



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
*La Universidad Católica de Loja*

**ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA**

**TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA  
EDUCACIÓN MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA**

Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de ciencias de la educación en la mención de educación básica de la universidad técnica particular de Loja.

**TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN**

**AUTOR:** Rosado Coello, Inés Maribel.

**DIRECTOR:** Quezada Loaiza, Enith Elizabeth, Dra

**CENTRO UNIVERSITARIO GUAYAQUIL**

2013

## CERTIFICACIÓN

Doctora.

Enith Elizabeth Quezada Loaiza

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja” realizado por el profesional en formación Rosado Coello Inés Maribel 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.

Guayaquil, agosto 2013

f) \_\_\_\_\_

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Rosado Coello Inés Maribel declaro ser autora del presente trabajo de fin de carrera 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 “Formar parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis/trabajos de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero académico o institucional (operativo) de la universidad”

f.....

**Autora:** Rosado Coello Inés Maribel

**Cédula:** 0991488184.

## **DEDICATORIA**

Dedico el presente trabajo de fin de carrera con todo cariño a mis padres Esperanza y Ezequiel, esposo Milton y en especial a mis queridos hijos Darío y Daniel, quienes son la inspiración para mi superación tanto profesional como personal, y gracias a la cual he podido lograr un triunfo más en mi vida.

Maribel Inés Rosado Coello

## **AGRADECIMIENTO**

Primeramente a Dios por concederme cada día salud, fortaleza, para poder alcanzar uno más de mis objetivos.

Presento mi inmensa gratitud a los directivos, personal docente y administrativo de la Universidad Técnica Particular de Loja, por haberme acogido y darme la oportunidad de profesionalizarme y de manera especial a mi directora de tesis a la Dra. Enith Quezada Loaiza, por el gran apoyo brindado y hacer posible la realización de este trabajo.

**Maribel Inés Rosado Coello**

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	<b>Pág.</b>
Caratula.....	I
Certificación.....	li
Acta de cesión de derecho.....	lii
Dedicatoria.....	Iv
Agradecimiento.....	V
Índice de contenido.....	Vi
Resumen ejecutivo.....	1
Abstract.....	2
Introducción.....	3
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO.....</b>	<b>7</b>
1.1. El debate sobre las competencias: una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España.....	8
1.2. Los procesos de inserción laboral de los Titulados Universitarios en España: factores de facilitación y de obstaculización.....	10
1.3. La inserción profesional de los docentes.....	12
1.4. Estándares de calidad educativa.....	14
1.5. Profesores principiantes e iniciación profesional. Estudio exploratorio.....	16
1.6. Políticas, programas y proyectos de fomento de la inserción laboral de los y las jóvenes en el Ecuador.....	18
1.7. Inserción Laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias.....	20
1.8. Reformas educativas y rol del de docentes.....	22
1.9. La evaluación del desempeño docente.....	24
1.10. Claves para favorecer la motivación de los profesores ante los retos educativos actuales.....	26
<b>CAPITULO II</b>	
<b>Metodología.....</b>	<b>28</b>
2.1. Diseño de la Investigación.....	29
2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	29
2.2.1. Métodos.....	29
2.2.2. Técnicas.....	29

2.2.3. Instrumentos de Investigación.....	29
2.3. Preguntas de Investigación.....	30
2.4. Contexto.....	30
2.5. Participantes.....	30
2.6. Población y muestra.....	31
2.6.1. Población.....	31
2.6.2. Muestra.....	31
2.7. Recursos.....	31
2.7.1. Humanos.....	31
2.7.2. Materiales.....	31
2.7.3. Institucionales.....	31
2.7.4. Económicos.....	32
2.8. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.....	32
<b>CAPÍTULO III</b>	
<b>Interpretación, Análisis y Discusión de resultados.....</b>	<b>33</b>
3.1. Características de los titulados: Individuales, académicas y laborales	34
3.1.1. Características individuales de los titulados de ciencias de la educación modalidad abierta .....	34
3.1.1.1. Ubicación geográfica.....	34
3.1.1.2. Edad.....	36
3.1.1.3. Género.....	37
3.1.2. Características académicas de los titulados.....	38
3.1.2.1. Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.....	38
3.1.2.2. Tipo de Educación.....	39
3.1.2.3. Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura....	40
3.1.3. Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.....	42
3.1.3.1. Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en ciencias de la educación, mención Educación Básica...	42
3.1.3.2. Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.....	43
3.1.3.3. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.....	44
3.1.3.4. Características del trabajo actual.....	45
3.2. Valoración docente de la profesión.....	48
3.3. Satisfacción docente.....	72
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.....	73
3.4.1. Aspectos metodológico – didácticos que desarrolla el titulado.....	73
3.4.2. Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente que desarrolla el titulado.....	78
3.4.3. Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.....	80
3.4.4. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.....	83
3.4.5. Interacción profesor – padres de familia y comunidad del titulado.....	87
3.4.6. Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.....	91
3.4.7. Actividad de formación que ejecuta el titulado	93
<b>CAPITULO IV</b>	
<b>Conclusiones y recomendaciones.....</b>	<b>96</b>
4.1. Conclusiones.....	97
4.2. Recomendaciones.....	98
<b>CAPITULO V</b>	
<b>PROPUESTA DE INTERVENCIÓN.....</b>	<b>99</b>
5.1. Tema.....	100
5.2. Contexto.....	100
5.3. Justificación.....	100
5.4. Objetivos.....	102
5.5. Metodología: Matriz del marco lógico.....	103
5.5.1. Análisis de involucrados.....	103
5.5.2. Análisis del problema.....	105
5.5.3. Análisis de objetivo.....	106
5.5.4. Análisis de estrategias.....	107
5.6. Plan de Acción.....	108
5.6.1. Matriz del marco lógico.....	108
5.7. Resultados esperados.....	112
5.8. Bibliografía de la propuesta.....	113
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>114</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>115</b>

## RESUMEN EJECUTIVO

Los profesionales de la docencia, egresados y titulados en la UTPL, desempeñan sus funciones en diversas instituciones educativas de reconocido prestigio en el país. Su labor se relaciona con la elección, análisis y empleo de información, además de investigar, generar procesos y técnicas e innovar aquellas que existen.

El propósito del presente estudio es conocer las características laborales del docente en su gestión, enmarcadas en la sensibilización y motivación; también se realizó un inventario de tareas del trabajo docente del profesional de Educación General Básica de la UTPL. Es un trabajo exploratorio descriptivo, pues determinó la realidad de las características del trabajo que realizan titulados de la UTPL en diversas instituciones educativas.

Para su desarrollo se consideraron los lineamientos otorgados por la UTPL, mediante el Programa Nacional de Investigación, con el documento 'Trabajo de fin de titulación'. La población fue de 1849 personas, tomando una muestra de 7 docentes titulados. Los resultados permitieron describir características laborales de los docentes profesionales, así como las tareas del trabajo docente de los profesionales de Educación General Básica de la UTPL, que laboran en las instituciones objeto de estudio.

**Palabras Claves:** Innovación, gestión docente, sensibilización, motivación.

## **ABSTRACT**

Teaching professionals, graduates and graduates in the UTP have their roles in different educational institutions of recognised prestige in the country. Its work is related to the election, analysis and use of information, as well as investigate, generate processes and techniques and innovate those that exist.

The purpose of this study is to know the labor characteristics of teachers in their management, framed in the awareness and motivation; There was also an inventory of the teaching work of basic General education of the UTPL professional tasks. It is a descriptive exploratory work, as it determined the reality of the characteristics of the graduates work in various educational institutions.

The guidelines issued by the UTPL, through the national research program, with the 'End of degree work' document were considered for their development. The population was 1849 people, taking a sample of 7 teachers, and the tasks of teaching professional Basic General Educativo UTPL working in the institutions under study.

**Key words: Innovation, teaching management, awareness-raising and motivación.**

## INTRODUCCIÓN

La Universidad Técnica Particular de Loja ha ofrecido un importante aporte en el contexto nacional, a través de la Modalidad Abierta y a Distancia, formando docentes preparados para enfrentar las demandas de la sociedad actual.

Fue en el año 1976 cuando surgió una modalidad de estudio diferente, pionera hasta ese momento en Latinoamérica: la Modalidad Abierta y a Distancia de la Universidad Técnica Particular de Loja, que se inició con una población de 1300 estudiantes distribuidos en 34 centros universitarios del Ecuador. De esta manera, se ofrecía respuesta a la gran demanda de docentes del magisterio nacional, quienes requerían obtener su título profesional y que por diversas razones no podían acceder al sistema de estudios tradicional.

Desde sus primeros momentos, la sociedad ecuatoriana ha visto con beneplácito la Modalidad Abierta y a Distancia de la UTPL, por la evidente calidad de la formación académica y humanística sobre la base de un principio fundamental: “Formar al hombre a través de la ciencia para que sirva a la sociedad”.

Durante el quinquenio comprendido entre 2007 y 2012, han sido 1849 los estudiantes que han obtenido el título de Licenciatura en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica. De este número de profesionales, la gran mayoría se encuentran insertos en la labor docente. Estos profesionales de la docencia han adquirido competencias que los acreditan para el ejercicio de su profesión. En este estudio se busca determinar cuáles son las características de estos profesionales y las competencias que han desarrollado en el transcurso del tiempo.

El problema investigado se relaciona entonces con la situación personal y laboral de los docentes titulados en la UTPL y su nivel de motivación y satisfacción que experimentan en el cumplimiento de sus labores cotidianas.

La variedad de contextos genera un debate permanente con todos los actores involucrados en la formación de profesionales, para diseñar los perfiles académicos adecuados y pertinentes a las situaciones cambiantes; es el profesional egresado quien enfrenta los nuevos retos de la oferta y la demanda.

Al revisar los archivos en diferentes fuentes, en procura de encontrar información sobre la problemática en estudio, no se han encontrado investigaciones anteriores, sea en el ámbito local o nacional, ni por la Universidad Técnica Particular de Loja, ni por otras Universidades, Secretaría Nacional de Investigación, Ciencia y Tecnología (SENESCYT) ni por el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES).

Pueden existir muchos estudios sobre ejercicio profesional docente, pero lo que caracteriza a la presente investigación es la serie de aspectos que se han considerado. En primer lugar, se han considerado Características personales del docente, Características laborales y nivel ocupacional actual del docente, la Valoración del docente con respecto a su profesión, el nivel de Satisfacción docente, para complementar con una segunda sección en la que se realiza un Inventario de tareas del trabajo docente, tanto en sus Aspectos metodológicos didácticos, en la Autoevaluación de la práctica docente, la Autoevaluación de la práctica docente, los Aspectos sobre la investigación educativa, la Participación en actividades académicas, normativas y administrativa, la Interacción profesor, padres de familia y comunidad, el Profesor y trabajo en equipo y en Formación.

Sobre la base de lo anteriormente expuesto, se justifica la realización de esta investigación entre titulado y directivos, que tiene como propósito elaborar una Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Esta investigación es de trascendental importancia para la UTPL como institución, para los titulados, para los empleadores, para la investigadora y para la sociedad en general.

Para la UTPL, como institución, porque permite identificar diferentes aspectos relacionados con el ejercicio profesional de docentes que se han titulado en este centro superior de estudios. Para los empleadores, porque de esta manera se obtiene una idea del desempeño de los docentes en las diferentes instituciones educativas en las cuales laboran. Para la investigadora, porque enriquece sus conocimientos en investigación y estudio de casos, además que profundiza en el conocimiento de la

situación por la que atraviesan sus colegas docentes, en ámbitos como situación laboral, otras actividades vinculadas con su profesión y el grado de satisfacción que los titulados experimentan en el ejercicio de esta noble profesión. Finalmente, es trascendental para la sociedad en general, porque el progreso social y económico de un pueblo depende en gran medida del nivel de educación de sus habitantes y en este sentido, la labor del educador es decisiva y determinante.

De ahí la importancia de la presente investigación, en la que se obtienen datos específicos de la contribución social, económica, cultural aportada por los titulados de la UTPL, así como detectar necesidades de formación continua de los profesionales de la educación en diversas instituciones educativas.

El presente estudio fue factible de realizar debido a la disponibilidad y colaboración de directivos y docentes de las instituciones investigadas, como también de los recursos económicos y materiales necesarios para realizar la misma, con la motivación de ofrecer un pequeño pero significativo aporte para mejorar el ejercicio profesional de los docentes y por tanto, de la calidad educativa.

El objetivo general de esta investigación es elaborar una Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Además, para el presente estudio se plantearon objetivos específicos como:

- *Caracterizar el puesto de trabajo del docente profesional de Ciencias de la Educación, mención Educación General Básica de la UTPL.* Para ello, se consultó la situación laboral en que se encuentra, el número de años que ejerce la profesión, la eventual razón para no ejercer la docencia y otros trabajos que realiza y que representan ingreso económico para el hogar, años de trabajo en cada nivel de formación, el número de establecimientos educativos o instituciones en las que trabaja actualmente, el cargo actual que ocupa dentro de la institución educativa o empresa y el tipo de contrato laboral que posee, el tipo de sostenimiento del establecimiento educativo, la asignatura que imparte (en caso de ser profesor de bachillerato) y los años de enseñanza general básica en los que imparte clases.

- Identificar los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores. Para ello, se consultó sobre sus estudios de pregrado y posgrado.
- Establecer relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, desde su criterio personal y el de los empleadores. Para ello, se consultó la relación que existe entre sus estudios académicos y el trabajo que realizan.
- Conocer la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente, según su propio punto de vista y el de sus empleadores. Para ello, se caracterizaron las TAREAS según el número de veces que el titulado las ejecuta en su labor docente.
- Determinar la importancia que los titulados ofrecen a las tareas específicas de su labor docente, según su propio punto de vista y el de sus empleadores. Para ello, se caracterizaron las TAREAS según la relevancia que el titulado les concede en su labor docente.
- Catalogar el nivel de formación que poseen los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.
- Sistematizar y describir la experiencia de investigación. Para ello, se interpreta los resultados de la investigación y se formulan conclusiones y recomendaciones.
- Elaborar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Estructura sintética del informe. El cuerpo del informe consta de nueve aspectos: resumen, introducción, síntesis teórica del material bibliográfico, metodología, interpretación, análisis y discusión de resultados, conclusiones y recomendaciones, propuesta de intervención, bibliografía y anexos.

Se espera que la lectura de este trabajo de investigación contribuya a fortalecer en los profesionales de la docencia egresados y titulados en la Universidad Técnica Particular de Loja el deseo de superación permanente, innovación científica y el compromiso de mejorar cada día en beneficio de la comunidad que forma parte de las instituciones educativas en las que presta sus servicios.

**CAPÍTULO I**  
**SINTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRAFICO**

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

**Luis Enrique Alonso – Carlos J. Fernández Rodríguez**

Los sistemas de enseñanza superior se han vuelto complejos y las instituciones que los componen enfrentan demandas de varias partes interesadas: tanto de estudiantes y sus familias cuanto de los propios académicos y administradores universitarios, así como de la comunidad en general.

En el futuro, todas las personas participarán en algún momento de un programa de enseñanza postsecundaria y combinarán los estudios con el trabajo. El mercado laboral será quizá más exigente en la valoración de las experiencias vividas, los aprendizajes en contextos no formalizados y las demostraciones de diferentes competencias, especialmente en el uso de tecnologías e idiomas.

Una de las dudas existentes es de que si las universidades podrán adaptarse o adecuarse a las necesidades de la economía y la demanda laboral o si deban transformar sus currículos formativos al ritmo de las exigencias declaradas por los empleadores. Este es un dilema de las instituciones educativas en la actualidad.

Las preguntas respecto a la calidad del vínculo de las universidades con el mercado laboral puede ser que hayan empezado a perder pie en la realidad. Y que se necesiten formular otras preguntas, en relación con los proyectos de vida de los jóvenes, los modos de compartir una experiencia válida del conocimiento, sus itinerarios inciertos en el mundo laboral del futuro o inadecuación de las funciones docentes universitarias con respecto de una sociedad de riesgos.

Las instituciones deben competir y diversificar sus fuentes de ingreso; surgen nuevos proveedores, los estudiantes pagan aranceles y pasan a ser clientes; los profesores son contratados y dejan de ser funcionarios, entre otros aspectos. En fin, la universidad ya no es un lugar tranquilo para enseñar, realizar trabajo académico a un ritmo pausado como en siglos pasados. Ahora es un negocio potente y complejo, demandante y competitivo que requiere inversiones continuas y de gran escala.

Diversos portavoces de la sociedad civil aseguran que la universidad está en crisis. La inflación de titulados ha aumentado la precariedad laboral entre los poseedores de

títulos de educación superior. Varias reformas se han diseñado, procurando garantizar que la enseñanza universitaria ofrezca a sus alumnos los conocimientos necesarios que les permitan una adecuada inserción en el campo laboral.

El debate que se plantea es el de conocer cuáles son los conocimientos necesarios. Esto ha tratado de definirse de varias maneras: cualificaciones, destrezas, aptitudes, capacidades y competencias. Los estudiantes deben estar preparados para enfrentar las responsabilidades que implica vivir en la sociedad actual y para ello debe estar sólidamente preparado y desarrollar las competencias necesarias en el mundo de hoy.

La nueva sociedad demanda profesionales con elevado nivel cultural, científico y técnico que sólo la enseñanza universitaria es capaz de proporcionar. La sociedad exige una formación sólida y permanente a lo largo de la vida, en todos los ámbitos y áreas del conocimiento humano.

El término empleabilidad se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar un trabajo decente, progresar en la empresa y adaptarse a la tecnología.

El término cualificaciones designa la expresión formal de las habilidades profesionales del trabajador, reconocidos en los planos sectorial, nacional e internacional. Este término se expresa, tras un proceso de evaluación y validación como título, diploma o certificado expedida por una autoridad competente acreditativo de haber cursado un programa completo de educación superior.

Pero el problema de los jóvenes universitarios es la desprotección en los siguientes cinco años después de acabar la carrera. Existe una desconexión absoluta entre el mercado laboral y el mercado universitario. La práctica es la que genera la madurez profesional, por lo que la formación teórica se considera poco necesaria. La universidad debe cumplir con una función de empleabilidad, que garantice a los profesionales que recién egresan la posibilidad de encontrar un empleo donde puedan aplicar los conocimientos recibidos durante sus años de formación.

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

**Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (2009).**

En este artículo se enfocan los estudios de seguimiento de los titulados universitarios, aspectos metodológicos, la finalización de los estudios universitarios, la búsqueda de empleo y la concepción del trabajo y comparación con Europa.

En la valoración de los diferentes factores y estrategias para la consecución de un empleo, los factores personales y actitudinales aparecen en primer lugar de importancia. Existe desconocimiento y poca valoración de las nuevas competencias profesionales requeridas por los titulados superiores en un mercado laboral flexible.

La inserción en el mercado de trabajo es un tema de interés en los campos económico, educativo y de las ciencias del comportamiento. En una consideración global de los trabajos de seguimiento de egresados efectuados por las universidades, aparecen algunos aspectos cuestionables: a) el desbordamiento de la información recogida y B) la heterogeneidad de los planteamientos metodológicos.

De estos estudios, se desprenden dos resultados significativos: un elevado porcentaje de antiguos alumnos ya titulados, se muestran satisfechos con la formación recibida en la universidad; el período de búsqueda y obtención del primer empleo se da dentro de los primeros doce meses, sobre las estrategias de búsqueda de empleo, las redes sociales son un factor importante; la funcionalidad de la formación para el desempeño del empleo es percibida por un alto porcentaje (75%) de egresados. Con los resultados de estas encuestas, se han podido describir diversos perfiles de egresados de cada universidad objeto de estudio.

Además de los estudios de las universidades, también otras instituciones han elaborado varios trabajos globales de seguimiento de egresados. La mayoría de estos estudios procuraban comprender el funcionamiento del mercado del empleo como conocimiento básico para la mejora de la formación universitaria. Los sistemas educativos difieren unos de otros; por tanto, es difícil comparar la situación de los egresados en diferentes países, en lo que respecta a su inserción laboral; por tanto, los programas formativos no son siempre razonables.

Respecto a la investigación centrada en las relaciones entre la educación superior y el mundo del trabajo, la principal línea se ha centrado en analizar el grado en que la educación superior se orienta a satisfacer la formación necesaria para desempeñar los roles ocupacionales futuros que corresponderán a los graduados.

Entre los aspectos investigados, relativos a la demanda que se ejerce desde el mercado laboral, se han considerado los estudios basados en estadísticas sobre inserción laboral de los titulados universitarios; y en encuestas a egresados.

Existen cinco criterios para determinar el éxito en el empleo: Una transición suave al empleo; una proporción baja de desempleo; una proporción baja de empleo precario; éxito de los graduados en términos verticales (mejores ingresos respecto a los no graduados); y, éxito de los graduados en términos horizontales (vinculación entre campo de estudios y empleos conseguidos).

Los estudiantes españoles e italianos cuestionan mucho la utilidad de la formación recibida de cara a encontrar un empleo. En el caso de los graduados españoles, la principal estrategia para lograr trabajo, es a través de amigos o familiares.

En cuanto a los aspectos metodológicos, la investigación fue cualitativa, durante octubre del 2006, formándose grupos de discusión con las siguientes características: siete u ocho asistentes, reuniones con una duración aproximada de hora y media y dos horas, conducidas por un experto y con grupos de discusión canónicos (encuentran puntos de sentido común). También se utilizaron grupos triangulares.

La finalización de la carrera universitaria y la consecución de un empleo son los momentos en que se pone en juego el pasado para proyectar para proyectar la vida laboral de los egresados hacia su futuro. Este proceso de transición conlleva tres características: una carga psicológica por tratarse del paso a la adultez madura y el logro de autonomía personal; la situación de desventaja de los titulados actuales, respecto a otros titulados y otras épocas; y, la diversidad de formas en que se vive la transición de la universidad al mundo del trabajo.

### **1.3 La inserción profesional de los docentes.**

**Beatrice Ávalos. Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado. Vol. 13, Nº 1 (2009)**

Un docente novel tiene una visión particular de su trabajo y de su misión o tarea. En su lugar de trabajo enfrenta conflictos, recibe apoyo y tiene muchas dudas que no siempre reciben respuesta. La inserción profesional de los docentes presenta un escenario cambiante en Latinoamérica.

Es obvio que no es lo mismo ser profesor novel en un sistema educacional que en otro, o en un tipo de cultura escolar que en otro. Al examinar el proceso de inserción laboral, se consideran cinco categorías de escenarios macro político-sociales: Políticas de mercado; Reformas y contrarreformas; la desvalorización pública de la docencia y de la formación docente; la oportunidad de ingreso y la asignación de responsabilidades; y, el acompañamiento de nuevos docentes.

Las Políticas de mercado.- En muchos sistemas educacionales, las políticas de mercado se viven con mayor fuerza, con sus componentes: competitividad, rendición de cuentas, incentivos y tipos de control sobre el desempeño docente.

Las Reformas y contrarreformas.- Los distintos programas de reforma suelen ser puestos en acción sin que las escuelas tengan el tiempo de buscar la mejor forma de implementación. Esto puede afectar a los docentes por la mayor responsabilidad que se les pide tomar, respecto de lo que hace habitualmente.

La desvalorización pública de la docencia y de la formación docente.- La desvalorización de la docencia se refleja en los mensajes subliminales respecto a la calidad de formación docente que se detectan fuera o al interior de los centros educativos.

La oportunidad de ingreso y la asignación de responsabilidades.- Respecto a la oportunidad de ingresar al sistema, la falta de regulación sobre la oferta de nuevos profesores, puede resultar en una sobreproducción de nuevos docentes; es decir, un número mayor de profesores de los que realmente puede contratar el sistema educacional. La estructura del sistema escolar y su grado de convergencia con el

sistema de formación docente son factores que inciden en las condiciones de contratación y trabajo de los docentes noveles.

El acompañamiento de nuevos docentes.- Al comenzar a enseñar, se ofrecen oportunidades institucionalizadas de inducción o acompañamiento; esto, a nivel de políticas, comienza a discutirse en América Latina como una oferta de acompañamiento para profesores principiantes, aunque no estén bien claros los beneficios que esto tenga sobre el desempeño docente. Lo que sí se desprende es que los distintos componentes (memoria, observación, talleres, etc.) de la inducción no influyen en forma independiente sobre el aprendizaje docente de los nuevos profesores, sino que son mediados por los contextos sociales y organizacionales de los centros escolares en que trabajan.

Respecto a la construcción de identidad profesional y la micro-política de las instituciones escolares, partiendo del sentido que muchas personas le otorgan a la identidad de los actores sociales, señala que la identidad no se refiere a un alma o esencia con la que se nace, sino al proceso de construcción en la que individuos se van definiendo a sí mismos en estrecha relación con otras personas y grupos.

La identidad profesional docente es un proceso de construcción personal de sentido respecto al trabajo de enseñanza y la asunción del mismo como una tarea de por lo menos, de mediano plazo. El proceso de reconstrucción de la identidad profesional es continuo y en el curso nuevas demandas contextuales, los profesores reconfiguran los diversos componentes de su tarea profesional y la forma cómo los interpretan.

En conclusión, respecto a cómo configurar políticas y acciones de apoyo a la inserción profesional de los maestros noveles, se plantean dos aspectos: las políticas sistémicas, y, las acciones a nivel distritorial y de centro escolar.

En cuanto a las Políticas sistémicas, debe reconocerse la inserción a la docencia como una etapa con sentido propio, en la que el docente necesita un trato especial.

Por otra parte, las Acciones a nivel distritorial y de centro escolar implican asegurar que cada docente joven pueda construir y reconstruir su identidad en condiciones favorables.

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

##### **Ministerio de Educación del Ecuador.**

Al hablar de estándares de calidad educativa, se hace referencia a descripciones de logros que se esperan de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. Los estándares son orientaciones de carácter público que indican las metas educativas necesarias para alcanzar la calidad en la educación.

Estas descripciones o estándares pueden ser aplicadas a estudiantes o a docentes, pero también a instituciones educativas. Se aplica a estudiantes para describir lo que estos deben saber y saber hacer, luego de un proceso de aprendizaje; por su parte, se aplica a docentes para describir lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes esperados; y, cuando se aplican a instituciones educativas, se describen procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los aprendizajes deseados.

El propósito de los estándares es orientar, apoyar y monitorear la gestión de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo. Su utilidad está comprobada en cada estrato:

Por una parte, a docentes y autoridades de las instituciones educativa, les permite saber exactamente qué deben aprender los estudiantes. Les ayuda a observar si el estudiantado está logrando los aprendizajes esperados para de esta forma hacer los cambios requeridos en el proceso.

Por otra parte, a los estudiantes, los ayudan a saber si están alcanzando las metas fijadas y a reconocer sus puntos fuertes y débiles. Además, promueve similares aprendizajes, haciendo que todo el estudiantado comparta metas comunes.

Finalmente, a los padres de familia, contribuyen a orientar el diálogo entre la escuela y la familia, para que cada persona desde el hogar pueda valorar los resultados individuales y grupales, en procura de evidenciar su derecho a una educación de calidad.

A las autoridades educativas y la toma de decisiones, les brinda una base común de aprendizaje que el sistema educativo debe garantizar a todos los estudiantes del país;

permiten evaluar y ajustar el material didáctico de uso en el aula, como textos y guías pedagógicas.

Son cuatro los tipos de estándares diseñados por el Ministerio de Educación: estándares de aprendizaje, de desempeño directivo, de desempeño docente y de gestión escolar. Cada uno se explica de la siguiente manera:

Los Estándares de aprendizaje describen los logros educativos que deben alcanzar los estudiantes en sus diferentes momentos de trayectoria escolar, desde Educación Inicial hasta Bachillerato.

Los Estándares de desempeño directivo describen lo que un director o rector competente debe hacer; es decir, describen las prácticas de gestión y liderazgo que se relacionan con el buen desempeño de los docentes, la buena gestión del centro escolar y los logros de aprendizaje de los estudiantes.

Los Estándares de desempeño docente describen lo que le corresponde hacer a un profesor competente; esto se refiere a las prácticas pedagógicas que tienen mayor correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes.

Los Estándares de gestión escolar describen los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje esperados, a que los actores de la escuela se desarrollen profesionalmente y que la institución se aproxime a su funcionamiento ideal.

Hay algunos términos importantes que se relacionan con el tema de los estándares de calidad educativa:

Dimensión: Ámbito de acción de los docentes que tienen un objetivo concreto.

Estándar General: Es un descriptor de macro de habilidades, destrezas, competencias, conocimientos y actitudes.

Estándar Específico: Es un descriptor concreto que permite verificar el cumplimiento de lo propuesto en el estándar general.

Indicador: Es una práctica del desempeño docente que permite cualificar su labor.

## **1.5 Profesores principiantes e iniciación profesional. Estudio exploratorio.**

**Raúl Eirín Nemiña y Lourdes Montero Mesa.**

**Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado. 2009**

El docente tiene varios retos inmediatos: planificar el curso escolar, organizar y gestionar adecuadamente el aula, implicarse en la estructura organizativa del centro, relacionarse con sus compañeros y atender a la diversidad de alumnos y padres.

A la entrada en la profesionalización docente, se da un proceso de socialización en el que indudablemente, un individuo aprende los comportamientos y orientaciones habituales y deseables de un rol profesional.

Esta transición desde el papel de estudiante al de profesor ha sido definida como el proceso de iniciación a la enseñanza. Para facilitar este proceso, se han creado algunos programas enmarcados en lo que algunos autores denominan “modelos interactivos de desarrollo profesional” y que pretenden mejorar el aprendizaje de la enseñanza por parte de los futuros profesores y revitalizar a los profesores experimentados.

Los profesores principiantes suelen padecer más estrés, ya que tienen que encontrar la identidad de su nuevo rol, en un ambiente nuevo, cambiante y a veces hostil. Por ello, es importante la preparación de profesores mentores o tutores, que sirvan como consejeros, guías, modelos y amigos críticos a otros colegas que recién se inician en la docencia.

El estudio del proceso de iniciación profesional docente presenta seis soportes teóricos: Socialización ocupacional; Estadios de desarrollo de profesores; El ciclo de la carrera de profesor; El acercamiento dialéctico; La teoría de la identidad; y, La teoría del aprendizaje situado.

La Socialización ocupacional es un proceso en el que un principiante aprende las perspectivas y los comportamientos deseables. Esta situación de entrada y descubrimiento de una profesión u ocupación determinada, provoca tres tipos de respuesta: una aceptación plena e incuestionable del statu quo de la organización; la

mejora e incorporación de innovaciones al conocimiento acumulado en el rol profesional; y un ataque frontal a los fundamentos mismos de la organización.

Estadios de desarrollo de profesores, en este aspecto, se plantean cuatro niveles de preocupaciones: la identificación de los profesores con los estudiantes; la propia supervivencia, sus preocupaciones se centran en el control de la clase, opiniones de colegas y autovalidación como profesores; un interés hacia el contexto individual en el que ejercen, explorando nuevos métodos de enseñanza y buscando una comprensión profunda del contexto, y las preocupaciones por las necesidades específicas de alumnos concretos, comprendiendo sus fortalezas y debilidades.

El ciclo de la carrera de profesor. Existe un trabajo muy difundido, sobre los ciclos de vida de los profesores: a) De 1-3 años: Entrada o titubeo; b) 4-6: Estabilización, consolidación del repertorio pedagógico; c) 7-25: Diversificación y replanteamiento; d) 25-35: Serenidad, distanciamiento afectivo, conservadurismo; y e) 35-40 años: Ruptura.

El acercamiento dialéctico emerge de la negociación entre dos puntos de vista opuestos para llegar a un consenso. Este diálogo proporciona a los profesores un medio para analizar los pros y los contras de su estatus, proporcionando una relación dialéctica entre su actuación y el contexto.

La teoría de la identidad se expresa a través de la interacción entre el contexto y la propia identidad individual. La identidad es entendida como composición relatada de la vida, un relato por el que vivir.

La teoría del aprendizaje situado asume que el aprendizaje depende de la instrucción recibida así como del contexto y la cultura en que se desenvuelve la acción. A medida que los nuevos docentes se van convirtiendo en miembros activos del grupo y asumen roles de liderazgo, incrementan sus oportunidades de renegociar su rol dentro del grupo e influir en la cultura de la comunidad.

Como profesores que comienzan su carrera como funcionarios, presentan una visión centrada en su trabajo diario en el aula y los factores más próximos a este centro de preocupaciones

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

**Mauricio León**

Un ámbito de particular importancia para los y las jóvenes está relacionado con el mercado laboral. El acceso de grupos importantes de jóvenes al mercado laboral se dificulta por su escasa o inadecuada educación y calificación, así como por la falta de experiencia laboral. A esto se agrega el hecho de que jóvenes pobres, indígenas, afrodescendientes, discapacitados, mujeres y de minorías sexuales sufren discriminación en el mercado de trabajo.

En este marco, la iniciativa del Proyecto Regional Integración de los Jóvenes al Mercado Laboral, auspiciada por CEPAL y GTZ, busca aportar a la formación de políticas activas de mercados de trabajo para la juventud. Se plantean tres políticas fundamentales de inserción laboral para la juventud: Mejoramiento de la empleabilidad; Creación de oportunidades de empleo; y Fortalecimiento institucional.

El Mejoramiento de la empleabilidad tiene como objetivo mejorar la empleabilidad o capacidad de inserción laboral de los y las jóvenes, adecuando sus capacidades a los requerimientos actuales y a las transformaciones futuras de la economía y promoviendo el aprendizaje durante toda la vida. Esta política se compone de dos programas: a) Ampliación de la educación formal; y, b) Capacitación laboral de las y los jóvenes.

La Ampliación de la educación formal tiene como objetivo adaptar el sistema escolar para fomentar la reinserción en la educación formal y entregar habilidades y conocimientos acordes a los cambios tecnológicos y económicos y los requerimientos del mercado de trabajo.

El programa tiene tres componentes: Alfabetización y universalización de la Educación Básica de las y los jóvenes; Ampliación de la cobertura del Bachillerato entre las y los jóvenes; y, Mejoramiento de la Educación Básica y del Bachillerato, vinculándola a las necesidades del mercado laboral y los cambios tecnológicos, así como la educación en derechos humanos.,

La Capacitación laboral de las y los jóvenes, cuyo objetivo es ampliar la posibilidad de inserción o reinserción laboral de los y las jóvenes con bajos niveles de educación formal, o poca o ninguna experiencia laboral y mejorar su productividad mediante la calificación para el trabajo y la intermediación laboral.

El programa de apoyo a los micros emprendimientos juveniles, cuyo objetivo es apoyar el inicio o micro emprendimientos o iniciativas productivas, sociales, culturales o comunitarias de generación de ingresos de los y las jóvenes mediante la aplicación del acceso al crédito, al fomento de la asociación y el apoyo al desarrollo empresarial. Este programa consta de tres componentes básicos: los servicios financieros (créditos), el fomento de la asociación de jóvenes emprendedores y los servicios de desarrollo empresarial (capacitación, asesoría técnica, información, comercialización).

El programa de fortalecimiento institucional consta de cuatro componentes: a) Formación de postgrado en políticas públicas; b) Diseño institucional para fomentar la coordinación de políticas de mercado de trabajo para la juventud; c) Mesas de concertación sobre políticas de mercado de trabajo para la juventud; y d) Fortalecimiento de las organizaciones juveniles.

La Formación de postgrado en políticas públicas. Las universidades ofertan los servicios de formación de postgrado a nivel de diploma, maestría y cursos de especialización. Se priorizará la participación de técnicos jóvenes.

El Diseño institucional para fomentar la coordinación de políticas de mercado de trabajo para la juventud. Implica la contratación de consultores que elaboren participativamente, con la inclusión de jóvenes y organizaciones de jóvenes, propuestas de arreglos institucionales.

Las Mesas de concertación sobre políticas de mercado de trabajo para la juventud. Entre el sector público, sector privado y organizaciones de jóvenes para la construcción participativa de políticas activas de mercado de trabajo para la juventud.

El Fortalecimiento de las organizaciones juveniles. Consiste en fortalecer y promover las organizaciones de jóvenes, con especial énfasis en las capacidades para formular, ejecutar y evaluar políticas públicas, particularmente de inserción laboral.

## **1.7 Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias. Jurgen Weller (2006).**

**Red Etis. Educación. Trabajo. Inserción social. América latina.**

Entre 2003 y 2005, la CEPAL llevó a cabo el Proyecto Integración de Jóvenes al mercado laboral. Este proyecto tuvo como objetivo analizar los procesos de inserción laboral de los jóvenes en cinco países de la región: Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú. El proyecto trabajó en las siguientes tres áreas:

Las expectativas y experiencias de los jóvenes y adultos jóvenes en el mercado laboral, los obstáculos que encuentran y las estrategias que aplican para superarlos.

Las características de la demanda laboral de las empresas, sus experiencias con la contratación de jóvenes y sus prácticas de capacitación.

Las características de rotación, movilidad y trayectorias laborales de los jóvenes y adultos jóvenes.

En este artículo se analizan diez tensiones presentes en la inserción laboral de los jóvenes y se pregunta por políticas y programas que pueden atenuar o resolver estas tensiones.

Los jóvenes tienen mayores niveles de educación formal que las cohortes anteriores, pero también tienen mayores problemas de inserción laboral. Esto se debe a que la demanda laboral está sesgada hacia el personal más calificado. El mejoramiento de la cantidad y la calidad de la educación es y seguirá siendo sin duda una condición clave para la inserción laboral individual y colectiva.

Hay otra tensión entre la alta valoración que los jóvenes dan al trabajo en sí y las experiencias con empleos concretos. Esta tensión se debe al desconocimiento de los jóvenes respecto al mundo laboral. Para suavizar el impacto psicológico de esta transición, pueden aplicarse medidas para un acercamiento más temprano, durante el período escolar, como visitas a empresas, visitas desde empresas a los colegios, pasantías, el apoyo a trabajar durante las vacaciones, entre otras.

Tensión entre las expectativas de los jóvenes sobre los beneficios de la inserción al mercado laboral y la realidad que viven en él. Para muchos jóvenes, la realidad del mercado laboral no satisface completamente sus aspiraciones. Se trata de una tensión que no puede ser disuelta completamente.

Las mujeres jóvenes están desarrollando cada vez más un desarrollo personal autónomo y el empleo juega un papel clave para independizarse de los roles tradicionales vinculados con el hogar.

La combinación de trabajo con estudios puede generar tensiones: a) negativas (afecta el rendimiento en ambos campos); o b) positivas (al abrir el acceso a oportunidades). La combinación de estudios y trabajo en forma adecuada, puede ayudar a los jóvenes a desarrollar estrategias laborales individuales y fortalecer su autoestima.

Tensión entre un discurso meritocrático y una realidad del mercado de trabajo en que los contactos personales y las recomendaciones juegan un papel para el acceso a empleos atractivos. Este problema puede ser enfrentado por medio de sistemas de certificación de competencias y el abaratamiento de los costos de acceso a los canales de intermediación y selección.

El mercado exige experiencia laboral, pero muchos jóvenes que buscan trabajo por primera vez no la tienen; por otra parte, el mercado no reconoce la experiencia generada en varias ocupaciones accesibles para jóvenes de bajo nivel educativo. En este caso, los jóvenes podrían participar en programas de capacitación.

Tensión entre el interés de los jóvenes por la independencia laboral y la participación en micro empresas y los obstáculos para iniciar actividades empresariales, así como un alto riesgo de fracaso. Se debe introducir a las mallas curriculares competencias y habilidades relevantes para una actitud emprendedora.

Otra Tensión es la que se genera entre sus preferencias culturales y las pautas exigidas por un mercado de trabajo marcado por la cultura dominante. Se requiere inversión en esta área.

La última Tensión se da entre las necesidades y preferencias de una estabilidad mínima de empleo e ingresos y un mercado de trabajo caracterizado por inestabilidad y precariedad.

## **1.8 Reformas educativas y rol de docentes**

### **Denise Vaillant (2005)**

Este artículo tiene como propósito ubicar el rol de los docentes en los procesos de reforma educativa en América Latina. Un problema que enfrentan las políticas públicas en el sector educación es mejorar el desempeño de los docentes.

Durante las décadas de los '80 y '90, casi todos los países latinoamericanos impulsaron algunas transformaciones que mejoraron el escenario educativo, en relación con las décadas pasadas. Pero, a pesar de los avances, los esfuerzos realizados no han sido suficientes para garantizar un desarrollo educativo sostenido para los países de la región.

Persisten las desigualdades respecto a la distribución de oportunidades educativas y el rendimiento sigue siendo bajo. Los mayores problemas son la repetición y el abandono escolar.

Los diagnósticos sobre la situación educativa latinoamericana, respecto a calidad y equidad, coinciden en señalar lo siguiente: la distancia que separa a las escuelas públicas de las privadas y sus respectivos resultados del aprendizaje; las altas tasas de repetición, deserción temprana y bajos puntajes de los grupos más pobres; excesivo centralismo y escasa autonomía de las escuelas; el deterioro de las condiciones del trabajo docente y desprestigio de la profesión; frecuente desvinculación entre lo que se enseña en las escuelas y las exigencias de las ocupaciones; entre otros aspectos.

Mucho se ha discutido sobre la insuficiencia de las reformas y se han reducido las dificultades a cuatro nítidas hipótesis: suponer que las políticas en curso no son las más adecuadas para lograr objetivos de equidad, calidad y participación; las políticas en curso aún no rinden sus frutos, ya sea porque están incompletas o porque no ha pasado el tiempo necesario; se necesita una consolidación y profundización de los cambios que prueban tener éxito y la introducción de medidas correctivas para diseñar una nueva generación de reformas; y vincula los problemas educativos con variables sociales y económicas.

Las reformas llevadas adelante durante las décadas de los '80 y '90 en la mayoría de países latinoamericanos sólo registraron éxitos parciales, debido a que no tuvieron en cuenta a los docentes. Si se quiere modificar el modo de trabajar en el aula para mejorar la calidad de los aprendizajes, deberá ponerse en el centro de la agenda la cuestión de la profesionalización de los docentes, desde una perspectiva integral.

Las políticas relativas a los docentes en América latina incluyen las condiciones laborales, la formación inicial y en servicio y la gestión institucional.

Las condiciones laborales, se refieren a una carrera docente conformada por una serie de cargos con diferentes funciones, incrementando el salario en la medida que se asciende en la escala jerárquica del sistema educativo.

La formación inicial y en servicio, ha tenido resultados negativos, se ha puesto demasiado énfasis en el método basado en la exposición oral y poca atención a técnicas pedagógicas apropiadas para los alumnos.

La gestión institucional, se basa en sistemas de evaluación docente que no funcionan sobre bases objetivas. El apoyo que recibe el docente para su trabajo es muy débil. Hace falta un verdadero respaldo técnico, institucional y sistemático.

Mejorar la calidad de la enseñanza y enseñar mejor siguen siendo uno de los principales objetivos de la educación. También lo es, conseguir que esa calidad llegue a todos los estudiantes, es decir, que haya mayor equidad educativa. ¿Cuáles son las condiciones para implementar un cambio que mejore las enseñanzas impartidas por los docentes?

La probabilidad de éxito en los procesos de reforma y de un cambio en el rol de los docentes para mejorar los aprendizajes, se relaciona con movilización, implementación e institucionalización, viabilidades político-culturales y teniendo a los docentes como actores claves de implementación.

Para transformar el rol de los docentes al compás de los cambios en los sistemas sociales y económicos, se requieren estrategias sistémicas y no políticas parciales. Los docentes no deben ser vistos como un problema, sino como una solución.

### **1.9 La evaluación del desempeño docente. Consideraciones desde el enfoque por competencias..**

**Mario Rueda Beltrán (2009). Revista electrónica de investigación educativa.**

Son diversos los argumentos y características que se atribuyen al enfoque por competencias en educación. Algunos entendidos en materia educativa han emitido criterios y estrategias para desarrollar programas de evaluación de los profesores en el contexto de las competencias, como modelo generalizado en el sector educativo.

Lo que se busca es bosquejar una postura personal sobre el tema del desempeño del personal docente y qué aspectos se deben tomar en cuenta al adoptar el enfoque por competencias en el momento de diseñar y poner en marcha su evaluación.

Las condiciones actuales de vida son tan complejas, que ha llevado a plantear el concepto de competencia, el cual involucra la habilidad de enfrentar demandas difíciles, sobre la base de actitudes y destrezas en un contexto específico.

La competencia es entendida como una capacidad de realizar tareas o enfrentar distintas situaciones con eficacia en un determinado contexto. Esto requiere movilizar actitudes, habilidades y conocimientos al mismo tiempo y con estrecha relación entre sí.

También la competencia es entendida como la aptitud para enfrentar eficazmente situaciones distintas pero análogas, para lo cual se requiere aplicar múltiples recursos cognitivos: saberes, capacidades, micro-competencias, informaciones, valores, actitudes, esquemas de percepción, de evaluación y de razonamiento”.

Adoptar el modelo de enseñanza por competencias, ha requerido incorporar acciones para ser realizadas tanto por maestros como por estudiantes; esto genera como una inevitable consecuencia el intento por evaluar las competencias docentes.

La evaluación es concebida como un proceso sistemático de indagación y comprensión de la realidad educativa, en procura de emitir un juicio de valor sobre dicha realidad, que oriente a tomar decisiones y mejorar. En el campo de la docencia,

la evaluación puede concebirse también como un recurso para consolidar el reconocimiento social sobre su importancia estratégica en los procesos de formación.

La Red Iberoamericana de Investigadores sobre Evaluación de la Docencia (RIIED, 2008) ha formulado algunas reflexiones sobre el tema de la evaluación del desempeño docente, de lo cual se extraen cinco dimensiones: política, teórica, metodológica-procedimental, de uso y de evaluación de la evaluación. Es decir, al evaluarse estos cinco niveles, se estaría efectuando una verificación del alcance de logros en cinco aspectos importantes en lo relacionado con el accionar del docente en su diario trabajo dentro del aula.

Ya en el contexto del enfoque por competencias, la evaluación de las competencias representa algunas ventajas respecto de las evaluaciones tradicionales. Por ejemplo, permiten incorporar más atributos en su descripción, destacan el rol a cumplir por los profesionistas competentes, dan metas claras para los formadores y clarifican las expectativas a los aprendices. Además, ofrecen bases para elaborar procedimientos más sólidos de evaluación de las habilidades profesionales y clarifican qué, para qué y cómo se hará la evaluación.

La evaluación de las competencias docentes se debe realizar de manera estratégica. Esto significa que requiere varias estrategias, una de las cuales consiste en elaborar su descripción e indicadores, decidir quiénes podrían participar y qué técnicas evaluativas e instrumentos serán aplicados. Para cada una de las competencias habrá que decidir los estándares o criterios cualitativos a emplear.

En la evaluación de las competencias docentes, como las correspondientes al aprendizaje, es importante diferenciar tres niveles: cognitivo, actitudinal y procedimental, a fin de implementar las formas de evaluación pertinentes. Esto significa identificar y evaluar el grado de desarrollo de los estudiantes en los ámbitos del conocimiento, afectividad y prácticas que ejecutan.

Con los resultados de la evaluación se puede mejorar la formación continua del profesorado. Esto significa que para completar un ciclo del proceso, es necesario comunicar los resultados a los docentes y prever las acciones que seguirán para mejorar esta actividad.

### **1.10 Claves para favorecer la motivación de los profesores ante los retos educativos actuales.**

**María Carmen González Torres (2003). Universidad de Navarra**

La motivación de los profesores para llevar adelante los cambios que demanda la sociedad actual, es un problema que necesita abordarse. En este artículo se analizan las cualidades de la profesión docente y sus tensiones; además, se analizan teorías sobre motivación en el trabajo y se proponen formas de elevar la moral de los profesores para desarrollar su capacidad de innovación en los centros educativos.

En cuanto a los problemas con la motivación de los profesores, existe el síndrome del profesor quemado, pues los tiempos actuales demandan nuevos conocimientos y nuevas habilidades en tiempo breve, con lo que se crean situaciones de estrés. Diversos autores plantean que una de las consecuencias de las situaciones de elevado estrés es el síndrome de quemarse en el trabajo o burnout.

El burnout puede considerarse una enfermedad propia de las profesiones asistenciales y especialmente de la docencia, caracterizada por el contacto con las personas.

Las causas del burnout en el trabajo son múltiples y de diversa índole: sociales, psicológicas, organizativas. Entre las principales están las siguientes:

El Conflicto de rol/ambigüedad de rol. Se define como la falta de claridad en el trabajo, debido a la discrepancia entre la información disponible y la que se requiere para realizar el trabajo con éxito.

La Baja percepción de autonomía, que se debe al excesivo ambiente de control.

La Sobrecarga de trabajo, que se da por un elevado número de tareas, altos niveles de responsabilidad, elevadas expectativas de rendimiento transferidas al profesor por directivos y colegas y la exigencia de resultados en un período breve de tiempo.

El Deterioro de relaciones con directivos y colegas, donde se dan problemas de relación afectiva, como los conflictos o tensiones.

Los Déficit de formación, que se manifiesta en pocas oportunidades para aprender y desarrollarse profesionalmente.

En el centro del fenómeno burnout, está la percepción de la desproporción entre las demandas que el contexto exige y las respuestas que uno pueda ofrecer. Diversos autores han señalado tres reacciones propias de este fenómeno:

La Baja realización personal: la persona se siente incapaz de desarrollar su trabajo, especialmente, en relación con los destinatarios de sus servicios.

El Agotamiento físico y emocional: Vivencia de encontrarse agotado emocionalmente.

La Despersonalización, donde la persona manifiesta actitudes negativas de aislamiento y distanciamiento en relación con las personas para las que trabaja.

En definitiva, el síndrome del burnout desencadena baja satisfacción y motivación hacia el trabajo, problemas de salud, absentismo laboral, propensión al abandono de la profesión y, en el caso del profesor, disminución de la calidad docente.

El trabajo como motivación es lo que motiva y mantiene la moral de los profesores. Al percibir su trabajo como vocación, le ven su dimensión ética. Y aunque no tengan un salario óptimo, sentirán satisfacción cuando cubren necesidades de alto orden.

Ante esta situación, es importante el papel del contexto y el liderazgo de los directivos. De acuerdo con la Teoría de la administración, las condiciones del contexto que apoyan el comportamiento auto-determinado son: la provisión de estructura, el apoyo a la autonomía y el apoyo afectivo. Un contexto con tales características, permitirá responder a las demandas de la sociedad.

Los directivos con liderazgo transformacional pueden crear contextos educativos que conduzcan a los profesores a un alto nivel de interés, compromiso, motivación y reducción de estrés. Es mucho lo que puede hacer el propio docente para mantener su moral; así mismo, el liderazgo de los directivos es crucial para establecer contextos educativos realmente motivadores.

**CAPÍTULO II**  
**METODOLOGIA**

## **2.1 Diseño y procedimiento de la investigación**

La presente investigación sobre “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos de la licenciatura de ciencias de la educación en la mención de educación básica de la universidad técnica particular de Loja” es de tipo no experimental ya que no existió manipulación de las variables. Se realizó a partir de un enfoque mixto, ya que recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio.

La investigación tiene además carácter cuanti-cualitativo, porque se basa en datos estadísticos, estructurados a partir de la información recolectada entre titulados y directivos en las diferentes instituciones consideradas. La investigación cualitativa o metodología cualitativa como la experimentan cualitativa emplea métodos de recolección de datos que son no cuantitativos, con el propósito de explorar las relaciones sociales y describir la realidad tal como la experimentan sus correspondientes protagonistas.

Al combinar estos enfoques se puede tener un análisis más completo, que describa la realidad como se presenta.

### **2.1.1 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación**

#### **2.2.1 Métodos**

En la investigación se emplearon métodos de análisis y de síntesis de varios artículos científicos entregados por la universidad para tal efecto. También se analizó la información recolectada, mediante los instrumentos de investigación aplicados entre los profesionales contactados desde dos fases: uno desde un enfoque cualitativo para recopilar información de manera flexible y comprobando hipótesis y el otro de manera cuantitativa para medir, validar y comprobar resultados.

#### **2.2.2 Técnicas**

La técnica aplicada fue la encuesta, en la cual se aplicaron los correspondientes instrumentos de cuestionarios de encuesta. El procedimiento se adapta a la secuencia de pasos que se establecen en todo método científico.

#### **2.2.3 Instrumentos de investigación**

Los instrumentos fueron las fichas de contacto, es un registro de datos del titulado una vez localizado; encuesta a titulados acerca de las características laborales y un

inventario de tareas del trabajo docente, el cual, también fue aplicado a los empleadores

### **2.3 Preguntas de investigación**

- ¿Qué características presenta el puesto de trabajo del docente profesional de Ciencias de la Educación, mención Educación General Básica de la UTPL?
- ¿Cuáles son los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores?
- ¿Qué relaciones existen entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, desde su criterio personal y el de los empleadores?
- ¿Cuál es el punto de vista de los titulados y el de sus empleadores, respecto de la frecuencia con la que ejecutan la labor docente?
- ¿Qué importancia ofrecen los titulados a las tareas específicas de su labor docente, según su propio punto de vista y el de sus empleadores?
- ¿Cuál es el punto de vista de los titulados y el de sus empleadores, respecto del nivel de formación que poseen los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor?
- ¿Qué aspectos se deben considerar en la elaboración de una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja?

### **1.1 Contexto**

La presente información se la obtuvo a través de aplicación de ciertos instrumentos a 7 titulados y a sus empleadores en sus respectivos lugares de trabajo, estando 6 de estos ubicados en la ciudad, cantón y provincia de Loja y 1 en el cantón Jipijapa de la provincia de Manabí. En estos lugares se destaca la amabilidad de su gente

### **2.5. Participantes**

El siguiente estudio se lo realizó a 7 titulados y sus respectivos empleadores que se encuentran ejerciendo la docencia en diferentes instituciones educativas.

## **2.6. Población y Muestra**

### **2.6.1. Población.**

El siguiente estudio investigativo se realiza con una población de 1849 titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de la Titulación de Ciencias de la Educación de la mención de Educación Básica.

### **2.6.2. Muestra**

La población de estudio es de 14 personas, distribuidas en una muestra estratificada entre 7 directivos y 7 docentes. La forma de contactar a las personas de la muestra fue a través de correos electrónicos o llamadas telefónicas, estableciendo una comunicación efectiva que permitió la aplicación de los instrumentos de investigación diseñados para el efecto.

## **2.7. Recursos**

### **2.7.1. Humanos**

- Titulados en Ciencia de la Educación.
- Empleadores de los Titulados investigados.
- Investigadora.

### **2.7.2. Materiales**

- Manual del trabajo de fin de titulación
- Artículos científicos para el análisis.
- Solicitud para directivos de los centros educativos.
- Carta a Titulados de la UTPL
- Fichas de contactos para Titulados / Empleadores
- Encuestas a Titulados y a Empleadores
- Ley Orgánica de Educación Intercultural

### **2.7.3. Institucionales**

Entre los recursos institucionales están los siguientes:

- Universidad Técnica Particular de Loja
- Escuela de Educación Básica “Reina Maternal de la Frontera”
- Escuela de Educación Básica “Francisco Arias”
- Escuela de Educación Básica “Parrales y Guales”
- Escuela de Educación Básica “Luis Antonio Enrique Ortega”

- Escuela de Educación Básica “ Bellos Horizontes”
- Escuela de Educación Básica “ Tunas “
- Escuela de Educación Básica “ 20 de Diciembre”

#### 2.7.4. Económicos

Los recursos económicos se detallan de la siguiente manera:

Orden	Detalle	Precio
1	Insumos de oficinas	40.00
2	Transporte	80.00
3	Tiempo de Internet	30.00
4	Comida	50.00
5	Hospedaje	55.00
6	Copias y anillados	50.00
<b>Total</b>		<b>305.00</b>

Fuente: Facturas de adquisiciones.

Elaborado por: Rosado, I. – estudiante UTPL (2013).

#### 2.8. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.

Se procedió con el trabajo de investigación de la siguiente manera:

- 1) Contactos con los titulados a través de teléfono, correo electrónico.
- 2) Concreción de cita con titulado y empleador.
- 3) Identificación del entorno donde se encuentran los titulados.
- 4) Encuentro con el titulado / Empleador para solicitar que le permita hacer encuesta.
- 5) Encuesta a titulados y directivos.
- 6) Sistematización de resultados
- 7) Ingreso de resultados a través de EVA

**CAPÍTULO III**  
**INTERPRETACION, ANÁLISIS, Y DISCUSION DE RESULTADOS**

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

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

##### 3.1.1.1 Ubicación geográfica.

TABLA N° 1	
Códigos de Titulados	Nombre de Establecimiento
1054	Reina Maternal de la Frontera
1055	Francisco Arias
1056	Parrales y Guales
1057	Luis Antonio Enrique Ortega
1058	Bellos Horizontes
1059	Tunas
1060	20 de Diciembre

**Fuente:** Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.

**Elaborado por:** Rosado, I. – estudiante UTPL (2013).

De acuerdo con los resultados obtenidos, cada docente encuestado trabaja en un plantel diferente, ya sea en un sector urbano como rural. Los maestros enfrentan retos particulares cuando enseñan a los estudiantes en áreas urbanas y rurales. En ambas situaciones, puede existir escasez de recursos económicos. No obstante, los estudiantes de la zona urbana por lo general tienen acceso a instalaciones cercanas que les quedan a los estudiantes de zonas rurales. Pero los estudiantes urbanos tienen más problemas relacionados con la diversidad y la autoestima.

Las áreas rurales a menudo están aisladas y tienen poco acceso a recursos. Las poblaciones bajas llevan a infraestructuras económicas no desarrolladas, que a su vez causan pocas oportunidades económicas para los estudiantes. Estas zonas también a menudo dependen de recursos locales y los cambios repentinos pueden causar adversidades. Por ejemplo, la sequía puede causar dificultades económicas para quienes dependen de los ingresos generados de la tierra de labranza. No obstante, las escuelas rurales tienen más oportunidades para que los estudiantes exploren

ecosistemas cercanos, ya sea estanques, ríos, bosques forestales, desiertos u otros paisajes.

Las escuelas en áreas urbanas tienen estudiantes más diversos, lo que puede crear tensión y conflictos. Los estudiantes tienen un rango más amplio de retos, lo que puede obligar a los maestros a crear salones de clases más flexibles. Los estudiantes más avanzados corren el riesgo de aburrirse, así que necesitan tareas y oportunidades más complejas para seguir sus propios intereses en el salón. No obstante, estos desafíos no deben abrumar a los estudiantes con problemas y que tal vez necesiten más atención por parte del maestro.

Los docentes de la zona rural requieren de mayores elementos activadores de la conducta para la aceptación e integración social que los docentes de la zona urbana. En cambio, los docentes de la zona urbana anhelan mejores incentivos o reforzadores para ser reconocidos y valorados socialmente que los docentes de zona rural.

En las escuelas rurales, profesores y profesoras, día a día llevan a cabo una esforzada labor. Sin embargo, muchas veces, pese a su buena voluntad y dedicación, no todos ni siempre consiguen los resultados esperados. La calidad y eficiencia de la escuela rural puede mejorar notablemente, si el entusiasmo, la buena voluntad, la imaginación y los esfuerzos generosos de los profesores rurales son debidamente aprovechados y encausados hacia el logro de su misión

Es necesario establecer sistemas de comunicación social que conlleven a una revalorización del rol, imagen y dignidad del docente estatal como persona, tanto en sectores urbanos como rurales.

### 3.1.1.2. Edad

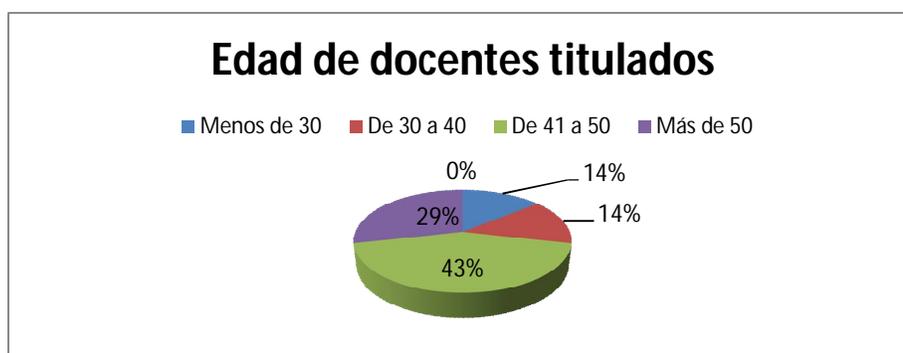
TABLA N° 2

Edad de los titulados	Frecuencia	%
21-30	1	14
31-40	1	14
41-50	3	43
51 y mas	2	29
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.

**Elaborado por:** Rosado, I. – estudiante UTPL (2013).

FIGURA N° 2



**Fuente:** Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.

**Elaborado por:** Rosado, I. – estudiante UTPL (2013).

De acuerdo al sistema educativo en el Ecuador, una persona que termina su bachillerato a la edad de 18 años en promedio, puede ingresar a la universidad a cursar estudios de Ciencias de la Educación, para la carrera de docencia, lo cual le puede tomar entre 4 y 5 años. Es decir, que obtendría su título de docente alrededor de los 23 años.

En base a lo expuesto, se deduce que una profesional de la docencia puede ingresar al magisterio siendo aún muy joven. Pero el 43% de docentes encuestados se ubica en un rango de edad de entre 41 y 50 años. Esto significa que a esta edad ya han logrado acumular algo de experiencia en el ejercicio de su profesión.

En lo personal, puede decirse que un profesional que está bien formado y se capacita en forma permanente, puede rendir mientras goce de buena salud y realice su labor con entusiasmo y entrega.

### 3.1.1.3 Género

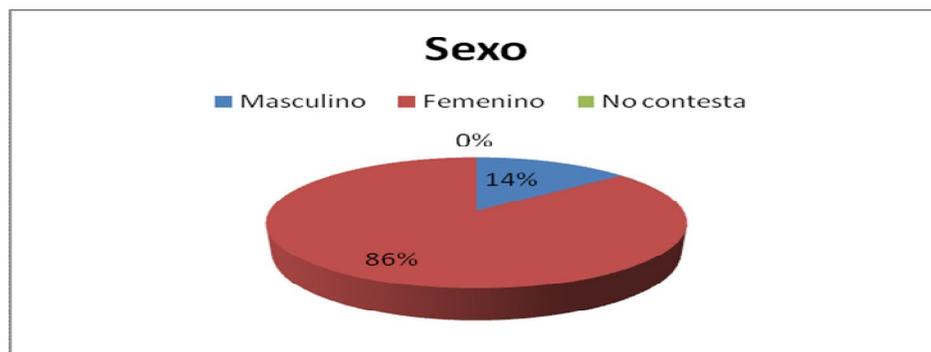
TABLA N° 3

Opción	Frecuencia	%
Masculino	1	14
Femenino	6	86
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.

**Elaborado por:** Rosado, I. – estudiante UTPL (2013).

FIGURA N° 3



**Fuente:** Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.

**Elaborado por:** Rosado, I. – estudiante UTPL (2013).

El artículo 2, literal I, de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, establece que la educación debe garantizar la igualdad de condiciones, oportunidades y trato entre hombres y mujeres.

En base a lo anteriormente expresado, el 85,71% de encuestados pertenece al género femenino. El 14,28% corresponde al género masculino. Esto indica que las mujeres predominan en lo que se refiere a ubicación laboral como docentes.

Ahora bien, es cierto que para el ejercicio de cualquier profesión, hombres y mujeres deben estar preparados por igual para un eficiente desempeño. Pero es innegable la forma como en los últimos años la mujer se ha destacado en diferentes ámbitos. Y el caso de la docencia no es una excepción.

### 3.1.2 Características académicas de los titulados

#### 3.1.2.1 Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de Bachillerato

TABLA N° 4

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	3	43
Fiscomisional	4	57
Particular	0	0
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.

Elaborado por: Rosado, I. – estudiante UTPL (2013).

FIGURA N° 4



Fuente: Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.

Elaborado por: Rosado, I. – estudiante UTPL (2013).

El artículo 54 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural establece que las instituciones educativas públicas son: fiscales o municipales, de fuerzas armadas o policiales. Las instituciones educativas Fiscomisionales son de carácter religioso o laico.

Pero el 57,14% de docentes encuestados realizaron los estudios de bachillerato en un colegio de sostenimiento Fiscomisional. El 42,85% restante lo realizó en un colegio fiscal.

En base a lo expuesto, cabe señalar que más de la mitad de titulados terminaron su bachillerato en un colegio con financiamiento parcial o total del Estado.

### 3.1.2.2 Tipo de educación.

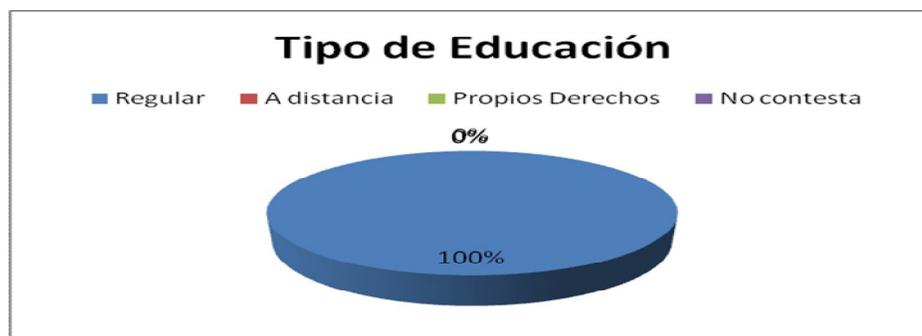
TABLA N° 5

Opción	Frecuencia	%
Regular	7	100
A distancia	0	0
Propios derecho	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.

**Elaborado por:** Rosado, I. – estudiante UTPL (2013).

FIGURA N° 5



**Fuente:** Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.

**Elaborado por:** Rosado, I. – estudiante UTPL (2013).

El artículo 38 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural establece que el Sistema Nacional de Educación ofrece dos tipos de educación: escolarizada y no escolarizada. Por otra parte, el artículo 46 de la misma ley, establece que el Sistema Nacional de Educación tiene tres modalidades: a) modalidad de educación presencial; b) modalidad de educación semipresencial; y c) modalidad a distancia.

El 100% de encuestados contestan que ha recibido una educación regular. Esto indica que ninguno de los encuestados ha estudiado a distancia o por propios derechos.

Es decir, que los titulados han recibido una educación escolarizada, que es acumulativa, progresiva y que conlleva a la obtención de un título o certificado.

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

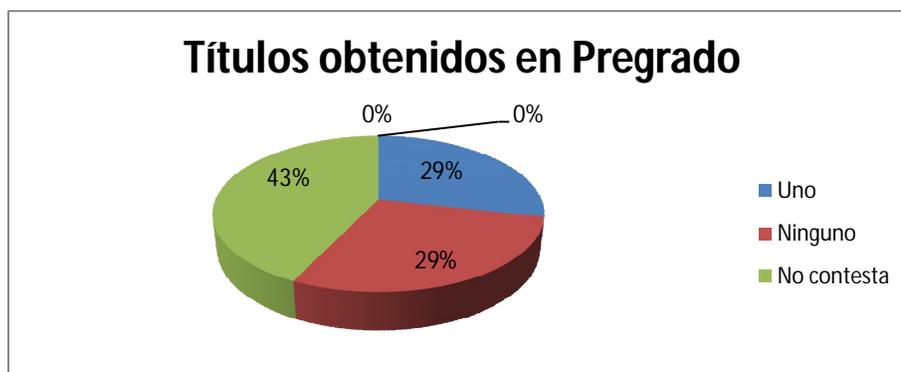
### 3.1.2.4 Títulos universitarios obtenidos en pregrado.

TABLA N°6

Opción	Frecuencia	%
Uno	2	29
Ninguno	2	29
No contesta	3	43
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.  
**Elaborado por:** Rosado, I. – estudiante UTPL (2013).

FIGURA N° 6



**Fuente:** Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.  
**Elaborado por:** Rosado, I. – estudiante UTPL (2013).

La obtención de un título universitario o de tercer nivel, es una meta que la mayor parte de jóvenes se plantean al terminar sus estudios de bachillerato. Muchos logran este objetivo y otros van incluso más allá, con la obtención de otro título en una especialidad diferente.

El 42,85% de encuestados no contesta, respecto al número de títulos obtenidos en pregrado. El 28,57% ha obtenido un título e igual porcentaje no ha obtenido ninguno. Esto indica un bajo porcentaje de docentes que ha obtenido un título de pregrado.

Ahora bien, es recomendable que los docentes que aún no han obtenido título se esfuercen por lograr un título en pregrado, para fortalecer su formación académica.

### 3.1.2.3 Títulos universitarios obtenidos en posgrado

TABLA N°7

Opción	Frecuencia	%
Uno	1	25
Dos	1	25
Ninguno	2	50
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.

**Elaborado por:** Rosado, I. – estudiante UTPL (2013).

FIGURA N° 7



**Fuente:** Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.

**Elaborado por:** Rosado, I. – estudiante UTPL (2013).

Así como la obtención de un título universitario o de tercer nivel, es una meta que la mayor parte de jóvenes se plantean al terminar sus estudios de bachillerato, otros en cambio van más allá y se esfuerzan por conseguir un título en posgrado, es decir, en un cuarto nivel.

El 42,85% de encuestados no contesta, respecto al número de títulos obtenidos en posgrado. El 28,57% no ha obtenido ningún título; el 14,28% ha obtenido uno e igual porcentaje ha obtenido dos. Esto indica un bajo porcentaje de docentes que ha obtenido un título de posgrado.

Ahora bien, es recomendable que los docentes que ya han obtenido su título se esfuercen por lograr un título en posgrado, para consolidar aún más su formación académica y tener mejores aspiraciones laborales.

### 3.1.3 Características laborales del titulado en ciencias de educación.

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

TABLA N°8

Opción	Frecuencias	%
Menos de 10 años	1	14
De 11 a 20 años	3	43
De 21 a 30 años	2	29
Más de 30 años	1	14
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.

**Elaborado por:** Rosado, I. – estudiante UTPL (2013).

FIGURA N° 8



**Fuente:** Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.

**Elaborado por:** Rosado, I. – estudiante UTPL (2013).

Una vez que el docente ha ingresado al magisterio, inicia una carrera en la cual puede ascender de categoría cada cierto tiempo y luego de reunir los requisitos establecidos para el efecto. Desde el ingreso por la categoría I, el docente debe acreditar 32 años de docencia.

El 42,85% de docentes encuestados tiene un tiempo de trabajo que va entre 11 a 20 años. Le siguen quienes tienen entre 21 a 30 años, con el 28,57%; quienes tienen menos de 10 años, con el 14,28% e igual porcentaje para quienes tienen más de 30 años.

Ahora bien, un poco menos de la mitad de titulados lleva ya entre 11 a 20 años de ejercicio docente, lo cual es una buena cantidad si se considera que ha ingresado joven a la carrera docente.

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

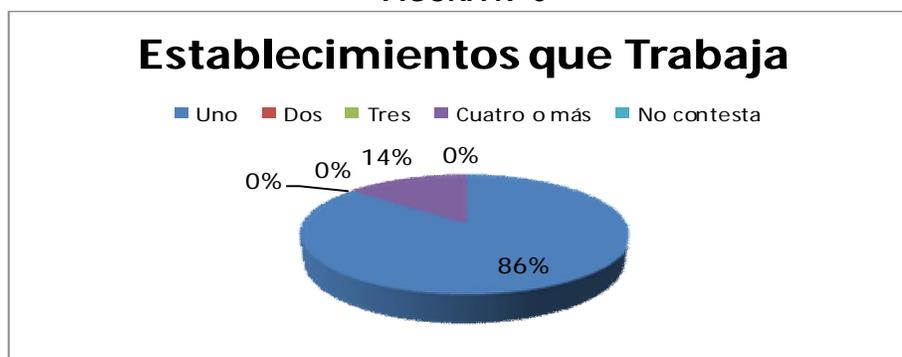
TABLA N°9

Opción	Frecuencia	%
Uno	6	86
Dos	0	0
Tres	0	0
Cuatro o más	1	14
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.

**Elaborado por:** Rosado, I. (2013).

FIGURA N° 9



**Fuente:** Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.

**Elaborado por:** Rosado, I. (2013).

El trabajo en diferentes establecimientos educativos o instituciones implica un gran despliegue físico e intelectual por parte del profesional que lo ejerce.

El 85,71% de encuestados trabaja en un solo establecimiento. El 14,28% restante trabaja e cuatro o más establecimientos. Esto indica que algunos docentes deben esforzarse al realizar trabajos o actividades en diferentes instituciones, para poder financiarse.

Como opinión personal, puede decirse que no es aconsejable que los docentes realicen labores profesionales en diferentes instituciones, pues ello puede conllevar el riesgo de incumplir en una de ellas; sin embargo, es una realidad que viven muchos docentes para completar su presupuesto.

### 3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.

TABLA N°10

Opción	Frecuencia	%
Directivo	2	29
Administrati	0	0
Docente	5	71
Operativo	0	0
Otro	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.  
**Elaborado por:** Rosado, I. (2013).

FIGURA N° 10



**Fuente:** Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.  
**Elaborado por:** Rosado, I. – estudiante UTPL (2013).

Quienes desempeñan las actividades de dirección, planeación, coordinación, administración, orientación y programación en las instituciones educativas se denominan directivos docentes, y son responsables del funcionamiento de la organización escolar. En cambio, las personas que desarrollan labores académicas directa y personalmente con los alumnos de los establecimientos educativos en su proceso enseñanza aprendizaje se denominan docentes.

El 71,42% de encuestado ocupa el cargo de docente dentro de la institución en la que labora. El 28,57% restante ocupa un cargo directivo dentro de la institución en las que presta sus servicios.

El Rol de desempeño del titulado en el ámbito laboral depende de varios factores, como años de servicio y títulos alcanzados y capacitación recibido.

### 3.1.3.4 Características del trabajo actual

#### 3.1.3.4.1 Tipo de contrato laboral que posee en la actualidad.

TABLA N° 11

Opción	Frecuencia	%
<b>Partida Fiscal</b>	6	86
<b>Contrato civil</b>	0	0
<b>Contrato L. a tiempo parcial</b>	0	0
<b>Contrato L. a prueba.</b>	0	0
<b>Contrato L. Indefinido</b>	0	0
<b>Contrato L. temporal</b>	0	0
<b>Contrato L. de remplazo</b>	0	0
<b>No contesta</b>	1	14
<b>Total</b>	7	100

**Fuente:** Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.  
**Elaborado por:** Rosado, I. (2013).

FIGURA N° 11



**Fuente:** Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.  
**Elaborado por:** Rosado, I. – estudiante UTPL (2013).

Cuando se produce una vacante por creación de una nueva partida presupuestaria a partir del desdoblamiento de partidas de docentes jubilados o mediante incrementos presupuestarios se convoca a los concursos de méritos y oposición para ampliar la cobertura, para ello publica una nómina de planteles donde existe la vacante respectiva.

El 85,71% de encuestados posee Partida Fiscal dentro de la institución en la que labora. El 14,28% restante no contesta.

Los y las docentes que deseen obtener un nombramiento fiscal como docentes deben participar en los concursos de méritos y oposición regulados por la autoridad educativa.

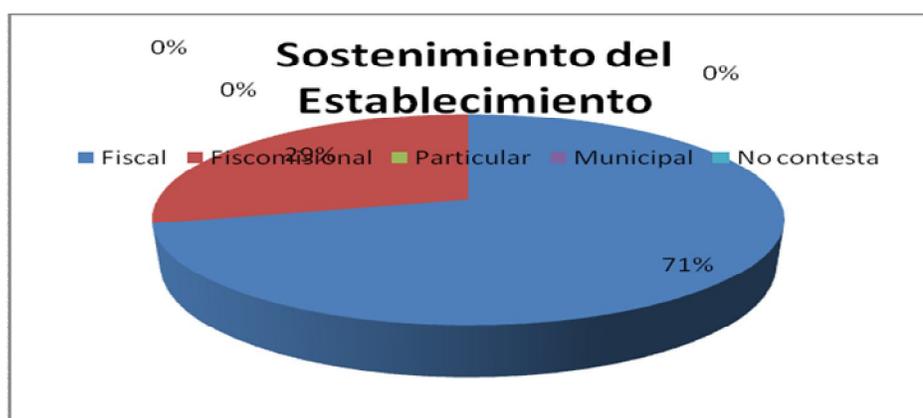
### 3.1.3.4 Sostenimiento del Establecimiento educativo donde trabaja en la actualidad.

TABLA N°12

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	5	71
Fiscomisional	2	29
Particular	0	0
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

**Fuente:** Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.  
**Elaborado por:** Rosado, I. – estudiante UTPL (2013).

FIGURA N° 12



**Fuente:** Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.  
**Elaborado por:** Rosado, I. – estudiante UTPL (2013).

Las instituciones educativas fiscales son aquellas financiadas con presupuesto público. La educación fiscal es gratuita, por lo tanto, no tiene costo para los beneficiarios. Su educación es laica y la comunidad tiene derecho a la utilización responsable de las instalaciones y servicios de las instituciones educativas.

Las Instituciones educativas Fiscomisionales son aquellas cuyos promotores son congregaciones, órdenes o cualquiera otra denominación confesional o laica. Son de carácter religioso o laica, de derecho privado y sin fines de lucro, garantizando una educación gratuita y de calidad. Estas instituciones cuentan con el financiamiento total o parcial del Estado.

El 71,42% de encuestados labora en Establecimiento educativo de Sostenimiento fiscal. El 28,57% restante labora en Establecimiento educativo de Sostenimiento Fiscomisional.

Laborar en una institución educativa, sea fiscal o fiscomisional, constituye un motivo de satisfacción para el profesional en dicha área, pues está contribuyendo a que se cumpla que se cumpla el principio de gratuidad, igualdad de oportunidades para el acceso y permanencia, rendición de cuentas de sus resultados educativos y manejo de los recursos y el respeto a la libertad de credo de las familias.

### 3.2 Valoración docente de la profesión:

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

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

TABLA N°13

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

Fuente: Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.

Elaborado por: Rosado, I. – estudiante UTPL (2013).

FIGURA N° 13



Fuente: Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.

Elaborado por: Rosado, I. – estudiante UTPL (2013).

El radio de acción de un rector comprende dos áreas específicas: su habilidad administrativa y su vocación pedagógica. Quien asuma el cargo directivo debe contar con habilidades y destrezas características de cada una. Por un lado está la

responsabilidad de manejar con eficiencia aspectos de infraestructura, mantenimiento, funcionamiento, alimentación, transporte, entre otros; las cuales demandan del rector no sólo el ser un líder con vocación de servicio sino un excelente administrador y a la vez inversionista inteligente, pues es el encargado de sostener y alimentar todos estos elementos que hacen posible que la institución abra sus puertas todos los días en condiciones adecuadas para recibir a los estudiantes.

De acuerdo con lo anteriormente expresado, el cargo de rector debe ser ocupado por un profesional de la docencia con conocimientos adicionales de administración de instituciones educativas. Muchos profesionales de la docencia consideran la administración educativa como una buena opción de trabajo. Pero el 28,57% de encuestados considera una valoración de 8 como menor opción. 14,28% responde con valoraciones de 9, 10, 4, 2 y 1.

El rector debe ser capaz de efectuar un diagnóstico del estado actual de la institución a la que llega, estrategias para comunicarse y conectar con todo el personal y el alumnado, así como la proyección y planeación de sus ideas a corto, mediano y largo plazo. Las respuestas ofrecidas por los encuestados revelan un aparente desinterés hacia el cargo de rector, pero esto quizá se explica por el hecho de que, ante la ausencia de un rector principal, algunos docentes son encargados del rectorado pero mantienen su remuneración como docente, por lo que ejercer el puesto de un cargo directivo no les resulta tan atractivo.

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

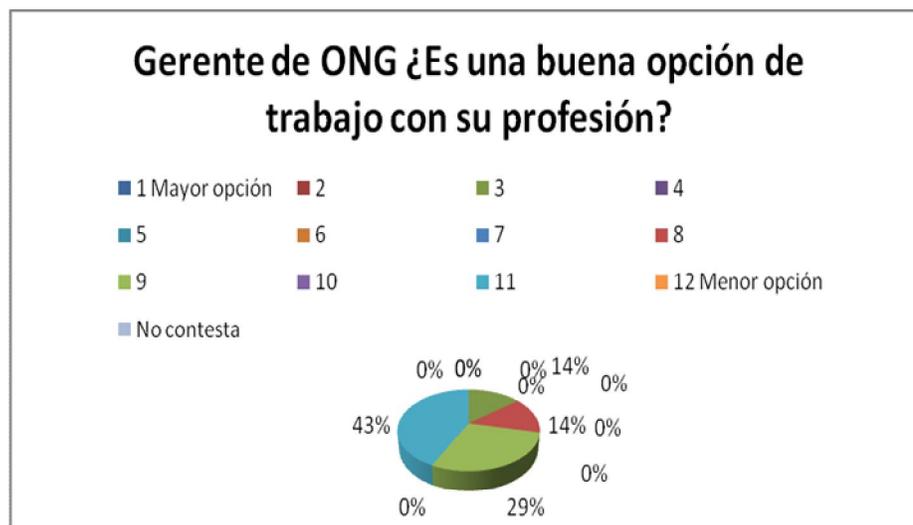
TABLA N° 14

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

**Fuente:** Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.

**Elaborado por:** Rosado, I. – estudiante UTPL (2013).

FIGURA N° 14



**Fuente:** Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.

**Elaborado por:** Rosado, I. – estudiante UTPL (2013).

El cargo de gerente de una ONG tiene como objetivo aplicar planes y programas aprobados por los órganos de gobierno, responsabilizándose del logro de los objetivos y metas institucionales; coordinar y armonizar las decisiones de la Asamblea General y del Consejo Directivo; y asegurar el manejo eficiente de los programas de capacitación, producción y de servicios.

Entre las áreas de conocimiento, se mencionan: conocimiento en la problemática global en temas sociales, conocimiento del código de ética, conocimiento de informática y manejo de PC a nivel usuario.

Como Competencias, se requiere Capacidad de negociación, Liderazgo, Iniciativa, creatividad, Trabajo en equipo y Sensibilidad Social. Y entre las funciones Principales se destacan el Manejo y cuidado de los recursos institucionales, recaudación de fondos, dirigir, controlar y velar por el cumplimiento de los objetivos, planes programas y proyectos.

De acuerdo con lo anteriormente expresado, el cargo de gerente de una ONG requiere muchas habilidades en el manejo de instituciones con carácter de ayuda social. Muchos profesionales de la docencia consideran la gerencia educativa como una buena opción de trabajo. Pero el 42,85 le da una valoración de 11, que es una opción menor mientras que el 28,57% de encuestados considera una valoración de 9 como menor opción. 14,28% responde con valoraciones de 8 y 3.

El gerente de una ONG debe presentar amplio dominio en diferentes áreas de conocimiento. Las respuestas ofrecidas por los encuestados revelan también un aparente desinterés hacia este cargo gerencial, pero esto quizá se explica por el hecho de que, no todos los docentes se encuentran ampliamente preparados en el diseño, ejecución y valoración de proyectos sociales, que es una herramienta fundamental en el manejo de estas instituciones. Esto quizá les genera algo de inseguridad para la aceptación de dichos cargos. Y decide optar por otras opciones más directamente vinculadas con la docencia.

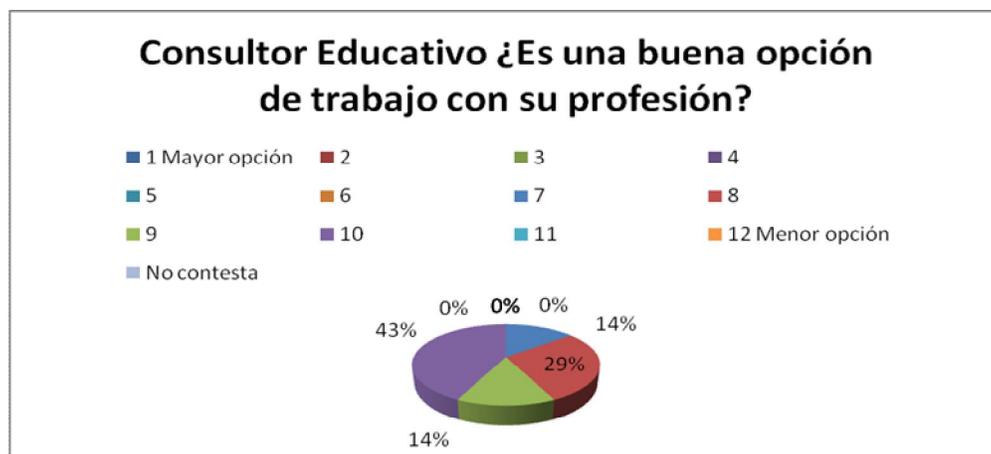
3.2.1.3. Consultor Educativo ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

TABLA N°15

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

**Fuente:** Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.  
**Elaborado por:** Rosado, I. – estudiante UTPL (2013).

FIGURA N° 15



**Fuente:** Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.  
**Elaborado por:** Rosado, I. – estudiante UTPL (2013).

Entre las funciones que puede asumir el consultor educativo en un plantel están las siguientes:

Respecto del **centro**: asesorar y colaborar en la programación, identificar a los alumnos con necesidades especiales, facilitar las relaciones entre el centro y los representantes.

Con los **profesores**: identificar y analizar deficiencias en el desarrollo académico y psicológico de sus alumnos, desarrollar habilidades en la comprensión y manejo del comportamiento de los alumnos en clase, manejo de las reuniones con padres, desarrollo de estrategias de enseñanza más eficaces, desarrollo de la educación para la carrera, desarrollo de habilidades de estudio, educación para la salud, prevención del consumo de drogas.

Con los **padres**: facilitar unas relaciones positivas entre los padres y la escuela, fomentar la comprensión padres-hijos (desarrollo, habilidades, dificultades), ayudar a los padres para que estos ayuden a los hijos en el desarrollo de habilidades de estudio individual, así como a modificar el comportamiento de sus hijos en aquellos aspectos que se considere necesario, promocionar una escuela de padres.

Con los **alumnos**: facilitar la comunicación entre grupos, mejorar el proceso de aprendizaje, potencial el peer counseling, etc.

De acuerdo con lo anteriormente expresado, el asesor educativo es, ante todo, un ser humano que entiende y comprende a los demás seres humanos, por cuanto hace vivenciales las experiencias del otro. El orientador educativo debe ser, ante todo, un líder, con elevados valores morales y éticos que sea el paradigma de las juventudes que lo siguen. Pero el 42,85 le da una valoración de 10, que es una opción menor mientras que el 28,57% de encuestados considera una valoración de 8 como menor opción. 14,28% responde con valoraciones de 9 y 7.

Como opinión personal, puede aportarse que el asesor educativo se convierte también en un consejero oportuno, con experiencia y capacidad de entendimiento de muchas situaciones difíciles, por haberlas conocido o sufrido en alguna oportunidad de su vida. Es un profesional, que por ese mismo hecho, goza de la solvencia cultural, moral y académica, que le permite asesorar, en debida forma, a un estudiante, en cualquier circunstancia de la vida estudiantil.

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

TABLA N° 16

Opción	Frecuencia	%
<b>1 Mayor opción</b>	0	0
<b>2</b>	0	0
<b>3</b>	0	0
<b>4</b>	0	0
<b>5</b>	0	0
<b>6</b>	0	0
<b>7</b>	0	0
<b>8</b>	0	0
<b>9</b>	0	0
<b>10</b>	0	0
<b>11</b>	0	0
<b>12 Menor opción</b>	7	100
<b>No contesta</b>	0	0
<b>Total</b>	7	100

Fuente: Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.

Elaborado por: Rosado, I. – estudiante UTPL (2013).

FIGURA N° 16



Fuente: Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.

Elaborado por: Rosado, I. – estudiante UTPL (2013).

La burocracia es la organización o estructura organizativa caracterizada por procedimientos explícitos y regularizados, división de responsabilidades y especialización del trabajo, jerarquía y relaciones impersonales.

La burocratización significa prevalencia creciente de un tipo racional y formal de organización. "Administración burocrática" significa ejercicio del control basado en el conocimiento (competencia técnica), rasgo que es lo que la hace específicamente racional.

Según lo anteriormente expresado, la organización de los cargos sigue el principio jerárquico de modo que cada cargo está bajo el control y supervisión de un superior, y cada funcionario es responsable ante su superior de sus decisiones y acciones y de las de sus subordinados. Pero el 100% le da una valoración de 12, que es la menor opción posible. Esto indica que los encuestados titulados no consideran el cargo burocrático como una buena opción de trabajo con su profesión.

En forma personal, puede decirse que la conducta de los funcionarios está regida por un sistema coherente de reglas técnicas y normas de tipo general y consiste en la aplicación de esas reglas a cada caso y situación concreta. Por lo tanto, se requiere una especialización y una preparación cualificada y su selección se realizará de acuerdo con este tipo de criterios.

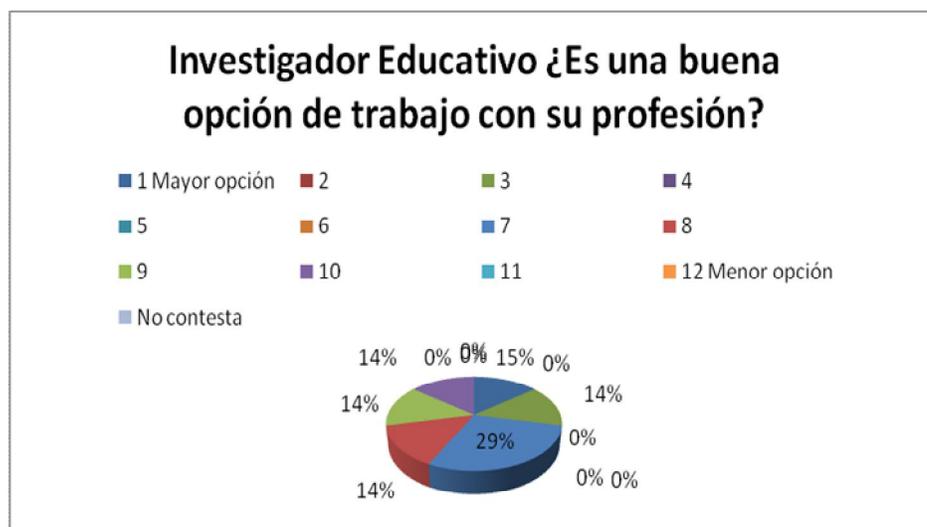
3.2.1.4 Investigador Educativo ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

TABLA N° 17

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

Fuente: Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.  
Elaborado por: Rosado, I. – estudiante UTPL (2013).

FIGURA N° 17



Fuente: Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.  
Elaborado por: Rosado, I. – estudiante UTPL (2013).

La función del investigador educativo constituye una realidad singular y compleja, donde se producen un conjunto de relaciones en la tarea de formación docente para la educación básica, es singular por las propias acciones que demanda la función como:

elaborar los proyectos básicos de investigación educativa, alternativas de innovación pedagógica y propuestas para reorientar los procesos académicos de las instituciones.

Los docentes con la función de investigador educativo, para que realicen investigación requieren de dos condiciones esenciales. La primera es que los profesionales deben comprender y poseer destrezas de investigación, que son las que generan los datos del currículum; y la segunda es que los resultados deben informar a los profesores, de manera que los impulsen a tomar medidas de intervención. La investigación del profesor se debe ver con la consideración de parte significativa de un comportamiento profesional (McKerman, 2001).

Según lo anteriormente expresado, la labor del investigador educativo es compleja por la integración de diferentes saberes obtenidos en diversos contextos, desde la formación inicial como docente, la formación continua de estudios superiores y la participación en proyectos de investigación, por tanto epistemológicamente diferenciados que se construyen en la trayectoria académica y la experiencia como investigador. Contrario a este posicionamiento, el 28,57% le da una valoración de 7, que es una opción menor. Las valoraciones de 10, 9, 8 son dadas por 14,28% respectivamente. Igual porcentaje para valoraciones 3 y 1. Esto indica que los encuestados titulados no consideran la investigación educativa como una buena opción de trabajo con su profesión.

Ahora bien, dentro de la Investigación educativa convergen múltiples factores, como el enfoque disciplinario, la teoría, la política educativa, el liderazgo, el currículum entre otros, al mismo tiempo se espera que en la producción se haga evidente la comunicación generando respuestas propias a partir de sus conocimientos y experiencias.

### 3.2.1.5 Docente E.B. ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

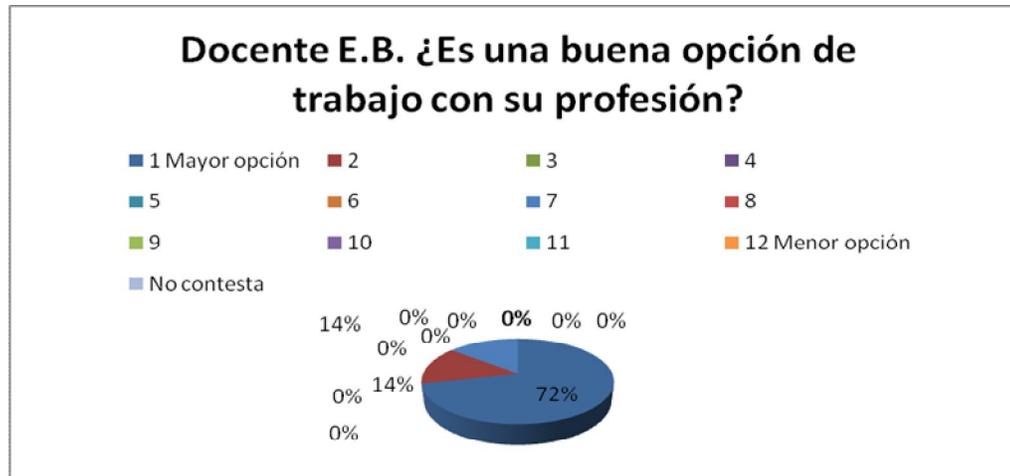
TABLA N° 18

Opción	Frecuencia	%
<b>1 Mayor opción</b>	5	71
<b>2</b>	1	14
<b>3</b>	0	0
<b>4</b>	0	0
<b>5</b>	0	0
<b>6</b>	0	0
<b>7</b>	1	14
<b>8</b>	0	0
<b>9</b>	0	0
<b>10</b>	0	0
<b>11</b>	0	0
<b>12 Menor opción</b>	0	0
<b>No contesta</b>	0	0
<b>Total</b>	7	100

Fuente: Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.

Elaborado por: Rosado, I. – estudiante UTPL (2013).

FIGURA N° 18



Fuente: Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.

Elaborado por: Rosado, I. – estudiante UTPL (2013).

El perfil de un buen docente sugiere un profesional con capacidad como guía en la construcción de aprendizajes: facilitando la aplicación de paradigmas y modelos educativos vigentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje, mediando la relación del estudiante con los contenidos de aprendizaje, integrando a su trabajo diario una

permanente investigación-acción y aceptando emocionalmente los roles de constructor del conocimiento por parte del alumno y de mediador por parte del profesor.

De acuerdo con este posicionamiento, el 71,42% le da una valoración de 1, que es la mayor opción. El 14,28% da una valoración de 7, e igual porcentaje da una valoración de 2. Esto indica que los encuestados titulados consideran la Educación Básica como una buena opción de trabajo con su profesión.

Entonces, ser docente de Educación Básica es la opción que más oportuna consideran los titulados para laborar; ello implica ser líder ejemplar en sus comunidades, orientar a los estudiantes en la toma, de decisiones sobre su comportamiento y aprovechamiento académico, cumplir el horario cabalmente, las seis horas mínimas de permanencia y entregar oportunamente los documentos que sean solicitados por las distintas dependencias internas o externas de la Institución.

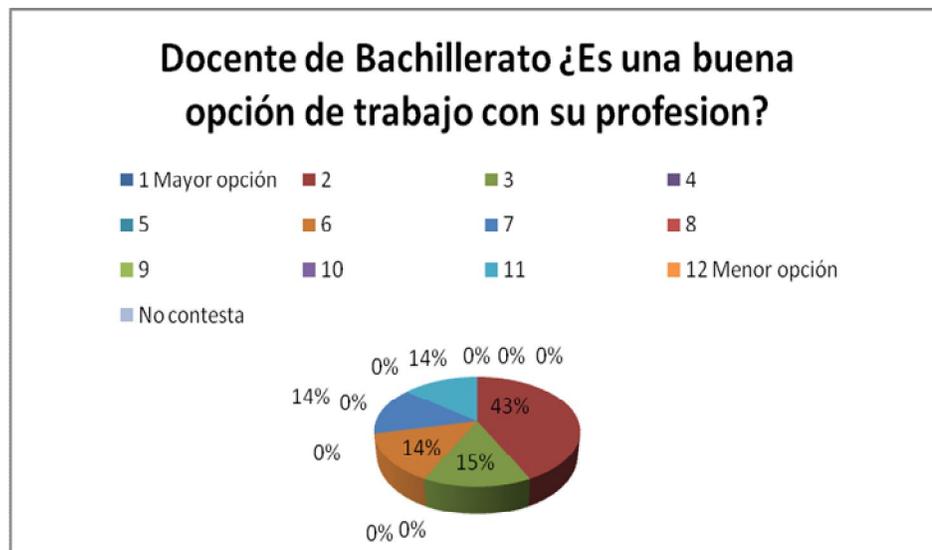
3.2.1.6 Docente de Bachillerato ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

TABLA N° 19

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

Fuente: Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.  
Elaborado por: Rosado, I. – estudiante UTPL (2013).

FIGURA N° 19



Fuente: Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.  
Elaborado por: Rosado, I. – estudiante UTPL (2013).

El docente de Bachillerato debe actuar como guía, moderador, asesor u organizador, más que como transmisor de conocimientos. Debe ser promotor de espacios interactivos de orientación y apoyo que promuevan y mantengan en los estudiantes un

alto grado de motivación, creatividad y una actitud lo suficientemente activa, como para que se convierta en el auténtico protagonista de su proceso de aprendizaje y formación integral.

Las funciones de un tutor en el bachillerato pueden ser entendidas como la máxima expresión del quehacer pedagógico contemporáneo en el contexto formativo del estudiante, el papel del docente experimenta también una variación hacia el papel de acompañante, orientador y en general tutor del estudiante en las diferentes dimensiones, personal, académica, familiar, entre las de mayor significatividad.

De acuerdo con este posicionamiento, el 42,85% le da una valoración de 2, que es la segunda mayor opción. El 14,28% da una valoración de 3, que es la tercera mayor opción. El 14,28% da una valoración de 11, que es una opción menor e igual porcentaje da valoraciones de 7 y 6. Esto indica que gran porcentaje de los encuestados titulados consideran la Docencia de Bachillerato como una buena opción de trabajo con su profesión.

Ahora bien, para ser docente de bachillerato, se requiere profesionales que logren que los adolescentes y jóvenes, donde está comprometido el futuro del país, sean personas reflexivas, capaces de desarrollar opiniones personales, interactuar en contextos plurales, asumir un papel propositivo como miembros de la sociedad, discernir aquello que sea relevante a los objetivos que busquen en el cada vez más amplio universo de información a su disposición y estar en posibilidades de actualizarse de manera continua. Es decir, se requiere que la figura del profesor-tutor sea trascendental en el contexto del proceso formativo, y de manera particular a nivel del bachillerato por las características propias de la edad de los estudiantes.

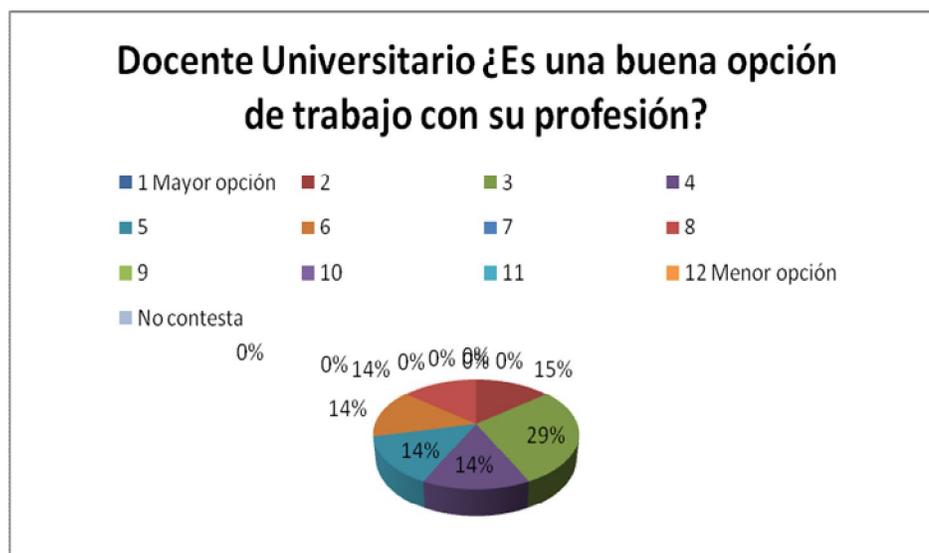
3.2.1.7 Docente Universitario ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

TABLA N° 20

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

Fuente: Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.  
Elaborado por: Rosado, I. – estudiante UTPL (2013).

FIGURA N° 20



Fuente: Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.  
Elaborado por: Rosado, I. – estudiante UTPL (2013).

La función docente es aquella de carácter profesional que implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza - aprendizaje, lo cual incluye el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de los mismos procesos y sus

resultados, y de otras actividades educativas dentro del marco del proyecto educativo institucional de los establecimientos educativos.

Tueros (1998) define al profesional de la educación superior como un ser humano que integra su ser y su saber hacer, cualificando sus propias potencialidades, a través del estímulo positivo de sus conocimientos, habilidades y actitudes, las cuales hacen parte de su práctica docente y la determinan.

El enseñar exige el reconocimiento y las competencias que exige asunción de la identidad la tarea docente. El perfil docente evoluciona en función de los aspectos sociales, culturales y estar dentro de la legislación del sistema educativo plurinacional. El docente además de desarrolla sus clases, tiene la función de desarrollar diferentes actividades dentro la educación superior (Pre-activa, interactiva, post- activa). El docente universitario debe asumir una identidad cultural, para luego respetar la identidad cultural del estudiante.

De acuerdo con este posicionamiento, el 28,57% le da una valoración de 3, que es la tercera mayor opción. El 14,28% le da una valoración de 2, que es la segunda mayor opción. Igual porcentaje da valoraciones de 8, 6, 5 y 4. Esto indica que gran parte de los encuestados titulados consideran la Docencia universitaria como una buena opción de trabajo con su profesión.

Ahora bien, para ser Docente universitario, se requiere profesionales que dominen varios ejes: un marco teórico-conceptual sobre la fundamentación filosófica, psicológica y social se la educación, integrar la asignatura y su función a un currículo y a un contexto social determinado, desempeñar actividades de investigación e innovación, planear las actividades de enseñanza y aprendizaje, organizar el trabajo en grupos en situaciones de cooperación, realizar estrategias de motivación, evaluar los aprendizajes y brindar asesorías y tutorías.

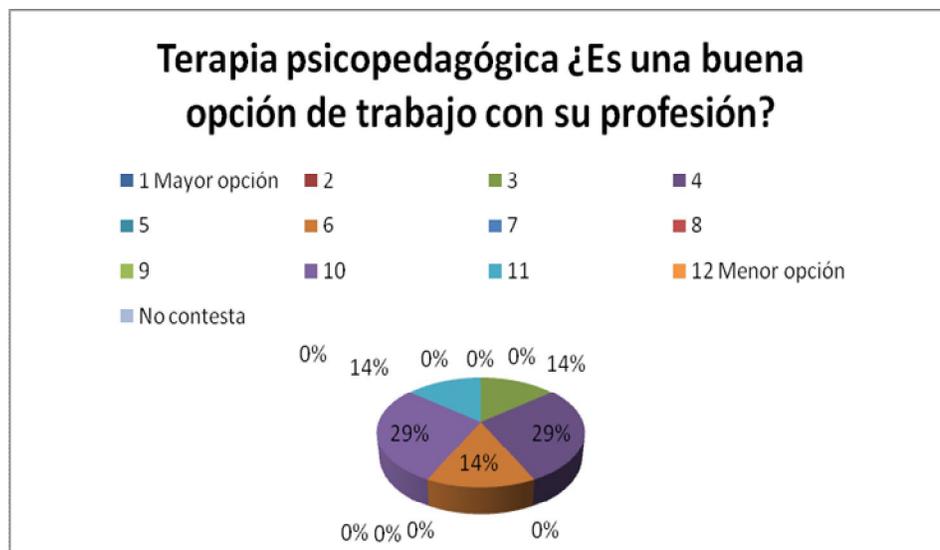
3.2.1.8 Terapia psicopedagógica ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

TABLA 21

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

Fuente: Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.  
Elaborado por: Rosado, I. – estudiante UTPL (2013).

FIGURA N° 21



Fuente: Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.  
Elaborado por: Rosado, I. – estudiante UTPL (2013).

La psicopedagogía es la disciplina aplicada que estudia los comportamientos humanos en situaciones socioeducativas. En ella se interrelacionan la psicología evolutiva,

la psicología del aprendizaje, la sociología, la didáctica, la epistemología, la psicolingüística, etc.

La terapia psicopedagógica, es un tratamiento que busca estimular pensamientos, sentimientos, sensaciones y conocimientos, que tiene el estudiante pero que no sabe cómo aplicarlos o no logra identificarlos plenamente.

Según lo anteriormente expresado, la terapia psicopedagógica es una labor compleja por la integración de diferentes saberes obtenidos en diversos contextos, desde la formación inicial como docente, la formación continua de estudios superiores y la participación en proyectos de investigación, por tanto epistemológicamente diferenciados que se construyen en la trayectoria académica y la experiencia como investigador. Contrario a este posicionamiento, el 28,57% le da una valoración de 10, que es una opción menor. Igual porcentaje da una valoración de 4, que es una opción mayor. Las valoraciones de 11, 6 y 3 son dadas por 14,28% respectivamente. Esto indica que los encuestados titulados no consideran la terapia psicopedagógica como una buena opción de trabajo con su profesión.

Ahora bien, el profesional de esta área trabaja diferentes actividades que potencializan el nivel de desarrollo funcional del niño, considerando el desarrollo motor grueso y fino, incluyendo el desarrollo sensorial, así como también la organización para realizar una tarea, desempeñando un rol activo dentro del contexto de juego, aprendizaje y otras actividades de auto-valimiento.

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

TABLA N° 22

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

Fuente: Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.

Elaborado por: Rosado, I. – estudiante UTPL (2013).

FIGURA N° 22



Fuente: Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.

Elaborado por: Rosado, I. – estudiante UTPL (2013).

La Tarea dirigida es una herramienta de aprendizaje que genera resultados específicos, relevantes, en cada alumno que está en proceso de enseñanza individualizada. Todo estudiante que ha sido expuesto a tareas dirigidas, experimenta un avance progresivo en áreas que anteriormente no percibía ningún avance oportuno.

De acuerdo con este posicionamiento, el 28,57% le da una valoración de 4, que es la cuarta mayor opción. El 14,28% le da una valoración de 2, que es la segunda mayor opción y de 3, que es la tercera mayor opción. Igual porcentaje da valoraciones de 1, 9, y 5. Esto indica que gran parte de los encuestados titulados consideran las Tareas dirigidas como una buena opción de trabajo con su profesión.

Ahora bien, para ser un docente que oriente en tareas dirigidas, se requiere profesionales que estén vinculados al desarrollo continuo y sistemático del estudiante, en las áreas en las cuales está presentando deficiencia, desinterés, problemas motivacionales o cualquier otra limitación; deben verificar cuáles son las formas de aprendizaje que son más adecuadas para cada estudiante. Deben determinar si un estudiante aprende mejor por estímulos visuales, audio-visuales, auditivo y debe planear formas estratégicas adecuadas a las necesidades particulares del alumno; deben intervenir en la vida del estudiante como el creador de un vínculo armonioso entre el estudiante, el profesor de aula, la materia en cuestión y el sistema de aprendizaje del estudiante.

### 3.2.1.10 Supervisor Zonal del Ministerio de Educación.

¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

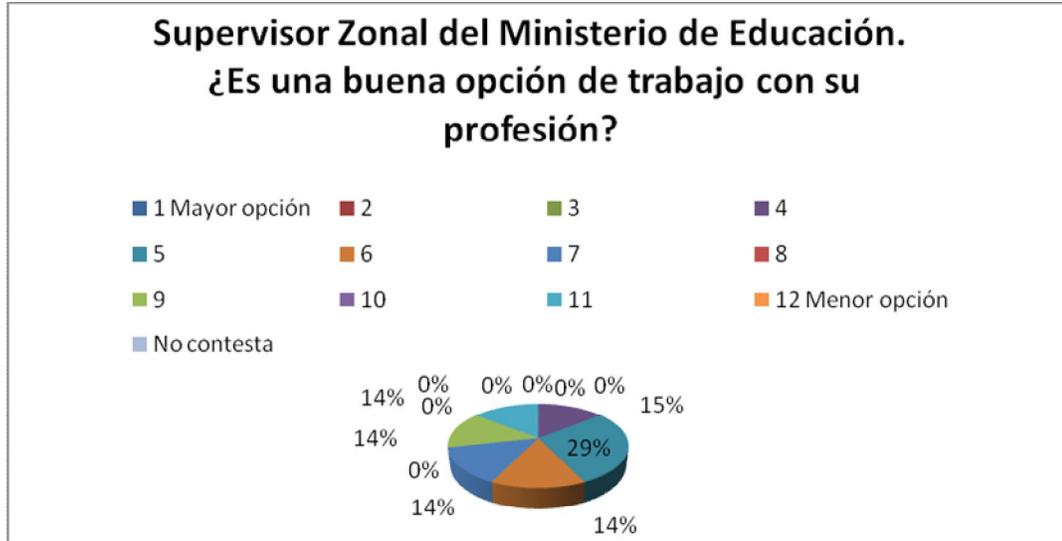
TABLA N° 23

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

Fuente: Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.

Elaborado por: Rosado, I. – estudiante UTPL (2013).

FIGURA N° 23



Fuente: Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.

Elaborado por: Rosado, I. – estudiante UTPL (2013).

El nivel zonal intercultural y bilingüe, a través de las coordinaciones zonales, de distritos educativos metropolitanos y del distrito educativo del régimen especial de Galápagos, define la planificación y coordina las acciones de los distritos educativos, y

realiza el control de todos los servicios educativos de la zona de conformidad con las políticas definidas por el nivel central.

Los cuatro ámbitos en que se desarrolla la supervisión son: Administrativo, Académico, Político Educativo y Social Comunitario. La función del Supervisor zonal es la de supervisar las instituciones educativas, para tener una visión globalizada de cómo marcha está para buscar soluciones a los posibles problemas y deficiencias que pueda tener, luego introducir cambios y transformaciones a fin de mejorar la calidad de la educación, utilizando si es necesario otras estrategias de enseñanza y aprendizaje.

De acuerdo con este posicionamiento, el 28,57% le da una valoración de 5, que es la quinta mayor opción. El 14,28% le da una valoración de 4, que es la cuarta mayor opción y de 3, que es la tercera mayor opción. Igual porcentaje da valoraciones de 11, 9, 7 y 6. Esto indica que gran parte de los encuestados titulados consideran que ser Supervisor Zonal del Ministerio de Educación es una buena opción de trabajo con su profesión.

Ahora bien, para ser un Supervisor, primero se debe cumplir su función de maestros, labor que debe desempeñarse con gran esfuerzo y sacrificio; posteriormente, podrá supervisar las instituciones educativas, a fin de conocer sus problemas y buscar soluciones pertinentes.

3.2.1.11 Docente de Institutos Pedagógicos.

¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

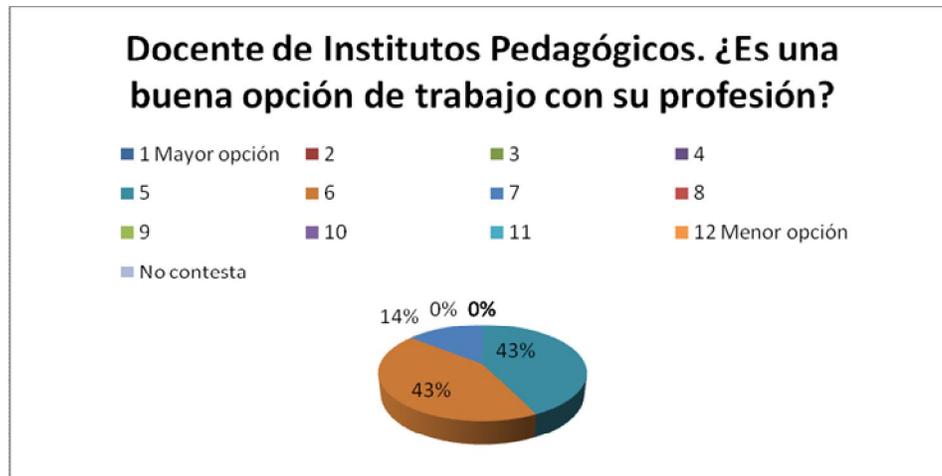
TABLA N° 24

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

Fuente: Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.

Elaborado por: Rosado, I. – estudiante UTPL (2013).

FIGURA N° 24



Fuente: Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.

Elaborado por: Rosado, I. – estudiante UTPL (2013).

En los institutos pedagógicos se procura desarrollar la investigación educativa con énfasis en la experimentación de metodologías e innovaciones tecnológicas, a fin de elevar los niveles de eficiencia y eficacia de la educación nacional.

En términos generales, en los institutos pedagógicos se busca generar procesos lucrativos socializantes que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad.

De acuerdo con este posicionamiento, puede decirse que trabajar en un instituto pedagógico es una buena opción de trabajo. Pero el 42,85% le da una valoración de 6, que es la sexta mayor opción. Igual porcentaje da una valoración de 5, que es la quinta mayor opción. El 14,28% le da una valoración de 7, que es la séptima mayor opción. Esto indica que gran parte de los encuestados titulados consideran que ser docente de Institutos Pedagógicos es una buena opción de trabajo con su profesión.

Ahora bien, para trabajar en un instituto pedagógico se requiere docentes con una sólida formación humanística, científica, pedagógica y democrática, comprometido con la problemática social de su entorno.

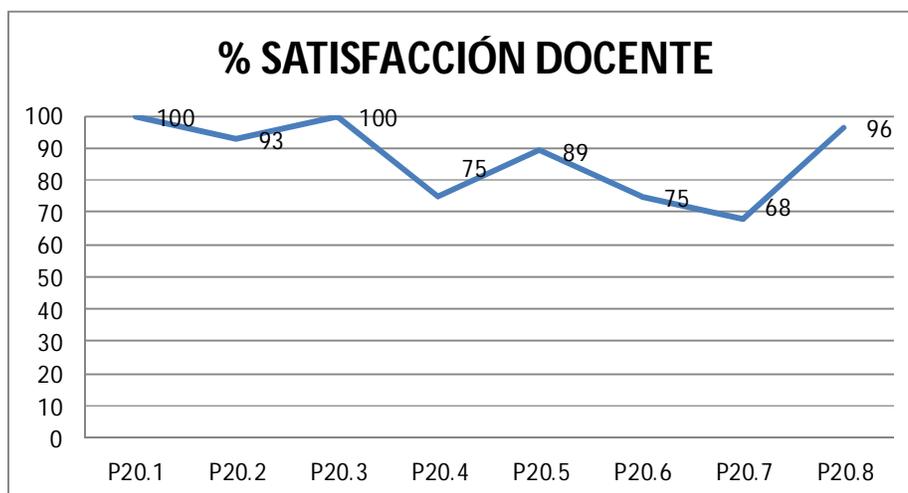
### 3.3 Satisfacción docente.

TABLA N° 25

% SATISFACCIÓN DOCENTE		
#pregunta	Pro.	%
P20.1	4	100
P20.2	4	93
P20.3	4	100
P20.4	3	75
P20.5	4	89
P20.6	3	75
P20.7	3	68
P20.8	4	96

Fuente: Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.  
Elaborado por: Rosado, I. – estudiante UTPL (2013).

FIGURA N° 25



Fuente: Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.  
Elaborado por: Rosado, I. – estudiante UTPL (2013).

#### **Aspectos que se evalúan en este apartado:**

- 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.

### **ESCALA:**

Para describir la situación actual en cuanto a la actividad profesional, a partir de la obtención del título, el docente encuestado elige una opción según la escala siguiente:

- 1 = Nada satisfecho.
- 2 = Poco satisfecho.
- 3 = Medianamente satisfecho.
- 4 = Muy satisfecho.
- 5 = No contesta

Los aspectos en los cuales los titulados han expresado encontrarse muy satisfechos, son los que corresponden a las preguntas 20.1 (Los estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia) y 20.3 (El prestigio obtenido en el entorno laboral), en los que expresaron en un 100% este gran nivel de satisfacción.

Por otra parte, los aspectos en los cuales los docentes han expresado encontrarse medianamente satisfechos, son los que corresponden a las preguntas 20.4 (posibilidades de ascenso laboral, 82%), 20.6 (diversidad de actividades y situaciones interesantes dentro como fuera del aula, 75%) y 20.7 (posibilidades de salidas profesionales o diversidad de empleos que la titulación docente presenta, 68%).

En términos generales, la elección de una carrera profesional responde a múltiples razones, algunas ligadas a preferencias personales y vocacionales, otras a la inversión en años de estudios que involucran, con las características del campo profesional (con facilidades o dificultades de inserción y desarrollo), con las expectativas de retribución monetaria satisfactoria para una movilidad social futura, etc. Los diferentes factores interactúan en el momento de la elección y permanencia en determinada carrera y en la decisión de continuar en el campo profesional elegido.

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

**3.4.1 Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado**

**TABLA N° 26**

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	4	96	4	96	4	96
P2	4	96	4	96	4	96
P3	4	100	4	100	4	100
P4	4	96	4	96	4	100
P5	4	89	4	89	4	93
P6	4	96	4	96	4	96
P7	4	96	4	96	4	93
P8	4	96	4	96	4	96
P9	4	96	4	96	4	96
P10	4	89	4	96	4	93
P11	4	96	4	96	4	96
P12	4	96	4	100	4	100
P13	4	93	4	93	4	93
P14	4	100	4	100	4	100
P15	4	100	4	100	4	100
P16	4	93	4	100	4	96
P17	4	100	4	96	4	96
P18	3	64	3	71	3	71

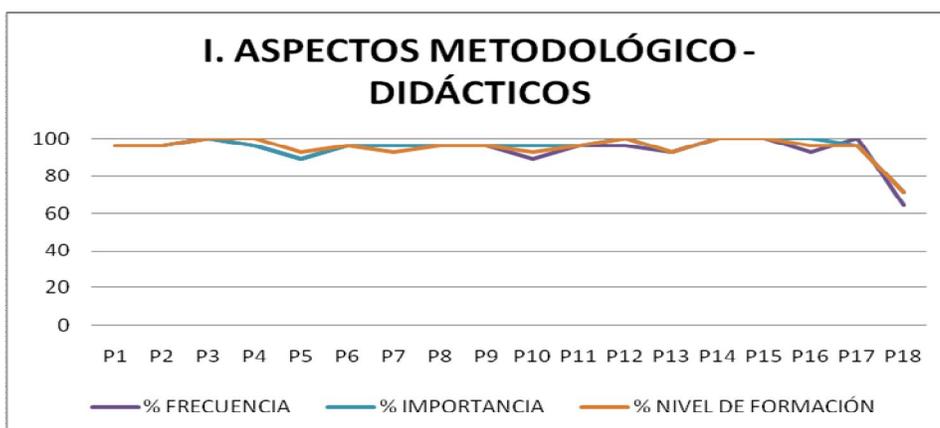
**Fuente:** Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.

**Elaborado por:** Rosado, I. – estudiante UTPL (2013).

- PREGUNTA 1: Preparar los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos;
- PREGUNTA 2: Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los educandos;
- PREGUNTA 3: Planificar actividades de aula;
- PREGUNTA 4: Ejecutar actividades de aula novedosas y creativas;
- PREGUNTA 5: Organizar espacios de aula;
- PREGUNTA 6: Elaborar recursos didácticos (materiales pedagógicos) diversos para la enseñanza de la asignatura;
- PREGUNTA 7: Crear climas favorables de enseñanza-aprendizaje;
- PREGUNTA 8: Dominar el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada;
- PREGUNTA 9: Aplicar las didácticas específicas de la asignatura;
- PREGUNTA 10: Aplicar la psicología de la educación en el aula;
- PREGUNTA 11: Promover trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de alumnos;

- PREGUNTA 12: Realizar actividades educativas extracurriculares con alumnos;
- PREGUNTA 13: Aplicar estrategias de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencias;
- PREGUNTA 14: Revisar las tareas estudiantiles;
- PREGUNTA 15: Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan;
- PREGUNTA 16: Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes;
- PREGUNTA 17: Atender a las necesidades individuales de los estudiantes;
- PREGUNTA 18: Conocer y aplicar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC's) en el aula.

**FIGURA N° 26**



**Fuente:** Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.

**Elaborado por:** Rosado, I. – estudiante UTPL (2013).

El docente debe realizar actividades que conduzcan a la concreción de los objetivos formulados en su planificación docente. Para ello, debe realizar diversas tareas relacionadas con Aspectos metodológico-didácticos:

De la encuesta a titulados, los aspectos más relevantes son: en la pregunta 18 (conocer y aplicar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC's) en el aula), solamente el 64% de titulados responde BASTANTE para indicar frecuencia o número de veces que ejecuta una tarea; el 71% le otorga BASTANTE importancia a la tarea; y, el 71% indica tener BASTANTE nivel de formación para realizar la tarea. Esto significa que los titulados deben actualizarse en el conocimiento y la aplicación de TIC's en el aula.

**Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el directivo.**

**TABLA N° 27**

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	4	93	4	93	4	93
P2	4	93	4	96	4	96
P3	4	93	4	93	4	96
P4	4	100	4	100	4	100
P5	4	89	4	89	4	89
P6	4	96	4	96	4	96
P7	4	100	4	100	4	100
P8	4	100	4	100	4	93
P9	4	96	4	96	4	89
P10	3	86	4	93	4	89
P11	4	96	4	100	4	100
P12	3	86	4	89	4	96
P13	3	86	3	86	4	89
P14	4	100	4	100	4	100
P15	4	100	4	100	4	100
P16	4	93	4	96	4	89
P17	4	96	4	100	4	96
P18	3	75	3	82	3	82

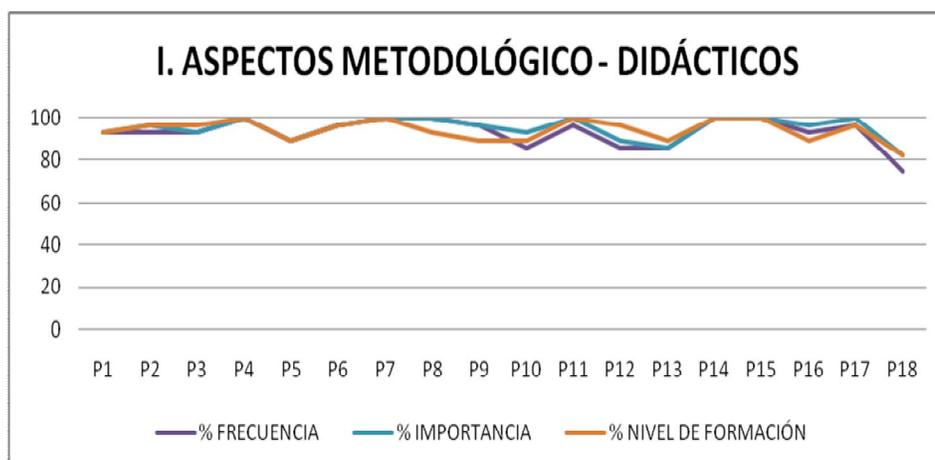
**Fuente:** Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.

**Elaborado por:** Rosado, I. – estudiante UTPL (2013).

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

- PREGUNTA 14: Revisar las tareas estudiantiles;
- PREGUNTA 15: Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan;
- PREGUNTA 16: Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes;
- PREGUNTA 17: Atender a las necesidades individuales de los estudiantes;
- PREGUNTA 18: Conocer y aplicar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC's) en el aula.

FIGURA N° 27



**Fuente:** Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.

**Elaborado por:** Rosado, I. – estudiante UTPL (2013).

El docente y el directivo deben mostrar Capacidad profesional como diseñador del micro-currículo: conoce los fundamentos que sustentan el paradigma y modelo educativo, conoce críticamente el currículo de la educación básica y domina sus contenidos, conoce críticamente el entorno natural y cultural de la comunidad y la filosofía y política del Estado, colabora en la elaboración del proyecto educativo de centro.

De la encuesta a directivos, los aspectos más relevantes son: en la pregunta 18 (conocer y aplicar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC's) en el aula), solamente el 75% de directivos responde BASTANTE para indicar frecuencia o número de veces que ejecuta una tarea; el 82% le otorga BASTANTE importancia a la tarea; y, el 82% indica tener BASTANTE nivel de formación para realizar la tarea. Esto significa que los directivos también deben actualizarse en el conocimiento y la aplicación de TIC's en el aula.

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

**TABLA N° 28**

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	4	93	4	93	4	93
P20	4	100	4	96	4	96
P21	3	86	4	89	4	89
P22	4	96	4	96	4	96

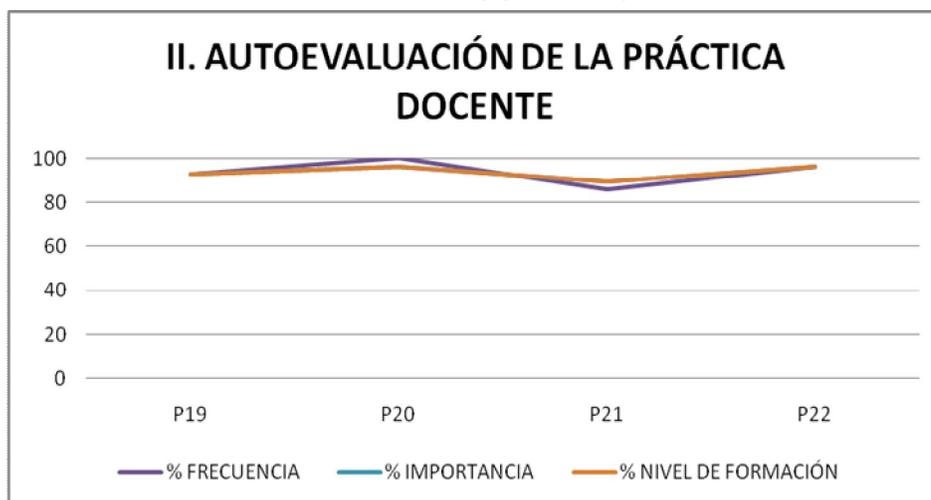
**Fuente:** Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.

**Elaborado por:** Rosado, I. – estudiante UTPL (2013).

Los aspectos que aquí se evalúan son los siguientes:

- PREGUNTA 19: Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia;
- PREGUNTA 20: Evaluar las competencias requeridas por los alumnos;
- PREGUNTA 21: Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales;
- PREGUNTA 22: Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa.

**FIGURA N° 28**



**Fuente:** Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.

**Elaborado por:** Rosado, I. – estudiante UTPL (2013).

De la encuesta a titulados, los aspectos más relevantes son: en la pregunta 21 (analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales), solamente el 86% de titulados responde BASTANTE para indicar frecuencia o número de veces que ejecuta una tarea; el 89% le otorga MUCHO importancia a la tarea; y, el 89% indica tener MUCHO nivel de formación para realizar la tarea. Esto

significa que los titulados deben analizar las situaciones educativas en contextos formales y no formales.

### Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente del directivo

**TABLA 29**

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	3	86	3	86	3	86
P20	4	89	4	89	4	89
P21	3	86	4	89	4	93
P22	3	86	3	86	4	89

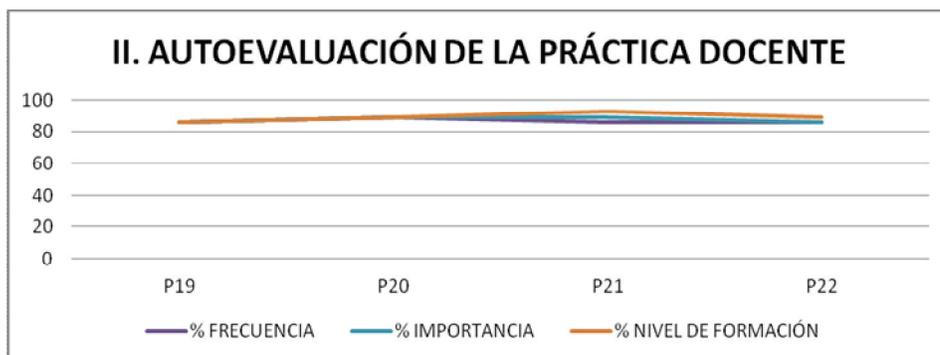
**Fuente:** Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.

**Elaborado por:** Rosado, I. – estudiante UTPL (2013).

Los aspectos que aquí se evalúan son los siguientes:

- PREGUNTA 19: Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia;
- PREGUNTA 20: Evaluar las competencias requeridas por los alumnos;
- PREGUNTA 21: Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales;
- PREGUNTA 22: Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa.

**FIGURA N° 29**



**Fuente:** Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.

**Elaborado por:** Rosado, I. – estudiante UTPL (2013).

De la encuesta a directivos, los aspectos más relevantes son: en la pregunta 19 (Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia), solamente el 86% de directivos responde BASTANTE para indicar frecuencia o número de veces que ejecuta una tarea; el 86% le otorga BASTANTE importancia a la tarea; y, el 86% indica tener BASTANTE nivel de formación para realizar la tarea. Esto significa que los directivos deben efectuar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia.

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

**TABLA N° 30**

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	4	93	4	89	4	89
P24	4	89	4	89	4	89
P25	3	86	3	86	4	89
P26	4	89	4	89	4	89
P27	4	89	4	89	3	86
P28	3	86	4	89	3	86

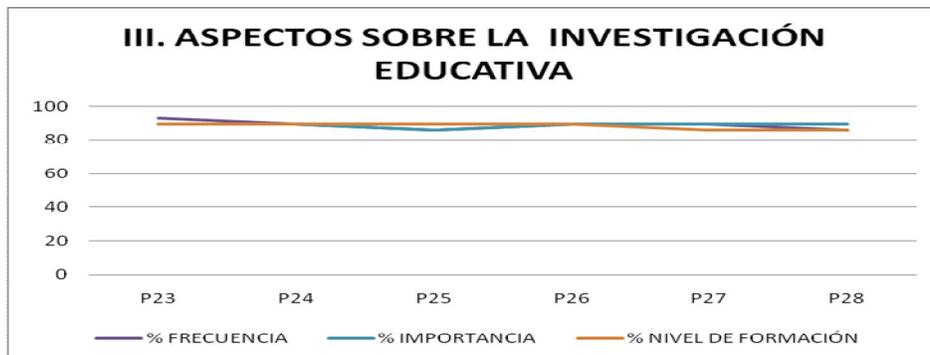
**Fuente:** Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.

**Elaborado por:** Rosado, I. – estudiante UTPL (2013).

Los aspectos que aquí se evalúan son los siguientes:

- PREGUNTA 23: Conducir investigaciones relacionadas a su labor;
- PREGUNTA 24: Participar en Proyectos de Investigación e Innovación educativa;
- PREGUNTA 25: Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora;
- PREGUNTA 26: Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos realizados;
- PREGUNTA 27: Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos.
- PREGUNTA 28: Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención.

**FIGURA N° 30**



**Fuente:** Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.

**Elaborado por:** Rosado, I. – estudiante UTPL (2013).

De la encuesta a titulados, los aspectos más relevantes son: en la pregunta 28 (determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención), solamente el 86% de titulados responde BASTANTE para indicar frecuencia o número de veces que ejecuta una tarea; el 89% le otorga MUCHO

importancia a la tarea; y, el 86% indica tener BASTANTE nivel de formación para realizar la tarea. Esto significa que los titulados deben determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención.

### Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el directivo

**TABLA N° 31**

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	4	89	4	96	4	96
P24	3	82	3	82	3	82
P25	4	93	4	93	4	93
P26	4	89	3	86	4	89
P27	3	82	3	86	3	86
P28	3	82	3	82	3	82

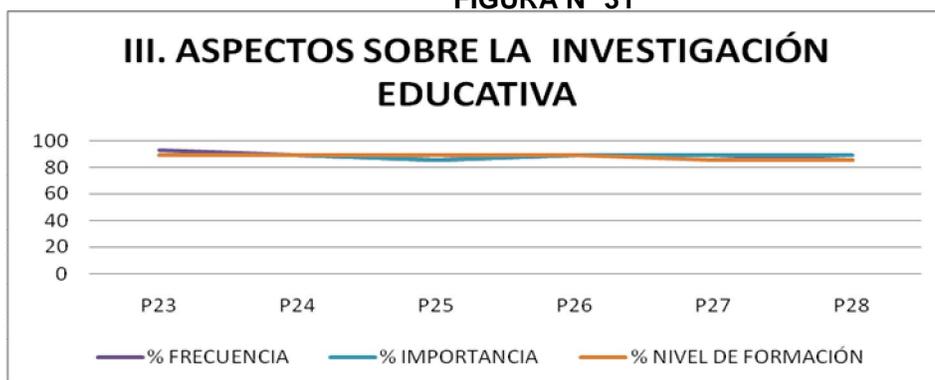
**Fuente:** Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.

**Elaborado por:** Rosado, I. – estudiante UTPL (2013).

Los aspectos que aquí se evalúan son los siguientes:

- PREGUNTA 23: Conducir investigaciones relacionadas a su labor;
- PREGUNTA 24: Participar en Proyectos de Investigación e Innovación educativa;
- PREGUNTA 25: Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora;
- PREGUNTA 26: Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos realizados;
- PREGUNTA 27: Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos.
- PREGUNTA 28: Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención.

**FIGURA N° 31**



**Fuente:** Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.

**Elaborado por:** Rosado, I. – estudiante UTPL (2013).

Conducir investigaciones relacionadas a su labor; participar en proyectos de investigación e innovación educativa; investigar y evaluar procesos, programas e

instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora; diseñar acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados; implementar, realizar el seguimiento y evaluar, acciones y proyectos educativos; determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención.

De la encuesta a directivos, los aspectos más relevantes son: en las preguntas 24 (participar en proyectos de investigación e innovación educativa) y 28 (determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención), se encontraron los porcentajes más bajos de respuesta: en ambas preguntas solamente el 82% de directivos responde BASTANTE para indicar frecuencia o número de veces que ejecuta una tarea; el 82% le otorga BASTANTE importancia a la tarea; y, el 82% indica tener BASTANTE nivel de formación para realizar la tarea.

Esto significa que los directivos deben, por una parte, participar en proyectos de investigación e innovación educativa y, por otra parte, determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención.

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

**TABLA N° 34**

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	4	100	4	100	4	100
P30	4	89	4	89	4	89
P31	4	93	4	93	4	89
P32	3	71	3	75	3	75
P33	3	86	4	89	4	89
P34	3	82	4	93	3	86
P35	4	89	4	89	4	93
P36	3	86	4	89	4	89
P37	4	89	4	89	4	89
P38	4	93	4	93	4	93

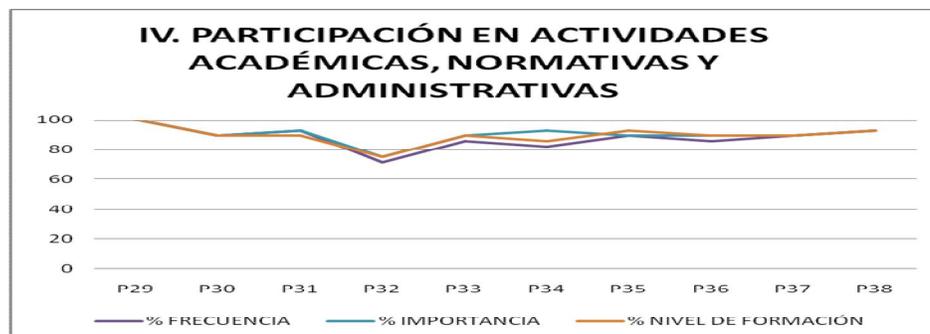
**Fuente:** Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.

**Elaborado por:** Rosado, I. – estudiante UTPL (2013).

Las principales actividades académicas, normativas y administrativas del titulado son:

- PREGUNTA 29: Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular;
- PREGUNTA 30: participar en juntas de profesores;
- PREGUNTA 31: Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones;
- PREGUNTA 32: Ejercer funciones administrativas;
- PREGUNTA 33: Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe;
- PREGUNTA 34: Estudiar la realidad local y nacional;
- PREGUNTA 35: Colaborar en la organización y gestión del Centro educativo,
- PREGUNTA 36: Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales;
- PREGUNTA 37: Elaborar reglamentos internos de las comisiones;
- PREGUNTA 38: Conocer y aplicar el Código de Convivencia.

**FIGURA N° 34**



**Fuente:** Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.

**Elaborado por:** Rosado, I. – estudiante UTPL (2013).

De la encuesta a titulados, los aspectos más relevantes son: en la pregunta 32 (ejercer funciones administrativas), solamente el 71% de titulados responde BASTANTE para indicar frecuencia o número de veces que ejecuta una tarea; el 75% le otorga BASTANTE importancia a la tarea; y, el 75% indica tener BASTANTE nivel de formación para realizar la tarea. Esto significa que los titulados deben mejorar en lo que se refiere a ejercer funciones administrativas, dentro de su participación en actividades académicas, normativas y administrativas.

**Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del directivo.**

**TABLA N° 35**

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	4	100	4	100	4	100
P30	4	96	4	96	4	96
P31	4	100	4	100	4	100
P32	3	82	3	82	3	82
P33	3	82	3	86	4	89
P34	3	86	4	93	4	93
P35	4	100	4	100	4	100
P36	4	96	4	96	4	93
P37	3	79	4	89	4	89
P38	4	96	4	96	4	96

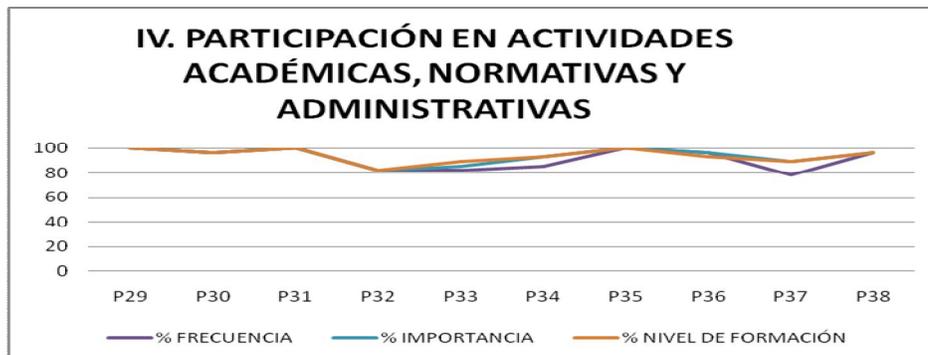
**Fuente:** Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.

**Elaborado por:** Rosado, I. – estudiante UTPL (2013).

Las principales actividades académicas, normativas y administrativas del directivo son:

- PREGUNTA 29: Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular;
- PREGUNTA 30: participar en juntas de profesores;
- PREGUNTA 31: Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones;
- PREGUNTA 32: Ejercer funciones administrativas;
- PREGUNTA 33: Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe;
- PREGUNTA 34: Estudiar la realidad local y nacional;
- PREGUNTA 35: Colaborar en la organización y gestión del Centro educativo,
- PREGUNTA 36: Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales;
- PREGUNTA 37: Elaborar reglamentos internos de las comisiones;
- PREGUNTA 38: Conocer y aplicar el Código de Convivencia.

**GRÁFICO N° 35**



**Fuente:** Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.

**Elaborado por:** Rosado, I. – estudiante UTPL (2013).

De la encuesta a directivos, los aspectos más relevantes son: en la pregunta 32 (ejercer funciones administrativas), solamente el 82% de directivos responde BASTANTE para indicar frecuencia o número de veces que ejecuta una tarea; el 82% le otorga BASTANTE importancia a la tarea; y, el 82% indica tener BASTANTE nivel de formación para realizar la tarea. Esto significa que los directivos deben mejorar en lo que se refiere a ejercer funciones administrativas, dentro de su participación en actividades académicas, normativas y administrativas.

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

**TABLA N° 36**

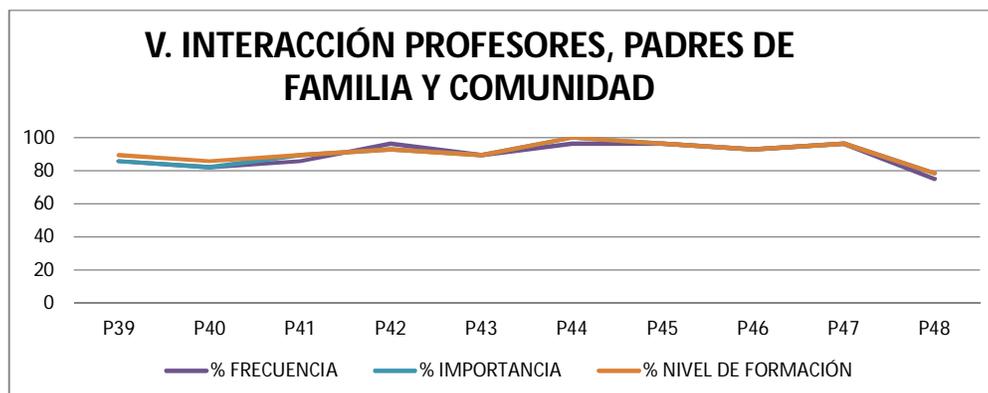
V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	3	86	3	86	4	89
P40	3	82	3	82	3	86
P41	3	86	4	89	4	89
P42	4	96	4	93	4	93
P43	4	89	4	89	4	89
P44	4	96	4	100	4	100
P45	4	96	4	96	4	96
P46	4	93	4	93	4	93
P47	4	96	4	96	4	96
P48	3	75	3	79	3	79

**Fuente:** Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.

**Elaborado por:** Rosado, I. – estudiante UTPL (2013).

- PREGUNTA 39: Promover acciones de relación con la comunidad;
- PREGUNTA 40: Colaborar en programas de desarrollo comunitario;
- PREGUNTA 41: Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes;
- PREGUNTA 42: Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución;
- PREGUNTA 43: Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos;
- PREGUNTA 44: Conocer el entorno social de los estudiantes;
- PREGUNTA 45: Organizar eventos de integración dentro de la comunidad;
- PREGUNTA 46: Participar en programas sociales dentro de la Institución (Día de la Familia, campeonato de deportes);
- PREGUNTA 47: Atender a los representantes legales de los estudiantes; y,
- PREGUNTA 48: Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar.

FIGURA N° 36



**Fuente:** Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.  
**Elaborado por:** Rosado, I. – estudiante UTPL (2013).

De la encuesta a titulados, los aspectos más relevantes son: en la pregunta 48 (realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar), solamente el 75% de titulados responde BASTANTE para indicar frecuencia o número de veces que ejecuta una tarea; el 79% le otorga BASTANTE importancia a la tarea; y, el 79% indica tener BASTANTE nivel de formación para realizar la tarea. Esto significa que los titulados deben realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar.

**Interacción profesor - padres de familia y comunidad del directivo.**

TABLA N° 37

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	4	100	4	100	4	100
P40	4	89	4	89	4	89
P41	3	82	4	89	4	89
P42	3	86	4	89	4	89
P43	4	89	4	93	4	89
P44	4	89	4	96	4	96
P45	4	89	4	93	4	96
P46	4	100	4	100	4	100
P47	4	100	4	100	4	100
P48	3	75	3	86	3	86

**Fuente:** Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.  
**Elaborado por:** Rosado, I. – estudiante UTPL (2013).

- PREGUNTA 39: Promover acciones de relación con la comunidad;

- PREGUNTA 40: Colaborar en programas de desarrollo comunitario;
- PREGUNTA 41: Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes;
- PREGUNTA 42: Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución;
- PREGUNTA 43: Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos;
- PREGUNTA 44: Conocer el entorno social de los estudiantes;
- PREGUNTA 45: Organizar eventos de integración dentro de la comunidad;
- PREGUNTA 46: Participar en programas sociales dentro de la Institución (Día de la Familia, campeonato de deportes);
- PREGUNTA 47: Atender a los representantes legales de los estudiantes; y,
- PREGUNTA 48: Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar.

**FIGURA N° 37**



**Fuente:** Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.

**Elaborado por:** Rosado, I. – estudiante UTPL (2013).

De la encuesta a directivos, los aspectos más relevantes son: en la pregunta 48 (realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar), solamente el 75% de directivos responde BASTANTE para indicar frecuencia o número de veces que ejecuta una tarea; el 86% le otorga BASTANTE importancia a la tarea; y, el 86% indica tener BASTANTE nivel de formación para realizar la tarea. Esto significa que los directivos deben realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar.

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

**TABLA N° 38**

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	3	79	3	86	3	86
P50	4	96	4	93	4	93
P51	4	96	4	96	4	96
P52	4	93	4	93	4	93
P53	3	86	3	86	3	86

**Fuente:** Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.  
**Elaborado por:** Rosado, I. – estudiante UTPL (2013).

- PREGUNTA 49: Realizar reuniones de planificación con otros docentes;
- PREGUNTA 50: Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas);
- PREGUNTA 51: Participar en sesiones de trabajo;
- PREGUNTA 52: Trabajar en proyectos curriculares en equipo;
- PREGUNTA 53: Participar en círculos de estudio.

**FIGURA N° 38**



**Fuente:** Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.  
**Elaborado por:** Rosado, I. – estudiante UTPL (2013).

De la encuesta a titulados, los aspectos más relevantes son: en la pregunta 49 (Realizar reuniones de planificación con otros docentes), solamente el 79% de titulados responde BASTANTE para indicar frecuencia o número de veces que ejecuta una tarea; el 86% le otorga BASTANTE importancia a la tarea; y, el 86% indica tener BASTANTE nivel de formación para realizar la tarea. Esto significa que los titulados deben realizar reuniones de planificación con otros docentes, en lo que respecta a trabajo en equipo.

**Actividades que desarrolla el directivo que implique trabajo en equipo**

**TABLA N° 39**

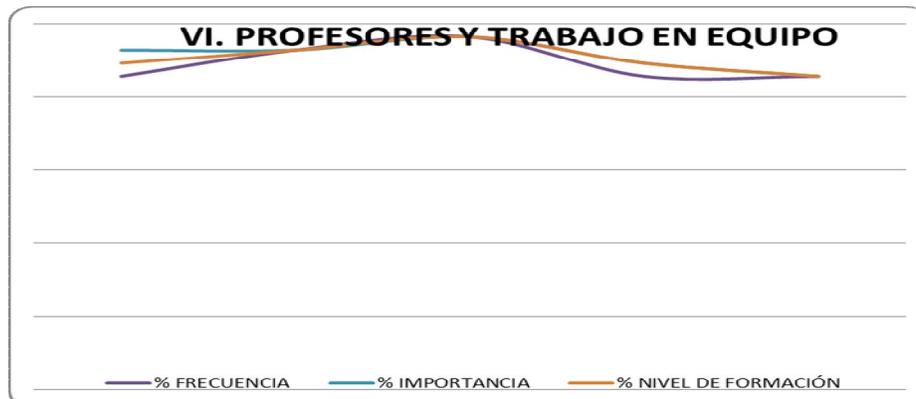
VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	3	86	4	93	4	89
P50	4	93	4	93	4	93
P51	4	96	4	96	4	96
P52	3	86	4	89	4	89
P53	3	86	3	86	3	86

**Fuente:** Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.

**Elaborado por:** Rosado, I. – estudiante UTPL (2013).

- PREGUNTA 49: Realizar reuniones de planificación con otros docentes;
- PREGUNTA 50: Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas);
- PREGUNTA 51: Participar en sesiones de trabajo;
- PREGUNTA 52: Trabajar en proyectos curriculares en equipo;
- PREGUNTA 53: Participar en círculos de estudio.

**FIGURA N° 39**



**Fuente:** Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.

**Elaborado por:** Rosado, I. – estudiante UTPL (2013).

De la encuesta a titulados, los aspectos más relevantes son: en la pregunta 53 (participar en círculos de estudio), solamente el 86% de titulados responde BASTANTE para indicar frecuencia o número de veces que ejecuta una tarea; el 86% le otorga BASTANTE importancia a la tarea; y, el 86% indica tener BASTANTE nivel de formación para realizar la tarea. Esto significa que los titulados deben participar en círculos de estudio, en lo que respecta a desarrollar actividades de trabajo en equipo.

### 3.4.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado

**TABLA N° 40**

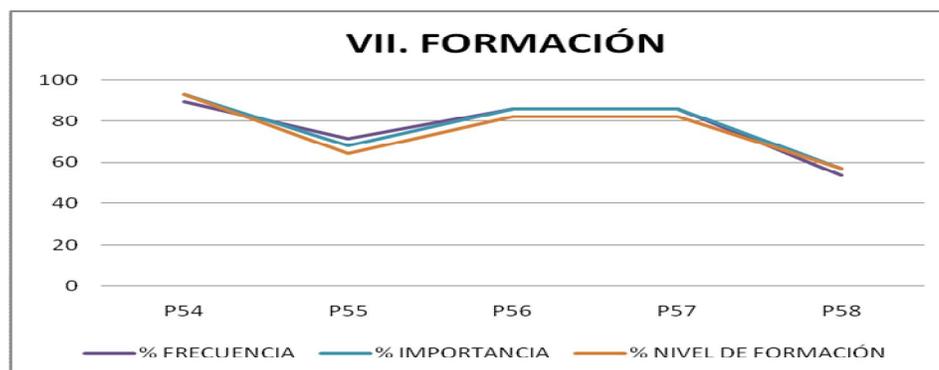
VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	4	89	4	93	4	93
P55	3	71	3	68	3	64
P56	3	86	3	86	3	82
P57	3	86	3	86	3	82
P58	2	54	2	57	2	57

**Fuente:** Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.

**Elaborado por:** Rosado, I. – estudiante UTPL (2013).

- PREGUNTA 54: Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación;
- PREGUNTA 55: Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por empresas, instituciones u organismos particulares;
- PREGUNTA 56: Asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC's) para aplicación en el aula;
- PREGUNTA 57: Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares;
- PREGUNTA 58: Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua.

**FIGURA N° 40**



**Fuente:** Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.

**Elaborado por:** Rosado, I. – estudiante UTPL (2013).

De la encuesta a titulados, los aspectos más relevantes son: en la pregunta 58 (asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua), el 54% de titulados responde POCO para indicar frecuencia o número de veces que ejecuta una tarea; el 57% le otorga POCOA importancia a la tarea; y, el 57% indica tener POCO nivel de formación para realizar la tarea. Esto significa que los titulados deben Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua.

## Actividades de formación que ejecuta el directivo

TABLA N°41

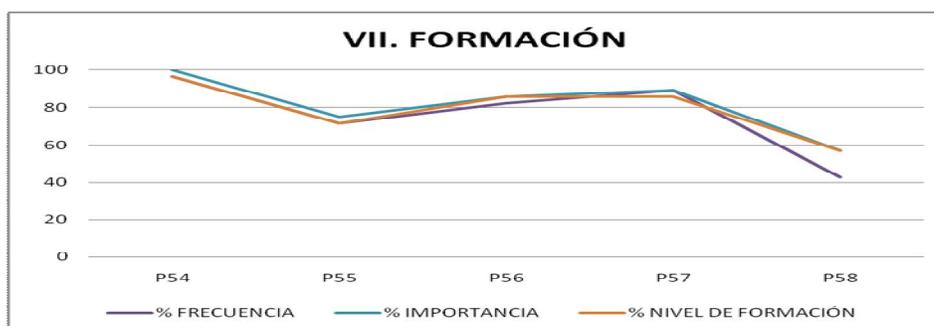
VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	4	96	4	100	4	96
P55	3	71	3	75	3	71
P56	3	82	3	86	3	86
P57	4	89	4	89	3	86
P58	2	43	2	57	2	57

**Fuente:** Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.

**Elaborado por:** Rosado, I. – estudiante UTPL (2013).

- PREGUNTA 54: Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación;
- PREGUNTA 55: Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por empresas, instituciones u organismos particulares;
- PREGUNTA 56: Asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC's) para aplicación en el aula;
- PREGUNTA 57: Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares;
- PREGUNTA 58: Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua.

FIGURA N° 41



**Fuente:** Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.

**Elaborado por:** Rosado, I. – estudiante UTPL (2013).

De la encuesta a directivos, los aspectos relevantes son: en la pregunta 58 (asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua), el 43% de titulados responde POCA frecuencia o número de veces que ejecuta tarea; el 57% le otorga POCA importancia a la tarea; y, el 57% indica tener POCO nivel de formación para realizar la tarea. Esto indica que los directivos deben asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua.

**CAPÍTULO IV**  
**CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## 4.1 Conclusiones

Después de realizar un análisis exhaustivo se llegó a las siguientes:

- Este trabajo investigativo permitió conocer que los titulados no han obtenido aún títulos en pregrado (luego de los estudios de licenciatura) ni en posgrado (cuarto nivel), lo cual indica requerimientos de educación continua.
- La totalidad de titulados encuestados labora en un puesto relacionado con su formación universitaria recibida. Esto significa que ejercen labores de acuerdo al título que poseen.
- Con los resultados obtenidos se detectó las deficiencias en la frecuencia con la que titulados y empleadores ejecutan la labor docente, respecto a la aplicación de la TIC's, investigación e innovación educativa y en el aspecto de formación.
- Existen deficiencias en cuanto a la importancia que titulados y empleadores ofrecen a las tareas propias de su labor, en cuanto a las TIC's, investigación e innovación educativa y en el nivel de formación.
- Existen el nivel de formación que tienen los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor desde el punto de vista de estos y de sus empleadores.
- Existen problemas de insatisfacción del titulado en algunos aspectos: inseguridad de ascender en los puestos en los cuales se desempeñan como docentes, además no consideran a la docencia como una profesión que les abra las puertas para conseguir empleo con seguridad.

## 4.2 Recomendaciones.

Se sugieren las siguientes recomendaciones:

- Los docentes que aún no han obtenido título, deberán esforzarse por lograr un título en pregrado o posgrado, para fortalecer aún más su formación académica y tener mejores aspiraciones laborales.
- Realizar con mayor frecuencia no solamente actividades estrictamente vinculados a su labor, sino además preocuparse por una estrecha relación con la comunidad en la que se desempeña como docente.
- Mantener la situación laboral actual, que es totalmente de desempeño en un puesto relacionado con los estudios que ha efectuado el titulado.
- Propender al desarrollo profesional de las y los educadores del sistema educativo fiscal conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades y competencias, lo que permitirá ascensos dentro de las categorías del escalafón y/o la promoción de una función a otra.
- Actualizarse en conocimiento y aplicación de las TIC's en el aula, proyectos de investigación e innovación educativa, funciones administrativas y el aprendizaje de una segunda lengua.
- Diseñar una Propuesta motivacional, principalmente sobre la base de los dos aspectos mas bajos en cuanto al nivel de satisfacción del docente considerando la posibilidad de ascender en los puestos en los cuales se desempeñan, así como las posibilidades de salidas o profesionales o diversidad de empleos que la titulación docente presenta.

**CAPÍTULO V**  
**PROPUESTA DE INTERVENCION**

### **5.1 Propuesta de intervención: (Tema)**

Sensibilización docente y motivacional para lograr mejorar el clima de aula, con la aplicación de técnicas y estrategias innovadoras en las diferentes instituciones educativas

### **5.2 Contexto.**

Referente al entorno donde se realizó el trabajo de investigación puedo indicar que la mayor parte de los titulados vive en la provincia de Loja.

Sus lugares de trabajos son muy amplios y espaciosos con clima agradable propicio para el rol que desempeña, todas estos establecimientos son de Educación Básica con jornada matutina, tipo hispana, sexo mixto siendo estas : “Reina Maternal de la Frontera”, “Francisco Arias” “Luis Antonio Enrique Ortega” “Bellos Horizonte” “ Tunas” “20 de Diciembre” cabe indicar que una de estas instituciones donde se aplicó los instrumentos de investigación fue en la prov. de Manabí cantón Jipijapa en la Escuela “Parrales y Guales” estando ubicada en la zona urbana.

### **5.3 Justificación.**

Es importante considerar que el aprendizaje depende mucho de la motivación educativa por parte de los docente, la cual, no es una técnica o método de enseñanza particular, sino un factor cognitivo presente en todo acto de aprendizaje que condiciona la forma de pensar del estudiante y con ello el tipo de aprendizaje resultante, los cuales se dan en la interacción entre sus pares.

En el docente es de gran relevancia la actuación que transmite y la manera de organizarse deben ser sensibles o empáticos con las necesidades y emociones de los estudiantes, y que ellos necesitan sentirse a gusto para comprometerse con las necesidades del aprendizaje. Lograr un buen clima y buenas relaciones en el aula influye decisivamente en lo que se quiere conseguir con el trabajo educativo, pues paralelamente al desarrollo de destrezas y conocimientos académicos, es importante y necesario aportar al mejoramiento del bienestar de los estudiantes.

Al percibir su trabajo como vocación, le ven su dimensión ética. Y aunque no tengan un salario óptimo, sentirán una autorrealización cuando reflexionen en el hecho de que están cubriendo necesidades de alto orden.

Un centro escolar es un organismo vivo dotado de movimientos, acciones, relaciones y desarrollo humano y de allí vemos la necesidad de motivar al estudiante para provocar un cambio de actitud y una reconstrucción en la dinámica de aula.

Hay que considerar otros aspectos que demuestran la desmotivación, como el estatus que le provee la profesión docente (reconocer que el ejercicio de la docencia les ha servido para desarrollarse profesionalmente y como persona), las posibilidades de ascenso laboral (sentirse completamente seguros de la posibilidad de ascender en los puestos en los cuales se desempeñan como docentes), y las posibilidades de salidas profesionales o diversidad de empleos que presenta la titulación docente (considerar a la docencia como una profesión que les abra puertas para conseguir empleo con seguridad).

El presente trabajo goza de vital importancia porque destaca la sensibilización y motivación del docente como una realidad auto-dinámica que trata esos aspectos, lo que hace que el sujeto se comporte de una determinada manera teniendo en sí mismo la necesidad de aprender cosas nuevas.

Radica aquí la importancia y la justificación de la propuesta en base a los resultados de la investigación, por lo tanto, está orientada a lograr en el docente titulado un estado emocional positivo que resulte de la percepción subjetiva sobre sus experiencias laborales. Entre otros aspectos, se espera *Superar el Conflicto y ambigüedad del rol, Elevada percepción de autonomía; Reducir la Sobrecarga de trabajo; Mejorar las relaciones con directivos y colegas; y, Superar los Déficits de formación.*

Ante esta perspectiva, será muy importante el papel del contexto y el liderazgo de los directivos en la construcción del clima escolar, sea este positivo o negativo, es clave la función de la directora/a, su estilo, sus actitudes hacia los docentes y discentes; su concepción de la educación y de su rol y del rol del maestro/a en la escuela y de la educación en el desarrollo de una sociedad.

## **5.4 Objetivos**

### **5.4.1 Objetivo General**

Contribuir en la reflexión, y sensibilización de los titulados sobre la propia práctica docente, a través de la motivación para mejorar la capacidad de innovación en las instituciones educativas.

### **5.4.2 Objetivos Específicos**

- Aplicar estrategias innovadoras a titulados, para lograr docentes motivados y sensibilizados con su profesión.
- Planificar acciones que contribuyan al mejoramiento de la sensibilización de los titulados aplicando la reforma curricular vigente, fundamentada en la teoría de acción en el aula.
- Realizar actividades de integración, para procurar mejores relaciones entre colegas docentes y directivos.

## 5.5 Metodología: Matriz del marco lógico

### 5.5.1 Análisis de involucrados

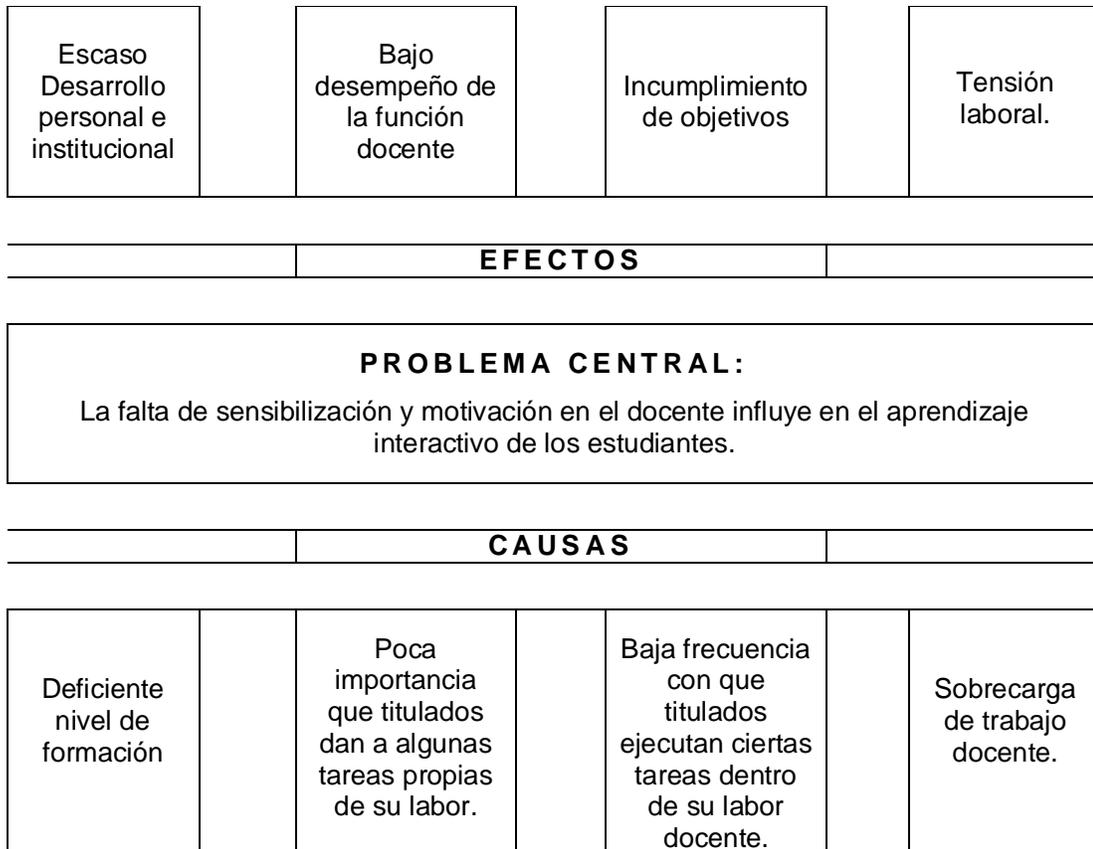
GRUPOS	PROBLEMAS PERCIBIDOS	INTERÉS EN UNA ESTRATEGIA	CONFLICTOS POTENCIALES
TITULADOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Desconocen Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC's) en el aula.</li> <li>▪ No analizan situaciones educativas en contextos formales y no formales.</li> <li>▪ No determinan las realidades educativas con fines de intervención.</li> <li>▪ No ejercen funciones administrativas.</li> <li>▪ No efectúan reuniones de planificación con otros docentes.</li> <li>▪ No asisten a Cursos de aprendizaje de una segunda lengua.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mejoramiento profesional</li> <li>▪ Capacitación en la ejecución de tareas docentes:</li> <li>▪ TIC's en el aula.</li> <li>▪ Realidad educativa.</li> <li>▪ Proyectos de investigación.</li> <li>▪ Funciones administrativas.</li> <li>▪ Vinculación con la comunidad.</li> <li>▪ Círculos de estudio.</li> </ul> <p>Aprendizaje de una segunda lengua</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Escasez de recursos económicos.</li> <li>▪ Escasez de tiempo</li> </ul>

<p><b>Directivos</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Escaso conocimiento y aplicación de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC's) en el aula.</li> <li>▪ Falta de Autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia.</li> <li>▪ Desconocimiento de los elementos que configuran las diferentes realidades educativas.</li> <li>▪ Escasa participación en Proyectos de investigación e innovación educativa.</li> <li>▪ Falencias en el Funciones administrativas.</li> <li>▪ Escasas tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia.</li> <li>▪ Falta de participación en círculos de estudio.</li> <li>▪ Inasistencia a Cursos de aprendizaje de una segunda lengua</li> </ul>		
--------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

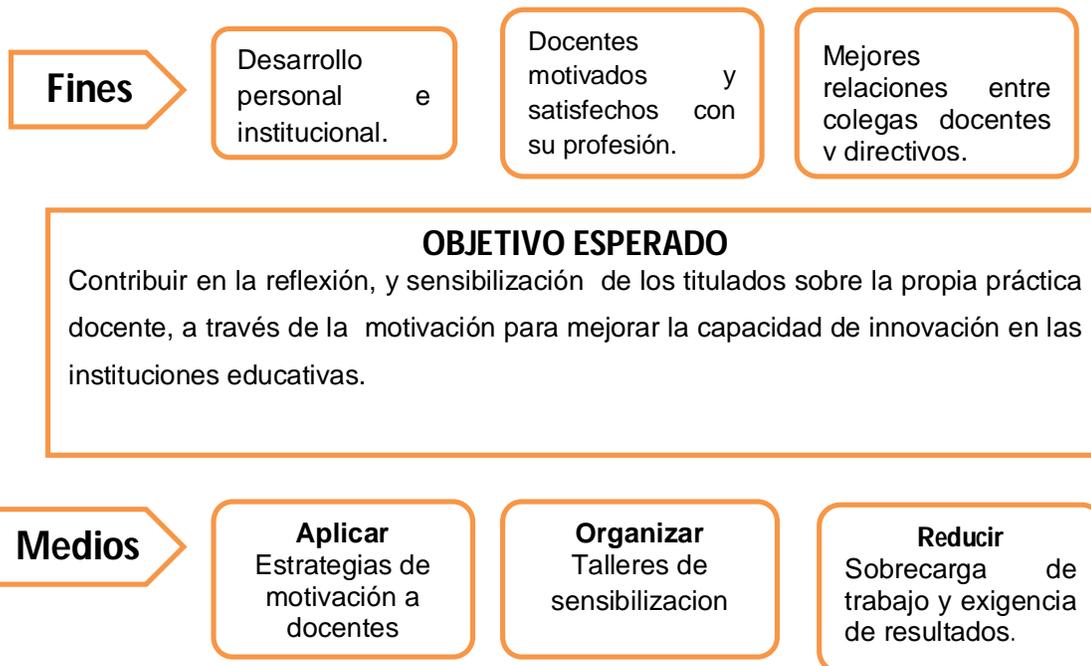
**Fuente:** Encuestas a titulados en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica.

**Elaborado por:** Rosado, I.(2013)

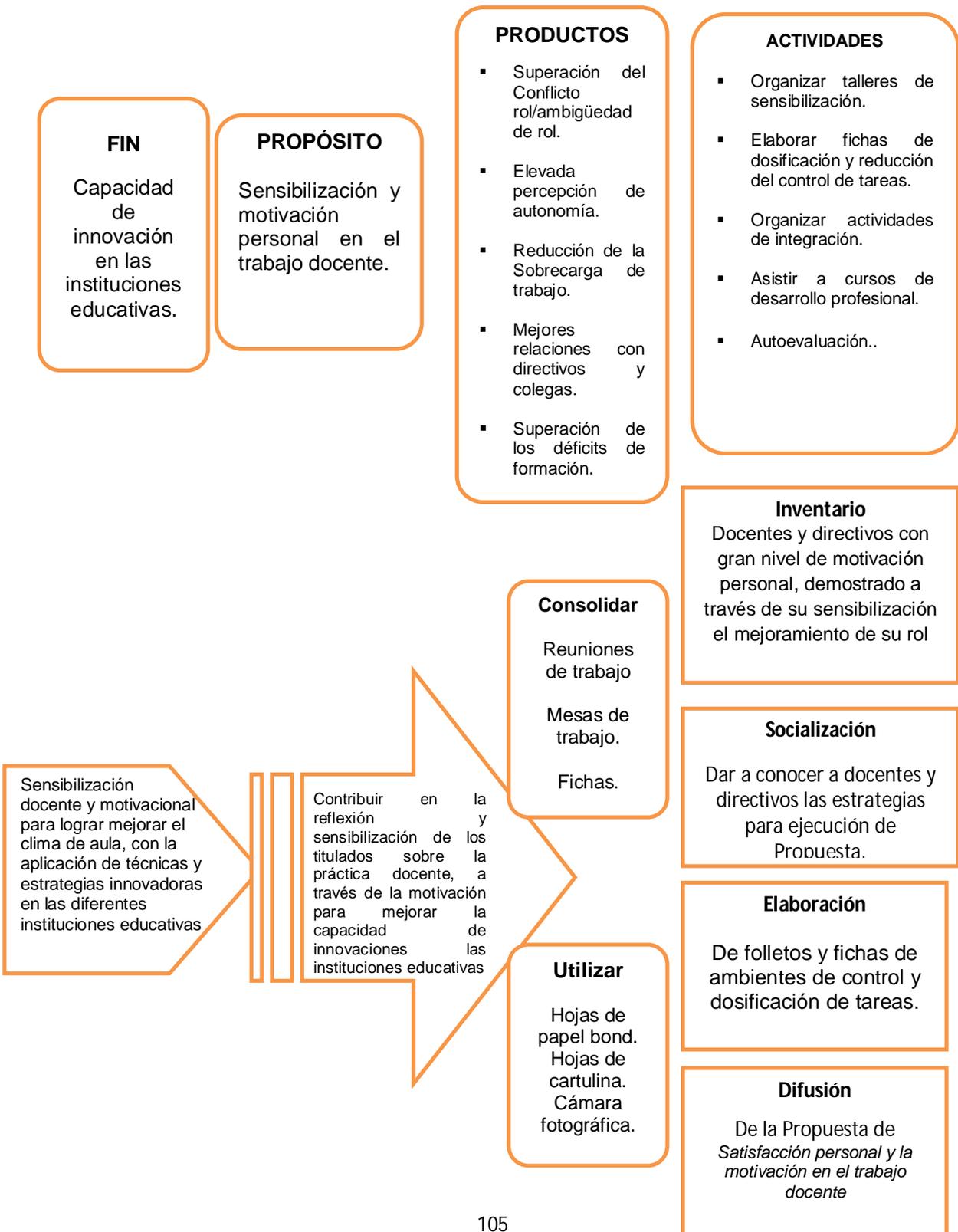
### 5.5.2 Análisis de problema



### 5.5.3 Análisis de objetivos



### 5.5.4 Análisis de estrategias



## 5.6 Plan de acción (etapa de planificación)

### 5.6.1 Matriz del Marco Lógico

RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE (IVO)	MEDIOS O FUENTE DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<p><b>FIN</b> (OBJETIVO DE DESARROLLO)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Capacidad de innovación en las instituciones educativas.</li> </ul>	<p>Medidas del grado de consecución del objetivo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Instituciones que ejecutan Proyectos de innovación educativa.</li> </ul>	<p>Fuente de información de acuerdo al grado de consecución</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Archivos de las instituciones, sobre Proyectos ejecutados.</li> </ul>	<p>SUPUESTOS/RIESGOS entre el objetivo global y su sostenibilidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Elevada capacidad de innovación en las instituciones educativas.</li> </ul>
<p><b>PROPÓSITO</b> (OBJETIVO GENERAL; SITUACIÓN FINAL)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sensibilización personal y motivacional en el trabajo docente.</li> </ul>	<p>Estado al final del proyecto</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Docentes y directivos con gran nivel de satisfacción personal, demostrado a través de su motivación para el trabajo.</li> </ul>	<p>Fuente de información de acuerdo a la realidad a la que se ha llegado.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Puntualidad en el Horario.</li> <li>▪ Cumplimiento en la Ejecución de Tareas.</li> </ul>	<p>SUPUESTOS/RIESGOS entre el propósito y el objetivo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Personal docente y directivo que demuestra satisfacción personal y Motivación en el cumplimiento de sus tareas profesionales.</li> </ul>
<p><b>COMPONENTES</b> –RESULTADOS</p>	<p>Magnitudes de los productos. Fecha de finalización planificada</p>	<p>Fuente de información para evaluar el efecto de las actividades.</p>	<p><b>SUPUESTOS/RIESGOS</b> entre los productos y el propósito</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Superación del Conflicto rol/ambigüedad de rol.</li> <li>▪ Elevada percepción de autonomía.</li> <li>▪ Reducción de la sobrecarga de trabajo.</li> <li>▪ Mejores relaciones con directivos y colegas.</li> <li>▪ Superación de los déficits de formación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diciembre 2013.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Folletos elaborados sobre Información disponible y la requerida para el éxito en el trabajo.</li> <li>▪ Fichas de ambiente de control.</li> <li>▪ Fichas para el control de tareas con sus niveles de responsabilidad , y expectativas de rendimiento.</li> <li>▪ Memorias de las actividades de integración docente.</li> <li>▪ Certificados de asistencia a Cursos de Actualización y formación continúa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Superados los Conflictos entre el rol y su ambigüedad.</li> <li>▪ Elevada la percepción de autonomía en docentes y directivos para el ejercicio de sus labores.</li> <li>▪ Reducida la carga de trabajo docente.</li> <li>▪ Mejoradas las relaciones entre docentes y directivos.</li> <li>▪ Superados los Déficits de formación.</li> </ul>
<p><b>ACTIVIDADES PRINCIPALES</b></p>	<p><b>INSUMOS</b></p>	<p><b>PRESUPUESTO</b></p>	<p><b>SUPUESTOS/RIESGOS</b></p>

Actividades que se deben ejecutar para obtener los resultados	Medios materiales y no materiales necesarios	Costes asociados a los medios y aportaciones de diferentes entidades	entre los insumos y productos
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Organizar talleres de análisis de las discrepancias entre la información disponible y la requerida para el éxito en la ejecución de tareas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Hojas de papel bond para elaborar folletos sobre las discrepancias entre Información disponible y la requerida para la ejecución de tareas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 10 resmas de papel bond x \$ 3.50 c/u.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Eliminadas las discrepancias entre la información disponible y la requerida para realizar el trabajo con éxito.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Organizar reuniones de trabajo, para considerar la reducción del excesivo ambiente de control.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Hojas de papel bond para elaborar Fichas de ambiente de control.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 2 resmas de papel bond x \$ 3.50 c/u.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reducido el excesivo ambiente de control.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Elaborar fichas que consideren la dosificación y reducción del control de tareas, niveles de responsabilidad y expectativas de rendimiento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Hojas de cartulina para elaborar Fichas de control de tareas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 100 Hojas de cartulina x 0.10 c/u.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Disminuido el número de tareas y dosificadas de mejor manera, sin demasiados niveles de responsabilidad ni elevadas expectativas de rendimiento; eliminada la exigencia de resultados en un</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Organizar actividades de integración, para mejorar las relaciones afectivas, y reducir los conflictos o tensiones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cámara fotográfica para captar imágenes de integración docente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1 Cámara fotográfica x \$ 300.00.</li> </ul>	<p>período breve de tiempo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Solucionados los problemas de relación afectiva, como los conflictos o tensiones.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Asistir a cursos de desarrollo profesional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Inscripción a diferentes cursos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Costos según diferentes cursos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Propiciadas varias oportunidades para aprender y desarrollarse profesionalmente.</li> </ul>

**Elaborado por:** Rosado, I. – estudiante UTPL (2013).

## 5.7 Resultados esperados

Con la aplicación de esta propuesta, se espera lograr los siguientes resultados:

- *Superar el Conflicto de rol/ambigüedad de rol.* Se espera que los docentes obtengan mayor claridad en el trabajo, eliminando la discrepancia entre la información disponible y la que se requiere para realizar el trabajo con éxito.
- *Elevada percepción de autonomía,* reduciendo el excesivo ambiente de control.
- *Reducir la Sobrecarga de trabajo,* disminuyendo el número de tareas o dosificándolas de mejor manera, sin demasiados niveles de responsabilidad, ni elevadas expectativas de rendimiento transferidas al profesor por directivos y colegas. También se deberá eliminar la exigencia de resultados en un período breve de tiempo.
- *Mejorar las relaciones con directivos y colegas,* solucionando problemas de relación afectiva, como los conflictos o tensiones.
- *Superando los déficits de formación,* para lo que se debe procurar más oportunidades para aprender y desarrollarse profesionalmente.
- *Sentimiento de realización personal:* el docente se sentirá capaz de desarrollar su trabajo, especialmente, en relación con los destinatarios de sus servicios.
- *Salud física y emocional:* Vivencia de encontrarse emocionalmente sano.
- *La Personalización,* donde el docente manifieste actitudes positivas de vinculación y acercamiento en relación con las personas para las que trabaja.

Como un resumen de los resultados esperados, puede decirse que se procura:

- ✓ Elevar el nivel de satisfacción y motivación hacia el trabajo.
- ✓ Reducir los problemas de salud.
- ✓ Disminuir el absentismo laboral.
- ✓ Evitar la propensión al abandono de la profesión.
- ✓ Optimizar la calidad docente con la diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula

## 5.8 Bibliografía de la propuesta

- Alonso Luis Enrique (s/año). El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España.
- Aneca- Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (2009). Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización.
- Ávalos, Beatrice (2009). LA inserción profesional de los docentes. Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado. Vol. 13, Nº 1.
- González T., María Carmen (2003). Claves para favorecer la motivación de los profesores ante los retos educativos actuales. Universidad de Navarra
- Ministerio de Educación del Ecuador  
Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño profesional e Infraestructura. Quito. Ecuador.
- Rueda B., Mario (2009). La evaluación del desempeño docente. Consideraciones desde el enfoque por competencias. Revista electrónica de investigación educativa.
- Weller, Jurgen (2006). Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias. Red Etis. Educación. Trabajo. Inserción social. América latina.
- Zavala, A. y Arnau, L. (2008). Cómo aprender y enseñar competencias. México.

## **BIBLIOGRAFÍA**

Alonso, Luis Enrique (s/año). El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España.

Aneca- Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (2009). Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización.

Ávalos, Beatrice (2009). La inserción profesional de los docentes. Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado. Vol. 13, Nº 1 (2009)

Cano, M. E. (2008). Cómo mejorar las competencias de los docentes. Barcelona.

Castells, Manuel (1997). The power of identity. Oxford: Blackwell. Madrid. Alianza.

Eirín Nemiña, Raúl y Montero Mesa, Lourdes (2009). Profesores principiantes e iniciación profesional. Estudio exploratorio. PROFESORADO. Revista de currículum y formación del profesorado. 2009

Flores, M. A y C. Day (2006). Context which shape and reshape new teachers identities: a multi-perspective study. Teaching and Teacher Education.

Fuller, F. y Brown, O. H. (1975). Becoming a teacher. University of Chicago.

Gajardo, M. (1999). Reformas educativas en América Latina. Chile.

Huberman, M (2000). Perspectivas de la carrera del Profesor. Barcelona. Paidós.

Jornet, M. (2009). La evaluación de los aprendizajes universitarios. Cádiz, España.

León, Mauricio (s/año). Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador

Maslach, C. y Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout.

Ministerio de Educación del Ecuador. Estándares de calidad educativa.  
Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño profesional e Infraestructura.

Pithers, T. y Fogarty, G. J. (1995). Symposium on teacher stress.

Rueda Beltrán, Mario (2009). La evaluación del desempeño docente. Consideraciones desde el enfoque por competencias. Revista electrónica de investigación educativa. REDIE.

Teichler (2005). Graduados y empleados: investigación, metodología y resultados.

Vaillant, Denise (2005). Reformas educativas y rol de docentes  
Formación de docentes en América Latina. Re-inventando el modelo tradicional.  
Barcelona: Octaedro.

Van maanen, J. y Schein (1979). Toward a theory of organizational socialization.

Weller, Jurgen (2006). Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias.

Red Etis. Educación. Trabajo. Inserción social. América latina.

Zavala, A. y Arnau, L. (2008). Cómo aprender y enseñar competencias. México.

## ANEXOS

### Anexo 1: Fichas de contactos para titulados – empleadores

Entrevista a Directivos.

Institución \_\_\_\_\_

1.) ¿Cuáles son los aspectos que usted toma en cuenta al momento de realizar contratación de los docentes de educación básica?

.....  
.....  
.....  
.....

2.) ¿Qué aspectos se deben considerar para mejorar la formación de los docentes?

.....  
.....  
.....  
.....

3.) ¿Qué competencias requiere actualmente el docente de educación básica?

.....  
.....  
.....  
.....

4.) La formación superior actual en educación:  
¿Es útil para los profesionales de Educación Básica?

.....  
.....  
.....

5.) ¿Qué metodología debe utilizar el docente de Educación Básica en el proceso de enseñanza aprendizaje?

.....  
.....  
.....  
.....

6.) ¿Cuáles son los aspectos que usted toma en cuenta al momento de realizar contratación de los docentes?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....













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. AUTORVALUACIÓN 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 PROFESIONAL, 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



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 Círculos de Estudio	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	f	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
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!													





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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

	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 (una por cada titulado-empleador)**

TITULADA MARÍA MAGDALENA TORRES ATARIHUANA



TITULADA ELOIZA YANIRE TORRES PARDOS



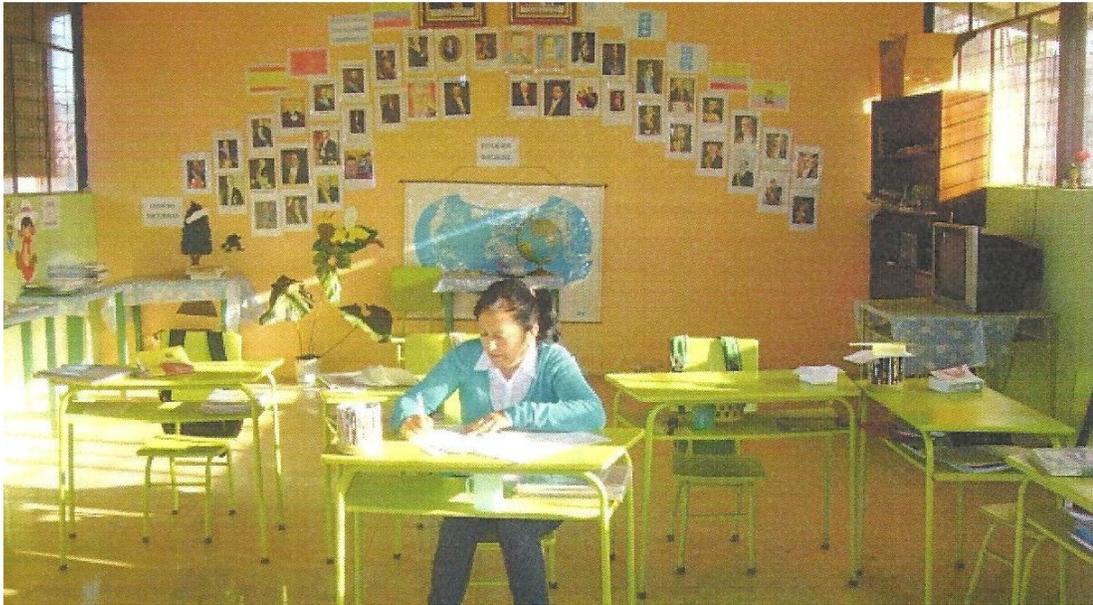
TITULADA JENNY DE LOURDES TORRES CUEVA



TITULADA AURIA CUMANDA TORRES RIVERA



TITULADA ALBA MARINA TORRES RODRIGUEZ



TITULADA CONSUELO ISABEL TORRES CUEVA



TITULADO MARCELINO TORRES GUALÁN

