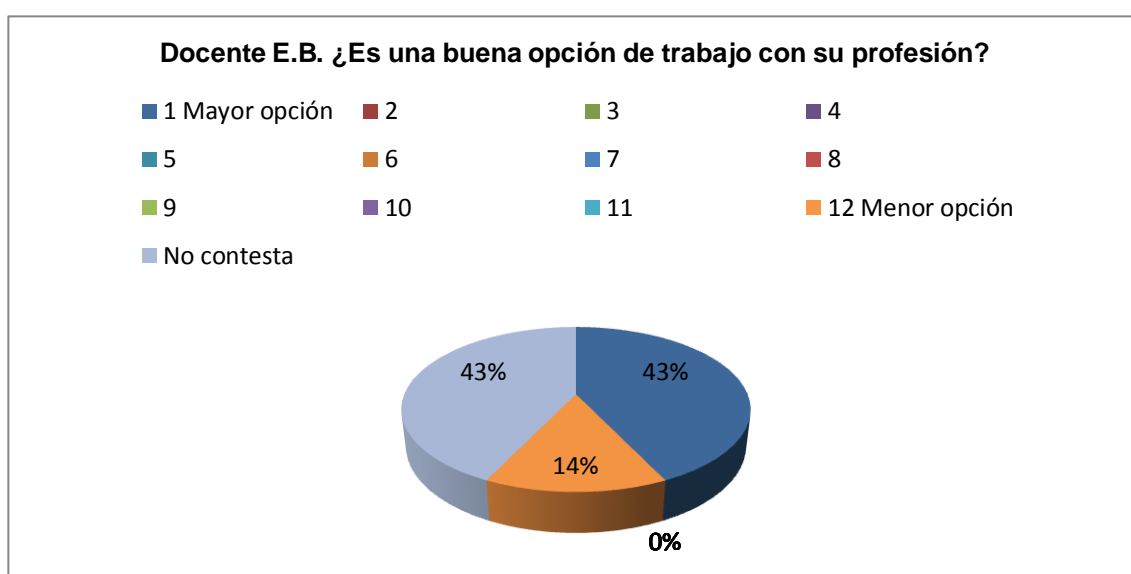
Tabla No. 3.12 Docente de Educación Básica

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

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: El Autor

GráficoNo. 3.12 Docente de Educación Básica



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: El Autor

Con respecto a ejercer su profesión como Docente de Educación Básica, la mayoría que respondieron a la pregunta que corresponde al 43% ven ésta opción como excelente para plasmar su profesión en dicho campo, por el contrario, un 14% representa a los docentes que ven muy mala la opción de ejercer su profesión en la educación básica; el restante, como en las preguntas anteriores prefirieron no responder a la pregunta.

3.2.1.7. Docente de bachillerato.

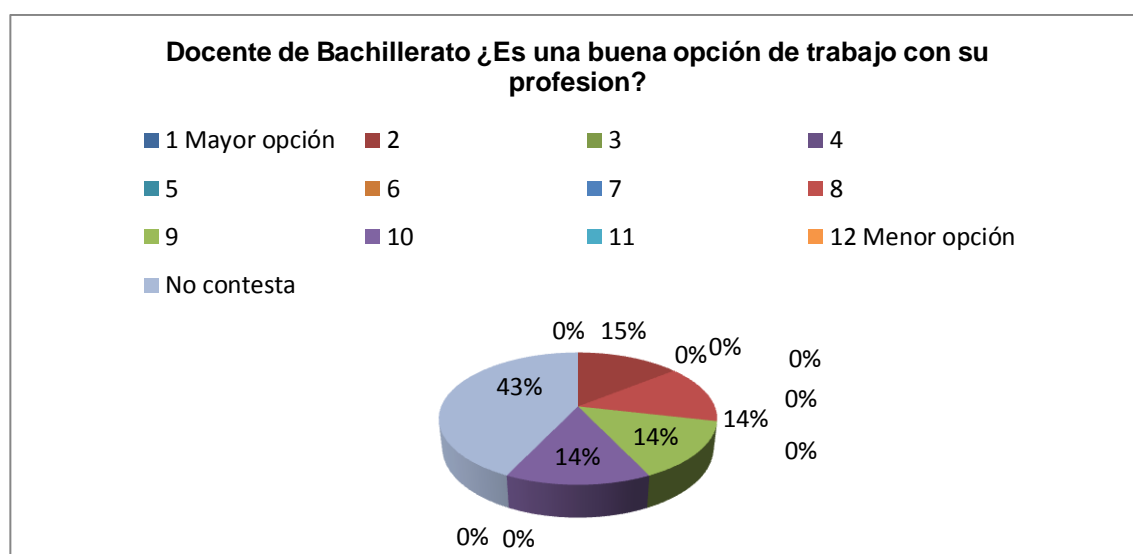
Tabla No. 3.12 Docente de Bachillerato

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0,00
2	1	14,29
3	0	0,00
4	0	0,00
5	0	0,00
6	0	0,00
7	0	0,00
8	1	14,29
9	1	14,29
10	1	14,29
11	0	0,00
12 Menor opción	0	0,00
No contesta	3	42,86
Total	7	100

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: El Autor

Gráfico No. 3.12 Docente de Bachillerato



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: El Autor

Para los docentes ejercer su profesión como docente de Bachillerato, un 14% responde de manera favorable, es decir, les parece una muy buena opción para ejercer su profesión; por el contrario, un 43% opina que la opción de ser docente de bachillerato no es muy buena para ejercer su profesión, mientras que el restante, prefiere no responder a la pregunta establecida.

3.2.1.8. Docente universitario.

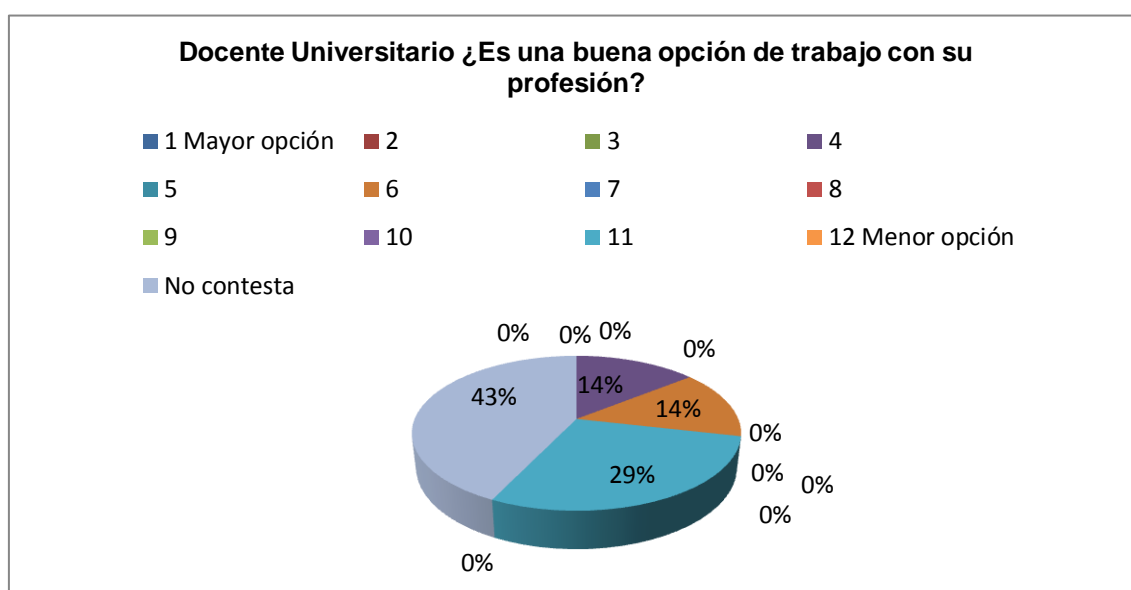
Tabla No. 3.13 Docente Universitario

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

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: El Autor

Gráfica No. 3.13 Docente Universitario



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: El Autor

En el caso de ejercer su profesión siendo un docente universitario, los docentes que sí opinaron a las preguntas realizadas, en su mayoría opinan que no es muy buena idea ejercer su profesión en dicho campo esto corresponde a un 29%, mientras que un 28% opina que relativamente buena la opción; dejando el restante del valor porcentual que corresponde a un 43% a los docentes que prefirieron no responder a la pregunta, creemos que esta opción no requiere un postgrado para alcanzar un IV nivel.

3.2.1.9 Terapia psicopedagógica.

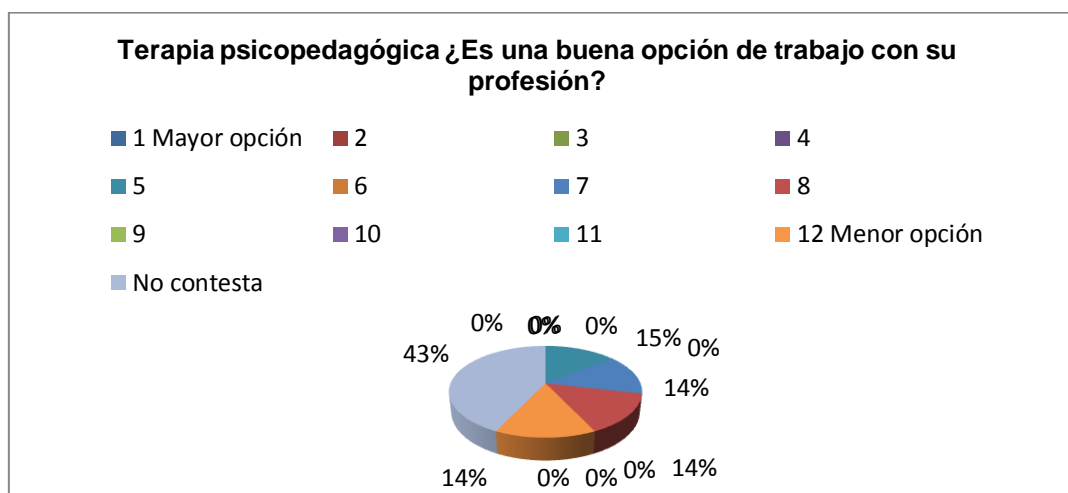
Tabla No. 3.14 Terapia psicopedagógica

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	1	14,2857143
6	0	0
7	1	14,2857143
8	1	14,2857143
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	1	14,2857143
No contesta	3	42,8571429
Total	7	100

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: El Autor

Gráfico No. 3.14 Terapia psicopedagógica



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: El Autor

En relación con plasmar su profesión en el campo de la Terapia Psicopedagógica, un 14% de los docentes ven como una opción relativamente buena, mientras que un 28% opinan que no es buena esa opción para ejercer su profesión, dejando el restante a los docentes que prefirieron no responder a la pregunta y a los que opinan que definitivamente no es opción para ejercer su profesión. Creemos que esta opción depende fundamentalmente de la vocación y de la oportunidad de llevarla a cabo.

3.2.1.10 Tareas dirigidas.

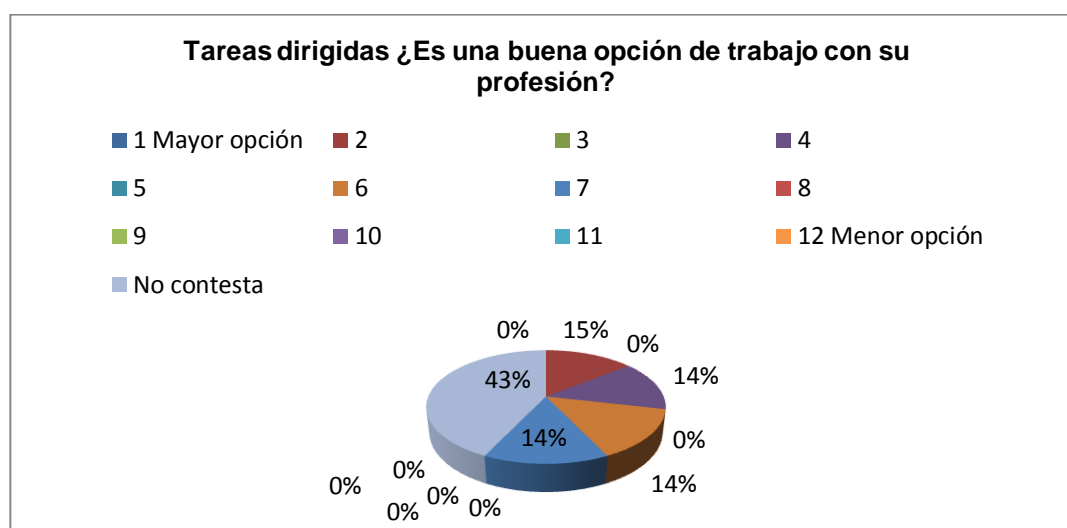
Tabla No. 3.15 Tareas dirigidas

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	1	14,2857143
3	0	0
4	1	14,2857143
5	0	0
6	1	14,2857143
7	1	14,2857143
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	3	42,8571429
Total	7	100

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: El Autor

Gráfico No. 3.15 Tareas dirigidas



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: El Autor

Los docentes evalúan la opción de aplicar su profesión en el sector de las Tareas Dirigidas, de estos un 29% opinan que se trata de una buena opción para ejercer su profesión, mientras que un 28% opina que se trata de una opción relativamente buena, dejando así el restante a los docentes que no respondieron a la interrogante. Para un docente capacitado esta opción es excelente.

3.2.1.11. Supervisor zonal del Ministerio de Educación.

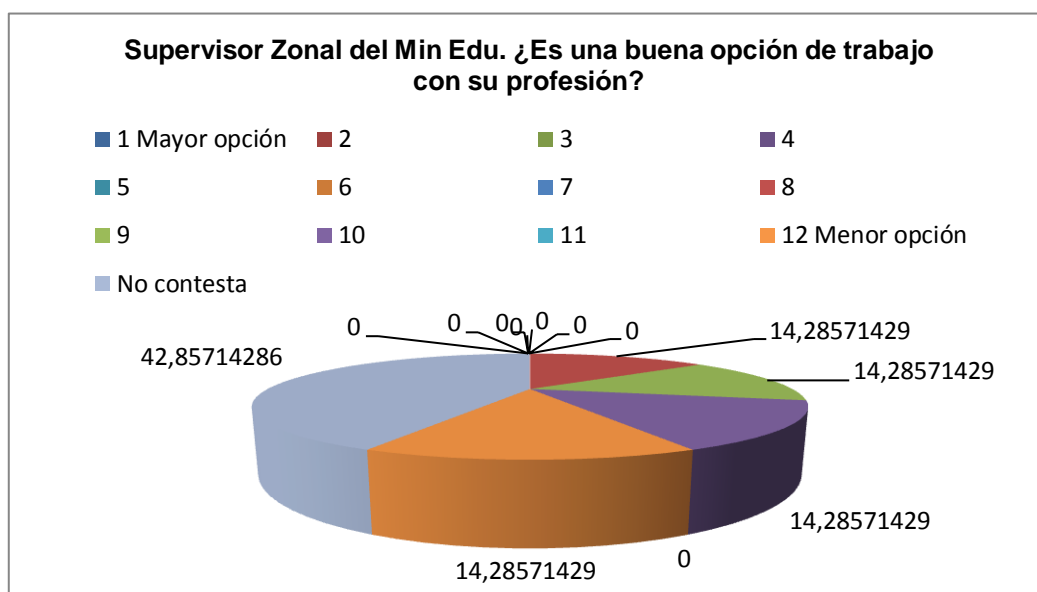
Tabla No. 3.16 Supervisor Zonal del Ministerio

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	1	14,2857143
9	1	14,2857143
10	1	14,2857143
11	0	0
12 Menor opción	1	14,2857143
No contesta	3	42,8571429
Total	7	100

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: El Autor

Gráfico No. 3.16 Supervisor Zonal del Ministerio



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: El Autor

En relación a aplicar sus conocimientos como Supervisor Zonal del Min. De Educación, los docentes opinan que la opción no es muy buena como para ejercer su profesión representando a un 43%, mientras que 14% opinan que definitivamente no es buena para aplicar sus conocimientos, dejando el restante a los docentes que prefirieron no contestar a la pregunta. Pensamos que esta opción profesional requiere de especialización, aparte de la técnica en administración pública.

3.2.1.12. Docente de instituciones pedagógicas.

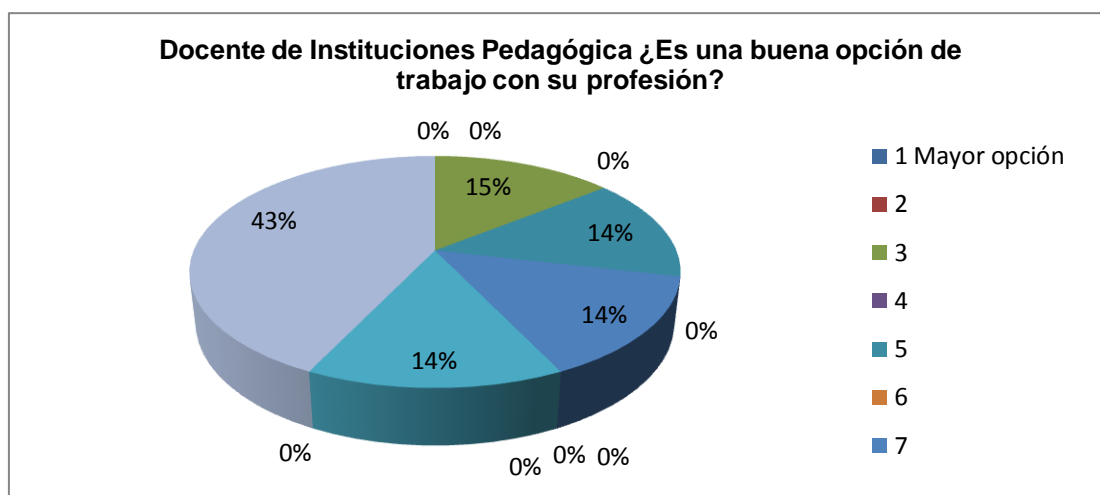
Tabla No. 3.17 Docentes de Instituciones pedagógicas

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0,00
2	0	0,00
3	1	14,29
4	0	0,00
5	1	14,29
6	0	0,00
7	1	14,29
8	0	0,00
9	0	0,00
10	0	0,00
11	1	14,29
12 Menor opción	0	0,00
No contesta	3	42,86
Total	7	100

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: El Autor

Gráfico No. 3.17 Docentes de Instituciones pedagógicas



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: El Autor

Con respecto a los docentes que evalúan la posibilidad de ejercer su profesión siendo docentes de Instituciones Pedagógicas, un 29% opina que la opción es buena como para aplicar sus conocimientos en dicho campo, mientras que un 28% opina lo contrario, es decir, que la opción no es tan agradable para ejercer su profesión; dejando así el restante para los encuestados que prefirieron no responder a la pregunta realizada.

3.3. Satisfacción docente

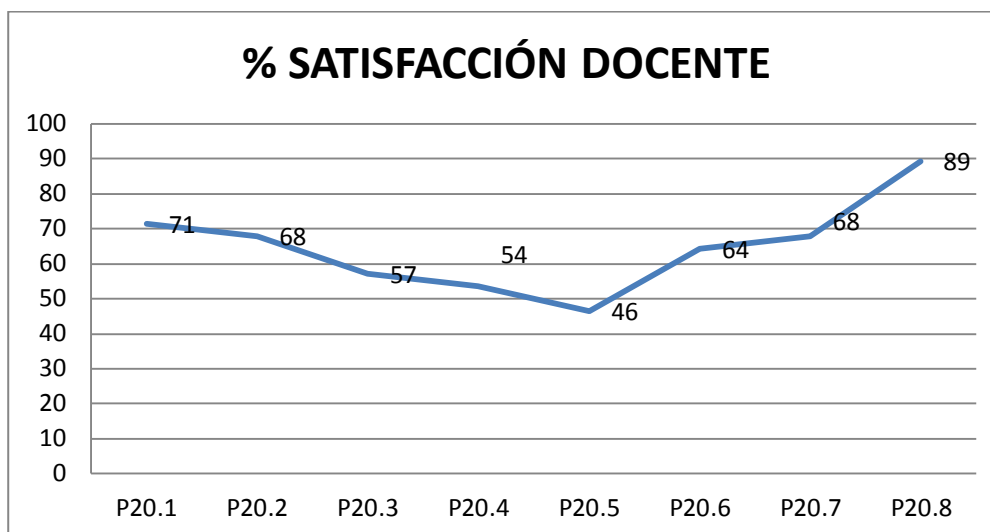
Tabla No. 3.18 Satisfacción Docente

Pregunta	Promedio	Porcentaje
Los estudios de ciencia de la educación para el ejercicio de la docencia.	3	71
El progreso social gracias al ejercicio de la docencia.	3	68
El prestigio obtenido en el entorno laboral.	2	57
La posibilidad de ascensos laborales en la institución.	2	54
El salario docente de acorde con las funciones realizadas.	2	46
La diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula.	3	64
La posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos.	3	68
La realización y/o crecimiento personal.	4	89

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: El Autor

Gráfica No. 3.18 Satisfacción Docente



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: El Autor

Mediante la obtención de los datos y las tareas realizadas por los docentes, podemos destacar lo siguiente:

- En los resultados muestra que (el salario docente acorde con las funciones realizadas), un 46% de los docentes está satisfecho por el salario que percibe por las actividades que realiza; mientras que, también en el aspecto la realización y/o crecimiento personal, se destaca que el 89% se encuentra satisfecho, debido a que si ha obtenido un crecimiento en lo personal y profesional.
- En los estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia, percibimos un 71% que se encuentra medianamente satisfecho con los estudios que mantuvieron en su etapa de estudiante y que ahora lo aplican a la docencia.

El ser humano nunca está satisfecho, pues siempre aspira a algo más, sin embargo para alcanzar la felicidad es suficiente y yo diría indispensable el gozo en la práctica de una actividad noble como la docencia.

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 titulados y empleadores.(Encuesta a Titulados)

3.4.1 Aspectos metodológico-didácticos

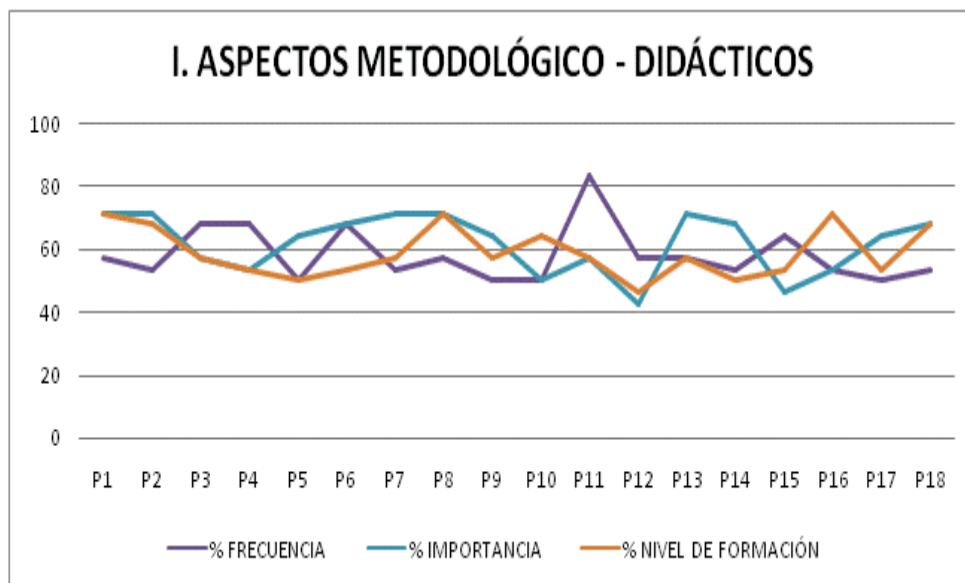
Tabla No. 3.19 Aspectos Metodológicos - Didácticos

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
p1. Preparar los contenidos teóricos	2	57	3	71	3	71
P2. Preparar técnicas y estrategias de enseñanza	2	54	3	71	3	68
P3. Planificar actividades del aula	3	68	2	57	2	57
P4. Ejecutar actividades de aula novedosa y creativas	3	68	2	54	2	54
P5. Organizar espacios de aula	2	50	3	64	2	50
P6. Elaborar recursos didácticos diversos para la enseñanza de la asignatura	3	68	3	68	2	54
P7. Crear climas favorables de enseñanza aprendizaje	2	54	3	71	2	57
P8. Dominar el contenido de la asignatura para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada	2	57	3	71	3	71
P9. Aplicar las didácticas específicas de la asignatura	2	50	3	64	2	57
P10. Aplicar la psicología de la educación en el aula	2	50	2	50	3	64
P11. Promover el trabajo reflexivo de los alumnos	3	83	2	57	2	57
P12. Realizar actividades extracurriculares con alumnos	2	57	2	43	2	46
P13. Aplicar estrategia de evaluación diversas	2	57	3	71	2	57
P14. Revisar la tarea de estudiantes	2	54	3	68	2	50
P15. Realizar actividades de refuerzo para estudiantes que lo necesitan	3	64	2	46	2	54
P16. Detectar problema de aprendizaje de los estudiantes	2	54	2	54	3	71
P17. Atender las necesidades individuales de los estudiantes	2	50	3	64	2	54
P18. Conocer y aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en el aula.	2	54	3	68	3	68

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: El Autor

Gráfico 3.19 Aspectos Metodológico – Didácticos



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: El Autor

Mediante la obtención de los datos y las tareas realizadas por los docentes, podemos destacar lo siguiente:

Existe un promedio general que está entre 43% y 83% en los tres criterios de la metodología y didáctica, con respecto a todas las preguntas, que son: la frecuencia, la importancia y el nivel de información. Cabe resaltar los datos más relevantes de este aspecto que son: se observa un pico en la pregunta No. 11 (Promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos), en el criterio de la frecuencia con un 83%; también se destaca una caída en la pregunta No. 12 (Realizar actividades educativas extracurriculares con alumnos), en el criterio de la importancia con un 46%.

3.4.2 Autoevaluación de la práctica docente

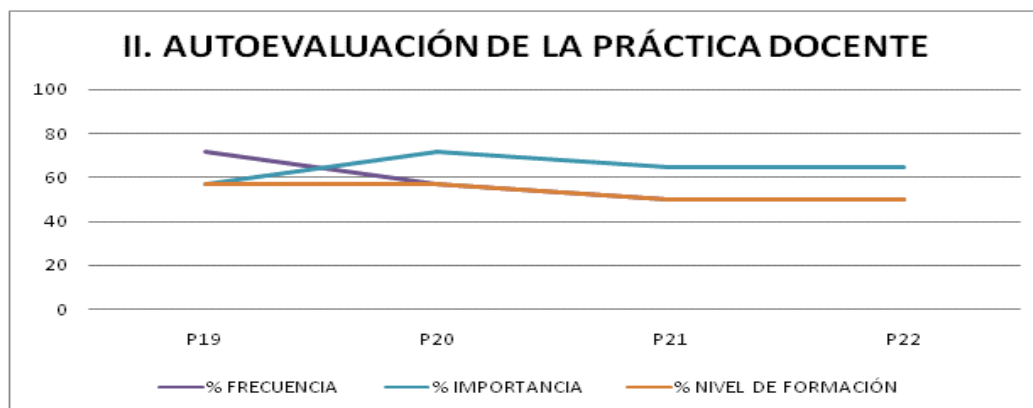
Tabla 3.20 Autoevaluación de la práctica docente.

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19. Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia.	3	71	2	57	2	57
P20. Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos.	2	57	3	71	2	57
P21. Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales.	2	50	3	64	2	50
P22. Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa.	2	50	3	64	2	50

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: El Autor

Gráfico 3.20 Autoevaluación de la práctica docente.



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: El Autor

Mediante la obtención de los datos y las tareas realizadas por los docentes, podemos destacar lo siguiente:

Existe un promedio general que está entre 50% y 71% en los tres criterios de la autoevaluación de la práctica del docente, con respecto a todas las preguntas, que son: la frecuencia, la importancia y el nivel de información. Cabe destacar los datos más relevantes de este aspecto que son: se observa dos picos, en la pregunta No. 19 (Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia) en el criterio de

la frecuencia 71% y en la pregunta No. 20 (Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos), en el criterio de la importancia con un 71%.

3.4.3 Aspectos sobre la investigación educativa

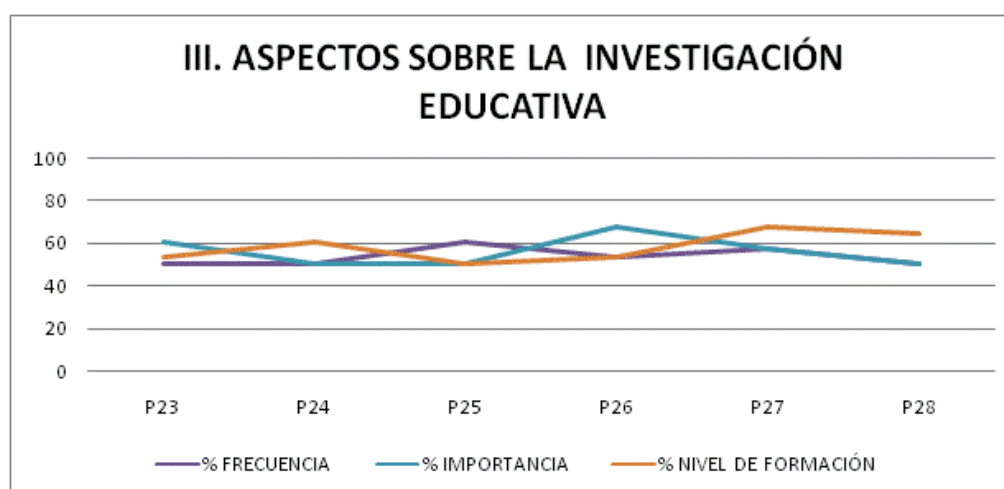
Tabla 3.21 Aspectos Investigación Educativa

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23. Conducir investigaciones relacionadas a su labor.	2	50	2	61	2	54
P24. Participar en proyectos de investigación e innovación educativa.	2	50	2	50	2	61
P25. Investigar y evaluar procesos programas e instituciones educativas con fines de mejora.	2	61	2	50	2	50
P26. Diseñar programas, acciones proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados.	2	54	3	68	2	54
P27. Implementar realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos.	2	57	2	57	3	68
P28. Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención.	2	50	2	50	3	64

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: El Autor

Gráfico 3.21 Aspectos Investigación Educativa



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: El Autor

Mediante la obtención de los datos y las tareas realizadas por los docentes, podemos destacar lo siguiente:

Existe un promedio general que está entre 50% y 68% en los tres criterios de los aspectos sobre la investigación educativa, con respecto a todas las preguntas, que son: la frecuencia, la importancia y el nivel de información. Cabe resaltar los datos más relevantes de este aspecto que son: se observa dos picos, en la pregunta No. 26 (Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados), en el criterio de la importancia con un 68% y en la pregunta No 27 (Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativas), en el criterio nivel de formación con un 68%.

3.4.4 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas

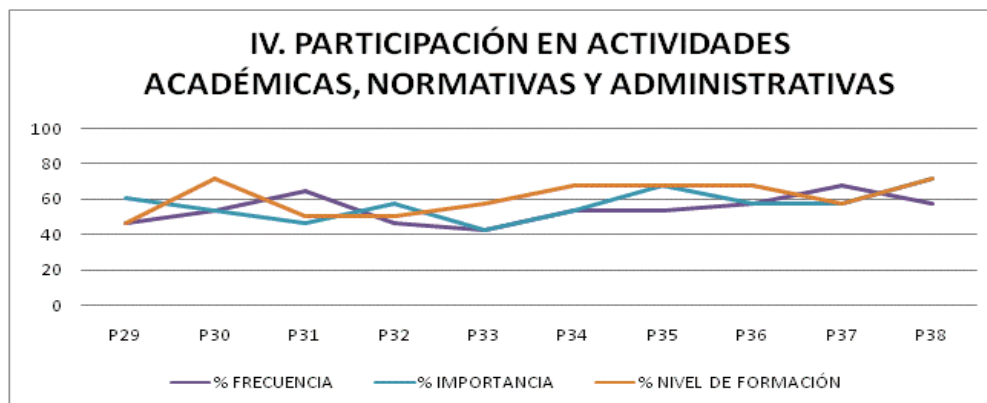
Tabla No. 3.22 Participación en Actividades

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29. Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular.	2	46	2	61	2	46
P30. Participar en juntas de Profesores.	2	54	2	54	3	71
P31. Promover acciones de promoción y convocatoria a las reuniones.	3	64	2	46	2	50
P32. Ejercer funciones administrativas.	2	46	2	57	2	50
P33. Conocer la ley orgánica de educación intercultural Bilingüe.	2	43	2	43	2	57
P34. Estudiar la realidad local nacional.	2	54	2	54	3	68
P35. Colaborar en la organización y gestión del centro educativo.	2	54	3	68	3	68
P36. Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales.	2	57	2	57	3	68
P37. Elaborar reglamentos internos de la comisiones.	3	68	2	57	2	57
P38. Conocer y aplicar el código de convivencia.	2	57	3	71	3	71

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: El Autor

Gráfico No. 3.22 Participación en Actividades



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: El Autor

Mediante la obtención de los datos y las tareas realizadas por los docentes, podemos destacar lo siguiente:

Existe un promedio general que está entre 43% y 71% en los tres criterios de la participación en actividades académicas, normativas y administrativas, con respecto a todas las preguntas, que son: la frecuencia, la importancia y el nivel de información. Cabe resaltar los datos más relevantes de este aspecto que son: se observa dos picos, uno en la pregunta No. 30 (Participar en Juntas de profesores), en el criterio nivel de formación con un 71%; también destacamos dos descenso en la pregunta No. 33 (Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe), en los dos criterios frecuencia e importancia con un 43%.

3.4.5 Interacción profesores, padres de familia y comunidad

Tabla No. 3.23 Interacción Profesores

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39. Promover acciones de relación con la comunidad.	2	39	2	39	2	54
P40. Colaborar en programas de desarrollo comunitario.	2	54	3	68	2	54
P41. Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes.	3	68	2	54	2	54
P42. Interactuar con padres de familia tanto dentro como fuera de la institución.	2	54	3	64	2	54
P43. Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos.	2	46	2	61	2	46
P44. Conocer el entorno social de los estudiantes.	2	54	3	68	2	57
P45. Organizar eventos de integración dentro de la institución.	2	61	2	50	2	50
P46. Participar en programas sociales dentro de la institución.	3	68	2	54	2	46
P47. Atender a los representantes legales de los estudiantes.	3	68	2	54	2	57
P48. Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el Hogar.	2	46	3	64	2	50

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: El Autor

Gráfico No. 3.23 Interacción Profesores, Padres de Familia y Comunidad



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: El Autor

Mediante la obtención de los datos y las tareas realizadas por los docentes, podemos destacar lo siguiente:

Existe un promedio general que está entre 39% y 68% en los tres criterios de la interacción profesores, padres de familia y comunidad, con respecto a todas las preguntas, que son: la frecuencia, la importancia y el nivel de información. Cabe destacar los datos más relevantes de este aspecto que son: se observa una caída en la pregunta No. 39 (Promover acciones de relación con la comunidad), en los criterios de frecuencia e importancia con un 39%; en la pregunta No. 40 (Colaborar en programas de desarrollo comunitario) se observa un pico en el criterio de importancia con un 68%, en la pregunta No. 41 (Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes), se observa un pico de 68%, en el criterio de la frecuencia.

3.4.6 Profesores y trabajo en equipo

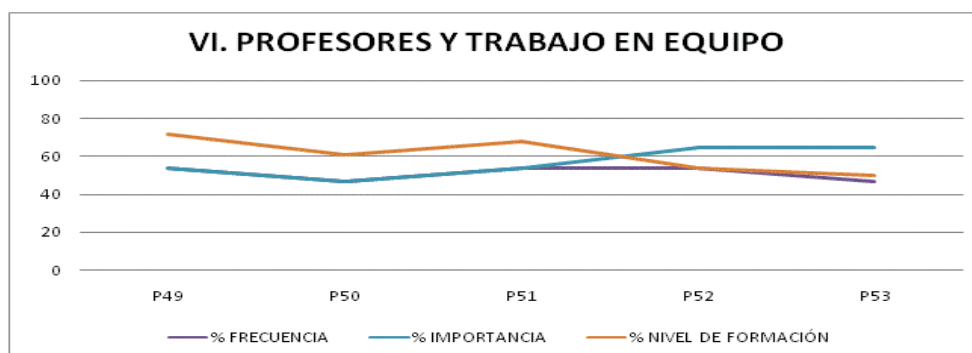
Tabla No. 3.24 Profesores y trabajo en equipo

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49. Realizar reuniones de planificación con otros docentes.	2	54	2	54	3	71
P50. Colaborar con la supervisión control de las diversas actividades estudiantiles.	2	46	2	46	2	61
P51. Participar en sesiones de trabajo.	2	54	2	54	3	68
P52. Trabajar en proyectos curriculares en equipo.	2	54	3	64	2	54
P53. Participar en círculos de estudio.	2	46	3	64	2	50

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: El Autor

Gráfico No. 3.24 Profesores y trabajo en equipo



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: El Autor

Mediante la obtención de los datos y las tareas realizadas por los docentes, podemos destacar lo siguiente:

Existe un promedio general que está entre 46% y 71% en los tres criterios de los profesores y trabajo en equipo, con respecto a todas las preguntas, que son: la frecuencia, la importancia y el nivel de información. Cabe destacar los datos más relevantes de este aspecto que son: se observa que el nivel de formación está arriba porcentualmente en las preguntas No. 49, 50, 51 con respecto a los otros criterios frecuencia e importancia. En la pregunta No. 53 (Participar en círculos de

Estudio) se observa una caída en los aspectos de frecuencia y nivel de formación, con un 46% y 50%.

3.4.7 Formación

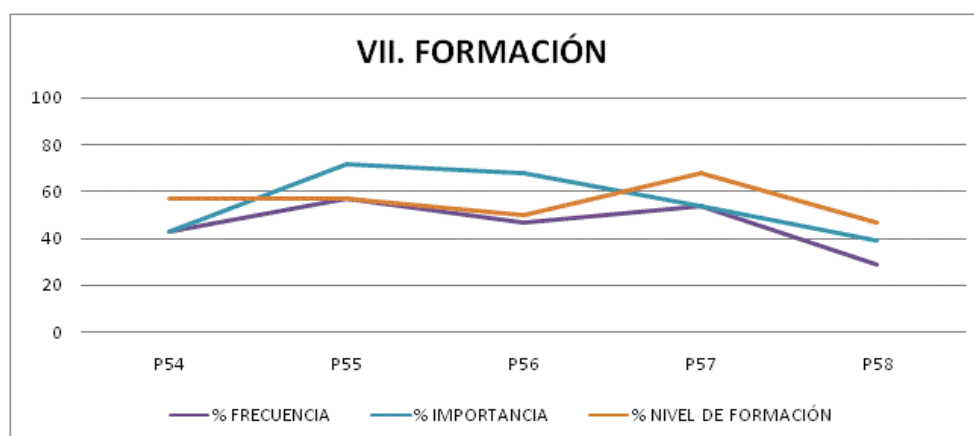
Tabla No. 3.25 Formación

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54. Asistir a curso de formación y actualización permanente dictados por el ministerio de educación.	2	43	2	43	2	57
P55. Asistir a curso de formación y actualización permanente dictados por entes particulares.	2	57	3	71	2	57
P56. Asistir a cursos de actualización de las tecnologías de la información y de la comunicación.	2	46	3	68	2	50
P57. Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares.	2	54	2	54	3	68
P58. Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua.	1	29	2	39	2	46

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: El Autor

Gráfico No. 3.25 Formación



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: El Autor

Mediante la obtención de los datos y las tareas realizadas por los docentes, podemos destacar lo siguiente:

Existe un promedio general que está 29% y 71% en los tres criterios de formación, con respecto a todas las preguntas, que son: la frecuencia, la importancia y el nivel de información. Cabe resaltar los datos más relevantes de este aspecto que son:

- Donde indica asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua, muestra que en los tres criterios a evaluar, se observa que existe un bajo porcentaje con relación a las demás preguntas y son frecuencia 29%, importancia 39% y nivel de formación 46%.
- Donde indica asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismo particulares, se observa el pico más alto en dos de los tres criterios, los cuales son: frecuencia 57% e importancia 71%; mientras que, el pico más alto en el nivel de formación lo encontramos en asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares, con un porcentaje de 68%.

(Encuestas a Directivos)

3.4.8 Aspectos metodológicos-didácticos

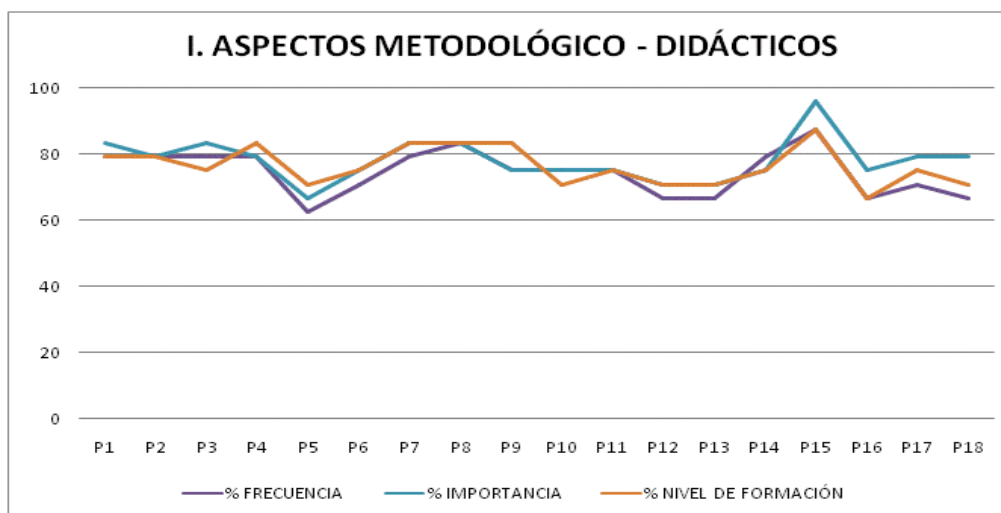
Tabla No. 3.26 Aspectos metodológico-didácticos

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
p1. preparar los contenidos teóricos	3	68	3	71	3	68
P2. preparar técnicas y estrategias de enseñanza	3	68	3	68	3	68
P3. planificar actividades del aula	3	68	3	71	3	64
P4. ejecutar actividades de aula novedosa y creativas	3	68	3	68	3	71
P5. organizar espacios de aula	2	54	2	57	2	61
P6. elaborar recursos didácticos diversos para la enseñanza de la asignatura	2	61	3	64	3	64
P7. crear climas favorables de enseñanza aprendizaje	3	68	3	71	3	71
P8. dominar el contenido de la asignatura para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada	3	71	3	71	3	71
P9. aplicar las didácticas específicas de la asignatura	3	64	3	64	3	71
P10. aplicar la psicología de la educación en el aula	3	64	3	64	2	61
P11. Promover el trabajo reflexivo de los alumnos	3	64	3	64	3	64
P12. Realizar actividades extracurriculares con alumnos	2	57	2	61	2	61
P13. Aplicar estrategia de evaluación diversas	2	57	2	61	2	61
P14. revisar la tarea de estudiantes	3	68	3	64	3	64
P15. realizar actividades de refuerzo para estudiantes que lo necesitan	3	75	3	82	3	75
P16. detectar problema de aprendizaje de los estudiantes	2	57	3	64	2	57
P17. atender las necesidades individuales de los estudiantes	2	61	3	68	3	64
P18. conocer y aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en el aula	2	57	3	68	2	61

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: El Autor

Gráfico No. 3.26 Aspectos metodológico-didácticos



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: El Autor

Con los datos obtenidos a través de la encuesta realizada a Directivos sobre el Inventario de Tareas a Docentes se ha llegado a analizar los siguientes aspectos más relevantes:

Existe un promedio general que está entre 54% y un 82% en los tres criterios de la metodología y didáctica, con respecto a todas las preguntas, que son: la frecuencia, la importancia y el nivel de formación.

Cabe destacar los datos más relevantes de este aspecto que son:

- *Organizar espacios de aula*, se observa que en los tres criterios a evaluar, existe un bajo porcentaje con relación a los demás literales y son frecuencia 54%, importancia 57%, nivel de formación 61%.
- *Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan*, se observa el pico más alto, en los tres criterios con relación a los demás literales y sus respectivos porcentajes son frecuencia 75%, 82% importancia y nivel de formación 75%, esto significa que a pesar del bajo porcentaje a organizar espacios, los docentes se esfuerzan por realizar apoyo educativo.

- *Detectar problemas de aprendizajes de los estudiantes*, se observa que hubo una baja porcentual, cuyo porcentajes corresponden a: frecuencia 57%, importancia 64% y nivel de formación 57%.

Con estos resultados se puede llegar a la conclusión que a nivel general estamos sobre la media de cumplimiento los aspectos metodológicos en sus tres indicadores definidos y son: la frecuencia en que lo realizan, el grado de importancia del criterio y el nivel de formación que corresponde. Sin embargo se recalca que según el análisis realizado que hay que mejorar en la detección de problemas de aprendizaje de los estudiantes y la organización del espacio en el aula; también se hace hincapié que existe una fortaleza la realización de actividades y apoyo de los estudiantes cuando lo necesitan.

3.4.9 Autoevaluación de la práctica docente

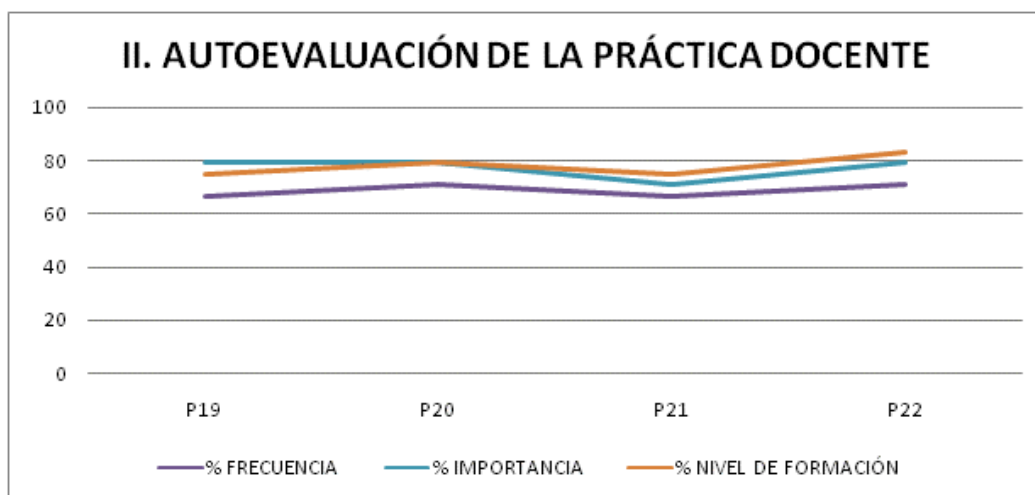
Tabla No. 3.27 Autoevaluación del docente

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19. Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia.	2	57	3	68	3	64
P20. Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos.	2	61	3	68	3	68
P21. Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales.	2	57	2	61	3	64
P22. Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa.	2	61	3	68	3	71

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: El Autor

Gráfico No. 3.27 Autoevaluación del docente



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: El Autor

En esta variable evalúa los aspectos relacionados con la práctica docente, mediante la recopilación de datos a los directivos en los que hemos obtenido los siguientes resultados:

Se observa que en todas las preguntas, que evalúan esta variable (Autoevaluación de la Práctica Docente) existe un promedio porcentual de cumplimiento que está entre el 57% y el 71%, con un rango de dispersión de 14%, lo que equivale una valoración según la escala entre poco y bastante. También podemos destacar ciertos datos relevantes:

- En el aspecto de *Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa*, se observa un pico en los tres criterios a evaluar: frecuencia 61%, importancia 68% y el nivel de formación 71%.

Con el análisis realizados donde destacamos los datos más relevantes, hemos podido llegar a concluir que no hay un control estricto en la evaluación de la práctica docente, ya que el promedio de los resultados obtenidos están entre el nivel poco y bastante; lo cual interpreta lo mencionado.

3.4.10 Aspectos sobre la investigación educativa.

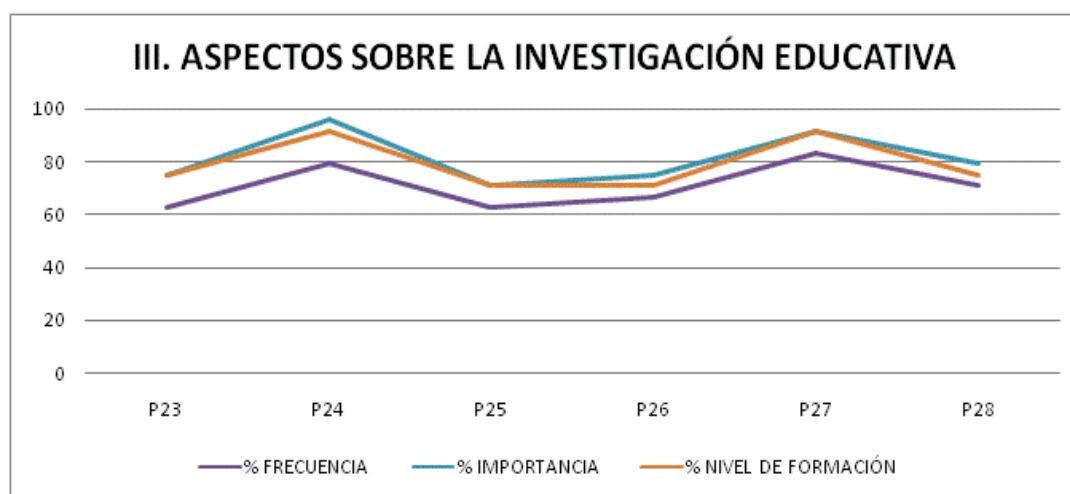
Tabla No. 3.28 Aspectos Sobre la Investigación Educativa

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23. Conducir investigaciones relacionadas a su labor.	2	54	3	64	3	64
P24. Participar en proyectos de investigación e innovación educativa.	3	68	3	82	3	79
P25. Investigar y evaluar procesos programas e instituciones educativas con fines de mejora.	2	54	2	61	2	61
P26. Diseñar programas, acciones proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados.	2	57	3	64	2	61
P27. Implementar realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos.	3	71	3	79	3	79
P28. Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención.	2	61	3	68	3	64

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: El Autor

Gráfico No. 3.28 Aspectos Sobre la Investigación Educativa



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: El Autor

La investigación educativa un campo esencial para complementar la formación del estudiante y para el desarrollo de las destrezas. Mediante la obtención de los datos recopilados a los directivos, nos ha dado lo siguientes resultados:

- En el aspecto donde indica *conducir investigaciones relacionadas a su labor* se observa un descenso en el criterio de la frecuencia en realizar esa labor con un porcentaje del 54%, sin embargo nos indican que un 64% en la importancia y en el nivel de formación.
- En la *participación de proyectos de investigación e innovación educativa*, se observa un pico en la representación gráfica con respecto a los tres criterios de evaluación de la pregunta, donde se indican que hay un 82% con respecto a la importancia, 79% en el nivel de formación y hay descenso en la frecuencia del 68%.
- Entre los aspectos *Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas con fines de mejora y Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados*, existe un promedio aproximado que está en el rango del 54% y 61% con respecto a los tres criterios de evaluación (frecuencia, importancia, nivel de formación).
- En la *Implementación, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos*, se observa un alza con relación a los criterios de evaluación: frecuencia 71%, importancia 79% y nivel de formación 79%, lo cual tiene una relación lógica, los resultados con la realidad ya que es analizar los resultados de los proyectos implementados para conocer la efectividad.

Con el respectivo análisis, donde se destaca los datos más relevantes se llega a la conclusión, que si existe una preocupación en la investigación educativa pero que no la realizan con frecuencia, ya que el promedio de los resultados obtenidos van desde el nivel poco hacia bastante.

3.4.11 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas

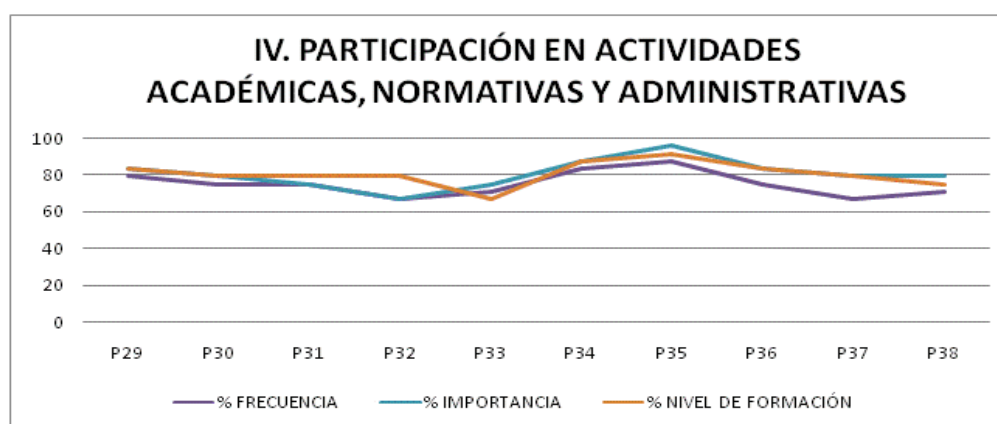
Tabla No. 3.29 Participación en actividades

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29. Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular.	3	68	3	71	3	71
P30. Participar en juntas de Profesores.	3	64	3	68	3	68
P31. Promover acciones de promoción y convocatoria a las reuniones.	3	64	3	64	3	68
P32. Ejercer funciones administrativas.	2	57	2	57	3	68
P33. Conocer la ley orgánica de educación intercultural Bilingüe.	2	61	3	64	2	57
P34. Estudiar la realidad local nacional.	3	71	3	75	3	75
P35. Colaborar en la organización y gestión del centro educativo.	3	75	3	82	3	79
P36. Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales.	3	64	3	71	3	71
P37. Elaborar reglamentos internos de la comisiones.	2	57	3	68	3	68
P38. Conocer y aplicar el código de convivencia.	2	61	3	68	3	64

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: El Autor

Gráfico No. 3.29 Participación en actividades



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: El Autor

Con esta variable se va determinar el grado de participación de los docentes con respecto a las actividades académicas, normativas y administrativas que observan los directivos.

Existe un promedio general que está entre 57% y un 82% en los tres criterios (la frecuencia, la importancia y el nivel de formación), de la metodología y didáctica, con respecto a todas las preguntas.

Cabe destacar los datos más relevantes de este aspecto que son:

- En el aspecto de *colaborar en la organización y gestión del Centro Educativo*, se observa un alto porcentaje en los tres criterios de evaluación que son: frecuencia 75%, el grado de importancia con 82%, y el nivel de formación con un 79%, lo que nos permite concluir que existe una valoración cualitativa de bastante según la escala establecida.
- En el aspecto de *ejercer funciones administrativas*, hay descenso en dos criterios de evaluación (*frecuencia y nivel de importancia*), con un mismo porcentaje del 57%, esto quiere decir que no hay una gran acogida en la participación de actividades por parte de los docentes, y sin embargo aseguran que si son esenciales en el nivel formación ya que su porcentaje de cumplimiento es del 68% que en relación a los otros dos criterios es alto.
- En el aspecto de *elaborar reglamentos internos de las comisiones*, hay una baja en el criterio de la frecuencia con un 57% a diferencia de los otros criterios, importancia y nivel de formación con un 68%, en ambos casos.

Como conclusión de esta variable estudiada se puede determinar que hay un nivel de poca a bastante en la integración de los docentes en esta tarea, sin embargo se enfatiza que si se observa una colaboración en la organización y gestión del Centro Educativa.

3.4.12 Interacción profesores padres de familia y comunidad

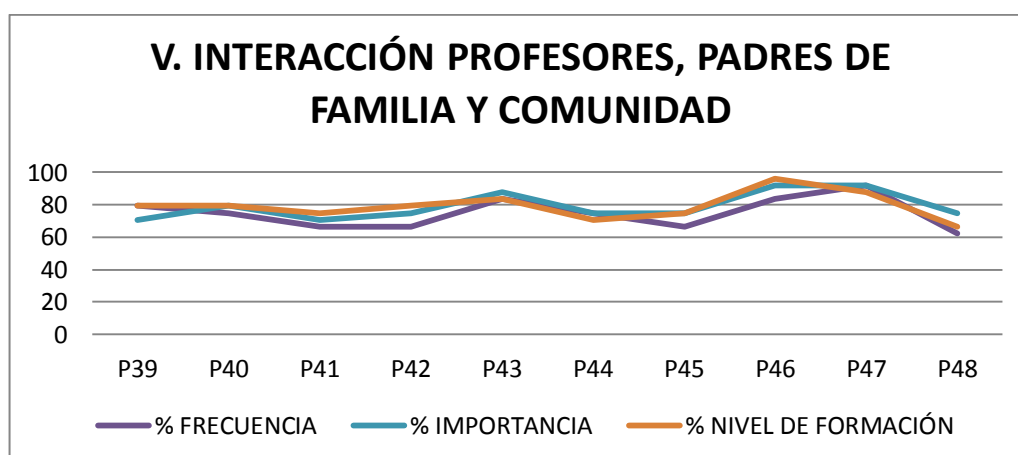
Tabla No. 3.30 Interacción entre profesores y padres de familia

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39. Promover acciones de relación con la comunidad.	3	68	2	61	3	68
P40. Colaborar en programas de desarrollo comunitario.	3	64	3	68	3	68
P41. Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes.	2	57	2	61	3	64
P42. Interactuar con padres de familia tanto dentro como fuera de la institución.	2	57	3	64	3	68
P43. Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos.	3	71	3	75	3	71
P44. Conocer el entorno social de los estudiantes.	3	64	3	64	2	61
P45. Organizar eventos de integración dentro de la institución.	2	57	3	64	3	64
P46. Participar en programas sociales dentro de la institución.	3	71	3	79	3	82
P47. Atender a los representantes legales de los estudiantes.	3	79	3	79	3	75
P48. Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el Hogar.	2	54	3	64	2	57

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: El Autor

Gráfico No. 3.30 Interacción entre profesores y padres de familia



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: El Autor

Se considera que para que haya una eficiencia en los resultados del aprendizaje del estudiante tiene que existir la trilogía de la formación que consisten en el trabajo de equipo de tres parte fundamentales: estudiantes, padres de familia y profesores, si se da esta integración y con un trabajo mutuo, podemos estar seguro que los resultados que se obtendrán serán los más óptimos y eficientes; esto nos lleva a construir una interacción entre las partes mencionadas y la comunidad.

Con los resultados obtenidos en las preguntas realizadas a los directivos, cabe destacar los datos más relevantes de este aspecto que son:

- En *intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociadas a los alumnos*, existe un alto porcentaje casi equitativo en los tres criterios: la frecuencia, la importancia y el nivel de formación, que son 71%, 75% y 71% respectivamente.
- En *la participación en programas sociales dentro de la Institución*, se observa un alto porcentaje en el nivel de formación con un 82% lo que significa que el interés bastante alto, con respecto a los otros criterios: la frecuencia con un 71% y la importancia con un 79% lo que significa que el interés es de bastante.

En el aspecto de *atender a los representantes legales de los estudiantes*, se observa un promedio similar en tres criterios: frecuencia con un 79%, importancia 79% y el nivel de formación con un 75%, esto significa que el interés de los docentes hacia esta variable es bastante alto.

3.4.13 Profesores y trabajo en equipo

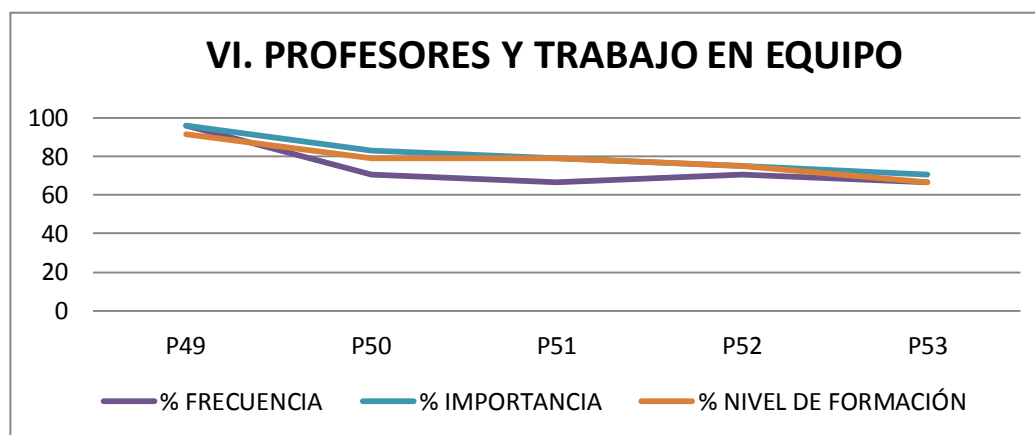
Tabla No. 3.31 Profesores y trabajo en equipo

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49. Realizar reuniones de planificación con otros docentes.	3	82	3	82	3	79
P50. Colaborar con la supervisión control de las diversas actividades estudiantiles.	2	61	3	71	3	68
P51. Participar en sesiones de trabajo.	2	57	3	68	3	68
P52. Trabajar en proyectos curriculares en equipo.	2	61	3	64	3	64
P53. Participar en círculos de estudio.	2	57	2	61	2	57

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: El Autor

Gráfico No. 3.31 Profesores y trabajo en equipo



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: El Autor

La comunicación e información en el entorno educativo es esencial para el buen trabajo en equipo entre los profesores y autoridades; de tal forma que exista una cohesión en las partes que lleven al buen clima organizacional en las instituciones educativas.

Mediante la obtención de las tareas realizadas por los docentes, mediante la observación de los directivos, cabe destacar la siguiente información relevante en los siguientes aspectos:

- En la *realización de reuniones de planificación con otros docentes*, se observa un alto porcentaje en los tres criterios establecidos que son: frecuencia 82%, importancia 82% y nivel de formación 79%, lo que nos dan a entender que si existe un interés en compartir información sobre aspectos académicos que sirven para la planificación.
- Con respecto a *colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles, sociales, culturales y /o deportivas*, y con el aspecto de *participar en sesiones de trabajo*, se observa un decrecimiento en el porcentaje de cumplimiento en los siguientes aspectos: frecuencia del 61% al 57%, importancia del 71% al 68%, y en el nivel de formación existe una igualdad del 68%.
- Entre los aspectos que comprenden en *trabajo de proyectos curriculares en equipo y participar en círculos de estudios*, se observa un promedio casi igual que está entre el 57% y 61%, con un rango de dispersión del 4%; según la escala de evaluación está entre poco a bastante dedicación en los tres criterios frecuencia, importancia y nivel de formación.

Con estos resultados podemos llegar a la conclusión que el grado de importancia en esta variable (profesores y trabajo en equipo), posee un nivel de bastante aceptable del interés por el trabajo en equipo entre profesores.

3.4.14 Formación

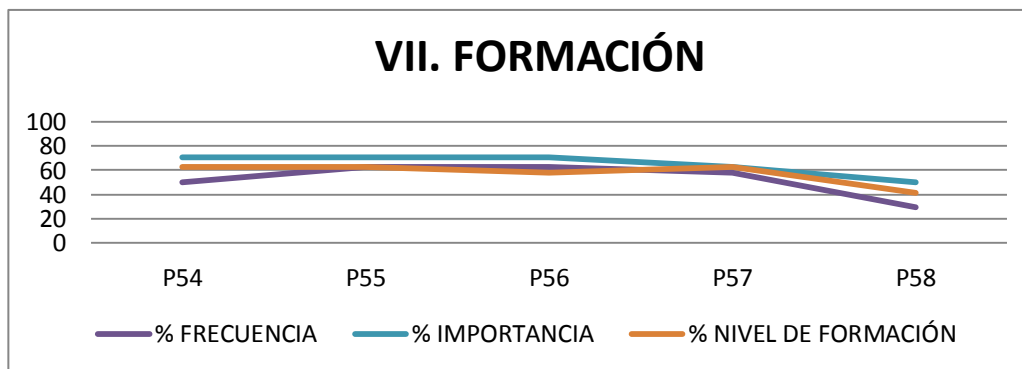
Tabla No. 3.32 Formación

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54. Asistir a curso de formación y actualización permanente dictados por el ministerio de educación.	2	43	2	61	2	54
P55. Asistir a curso de formación y actualización permanente dictados por entes particulares.	2	54	2	61	2	54
P56. Asistir a cursos de actualización de las tecnologías de la información y de la comunicación.	2	54	2	61	2	50
P57. Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares.	2	50	2	54	2	54
P58. Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua.	1	25	2	43	1	36

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: El Autor

Gráfico No. 3.32 Formación



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: El Autor

La formación continua del docente es parte esencial para la mejora en las técnicas metodológicas para fortalecer el proceso de enseñanza-aprendizaje, esto consiste en la asistencia a los cursos de formación y actualización dictados por las diferentes entidades reguladoras del sistema de educación como el Ministerio de Educación, Empresas u organismos particulares.

Mediante la obtención de las tareas realizadas por los docentes, mediante la observación de los directivos, cabe destacar la siguiente información relevante en los siguientes aspectos:

- En *asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación*, se observa que en la frecuencia existe una baja en el promedio del 43% con respecto a los otros criterios, importancia con un 61% y nivel de formación con un 54%, de tal forma que se puede concluir que hay deficiencia en las actualizaciones académicas de parte del Ministerio de Educación.
- En *asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua*, se observa una caída abrupta con respecto a los criterios establecidos, en la frecuencia de asistir a cursos de otra lengua hay un 25%, la importancia que le dan está en un 43% y el nivel de formación en un 36%; lo cual se puede concluir el bajo grado de importancia que le dan los docentes al aprender una segunda lengua.

Se puede observar que existe un promedio bajo en todas las preguntas de la formación de los docentes, lo que nos lleva a concluir que no hay una cultura de formación continua por parte de los docentes.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

En las conclusiones del presente trabajo para titulación del docente, donde la propuesta es de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja, cabe destacar los siguientes aspectos relevantes:

- Con respecto al género, las mujeres predominan en la docencia con respecto a los hombres con mucha diferencia con esto podemos concluir que las mujeres son las que encabezan a la planta de educadores; también llegamos determinar que el estado es el que genera más plazas de trabajo en la presente área, ya que su plaza ocupa la mayor parte del total, en lo que concierne a contratación de docentes.
- En relación de los alumnos graduado de la UTPL, un alto porcentaje laboran en la docencia de manera directa y una pequeña parte optan por laborar en cualquier actividad que no está relacionado con la docencia.
- La actividad de docente es optimizada por algunos, lo cual les permite trabajar en dos establecimientos, donde una pequeña cantidad lo realiza, posiblemente por amor a la profesión o por la obligación económica de solventar necesidades familiares indispensables.
- En lo que respecta a las funciones tenemos más de la mitad de profesionales de esta área que laboran como Directivos y la otra parte los hacen como Docentes, lo que nos indica que la Licenciatura de Ciencias en la Educación, no sólo los prepara como docentes, sino como administradores educativos.
- De acuerdo a la conformidad salarial, algo menos de la mitad está satisfecho con el sueldo que percibe; una gran parte está satisfecho en lo que se refiere a crecimiento personal; y de acuerdo a la satisfacción de los estudios realizados con la puesta en práctica de los mismos hay un gran nivel de satisfacción.
- Con respecto a los aspectos metodología didácticos de parte del docente, se indica que hay un alto promedio porcentual, que esto equivale desde poco a bastante, en relación a los tres criterios (frecuencia, importancia y nivel de formación).

- Con respecto a la Autoevaluación de la Práctica docente se concluye que los docentes le dan un valor cualitativo de poco a bastante y en cambio los directivos poseen un promedio algo superior pero dentro del rango cualitativo indicado.
- Con respecto a los Aspectos sobre la Investigación Educativa podemos decir que la preocupación sobre la investigación está sesgado de manera relevante al área de los directivos.
- Con respecto a la Participación en Actividades Académicas normativas y Administrativas, se destaca que para los docentes es menos importante que para los directivos.
- Con respecto a la Interacción entre profesores, padres de familia y comunidad, la relación que tiene el docente es baja, en cambio hay mayor relevancia para los directivos ya que en la escala cualitativa se encuentra en el rango de bastante a mucho con un alto promedio.
- En relación al trabajo en equipo de los profesores, los docentes indican que su relevancia va desde poco hasta bastante, en cambio para los directivos esto tiene un peso mayor con un promedio porcentual superior que se encuentra dentro del rango de bastante a mucho.
- En la formación del docente, existe una relación similar ya que tantos docentes como directivos les ponen poca atención a este aspecto con un promedio porcentual de la mitad.

4.2 Recomendaciones

En las recomendaciones podemos hacer mención en los siguientes aspectos a mejorar según la investigación realizada:

- Los estudiantes que se quieren postular para el estudio de la Licenciatura en Ciencias de la educación, deberán tener un conocimiento muy amplio acerca la carrera profesional, para que puedan tener un desarrollo óptimo en el transcurso del estudio y de esta manera, no tener estudiantes que van a la clases solo por conseguir un título sino que van a prepararse para servir a la comunidad, tener un mejor desarrollo como persona y fomentar la educación hacia los demás, dando todo por alcanzar el máximo conocimiento.
- En el programa de estudio debe de impartirse en todos los periodos o ciclos de estudio la investigación exhaustiva de tal manera que se pueda crear un cultura investigativa en los estudiantes y puedan desarrollar nuevas destrezas en ellos, como por ejemplo el auto aprendizaje mediante la investigación y esto a su vez será transmitida por ellos a sus estudiantes; y así contribuir a la sociedad con profesionales en la educación con perfil investigador.
- Se sugiere la realización de actividades extracurriculares como fortalecimiento de la educación, ya que estas propician la relación entre lo conceptual y lo práctico; concientizar el grado de importancia que esta tiene para la transmisión de conocimientos.
- La comunicación y el trabajo en equipo entre profesores y directivos es fundamental para lograr la sinergia dentro el entorno educativo; ya que es importante que todos hablen en el mismo idioma y que no exista diferencias entre ellos, ya que eso traería inconveniente al momento de la transferencia de conocimientos y provocaría en el estudiante inseguridad por las diferencias entre los docentes.
- Y por último se sugiere la continuidad en la formación del profesor y de los directivos, debido a que los cambios constantes que sufre la sociedad los obliga a prepararse cada día tanto en lo tecnológico, metodológico, nuevas teorías; y de esta forma no quedarse con el conocimiento básico, sino que buscar el mejoramiento continuo para el crecimiento y desarrollo profesional.

- Si resumimos nuestras recomendaciones a todos los actores del proceso educativo podemos decir que:

Estado: debe legislar las normas y ejecutarla, controlar y exigir su cumplimiento y evaluar los resultados.

Universidades: la marcha teórica y práctica acorde a la realidad nacional por un lado, y en lo académico buscar y encontrar la excelencia.

Directivos: fomentar la educación continua de los docentes y solicitar al estado todo lo necesario para que la acción educativa se pueda realizar en lo material (escuelas dignas) y herramientas para la excelencia del trabajo docente. Además en lo intelectual, aparte de lo manifestado para el desarrollo docente, mejorar la calidad de la investigación y el estudio de nuevas teorías para el hallazgo de nuevas destrezas y aptitudes.

Docentes: mejorarse día a día como ser humano, ciudadano y como profesional, aceptar todo lo planeado para su mejor formación y capacitación, y exigir su cumplimiento.

Estudiantes: comprender que son el principal depositario de todos los esfuerzos que se efectúan para desarrollar el entorno educativo.

Padres de Familia: la educación empieza en la familia y luego ayudar a los docentes en todas las acciones educativas.

Comunidad: mejorar el entorno en el que se efectúan los hechos que se estuvieren realizando y colaborar como grupo.

Todos: el trabajo en equipo es fundamental. Nuestro mundo no es de uno ni de unos pocos, nuestro mundo es de todos.

5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

5.1 Tema de la Propuesta

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

5.2 Metodología: Matriz del marco lógico.

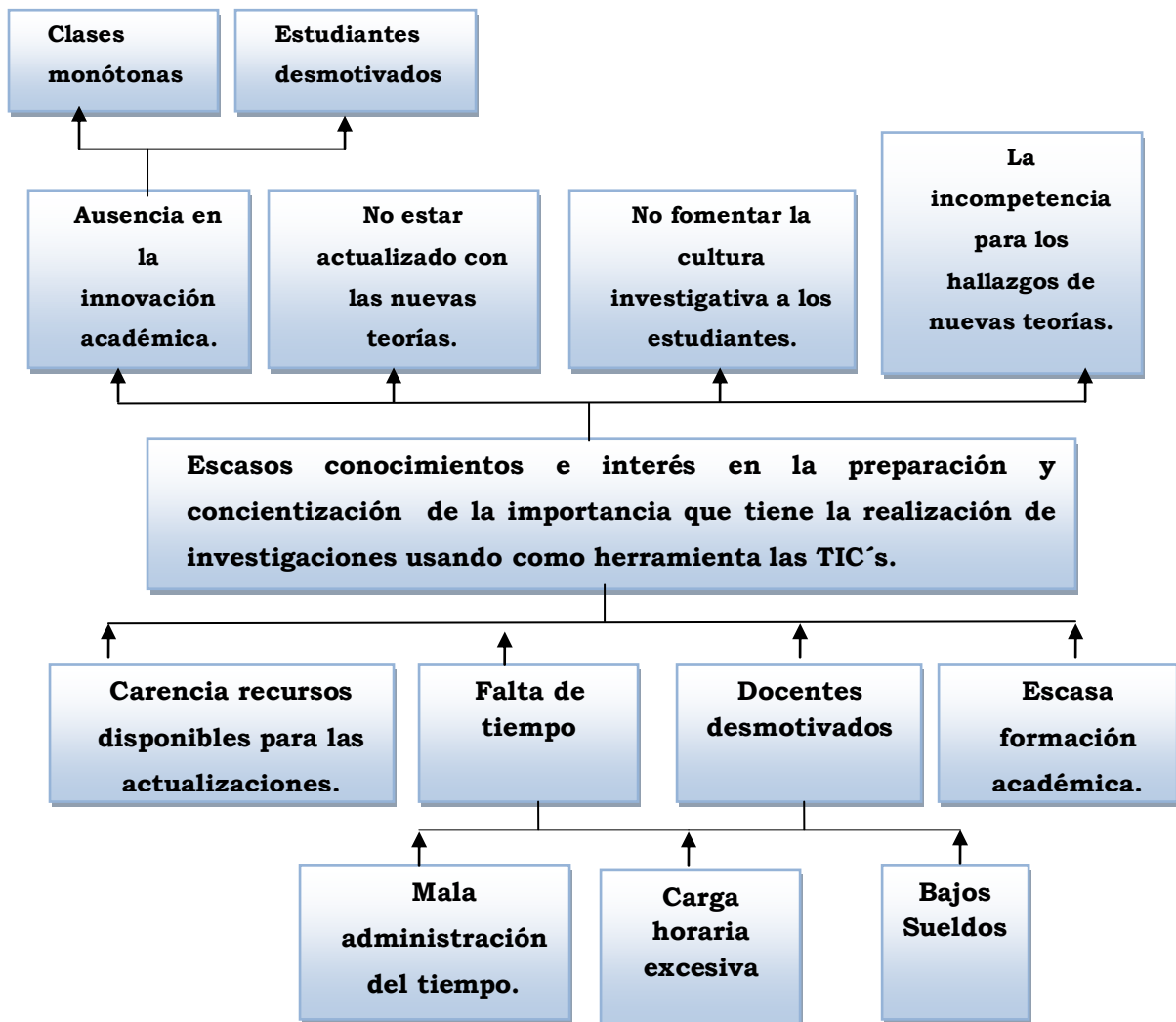
5.2.1 Análisis de los involucrados (Matriz)

En el análisis de los involucrados vamos a tratar sobre los actores que participan en el entorno de la investigación y que están dentro del contexto; ya que estos son de mucha importancia para encontrar las estrategias a proponer, que nos dará la solución.

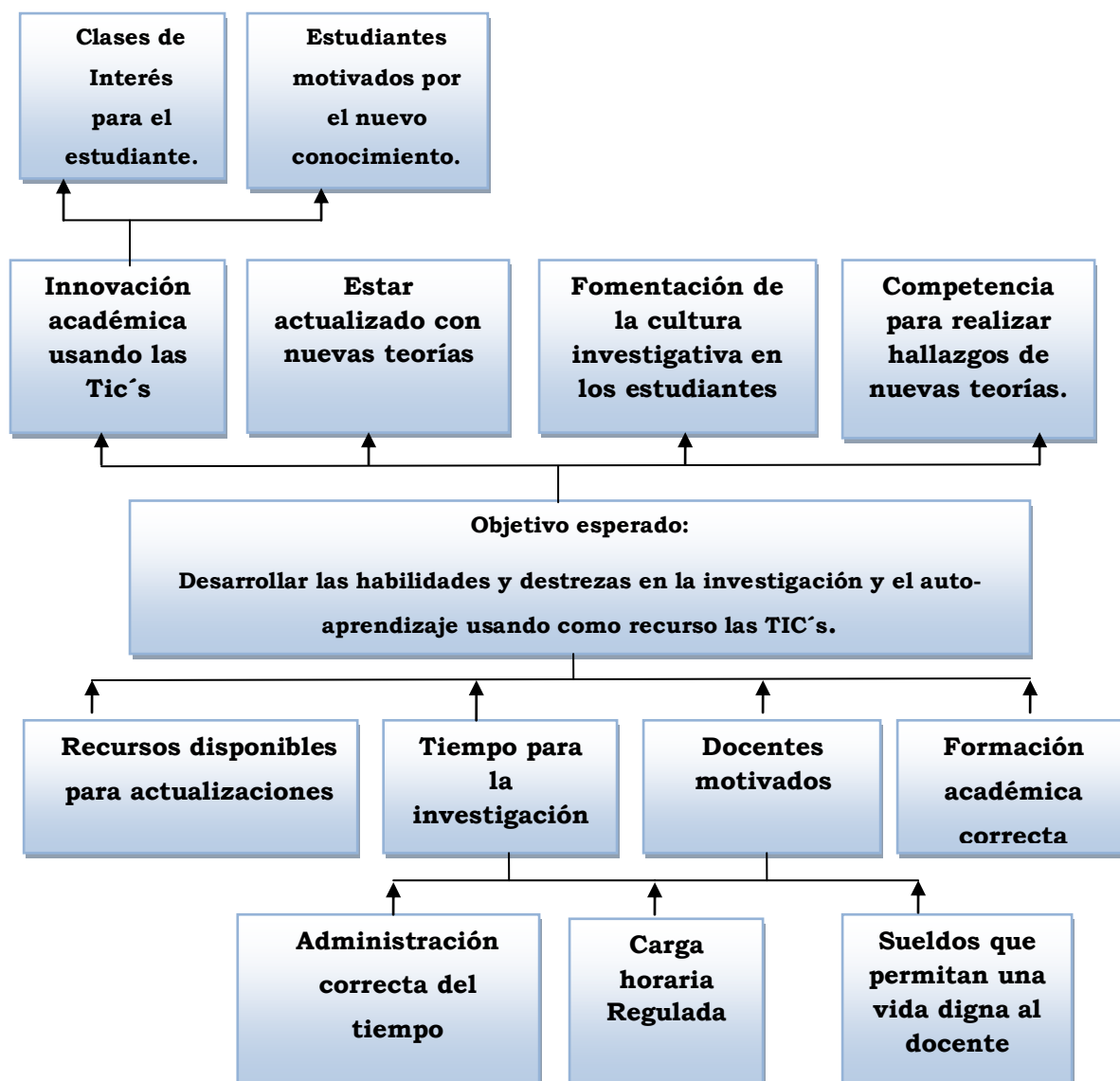
Grupos	Problemas Percibidos	Interés en una estrategia	Conflictos potenciales
Profesores	Los docentes no se están capacitando constantemente. Carencia en la investigación.	Mejoramiento académico mediante capacitaciones o el autoestudio.	Falta de tiempo. No hay recursos disponibles. Falta de voluntad de los docentes.
Directivos	No motivan ni incentivan a los docentes para que se capaciten	Propulsar una campaña de capacitación y fomentar la cultura de la investigación.	No hay presupuesto.
Estudiantes	Falta de interés en salón de clases. No cultura investigativa.	Realizar actividades extracurriculares que combinen los conceptos con la práctica.	La resistencia al cambio.
Padres de familia	Falta de interacción de los padres de familia con el profesor. Carecen de tiempo para ver	Compromiso de parte de los padres de familia en realizar el seguimiento de sus hijos.	Padres de familia trabajan y no dejan tiempo para atender a sus hijos en los aspectos académicos.

5.2.2 Árbol del problema

Mediante este análisis determinaremos el problema central de la investigación donde se ha identificado las causas y los efectos que conducen a la problemática presentada.



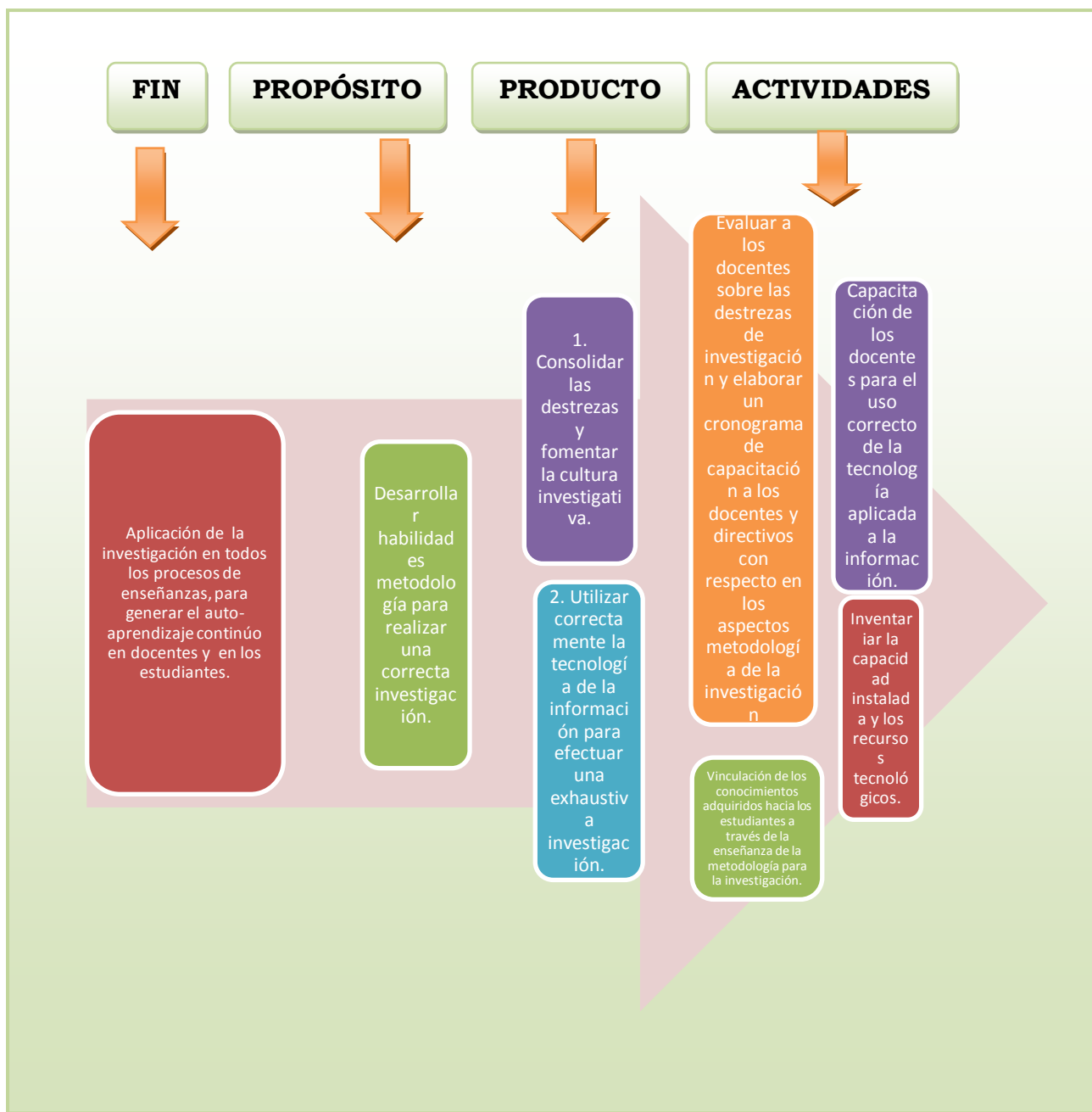
5.2.3 Árbol de objetivos



En el presente análisis de los objetivos hemos establecido el objetivo general que se espera conseguir cumplir con el desarrollo de la propuesta de intervención, donde se establecerán estrategias y actividades que nos permitirán mejorar la problemática planteada.

En esta matriz se ha identificado los medios que usaremos para el cumplimiento de los fines (Innovación académica usando las Tic's, Fomentación de la cultura investigativa de los estudiantes, Adquirir competencias para realizar hallazgos).

5.2.4 Análisis de las alternativas



En el presente análisis de las alternativas se ha detallado las actividades que se van a realizar para obtener los resultados que nos hará cumplir el propósito y poder conseguir el fin que es (Aplicación de la investigación en todos los procesos de enseñanza, para la generación del auto-aprendizaje continuo).

5.3 Plan de acción

5.3.1 Matriz de Marco Lógico.

Resumen Narrativo	Indicadores verificables objetivamente	Medios o fuentes de verificación	Supuestos
<p><u>Fin</u></p> <p>Aplicación de la investigación en todos los procesos de enseñanza, para generar el auto-aprendizaje continuo en docentes y en los estudiantes.</p>	<p>El número de hallazgos en las investigaciones por periodo.</p> <p>La inclusión de la investigación en cada uno de los periodos en todas materias.</p>	<p>Los trabajos realizados y las aportaciones de los docentes para el mejoramiento de la institución.</p>	<p>La falta de dedicación de los docentes en esta actividad.</p>
<p><u>Propósito</u></p> <p>Desarrollar las habilidades y destrezas en la investigación y el auto-aprendizaje usando como recursos las Tic's.</p>	<p>Los resultados de las evaluaciones con respecto a la metodología de la investigación y el uso de las Tic's.</p>	<p>La frecuencia del uso de los recursos tecnológicos para la investigación.</p>	<p>El riesgo sería que los docentes no logren adquirir las habilidades suficientes para su aplicación.</p>
<p><u>Componente</u></p> <p>Utilizar correctamente la tecnología de la información para efectuar una exhaustiva investigación</p>	<p>La preparación de los planes de clases incluyendo las Tic's.</p> <p>El docente debe estar preparado en tiempo de dos meses.</p>	<p>Observación áulica de las clases impartida por el docente.</p>	<p>La complicación del docente en el manejo eficiente de la tecnología, sin perder tiempo.</p>

Consolidar las destrezas y fomentar la cultura investigativa.	La elaboración y presentación de investigaciones para el aporte a la educación.	Revisión exhaustiva de los trabajos de investigación realizados.	
<u>Actividades</u>	<u>Insumos</u>	<u>Presupuesto</u>	<u>Riesgo</u>
Evaluar a los docentes sobre las destrezas de investigación y elaborar un cronograma de capacitación a los docentes y directivos con respecto en los aspectos metodología de la investigación.	Test práctico y teórica sobre contenidos metodológicos de investigación y el uso de las Tic's. Material de apoyo físico y digital. Tiempo de capacitación aproximado 2 meses.	Los costos que se incurran son los honorarios a los profesionales que darán la capacitación. Los costos del material didáctico.	Alto grado de deficiencia en el conocimiento de la metodología para la investigación.
Inventariar la capacidad instalada y los recursos tecnológicos.	<u>Insumos</u> Personal especializado en la evaluación de recursos e instalaciones.	<u>Presupuesto</u> El costo por la instalación y actualización de los programas.	<u>Riesgo</u> Recursos actuales obsoletos, costos elevados en mantenimiento.
Capacitación de los docentes para el uso correcto de la tecnología aplicada a la información.	<u>Insumos</u> Materiales para los docentes. Contratación de facilitadores. Tiempo estimado para la capacitación.	<u>Presupuesto</u> El costo por los honorarios de los facilitadores y las adecuaciones para realizar la capacitación.	<u>Riesgo</u> Baja facilidad de aprendizaje del docente en el aprendizaje de la metodología de investigación.

	<u>Insumos</u>	<u>Presupuesto</u>	<u>Riesgo</u>
Vinculación de los conocimientos adquiridos hacia los estudiantes y personas de la comunidad a través de la enseñanza de la metodología para la investigación	Material de apoyo para los estudiantes. Infocus, PC. Laboratorio de computación.	El costo de las horas empleadas por el docente, el costo de los materiales de apoyo a usarse.	Falta de interés de estudiante. Carencia de dinámica de docente al transferir los conocimientos.

5.3.2 Presupuesto

Los recursos que se utilizarán para la ejecución de la propuesta estarán asignados en el presupuesto que se muestra a continuación:

Los costos que se incurran son los honorarios a los profesionales que darán la capacitación. El valor hora es de \$ 50 por cada profesional que se requiera para la capacitación.

Los costos del material didáctico. Se necesitaran material de apoyo como impresiones, copias. El costo de cada impresión es \$0.10 y de las copias \$0.02.

El costo por la instalación y actualización de los programas. Los valores de los equipo de instalaciones y actualizaciones dependerán del alcance de cada institución. Un equipo completo para está valorado en \$1500.00 incluida la respectiva instalación.

El presupuesto dependerá de la disponibilidad financiera de cada institución y de su tamaño, por tal motivo solo se expone los valores de cada requerimiento para el cumplimiento de las actividades.

Detalle	Cantidad	Valor Unitario	Valor Total
Honorarios	40	\$50.00	\$2000.00
Impresiones	500	\$ 0.10	\$ 50.00
Copias	1000	\$ 0.02	\$ 10.00
Equipos e instalaciones	5	\$1500.00	\$ 7500.00
Total			\$ 9560.00

5.3.3 Cronograma

CRONOGRAMA																	
No.	ACTIVIDADES	MES 1				MES 2				MES 3				MES 4			
		S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4
1	Evaluar a los docentes sobre las destrezas de investigación	X	X	X													
2	elaborar un cronograma de capacitación			X	X												
3	Inventariar la capacidad instalada y los recursos tecnológicos.					X	X	X									
4	Capacitación de los docentes para el uso correcto de la tecnología aplicada a la información.								X	X	X	X	X	X			
5	Vinculación de los conocimientos adquiridos hacia los estudiantes														X	X	X

6. BIBLIOGRAFÍA

Alonzo, L., Fernández, R., Nyssen, J., ANECA (2008). *El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España*. Madrid, España.

ANECA (2009). *Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización*. Madrid, España.

Avalos, B. (2009). *La inserción Profesional de los docentes*. Profesorado, revista de currículum y formación del profesorado. CIAE, Universidad de Chile.

Álvarez, B. y Majmudar, J. (2001). *¿Quién está preparando a nuestros hijos para el siglo del conocimiento?*. Human Development Department LSHDPaper Series No. 67S

García, C. (2008). *Políticas de inserción a la docencia, De eslabón perdido a puente para el desarrollo profesional docente*. Universidad de Sevilla, España.

Jürgen, W. (2006). *Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias*. CEPAL, Chile.

Lesbia, R. (2000). *La formación de maestros, un problema planteado*. Revista Cátedra.

León, M. (2012). *Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador*. M. León, Ecuador.

Lorenzo, M. (2002). *Formación de maestros en el área de química*. Centro de Investigación y Apoyo a la Educación Científica (CIAEC). Facultad de Farmacia y Bioquímica. Universidad de Buenos Aires. CONICET, Argentina.

Ministerio de Educación del Ecuador (2012). *Estándares de Calidad Educativa*. Aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional, infraestructura. <http://www.educacion.gob.ec/>

Vaillant, D. (2009). *Políticas de inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente*. Profesorado, revista de currículum y formación del profesorado.

7. ANEXOS

ANEXO 1

FICHA DE CONTACTO PARA TITULADOS – EMPLEADORES

FICHA DE CONTACTOS PARA TITULADOS/ EMPLEADORES

INSTRUCCIONES:

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

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

ANEXO 2

INSTRUCTIVO PARA REALIZAR LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO Y APLICACIÓN DE ENCUESTAS

INSTRUCTIVO

A continuación se realizan aclaraciones importantes para tomar en cuenta al momento de realizar la investigación de campo, por favor lea cada una de ellas.

CÓDIGOS

La manera correcta en la que debe colocar los códigos en sus encuestas para la investigación es:

En primer lugar considere que cada encuesta tiene su propio código, por lo tanto no puede haber dos encuestas realizadas a dos titulados distintos con la misma numeración. Los listados con los códigos que deben colocar ya se encuentran organizados y estipulados y se adjuntan en la hoja Excel denominada **CODIGOS**.

Ejemplo del código completo del primer investigado:

Provincia		Investigador			Investigado				
0	1	0	0	1	I	0	0	0	1

Para el código del **Directivo**, hay que aclarar que es el mismo código del **Investigado**, lo único que cambia es la letra I por la D para diferenciarlos antes del número. Estas letras ya se encuentran impresas en las encuestas, por lo tanto no las deben modificar.

Ejemplo del código completo del primer directivo:

Provincia		Investigador			Investigado				
0	1	0	0	1	D	0	0	0	1

ACLARACIONES IMPORTANTES

- 1º Por favor revise nuevamente los instrumentos debido a que luego del pilotaje y de sus recomendaciones se han cambiado algunos aspectos de los mismos.
- 2º Al momento de realizar la investigación de campo, no se olvide de llenar la ficha de contacto.
- 3º En el manual para la elaboración del trabajo de fin de titulación, denominado "*Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL*" se encuentra en anexos las cartas dirigidas a los docentes titulados y a los directivos. No se olviden de imprimirlas y presentarlas al momento de realizar el contacto.
- 4º Recuerde que usted debe entrevistar al directivo y realizar las 5 preguntas que se encuentran en su Manual para la elaboración del Trabajo de Fin de Titulación; para esto, debe llevar cámara de fotos, grabadora, un cuaderno de apuntes. Esta entrevista la debe incluir en su trabajo de investigación, en el apartado de anexos.

5º Un aspecto importante a considerar es que ahora ustedes tienen un solo instrumento para los docentes, denominado ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA, dividido en dos apartados (A. *Características laborales del docente profesional de educación general básica de la UTPL*; y, B. *Inventario de tareas del trabajo docente del profesional de educación general básica de la UTPL*) lo que va a facilitar la impresión y recolección de los datos. Y otro instrumento denominado “INVENTARIO DE TAREAS DOCENTES”, que está dirigido a directivos.

6º El directivo que debe llenar el “*Inventario de Tareas del trabajo Docente*”, es la persona que conoce sobre las actividades que realiza el docente titulado de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica, por lo tanto, se lo debe llenar desde el conocimiento de las actividades o tareas que realiza el titulado de Ciencias de la Educación de la UTPL. Este inventario no es para conocer las actividades administrativas que realiza el directivo. Este inventario va a ser útil al momento de analizar los datos, para poder realizar un estudio comparativo entre lo que dice el titulado y lo que dice el directivo.

7º Luego de la aplicación de los instrumentos, revise que se encuentren contestados correctamente y que no queden ítems sin responder.

8º Si encuentra algún ítem que no comprenda, por favor busque información sobre el mismo, antes de solicitar que llenen los instrumentos para que usted sea quien oriente a los encuestados.

9º Los instrumentos que se adjuntan son:

- Códigos para investigados: donde usted encontrará en diferentes hojas Excel la organización de los códigos que usted va a colocar en los instrumentos de investigación.
- Listado de investigados – 2013: en éste se encuentra el listado de investigadores con los investigados a los que deben contactar.
- Encuesta a titulados en ciencias de la educación, mención educación básica: el cuál consta de los dos apartados indicados anteriormente.
- Inventario de tareas docentes: dirigido a los directivos.

10º Los instrumentos que usted debe aplicar son:

- La ficha de contacto, los dos instrumentos de investigación, y la entrevista a directivos.

11º Luego de realizar el trabajo de campo y de subir los datos a la matriz (que encontrará en el EVA), usted debe realizar una carátula y anillar: las encuestas a titulados; los inventarios a directivos; las entrevistas a directivos y las fichas de contacto (en este orden); y enviarlos a la UTPL a nombre de la Dra. Sandra Días.

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO



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



Señor(a) Encuestado(a):

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

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

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

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

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

INDICACIONES:

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

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

--

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

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

3. EDAD:

--	--

4. SEXO:

Masculino	Femenino
<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	Fiscomisional	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"/>

							1				
--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

6.1 Pregrado	6.2 Posgrado	6.3 Ninguno

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

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

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

--	--

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

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

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

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

		AÑOS DE SERVICIO	NINGUNO
11.1	Educación Inicial		
11.2	Educación General Básica Elemental (2º, 3º, 4º años de EGB)		
11.3	Educación General Básica Media (5º, 6º, 7º años de EGB)		
11.4	Educación General Básica Superior (8º, 9º, 10º años de EGB)		
11.5	Bachillerato (1º, 2º, 3º)		
11.6	Bachillerato Técnico		
11.7	Instituto Tecnológico		
11.8	Superior (universidad)		
11.9	ONG's		
11.10	Enseñanza no formal (Academias, alfabetización, capacitaciones...)		

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

1	2	3	4 o más	ninguno

13. SEÑALE EL CARGO ACTUAL QUE OCUPA DENTRO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA O EMPRESA

13.1	Cargo directivo	
13.2	Cargo administrativo	
13.3	Cargo docente	
13.4	Cargo operativo	
13.5	Otro cargo	

14. EN CASO DE QUE LA RESPUESTA ANTERIOR CORRESPONDA A "otro cargo" (item 13.5) INDÍQUE EL CARGO QUE DESEMPEÑA EN LA ACTUALIDAD:

--

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

15.1 TIPO DE CONTRATO LABORAL							15.2 SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO			
Partida Fiscal	Contrato Civil de Prestación de Servicios Profesionales	Contrato laboral a tiempo parcial (2 a 7 horas diarias)	Contrato laboral a prueba (3 meses)	Contrato Laboral indefinido	Contrato laboral temporal (máximo 6 meses)	Contrato laboral de remplazo (por el tiempo que dure el remplazo)	Fiscal	fiscomisig nal	particular	municipal

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

--

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

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

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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	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
	14 Revisar las tareas estudiantiles	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4



CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

						1						
--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

	TAREAS	FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
		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
VI. PROF. Y TRAB. EN EQUIPO	49 Realizar reuniones de planificación con otros docentes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	50 Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o 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 Circulos de Estudio	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	f	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
VII. FORMACIÓN	54 Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	55 Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	56 Asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC's) para aplicación en el aula	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	57 Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	58 Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	g.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



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
II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE	19 Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	20 Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	21 Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	22 Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	b	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA	23 Conducir investigaciones relacionadas a su labor	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	24 Participar en proyectos de investigación e innovación educativa	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	25 Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	26 Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	27 Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	28 Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	c	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y 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
	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
40 Colaborar en programas de desarrollo comunitario		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
41 Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
42 Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

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

ANEXO 3

EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS











