



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN FÍSICO MATEMÁTICO

“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”.

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: Viteri López, Juan Aníbal

DIRECTOR: Lasso Acaro, Jefferson Rodrigo, Dr.

CENTRO UNIVERSITARIO SANTO DOMINGO

2013

Doctor

Jefferson Rodrigo Lasso Acaro

DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA

C E R T I F I C A:

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

Loja, Septiembre de 2013.

.....
Director del Trabajo de Fin de Carrera.

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Juan Aníbal Viteri López, declaro ser autor del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

.....

Juan Aníbal Viteri López

AUTOR

C.I.: 0915815013

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación es el producto de poner en práctica todos los conocimientos adquiridos a través de la formación recibida como profesional de calidad que brinda la Universidad Técnica Particular de Loja, traducida en el esfuerzo y sacrificio mancomunado de mis profesores, familiares y amigos que me han ayudado a crecer como persona y como profesional.

Deseo dedicar especialmente a: Mi familia, de quiénes estoy orgulloso e inmensamente agradecido con Dios por su existencia. Ellos se han convertido en pilar fundamental para seguir en este arduo camino hacia la preparación profesional, me brindaron siempre su apoyo y entendieron las veces que no compartí con ellos mientras elaboraba el presente trabajo de investigación.

A mi esposa e hija, quiénes gracias a su amor y comprensión, fueron el motor primordial para mi superación.

A los amigos y compañeros de labores que con sus consejos me alentaron día a día para no defraudarme a mí mismo ni a ellos, pues me convencieron de que soy una mejor persona por toda la responsabilidad puesta en el presente trabajo de investigación.

Quiero dedicar también este trabajo a la Universidad Técnica Particular de Loja, que me dio las herramientas necesarias para ser una persona crítica y reflexiva, además de facilitarme los conocimientos para hacer una mejor práctica educativa y me inculcó la enorme responsabilidad de formar a jóvenes estudiantes futuro y presente de nuestra sociedad.

El Autor.

AGRADECIMIENTO

Un profundo agradecimiento al ser supremo por ser siempre mi guía y mi leal compañero, todos los esfuerzos y sacrificios han sido en virtud de seguir con el ideal de él.

A la querida Universidad Técnica Particular de Loja que sembró en mí un profesional de éxito y capaz de contribuir con el desarrollo de la sociedad y del entorno.

A mi amada esposa e hija que me comprendieron cada vez que dejé de pasar con ellas mientras elaboraba el presente trabajo de investigación.

A los docentes titulados en educación básica quiénes colaboraron con su predisposición a responder los instrumentos de investigación.

ÍNDICE GENERAL

PORTADA.....	i
CERTIFICACIÓN	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE GENERAL.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xii
RESUMEN EJECUTIVO	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPITULO I.....	5
1. Síntesis del material bibliográfico	6
1.1. El debate sobre las competencias, una investigación cualitativa sobre la educación superior y el mercado de trabajo en España	7
1.2. Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización	9
1.3. Inserción profesional de los docentes	11
1.4. Estándares de calidad educativa. aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura.....	13
1.5. Políticas de inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente.	15
1.6. Estado actual de la evaluación docente en trece países de América Latina.....	17
1.7. Reformas educativas y rol del docente	19
1.8. La evaluación del desempeño docente: objeto de disputa y fuente de oportunidades en el campo educativo	21
1.9. Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del ecuador	23
1.10. La profesión docente en la era de la informática y la lucha contra la pobreza	25
CAPÍTULO II	27
2. Metodología	28

2.1. Diseño de la Investigación	28
2.2. Métodos, Técnicas e Instrumento de investigación	28
2.2.1. Métodos:	28
2.2.2. Técnicas:	29
2.2.3. Instrumentos:	30
2.3. Preguntas de investigación.	30
2.4. Contexto	32
2.5. Población y Muestra	33
2.6. Recursos: Humanos. Institucionales, materiales y económicos	33
2.6.1. Talento humano	33
2.6.2. Institucionales.	34
2.6.3. Materiales	34
2.6.4. Económicos.	35
2.7. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos	35
CAPÍTULO III	37
3. Interpretación, análisis y discusión de los resultados	38
3.1. Características de los titulados: individuales, académicas y laborales	38
3.1.1. Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta	38
3.1.2. Características académicas de los titulados	40
3.1.3. Características laborales del titulado en ciencias de la educación	43
3.2. Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral	46
3.2.1. Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador	46
3.2.2. Grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de ciencias de la educación	46
3.3. Valoración docente de la profesión	47

3.3.1. Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida que posee el titulado	47
3.4. Satisfacción docente	58
3.5. 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	61
3.5.1. Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado	64
3.5.2. Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente que desarrolla el titulado	67
3.5.3. Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.....	69
3.5.4. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado	71
3.5.5. Interacción profesor – padres de familia y comunidad del titulado.....	73
3.5.6. Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo	75
3.5.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado	76
CAPÍTULO IV	79
4. Conclusiones y recomendaciones	80
4.1. Conclusiones	80
4.2. Recomendaciones	82
CAPÍTULO V	83
5. Propuesta de intervención educativa	84
5.1. Justificación	84
5.2. Objetivos.....	85
5.3. Metodología: matriz del Marco Lógico.....	86
5.3.1. Análisis de involucrados.....	86
5.3.2. Análisis de problema.....	89
5.3.3. Análisis de objetivos.....	90
5.3.4. Análisis de estrategias	91
5.4. Plan de acción (etapa de planificación)	91
5.4.1. Proyecto.....	91

5.4.2. Contexto	91
5.4.3. Justificación	92
5.4.4. Beneficiarios	93
5.4.5. Objetivos.....	93
5.4.6. Productos.....	93
5.4.7. Actividades.....	94
5.4.8. Indicadores	94
5.4.9. Medios de verificación.....	95
5.4.13. Matriz del marco lógico	97
5.5. Resultados esperados	99
5.6. Bibliografía de la propuesta	100
5.7. Anexos de la propuesta.	101
5.7.1. Formato de indicadores de evaluación de desempeño docente.....	101
5.1.2. Formato de Plan de mejora para el docente que presente dificultades en sus labores	103
6. Bibliografía.	104
7. Anexos	xiii
Anexo 1: Fichas de contactos para titulados	xiii
Anexo 2: Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas.....	xvii
Anexo 3: Evidencias fotográficas.....	xix

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Listado de docentes titulados.	33
Tabla 2: Listado de las instituciones educativas donde se realizaron las encuestas.....	34
Tabla 3: Detalle de gastos realizados en la elaboración del trabajo de fin de titulación.....	35
Tabla 4: Listado de investigados y establecimientos donde laboran.....	38
Tabla 5: Edad de los titulados investigados.....	39
Tabla 6: Género de los titulados investigados.	39
Tabla 7: Sostenimiento del colegio donde realizaron los estudios de bachillerato.	40
Tabla 8: Tiempo de duración de los estudios de licenciatura de los titulados investigados.	41
Tabla 9: Titulados que trabajaron en la docencia durante sus estudios universitarios.	42
Tabla 10: Situación laboral actual de los titulados investigados.....	43
Tabla 11: Número de establecimientos donde trabaja el titulado.....	44
Tabla 12: Cargo que Ocupa el Titulado.	45
Tabla 13: Tipo de control laboral.	45
Tabla 14: Rector como opción de trabajo que perciben los titulados investigados.	47
Tabla 15: Gerente de ONG como opción de trabajo que perciben los titulados investigados.	48
Tabla 16: Consultor educativo como opción de trabajo que perciben los titulados investigados.	49
Tabla 17: Cargo burocrático como opción de trabajo que perciben los titulados investigados.	50
Tabla 18: Investigador educativo como opción de trabajo que perciben los titulados investigados.	51
Tabla 19: Docente de educación básica como opción de trabajo que perciben los titulados investigados.	53
Tabla 20: Docente de bachillerato como opción de trabajo que perciben los titulados investigados.....	54
Tabla 21: Docente universitario como opción de trabajo que perciben los titulados investigados.	55
Tabla 22: Nivel de satisfacción de los titulados investigados.....	59
Tabla 23: Aspectos del inventario de tareas del trabajo docente.....	62
Tabla 24: Baremo de las tareas del trabajo docente desde el punto de vista de los titulados.	62

Tabla 25: Baremo de las tareas del trabajo docente desde el punto de vista de los directivos.	63
Tabla 26: Resumen de los aspectos metodológicos didácticos de acuerdo a la perspectiva del titulado.....	64
Tabla 27: Resumen de los aspectos metodológicos didácticos de acuerdo a la perspectiva del directivo.....	66
Tabla 28: Resumen de la autoevaluación de la práctica docente.....	67
Tabla 29: Resumen de la autoevaluación de la práctica docente desde la perspectiva de los directivos.	68
Tabla 30: Resumen aspectos de la investigación educativa que realiza el titulado.	69
Tabla 31: Resumen aspectos de la investigación educativa que realiza el titulado desde la perspectiva del directivo.....	70
Tabla 32: Resumen participación en actividades académicas, normativas y administrativas de los titulados investigados.	71
Tabla 33: Resumen participación en actividades académicas, normativas y administrativas de los titulados investigados desde la perspectiva de los directivos.....	72
Tabla 34: Resumen interacción profesores, padres de familia y comunidad.....	73
Tabla 35: Resumen interacción profesores, padres de familia y comunidad desde la perspectiva de los directivos.....	74
Tabla 36: Resumen profesores y trabajo en equipo.	75
Tabla 37: Resumen profesores y trabajo en equipo desde la perspectiva de los directivos.....	76
Tabla 38: Tareas relacionados a la formación de los docentes.	77
Tabla 39: Tareas relacionados a la formación de los docentes desde la perspectiva de los directivos.	78
Tabla 40: Matriz de involucrados. Análisis de la situación problemática de los docentes titulados en educación básica de la U.T.P.L.....	87
Tabla 41: Matriz de análisis de problemas. Análisis de las problemáticas que presentan los docentes titulados en educación básica de la U.T.P.L.	89
Tabla 42: Matriz de análisis de objetivos.	90
Tabla 43: Cronograma de actividades para la propuesta de intervención educativa.....	96
Tabla 44: Presupuesto propuestas de intervención educativa.....	97
Tabla 45: Matriz del marco lógico, propuesta de intervención educativa.	97

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Sostenimiento establecimiento educativo donde el titulado obtuvo el bachillerato.....	40
Gráfico 2: Establecimientos que trabaja el titulado.	44
Gráfico 3: Tipo de contrato laboral.	46
Gráfico 4: Rector como opción de trabajo que perciben los titulados investigados.	48
Gráfico 5: Gerente de ONG como opción de trabajo que perciben los titulados investigados.	49
Gráfico 6: Consultor educativo como opción de trabajo que perciben los titulados investigados.	50
Gráfico 7: Cargo burocrático como opción de trabajo que perciben los titulados investigados.	50
Gráfico 8: Investigador educativo como opción de trabajo que perciben los titulados investigados.	52
Gráfico 9: Docente de educación básica como opción de trabajo que perciben los titulados investigados.	53
Gráfico 10: Docente de bachillerato como opción de trabajo que perciben los titulados investigados.	54
Gráfico 11: Docente universitario como opción de trabajo que perciben los titulados investigados.	55
Gráfico 12: Tareas dirigidas como opción de trabajo que perciben los titulados investigados.	56
Gráfico 13: Supervisor zonal del Min. Edu. como opción de trabajo que perciben los titulados investigados.....	56
Gráfico 14: Terapia psicopedagógica del Min. Edu. como opción de trabajo que perciben los titulados investigados.	56
Gráfico 15: Docente de inst. pedagógicos del Min. Edu. como opción de trabajo que perciben los titulados investigados.	57
Gráfico 16: Nivel de satisfacción de los titulados investigados.	59
Gráfico 17: Tareas del trabajo docente (titulado).	63
Gráfico 18: Aspectos metodológicos didácticos desde el punto de vista de los titulados.....	65
Gráfico 19: Aspectos de autoevaluación de la práctica docente.	68
Gráfico 20: Aspectos de autoevaluación de la práctica docente.	70

Gráfico 21: Resumen participación en actividades académicas, normativas y administrativas de los titulados investigados.	72
Gráfico 22: Resumen interacción profesores, padres de familia y comunidad.	74
Gráfico 23: Resumen profesores y trabajo en equipo.	75
Gráfico 24: Tareas relacionados a la formación de los docentes.	77
Gráfico 25: Matriz de análisis de estrategias	91

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo de investigación tuvo la finalidad de realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la Mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja (U.T.P.L.).

La investigación fue de tipo descriptiva y de campo amparada en técnicas como la encuesta y la entrevista que mediante la aplicación de instrumentos de investigación a titulados y directivos se obtuvo resultados que permitieron la emisión de conclusiones en torno a la labor docente que desempeñan los titulados que formaron parte de la investigación. Las encuestas fueron estructuradas con el fin de caracterizar al docente titulado de la U.T.P.L. y verificar las tareas que realizan con más frecuencia, el nivel de importancia con lo cual son consideradas y el nivel de formación para realizarlas.

Los resultados mostraron la ausencia de formación continua por parte de los docentes, por lo que se propone un Proyecto de monitoreo y evaluación continuo del desempeño docente que sea aplicable en los centros educativos donde laboran los titulados.

Palabras claves: Investigación descriptiva, encuestas, nivel de formación, evaluación y monitoreo

ABSTRACT

The present research was intended to make an educational intervention proposal from study cases in the Bachelor of Science in Education at the mention of Basic Education, from Universidad Técnica Particular de Loja (U.T.P.L.).

The research was descriptive and of field as covered in techniques like survey and the interview by applying researching tools to graduates and managers where results were obtained and these allowed the issuance of conclusions about the educational work performed by the graduates who were part of the investigation. The surveys were structured in order to characterize the titled teacher from U.T.P.L. and verify the tasks most frequently performed the level of importance with which these are considered and the level of training to perform them.

The results showed a lack of training by teachers, so we propose a monitoring and continuous evaluation of teaching performance project, which is applicable in schools where the titled teachers work.

Keywords: descriptive research, surveys, training level, assessment and monitoring.

INTRODUCCIÓN

Gracias al modelo de investigación Puzzle, el mismo que a partir de un macrotema se generan problemáticas de menor campo de estudio pero contribuyen a éste de manera significativa, un trabajo correctamente estructurado que la Universidad Técnica Particular de Loja facilita a los egresados de la Escuela de Ciencias de la Educación, para el estudio de situaciones relacionadas con el ámbito educativo a nivel nacional.

Esto permite gran cobertura para el conocimiento y tratamiento de aspectos que involucran a la docencia en el ámbito nacional.

El presente trabajo de investigación corresponde a 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 Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, como objetivo principal para ello se propuso caracterizar el puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, además de indagar los requerimientos de educación continua de titulados y empleadores y establecer relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, desde su criterio personal y el de los empleadores.

Muchos de los problemas educativos en el Ecuador no se refieren específicamente a los surgidos en las aulas escolares sino también vinculan a la calidad de formación que haya recibido el docente, por tal motivo surge la necesidad de abordar el ámbito de las características individuales, académicas y laborales de los titulados en Ciencias de la Educación específicamente en la mención de Educación Básica de la U.T.P.L., cuestionamientos realizados y luego analizados para una posterior realización de una propuesta de intervención educativa.

El proceso de investigación se realizó a partir de una muestra considerable de titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica de la U.T.P.L. que bordea los 1900 titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia desde el 2007 al 2012 y a sus empleadores, de esta población se seleccionó una muestra de 6 titulados que están cerca del lugar de domicilio del investigador por lo que facilita un poco el proceso investigativo lo cual tuvo un primer momento relacionado con la investigación bibliográfica al realizar el análisis de artículos concernientes a la inserción laboral de

los docentes, luego el pilotaje realizado con los instrumentos de investigación específicamente las encuestas aplicadas, las mismas que tuvieron una buena aceptación por parte de los docentes y empleadores.

Frente a lo expuesto anteriormente los objetivos específicos del presente trabajo de investigación son:

- ✓ Caracterizar el puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la U.T.P.L.
- ✓ Indagar los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores.
- ✓ Establecer relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, desde su criterio personal y el de los empleadores.
- ✓ Conocer la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente, la importancia que le dan a las tareas propias de su labor y el nivel de formación que tienen para ejecutarlas.

Para el cumplimiento de los objetivos trazados se procedió a describir las características individuales, académicas y laborales desde el criterio de los titulados y empleadores; identificar el grado de satisfacción que sienten los titulados al ejercer la profesión docente; conocer la frecuencia, importancia y nivel de formación que tienen los titulados al realizar tareas propias del docente desde su perspectiva y la de sus empleadores.

De esta manera se debe tomar en cuenta que los continuos cambios experimentados en el aula al momento de ejercer la docencia son cada vez mayores, uno de los retos que tiene el sistema educativo hoy es incrementar sus niveles de calidad, equidad y buen vivir; por ello es imprescindible mejorar algunos procesos que atañen a la labor docente y que mejorará también el grado de satisfacción que se tiene al ejercer esta profesión.

La propuesta que se genera luego de analizar los resultados de las encuestas trata de solucionar las dificultades encontradas en la labor de los titulados en educación básica objetos de la investigación, la misma que se enmarca en la implementación de un sistema de evaluación interna del centro educativo al que ellos pertenecen para mejorar ciertas actividades que no están siendo realizadas correctamente.

CAPITULO I

1. Síntesis del material bibliográfico

Dentro del marco conceptual del presente trabajo investigativo es importante señalar que debe ser respaldado por un marco teórico basado en fuentes de información bibliográfica validadas como tal, lo que representa el primer momento de la investigación. La lectura, análisis y síntesis de documentos referidos a la labor docente nos permite informarnos de mejor manera acerca de la realidad que se va a investigar, según como nos dice la Msc. Verónica Sánchez (2013):

Refiriéndose a la investigación bibliográfica, cabe destacar que este paso se convierte en una herramienta fundamental para recabar los datos que relacionan de manera directa la información que se desea obtener como objetivo principal del presente trabajo investigativo, lo cual encierra el desempeño del docente ecuatoriano en su lugar de trabajo, las perspectivas que tienen los docentes y titulados con respecto al grado de satisfacción que tienen ellos de su profesión, los estándares de calidad del trabajo docente, el análisis de la situación actual del docente ecuatoriano, las tareas que ellos consideren importantes de acuerdo a la frecuencia que la realizan y el nivel de formación que tienen los docentes para desempeñar ciertas funciones específicas (p. 28).

Los artículos científicos que forman parte de la investigación bibliográfica, están referidas a varios aspectos que son determinantes para los docentes al ejercer su labor, se involucran temas como la metodología, didáctica, la investigación educativa, interacción con la comunidad entre otros.

Sánchez, V. (2013) manifiesta que: “La lectura y síntesis de los artículos propuestos por la U.T.P.L. y de los investigados de fuentes de información validadas como científicas se convierten en el marco referencial de este trabajo de investigación”.

A continuación se presenta la síntesis de diez artículos científicos de los cuales cinco fueron propuestos por la universidad y cinco fueron propuestos por el investigador, los artículos se refieren en su mayoría a las características de la labor docente dentro del ámbito laboral, además hay temas de inserción laboral de jóvenes titulados en un contexto europeo específicamente en España pero también se analiza este tema dentro de América Latina adaptando a la realidad ecuatoriana.

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

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

Desde hace varias décadas se afirma, por parte de medios de comunicación, responsables políticos y diversos portavoces de la sociedad civil que la universidad está en crisis. Hay una crítica muy difundida de que no es capaz de ofrecer a sus egresados una formación adecuada a los requerimientos de las empresas. El problema del empleo juvenil, que ha asolado a las generaciones de jóvenes que se han ido incorporando al mercado de trabajo durante las últimas tres décadas, no parecía resolverse con la adquisición de una mayor formación académica, y la inflación de titulados ha tenido como efecto negativo el aumento de la precariedad laboral entre los poseedores de títulos de educación superior.

Desde los gobiernos occidentales, la posición ha sido la de fomentar la competitividad de sus naciones ante el fenómeno de la globalización económica, ya que por una parte han facilitado, como agentes necesarios, la transición de un *Welfare State* Estado del Bienestar a un *Workfare State* Estado Emprendedor que se ocupa menos de la redistribución que de facilitar las condiciones para el desarrollo de una actividad económica bajo las premisas de un libre mercado.

Uno de los aspectos en los que las reformas de la enseñanza universitaria están haciendo en la actualidad hincapié es en la cuestión de las capacidades que los alumnos universitarios, como futuros trabajadores del conocimiento, deben adquirir, de modo que se han realizado importantes esfuerzos por definir cuáles son dichas capacidades, teniendo en cuenta la dificultad que tal tarea presenta al situarnos en un entorno muy dinámico. En España el encuentro entre Universidad y mercado laboral viene siendo, desde hace varias décadas, objeto de comentario, no sólo por parte de los actores directamente más involucrados, titulados, estudiantes, empleadores y universidades, sino también por el conjunto de la sociedad, notándose un interés en orientar de mejor manera los fines y planes de los centros de educación superior.

Para que la formación permanente y el aprendizaje a lo largo de la vida adquieran carta de naturaleza, es preciso desarrollar culturas del aprendizaje a escala individual e institucional en todas las esferas de la vida pública y privada. Empleabilidad,

aprendizaje a lo largo de la vida, ciudadanía activa, sociedad de la información/del conocimiento, son conceptos o expresiones que se generalizan en este período y han impregnado hasta hoy el discurso comunitario. Todos estos temas han de verse en el contexto del paso o transición a una sociedad cognitiva: las economías desarrolladas evolucionan hacia economías fundadas en el saber, el fenómeno del desempleo juvenil y de la precariedad laboral se ha extendido también a los jóvenes universitarios: desde finales de los setenta se empieza a hacer alusión a la universidad como “fábrica de parados”, esto es, titulados sin expectativas de obtener un empleo acorde con su formación.

La competitividad y globalización de las economías hacen que éstas trabajen con urgencia en la incorporación del recurso de la Educación Superior como base de la generación y, en parte, garantía de la empleabilidad del que se prevé como recurso máspreciado de las *economías globales del conocimiento*, el conocimiento de vanguardia y las personas capaces de utilizarlo en unos contextos económicos en rápida transformación.

Es evidente un resentimiento en los estudiantes universitarios respecto a la situación del mercado laboral, al no cumplirse sus expectativas. Se buscan responsabilidades, pero éstas están poco definidas y/o visibilizadas, lo que se trasluce en un sentimiento de angustia, frustración y, como culminación de este proceso, resentimiento hacia la Universidad. La entrevista personal, una vez demostrados los conocimientos, sigue siendo el punto clave en el primer contacto entre empresa y joven universitario. Se da una enorme importancia a la actitud y disponibilidad del titulado en esta entrevista, dando por hecho la formación técnica y relativizando el expediente académico.

Para que la formación permanente y el aprendizaje a lo largo de la vida adquieran carta de naturaleza, es preciso desarrollar culturas del aprendizaje a escala individual e institucional en todas las esferas de la vida pública y privada. Empleabilidad, aprendizaje a lo largo de la vida, ciudadanía activa, sociedad de la información/del conocimiento, son conceptos o expresiones que se generalizan en este período y han impregnado hasta hoy el discurso comunitario. Todos estos temas han de verse en el contexto del paso o transición a una sociedad cognitiva: las economías desarrolladas evolucionan hacia economías fundadas en el saber. (Alonso; Fernández; Nyssen, 2009, p232)

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 (ANECA), 2009

El estudio presenta la problemática relacionada a la brecha existente entre el mundo educativo y el mundo del trabajo, los titulados en España afirman que hay gran dificultad para realizar una inserción laboral rápida y satisfactoria, esto se debe a que hay factores que juegan un papel preponderante a la hora de que un titulado recién incorporado encuentre trabajo.

Entre los factores que juegan en contra y favorecen a que esta problemática se acentúe es la experiencia requerida para un determinado puesto de trabajo, además se evidencia que tal problema es más frecuente en la actualidad con las nuevas generaciones comparando con lo que sucedía en las generaciones anteriores, según la Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación (2009) en su publicación sobre los procesos de inserción laboral señalan que: "El constante requerimiento de experiencia, algo que supone una barrera para los recién titulados; la elevada edad con que se acaban los estudios; el desconocimiento del mundo laboral y de las opciones profesionales de la carrera realizada...". (p. 68).

Entre los titulados hay una concepción sobre la función de la formación universitaria, hay unos que consideran que adquieren ciertos privilegios laborales al obtener una titulación universitaria, pero eso es una posición del pasado, y ahora es una condición de expectativa que con mayor frecuencia genera decepción. Por otra parte hay quienes piensan que la formación universitaria está enfocada al conocimiento y la capacitación que provee la universidad, acorde a las necesidades del mundo laboral.

Enfocando los procesos propios de la formación universitaria y el mundo laboral aparecen una serie de carencias actitudinales y motivacionales que a la larga no garantizan una inserción laboral ideal; actitudes pasivas, poca identificación con los estudios y el logro de objetivos con el mínimo esfuerzo están entre las que con más frecuencia se encuentran entre las y los jóvenes que siguen una carrera en la universidad.

Los titulados perciben estas carencias que luego son traducidas en cierto temor o inhibición en el puesto de trabajo que ejercen al principio de una actividad laboral, los factores personales influyen ciertamente dentro de las competencias básicas que se requiere al ser candidato a un puesto de trabajo, ANECA (2009) afirma que “Al ser la entrevista el momento del proceso selectivo en el que se puede demostrar la actitud personal, es considerada la fase crucial de este proceso”. (p. 132).

Hay un gran grupo de titulados que expresan una valoración negativa sobre la formación académica en la universidad y la relación que esta guarda con el desempeño en un puesto de trabajo, se pone de manifiesto una creencia que centra la irrelevancia del expediente académico para la búsqueda de empleo, pues consideran que las méritos logrados en el trabajo es responsabilidad del trabajador por su desempeño en el puesto trabajo sin tener un mayor protagonismo su formación académica.

El mercado laboral actual exige en los titulados superiores una serie de competencias profesionales que están enmarcadas en el aprendizaje continuo y la gestión de la innovación; el conocimiento y la valoración de estas competencias no es de alta frecuencia para los titulados pero se cree que poco a poco está cogiendo mayor fuerza en el mundo laboral.

El aprendizaje de idiomas, cursos y seminarios internacionales también se encuentran como puntos clave en el proceso de inserción laboral, en algunos casos “Las estancias en el extranjero propiciadas bajo la fórmula de becas Erasmus, estancias de investigación postdoctorales, o cursos de idiomas aparecen como un factor clave en los procesos de inserción laboral”. (ANECA, 2009).

Se han detectado modificaciones significativas respecto al papel que tradicionalmente se ha dado al trabajo en la sociedad, el pensar que el trabajo no sólo dignifica sino que aleja a las personas del ocio, esto significa que se acentúa una valoración positiva hacia el ejercicio de una labor además se evidencia el hecho de que las mujeres obtienen cierta independencia cuando están inmersas en el mundo laboral, en Europa, se considera que los titulados europeos poseen una determinante actitud hacia el empleo conjugada con mayor conocimiento de idiomas y más apoyo público en los procesos de inserción laboral.

1.3. Inserción profesional de los docentes

Ávalos, Beatrice; 2009

Existen varios aspectos importantes que destacar en el trabajo de un docente que se pueden visualizar de varios modos. Como persona, el docente cuenta con una visión particular de su trabajo y un sentido de misión o tarea. Desde otros aspectos confluyen hacia este nuevo profesional mensajes que provienen del contexto del trabajo y mensajes del contexto social y políticos referidos a la enseñanza. En su lugar de trabajo enfrenta conflictos, recibe apoyos y fórmula preguntas que no siempre tienen respuestas.

La profesión docente a diferencia de otras profesiones exige una complejidad única traducida en la responsabilidad con alumnos, padres, colegas, autoridades y por la diversidad de las expectativas relacionadas a su trabajo. La enseñanza sigue siendo lo central en el trabajo del docente, este trabajo sufre modificaciones culturales y sociales y globalización de muchas políticas educacionales provocando así confrontación a los maestros de América Latina con expectativas de desempeño propias de otros contextos.

(Lacey, 1995) hacía notar el cambio en la concepción de la enseñanza y de la profesión docente como resultado de la irrupción de modelos de mercado que se vive con mayor o menor fuerza en muchos sistemas educacionales. “El estudio de la primera inserción docente cobró importancia a partir de los años ochenta, los primeros estudios sobre profesores se centraron más en las vivencias personales que en sus contextos de inserción, la atención se ha ido cumpliendo al reconocer las diferencias de los docentes entre un sistema educacional y otro” (Lacey, 1995 citado en Fernández y Nyssen, 2009)

Los profesores de escuelas municipales son considerados con baja productividad debido a factores como población estudiantil que atiende o los recursos de que dispone el establecimiento en el cual laboran, otro factor preponderante que influye en la labor docente son las continuas reformas y modificaciones que éstas sufren demandando atención en estos aspectos por parte de los docentes que para asentarse en sus labores se les pide realizar una acción suplementaria compleja.

La estructura del sistema escolar y su grado de convergencia con el sistema de formación docente constituyen también factores que inciden en las condiciones de contratación y trabajo de los docentes. En este análisis de los efectos de las condiciones de trabajo de los docentes, no deja de ser significativo que un buen número de sistemas incluyan la reducción de horas de trabajo del profesor para que pueda afianzarse en su enseñanza, prepararse y cumplir con sus obligaciones de mejor forma.

La identidad profesional docente es un proceso de construcción personal de sentido respecto al trabajo de enseñanza y la asunción del mismo; tiene elementos referidos a la decisión o motivación personal por la enseñanza siendo los referentes principales sus alumnos, la tarea misma de enseñar y el contexto social donde se desenvuelva.

Otro factor es la acogida que se presta al nuevo profesor en un centro escolar y eso depende del carácter de mayor o menor integración de sus docentes en una cultura de complementariedad.

La importancia de la primera inserción laboral de los docentes sugiere la necesidad de contar con políticas públicas referidas a maestros que reconozcan la importancia de esta etapa y que contengan un plan de acción destinado a satisfacer las necesidades de apoyo y formación de quienes comienzan a enseñar.

La educación es una decisión clave que debe tomarse a la luz de las características del sistema educativo y de formación docente, constituyéndose como un paso previo a la habilitación formal del maestro y a su registro como docente certificado.

Es evidente por tanto que los establecimientos educativos y sus directivos al momento de escoger a un profesional en docencia se fijan de manera exclusiva en la experiencia del profesional, dejando en segundo plano aspectos como la vocación, manejo de material didáctico, motivación del grupo entre otros, por esta razón “debe modificarse la visión del nuevo maestro como alguien listo para un ejercicio autónomo y experto y verlo más bien como alguien que con entusiasmo y motivación comienza su carrera pero que en relación a los contextos singulares de su inserción posee grados variables de preparación y expertez”.(Ávalos, 2009).

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

Ministerio de Educación, 2012

Al hablar de calidad en educación es importante establecer como prioridad el tipo de sociedad que se quiere tener en una nación, un sistema educativo será de calidad si contribuye a lograr una sociedad inmersa en el conocimiento. La equidad se convierte en un término clave al decir que un sistema educativo procura ser de calidad, la oportunidad de tener una buena educación es para todas y todos los habitantes de un país,” Nuestro sistema educativo será de calidad en la medida en que dé las mismas oportunidades a todos, y en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los resultados que genera contribuyan a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país”. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012)

Los estándares de calidad en educación son considerados como las descripciones de los logros esperados que tiene el rol de señalar las metas educativas, para conseguir calidad en educación que están referidas a estudiantes, maestros y directivos de las instituciones educativas. Los estándares de calidad están referidos a logros medibles además de ser fáciles de comprender y utilizar, estando basados en valores universales estandarizados internacionalmente y aplicables a la realidad ecuatoriana.

En el Ministerio de Educación se están llevando a cabo procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizajes esperados, a que los actores de la escuela se desarrollen profesionalmente y a que la institución se aproxime a su funcionamiento ideal.

Los estándares de desempeño directivo tratan las descripciones de lo que debe hacer un director o rector competente, es decir, las prácticas de gestión y liderazgo que están positivamente correlacionadas con el buen desempeño de los docentes, la buena gestión del centro escolar y los logros de aprendizajes de los estudiantes.

Los estándares referidos al desempeño del docente en el aula describen lo que un profesor competente debe hacer, es decir las prácticas pedagógicas que tiene más

correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes. Los estándares de aprendizajes tienen que ver con los logros que se esperan de los estudiantes en distintos momentos de su trayectoria en la escuela y en el colegio.

Los estándares de calidad sirven para Orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo, ofrecen insumos para la toma de decisiones, proveen información a las familias y a otros miembros de la sociedad sobre los lineamientos de una buena educación.

En los estándares de calidad también se toma en cuenta el hecho de determinar qué es lo más importante que deben aprender los estudiantes, cómo debe ser un buen docente y un buen directivo, y cómo debe ser una buena institución educativa;

Los procesos de autoevaluación son incluidos formalmente, el diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento o fortalecimiento fundamentados en los resultados de la evaluación y la autoevaluación se considera ejes principales en una educación de calidad.

El diseñar e implementar sistemas de evaluación, ofrecer apoyo y asesoría a los actores e instituciones del sistema educativo, crear sistemas de certificación educativa para profesionales e instituciones; realizar ajustes periódicos a libros de texto, guías pedagógicas, mejorar las políticas y procesos relacionados con los profesionales de la Educación e informar a la sociedad sobre el desempeño de los actores y la calidad de procesos del sistema educativo son acciones que atañen a los estándares de calidad educativa.

Es necesario entonces la implementación y la aplicación de estándares de calidad pues solo cuando tengamos estándares, contaremos con descripciones claras de lo que queremos lograr, y podremos trabajar colectivamente en el mejoramiento del sistema educativo.

Los elementos de los estándares de calidad educativa proponen dominios de conocimiento, los cuales expresan los núcleos de aprendizaje o destrezas centrales del área curricular y respetan el enfoque que cada área ha expresado en el currículo a través de los ejes curriculares integradores, por lo que todas las metas de aprendizaje están formuladas bajo estas líneas rectoras.

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

Villant, Denise; 2009

El artículo tiene como finalidad el aportar con elementos claves para un debate sobre las políticas de inserción laboral en la Docencia en América Latina, como punto de partida se habla de que los estándares de calidad que maneja un sistema educativo tienen relación fundamental en el nivel de preparación de sus docentes en la Universidad.

Se empieza con la evaluación de las políticas educativas implementadas en las últimas décadas en América Latina para la preparación de los docentes, en el estudio se destaca la falta de continuidad en el tiempo de estas políticas por el establecimiento en el poder de algunos gobiernos de turnos y las dificultades generadas para impulsar estrategias en torno a la inducción a la docencia.

Como dice la autora en el preámbulo del artículo: “Este escrito continúa con un detallado análisis del “ser” y del “hacer” docente, primero desde la perspectiva de la construcción de una “identidad” docente y luego, desde la valoración que se hace de la profesión en la actualidad”. (Vaillant, 2009)

En el artículo se hace la reflexión acerca de las etapas de formación que deben pasar los docentes, la labor de un docente se ve relacionada con la actividad social dentro y fuera del aula, se evidencia además una brecha entre las teorías a partir de las cuales son formados los maestros y las experiencias prácticas que ellos enfrentan al inicio de su profesión. Esto puede ser contraproducente, la autora manifiesta: “Esto trae frustración y desmotivación a los docentes noveles lo que muchas veces redundando en un deterioro en la capacidad de enseñanza (...). En este sentido, el artículo describe y analiza diferentes modelos de inserción docente que podrían servir como marco referencial para pensar estrategias y políticas que favorezcan y mejoren dicho proceso”. (Vaillant, 2009).

Durante los años 80 y 90, casi todos los países latinoamericanos impulsaron transformaciones que llevaron a un escenario educativo actual bastante más favorable que el de décadas pasadas. Las reformas educativas se caracterizaron por la introducción de cambios institucionales; por la adopción de sistemas de medición de

calidad y evaluación de resultados del aprendizaje; por la revisión de contenidos curriculares; por los intentos por mejorar las capacidades de gestión y ofrecer incentivos a los maestros; por ciertos éxitos en la aplicación de estrategias para mejorar la equidad, calidad de la enseñanza y el rendimiento interno del sistema educativo. Sin embargo, los esfuerzos realizados no sirvieron para garantizar un desarrollo educativo sostenido en los países de la región. En la práctica, las realidades educativas han probado ser difíciles de transformar. Persisten las desigualdades respecto a la distribución de oportunidades educativas y el rendimiento sigue siendo bajo.

Asumiendo que la enseñanza es una de las claves para el logro de buenos aprendizajes, la mejora de la situación de los docentes es uno de los principales desafíos enfrentados por las políticas educativas latinoamericanas. “Muchos países se caracterizan por un entorno profesional que presenta dificultades a la hora de retener a los buenos maestros y profesores.”. (Vaillant, 2007).

Es indudable que referirse a los docentes como tema de decisión política tiene todas las características de los problemas más difíciles enfrentados por los gobiernos y las sociedades. Es un asunto cargado política e ideológicamente y que tiene inmensas implicaciones financieras en casi cualquiera de los escenarios posibles. No es sorprendente, entonces, que los temas relacionados con los docentes constituyan un espacio de alta complejidad en el que aún queda mucho por construir y avanzar.

Las condiciones laborales, el desarrollo profesional docente y la evaluación de la tarea de enseñar, forman parte de un proceso continuo que no debe tener interrupciones. Sin embargo, muchas veces, la realidad es una realidad separada donde cada individuo hace lo suyo sin escuchar al otro.

Un camino posible es el de la inserción de los nuevos docentes ya que muy pocos son los países en América latina que tienen definida una política en la materia. La ventaja es que aún hay mucho por hacer lo que brinda la oportunidad de pensar en forma integral.

Para avanzar se debería pensar el proceso de inserción a la docencia articuladamente a partir respuestas integradoras de diversas políticas.

1.6. Estado actual de la evaluación docente en trece países de América Latina

Schulmeyer, A., (2008)

Hoy se aprecia un cierto consenso en la idea de que el fracaso o el éxito de todo sistema educativo, en el porcentaje de la varianza explicada por la escuela, depende fundamentalmente, o al menos en gran medida, de la calidad del desempeño de sus docentes. Podrán perfeccionarse los planes de estudio, programas, textos escolares; construirse magníficas instalaciones; obtenerse excelentes medios de enseñanza y nuevas tecnologías, pero sin docentes eficientes no podrá tener lugar el perfeccionamiento real de la educación.

Si estudiamos lo ocurrido en la mayoría de las reformas educativas en América Latina comprenderemos que estas han puesto el énfasis en el redimensionamiento del rol del Estado en la conducción de los sistemas educativos, en la transformación curricular, en el mejoramiento de los contextos físicos en que tiene lugar el acto educativo, incluso en la capacitación, etc., pero no en el perfeccionamiento de la selección de los postulantes a las carreras pedagógicas, en el mejoramiento de la formación inicial y en la transformación del desempeño profesional de los docentes, lo que no quiere decir que no se hayan realizado acciones en ese sentido.

Comúnmente, cuando se piensa en la palabra “profesión”, se tiene en mente una serie de características según las cuales se configura dicho concepto, y consecuentemente, quiénes son merecedores de la denominación “profesional”. Usualmente, al tratar de precisar entonces qué entender por profesionalismo, se seleccionan aquellas características o rasgos que reúnen los profesionales en cuestión. Algunos autores han preferido evitar el término “profesionalismo”, pues en este se suele mezclar, junto con valores deseables implicados en el término, una descripción del estatus y los privilegios sociales y laborales a los que se aspiran.

Esta mezcla, en la pretensión de diferenciarse de otras ocupaciones y de identificarse con aquellas profesiones liberales clásicas que han gozado de un mayor reconocimiento y prestigio social, se presta a la perversión de aquellos valores, en beneficio de intereses corporativos.

En su lugar han optado por el uso del término “profesionalidad”, como modo de rescatar lo que de positivo tiene la idea de profesional en el contexto de las funciones inherentes a la ocupación de la docencia. Se pudiera considerar entonces, en síntesis, que la profesionalidad se refiere a las cualidades de la práctica profesional de los docentes en función de lo que requiere el oficio educativo. Luego, si se pretende evaluar el desempeño de los docentes, primero hay que determinar cuáles son los requerimientos de la profesión.

Resulta muy necesario iniciar un debate al interior de los países y en los foros apropiados, las connotaciones que tiene la idea de “profesionalización” de los docentes, pues, para algunos, existe el supuesto de que ellos no son profesionales. En todos los demás campos la profesionalidad se da por adquirida con la formación universitaria, ¿por qué entonces en el caso de los profesores esto tiene que ser distinto?

En rigor a esto, si no han sido identificadas las aptitudes básicas en los aspirantes a profesores –tales como tolerancia, sensibilidad, sentido investigativo y crítico, dinamismo, innovación– por no haber sido un criterio de selección previo, lo más probable es que se dificulte, limite o haga más difícil el desarrollo de aptitudes docentes movilizadas en el aula.

En relación a condiciones personales para la docencia, en países como Cuba, Paraguay y Bolivia expresan que se evalúa factores como vocación, desarrollo personal y aptitudes docentes, respectivamente. En dos países asignan especial atención a la evaluación de la lengua; es el caso de Paraguay al guaraní y en Bolivia a las lenguas originarias para ingresar a los institutos normales bilingües.

Es por eso que formación y capacitación permanentes como parte de un continuo desarrollo profesional son una preocupación constante y asumida por los sistemas educativos, para hacer del docente un profesional con la debida autonomía, que asuma la relatividad del conocimiento, que responda a la diversidad de situaciones y ambientes en los que ejercerá sus funciones y que imagine y ensaye soluciones, con involucramiento de los padres de familia y otros profesionales, pues de esa manera se estaría iniciando un importante camino hacia la calidad en educación.

1.7. Reformas educativas y rol del docente

Vaillant, D., (2009)

El propósito de este artículo no es otro que ubicar en toda su gravitación y complejidad el rol de los docentes en los procesos de reforma educativa en América Latina. Se dirá, y con razón, que los docentes son importantes en cualquier época, país o región, pero no deja de ser cierto que en América Latina, a la vista de algunos resultados no muy buenos, es hoy imprescindible incluir el tema como una de las prioridades en la agenda de los gobiernos. Una de las problemáticas principales con que se enfrentan las políticas públicas en el sector educación en la actualidad es cómo mejorar el desempeño de los docentes. Los diagnósticos coinciden en señalar que las propuestas tradicionales ya no alcanzan. Pero hay también fuertes evidencias de que no es simple determinar cuáles son los cambios adecuados y mucho menos ponerlos en práctica.

En la historia de la educación, todo balance siempre parece o tardío o prematuro. Es complejo, a veces, establecer la influencia o pertinencia de un acontecimiento o de un fenómeno porque no siempre se sabe cuál es la cadena de consecuencias que ha engendrado. Aun así no parece muy osado que nos atrevamos a fijar ciertas conclusiones que emergen del análisis del proceso reformista de la educación en América Latina.

En la práctica, las realidades educativas han probado ser difíciles de transformar. Persisten las desigualdades respecto a la distribución de oportunidades educativas y el rendimiento sigue siendo bajo. Entre los mayores problemas se encuentran sin duda los fenómenos de la repetición y el abandono escolar. Son conocidos los efectos negativos de la repetición, que en muchos casos se acumula, provocando fenómenos de sobre-edad y abandono temprano. Además implica considerables costos para los sistemas educativos.

Los diagnósticos sobre la situación educativa latinoamericana coinciden en señalar que, en materia de calidad y equidad, la realidad de la educación desmiente sus promesas. En ellos se menciona: 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; el excesivo centralismo y escasa autonomía a nivel de las escuelas; el deterioro de las condiciones de trabajo docente y desprestigio de la profesión; la frecuente

desvinculación entre lo que se enseña en las escuelas y las exigencias de las ocupaciones y requerimientos de la sociedad; el financiamiento insuficiente.

Las políticas relativas a los docentes en América latina abordan un tema complejo que abarca toda la vida del ejercicio profesional de los docentes, incluyendo las condiciones laborales, la formación inicial y en servicio y la gestión institucional.

Las condiciones laborales refieren a una carrera docente conformada piramidalmente por una serie de cargos que suponen diferentes funciones existiendo una sola vía de incrementar el salario, que es ascender en la escala jerárquica del sistema educativo.

Para un docente de aula solo hay una mejora sustancial de su ingreso pasando a ser director de la escuela, y de allí a supervisor. Es decir solo se permite el ascenso a otros puestos alejándose del aula, lo cual tiene como consecuencia perversa el abandono de la tarea de enseñar por parte de quienes son buenos profesores. En la mayoría de los países el rubro fundamental que determina el incremento del salario es la antigüedad, la labor docente si es eficiente, efectiva o no queda en segundo plano en el momento que se presente un caso de ascenso.

La gestión institucional se basa principalmente en sistemas de evaluación docente que no funcionan sobre bases objetivas ya que hay escasos indicadores reales y no existe una cultura de evaluación. La situación de los docentes aparece como es uno de los problemas más difíciles enfrentados por los gobiernos de turno y las sociedades por sus implicancias políticas, ideológicas y financieras. A esto se agrega que frecuentemente las propuestas técnicas tradicionales han sido débiles y con escasos resultados.

Para responder a las nuevas exigencias que hoy tienen nuestros sistemas educativos seguimos confiando en maestros y profesores a los que exigimos habilidades, competencias y compromisos cada vez más complejos, sin las consiguientes contra prestaciones de formación, motivación o salario. Por más que se actualicen las propuestas curriculares, por más que se implementen programas de mejora de equidad y de calidad y se descentralicen las modalidades de gestión, si no se reconoce en los docentes el factor central de cambio, éste no tendrá lugar. Es necesario en consecuencia, lograr reformas significativas, efectivas y ante todo sustentables en las prácticas profesionales y culturas de trabajo de los docentes, que exista una retroalimentación continúa de la labor que cada uno de ellos desempeña en la formación académica.

1.8. La evaluación del desempeño docente: objeto de disputa y fuente de oportunidades en el campo educativo

Román M., Murillo J., (2008)

Una gran parte de estudiantes siguen sin recibir una educación de calidad, ni los consensos políticos, ni las profundas reformas educativas han logrado revertir el déficit de calidad educativa puesto que la educación que reciben muchos niños, niñas, jóvenes y personas adultas depende de los niveles socioeconómicos y capitales culturales heredados de sus familias. Mientras más pobre y excluidos sean los estudiantes, más pobre e insuficiente es la educación que reciben.

Una gran problemática de los sistemas educativos es incluir efectiva y eficazmente ofreciendo a los estudiantes trayectorias escolares equitativas, diversas y flexibles, también aumentan las oportunidades fortaleciendo las dimensiones cognitivas sociales, culturales y éticas.

En este contexto, los docentes se convierten en actores principales y claves para la calidad de los procesos relacionadas a la preparación de la enseñanza y a la organización del proceso de trabajo en el aula, es necesario entonces conocer cuán preparados están dichos profesionales para así poder implementar procesos de calidad.

Los Sistemas de Evaluación de Desempeño Docente nacen de la urgente demanda por sistemas educativos de calidad y se trata de buscar información relevante que contribuye a mejorar la calidad pedagógica de los docentes. Es importante incluir en estos Sistemas de Evaluación de Desempeño Docente otros factores que influyen en la calidad de los sistemas educativos así como en el contexto social, condiciones estructuradas e institucionales donde se ejerce la docencia.

La docencia eficaz y eficiente es inevitablemente consecuencia del conjunto de decisiones, saberes y prácticas de sujetos e instituciones que tienen su punto de confluencia en la escuela. El concepto de evaluación es tomado en nuestro contexto de manera errónea, se evalúa y eso asusta a todos los componentes del sistema

educativo, nos hemos olvidado que lo más importante de la evaluación es reforzar el apoyo, destacar lo positivo, potenciar las habilidades y tomar decisiones que mejoren las falencias que surjan el análisis de los resultados.

En nuestra región los sindicatos y gremios de maestros han sido poderosos y actores sociales relevantes y sensibles a ser evaluados, tal es así que cuando se anuncia una evaluación de los mismos, se acompaña este hecho con paralizaciones o huelgas.

Otro punto a considerar es que los estudiantes y sus familias deben pedir a los profesores ser competentes en las mismas dimensiones y áreas que lo demanda el sistema y la política educativa.

Para algunos las evaluaciones del desempeño docente tiene como propósito el análisis y la valoración del efecto que produce en los aprendizajes y el desempeño de los estudiantes, para otros, el centro de las evaluaciones son los propios maestros, siendo el propósito la simple acreditación o certificación de niveles de competencia que fortalezca su carrera profesional, por lo que se busca evaluar el rendimiento del profesor independientemente del resultado alcanzado por sus estudiantes.

La mejora de la enseñanza y la docencia a nivel de sistema exige mejorar la práctica pedagógica del universo de maestros, entonces sin Sistemas de Evaluación de Desempeño Docente aquellos que busquen el desarrollo curricular y la formación docente continua.

La calidad de un sistema integrado de educación está directamente influenciado por la formación de los docentes que ejercen las tareas vinculadas con su profesión en el marco del desarrollo integral de los estudiantes que asisten a los centro educativos, es importante recalcar que no se puede medir la eficiencia y la eficacia de dichas tareas sino se implementa un sistema de evaluación de desempeño docente, el mismo que buscará la mejora continua de la función del educador “es así que “conocer cuán preparados están los profesores para implementar procesos de calidad, en que asuman la diversidad de estudiantes que llegan a sus aulas con el anhelo y el derecho de aprender a ser y a desenvolverse exitosamente en la escuela y en la sociedad, es una tarea prioritaria para cualquier Estado que desee revertir sus malos resultados” (Román y Murillo, 2008:2 citado en Lobos, 2012).

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

León M., (2012)

La importancia demográfica de la juventud en el país demanda una mayor voluntad política para la construcción de políticas públicas dirigidas a este grupo. 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 su falta de experiencia laboral. A esto se agrega el hecho de que los jóvenes pobres, indígenas, afrodescendientes, discapacitados, mujeres y de minorías sexuales sufren discriminación en el mercado de trabajo.

La visión de las políticas de inserción laboral para la juventud del Ecuador es la de un Ecuador con igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo para todos los y las jóvenes.

El objetivo central de las políticas de inserción laboral de la juventud consiste en garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo de los y las jóvenes del Ecuador, mediante el mejoramiento de su empleabilidad, la creación de oportunidades de empleo y el fortalecimiento institucional de las entidades vinculadas con la juventud.

Las políticas que se toman en cuenta para la inserción laboral juvenil se sustentan en un conjunto de principios enmarcados en un enfoque de derechos. Estos son: universalidad, indivisibilidad, igualdad, eficiencia, participación y rendición de cuentas.

En los diagnósticos realizados por la FLACSO (Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales) y la Universidad Politécnica Salesiana sobre la problemática de la inserción laboral de los y las jóvenes en Quito y Guayaquil se destacan los siguientes aspectos:

Los y las jóvenes comprendidos en edades desde los 18 hasta los 29 años presentan las tasas de desempleo más altas de entre todos los grupos etarios. Si bien este es un

problema de carácter estructural, se ve agravado por un contexto de altas tasas generales de desempleo presentes en los últimos años en el país.

Las mujeres jóvenes son especialmente afectadas por el desempleo.

Una buena parte de los y las jóvenes que se encuentra ocupada está subempleada.

Se plantean tres políticas prioritarias de inserción laboral para la juventud que son consistentes con el diagnóstico y el marco normativo: mejoramiento de la empleabilidad, creación de oportunidades de empleo y fortalecimiento institucional.

Se busca una visión integral que contemple tanto la educación formal como la formación laboral. Asimismo, que considere tanto el aumento de la empleabilidad para el corto plazo como para el largo plazo.

Uno de los aspectos más sobresalientes encontrados en el diagnóstico realizado por FLACSO sobre la inserción de los y las jóvenes en el mercado laboral se refiere a que éstos tienen dificultades de acceder a un empleo, debido fundamentalmente a que carecen de las calificaciones que demanda el mercado y de experiencia laboral.

A esto se agrega que las mujeres jóvenes, los y las jóvenes indígenas, afrodescendientes, discapacitados y de minorías sexuales tienen mayor dificultad de encontrar trabajo debido a la existencia de prácticas discriminatorias en contra de estos grupos.

El Ecuador ha desarrollado un sistema de Políticas, Proyectos y Programas que están basados en tres aspectos: el primero, el mejoramiento de la empleabilidad, que no es otra cosa más que mejorar la capacidad de inserción laboral adecuando a los y las jóvenes a los requerimientos de mercado actual; como segundo aspecto se tiene a la creación de oportunidades de empleo cuyo objetivo es el de aumentar el número de oportunidades laborales y de esta manera mejorar los ingresos de dichos jóvenes y como tercer aspecto se debe mejorar el fortalecimiento institucional para poder de esta modo impulsar la formación y promoción sostenible de políticas activas de mercado para el trabajo de la juventud.

1.10. La profesión docente en la era de la informática y la lucha contra la pobreza

Torres R. M., (2001)

Sin calidad docente no se puede hablar de calidad del sistema educativo, el papel protagónico del docente y su desempeño influye directamente en la calidad de los centros educativos. Cambiar el rol y el profesionalismo docente sólo puede hacerse como parte de un cambio sistémico que compromete a la institución escolar, así como al modelo de pensar y hacer política educativa tanto a nivel nacional como internacional.

Todo esto es difícil pero posible. Las instituciones están formadas por personas; las decisiones las toman personas. Los países y los Ministros de Educación pueden tomar decisiones que afecten todos estos ámbitos. Han surgido cambios como el desarrollo y la expansión acelerada de las modernas TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación), particularmente las vinculadas al uso de la computadora y el multimedia, las cuales han venido a revolucionar la propia manera de pensar y encarar los problemas y las soluciones de la educación y el aprendizaje. Más y más países, no sólo en el Norte sino también en el Sur, han entrado en la carrera por dotar a las escuelas de computadoras e Internet.

La posibilidad del aprendizaje permanente y del aprendizaje abierto, y la construcción de comunidades de aprendizaje, parecen más ciertas y cercanas que nunca; el desarrollo y la expansión de la pobreza y la exclusión social en el mundo, con todas sus implicaciones y secuelas. Esto ha obligado a la institución escolar a asumir funciones de contención social y afectiva, no sólo de los alumnos sino a menudo de sus familias, menoscabando así la función propiamente pedagógica y el propio sentido individual y social de la educación, frente a las realidades de la supervivencia, el desempleo, la desintegración familiar, la fragmentación social, la violencia, la desesperanza.

En términos generales, pueden identificarse en la actualidad tres visiones con respecto de la pregunta "¿qué hacer con los docentes?":

- La apuesta a la "re-valorización docente y la vuelta al pasado".

- La apuesta al desplazamiento de los docentes y la tecnología como solución.
- La apuesta a una transformación de la profesión docente en el marco de una transformación profunda del orden escolar (que incluye a la tecnología como aliada).

Imaginamos una "buena escuela" en la que docentes y tecnologías aprenden a convivir bajo el mismo techo, aprovechando la complementariedad y la sinergia potencial de este encuentro para una educación de calidad. Imaginamos como futuro deseable una sociedad que hace del aprendizaje permanente de todos, una bandera y un índice de desarrollo económico y humano. La brecha digital incorporada ya como una nueva amenaza que se cierne sobre el planeta, junto a cuestiones como el calentamiento de la tierra o la expansión del SIDA.

"Nada le puede hacer más daño a la escuela que introducir modernizaciones tecnológicas sin antes cambiar el modelo de comunicación que subyace al modelo escolar: un modelo predominantemente vertical, autoritario, en la relación maestro-alumno, y linealmente secuencial en el aprendizaje. Meterle a ese modelo medios y tecnologías modernizantes es reforzar aún más los obstáculos que la escuela tiene para insertarse en la compleja y desconcertante realidad de nuestra sociedad". (Barbero, 2000: 35 citado en Torres 2001).

Las TIC no pueden por sí mismas resolver la mala calidad y la inequidad en educación, pudiendo más bien profundizarlas. Las TIC pueden convertirse en aliadas de la transformación educativa y en aliadas del aprendizaje, sólo si se enmarcan en y son puestas al servicio de un proyecto social y educativo comprometido con la democracia, la equidad y la calidad.

Se debe tener en cuenta que las TIC no son el fin de un proceso de enseñanza-aprendizaje exitoso, sino que es el medio para conseguirlo; pero para ello se debe capacitar al personal docente en el manejo de estas herramientas tecnológicas siendo esto de suma importancia debido a que sin ese conocimiento, no podrán hacer el uso adecuado de dichas herramientas, lo cual en vez de ser beneficioso, tanto para los maestros como para los estudiantes, podría ser perjudicial.

CAPÍTULO II

2. Metodología

2.1. Diseño de la Investigación

La investigación es de tipo descriptiva, cuantitativa, cualitativa, exploratoria y de campo para explicar y caracterizar a los docentes titulados en Ciencias de la Educación mención Básica de la U.T.P.L.

Cualitativa por que describe de manera amplia las características individuales, laborales y profesionales de los titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la U.T.P.L., cuantitativa porque a manera de escalas de puntuación se tabulan los datos que resultan de la aplicación de las encuestas a los titulados y directivos objetos de esta investigación, descriptiva porque permite emitir juicios de valor acerca de la labor docente ejecutada por los titulados de la U.T.P.L., con el fin de realizar una propuesta de intervención que busque mejorar y reforzar ciertos procedimientos que se están llevando a cabo en el ejercicio de la docencia.

La investigación es exploratoria porque se trata de una exploración inicial del grupo de titulados que fueron asignados para realizar el trabajo investigativo, dentro de este marco referencial se obtuvo los primeros datos antes de establecer el primer contacto con ellos.

La investigación es de campo porque se visitaron los lugares donde residen los titulados y los centros educativos para entrevistar a los directivos.

2.2. Métodos, Técnicas e Instrumento de investigación

2.2.1. Métodos:

Previo a la explicación de los métodos usados en la investigación se define la palabra método como “una serie de pasos sucesivos que conducen a una meta”. (Bernal, 2006, p. 54).

Los métodos utilizados para el presente trabajo investigativo fueron: Analítico, sintético, deductivo, análisis cuantitativo y cualitativo.

El método analítico implica el análisis, esto es la separación de un todo en sus partes o en sus elementos constitutivos. Se apoya en que para conocer un fenómeno es necesario descomponerlo en sus partes. Como afirma Rodríguez, E. (2005) “En este método se distingue los elementos de un fenómeno y se procede a revisar ordenadamente cada uno de ellos por separado”.

El método sintético implica la síntesis, esto es, unión de elementos para formar un todo. Rodríguez, E (2005) nos dice que: “El método sintético es un proceso mediante el cual se relacionan hechos aparentemente aislados y se formula una teoría que unifica los diversos elementos”.

Se procedió en primer lugar a la investigación bibliográfica con la lectura y síntesis de artículos científicos relacionados con la labor docente y con las políticas de inserción laboral de los jóvenes, tanto en Ecuador como en Latinoamérica, esto sirvió para tener una idea más clara sobre la situación que viven los docentes en sus labores cotidianas.

2.2.2. Técnicas:

Se define inicialmente el significado de técnica de acuerdo a la metodología de la investigación, Bernal, C. (2006) señala que la técnica “podría definirse como el conjunto de procedimientos y recursos de que se vale la ciencia para conseguir su fin”. (p. 175)

La técnica aplicada fue la encuesta realizada a los docentes titulados y a los empleadores de los mismos que ocupan cargo directivo en el establecimiento educativo el en el cual los titulados desempeñan labores docentes.

La encuesta, “una de las técnicas de investigación social más difundidas, se basa en las declaraciones orales o escritas de una muestra de la población con el objeto de recabar información”. (Sánchez, V., 2013, p 35).

Se realizó un primer contacto telefónico con los docentes titulados encontrando una variedad de lugares donde cada uno de ellos desempeña su labor como docentes, dos de los seis titulados que formaron parte de la investigación, desempeñan su labor docente fuera del perímetro urbano de Santo Domingo, específicamente en las

localidades de Luz de América y la Cooperativa Unión y Progreso La Bramadora ubicada en el cantón El Carmen de la provincia de Manabí.

2.2.3. Instrumentos:

Bernardo y Caldedero (2000) (Citado en López, O., 2011) consideran que “los instrumentos son recursos de los que puede valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer información”.

Dentro de los instrumentos usados para la investigación para este trabajo de investigación se recabó información sobre las características individuales, académicas y laborales de los docentes titulados, para ello fue necesario:

- La ficha inicial de los titulados y directivos.
- Una encuesta a docentes para obtener información específica sobre el titulado.
- Un inventario de tareas del trabajo docente que fue aplicado tanto a docentes como a directivos.
- Una entrevista dirigida a empleadores.

Cada encuesta estuvo debidamente codificada e identificada para ser aplicada a un solo titulado y a su empleador, en el caso de los titulados que ejercen funciones directivas se les aplicó una sola encuesta donde se reflejaba las características del docente y el inventario de las tareas docentes del mismo.

A partir de los resultados obtenidos por las encuestas se realiza un posterior análisis de la información.

2.3. Preguntas de investigación.

En el proceso investigativo que se emprendió fue necesario tener un marco referencial a manera de cuestionamientos que constituyan la columna vertebral del estudio de caso y consecuentemente el cumplimiento de los objetivos del trabajo de fin de titulación.

Como se pretende en este estudio indagar sobre las características individuales, académicas y laborales de los titulados en Ciencias de la Educación Mención

Educación Básica de la U.T.P.L., las preguntas que conciernen a dicha temática son:

¿Cuáles son las características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta? Las respuestas facilitarán el conocimiento de la ubicación geográfica, edad, sexo.

¿Cuáles son las características académicas de los titulados de ciencias de la educación de la modalidad abierta?

Las respuestas permitirán determinar el sostenimiento del colegio en donde realizaron el bachillerato, el tiempo de duración de los estudios de licenciatura, el número de titulados con trabajo durante los estudios de la carrera, el nivel de estudio alcanzado luego de sus estudios en la licenciatura, los estudios concluidos posteriores al egreso.

¿Cuáles son las características laborales de los titulados en ciencias de la educación?

Las respuestas proveerán de información en cuanto al número de titulados con empleo durante la carrera, el grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en Ciencias en Educación mención Educación Básica, la actividad del trabajo actual, el rol del desempeño del titulado en el ámbito laboral, el estatus del titulado en el trabajo actual, el número de titulados que no trabajan en cargos docentes, el número de titulados que no trabajan en la actualidad, además el trabajo de investigación pretende abordar información relevante de acuerdo a la formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral, la valoración docente de la profesión y medir el grado de satisfacción docente en cuanto a la actividad laboral, estatus que le provee la profesión, el prestigio que tiene la profesión docente, las posibilidades de asenso laboral, el nivel de interés en el trabajo y la diversidad de empleos que la profesión docente presenta.

Con estos cuestionamientos, se justifica la necesidad de realizar un contacto directo con los docentes titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la U.T.P.L. para conocer el grado de relación que tiene la formación académica recibida en la Universidad y su rol como docente en el ámbito laboral y a partir de los datos obtenidos elaborar una propuesta de intervención educativa con el fin de mejorar algunos aspectos que conciernen a la práctica educativa en todo el país.

2.4. Contexto

Gracias al modelo de investigación Puzzle, implementado por la U.T.P.L. para graduar a sus estudiantes de la escuela de Ciencias de la Educación se ha abordado la investigación: “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos de la Licenciatura de Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”.

Particularmente se ha desarrollado esta investigación en la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas, una provincia con bondades en clima, gastronomía, cultura entre otros elementos, como muestra la página web Wikipedia:

Santo Domingo de los Tsáchilas, situada en los flancos externos de la cordillera occidental de los Andes, la provincia tiene de superficie 3.857 km² a una altitud de 625 msnm, se encuentra a 120 km, de distancia del mar. Limita al norte y al este con Pichincha, al noroeste con Esmeraldas, al oeste con Manabí, al sur con Los Ríos y al sureste con Chimborazo. Zona noroccidental del Ecuador, es una de las zonas con mayor pluviosidad del país (...).La ciudad se encuentra al final de la hoya del río Toachi, el mismo que se ubica al lado oriente de la urbe. No tiene mayores elevaciones a excepción de uno de sus mayores atractivos turísticos el Cerro Bombolí (Recuperado de: http://es.wikipedia.org/wiki/Provincia_de_Santo_Domingo., 2012).

Se realizó un contacto directo con los titulados en Ciencias de la Educación bajo la Modalidad Abierta y a Distancia de la U.T.P.L. además de sus empleadores para conocer las características individuales, académicas y laborales tanto del titulado como las de su empleador, además de conocer el grado de satisfacción que tienen ellos por ejercer la labor docente, en algunos casos se visitó los centro educativos donde laboran los investigados y en otros el domicilio de los mismos.

Los titulados que formaron parte de la investigación laboran en el perímetro urbano de Santo Domingo a excepción de tres titulados que se encuentran en zonas alejadas de la ciudad, específicamente en la Parroquia rural El Esfuerzo en el recinto “Las Maravillas”; en la Cooperativa Unión y Progreso “La Bramadora” del cantón El Carmen en la provincia de Manabí a 50 minutos de Santo Domingo y en la Parroquia Luz de América a 25 minutos de Santo Domingo.

Como parte fundamental del estudio se identificó la frecuencia, importancia y nivel de formación al realizar tareas relacionadas con la profesión docente desde el punto de vista de los titulados como la de sus empleadores.

2.5. Población y Muestra

Bernal, A. (2006) manifiesta que la población es: “Un grupo de personas que habitan en un lugar determinado que tienen características comunes que los hacen parte del problema investigado” (p. 164).

A partir de una población de 1849 titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja desde el año 2007 hasta el año 2012, se proporciona por parte de la Universidad una muestra de seis titulados los cuales constan en la tabla siguiente:

Tabla 1: Listado de docentes titulados.

N°	APELLIDOS Y NOMBRES DEL TITULADO	FECHA DE GRADUACIÓN	MENCIÓN	CENTRO ASOCIADO
1	PRADO DEL VALLE VIVIANA CARMELINA	28/06/2012	EDUCACIÓN BÁSICA 8C	STO. DOMINGO
2	RENDÓN CONTRERAS BROBER ANTONIO	27/06/2012	EDUCACIÓN BÁSICA 1C	STO. DOMINGO
3	RIVERA MACAS ANA GRACIELA	29/11/2007	EDUCACIÓN BÁSICA 8C	STO. DOMINGO
4	RIVERA VALVERDE IRLANDA MARYLU	03/02/2010	EDUCACIÓN BÁSICA 8C	STO. DOMINGO
5	RODRÍGUEZ VEGA JUDITH NARCISA	26/01/2011	EDUCACIÓN BÁSICA 3C	STO. DOMINGO
6	SANTANA CRUZATTY ESTRELLA HORTENCIA	07/07/2010	EDUCACIÓN BÁSICA 8C	STO. DOMINGO

Fuente: Universidad Técnica Particular de Loja.

Elaborado: Juan Viteri López.

2.6. Recursos: Humanos, Institucionales, materiales y económicos

Antes, durante y después de la investigación se han utilizados diferentes tipos de recursos que se detallan a continuación:

2.6.1. Talento humano

Comprende a los involucrados directa e indirectamente en el trabajo de investigación los cuales comprende a:

- ✓ Estudiante investigador.
- ✓ Director de tesis.
- ✓ Equipo de investigadores de la U.T.P.L.

- ✓ Directivos de las instituciones educativas.
- ✓ Titulados de la U.T.P.L. en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica.

La población de la que partimos estaba constituida por 1849 titulados de los que por motivos de la cercanía de las zonas donde ellos viven y laboran con la del investigador, se asignó una muestra de seis titulados.

2.6.2. Institucionales.

Un centro educativo es: “un establecimiento destinado a la enseñanza. Es posible encontrar centros educativos de distinto tipo y con diferentes características, desde una escuela hasta una institución que se dedica a enseñar oficios pasando por un complejo cultural”. (Recuperado de: <http://definicion.de/centro-educativo>)

Dentro del marco de recursos institucionales consideramos los centros educativos que nos abrieron las puertas para realizar la investigación a través de la aplicación de encuestas y las entrevistas a los empleadores.

Tabla 2: Listado de las instituciones educativas donde se realizaron las encuestas.

NOMBRE DEL CENTRO EDUCATIVO	NOMBRE DEL DIRECTOR (A)	DIRECCIÓN
Escuela Fiscomisional "La Rayuela"	Lcda. Maria Rendón	La Bramadora, cantón El Carmen, Manabí
Escuela Fiscal "Remigio Romero y Cordero"	Lcda. Ana Rivera	Recinto Las Maravillas, parroquia El Esfuerzo, Santo Domingo de los Tsáchilas
Escuela Pública "Manuel Agustín Aguirre"	Lcda. Nelly Loor	Cooperativa Santa Martha Sector 3, Sto. Dgo. de los Tsáchilas.
Unidad Educativa "Trece de Abril"	Lcda. Judith Rodríguez	Parroquia Luz de América, Sto. Domingo de los Tsáchilas.
Escuela Fiscomisional "Fe y Alegría"	Lcda. Estrella Santana.	Av. Esmeraldas, Santo Domingo de los Tsáchilas

Fuente: Universidad Técnica Particular de Loja.

Elaborado: Juan Viteri López.

2.6.3. Materiales

Dentro de los materiales que se usaron durante el proceso de investigación se encontró por una parte las proporcionadas por la U.T.P.L., por otra parte los que fueron gestionados por el investigador.

Así se tiene los siguientes materiales que fueron necesarios para la investigación:

- Encuestas proporcionadas por la U.T.P.L., para directivos y titulados.
- Artículos científicos proporcionados por la U.T.P.L., y los propuestos por el investigador.
- Radiograbadora.
- Computador.
- Internet.
- Office 2010.
- Material bibliográfico (Físico y electrónico).

2.6.4. Económicos.

Los recursos que se utilizaron en la investigación se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 3: Detalle de gastos realizados en la elaboración del trabajo de fin de titulación.

RUBRO	VALOR
Fotocopias	\$ 15
Transporte	\$ 20
Uso de internet y EVA,	\$ 10
Compra de textos	\$ 50
TOTAL	\$ 100

Fuente: Universidad Técnica Particular De Loja.

Elaborado: Juan Viteri López.

2.7. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos

Después del primer contacto que se realizó con los titulados se preparó el material para acudir a una segunda cita con el mismo, se imprimió las encuestas, se preparó las fichas de contacto, y se prepararon las preguntas para los directivos que fueron grabadas con la ayuda de una grabadora portátil.

Las entrevistas fueron enmarcadas en un ambiente de cordialidad, demostrando la colaboración tanto de los titulados como de los directivos, se llenaron las fichas de contacto, las encuestas a los titulados y a los empleadores a excepción de los casos en que los titulados ejercían cargo directivo, después se procedió a realizar las entrevistas a cada uno de los empleadores, las que fueron grabadas para una mejor captación de información útil para este trabajo de investigación.

Se procedió a la tabulación de los datos obtenidos en referencia a:

- Características individuales, académicas y laborales de los titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica de la U.T.P.L.
- Satisfacción del trabajo docente de los titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la U.T.P.L.
- Inventario de las tareas docentes tanto a los titulados como a los empleadores.

Las encuestas aplicadas a los titulados y empleadores fueron enviadas a la Universidad en la fecha prevista en el cronograma, el investigador se quedó con una copia para que sirva de sustento en el momento que se realizó la tabulación.

Al finalizar la recolección de los datos se ingresó los resultados en una matriz que proporcionó la universidad, la misma que facilitó la tabulación realizada en el EVA bajo un enlace electrónico. Luego de esto se procedió a la elaboración de las tablas estadísticas generando cada una los gráficos correspondientes, la parte medular de la investigación sin lugar a dudas es la interpretación, análisis y discusión de los resultados donde se puso en juego la capacidad del investigador para sacar las conclusiones pertinentes del trabajo investigativo realizado, los que se reflejó en la propuesta de intervención educativa.

Después de realizar el análisis y discusión de los resultados se elaboró una propuesta de intervención educativa con el fin de mejorar ciertos aspectos que atañen a la labor docente de los titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica de la U.T.P.L.

Después de elaborar la propuesta de intervención se procedió a realizar el informe de resultados e integración de saberes.

CAPÍTULO III

3. Interpretación, análisis y discusión de los resultados

En este apartado se presentan los resultados obtenidos luego de haber aplicado los instrumentos de investigación: La encuesta a docentes donde incluye las características laborales del docente profesional de educación general básica, inventario de tareas del trabajo docente del profesional de educación básica de la U.T.P.L. aplicada tanto a titulados como a directivos.

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

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

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

Tabla 4: Listado de investigadores y establecimientos donde laboran.

N°	APELLIDOS Y NOMBRES DEL TITULADO	CÓDIGO	MENCIÓN
1	PRADO DEL VALLE VIVIANA CARMELINA	21238i1711	NO TRABAJA
2	RENDÓN CONTRERAS BROBER ANTONIO	21238i1712	ESCUELA "LA RAYUELA"
3	RIVERA MACAS ANA GRACIELA	21238i1713	ESCUELA "REMIGIO ROMERO Y CORDERO"
4	RIVERA VALVERDE IRLANDA MARYLU	21238i1714	ESCUELA PÚBLICA "MANUEL AGUSTÍN AGUIRRE"
5	RODRÍGUEZ VEGA JUDITH NARCISA	21238i1715	UNIDAD EDUCATIVA "13 DE ABRIL"
6	SANTANA CRUZATTY ESTRELLA HORTENCIA	21238i1716	UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL "FE Y ALEGRÍA"

Fuente: Encuesta a titulados, características laborales del docente de Educación General Básica.

Autor: Juan Viteri López.

De acuerdo a la tabla 4, se puede afirmar que la mayoría de los titulados que fueron investigados ejercen un trabajo relacionado a sus estudios de educación básica realizados en la U.T.P.L., sólo un titulado no ejerce la labor docente debido a que es ama de casa y se dedica a las labores del hogar.

En este sentido se tiene que el 83,3% de los titulados asignados están laborando y el 100% de éstos laboran ejerciendo una labor docente.

3.1.1.2 Edad

Tabla 5: Edad de los titulados investigados.

INTERVALOS DE EDADES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MENOR A 20	0	0%
21 A 30	0	0%
31 A 40	2	29%
41 A 50	3	43%
51 Y MAS	1	14%

Fuente: Encuesta a titulados, características laborales del docente de Educación General Básica.

Autor: Juan Viteri López.

La edad proviene del “latín *aetas*, que es un vocablo que permite hacer mención al tiempo que ha transcurrido desde el nacimiento de un ser vivo.” (Recuperado de: <http://definicion.de/edad/>)

Podemos apreciar que la mayoría de los titulados sus edades fluctúan entre los 41 a 50 años, lo que nos dice que es un grupo que tiene una relativa experiencia en la docencia y que puede seguir preparándose más en su profesión a un nivel más alto.

Además se puede decir que la media de las edades de los titulados investigados es de 41,67 años lo que nos dice que el grupo de docentes que se tuvo como muestra es un grupo no tan joven que ejerce la labor docente, ya que el 33,33% del mismo está por encima de la media expuesta anteriormente (dos de seis titulados investigados).

3.1.1.3 Sexo

Tabla 6: Género de los titulados investigados.

N°	APELLIDOS Y NOMBRES DEL TITULADO	CÓDIGO	SEXO
1	PRADO DEL VALLE VIVIANA CARMELINA	21238i1711	F
2	RENDÓN CONTRERAS BROBER ANTONIO	21238i1712	M
3	RIVERA MACAS ANA GRACIELA	21238i1713	F
4	RIVERA VALVERDE IRLANDA MARYLU	21238i1714	F
5	RODRÍGUEZ VEGA JUDITH NARCISA	21238i1715	F
6	SANTANA CRUZATTY ESTRELLA HORTENCIA	21238i1716	F

Fuente: Encuesta a titulados, características laborales del docente de Educación General Básica.

Autor: Juan Viteri López.

Según lo expuesto en la tabla 6, afirma que el 83,3% de los titulados investigados son del sexo femenino y el restante (uno de seis) son de sexo masculino, lo que se

concluye que la labor docente en educación general básica es muy influyente en mujeres que ejercen la tarea de enseñar en las escuelas y centros educativos del país.

Además se evidencia que los titulados investigados que desempeñan cargos directivos son mujeres, este hecho confirma que se direcciona por un lado un perfil en cuanto al sexo femenino capaz de dirigir un centro educativo y por otro lado la capacidad demostrada por las docentes tituladas de la U.T.P.L. en saber mediar con los docentes que tiene a su cargo cuando se presente una dificultad.

3.1.2. Características académicas de los titulados

3.1.2.1 Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato

Tabla 7: Sostenimiento del colegio donde realizaron los estudios de bachillerato.

N°	APELLIDOS Y NOMBRES DEL TITULADO	CÓDIGO	ESTUDIOS SECUNDARIA
1	PRADO DEL VALLE VIVIANA CARMELINA	21238i1711	FISCAL
2	RENDÓN CONTRERAS BROBER ANTONIO	21238i1712	FISCOMISIONAL
3	RIVERA MACAS ANA GRACIELA	21238i1713	FISCAL
4	RIVERA VALVERDE IRLANDA MARYLU	21238i1714	FISCAL
5	RODRÍGUEZ VEGA JUDITH NARCISA	21238i1715	FISCAL
6	SANTANA CRUZATTY ESTRELLA HORTENCIA	21238i1716	FISCOMISIONAL

Fuente: Encuesta a titulados, características laborales del docente de Educación General Básica.

Autor: Juan Viteri López.

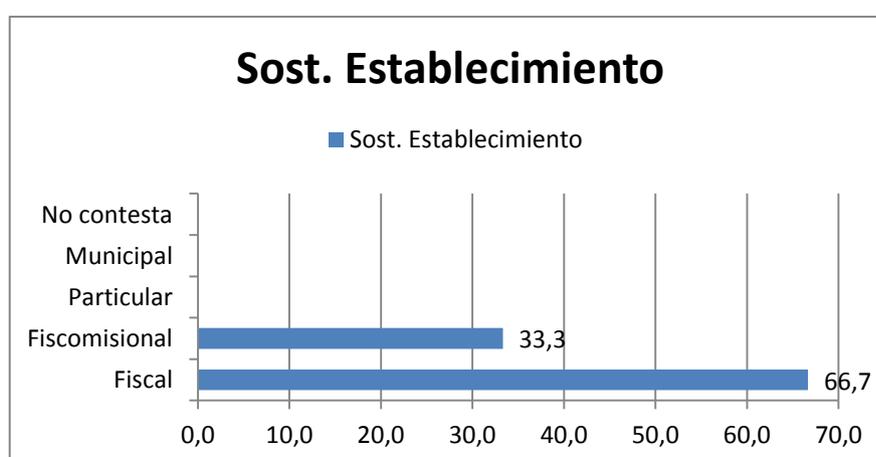


Gráfico 1: Sostenimiento establecimiento educativo donde el titulado obtuvo el bachillerato.

Fuente: Encuesta a titulados, características laborales del docente de Educación General Básica.

Autor: Juan Viteri López.

La tabla 7 y el gráfico 1, nos muestra que el 67% de los titulados que fueron parte de la investigación estudiaron en establecimientos fiscales y el 33 % estudiaron en planteles fisco-misionales, a partir de esto es notorio el tipo de formación que han obtenido antes de empezar sus estudios en la Universidad Técnica Particular de Loja.

Los titulados que formaron parte de la muestra supieron manifestar que el entorno en que se desarrollaron cuando estudiaron en el colegio, los motivó a escoger esta profesión puesto que establecen comparaciones entre la educación de esa época y la actual.

3.1.2.2 Tiempo de duración de los estudios de licenciatura

Tabla 8: Tiempo de duración de los estudios de licenciatura de los titulados investigados.

N°	APELLIDOS Y NOMBRES DEL TITULADO	CÓDIGO	TIEMPO DE DURACIÓN DE LOS ESTUDIOS DE LICENCIATURA
1	PRADO DEL VALLE VIVIANA CARMELINA	21238i1711	4 AÑOS
2	RENDÓN CONTRERAS BROBER ANTONIO	21238i1712	2 AÑOS
3	RIVERA MACAS ANA GRACIELA	21238i1713	8 AÑOS
4	RIVERA VALVERDE IRLANDA MARYLU	21238i1714	5 AÑOS
5	RODRÍGUEZ VEGA JUDITH NARCISA	21238i1715	5 AÑOS
6	SANTANA CRUZATTY ESTRELLA HORTENCIA	21238i1716	5 AÑOS

Fuente: Encuesta a titulados, características laborales del docente de Educación General Básica.

Autor: Juan Viteri López.

Según lo expuesto en la tabla 8, el promedio de años que duraron los estudios de licenciatura en la U.T.P.L. de los titulados es de 4,83 años; del cual el 66,66 % de los titulados investigados tienen un número de años en los estudios universitarios mayor al de la media expuesta anteriormente, lo que nos lleva a la conclusión que en la mayoría de los casos los estudiantes de educación básica se tardan más de lo normal en sus estudios de licenciatura, sabiendo que ésta tiene una duración de ocho ciclos o semestres (4 años).

La duración de los estudios universitarios depende de muchos factores internos y externos al estudiante, hay estudios que indican que el mayor problema que se enfrenta un estudiante al empezar una carrera universitaria es el dinero, Montoya D, (1999), citado en Giovagnoli, P.(2002) afirma que “aquellos que cuentan con menores ingresos al iniciar sus estudios tienen mayores probabilidades de desertar, mientras que los alumnos con mayores ingresos tienen mayores probabilidades de completar”. (p. 4).

3.1.2.3 Número de titulados con trabajo durante los estudios de la carrera

Tabla 9: Titulados que trabajaron en la docencia durante sus estudios universitarios.

N°	APELLIDOS Y NOMBRES DEL TITULADO	CÓDIGO	TRABAJÓ EN LA DOCENCIA DURANTE SUS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS
1	PRADO DEL VALLE VIVIANA CARMELINA	21238i1711	SI
2	RENDÓN CONTRERAS BROBER ANTONIO	21238i1712	SI
3	RIVERA MACAS ANA GRACIELA	21238i1713	NO
4	RIVERA VALVERDE IRLANDA MARYLU	21238i1714	NO
5	RODRÍGUEZ VEGA JUDITH NARCISA	21238i1715	SI
6	SANTANA CRUZATTY ESTRELLA HORTENCIA	21238i1716	SI

Fuente: Encuesta a titulados, características laborales del docente de Educación General Básica.

Autor: Juan Viteri López.

La tabla 9, manifiesta el número de titulados que ejercieron la labor docente durante los estudios de licenciatura en la U.T.P.L., dando como resultado que dos de seis titulados ejercieron la labor docente mientras estudiaban en la U.T.P.L.

Generalmente las personas que realizan la labor como maestro no tienen una preparación previa por lo cual se encuentran adquiriendo conocimientos para poder desarrollar la práctica docente de una manera más efectiva y eficaz.

El ejercicio de la profesión docente en la actualidad no es exclusivo de personas tituladas en licenciatura en Ciencias de la Educación o carreras afines, hay quienes piensan que para ser un buen docente con solo tener la vocación es suficiente y el obtener un título universitario en este campo laboral es cosa de esperar.

Según Pezo, E. (2013) en su artículo “El ejercicio de la docencia sin título pedagógico” comenta que: “El personal docente sin título pedagógico es entonces, a tenor de lo dispuesto en el reglamento de la Ley del Profesorado, personal interino, es decir, es aquel personal que por razón de necesidad o urgencia ocupan plazas en tanto éstas no son ocupadas por personal de carrera”. (p. 7), esto nos conduce a pensar que la mayoría de la planta docente de los centros educativos está conformada por personas que inicialmente no pensaron en ejercer la docencia pero por una u otra circunstancia lo hicieron y descubrieron las bondades que tiene la profesión docente.

3.1.2.4 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura

En este apartado cabe recalcar que el 100% de los titulados investigados no han realizado estudios de post grado una vez finalizada la licenciatura en educación básica, tal hecho nos hace pensar que existe un gran índice de discontinuidad de formación continua de la carrera docente.

Esta razón podría ser un factor en contra para ellos, ya que se debe pensar que la formación continua de profesores está “orientada al desarrollo o fortalecimiento de parte de los profesores y profesoras, de competencias y herramientas para el mejoramiento del quehacer de aula.” (Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas del Ministerio de Educación, Chile; 2006, p.47)

3.1.3. Características laborales del titulado en ciencias de la educación

3.1.3.1 Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en ciencias de la educación mención educación básica

Tabla 10: Situación laboral actual de los titulados investigados.

Opción	Frecuencia	%
Puesto R. Estudios	5	83,3
Puesto no R. Estudios	0	0,0
Realizando Otros Est.	0	0,0
Buscando 1er Empleo	0	0,0
No trabaja en la Actu.	1	16,7
No contesta	0	0,0
Total	6	100,0

Fuente: Encuesta a titulados, características laborales del docente de Educación General Básica.

Autor: Juan Viteri López.

Se evidencia el hecho de que los titulados investigados en su mayoría están ejerciendo la práctica docente en establecimientos educativos (cinco de seis); lo cual significa que hay una alta relación entre los estudios y desenvolvimiento laboral, tal hecho nos induce a pensar que los estudios realizados en Ciencias de la Educación de la U.T.P.L. ha estado relacionada directamente con su desempeño laboral.

3.1.3.2 Número de establecimientos en los que trabaja el titulado

Tabla 11: Número de establecimientos donde trabaja el titulado.

Opción	Frecuencia	%
Uno	5	83,3
Dos	0	0,0
Tres	0	0,0
Cuatro o más	0	0,0
No contesta	1	16,7
Total	6	100,0

Fuente: Encuesta a titulados, características laborales del docente de Educación General Básica.

Autor: Juan Viteri López.

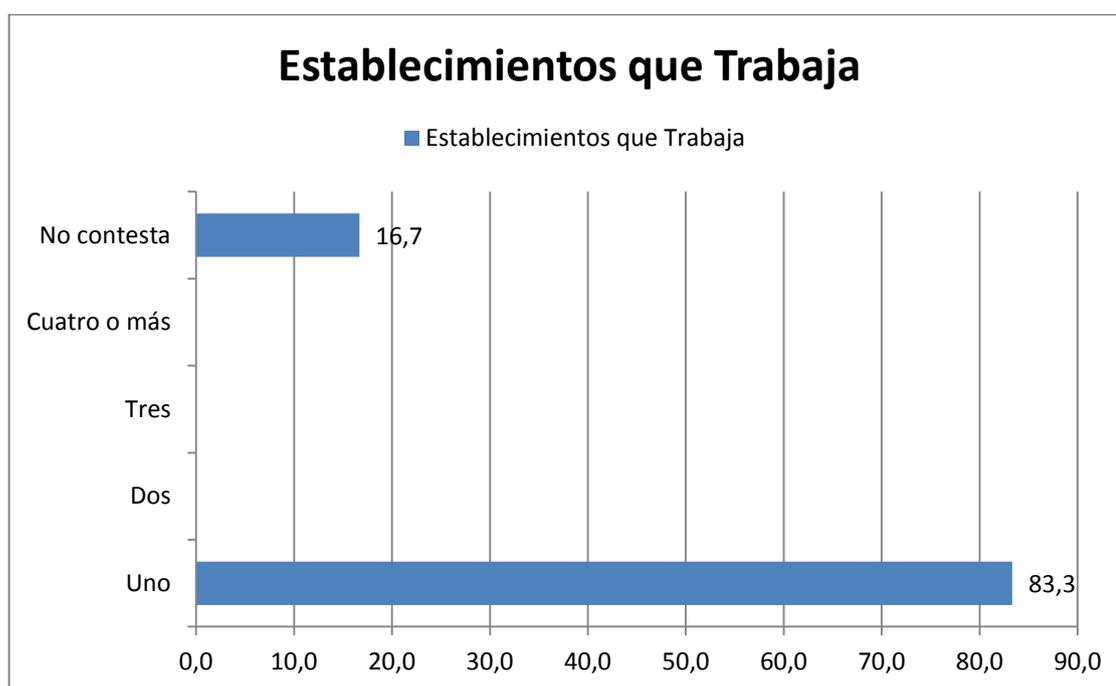


Gráfico 2: Establecimientos que trabaja el titulado.

Fuente: Encuesta a titulados, características laborales del docente de Educación General Básica.

Autor: Juan Viteri López.

Según lo mostrado en la tabla 11 y el gráfico 2 el 83% de los titulados investigados laboran ejerciendo la labor docente y en una sola institución debido a que se dedican a tiempo completos en el lugar donde trabajan, el 17% de los titulados no trabaja en el área docente ni tampoco ejerce actividad alguna.

3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral

Tabla 12: Cargo que Ocupa el Titulado.

N°	NOMBRES	CÓDIGO	CARGO DESEMPEÑADO EN EL TRABAJO
1	PRADO DEL VALLE VIVIAN CARMELINA	21238I1711	SIN CARGO
2	RENDÓN CONTRERAS GROBER ANTONIO	21238I1712	DOCENTE
3	RIVERA MACAS ANA GRACIELA	21238I1713	DIRECTORA
4	RIVERA VALVERDE IRLANDA MARYLU	21238I1714	DOCENTE
5	RODRÍGUEZ VEGA JUDITH NARCIZA	21238I1715	DIRECTORA
6	SANTANA CRUZATTY ESTRELLA HORTENCIA	21238I1716	DIRECTORA

Fuente: Encuesta a titulados, características laborales del docente de Educación General Básica.

Autor: Juan Viteri López.

Analizando el desempeño de los docentes titulados en Licenciatura en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica en la U.T.P.L., se pudo evidenciar que tres de seis titulados ocupan cargos directivos haciendo que el prestigio de la U.T.P.L. incremente.

3.1.3.4 Características del trabajo actual

Tabla 13: Tipo de control laboral.

Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	2	33,33
Contrato civil	0	0,00
Contrato L. a tiempo parcial	0	0,00
Contrato L. a prueba.	0	0,00
Contrato L. Indefinido	3	50,00
Contrato L. temporal	0	0,00
Contrato L. de remplazo	0	0,00
No contesta	1	16,67
Total	6	100,00

Fuente: Encuesta a titulados, características laborales del docente de Educación General Básica.

Autor: Juan Viteri López.

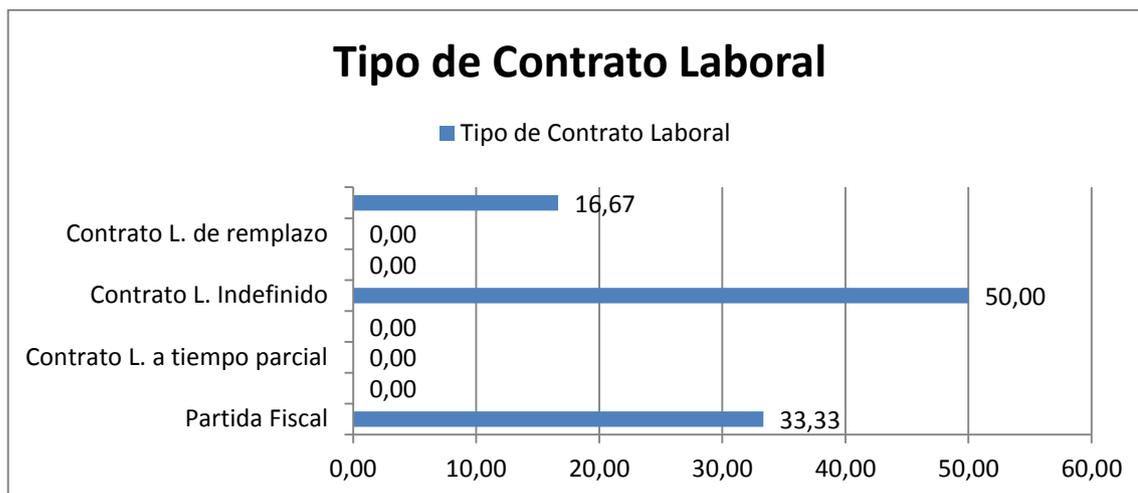


Gráfico 3: Tipo de contrato laboral.

Fuente: Encuesta a titulados, características laborales del docente de Educación General Básica.

Autor: Juan Viteri López.

Se puede notar que el tipo de establecimiento donde trabajan los titulados investigados es fiscal y fisco-misional, en un 33,3% tienen partida fiscal, un 50% tiene contrato laboral indefinido y trabajan en instituciones fisco-misionales.

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

3.2.1. Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador

De acuerdo a la actividad laboral que presentan los titulados investigados es importante señalar que la gran mayoría se sienten cómodos al realizar las actividades diarias en los establecimientos de trabajo debido a que guardan una relación directa con la profesión que ejercen.

3.2.2. Grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de ciencias de la educación

A pesar de las múltiples actividades que realizan los titulados investigados y la diversidad de las mismas, la labor docente se ve enmarcada con procesos que atañen el ciclo de aprendizaje y niveles de formación que hacen de esta profesión una eminentemente social, los titulados en ciencias de la educación mencionan Educación

Básica de la U.T.P.L. consideran que no pueden estar aislados de las competencias básica adquiridas a lo largo de sus estudios y con la experiencia adquirida en los salones de clase, es más no se puede estar separados de ellas al momento de aplicar las técnicas y metodologías para la enseñanza y aprendizaje de una determinada asignatura, así mismo la planificación curricular, la aplicación de proyectos de aula o institucionales y entre otras cosas que se son imprescindibles en todo proceso educativo y el docente debe estar preparado, demostrando interés por aprender nuevas temáticas que se relacionan con su labor.

3.3. Valoración docente de la profesión

En este apartado se realiza el análisis de los cuestionamientos hechos a los titulados investigados que guardan relación con el nivel de valoración que tienen ellos con respecto a la profesión que ejercen, esto es medible porque se les preguntó qué opciones de trabajo consideran ellos que tienen con la licenciatura que obtuvieron en ciencias de la educación mención Educación Básica en la U.T.P.L.

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

Tabla 14: Rector como opción de trabajo que perciben los titulados investigados.

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	1	16,7
2	3	50,0
3	1	16,7
4	0	0,0
5	0	0,0
6	0	0,0
7	0	0,0
8	0	0,0
9	0	0,0
10	0	0,0
11	0	0,0
12 Menor opción	1	16,7
No contesta	0	0,0
Total	6	100,0

Fuente: Encuesta a titulados, características laborales del docente de Educación General Básica.

Autor: Juan Viteri López.

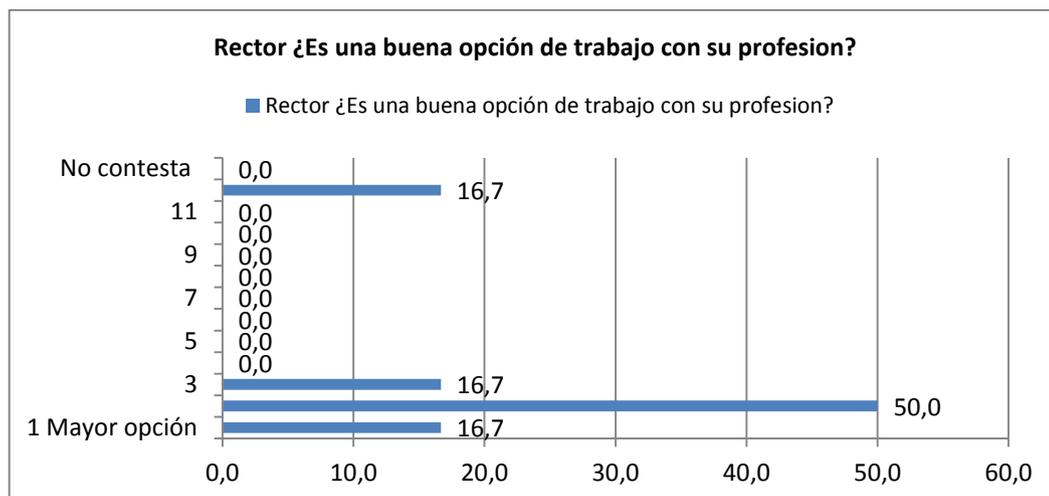


Gráfico 4: Rector como opción de trabajo que perciben los titulados investigados.

Fuente: Encuesta a titulados, características laborales del docente de Educación General Básica.

Autor: Juan Viteri López.

De acuerdo a lo mostrado en la tabla 14, el 16,7 % considera que rector o director es la primera opción para trabajar con el título obtenido de licenciatura en educación básica, mientras que el 50% y el 16,7% toman en cuenta a esa posición laboral como una segunda y tercera opción respectivamente y tan solo un 16,7% la considera como última opción.

Tabla 15: Gerente de ONG como opción de trabajo que perciben los titulados investigados.

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0,0
2	0	0,0
3	0	0,0
4	0	0,0
5	0	0,0
6	0	0,0
7	0	0,0
8	1	16,7
9	0	0,0
10	0	0,0
11	5	83,3
12 Menor opción	0	0,0
No contesta	0	0,0
Total	6	100,0

Fuente: Encuesta a titulados, características laborales del docente de Educación General Básica.

Autor: Juan Viteri López.

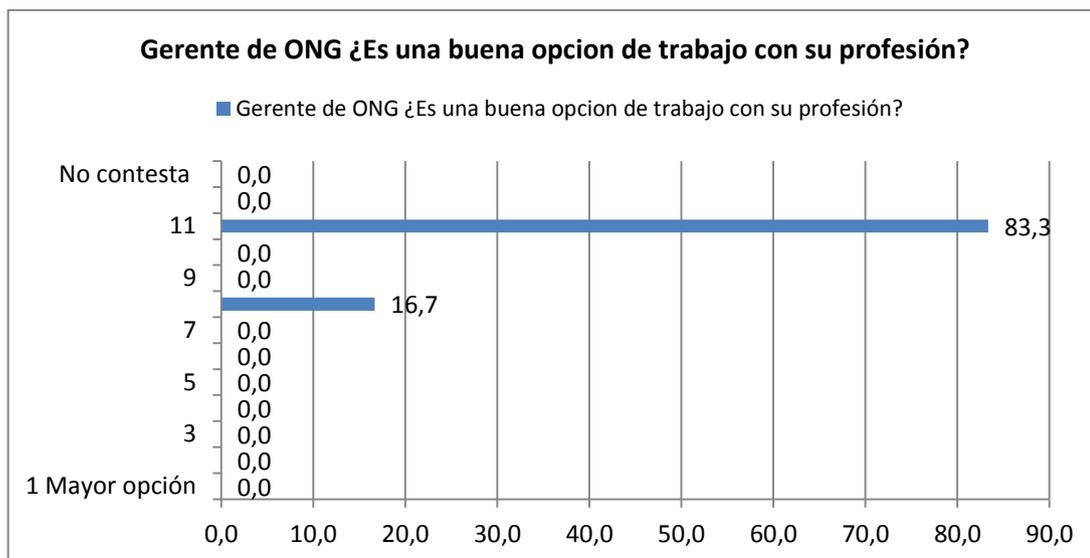


Gráfico 5: Gerente de ONG como opción de trabajo que perciben los titulados investigados.

Fuente: Encuesta a titulados, características laborales del docente de Educación General Básica.

Autor: Juan Viteri López.

La tabla 15 y el gráfico 5 nos muestra que los titulados investigados piensan que gerente de una ONG es una de las opciones de trabajo que menos compagina con sus estudios de licenciatura en educación básica más bien estarían pensando en otras opciones más acordes a su profesión.

Tabla 16: Consultor educativo como opción de trabajo que perciben los titulados investigados.

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0,0
2	1	16,7
3	0	0,0
4	2	33,3
5	1	16,7
6	0	0,0
7	2	33,3
8	0	0,0
9	0	0,0
10	0	0,0
11	0	0,0
12 Menor opción	0	0,0
No contesta	0	0,0
Total	6	100,0

Fuente: Encuesta a titulados, características laborales del docente de Educación General Básica.

Autor: Juan Viteri López.

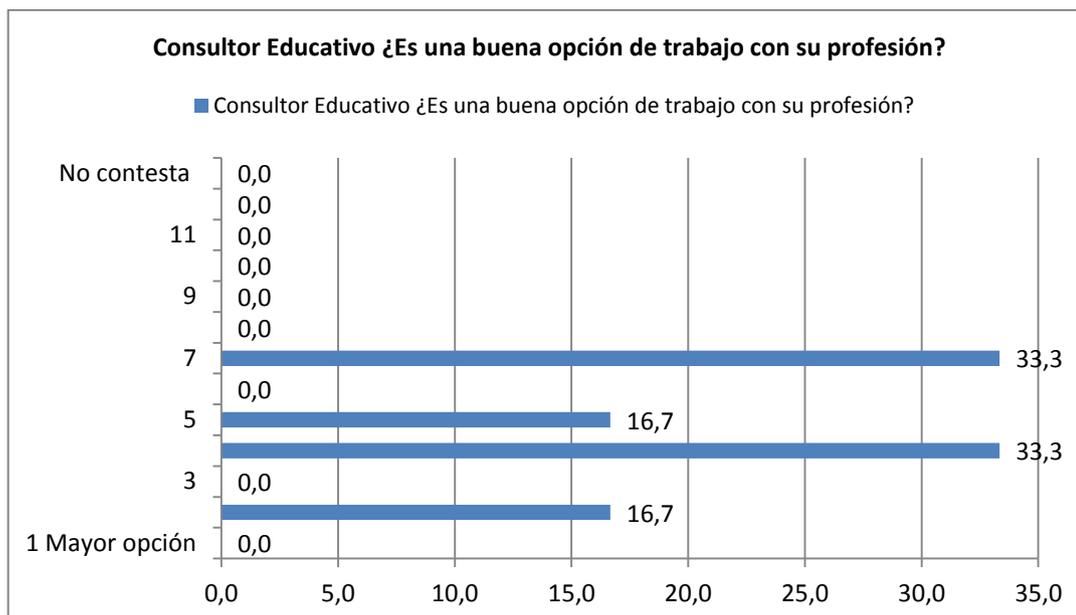


Gráfico 6: Consultor educativo como opción de trabajo que perciben los titulados investigados.

Fuente: Encuesta a titulados, características laborales del docente de Educación General Básica.

Autor: Juan Viteri López.

El ser consultor educativo al ejercer la profesión docente no es considerado como una opción correcta, aunque el 33,3% de los investigados piensa que sería una opción secundaria de acuerdo al nivel de formación que éstos tengan y aporten para una investigación en el ámbito educativo.

Tabla 17: Cargo burocrático como opción de trabajo que perciben los titulados investigados.

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0,0
2	0	0,0
3	0	0,0
4	0	0,0
5	0	0,0
6	0	0,0
7	0	0,0
8	0	0,0
9	0	0,0
10	1	16,7
11	0	0,0
12 Menor opción	5	83,3
No contesta	0	0,0
Total	6	100,0

Fuente: Encuesta a titulados, características laborales del docente de Educación General Básica.

Autor: Juan Viteri López.

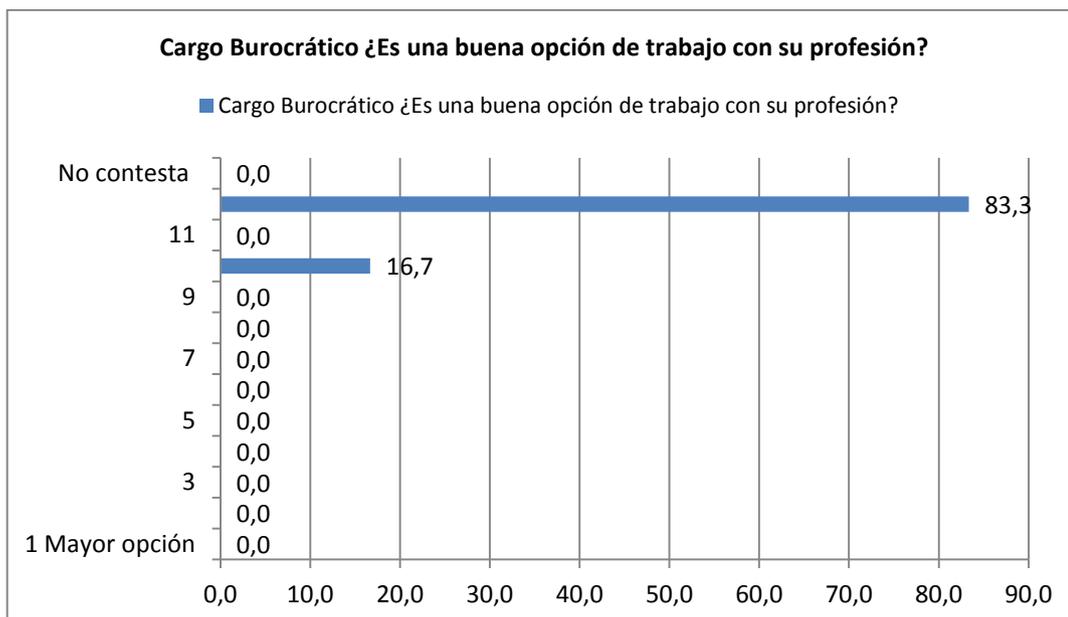


Gráfico 7: Cargo burocrático como opción de trabajo que perciben los titulados investigados.

Fuente: Encuesta a titulados, características laborales del docente de Educación General Básica.

Autor: Juan Viteri López.

Los cargos burocráticos no son considerados como opciones de trabajo con el título de licenciado en Educación Básica, el 83% opina que es una remota opción, un 17% no la considera como última opción pero estuvo de acuerdo con la mayoría de que ocupar un cargo burocrático no es un punto fuerte de la docencia.

Tabla 18: Investigador educativo como opción de trabajo que perciben los titulados investigados.

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0,0
2	0	0,0
3	2	33,3
4	0	0,0
5	1	16,7
6	2	33,3
7	0	0,0
8	0	0,0
9	1	16,7
10	0	0,0
11	0	0,0
12 Menor opción	0	0,0
No contesta	0	0,0
Total	6	100,0

Fuente: Encuesta a titulados, características laborales del docente de Educación General Básica.

Autor: Juan Viteri López.

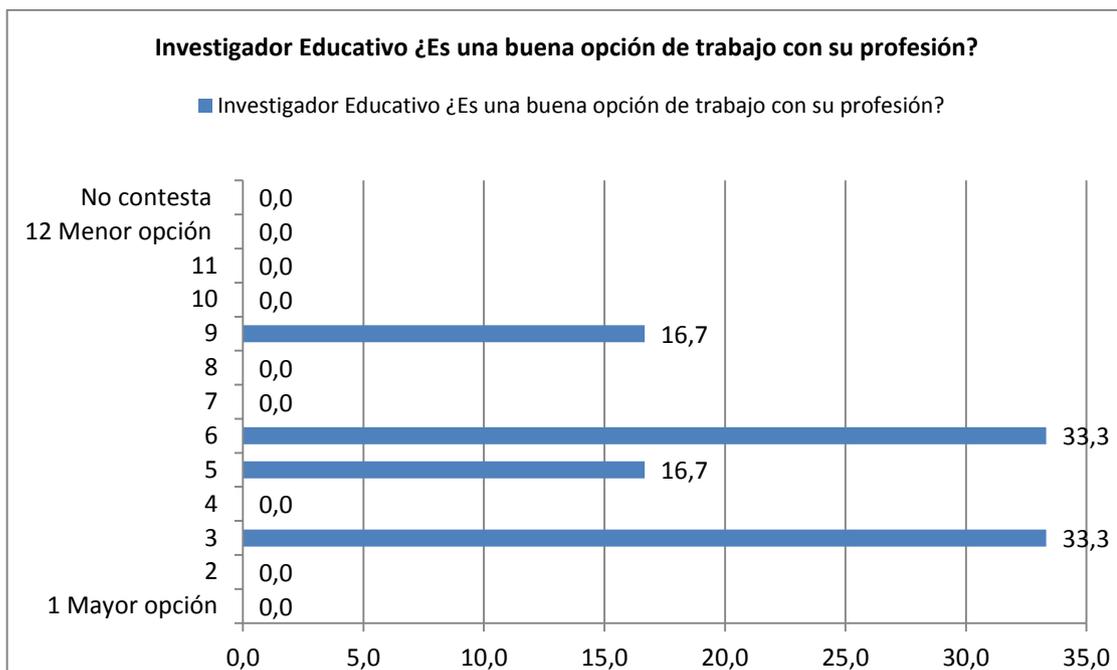


Gráfico 8: Investigador educativo como opción de trabajo que perciben los titulados investigados.

Fuente: Encuesta a titulados, características laborales del docente de Educación General Básica.

Autor: Juan Viteri López.

El 33,3 % de los investigados creen que el ser investigador educativo está acorde al perfil que se obtiene al titularse como docentes de educación básica, aunque se les preguntó si alguna vez en sus años de experiencia de docencia habían ejercido cargos similares supieron responder que no, lo cual indica que se percibe como un deseo de ejercer la investigación educativa y queda no más como intención. El resto de titulados no la considera como una buena opción.

Este hecho nos induce a pensar que la Investigación en educación que relaciona eventos como diseño e implementación de proyectos educativos, lecturas y artículos con temas de pedagogía entre otros se han convertido en una asignatura pendiente para los docentes titulados de la U.T.P.L. que fueron objeto de este trabajo de investigación.

Al preguntar a los titulados investigados sobre qué opinan sobre el cargo de docente de educación básica como opción de trabajo con su título profesional era más que esperado que la gran mayoría de ellos tendrían una respuesta favorable hacia dicha opción y vaya que sí, puesto que el 67% la considera como primera opción y el grupo restante lo considera como segunda opción.

Tabla 19: Docente de educación básica como opción de trabajo que perciben los titulados investigados.

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	4	66,7
2	1	16,7
3	1	16,7
4	0	0,0
5	0	0,0
6	0	0,0
7	0	0,0
8	0	0,0
9	0	0,0
10	0	0,0
11	0	0,0
12 Menor opción	0	0,0
No contesta	0	0,0
Total	6	100,0

Fuente: Encuesta a titulados, características laborales del docente de Educación General Básica.

Autor: Juan Viteri López.

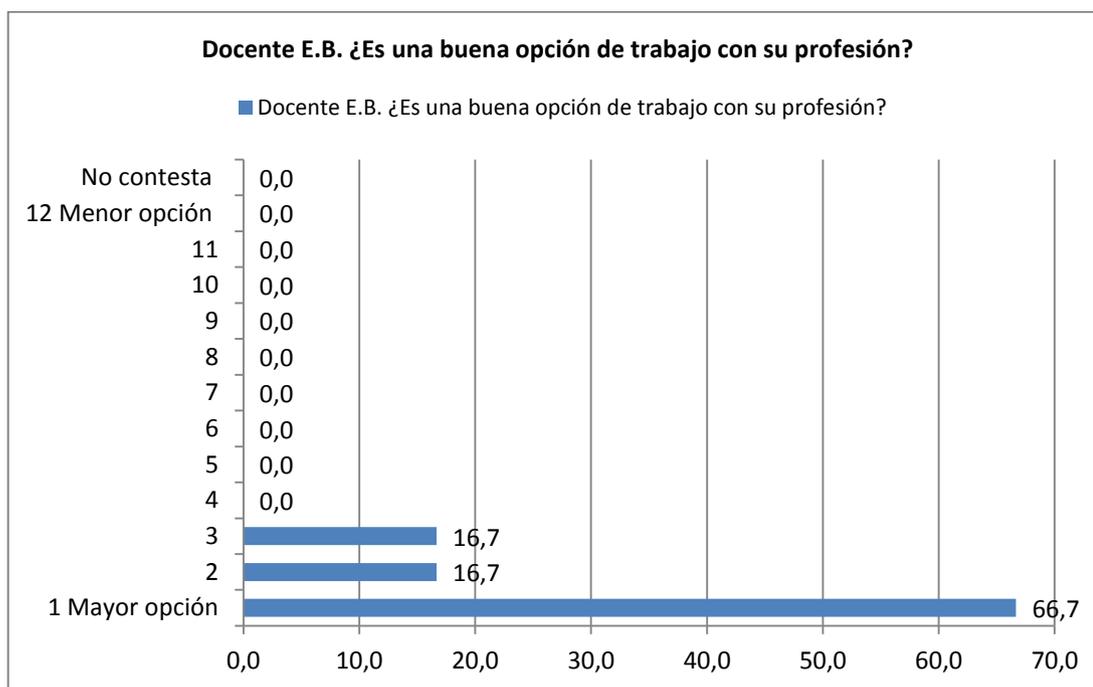


Gráfico 9: Docente de educación básica como opción de trabajo que perciben los titulados investigados.

Fuente: Encuesta a titulados, características laborales del docente de Educación General Básica.

Autor: Juan Viteri López.

Tabla 20: Docente de bachillerato como opción de trabajo que perciben los titulados investigados.

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	1	16,7
3	0	0,0
4	0	0,0
5	1	16,7
6	2	33,3
7	1	16,7
8	0	0,0
9	1	16,7
10	0	0,0
11	0	0,0
12 Menor opción	0	0,0
No contesta	0	0,0
Total	6	100,0

Fuente: Encuesta a titulados, características laborales del docente de Educación General Básica.

Autor: Juan Viteri López.

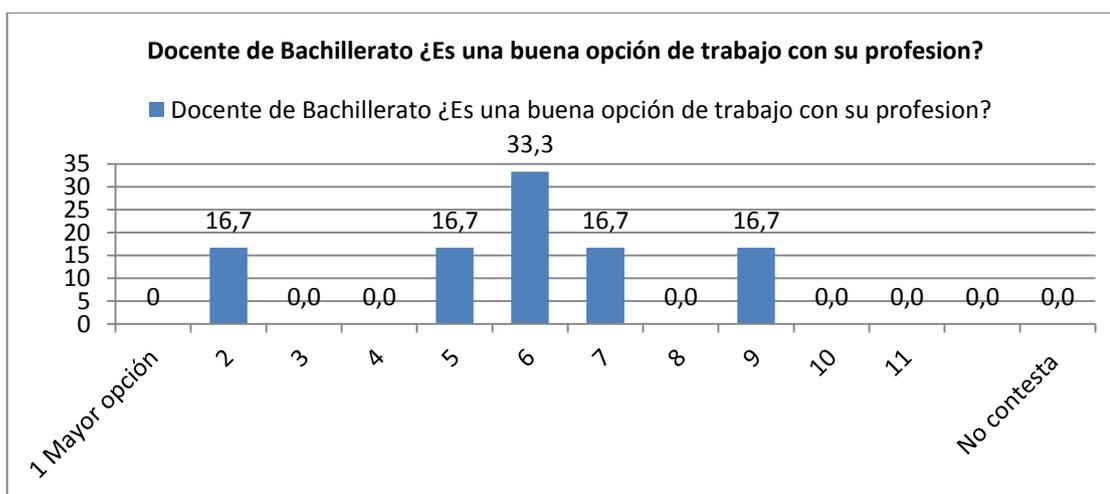


Gráfico 10: Docente de bachillerato como opción de trabajo que perciben los titulados investigados

Fuente: Encuesta a titulados, características laborales del docente de Educación General Básica.

Autor: Juan Viteri López.

Los titulados investigados al preguntarles sobre qué opinan sobre la opción de ser docentes en el bachillerato con el título profesional que poseen, el 16,7% considera que como segunda opción es una buena oportunidad de trabajo, otro 16,7 % piensa que el nivel de importancia en trabajar en este ciclo se pierde debido a que el nivel de formación para estos titulados no le permite ejercer la profesión docente en el mismo y el restante 66,67% no la toma como una opción destacable.

La tabla 20 y gráfico 10 muestran que todos los titulados piensan que el cargo de docente en una institución de educación superior es alejado de la formación y oportunidades que se tengan en un campo más abierto a las oportunidades como los es el ser docente de educación general básica.

Tabla 21: Docente universitario como opción de trabajo que perciben los titulados investigados.

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0,0
2	0	0,0
3	0	0,0
4	0	0,0
5	1	16,7
6	1	16,7
7	1	16,7
8	1	16,7
9	0	0,0
10	2	33,3
11	0	0,0
12 Menor opción	0	0,0
No contesta	0	0,0
Total	6	100,0

Fuente: Encuesta a titulados, características laborales del docente de Educación General Básica.

Autor: Juan Viteri López.

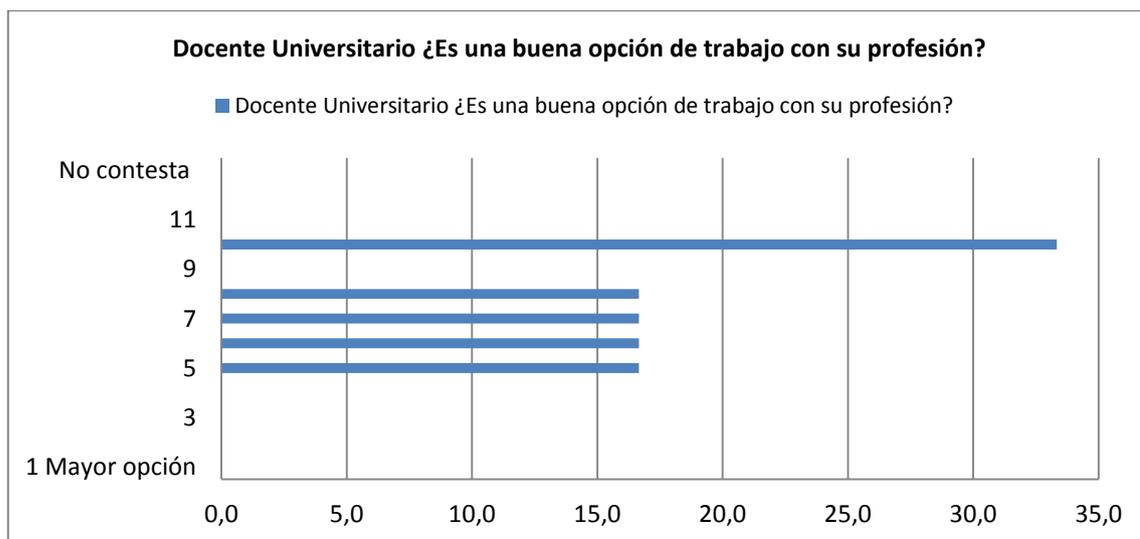


Gráfico 11: Docente universitario como opción de trabajo que perciben los titulados investigados.

Fuente: Encuesta a titulados, características laborales del docente de Educación General Básica.

Autor: Juan Viteri López.

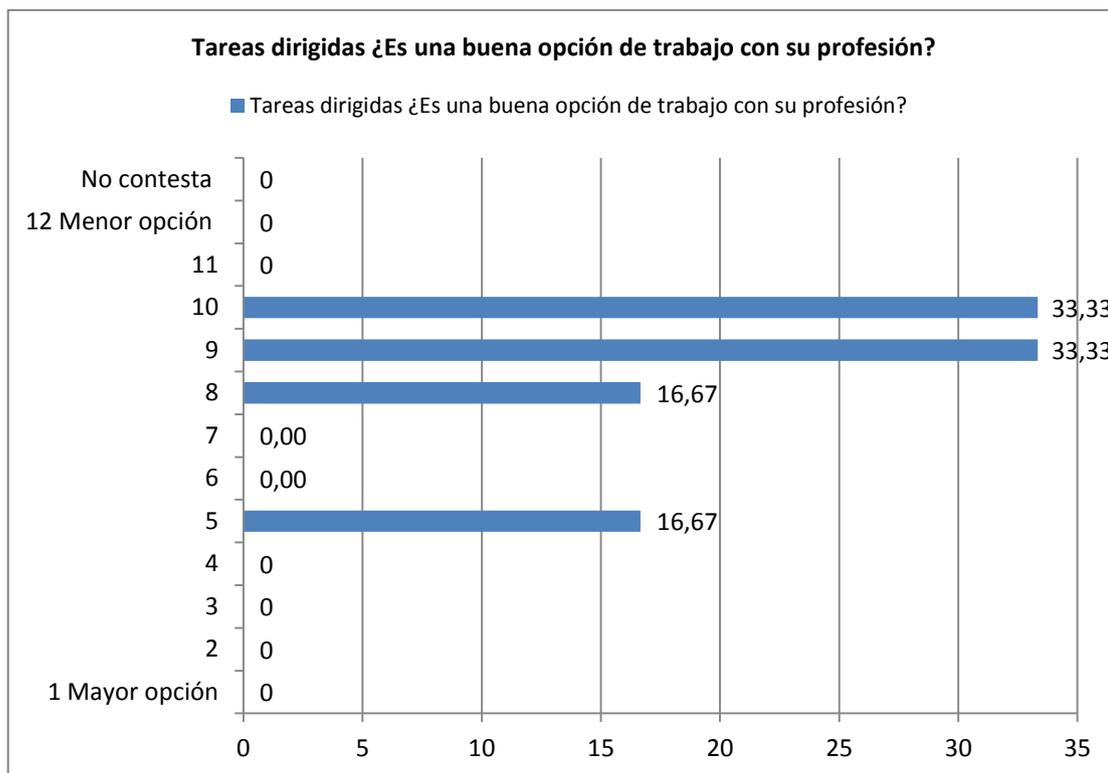


Gráfico 12: Tareas dirigidas como opción de trabajo que perciben los titulados investigados.

Fuente: Encuesta a titulados, características laborales del docente de Educación General Básica.

Autor: Juan Viteri López.

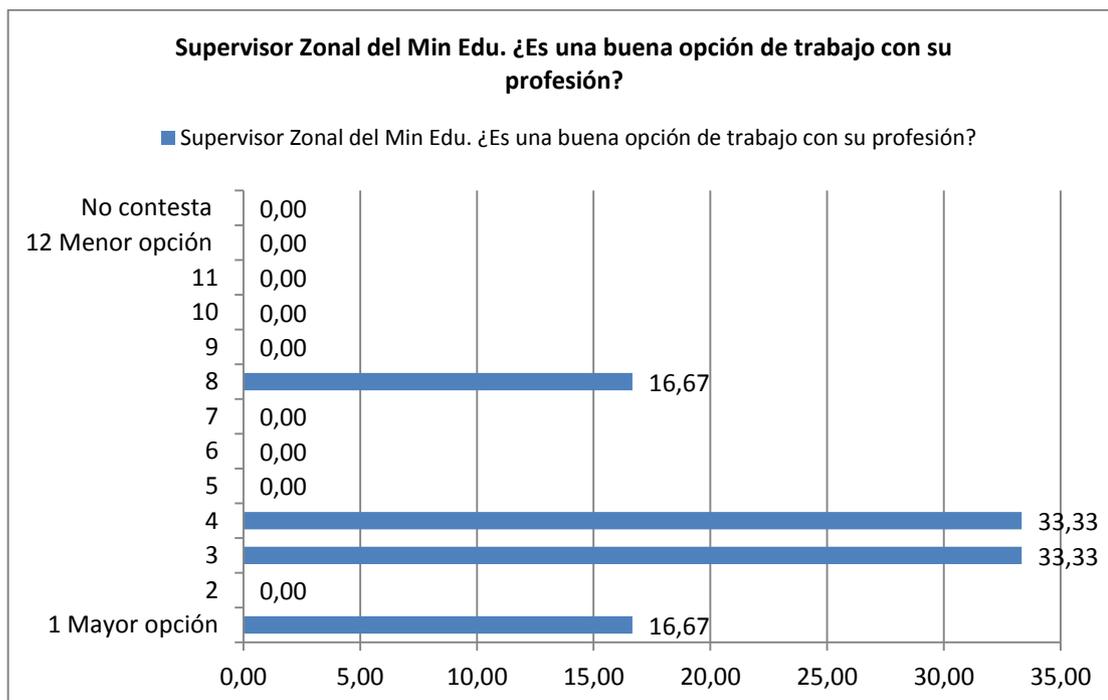


Gráfico 13: Supervisor zonal del Min. Edu. como opción de trabajo que perciben los titulados investigados.

Fuente: Encuesta a titulados, características laborales del docente de Educación General Básica.

Autor: Juan Viteri López.

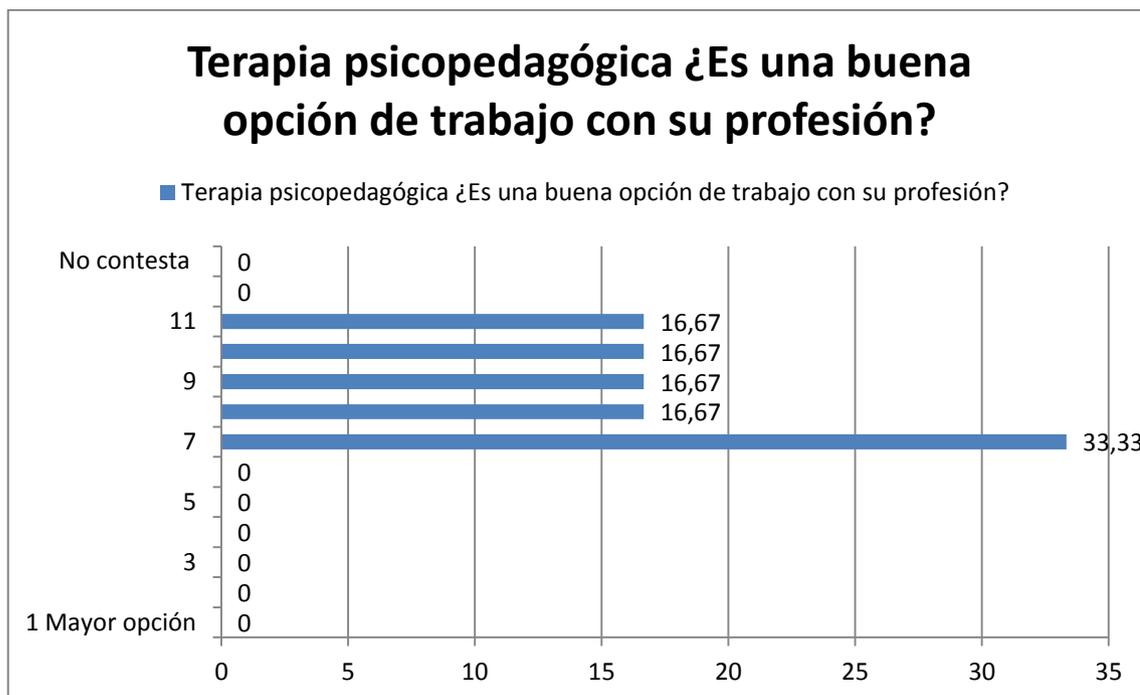


Gráfico 14: Terapia psicopedagógica del Min. Edu. como opción de trabajo que perciben los titulados investigados

Fuente: Encuesta A Titulados, Características Laborales Del Docente De Educación General Básica

Autor: Juan Viteri López

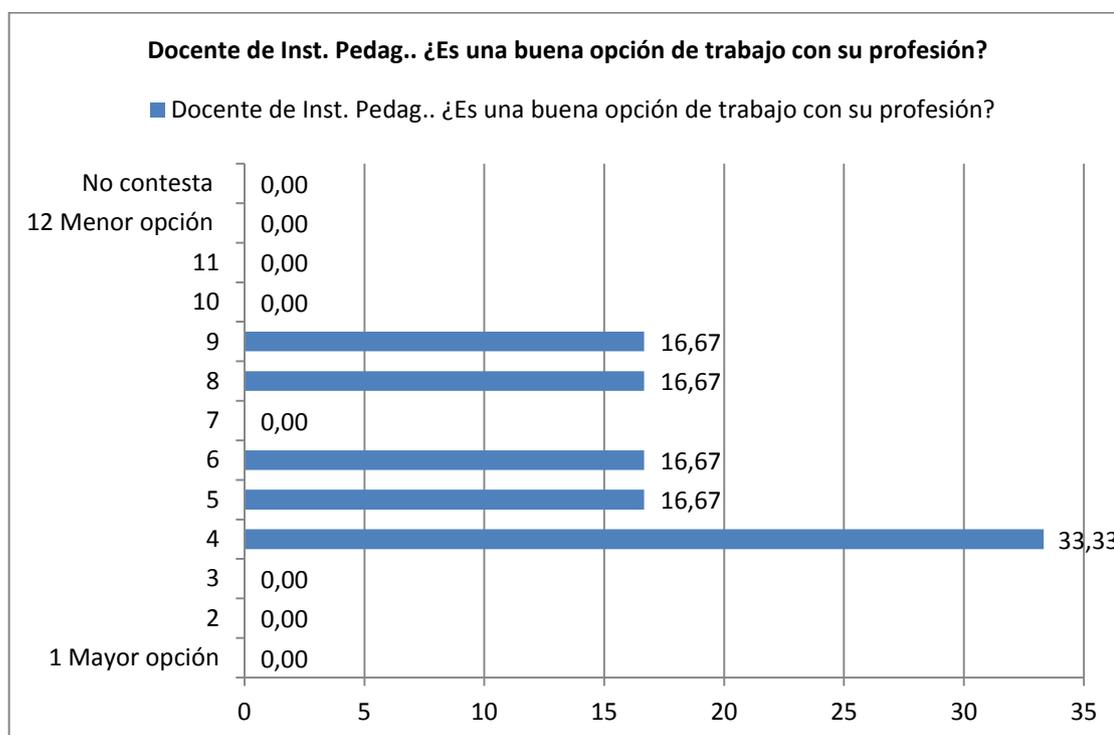


Gráfico 15: Docente de inst. pedagógicos del Min. Edu. como opción de trabajo que perciben los titulados investigados.

Fuente: Encuesta a titulados, características laborales del docente de Educación General Básica.

Autor: Juan Viteri López.

Es importante recalcar que las opciones relacionadas con Tareas Psicopedagógicas, tareas dirigidas o docentes de institutos pedagógicos tienen un grado de aceptación muy baja por parte de los docentes investigados, un 33,3% cree que con su título en educación básica podría ejercer la profesión en un Instituto Pedagógico y un 66,7 % considera que es una opción con bajas posibilidades de encontrar un puesto de trabajo.

Así mismo con respecto a la opción de Terapia Psicopedagógica como opción de trabajo con el título que poseen los investigados, las opiniones estuvieron muy divididas en la escala de uno a doce, pero acertaron en que no está considerada dentro de las cinco primeras opciones por lo que se convierte en una certeza que la aplicabilidad del área psicopedagógica en la docencia es baja.

En cuanto a las tareas dirigidas el 16,7 % piensa que es una buena opción pero siempre y cuando sea considerada como un ingreso extra, el 83,3% consideran que con la labor que desempeñan no ven factible dedicarse a esta actividad ni como ingreso extra y mucho menos dedicarse a tiempo completo a las tareas dirigidas, sin embargo la esencia del maestro se presta para un trabajo como el de las tareas dirigidas, Garrido, M., Valverde, J., afirman: "La función primordial del docente es la de acompañante, su función ya no consiste tanto en la transmisión de conocimientos, sino en dar ayuda a sus alumnos para que encuentren, organicen y manejen esos conocimientos". (1999, p. 3).

Debido a que el 50 % de los titulados investigados ejercen cargos directivos se tiene un índice considerable de opiniones enfocadas a dar al cargo de supervisor zonal del Ministerio de Educación como uno de las más opcionadas con el título que tienen, están muy orientados a que no es posible aplicar a un puesto de trabajo de tal magnitud si no existe una preparación continua en administración educativa o en temas similares.

El 83,3% de los titulados investigados consideran al cargo de supervisor zonal del Ministerio de Educación dentro de las cuatro primeras opciones.

3.4. Satisfacción docente

En este apartado se analiza el grado de satisfacción que tienen los docentes titulados

que formaron parte de la muestra objetivo con respecto a las tareas que desarrollan diariamente en su lugar de trabajo, los cuestionamientos de esta parte de la investigación se relacionan con la coincidencia entre la actividad laboral con los estudios de ciencias de la educación

Tabla 22: Nivel de satisfacción de los titulados investigados.

% SATISFACCIÓN DOCENTE		
#pregunta	Pro.	%
P20.1	3,67	92
P20.2	3,33	83
P20.3	3,50	88
P20.4	3,67	92
P20.5	2,00	50
P20.6	3,83	96
P20.7	3,17	79
P20.8	3,67	92

Fuente: Encuesta a titulados, características laborales del Docente de Educación General Básica.

Autor: Juan Viteri López.

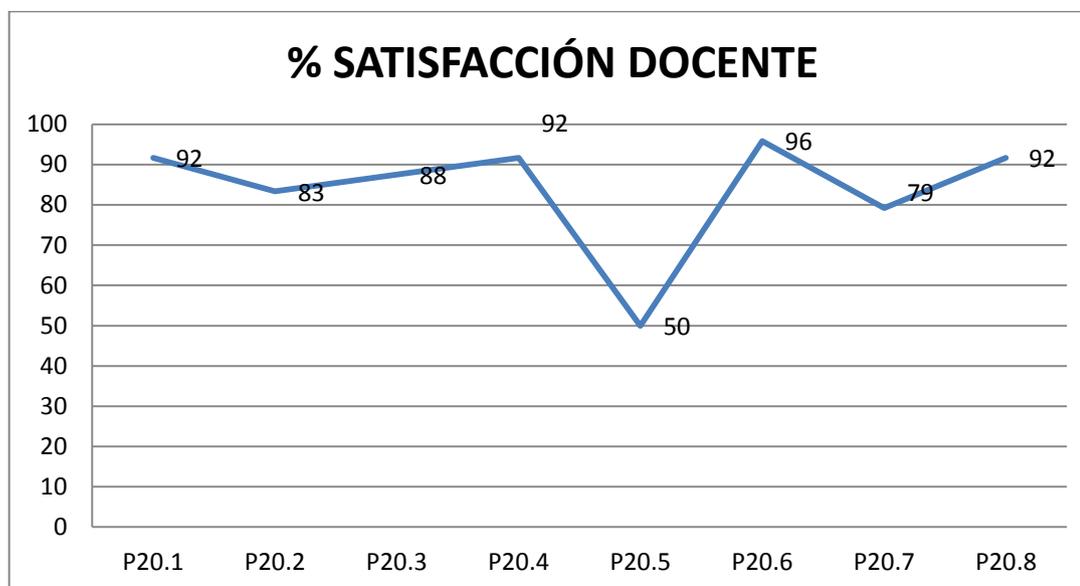


Gráfico 16: Nivel de satisfacción de los titulados investigados.

Fuente: Encuesta a titulados, características laborales del Docente de Educación General Básica.

Autor: Juan Viteri López.

De acuerdo a la primera pregunta (p.20) para medir el grado de satisfacción de los titulados respecto a su título en educación básica, nos muestra un alto índice de satisfacción lo que se traduce en que hay bastante coincidencia entre la actividad

laboral de los titulados y sus estudios de ciencias de la educación.

En el gráfico 16 con datos de la tabla 22 se muestra un promedio de 3,67 sobre 4 en una escala de 1 (menor peso) a 4 (mayor peso), que representa el 92% de satisfacción desde el punto de vista del titulado.

El siguiente punto a tratar es sobre el progreso social que ha tenido el titulado gracias al ejercicio de la docencia (p. 20.1), aquí los titulados piensan que sí les ha ayudado a generar un estatus social al servir como docentes en el medio en el que se desenvuelven siendo concretamente una calificación promedio de 3,33 de 4 en la escala propuesta en el instrumento lo cual genera un 83% de grado de satisfacción para este ámbito.

De acuerdo a lo que piensan los titulados refiriéndose al prestigio que tiene la profesión docente (p. 20.2), el promedio de las puntuaciones en la escala es de 3,50 sobre 4 lo que se traduce en un 88 % de satisfacción desde el punto de vista de los mismos titulados, eso nos quiere decir que los titulados investigados tienen la plena convicción de que la carrera docente brinda de manera directa o indirecta cierto prestigio en la sociedad.

Al igual que en el análisis del grado de satisfacción de los titulados respecto a la relación entre la actividad laboral y los estudios de licenciatura (p. 20.3), aquí se refleja igual puntaje e igual porcentaje de satisfacción acerca de lo que opinan los titulados acerca de las posibilidades de ascenso laboral, se concluye que el hecho de que el 50% de ellos ejercen cargos directivos piensan que el haber obtenido el título en la U.T.P.L. en parte contribuyó a poder aplicar para esos cargos ganando los concursos respectivos.

Cuando se les preguntó sobre el sueldo percibido por la labor que desempeñan (p. 20.4), este cuestionamiento recibió como respuesta promedio 2 sobre 4 lo que significa un 50% de grado de satisfacción.

De acuerdo al grado de satisfacción que tienen los docentes investigados con respecto a la diversidad de actividades que la labor docente les presenta (p. 20.5), se refleja el más alto puntaje promedio (3,96 de 4), un 96 % de grado de satisfacción, lo que nos induce a pensar que los titulados se sienten cómodos al ejercer una profesión que les

brinda la oportunidad de realizar una gran variedad de actividades.

Con respecto a las posibilidades de salidas profesionales y la diversidad de empleos que la titulación docente presenta (p. 20.6), los titulados piensan que falta todavía un poco que potenciar más la carrera docente para que haya una variedad de puestos de trabajo donde se pueda ejercer una labor similar a la tradicional labor en escuelas y colegios, es por eso que el promedio obtenido en esta pregunta fue de 3,17 de 4 lo que se traduce en un 79%, un grado de satisfacción relativamente bajo comparando con otros puntos tratados en este apartado.

3.5. 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

A continuación se detallan algunos aspectos importantes para llevar a cabo una correcta interpretación del Inventario de las tareas del trabajo docente, con el objetivo de realizar un análisis alejado del subjetivismo, se explica primero el proceso que se siguió para dar como resultados las tablas y gráficos de cada uno de los aspectos que conformaron el inventario de las tareas del trabajo docente.

Un baremo es una tabla de cálculos, que evita la tarea de realizar esos cálculos al público en general, o a un público específico.

Se emplea también la palabra "baremo" para dejar establecidos un conjunto de normas fijadas por una institución para evaluar los méritos personales, una escala de relevancia para establecer una posición ordenada por méritos, la solvencia de empresas, normas de admisión determinadas por un conjunto de puntuaciones parciales, resultados de análisis, lista de números índices entre otros.

En la tabla del Baremo de Tareas del Trabajo Docente, se encuentran unas siglas que significan:

P.N. Promedio Normal (/4)

P.E. Promedio estandarizado (/10)

P.M Promedio Mayor (si respondieron 4, correspondería al 100% del promedio mayor.

Estos promedios nos ayudan a calcular y obtener los datos finales dentro de la tabla y gráfico, de manera que se obtengan las variaciones de los datos que estamos analizando.

Tabla 23: Aspectos del inventario de tareas del trabajo docente.

ASPECTOS DEL INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE	
1. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDÁCTICOS	MD
2. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE	PD
3. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA	IE
4. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS	ANA
5. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD	IPPC
6. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO	PTE
7. FORMACIÓN	F

Fuente: Encuesta a titulados, características laborales del docente de Educación General Básica.

Autor: Juan Viteri López.

Tabla 24: Baremo de las tareas del trabajo docente desde el punto de vista de los titulados.

ASPECTO	FRECUENCIA		IMPORTANCIA		NIVEL DE FORMACIÓN		P.M
	P.N	P.E	P.N	P.E	P.N	P.E	
MD	65	9,1	70	9,7	65	9,1	72
PD	13	8,0	14	8,8	13	8,3	16
IE	18	7,5	22	9,0	19	8,0	24
ANA	35	8,9	37	9,2	36	9,0	40
IPPC	36	9,0	37	9,4	36	9,1	40
PTE	18	8,9	19	9,5	18	8,9	20
F	15	7,7	18	8,8	16	7,8	20

Fuente: Encuesta a titulados, características laborales del docente de Educación General Básica.

Autor: Juan Viteri López.

La tabla 24 muestra el Baremo de las tareas del trabajo docente desde el punto de vista de los titulados, se puede apreciar los promedios de cada aspecto del inventario de tareas docentes de acuerdo a la frecuencia que el titulado cree que le da a la tarea, la importancia para él que tiene la misma y el nivel de formación que posee para poder realizarla.

El promedio normal (P.N.) es transformado a un promedio estandarizado sobre diez puntos (P.E.) por medio de un factor de conversión el cual consiste en dividir el promedio normal para el promedio mayor (P.M.) que resulta la máxima puntuación que pudo darse en cada aspecto, a este cociente se multiplica por diez.

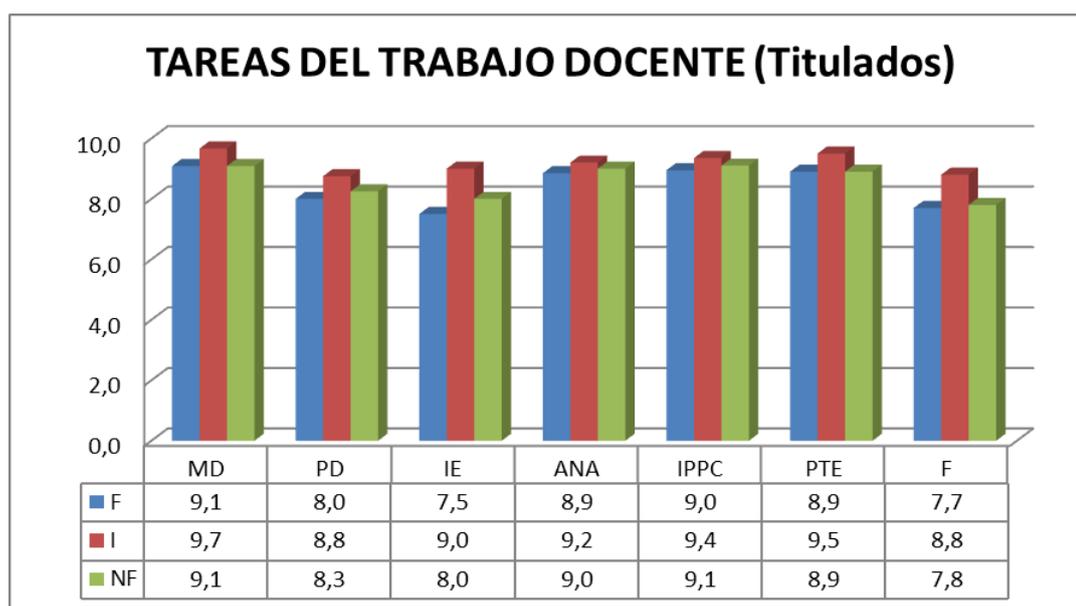


Gráfico 17: Tareas del trabajo docente (titulado).

Fuente: Encuesta a titulados, características laborales del docente de Educación General Básica.

Autor: Juan Viteri López.

Tabla 25: Baremo de las tareas del trabajo docente desde el punto de vista de los directivos.

BAREMO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE (Directivos)							
	F		I		NF		P.M
	P.N	P.E	P.N	P.E	P.N	P.E	
MD	65	9,0	67	9,3	66	9,1	72
PD	14	8,5	14	8,9	14	8,6	16
IE	18	7,3	20	8,3	19	7,8	24
ANA	33	8,2	34	8,6	35	8,7	40
IPPC	34	8,6	35	8,7	35	8,7	40
PTE	17	8,7	18	8,9	18	8,8	20
F	16	7,9	17	8,6	17	8,3	20

Fuente: Encuesta a titulados, características laborales del docente de Educación General Básica.

Autor: Juan Viteri López.

Según la perspectiva de los directivos se puede notar que entre las tareas que mayor puntaje estandarizado tienen, se encuentran las del aspecto metodológico didáctico, los empleadores consideran que el docente titulado de la U.T.P.L. que labora bajo su

cargo tiene buenas capacidades en este aspecto y que es un profesional que puede mejorar sus habilidades, en cuanto a las tareas con más bajo puntaje estandarizado se encuentran las de Investigación educativa, ellos consideran que los docentes tienen que prepararse mejor en este ámbito para poder aplicar en una investigación un proyecto que favorezca el proceso de enseñanza aprendizaje.

3.5.1. Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado

Tabla 26: Resumen de los aspectos metodológicos didácticos de acuerdo a la perspectiva del titulado.

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDÁCTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	3,17	79	3,33	83	3,00	75
P2	2,83	71	3,33	83	3,00	75
P3	3,33	83	3,33	83	3,17	79
P4	3,17	79	3,17	79	3,00	75
P5	2,50	63	3,17	79	2,83	71
P6	3,17	79	3,17	79	3,17	79
P7	3,33	83	3,33	83	3,17	79
P8	3,17	79	3,33	83	3,00	75
P9	3,00	75	3,00	75	2,83	71
P10	3,17	79	3,17	79	3,17	79
P11	3,33	83	3,33	83	3,17	79
P12	2,83	71	3,33	83	3,00	75
P13	2,67	67	3,00	75	3,00	75
P14	3,17	79	3,17	79	3,17	79
P15	2,83	71	3,17	79	3,17	79
P16	3,17	79	3,33	83	2,83	71
P17	3,00	75	3,17	79	2,83	71
P18	2,67	67	3,17	79	3,00	75

Fuente: Encuesta a titulados, características laborales del docente de Educación General Básica.

Autor: Juan Viteri López.

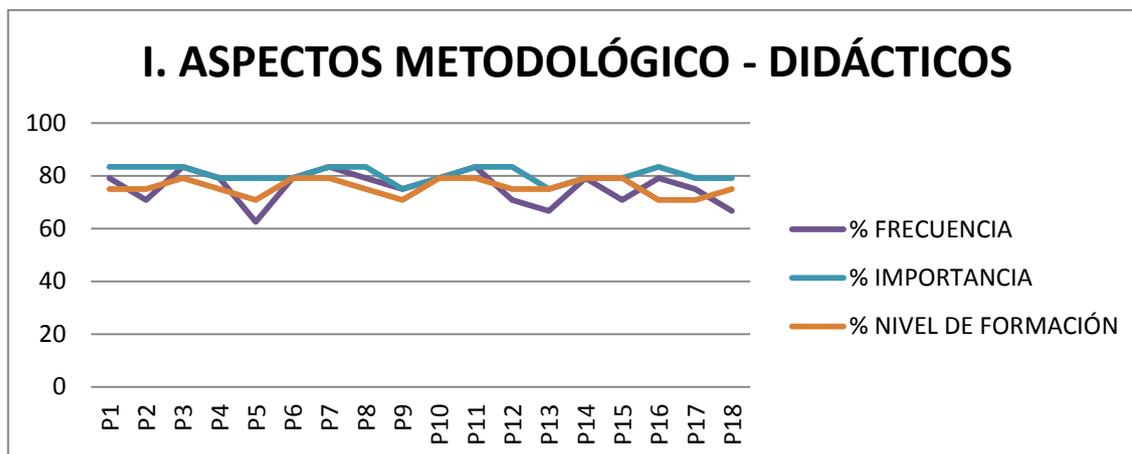


Gráfico 18: Aspectos metodológicos didácticos desde el punto de vista de los titulados.

Fuente: Encuesta a titulados, características laborales del docente de Educación General Básica.

Autor: Juan Viteri López.

Según lo expuesto en la tabla 26 y gráfico 18, las tareas dentro del aspecto metodológico didáctico reflejan un alto índice de frecuencia, importancia y nivel de formación, las razones que podemos inferir sobre este hecho es que los docentes titulados que se investigaron son profesionales que han realizado las tareas de este eje y han perfeccionado de alguna manera cada una de ellas.

En las que menos valor reflejan refiriéndose al porcentaje obtenido tanto en frecuencia, importancia y nivel de formación se encuentran el organizar espacios de aulas, aplicar las didácticas de una asignatura específica, aplicar estrategias de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencia, realizar actividades de apoyo y refuerzo a los estudiantes que necesiten ayuda y conocer las nuevas técnicas de información y comunicación.

De acuerdo a los resultados obtenidos en cuanto a la organización de espacios de aula se puede concluir que a pesar de que los docentes consideren que es importante y tengan un nivel de formación para esta tarea, la frecuencia con la que la hacen es relativamente baja y se puede aducir que el tiempo y la organización personal son los factores que influyen que se presente dicho acontecimiento.

Después del análisis hecho a la tarea de aplicar estrategias de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencia, es notable que en cuanto a la frecuencia al realizar esta tarea los docentes tienen mucho que reorganizar su plan estratégico para atender necesidades especiales de sus estudiantes, se hace imprescindible atender dichas necesidades debido a que la calidad en educación es influida por un buen proceso de evaluación.

Según Mieles, V., (2008), “Los instrumentos de evaluación permiten identificar y medir los aprendizajes de los estudiantes para compararlos con los objetivos pre – establecidos y determinar el grado de logro alcanzado por el estudiante”. (p. 111).

Con respecto a realizar actividades de apoyo a estudiantes con necesidades especiales y el uso de las tecnologías de la información y comunicación, se puede decir que los titulados investigados hacen esta tarea con poca frecuencia, al parecer piensan que es importante y que están preparados para ello pero no tienen el tiempo para hacerlo, eso denota que sin organización no es útil tener los conocimientos y creer que es importante si la frecuencia con que se realiza dicha tarea no es muy alta.

Tabla 27: Resumen de los aspectos metodológicos didácticos de acuerdo a la perspectiva del directivo.

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDÁCTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	3	75	3	79	3	75
P2	3	71	3	75	3	71
P3	3	83	3	79	3	79
P4	3	75	3	75	3	75
P5	3	71	3	75	3	71
P6	3	79	3	79	3	79
P7	3	79	3	79	3	79
P8	3	83	3	83	3	79
P9	3	75	3	79	3	75
P10	3	71	3	79	3	79
P11	3	75	3	75	3	75
P12	3	75	3	79	3	79
P13	3	67	3	71	3	67
P14	3	83	3	83	3	83
P15	3	75	3	83	3	83
P16	3	79	3	79	3	75
P17	3	71	3	75	3	71
P18	3	63	3	71	3	71

Fuente: Encuesta a titulados, características laborales del docente de Educación General Básica.

Autor: Juan Viteri López.

Haciendo un análisis comparativo con respecto a lo que consideran los directivos se puede decir que entre las tareas que menos puntaje estandarizado presentan están: Aplicar estrategias de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencias, atender necesidades individuales de los estudiantes y conocer y aplicar las nuevas tecnologías de la Información y la Comunicación en el aula, los directivos creen que los docentes deberían reforzar más estos temas en su accionar auto preparándose o buscando las alternativas de cursos de formación continua en estos aspectos.

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

Tabla 28: Resumen de la autoevaluación de la práctica docente.

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	2,67	67	2,83	71	2,67	67
P20	2,83	71	3,00	75	2,83	71
P21	2,33	58	2,83	71	2,50	63
P22	2,83	71	3,00	75	3,00	75

Fuente: Encuesta a titulados, características laborales del docente de Educación General Básica.

Autor: Juan Viteri López.

Los resultados obtenidos una vez que se consultó a los titulados acerca de las tareas que atañen a la práctica docente, al realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia que imparten, la mayoría respondió que no lo hacen con mucha frecuencia y que el nivel de formación es bajo pero consideran que es importante, lo que se llega a la conclusión de que existe una necesidad de aprender metodologías de autoanálisis de los conocimientos de las asignaturas que son asignadas a ellos y mejorar en parte el nivel de preparación de clases y técnicas activas dentro del aula.

Otro de los puntos relevantes en este aspecto es analizar hechos que conciernen situaciones educativas en contextos formales y no formales, los titulados opinan que es importante realizar esta tarea pero no lo hacen con frecuencia debido a que no se sienten que tienen el adecuado nivel de formación para realizarla, lo que conlleva a que ciertas tareas que se convierten en medulares más por el fondo que por el contenido, se dejan a un lado por el hecho de no incurrir en algún error al momento de realizarla.

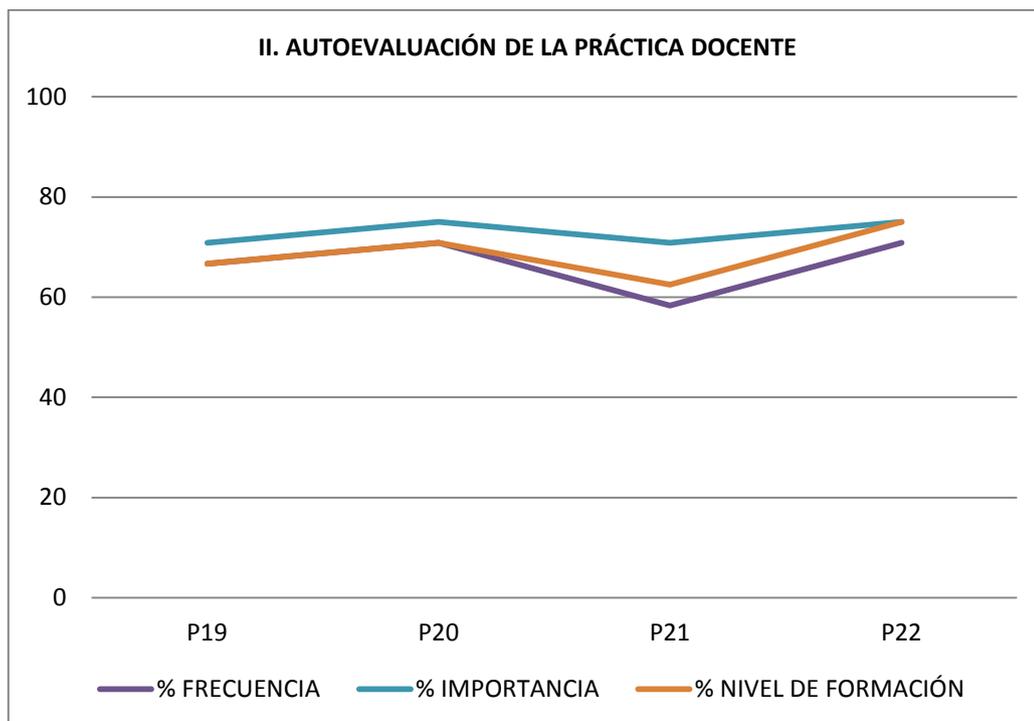


Gráfico 19: Aspectos de autoevaluación de la práctica docente.

Fuente: Encuesta a titulados, características laborales del docente de Educación General Básica.

Autor: Juan Viteri López.

Tabla 29: Resumen de la autoevaluación de la práctica docente desde la perspectiva de los directivos.

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	3	67	3	71	3	67
P20	3	79	3	79	3	79
P21	3	63	3	71	3	67
P22	3	75	3	75	3	75

Fuente: Encuesta a titulados, características laborales del docente de Educación General Básica.

Autor: Juan Viteri López.

Los directivos de los establecimientos donde laboran los titulados de educación básica de la U.T.P.L., consideran que a los titulados les falta potenciar el realizar auto análisis crítico de las asignaturas que se les asignan en el año lectivo además del análisis de aspectos formales y no formales que conciernen a la educación.

3.5.3. Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado

Tabla 30: Resumen aspectos de la investigación educativa que realiza el titulado.

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	2,33	58	3,17	79	2,67	67
P24	2,33	58	3,00	75	2,50	63
P25	2,50	63	3,00	75	2,67	67
P26	2,33	58	2,83	71	2,50	63
P27	3,00	75	3,17	79	3,00	75
P28	2,50	63	2,83	71	2,67	67

Fuente: Encuesta a titulados, características laborales del docente de Educación General Básica.

Autor: Juan Viteri López.

De acuerdo con las tareas de investigación educativa que realiza el titulado durante el ejercicio de la carrera docente se pudo notar que tanto en la frecuencia como en el nivel de formación de las tareas de este aspecto reflejan los más bajos promedios en comparación con otros aspectos, eso puede inducir a que los docentes en investigación educativa tienen una asignatura pendiente y que hay que reforzar ciertos temas relacionados a este eje.

Tareas como conducir investigaciones relacionadas a la labor docente, participar en proyectos de innovación educativa, investigar y evaluar proceso e instituciones educativas con fines de mejora y diseñar, implementar y evaluar proyectos educativos son los más importantes relacionados con el ejercicio de la docencia refiriéndose a investigación educativa y que nuestros titulados deberán potenciar más.

Arancibia, V., Herrera, P., Strasser, K.,(2008), manifiestan que: “La experiencia de formación y perfeccionamiento deben encaminarse a generar en el profesor una actitud de observación y reflexión (...), ser un agente de cambio en la educación”. (p. 235).

Es evidente una carencia de formación en estos aspectos que atañen a la labor educativa que directamente aumentaría la frecuencia con la que harían estas tareas si es que hubiese la adecuada preparación en las mismas.

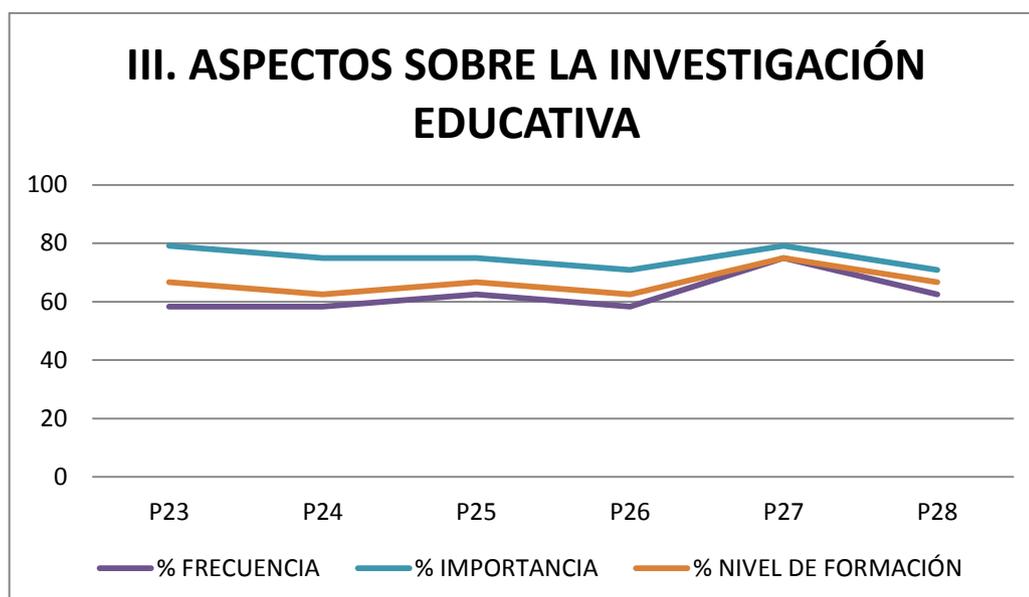


Gráfico 20: Aspectos de autoevaluación de la práctica docente.

Fuente: Encuesta a titulados, características laborales del docente De Educación General Básica.

Autor: Juan Viteri López.

Tabla 31: Resumen aspectos de la investigación educativa que realiza el titulado desde la perspectiva del directivo.

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	2	54	3	71	3	63
P24	2	58	3	71	3	63
P25	2	54	3	67	3	63
P26	2	58	3	67	3	63
P27	3	75	3	71	3	71
P28	3	67	3	71	3	71

Fuente: Encuesta a titulados, características laborales del docente De Educación General Básica.

Autor: Juan Viteri López.

Para los directivos, este aspecto es el de más bajo en promedio de puntajes estandarizados que asignaron a los titulados a su cargo, dentro del contexto en el que se desenvuelven dichos titulados se puede notar que hay una notable carencia en formación en tareas referidas a la investigación educativa. Cabe recalcar que de los cinco titulados que respondieron a las encuestas tres de ellos ocupan cargos directivos, se autoevaluaron desde este ámbito y se llega a la misma conclusión que se expresó anteriormente.

Según lo manifestado por Arancibia, V., Herrera, P., Strasser, K.,(2008): “La investigación educativa es altamente necesaria (...), es el único camino para el progreso y el saber acumulativo” (p. 37), nos quiere decir que no se puede pensar en un proceso de enseñanza y aprendizaje divorciado de la investigación educativa.

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

El siguiente aspecto a ser analizado después de obtener los datos de los instrumentos aplicados a los titulados es el de participación de los docentes en actividades académicas, normativas y administrativas, las mismas que incluyen en participar en reuniones o juntas de profesores, convocar reuniones periódicas con padres de familia, conocer y aplicar el código de convivencia, ejercer funciones administrativas, conocer la ley orgánica de educación intercultural entre otras actividades similares.

Tabla 32: Resumen participación en actividades académicas, normativas y administrativas de los titulados investigados.

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	2,67	67	3,00	75	2,83	71
P30	3,33	83	3,33	83	3,33	83
P31	3,17	79	3,17	79	3,17	79
P32	2,17	54	2,50	63	2,50	63
P33	2,83	71	3,17	79	2,83	71
P34	3,00	75	3,00	75	3,00	75
P35	3,33	83	3,17	79	3,17	79
P36	3,00	75	3,17	79	3,17	79
P37	3,00	75	3,00	75	3,00	75
P38	3,00	75	3,17	79	3,00	75

Fuente: Encuesta a titulados, características laborales del docente de Educación General Básica.

Autor: Juan Viteri López.

En la tabla 32 se evidencia que el ejercer funciones administrativas es una de las tareas con más baja frecuencia debido a que los docentes investigados en un 50 % no ejercen funciones de directivos y por tanto su labor se concentra más en la docencia propiamente dicha, aunque si consideran que el docente debería colaborar con ciertas tareas administrativas depende mucho de las políticas del centro educativo donde laboran.

Otro tema importante que se analizó es el compromiso que tienen los docentes con la institución donde labora, es decir el empoderamiento del centro educativo, hay que destacar que la frecuencia, importancia y nivel de formación son aceptables en este aspecto pero no está demás hacer un llamado a la ética profesional de los titulados de la U.T.P.L. y demostrar siempre un trabajo efectivo y responsable.

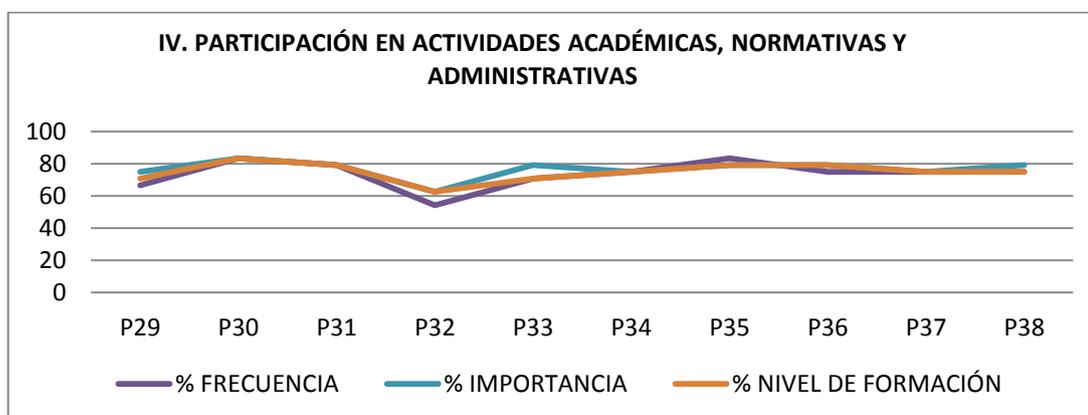


Gráfico 21: Resumen participación en actividades académicas, normativas y administrativas de los titulados investigados.

Fuente: Encuesta a titulados, características laborales del docente de Educación General Básica.

Autor: Juan Viteri López.

Tabla 33: Resumen participación en actividades académicas, normativas y administrativas de los titulados investigados desde la perspectiva de los directivos.

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	3	71	3	79	3	79
P30	3	71	3	71	3	79
P31	3	79	3	79	3	79
P32	2	50	2	54	3	63
P33	3	63	3	67	2	58
P34	3	67	3	71	3	71
P35	3	75	3	75	3	75
P36	3	75	3	79	3	83
P37	3	63	3	67	3	67
P38	3	71	3	71	3	71

Fuente: Encuesta a titulados, características laborales del docente de Educación General Básica.

Autor: Juan Viteri López.

Los directivos consideran que los docentes que tienen a su cargo no han tenido la oportunidad de trabajar en un cargo directivo.

3.5.5. Interacción profesor – padres de familia y comunidad del titulado

De acuerdo al análisis realizado en el aspecto de la interacción del docente con los padres de familia y la comunidad se percibe que es un aspecto en el cual los docentes se desenvuelven perfectamente ya que los titulados tienen claro que su profesión es eminentemente social y las relaciones interpersonales con todos los integrantes de la comunidad educativa son muy importantes para ejercer la labor de la docencia.

Arancibia, V. (2008) afirma que: “Algunas herramientas para establecer una relación colaborativa entre escuela y familia son aprovechar instancias como las reuniones de apoderados y las tareas mandadas a la casa” (p. 271).

Entre las tareas con menos frecuencia son la de promover acciones de relación con la comunidad, colaborar en programas de desarrollo comunitario y realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar.

Tabla 34: Resumen interacción profesores, padres de familia y comunidad.

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	2,67	67	3,00	75	2,83	71
P40	2,67	67	3,00	75	2,83	71
P41	3,00	75	3,00	75	3,00	75
P42	3,33	83	3,33	83	3,33	83
P43	2,83	71	3,00	75	3,00	75
P44	3,33	83	3,33	83	3,17	79
P45	2,83	71	3,00	75	2,83	71
P46	3,17	79	3,17	79	3,17	79
P47	3,33	83	3,33	83	3,33	83
P48	2,67	67	3,00	75	2,83	71

Fuente: Encuesta a titulados, características laborales del docente de Educación General Básica.

Autor: Juan Viteri López.

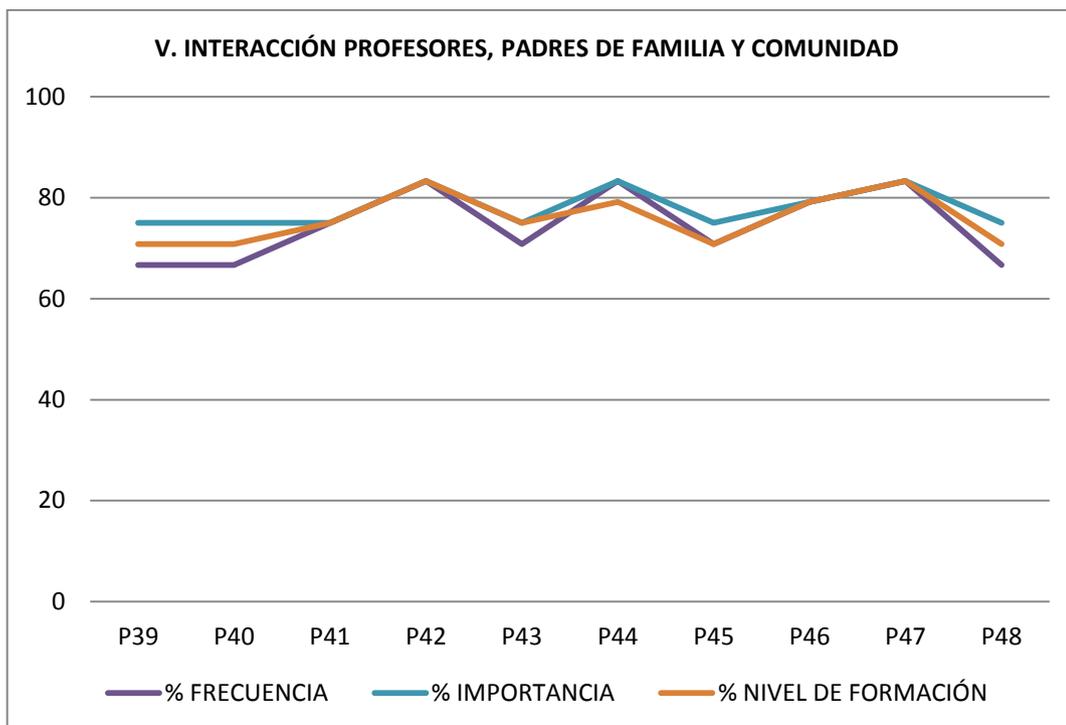


Gráfico 22: Resumen interacción profesores, padres de familia y comunidad.

Fuente: Encuesta a titulados, características laborales del docente de Educación General Básica.

Autor: Juan Viteri López.

Tabla 35: Resumen interacción profesores, padres de familia y comunidad desde la perspectiva de los directivos.

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	3	67	3	71	3	67
P40	3	67	3	71	3	71
P41	3	71	3	71	3	71
P42	3	75	3	75	3	75
P43	3	71	3	71	3	71
P44	3	75	3	75	3	75
P45	3	63	3	67	3	67
P46	3	79	3	79	3	79
P47	3	83	3	83	3	83
P48	3	63	3	63	3	63

Fuente: Encuesta a titulados, características laborales del docente de Educación General Básica.

Autor: Juan Viteri López.

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

Tabla 36: Resumen profesores y trabajo en equipo.

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	3,00	75	3,33	83	3,17	79
P50	3,00	75	3,00	75	3,00	75
P51	3,33	83	3,33	83	3,17	79
P52	3,00	75	3,00	75	2,83	71
P53	2,50	63	3,17	79	2,67	67

Fuente: Encuesta a titulados, características laborales del docente de Educación General Básica.

Autor: Juan Viteri López.

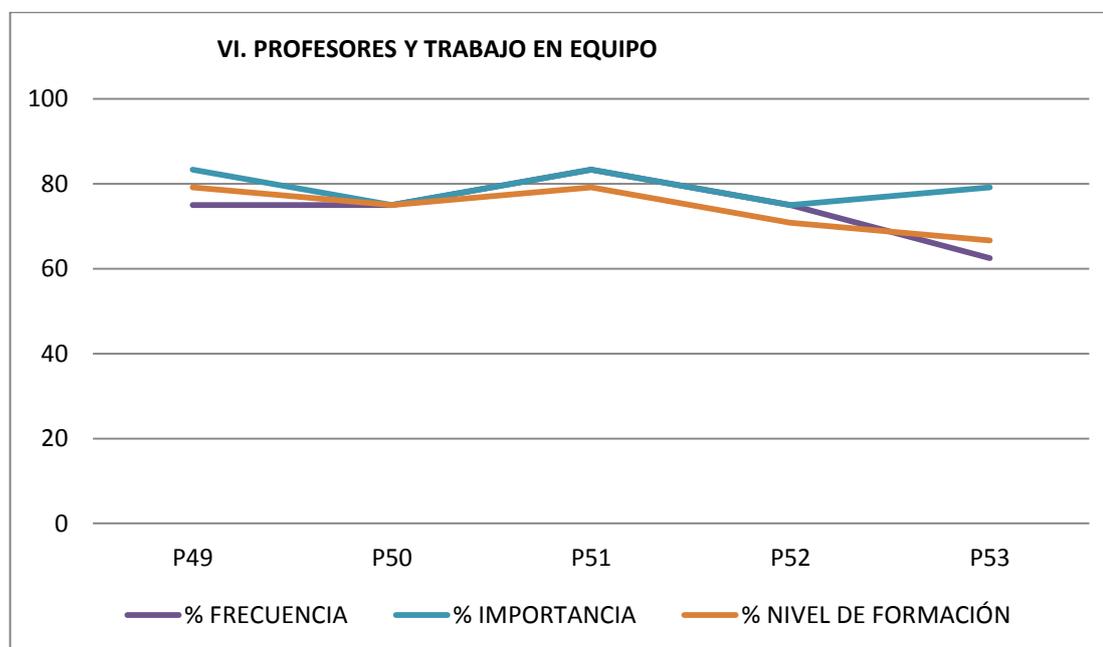


Gráfico 23: Resumen profesores y trabajo en equipo.

Fuente: Encuesta a titulados, características laborales del docente de Educación General Básica.

Autor: Juan Viteri López.

Las tareas referidas al trabajo en equipo que realiza el docente titulado en educación básica se enmarcan en la participación del mismo en sesiones de trabajo, elaboración de proyectos y reuniones de área, las cuales muestran un buen índice de frecuencia, importancia y nivel de formación a excepción a la tarea específica de participar en círculos de estudio que presentan un porcentaje de frecuencia y nivel de formación de 63% y 67% respectivamente.

Tabla 37: Resumen profesores y trabajo en equipo desde la perspectiva de los directivos.

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	3	75	3	75	3	75
P50	3	67	3	67	3	67
P51	3	83	3	83	3	83
P52	3	75	3	75	3	75
P53	3	63	3	71	3	67

Fuente: Encuesta a titulados, características laborales del docente de Educación General Básica.

Autor: Juan Viteri López.

Según los directivos en las actividades de participación en círculos de estudios y colaborar con la organización de eventos culturales y sociales, los titulados deben potenciar más dichas actividades, para esto deben involucrarse más con los eventos que organiza la institución donde laboran.

3.5.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado

En lo que respecta a las actividades de formación que ejecuta el titulado en ciencias de educación mención educación básica podemos notar que consideran la importancia de todas las tareas de este aspecto pero la realidad es que existe cierto margen de estancamiento en el mismo debido a múltiples factores de los cuales podemos citar:

- Falta de recursos económicos para cursar un post grado, seminarios o talleres profesionales que conciernen a la labor docente.
- Poca organización personal para ejercer tareas fuera del alcance de su horario de trabajo.
- Baja motivación en la labor que desempeña que se refleja en el salario que reciben o en las condiciones de su contrato laboral.

Tabla 38: Tareas relacionados a la formación de los docentes.

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	3,17	79	3,33	83	3,00	75
P55	2,17	54	2,50	63	2,33	58
P56	3,00	75	3,33	83	3,00	75
P57	2,67	67	3,17	79	2,67	67
P58	1,83	46	2,33	58	2,00	50

Fuente: Encuesta a titulados, características laborales del docente de Educación General Básica.

Autor: Juan Viteri López.

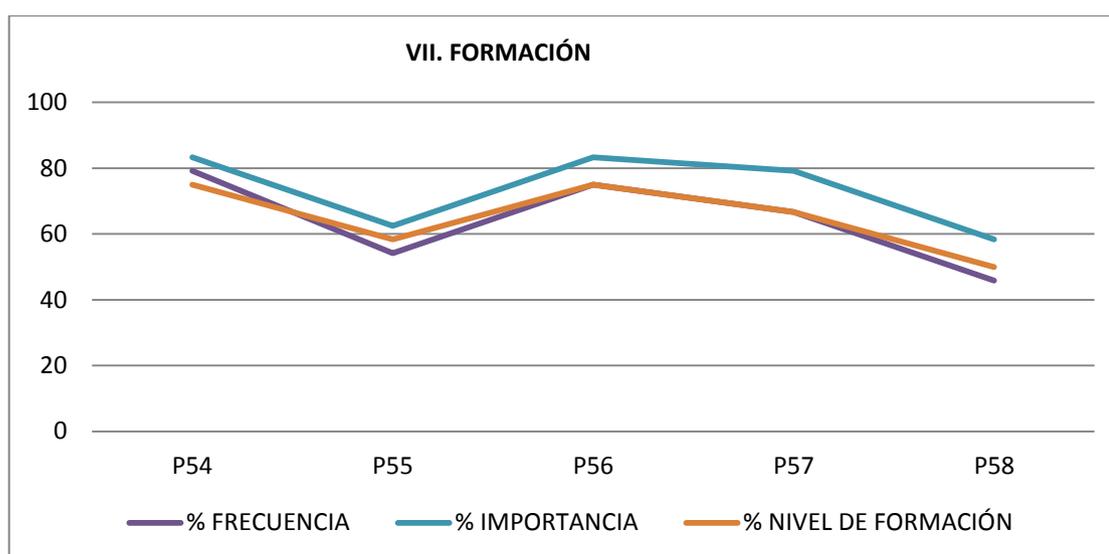


Gráfico 24: Tareas relacionados a la formación de los docentes.

Fuente: Encuesta a titulados, características laborales del docente de Educación General Básica.

Autor: Juan Viteri López.

Es notable que las tareas que menos frecuentes son para los titulados en este aspecto son la asistencia a cursos donde capaciten sobre el dominio de una segunda lengua (tal es el caso del inglés, francés, quichua, tsafiqui, etc.), la asistencia a cursos de actualización curricular dictados por empresa u organismos particulares y la asistencia a cursos de elaboración de instrumentos administrativos y curriculares.

Ellos han manifestado que la fortaleza dentro de este aspecto es la capacitación constante acerca de planificación curricular que rige el Ministerio de Educación a través de las direcciones provinciales con las que cuenta.

Tabla 39: Tareas relacionados a la formación de los docentes desde la perspectiva de los directivos.

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	3	79	3	83	3	79
P55	2	58	3	67	3	67
P56	3	75	3	79	3	79
P57	3	71	3	75	3	71
P58	2	46	2	54	2	50

Fuente: Encuesta A Titulados, Características Laborales Del Docente De Educación General Básica

Autor: Juan Viteri López

Desde la visión de los directivos, se reconoce la ausencia de preparación de los docentes en lo que respecta a cursos de actualización docente dictados por organizaciones particulares, también se evidencia una falta de dominio de una segunda lengua es por esto que también se requiere preparación continua en estos aspectos.

CAPÍTULO IV

4. Conclusiones y recomendaciones

4.1. Conclusiones

De acuerdo a los datos recopilados, al análisis de los mismos y a los objetivos propuestos en el presente trabajo de investigación se puede concluir que:

Las características individuales, académicas y laborales de los titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica, influyen directamente en la labor que desempeñan los docentes que se formaron en la U.T.P.L.; las tareas que realizan los mismos miden en cierta forma el compromiso y satisfacción que ellos sienten al haber escogido esta profesión.

De las características individuales de los docentes titulados en Educación Básica de la U.T.P.L. que formaron parte de esta investigación, se destaca que un alto número de docentes trabaja en la actualidad ejerciendo la profesión docente; de éstos un nivel medio ejerce cargos directivos y poseen nombramiento fiscal.

Los docentes investigados en una gran parte tienen una formación secundaria proveniente de establecimientos fiscales y fiscomisionales, este hecho concuerda relativamente con el ambiente laboral en el que se desenvuelven ya que están involucrados con un medio similar al que se formaron lo que lleva a la conclusión de que están preparados para los diversos escenarios que se presentan en el trabajo diario.

La experiencia de los titulados es importante al momento de ejercer su profesión; un alto nivel ejercieron la labor docente mientras estudiaban la carrera, combinando así todo lo que la experiencia les daba en las teorías aprendidas gracias al currículo profesional propio de la carrera además de aplicar los principales contenidos de las asignaturas en el práctico vivir dentro de las aulas estudiantiles.

El grupo de titulados investigados se vincularon con un empleo durante los estudios de pre grado, en su totalidad tuvieron un empleo en este periodo de tiempo y en la actualidad la gran mayoría trabaja en un establecimiento educativo demostrando de esta manera un alto grado de satisfacción que tienen al ejercer la docencia.

Del análisis hecho de los datos resultó carencia de estudios formales después de los estudios de licenciatura, todos los docentes que fueron investigados no están realizando algún estudio de post grado, aunque hayan asistido a cursos o seminarios dictados por el Ministerio de Educación o empresas privadas, se puede notar una falta de continuidad en formación profesional.

Las capacidades demostradas por los docentes titulados que formaron parte de la muestra a investigar han marcado la experiencia adquirida en los establecimientos educativos donde laboran, ellos consideran que el ser educador es tan importante y prioritario pero además perciben que su título académico abre posibilidades a otros campos tales como: Ejercer cargos directivos, asistir en pedagogía, consultoría educativa o ser docente de bachillerato. Otros campos no muy aplicables al título que poseen según lo que percibieron en la encuesta fueron: Cargos burocráticos, gerencia de ONG y docente universitario.

Es importante de que el docente comprenda el mundo de cambios y sujeto a evolución en el que vivimos en la actualidad por tal razón las tareas que ellos realizan en su labor docente están justificadas al llevar a la educación a ser de calidad y es por esto que su práctica pedagógica requiere un autoanálisis con intención de mejora.

En investigación educativa hay varias asignaturas pendientes por parte de los titulados investigados; tareas como participación en proyectos de investigación, innovación de programas socioeducativos, evaluación de procesos e instituciones educativas, son de las que hay que potenciar y aumentar el grado de aplicación en el trabajo diario.

El grado de responsabilidad y eficiencia de los titulados investigados es evidente a través de la participación de ellos en todo lo referente a las actividades académicas, normativas y administrativas; desde este aspecto falta potenciar la intervención en la gestión y administración de instituciones educativas debido a que hay docentes que no ejercen cargo directivo y tienen otras funciones específicas.

Los docentes titulados demuestran una actitud de ayuda y colaboración con los padres de familia y comunidad educativa hechos que confirman el compromiso de ellos hacia sus estudiantes y con la institución donde laboran sin embargo en las tareas propias a la formación continua surgen algunas dificultades que han sobresalido a cualquier interés por cursar una maestría, el aprendizaje de otro idioma o la aplicación de las nuevas tecnologías de la información y comunicación.

4.2. Recomendaciones

Promover programas de formación continua para docentes titulados que quieran incrementar su currículum en cuanto a práctica docente, manejo de nuevas tecnologías de información y comunicación, planificación de proyectos educativos, dominio de otros idiomas, elaboración de material didáctico, investigación de la realidad local y nacional para aumentar el grado de satisfacción de los docentes titulados hacia su profesión.

Se debe incentivar a los docentes que se reúnan constantemente con otros colegas y compartir sus experiencias de aula y de directrices dentro de las instituciones educativas a través de foros abiertos en los centros educativos, seminarios o talleres prácticos para planificar que acciones tomar cuando se presenten dificultades que influyan negativamente al proceso de enseñanza aprendizaje.

Capacitar a los titulados en temas referentes a administración educativa ya que los titulados que no han ejercido cargos directivos pueden demostrar sus capacidades en este tipo de tareas sin limitaciones que dependen del centro educativo donde laboran.

Es importante el re direccionar la labor docente por medio de un monitoreo constante de parte de la administración educativa, el mismo que realizaría un proceso de retroalimentación continua con propósito de mejora.

CAPÍTULO V

5. Propuesta de intervención educativa

Tema: Proyecto de monitoreo y evaluación continua del desempeño docente.

5.1. Justificación

En educación es inseparable el hecho de la relación íntima de la calidad educativa y el desempeño del docente pues el rol del docente dentro del marco de un sistema educativo juega un papel protagónico, tal es así que el prestigio que tenga una u otra institución educativa se ve influenciada en el prestigio de la planta docente que posee.

En este contexto es importante describir las características que hace a un docente efectivo, como dice Arancibia, V., Herrera P., Strasser, K, (2008), “Un profesor efectivo es aquel docente que presenta comportamientos positivos en relación a promover el entendimiento académico para lograr que todos o casi todos los alumnos logren este aprendizaje”. (p. 208).

La evaluación no es solamente un apéndice del proceso de formación, sino principalmente de orientación y como tal, parte íntegramente de la actividad educativa.

Sobre esta base, se hace imprescindible el promover un sistema de evaluación que conlleve a una adecuada práctica educativa y que permita al docente la autoevaluación, coevaluación y el análisis crítico de su labor. Desde este punto los procesos evaluativos deben constituirse no solo en elementos que permitan mejorar la educación sino que, además, pueda incorporarse en los individuos para transformar la sociedad.

Es preciso alcanzar exigencias en el entorno de un centro educativo desde los estilos de dirección y rol profesional del docente hacia un desempeño efectivo y responsable para enfrentar el reto de la calidad en educación. Según como manifiesta Aguerro, I., sobre la calidad en educación:

La calidad de la educación significa investigar, formar profesores y documentarlos. Si bien existe un conjunto de factores que influye en la calidad (los programas, los textos, la infraestructura, la formación de los profesores) ninguno de ellos ni todos juntos garantizan los resultados de la calidad; estos factores son sólo instrumentos, porque desde una vertiente axiológica la calidad tiene que ver con un sistema de valores,

una expresión cultural ejercida por los principales actores: estudiantes y profesores, los padres y la sociedad en su totalidad. (Recuperado de: <http://www.iacd.oas.org/la3.htm>).

Se considera que la evaluación debe apoyar el desempeño del docente a través de la retroalimentación periódica de sus actividades académicas para identificar fortalezas y debilidades, disminuir al máximo los posibles errores, al mismo tiempo se deberá disminuir el tiempo de entrega de los resultados.

Debemos entrar a una nueva era en educación donde prime los principios de igualdad, solidaridad y respeto, una era hacia la estandarización de las acciones que los docentes emprenden a diario en su labor con fines de mejora, una era que convierta al docente no solo en uno de los protagonistas principales dentro del marco pedagógico sino también en un agente disponible al cambio que revolucione el que hacer en las instituciones educativas donde preste sus servicios.

5.2. Objetivos

7.2.1 Objetivo General

Diseñar un proyecto de monitoreo y evaluación continua del desempeño docente estructurando indicadores en ejes fundamentales referidos a las tareas que realiza el docente en el centro educativo, el mismo que servirá para medir la eficiencia de las actividades realizadas.

7.2.2 Objetivos específicos

- Establecer un procedimiento que estandarice las actividades de planificación, ejecución y evaluación de los procesos de formación académica para reforzar el desempeño de los docentes en los centros educativos.
- Elaborar un plan estratégico aplicable para la ejecución y control de todos los instrumentos pedagógicos propios del proceso de enseñanza y aprendizaje.
- Evaluar constantemente el desempeño del docente indicando a través de la comunicación efectiva los puntos más bajos en su desempeño.
- Establecer una retroalimentación con el docente evaluado para decidir las acciones con fines de mejora que se pueden tomar al respecto.

5.3. Metodología: matriz del Marco Lógico

La metodología usada para la elaboración de la propuesta es la del Marco Lógico que se ha convertido en una de las herramientas principales que las organizaciones, empresas o instituciones aplican para diseñar un proyecto que pueda beneficiar a la empresa, al entorno social y económico o también puede ser enfocado para resolver una situación problemática.

Ortegón, E., Pacheco, J., (2005), afirman que: “El marco lógico es una metodología que tiene el poder de comunicar los objetivos de un proyecto clara y comprensiblemente en un sólo marco o matriz” (p. 13).

En el presente trabajo de investigación, una vez analizados los datos obtenidos en las encuestas, se encontró que la mayor dificultad que presentan los titulados investigados es la falta de continuidad en la formación académica y la carencia de evaluación en las actividades que realizan relacionadas directamente con el proceso de formación académica de los estudiantes en los centros educativos donde prestan sus servicios.

Un primer paso a seguir es descubrir la situación problemática que está generando dificultades en los docentes que no puedan rendir en el trabajo de mejor manera, para este objetivo se realiza el análisis de los involucrados.

5.3.1. Análisis de involucrados

En este apartado se realiza el análisis de la situación en que se encuentran los docentes en los centros educativos donde laboran luego de hacer una comparación de lo que piensan ellos acerca de las tareas del trabajo docente y de lo que piensan sus empleadores.

En la siguiente matriz se realiza un análisis de los involucrados como primer paso al desarrollo de la propuesta de intervención educativa:

Tabla 40: Matriz de involucrados. Análisis de la situación problemática de los docentes titulados en educación básica de la U.T.P.L.

MATRIZ DE INVOLUCRADOS			
GRUPOS	PROBLEMAS PERCIBIDOS	INTERÉS EN UNA ESTRATEGIA	CONFLICTOS POTENCIALES
DOCENTES	<p>Docentes que no son evaluados constantemente.</p> <p>Mala orientación en los centros educativos de los que es la evaluación del desempeño docente.</p> <p>No hay un procedimiento de lo que los docentes deben regirse para su accionar en el centro educativo donde prestan sus servicios.</p> <p>Desconocimiento de los estándares de calidad en el desempeño de su labor.</p> <p>Falta de asesoría de lo que puede mejorar en cuanto a su actividad laboral.</p>	<p>Capacitación constante en temas relacionados con los procesos de formación académica.</p> <p>Mejoramiento en las acciones que realiza a diario en la labor que desempeñan como docentes.</p> <p>Retroalimentación por parte de sus jefes inmediatos para establecer compromisos con fines de mejora.</p>	<p>Falta de una política de evaluación de desempeño docente en los centros de estudios donde laboran los titulados</p> <p>Poco interés por parte del titulado para mejorar ciertos procesos de formación académica que aplican en el centro de estudios donde laboran.</p>
DIRECTIVOS	<p>Falta de aplicación de sistemas de evaluación del desempeño docente a los titulados que tiene a su cargo.</p> <p>Carencia de información sobre temas referentes a metodologías y</p>	<p>Conocer y capacitarse en sistemas de evaluación continua a docentes que laboran en el centro educativo que dirige.</p> <p>Recibir asesoría profesionales</p>	<p>Escasos recursos económicos que son necesarios para pagar una asesoría profesional.</p> <p>Desmotivación por parte del directivo</p>

	estrategias que atañen a la labor educativa.	referentes a estándares de calidad en procedimientos de formación académica.	al no encontrar una respuesta favorable de los docentes que tiene a su cargo.
ESTUDIANTES	<p>Escasos conocimientos sobre la labor docente que desempeñan sus maestros.</p> <p>Falta de interés sobre temas educativos relativos a su formación académica.</p>	<p>Involucrarse más en su proceso de formación académica.</p> <p>Mantener una conversación efectiva con sus maestros a fin de comprender mejor el interés que tienen ellos sobre el desarrollo personal de sus estudiantes.</p>	Mala influencia recibida por personas que son ajenas al centro educativo donde estudie.
PADRES DE FAMILIA	<p>Desconocimiento parcial o total de los procesos que siguen los centros educativos en la enseñanza de sus representados.</p> <p>Desconexión con el centro educativo demostrando la falta de interés en participar en actividades que se relacionan con el desarrollo de sus hijos.</p> <p>Falta de comunicación efectiva con el docente que tiene como responsabilidad inmediata a su representado.</p>	Asistir a charlas o reuniones de padres de familia para establecer diálogos concretos que puedan mejorar el desempeño de sus representados en el centro educativo.	Priorizar otras tareas en lugar de compenetrarse más con las actividades propias del centro educativo donde estudia su representado.

Fuente: Encuesta a titulados, características laborales Del docente de Educación General Básica.

Autor: Juan Viteri López.

Una vez realizado este análisis se puede detectar de mejor manera el problema central que va a ser resuelto por la propuesta de intervención educativa.

5.3.2. Análisis de problema

Como se ha expuesto en apartados anteriores, un problema generado a partir del análisis de los resultados obtenidos por las encuestas, se puede percibir que los docentes no son evaluados constantemente en el centro educativo donde laboran, la tareas que realizan no son monitoreadas y mucho menos reforzadas con planes operativos que busquen la mejora de las mismas, en la siguiente matriz se pone de manifiesto las principales causas y efectos que este problema puede generar.

Tabla 41: Matriz de análisis de problemas. Análisis de las problemáticas que presentan los docentes titulados en educación básica de la U.T.P.L.

PROBLEMA CENTRAL	CAUSAS	EFFECTOS
<p>Poco conocimiento acerca de un sistema de evaluación de desempeño docente en los centros educativos donde laboran.</p>	<p>La poca aplicación de sistemas de mejoras del desempeño de los docentes en los centros educativos.</p> <p>Una pobre cultura de evaluación de los docentes en el sistema educativo.</p> <p>El poco interés que demuestran los docentes en mejorar los procesos de formación académica de sus estudiantes.</p> <p>La ausencia de un monitoreo de las tareas que realizan los docentes en los centros educativos.</p>	<p>Se cae en la monotonía de la labor docente desde la perspectiva de ellos mismos y la de sus estudiantes.</p> <p>Se crea un prototipo de docente que piensa que lo que hace está bien.</p> <p>El proceso enseñanza aprendizaje no es revisado y monitoreado por falta de estándares que indiquen qué acciones correctivas tomar en caso de que se presente alguna dificultad.</p>

Fuente: Encuesta a titulados, características laborales del docente de Educación General Básica.

Autor: Juan Viteri López.

5.3.3. Análisis de objetivos

En este apartado se hace referencia a la situación futura a la que se desea llegar, una vez que se han resuelto las situaciones problemáticas que se han identificado a raíz del análisis hecho de los datos obtenidos en las encuestas aplicadas.

Para el caso concreto de este trabajo de investigación se espera contar con un sistema de monitoreo y evaluación del desempeño docente aplicable en cada centro educativo, en la siguiente tabla se establece la relación del objetivo esperado con los fines y medios que se usarán para logra dicho objetivo.

Tabla 42: Matriz de análisis de objetivos.

OBJETIVO ESPERADO	FINES	MEDIO
Monitorear y evaluar el desempeño del docente durante el ejercicio de su labor en los centros educativos donde preste sus servicios	Mejorar el desempeño docente a través del diseño de un manual de procedimiento de formación académica.	Diseño de un sistema de evaluación de desempeño docente.
	Monitorear y retroalimentar el desempeño de los docentes en los centros educativos donde laboran.	Aplicación de un formato de evaluación de desempeño docente a los titulados y directivos.
	Consolidar la comunicación efectiva entre los directivos y docentes por medio de un proceso de retroalimentación en las tareas donde haya alguna dificultad.	Despacho con el directivo o jefe inmediato para revisar las alternativas que se pueden generar para resolver alguna dificultad presentada en el trabajo docente.
	Aplicar acciones correctivas para las dificultades presentadas en las tareas del trabajo docente.	Plan operativo de mejora para los casos especiales presentados en la labor que el docente realiza.

Fuente: Encuesta a titulados, características laborales del docente de educación General Básica.

Autor: Juan Viteri López.

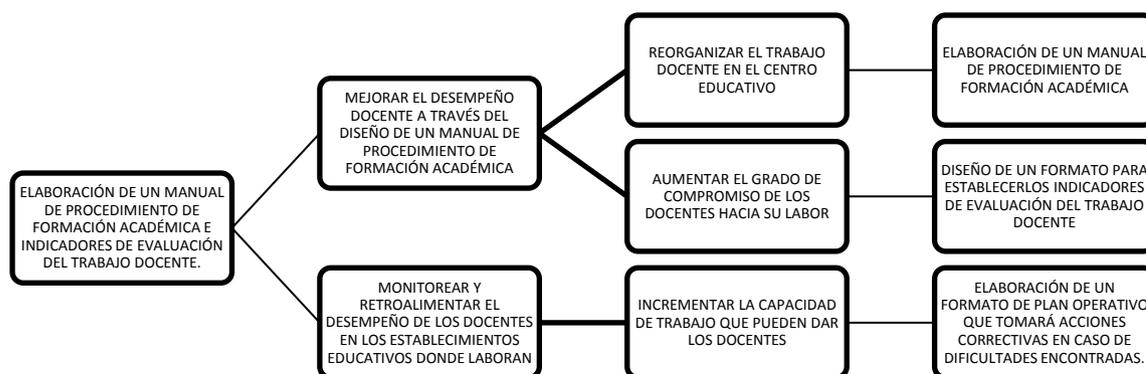
Lo expuesto en la tabla 42 afirma que el objetivo planteado se centra en diseñar un sistema de monitoreo y evaluación constante del desempeño del docente bajo estándares que se traduce en la calidad, “la calidad es un concepto que mide la

pertinencia, relevancia y eficacia de la educación que se imparte a un grupo de estudiantes”. (Losada, 1998)

5.3.4. Análisis de estrategias

El propósito del análisis de las alternativas de selección es identificar las opciones de alternativas posibles, evaluar la factibilidad de las mismas y acordar una estrategia de proyecto, para el objetivo principal planteado de la propuesta de intervención educativa se plantearán actividades concretas referidas a la evaluación del desempeño de los docentes en el centro educativo donde laboran. En la siguiente ilustración se pone de manifiesto las alternativas que se pueden dar para derivar en el proyecto de creación de un manual de procedimiento de formación académica.

Gráfico 25: Matriz de análisis de estrategias



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

Autor: Juan Viteri L.

5.4. Plan de acción (etapa de planificación)

5.4.1. Proyecto

Proyecto de monitoreo y evaluación continuo del desempeño docente.

5.4.2. Contexto

En los centros educativos del país existen políticas de trabajo acordes al contexto

social y cultural que rodea al centro de estudios, políticas que están al margen de lo que rige el órgano rector de la educación del país que es el Ministerio de Educación.

Uno de los aspectos que más relevancia tiene en la educación de niños y jóvenes del Ecuador es el desempeño que tienen los docentes de los centros educativos, desempeño que se ve enmarcado en la eficiencia y eficacia en las tareas relacionadas con el proceso de enseñanza – aprendizaje, aplicación del currículo, liderazgo, clima laboral, evaluación y apoyo a los estudiantes son entre otros, ejes fundamentales que se vinculan con el trabajo diario que realizan los docentes en el centro de estudios donde prestan sus servicios.

5.4.3. Justificación

No cabe duda que la calidad en educación es fuertemente direccionada por la calidad de docentes que entregan su trabajo día a día en los establecimientos educativos del país, los docentes titulados de la U.T.P.L. han demostrado tener la vocación de servir a la sociedad teniendo claro que la profesión que han escogido es además de eminentemente social, una profesión que enriquece el espíritu de servicio y es capaz de cambiar los esquemas sociales y generar desarrollo.

Hablar de calidad es satisfacer las necesidades del cliente, cliente que está en cada estudiante, en cada padre de familia, en cada miembro de la comunidad educativa, es un proceso al que hay que apuntar, es un proceso al que hay que dirigirnos; por tanto no se debe permanecer estancado pensando que lo que hacemos, lo que dominamos, lo que planificamos para la jornada de trabajo está bien, quién lo pueda comprobar cumpliendo con estándares previamente fijados está por buen camino.

Es necesario implementar un proyecto de monitoreo y evaluación continua del desempeño docente que estandarice las acciones que debe seguir este para poder cumplir con los requisitos básicos de calidad que exige en la actualidad el mundo evolucionado en que vivimos, es imperativo prácticamente estar a la par con las exigencias del medio que nos rodea, en donde los estudiantes a más de ser formados como entes productivos, con capacidades, habilidades, destrezas y valores morales, son los contribuyentes actuales de una sociedad que está necesitada de mejores personas.

5.4.4. Beneficiarios

- Docentes titulados de la U.T.P.L.
- Estudiantes que asisten a los centros educativos.
- Padres de familia que forman parte fundamental de lo centros educativos.
- Comunidad educativa en general.

5.4.5. Objetivos

7.4.5.1 Objetivo general

Diseñar un proyecto de monitoreo y evaluación continua del desempeño docente estructurando indicadores en ejes fundamentales referidos a las tareas que realiza el docente en el centro educativo, el mismo que servirá para medir la eficiencia de las actividades realizadas.

7.4.5.2 Objetivos específicos

- Establecer un procedimiento que estandarice las actividades de planificación, ejecución y evaluación de los procesos de formación académica para reforzar el desempeño de los docentes en los centros educativos.
- Elaborar un plan estratégico aplicable para la ejecución y control de todos los instrumentos pedagógicos propios del proceso de enseñanza y aprendizaje.
- Evaluar constantemente el desempeño del docente indicando a través de la comunicación efectiva los puntos más bajos en su desempeño.
- Establecer una retroalimentación con el docente evaluado para decidir las acciones con fines de mejora que se pueden tomar al respecto.

5.4.6. Productos

Formato de indicadores de evaluación de desempeño docente que va a ser aplicado a los titulados de educación básica.

Plan operativo de mejora con acciones correctivas para las dificultades encontradas en el proceso.

5.4.7. Actividades

Elaboración del formato de indicadores de evaluación del desempeño docente en seis ejes: Enseñanza – aprendizaje, aplicación de currículo, clima laboral, apoyo a estudiantes, evaluación y liderazgo.

Estructuración del plan de mejora para tomar acciones correctivas en caso de las dificultades presentadas en el proceso.

5.4.8. Indicadores

7.4.8.1 Del objetivo específico:

Los docentes son evaluados con una frecuencia de una vez al mes según el avance de su planificación curricular.

7.4.8.2 De los productos:

Se analizan al término de cada mes las puntuaciones obtenidas en los indicadores de evaluación al que han sido sometidos los docente puntuaciones están en una escala de 0 a 1 con la mínima y máxima respectivamente, el jefe inmediato evaluará cada ítem colocando la puntuación debida luego se sacará un promedio de todos los aspectos y la nota final se multiplicará por cien para representarla en porcentaje.

7.4.8.3 De las actividades

Los jefes inmediatos reportan los avances de la evaluación a los directivos o rectores de las instituciones después de un informe estructurado donde se incluya las acciones de mejora que se han aplicado en caso de dificultades encontradas.

Los docentes reciben una retroalimentación de las actividades realizadas, se establecen compromisos entre el docente y el jefe inmediato y a corto plazo se analizan los resultados obtenidos luego de la aplicación de las acciones con fines de mejora.

5.4.9. Medios de verificación

7.4.9.1 Del objetivo específico:

Informe detallado de la aplicación de los indicadores de evaluación aplicada a los docentes en el centro educativo (formato según el establecimiento educativo).

7.4.9.2 De los productos:

Socialización de los resultados de los indicadores de evaluación a través de juntas o sesiones de maestros.

7.4.9.3 De las actividades

Auditoría interna en el centro de estudios sobre documentación curricular, visita aúlica del jefe inmediato, revisión de instrumentos de evaluación, entre otros aspectos que atañen al proceso de enseñanza – aprendizaje.

7.4.10 Supuestos o riesgos

7.4.10.1 Del objetivo específico:

La poca socialización entre los responsables del centro de estudios y el cuerpo de docentes que laboran en cada uno de estos centros de estudios y no se tome la seriedad que el proceso demanda.

7.4.10.2 De los productos:

La poca aplicabilidad del formato de evaluación de indicadores de desempeño docente según el contexto del centro de estudios y la comunidad educativa.

7.4.10.3 De las actividades

La falta de compromiso del cuerpo docente y de los directivos para la puesta en marcha del sistema de evaluación de indicadores de desempeño docente.

Los continuos cambios de la reforma curricular demanda la adaptación de los centros educativos para llevar a cabo su proyecto institucional.

7.4.11 Cronograma

A continuación se presenta las actividades relevantes de la propuesta con el tiempo estimado para cada una de ellas.

Tabla 43: Cronograma de actividades para la propuesta de intervención educativa.

TIEMPO	ACTIVIDAD	RECURSOS	RESPONSABLES	OBSERVACIÓN
2 meses	Redacción y elaboración del manual de procedimiento de formación académica.	Bibliográficos: Ley orgánica de educación intercultural. (Ministerio de Educación) Humanos: Directivos y docentes. Materiales: Computador, impresora.	Alta dirección de los centros educativos y docentes.	La metodología del manual de procedimiento depende del contexto del centro educativo y del reglamento general que está en vigencia dentro del mismo centro.
1 mes	Socialización del proyecto.	Humanos: Directivos y docentes. Materiales: Computador y proyector.	Directivos y docentes	Se reúne a los docentes en dos sesiones tipo taller para destacar los puntos principales del manual.
1 mes	Análisis de las actividades que se derivarán en la elaboración del formato de evaluación del desempeño docente	Bibliográficos: Ley orgánica de educación intercultural. (Ministerio de Educación) Humanos: Directivos y docentes. Materiales: Computador, impresora.	Profesores del Proyecto	Se conformarán grupos de 2 o 3 estudiantes .
1 mes	Diseño del formato de Evaluación de desempeño docente	Bibliográficos: Ley orgánica de educación intercultural. (Ministerio de Educación), estándares de calidad educativa. Humanos: Directivos y docentes. Materiales: Computador, impresora.	Alta dirección de los centros educativos	Los parámetros de los indicadores de evaluación son regidos por los estándares de calidad que recomienda el Ministerio de Educación.
Al término de cada mes	Retro alimentación o Feed back del jefe inmediato al docente para discutir los puntos relevantes de su evaluación.	Formato de plan de mejora. Docentes y directivos.	Directivos y docentes.	Se establece un plan de acción para establecer correctivos en caso de dificultades y compromisos.

Fuente: Encuesta a titulados, características laborales del docente de Educación General Básica.

Autor: Juan Viteri López.

7.4.12 Presupuesto

Para el presente proyecto se han destinado ciertos rubros que no son desmedidos y de fácil acceso a los centros educativos que accedan a la propuesta de intervención, se detallan:

Tabla 44: Presupuesto propuestas de intervención educativa.

RUBRO	COSTO
Papel (Resma)	5 \$
Consulta Bibliográfica (Internet)	5 \$
Impresiones y copias	20 \$
TOTAL	30 \$

Fuente: Encuesta a titulados, características laborales del docente de Educación General Básica.

Autor: Juan Viteri López.

5.4.13. Matriz del marco lógico

La Matriz del Marco Lógico presenta en forma resumida los aspectos importantes de la propuesta y se presenta según la siguiente tabla:

Tabla 45: Matriz del marco lógico, propuesta de intervención educativa.

RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE	MEDIOS O FUENTES DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
Elaboración de un sistema de monitoreo y evaluación continua de desempeño docente.	Los indicadores de evaluación de la labor docente son aplicables a los centros educativos.	Informe detallado de la aplicación de los indicadores de evaluación (formato según el establecimiento educativo).	La poca socialización entre los responsables del centro de estudios y el cuerpo de docentes que laboran en cada una de estos centro de estudios y no se tome la seriedad que el proceso demanda.
Establecer un procedimiento que estandarice las	Los docentes son evaluados con una frecuencia de	Socialización de los resultados de los indicadores de	La poca aplicabilidad del formato de evaluación de

actividades de planificación, ejecución y evaluación de los procesos de formación académica para reforzar el desempeño de los docentes en los centros educativos.	una vez al mes según el avance de su planificación curricular.	evaluación a través de juntas o sesiones de maestros.	indicadores de desempeño docente según el contexto del centro de estudios y la comunidad educativa.
Labor docente estandarizada y monitoreada con fines de mejora continua. Retroalimentación constante por parte de los directivos de los centros educativos para corregir acciones que no aporten con las metas propuestas	Se analizan al término de cada mes las puntuaciones obtenidas en los indicadores de evaluación al que han sido sometidos los docentes.	Auditoría interna en el centro de estudios sobre documentación curricular, visita aúlica del jefe inmediato, revisión de instrumentos de evaluación, entre otros aspectos que atañen al proceso de enseñanza – aprendizaje.	La falta de compromiso del cuerpo docente y de los directivos para la puesta en marcha del sistema de evaluación de indicadores de desempeño docente y manual de procedimiento de formación académica.
Socialización del manual de procedimiento y de los indicadores de evaluación del desempeño docente.	Medios Materiales: Computador, proyector, impresiones, copias. No materiales: Directivos y docentes.	Presupuesto: 30 \$	La ausencia de recursos económicos que puedan estancar la puesta en marcha de la propuesta.

Fuente: Encuesta a titulados, características laborales del docente de Educación General Básica.

Autor: Juan Viteri López.

5.5. Resultados esperados

Un plan de acción donde estén estandarizadas las tareas propias del docente y que estén constantemente monitoreadas por los directivos o jefes inmediatos.

Los docentes que cumplan cargos directivos podrían aplicar el formato de indicadores de evaluación del desempeño docente a las personas que tienen a su cargo en el establecimiento educativo donde trabajan.

Aumenta el grado de responsabilidad hacia la tarea que lleva el docente día a día en los establecimientos educativos donde prestan sus servicios.

Se promueve una cultura de calidad en educación donde todos los integrantes de la comunidad educativa son beneficiados.

La alta dirección fijará parámetros que serán revisados en ciertos periodos de tiempo para adaptar lo que hace el docente a la realidad del contexto donde está inmerso el centro educativo que dirigen.

5.6. Bibliografía de la propuesta

- Arancibia Violeta, H. P. (2008). *Psicología de la educación 2a edición*. México D.F.: Alphaomega, pp. 2008 - 220
- Arrerrondo, I. (2012). La calidad de la educación: Ejes para su definición y evaluación. *La Educación*, p. 42
- Lalelo Naranjo, M. (1999). Revista *Técnicas Activas Generadoras de Aprendizajes Significativos*. Quito: Confederación Ecuatoriana de Establecimientos Educación Católica.
- Losada, L. (1998). Revista *Construcción Curricular Basada en nuevos paradigmas Educativos*. MAP Internacional América Latina.
- Morín, E. (1999). *Los siete saberes necesarios para la educación del futuro*. París: UNESCO.
- Sánchez Bruneo, V. (2013). *Guía para el trabajo de fin de titulación. 1a edición*. Loja: Ediloja, pp. 49 - 57

5.7. Anexos de la propuesta.

5.7.1. Formato de indicadores de evaluación de desempeño docente

INDICADORES DE EVALUACIÓN DESEMPEÑO DOCENTE

Centro educativo:
Nombre del profesor:
Nombre del Rector del centro
Fecha de aplicación
Área:

1	Aplicación del Currículo.	Si	Observaciones / Recomendaciones
1.1	Avance del Plan Anual.		
1.2	Planificación mensual de bloques curriculares		
1.3	Transversalidad de los módulos curriculares.		
1.4	Talleres de aplicación de módulos curriculares.		
% A.C.		0	

2	Enseñanza Aprendizaje	Si	Observaciones / Recomendaciones
2.1	Utilización y elaboración de materiales didácticos		
2.2	Metodología adecuada de clase		
2.3	Motivación en el proceso de enseñanza		
2.4	Dominio de la materia		
% E.A.		0,00	

3	Evaluación	Si	Observaciones / Recomendaciones
3.1	Calidad de instrumentos de evaluación		
3.2	Análisis de los resultados de las evaluaciones.		
3.3	Cumplimiento de objetivos formativos y curriculares		
3.4	Replanificación de módulos curriculares		
% E.		0,00	

4	Apoyo a los estudiantes	Si	Observaciones / Recomendaciones
4.1	Conversación tutorial y asistencia con estudiantes.		
4.2	Ejecución de planes de mejora y tareas dirigidas.		
4.3	Cumplimiento de zonas de control.		
4.4	Seguimiento de logros personales y académicos		
% A.E.		0,00	

5	Clima laboral	Si	Observaciones / Recomendaciones
5.1	Apoyo a proyectos del centro educativo.		
5.2	Buenas relaciones con profesores y autoridades del plantel.		
5.3	Cumplimiento de objetivos institucionales		
5.4	Trabajo en equipo		
% C.A.		0,00	

6	Liderazgo	Si	Observaciones / Recomendaciones
6.1	Dominio del año asignado		
6.2	Propuesta de soluciones a problemas escolares.		
6.3	Cumplimiento de resultados de proyectos y comisiones.		
6.4	Cumplimiento de políticas institucionales.		
% L.		0,00	

	% CUMPLIMIENTO	PESO	CALIFICACION
% A.C.	0,00	15	0,00
% E.A.	0,00	15	0,00
% E.	0,00	15	0,00
% A.E.	0,00	20	0,00
% C.A.	0,00	20	0,00
% L.	0,00	15	0,00

CALIFICACION TOTAL 0,00

6. Bibliografía.

- Alonso, L. E. (2009). El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España.
- ANECA. (2009). Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización.
- Arancibia, V., Herrera, P, Strasser, K. (2008). *Psicología de la educación 2a edición*. México D.F.: Alphaomega, pp. 208 - 275.
- Arrerrondo, I. (2012). La calidad de la educación: Ejes para su definición y evaluación. *La Educación*, p. 42.
- Avalos, B. (26 de Mayo de 2009). La inserción profesional de los docentes. *Curriculum y formación del profesorado*.
- Bernal Torres, C. A. (2006). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: PEARSON, pp. 54 - 155.
- Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigación Pedagógicas del Ministerio de Educación. (2006). *Formación continua de docentes: Un camino para compartir 2000*. Chile.
- Garrido Arrobo, M. V. (1999). La formación del maestro en la sociedad actual: Consecuencias inmediatas y nuevas perspectivas formativas. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, p 40.
- Lalelo Naranjo, M. (1999). *Técnicas Activas Generadoras de Aprendizajes Significativos*. Quito: Confederación Ecuatoriana de Establecimientos Educación Católica.
- Lobos Torres, M. E. (2012). *Sistema de evaluación de desempeño docente. Indicador de desempeño del trabajo pedagógico*. Chile.
- López Regalado, O. (2011). *Medición, técnicas e instrumentos de investigación*.
- Losada, L. (1998). *Construcción Curricular Basada en nuevos paradigmas educativos*. MAP Internacional América Latina.
- Mieles Macías, V. (2009). Curriculum. *Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Guayaquil*, pp. 48 - 111.
- Ministerio de Educación. (3 de Marzo de 2012). Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura. *Estandares de calidad educativa*.
- Morín, E. (1999). *Los siete saberes necesarios para la educación del futuro*. París: UNESCO.
- Procedimientos de formación académica del profesorado*. (s.f.). Obtenido de <http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=oFBJP5FnXU0C&oi=fnd&pg=PT7&>

dq=procedimientos+de+formacion+academica+del+profesorado&ots=m3fyaSk
TpG&sig=JFam_Y4xyCnl2syu9ZdZT3zkyvc#v=onepage&q=procedimientos%2
0de%20formacion%20academica%20del%20profesorado&f=fa

Rodríguez Moguel, E. A. (2005). *Metodología de la investigación, 5ta edición*. México
D.F.: Universidad Autónoma Juárez de Tabasco, p. 369.

Sánchez Bruneo, V. (2013). *Guía para el Trabajo de fin de titulación*. Loja: Ediloja, pp.
20-35.

Vaillant, D. (26 de Mayo de 2009). Políticas de currículum y formación del profesorado.
Políticas de inserción a la docencia en América Latina.

7. Anexos

Anexo 1: Fichas de contactos para titulados

Encuesta a docentes:

CARACTERÍSTICAS LABORALES DEL DOCENTE PROFESIONAL DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA



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



Señor(a) Encuestado(a):

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

*Obtener información acerca del título de Licenciatura en Ciencias de la Educación.

*Caracterizar el puesto de trabajo del docente titulado en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL

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

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

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

2. COLOQUE EL NÚMERO TELEFÓNICO

3. EDAD

4. SEXO

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

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

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

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

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

8. **INDIQUE EL AÑO DE TITULACIÓN EN LA**

LICENCIATURA EN ED. BÁSICA

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

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

- 10.1 Trabajando en un puesto relacionado con los estudios universitarios obtenidos en la UTPL en la mención de Educación Básica.

- 10.2 Trabajando en un puesto no relacionado con los estudios universitarios obtenidos en la U.T.P.L. en la mención de Educación Básica

- 10.3 Realizando otros estudios relacionados a la educación

- 10.4 Buscando el primer empleo como docente.

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

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

- 12.1 Educación Inicial

- 12.2 Educación General Básica

- 12.3 Bachillerato

- 12.4 Universidad

- 12.5 ONG's

- 12.6 Enseñanza no formal (Academias, alfabetización, capacitaciones...)

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

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

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

- 14.1 Cargo directivo:

- 14.2 Cargo administrativo:

- 14.3 Cargo docente

- 14.4 Cargo operativo

- 14.5 Otro cargo

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

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

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

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

	17.4.1 bimestre	17.4.2 trimestre	17.4.3 quimestre
17.4 Número de horas de Sesiones de juntas de curso por:			

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

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

18. CON SU TÍTULO PROFESIONAL DOCENTE, ¿CUÁL ES UNA OPCIÓN DE TRABAJO? Enumérelas del 1 al 9, donde 1 es la mayor opción y 9 es la menor opción.

18.1 Rector	
18.2 Gerente de ONG	
18.3 Consultor Educativo	
18.4 Cargo burocrático	
18.5 Asesor	
18.6 Investigador	
18.7 Docente de Educación Básica	
18.8 Docente de Bachillerato	
18.9 Docente Universitario	

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

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

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

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

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Anexo 2: Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas



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



Señor(a) Encuestado(a):		VALORACIÓN																		
FRECUCENCIA número de veces o número de repeticiones de ejecución de una tarea.		1.NADA						4.BASTANTE												
IMPORTANCIA DE LA TAREA: La prioridad que se le da a la tarea, dentro de todas las actividades que se realizan en la profesión.		2.POCO						5.MUCHO												
NIVEL DE FORMACIÓN que necesita el docente para realizar la tarea.		3.ALGO						6.TODO												
Se ha dejado un espacio en blanco en cada aspecto marcado con letras, para que siusted así lo considera,																				
ASPECTOS	TAREAS	FRECUCENCIA						IMPORTANCIA						NIVEL DE						
I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDÁCTICOS	1 Preparar la materia o asignatura	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	
	2 Preparar técnicas y estrategias de	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	
	3 Organizar y presentar contenidos	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	
	4 Planificar actividades de aula	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	
	5 Ejecutar actividades de aula	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	
	6 Organizar espacios de aula	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	
	7 Elaborar material de apoyo para la	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	
	8 Crear climas favorables de enseñanza -	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	
	9 Enseñar estrategias de contenidos y	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	
	10 Aplicar didácticas específicas de la	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	
	11 Aplicar prácticas docentes pedagógicas	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	
	12 Participar en el Proyecto Curricular	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	
	13 Aplicar la psicología de la educación en el	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	
	14 Promover el trabajo reflexivo de los	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	
	15 Promover el trabajo participativo y	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	
	16 Realizar actividades extracurriculares con	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	
	17 Organizar y presentar diversos recursos	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	
	18 Aplicar estrategia de evaluación diversas	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	
a		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	
II. AUTOEVALUACIÓN	19 Realizar autoanálisis críticos de los	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	
	20 Evaluar las competencias requeridas por	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	
	21 Realizar autoanálisis críticos de la	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	
	22 Analizar aspectos que conforman	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	
	b		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN	23 Aplicar la Investigación Educativa	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	
	24 Participar en proyectos de innovación,	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	
	25 Evaluar, procesos, programas e	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	
	26 Investigar programas e instituciones	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	
	27 Innovar procesos, programas e	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	
	28 Diseñar programas, acciones, proyectos e	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	
	29 Implementar programas, acciones y	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	
	30 Determinar los elementos que configuran	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	
	c		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS,	32 Realizar reuniones de entrega de libretas	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
33 Participar en Juntas de Profesores		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	
34 Promover acciones de promoción y		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	
35 Ejercer funciones administrativas		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	
36 Participar en Programas Formales dentro		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	
37 Conocer y aplicar la Ley de Escalafón del		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	
38 Conocer y aplicar la Ley Orgánica de		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	
39 Estudiar la realidad local y nacional		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	

IV. P.F ACTIVID	40	Intervención en la Organización de Centros	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	41	Intervención en la Gestión y Administración	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	42	Nivel de Empoderamiento de las metas y	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
V. INTERACCIÓN PROFESOR, PADRES	d		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	43	Promover acciones de relación con la	1	2	3	4	5	6	7	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	44	Promover la participación de los padres en	1	2	3	4	5	6	7	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	45	Interactuar con padres de familia, tanto	1	2	3	4	5	6	7	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	46	Intervenir en la solución de conflictos	1	2	3	4	5	6	7	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	47	Conocimiento del entorno social de los	1	2	3	4	5	6	7	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	48	Organizar eventos de integración dentro de	1	2	3	4	5	6	7	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	49	Participar en programas sociales dentro de	1	2	3	4	5	6	7	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
VI. PROF.	50	Interactuar continuamente con los	1	2	3	4	5	6	7	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	e		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
VI. PROF.	51	Planificar en equipo	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	52	Trabajar en proyectos en equipo	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
VII. FORMACIÓN	f		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	53	Dictar cursos de actualización de	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	54	Seguir cursos de actualización continua	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	55	Adaptación a los cambios continuos del	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	56	Aplicar las Tecnologías de la Información y	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
VII. FORMACIÓN	57	Asesorar a personas, instituciones y	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	g.		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!																				

Anexo 3: Evidencias fotográficas.



LCDA. ESTRELLA SANTANA. ESCUELA FE Y ALEGRÍA. DOCENTE Y DIRECTORA



LCDA. ANA RIVERA. ESCUELA REMIGIO CORDERO Y CRESPO. DOCENTE Y DIRECTORA



LCDA. JUDITH RODRÍGUEZ. ESCUELA "TRECE DE ABRIL". DOCENTE Y DIRECTORA



LCDO. GROBER RENDÓN. ESCUELA "LA RAYUELA". DOCENTE



LCDA. IRLANDA RIVERA. ESCUELA PÚBLICA "MANUEL AGUSTÍN AGUIRRE"



LCDA. MARÍA RENDÓN. ESCUELA "LA RAYUELA". DIRECTORA