



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCION EDUCACIÓN BÁSICA

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

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.

AUTORA: Arteaga Chacha, Marcia Cecilia

DIRECTOR: Serrano Cueva, Víctor Manuel, Msc.

CENTRO UNIVERSITARIO MACAS

2013

CERTIFICACIÓN

Magíster

Víctor Serrano Cueva

DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

CERTIFICA:

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

Loja, noviembre de 2013

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo Arteaga Chacha Marcia Cecilia declaro ser autora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f).....

Arteaga Chacha Marcia Cecilia

C.I.: 1400716005

DEDICATORIA

A todos los jóvenes que han tomado la decisión de seguir la profesión más noble de todas que es la educación.

De manera especial a todos los que trabajan en las zonas más alejadas que pese a todo brindan la mejor enseñanza a los futuros entes de la patria.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar agradezco a mi Dios por darme la salud y la inteligencia, a mi familia que incondicionalmente me brindaron su apoyo desinteresado durante toda esta etapa de estudio.

Agradezco a todos los compañeros maestros y directivos que fueron encuestados por haber colaborado y de esta manera hecho posible el éxito de esta investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA	i
CERTIFICACIÓN	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I.....	6
1. SÍNTESIS TEÓRICA	6
1.1. El debate sobre las competencias	7
1.2. Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España: factores de facilitación y de obstaculización.....	8
1.3. La inserción profesional de los docentes	9
1.4. Estándares de calidad educativa: aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura	11
1.5. Políticas de inserción a la docencia en América Latina: la deuda pendiente.....	12
1.6. Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para juventud del Ecuador .	14
1.7. De un perfil docente tradicional a un perfil docente basado en competencias	16
1.8. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los docentes en las escuelas católicas de Madrid	17
1.9. El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza	18
1.10. Desempeño profesional de docentes del siglo XXI.....	20
CAPITULO II.....	22
2. MARCO METODOLÓGICO	22
2.1. Diseño de la investigación	23
2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	23
2.2.1. Métodos.....	23
2.2.2. Técnicas.....	23
2.2.3. Instrumentos.....	24
2.3. Preguntas de investigación.....	24
2.4. Contexto	24
2.5. Población y muestra	25
2.6. Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos.....	25

2.6.1. Humanos.....	25
2.6.2. Institucionales.	25
2.6.3. Materiales.	26
2.6.4. Económicos.	26
2.7. Procedimiento.....	26
CAPÍTULO III.....	28
3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	28
3.1. Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.....	29
3.1.1. Características individuales de los titulados de Ciencias de la Educación de modalidad abierta.....	29
3.1.1.1. Ubicación geográfica (nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad).....	29
3.1.1.2. Edad.....	30
3.1.1.3. Sexo.....	30
3.1.2. Características académicas de los titulados.....	31
3.1.2.1. Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.....	31
3.1.2.2. Tipo de educación.....	32
3.1.2.3. Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.....	32
3.1.3. Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.....	33
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.....	33
3.1.3.2. Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.....	34
3.1.3.3. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.....	35
3.1.3.4. Características del trabajo actual.....	36
3.2. Valoración docente de la profesión.....	37
3.2.1. Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida que posee el titulado... 37	
3.3. Satisfacción docente.....	49
3.4. Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados 51	
3.4.1. Aspectos metodológicos-didácticos que desarrolla el titulado.....	51
3.4.2. Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado.....	55
3.4.3. Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.....	58
3.4.4. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.....	61
3.4.5. Interacción profesor-padres de familia y comunidad del titulado.....	64
3.4.6. Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.....	67
3.4.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado.....	70

CONCLUSIONES	76
RECOMENDACIONES	78
CAPÍTULO IV	80
4. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN	80
4.1. Justificación	81
4.2. Objetivos	82
4.3. Metodología del Enfoque del Marco Lógico	82
4.3.1. Análisis de Involucrados.....	82
4.3.2. Análisis de Problemas.....	85
4.3.3. Análisis de Objetivos.....	85
4.1.1. Análisis de Estrategias.....	86
4.2. Plan de Acción.....	87
4.4.1. Matriz del marco lógico.....	87
4.3. Resultados Esperados.....	88
4.4. Bibliografía de la propuesta	89
BIBLIOGRAFÍA.....	90
ANEXOS.....	91

RESUMEN

La presente investigación que lleva por título “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”, se ejecutó con el fin de realizar una propuesta de intervención que sea una respuesta a los problemas detectados en el desempeño laboral de los titulados. Fue de tipo descriptiva y cualitativa. Los instrumentos aplicados fueron: Encuesta a docentes para obtener información específica sobre el titulado, Inventario de tareas del trabajo docente aplicado a directivos y titulados y Entrevista dirigida a los directivos. El número de titulados y directivos a encuestar, fueron determinados por la UTPL, consistiendo en siete titulados y siete directivos de establecimientos ubicados en la provincia de Morona Santiago. Como resultado más significativo se obtuvo: los docentes se desempeñan esencialmente en instituciones fiscales o fiscomisionales de tipo presencial, y laboran solamente en el área docente, con una partida fiscal obtenida del Ministerio de Educación. Ninguno de los encuestados se encuentra en condición de desempleo.

Palabras clave: propuesta de intervención, titulados en Ciencias de la Educación, situación laboral del docente, desempeño del profesional docente.

ABSTRACT

The present investigation entitled "Educational intervention proposal from case studies in the Bachelor of Science in Education at the mention of Basic Education, of Universidad Técnica Particular de Loja", were executed in order to make a proposal intervention is a response to the problems identified in the job performance of graduates. Was descriptive and qualitative. The instruments used were: Survey teachers for specific information about the entitled, Inventory tary of teaching applied to graduates and interview managers and to managers. The number of graduates and executives to be interviewed, were determined by UTPL, consisting of seven graduate and seven directors of establishments located in the province of Morona Santiago. As most significant result was obtained: teachers play essentially fiscomisionales fiscal institutions or face type, and toil only in the teaching area, with a tax starting obtained from the Ministry of Education. None of the respondents is in condition unemployment.

Keywords: intervention proposed, graduates in Science Education, employment status of teachers, teacher professional performance.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación, que lleva por título “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja” nace aliada a la importancia que en la actualidad se le está otorgando al conocimiento de las necesidades formativas y laborales de quienes egresan de las universidades, particularmente en razón de los recursos que los estamentos gubernamentales destinan a ciertas instituciones o debido a los nuevos direccionamientos que desde las secretarías de planificación se están estableciendo como regla para todas las instituciones educativas, en especial, las de nivel superior.

Conviene señalar que los centros universitarios mantienen una estrecha relación con el desarrollo económico y social de los países, pues es a través de ellos que los individuos adquieren los conocimientos y las destrezas necesarias para desenvolverse en un futuro profesional inmediato. Como señala la propia UTPL (Sánchez Burneo, 2013, pág. 14), es misión de la universidad la potencialización de cada uno de los procesos de formación humana y profesional, a través de los cuales los titulados y egresados se proyectarán hacia un futuro profesional más prometedor.

Existen varios estudios previos que han pretendido diagnosticar la situación laboral de los egresados y titulados de las universidades, comenzando por la propia UTPL, que en el año 2010 efectuó un estudio dirigido a los titulados de todas las menciones de Ciencias de la Educación durante el periodo 2005-2010. En esta misma línea la Universidad Laica Eloy Alfaro (2008) desarrolló un estudio entre sus titulados donde se estableció que la situación laboral de los profesionales formados en la ULEAM, periodo 1997-2007 se podía calificar de buena.

No obstante, la presente investigación se diferencia de las ya existentes, debido a que no se limita a realizar un diagnóstico sino que aporta con una propuesta de solución enfocada en paliar los problemas más acuciantes que se hayan detectado durante toda la investigación. En tal razón la presente investigación encuentra su justificación por las exigencias de originalidad y calidad investigativa que todo trabajo de grado debería poseer.

Por otra parte, se justifica, pues gracias a su ejecución la UTPL contará con información debidamente estructurada y confirmada, que le servirá para responder a los requerimientos exigidos por los departamentos de acreditación, tanto a nivel nacional como internacional, a las carreras ofrecidas. De igual manera, los titulados en la carrera de Educación Básica transmitirán sus inquietudes con respecto a su desempeño laboral, información que redundará en su propio beneficio, pues la propuesta podría encaminarse directamente a mejorar su

situación. Así mismo, los empleadores podrán recurrir a la información y conclusiones derivadas de esta investigación y podrán implementar, por ejemplo, programas de capacitación entre sus colaboradores. Finalmente, la realización de este trabajo conlleva a que el autor ejecute en un contexto real algunos de los conocimientos y aprendizajes recibidos en su paso por la UTPL.

Se pudo llevar a buen fin la presente investigación, pues se contó con el apoyo tanto de la propia UTPL y la Facultad de Ciencias de la Educación, como del tutor designado, quien orientó de manera profesional cada una de las fases desarrolladas. Se tuvo, así mismo, total apertura por parte de los participantes de las encuestas, como de las instituciones donde desempeñan sus labores. Se contó, finalmente, con todos los recursos económicos y humanos que permitieron la factibilidad de cada uno de los pasos de la investigación, sin que exista alguna traba o problema cuya relevancia amerite recordarse.

Los objetivos que guían la presente investigación son:

“Realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”. Para ello, se ejecuta cada uno de los capítulos diseñados para la presente investigación y se extrae la problemática más definitiva.

Como objetivos específicos se apuntan a los siguientes:

“Caracterizar el puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UPTL”. Alcanzándose por medio del análisis de los datos derivados de las encuestas, en especial de los criterios de docentes y empleadores.

“Indagar los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores”. Objetivo que se cumplirá por la lectura y consiguiente síntesis de los estudios más actuales sobre el tema en cuestión y su contrastación con los resultados de las encuestas.

“Establecer relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, desde su criterio personal y el de los empleadores”. Para alcanzar este objetivo se analizarán los resultados de las encuestas, confrontándose estos con el criterio propio de la investigadora.

“Conocer la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores”. Por medio de los resultados obtenidos de la encuesta efectuada a titulados y empleadores y su consiguiente análisis.

“Conocer la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores”. De igual manera que con los otros objetivos, la lectura y consiguiente análisis de los datos permitirá alcanzarlo.

“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” En base a la problemática de mayor relevancia durante toda la investigación y considerando el modelo del marco lógico se diseñó la Propuesta de intervención.

Considerando los lineamientos establecidos por la UTPL, se estructura la investigación de la siguiente manera: Un capítulo que comprende las síntesis teóricas de los artículos o investigaciones que se han aproximado recientemente a los temas que será recurrentes en el análisis y discusión de los resultados. Sigue en el siguiente capítulo la metodología requerida para ejecutar la investigación, técnicas y recursos, así como la muestra y población a quienes se aplicó la encuesta. En el siguiente capítulo se presenta a modo de gráficos los resultados obtenidos por las encuestas aplicadas a titulados y empleadores, y los respectivos análisis y discusión. En capítulo aparte se incluyen las conclusiones y recomendaciones a toda la investigación, para, finalmente, y en base a la problemática más significativa detectada durante el trabajo se procede a presentar la propuesta de Intervención, la cual lleva por título “Propuesta de Capacitación en Investigación mediante Proyectos Educativos Particulares, para Licenciados de la UTPL Titulados en la Ciencias de la Educación de la Provincia de Morona Santiago, 2013-2014”.

En base a la importancia de la investigación, se invita de manera cordial a la lectura del presente trabajo.

CAPÍTULO I
SÍNTESIS TEÓRICA

1.1. El debate sobre las competencias

Luis Enrique Alonso, Carlos J. Fernández Rodríguez, José M^a. Nyssen (2009)

La relación que existe entre la enseñanza universitaria y el mercado laboral, es una temática que ha generado diferentes tipos de investigaciones, en las que fundamentalmente se cuestiona hasta qué punto la universidad está haciendo frente a las demandas del mercado laboral y de qué manera las competencias que desarrollan los estudiantes en las universidades les asegura un acceso inmediato al campo laboral. La investigación que aquí se reseña posee la particularidad de estar basada en la sociología crítica y de ahí los postulados claramente cuestionadores que presenta en el transcurso de sus líneas.

Parte señalando que en la actualidad los sistemas de enseñanza de educación superior se han convertido en modelos complejos, los mismos que se han apartado de las exigencias que demanda el mercado laboral, razón por la cual las oportunidades de trabajo de los estudiantes se van disminuyendo una vez que se busca la inserción profesional; esto ocurre debido a que las nuevas realidades de trabajo se encuentran principalmente influenciadas bajo el sistema capitalista y un sinnúmero de demandas externas que hacen que la educación superior reflexione acerca de la metodología y el tipo de enseñanza que se encuentra implementando a sus estudiantes.

En relación a lo anterior, la universidad considera importante y significativo analizar el entorno y las circunstancias actuales del mundo laboral, así como otros aspectos que le permitan a los titulados adaptarse a los tiempos actuales y así, insertarse en el trabajo de manera inmediata; uno de los principales cambios que debe realizar la Universidad será enfocarse en aquellas capacidades que los alumnos necesitan adquirir, es decir, determinar las competencias que deberán obtener en toda su formación académica universitaria.

Las competencias generadas por la universidad tienen que trascender el ámbito teórico-académico y no enfrascarse únicamente en este aspecto, sino además, proyectarse a desarrollar una serie de nuevas destrezas, las cuales le permitirán al titulado desenvolverse con un sentido de liderazgo, contribuirán al trabajo en equipo e incluso a la implementación de la inteligencia emocional; todo ello facultará a que el egresado sea un profesional con una formación integral y le ayudará a adaptar al mercado laboral de manera inmediata.

Un tema que es también abordado por los autores es la denominada “sobrecualificación”, consistente en ese afán de los profesionales de acrecentar su currículum y su formación, debido ello a aspectos como la gran competitividad que se genera en el mundo laboral, así como la propia angustia frente a la posibilidad de no encontrar trabajo. Esta necesidad de estar siempre actualizados ha devenido en la progresiva devaluación de los títulos universitarios y

de posgrados, en razón que muchas universidades organizan cursos de maestría donde no se controla el número de aspirantes ni se hace un seguimiento a la actividad profesional de los egresados.

Finalmente, se hace una aproximación al tema de la “autovaloración”, consistente en el análisis que el propio profesional hace con respecto a la formación recibida y a las competencias adquiridas, las que, muchas veces, son confrontadas con la realidad laboral que el egresado vive y que lo llevan a evidenciar la brecha existente entre lo que la sociedad le exige (a nivel de conocimientos y experticia) y lo que la universidad le transmitió; de ahí, insiste el artículo, la necesidad de que los centros de formación profesional diseñen sus currículos estrechamente vinculados con la realidad laboral y económica del contexto en el que sus estudiantes se desenvolverán a futuro.

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

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

Los titulados universitarios en la actualidad tienen problemas al momento de insertarse en el mercado laboral, esto se debe principalmente a las exigencias que presenta el mundo del trabajo actual; de todos los factores que presentan dificultad para los egresados universitarios al momento de obtener un trabajo se presenta la exigencia de experiencia laboral como uno de los principales obstáculos para acceder al mercado laboral.

La exigencia de la experiencia laboral hace que los titulados contemplan cómo se cierra ante ellos una especie de pared blindada, que les impide ingresar por sus “méritos académicos” al mundo del trabajo; con ello se percibe una paradoja, puesto que, muchas veces en las universidades el tiempo dedicado a las prácticas laborales es muy reducido por lo cual la mayoría de titulados no pueden obtener la experiencia laboral que exigen tanto empleadores como el propio mercado laboral.

En este sentido, las prácticas laborales representan un factor fundamental que se debería fomentar de sobremanera en los estudiantes universitarios, debido a que, a través de estas prácticas los propios estudiantes puedan adquirir la experiencia necesaria para el mercado laboral exigente; cabe indicar que, la experiencia constituye una pieza clave en el mundo laboral y es el vínculo que establece un puente necesario entre el estudio y el empleo.

Por estos motivos, las prácticas laborales durante el proceso formativo universitario contribuyen a aproximar a los estudiantes a la experiencia laboral de manera real, puesto que,

la consecución del trabajo es la mejor vía por la cual se puede lograr la experiencia de los estudiantes universitarios, y como resultado, se afianza el acceso al mercado laboral.

Otros temas que son tratados en el artículo sintetizado corresponden a la manera como los propios estudiantes conciben la formación universitaria, apuntándose dos direcciones: a) la elitista, que relaciona dicha formación con la adquisición de ciertos privilegios laborales y sociales y b) la de la distinción, la cual se enfoca en los conocimientos y experticias que la formación universitaria ofrece. Ambas posiciones, aunque con más fuerza la primera, chocan con la realidad laboral a la que los egresados se enfrentan.

Esta realidad laboral es descubierta al acabar la formación, los estudiantes la saben de antemano durante el curso de la carrera universitaria, de ahí que la apatía o la falta de interés en los estudios va haciendo acto de presencia, debido a las pocas expectativas que se tiene por la profesión.

Por todo lo expuesto (señalan los autores), los profesionales recién egresados, al momento de la entrevista para optar por un puesto de trabajo, le otorgan a otros aspectos como la actitud personal, mayor preponderancia que al título o a los conocimientos adquiridos, consolidándose con ello lo que se denomina la “devaluación y desafección de la formación teórica y la enseñanza universitaria”, esto es, la poca valoración que se le otorga a la formación teórica universitaria, frente a la supuesta experticia que sólo el campo laboral puede ofrecer.

En razón de lo señalado, las universidades deben establecer un pensum que incluya, además de teorías generales sobre los aspectos más relevantes del campo científico estudiado, un espacio para consolidar dichos conocimientos en contextos más reales y prácticos.

1.3. La inserción profesional de los docentes

Beatrice Ávalos (2009)

De acuerdo a la autora del artículo, una confluencia de las estructuras macro, políticas, sociales, económicas y educativas con las micro, referidas especialmente a las políticas institucionales de cada centro educativo, afectan en las primeras aproximaciones de un docente al ámbito escolar. La autora recoge información de entrevistas a docentes y estudios realizados en varias partes del mundo sobre las condiciones en las que se da este proceso de inducción al terreno educativo por parte de los profesores que recién incursionan en él. Al complejizar estas estructuras logra visualizar la inexistencia de un debido acompañamiento inductivo y una carencia de protección a los docentes cuando apenas ingresan, que produce una entrada compleja y traumatizante de los noveles.

La autora propone tres escenarios en lo que se refiere al nivel macro de análisis de la inducción docente. En un primer escenario, las políticas de mercado han hecho que las instituciones educativas sean adaptadas a cambios en los que se provoca una división entre instituciones educativas públicas y privadas, las cuales no funcionan de la misma manera.

En un segundo escenario, las reformas educativas conducen hacia la inestabilidad de los docentes noveles que no están acostumbrados a adaptarse a transformaciones repentinas o sencillamente fueron preparados para otro sistema educativo. La autora alude a la desvalorización pública de la docencia y la formación docente, en la que el profesor novel se ve envuelto teniendo que soportar una carga sin que sea formado adecuadamente para responder tales exigencias.

También se toca el tema de la oportunidad de ingreso al sistema educativo pues existe sobrepoblación de maestros en algunos países y no existe estabilidad en otros. Por último, es relevante que no se hayan creado las condiciones inductivas necesarias por parte de las entidades estatales.

En lo referente al nivel micro de análisis, puntualmente en lo que se menciona respecto a políticas de instituciones escolares, la autora recalca la necesidad de que exista una inducción traducida en talleres de acondicionamiento, preparación ante situaciones particulares o eventos generales e, inclusive, en evitar problemas de separación del docente recién ingresado. Estos elementos son necesarios para que el docente sea capaz de formarse una identidad en el ámbito profesional a partir de la re-elaboración de sus conocimientos adquiridos durante la formación.

Finalmente, la autora concluye con una serie de recomendaciones respecto a la forma de recibir al maestro novel. Propone directamente un vínculo entre la acción del Estado y las instituciones escolares, que se basen en acompañamientos, graduación de la exigencia, carga horaria, entre otros. Así, el profesor que inicia requiere un trato especial en lo que tiene que ver con asignación de responsabilidades, una carga horaria más reducida que el resto de compañeros y contar con algún colega docente que funja de guía en los primeros momentos de su práctica profesional. Ahora, en esta inserción del docente novel, adquiere un papel de gran relevancia la autoridad educacional de turno, pues es ella quien supervisa si tal inserción se ejecuta de la manera más óptima.

Lo que se pretendería con todo esto es que cada maestro novel edifique su identidad personal al interior de contextos donde se le permita preguntar y recibir recomendaciones, en que se le dé más tiempo que a los docentes con mayor experiencia para preparar el plan de clase y conocer a sus estudiantes. Finalmente, que sean las propias autoridades institucionales las

encargadas de hacer un seguimiento con el fin de que la inserción del docente sea un factor de estimulación al desempeño profesional y no una traba o un impedimento.

Muchas veces, las primeras experiencias laborales del docente son decisivas en su carrera profesional, por lo que se debe propender a que éstas sean satisfactorias y estimulantes.

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

Ministerio de Educación del Ecuador (2012)

En la actualidad, el Estado ecuatoriano se encuentra inmerso en el proceso de mejorar radicalmente la educación en el Ecuador, acción que podría quedarse solamente en buenas intenciones si no se define previamente los aspectos educativos que se pretenden mejorar. Para ello es necesario establecer los estándares a lograr y que los involucrados en el proceso (estudiantes, docentes, directivos) deberían conseguir.

En una mirada breve, el escrito descompone aquellos elementos básicos de los estándares de calidad educativa dirigidos hacia el mejoramiento de la educación en el Ecuador. El Ministerio de Educación del Ecuador describe a la calidad educativa como algo problemático y complejo y que debe adaptarse a las situaciones del lugar al que se exige calidad.

Por lo tanto, la calidad es vista como una serie de procesos de transformación hacia la adaptación de los distintos actores y acciones hacia el mejoramiento continuo. En cambio, los estándares son definidos como aquellos instrumentos que hacen posible el mejoramiento a través de un proceso de cambio hacia un ideal educativo por parte de todas las instituciones escolares.

Luego de haber definido esto, el Ministerio propone estándares de calidad educativa en algunas áreas que se consideran prioritarias, en este caso, el aprendizaje, la gestión escolar, el desempeño profesional y la infraestructura. Cabe resaltar que el Ministerio de Educación considera que los estándares se encuentran en construcción lo que le entrega un detalle de modificaciones de acuerdo a las necesidades eventuales que se presenten.

- *Estándares de aprendizaje:* Establecidos desde las cúpulas educacionales los logros educativos y los conocimientos que los estudiantes deberían alcanzar una vez concluido el bachillerato.
- *Estándares de desempeño directivo:* su estrecha relación con el buen desempeño escolar hace que los estándares enfocados en el ejercicio de los directivos de las

escuelas sean, así mismo, decisivos en relación a los factores que aseguran un clima positivo, tanto a nivel institucional como a nivel del salón de clase.

- *Estándares de desempeño docente*: su cumplimiento asegurando la consecución de un clima de clase favorable, siempre que junto a la pedagogía y didáctica desarrolladas se fomenten ciertos valores como el compañerismo, la tolerancia, la solidaridad y el respeto mutuo.
- *Estándares de gestión escolar*: en búsqueda del funcionamiento cabal de la escuela.

Consecuentemente, se plantea que los estándares de gestión escolar se encuentran en un ámbito netamente organizativo, se plantea como práctica de los actores para alcanzar resultados de calidad, para lo que deben todavía construirse estándares que midan la consecución de los resultados e indicadores que sirvan para la medición de los mismos.

Los estándares de desempeño escolar y docente se refieren a los ámbitos de participación docente, directivos, y administradores educativos, con el objetivo esencial de que se consigan los logros de aprendizaje de los estudiantes tanto de Educación General Básica (EGB) y Bachillerato General Unificado (BGU), además del mejoramiento de las cualidades de liderazgo en los directivos y el apoyo y control de las mismas por parte de los administradores de la educación pública. Además, se plantean estándares de infraestructura que buscan que el espacio físico de las instituciones esté en relación con las necesidades educativas de los actores. Los estándares más trabajados en el escrito son los de aprendizaje.

El Ministerio de Educación establece estándares en cuatro áreas básicas, Estudios Sociales, Matemáticas, Ciencias Naturales, y Lengua y Literatura. Cada uno presentado en niveles y con sus respectivos logros de aprendizaje caracterizados en distintas etapas con sus respectivos ejemplos.

No hay que concebir los estándares como comunes para todos los miembros de la comunidad educativa, sino exclusivos de cada uno de sus integrantes, pero entendiendo que todos, fundamentalmente propenden al mejoramiento del aprendizaje.

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

Denise Vaillant (2009)

La mejora de la situación de los docentes es uno de los principales desafíos a los que se enfrentan las políticas educativas latinoamericanas. Muchos países se caracterizarían por un entorno profesional que presenta dificultades a la hora de retener a los buenos maestros y

profesores, puesto que son escasos los estímulos para que la profesión docente sea la primera opción de carrera, pues las condiciones de trabajo son a menudo inadecuadas y existen serios problemas en la estructura de remuneración e incentivos.

En este sentido, es bastante utópico y un tanto iluso creer que pueden generarse cambios significativos en la manera como se asume la práctica profesional docente si se parte evidenciando que ésta es una de las ramas profesionales “peor pagadas” y, por ende, una profesión a la que se entra desde la pura vocación o como un trabajo temporal, previo a una ocupación con mayores réditos económicos.

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.

Aunque las condiciones laborales, el desarrollo profesional docente y la evaluación de la tarea de enseñar son elementos que deben ir de la mano, muchas veces, la realidad es una realidad fragmentada, donde cada cual hace lo suyo sin escuchar al otro. Es decir, donde lo que piensan los docentes, las autoridades educativas, los padres de familia y representantes y los estudiantes asumen direcciones diferentes y, en muchas ocasiones, divergentes.

Frente a esto surge el cuestionamiento: ¿cómo lograr las articulaciones de dichos elementos? 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 de respuestas integradoras de diversas políticas para la formación inicial y el desarrollo profesional docente como dispositivos de apoyo para aquellos que se inician en la docencia.

Sin embargo, este no es el caso de América Latina donde la inserción a la docencia no es objeto de una política, tal como lo señala el estudio de Marcelo García (2007) en el cual se ha encontrado escasos programas institucionalizados y la inserción “de facto” se produce, pero son muy pocas las ocasiones en que la escuela u otras instituciones desarrollan programas específicos para profesores principiantes. Muestra de ello es que a fines de los 90, Cornejo (1999) identificaba tres experiencias en Latinoamérica: Argentina con una propuesta de residencia de docentes; en México donde se impulsó la elaboración de recursos docentes en la escuela y en Chile con el proyecto de inserción profesional de recién titulados.

De manera general, se observa que una de las fases del aprender el oficio de enseñar que sistemáticamente ha sido olvidada, es la etapa comprendida por los primeros años de

docencia, denominada iniciación o inserción profesional en la enseñanza. Una etapa en donde las dudas, las inseguridades, la ansiedad por ingresar en la práctica, se acumulan y conviven sin buena vecindad. Es un momento importante en la trayectoria del docente que refiere a la adquisición de un adecuado conocimiento y competencia profesional. Por tal razón, se apunta en el artículo, siempre serán bienvenidas nuevas aproximaciones que se preocupen, no solamente en diagnosticar la situación por la que pasan los docentes durante sus primeros años de desempeño profesional, sino además, en establecer las actividades y procesos necesarios para insertar de una manera efectiva al nuevo docente. Como se apunta al final del artículo, no basta con otorgarle un acompañamiento de una semana al maestro que hace sus primeros ejercicios profesionales, sino propender a que el acompañamiento se prolongue en el tiempo y que sirva para que el propio docente evidencie sus debilidades y afiance las que son sus fortalezas pedagógicas. La experticia de los docentes con más años es fundamental, así como la apertura y el respaldo de toda la comunidad educativa.

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

Mauricio León (2012)

El presente proyecto (descrito en el artículo que aquí se resume), tiene como antecedente el hecho que la economía ecuatoriana, después de años de dolarización, no había podido reestablecer los niveles de desocupación previos a la crisis de finales de la década de los 90. Dentro de estos niveles de desocupación, los y las jóvenes ocupaban un lugar significativo; así, la tasa de desempleo de los jóvenes entre 18 y 29 años, a finales de 2004, fue de 16%, que representa 1.5 veces el promedio nacional urbano.

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.

Tomando en cuenta lo anterior, las políticas de inserción laboral para la juventud del Ecuador establecen como su objetivo central el 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. Dichas políticas de inserción laboral tienen como visión construir un Ecuador con igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo para todos los y las jóvenes.

Con miras a cumplir su objetivo y alcanzar su visión, las políticas de inserción laboral para la juventud se sustentan en un conjunto de principios enmarcados en un enfoque de derechos; estos son: universalidad, indivisibilidad, igualdad, eficiencia, participación y rendición de cuentas.

Universalidad: Todos los y las jóvenes tienen derecho a un empleo digno, independientemente de su condición social, etnia, color, lengua, sexo, opción sexual, filiación política, lugar de residencia o condición de salud. Es decir, no deben existir motivos de discriminación por cualquiera de las características anteriormente apuntadas.

Indivisibilidad: El derecho al empleo está indivisiblemente asociado a otros derechos como el derecho a la educación, alimentación, nutrición y salud. Con ello se concreta el cumplimiento de cada uno de los derechos y la codependencia con éstos, de ahí la obligatoriedad de cumplir todos de manera total y no parcialmente.

Igualdad: Ningún joven podrá ser excluido del derecho al empleo. Todos los y las jóvenes del país tienen derecho a disfrutar de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, por lo que las políticas pondrán un énfasis especial en los y las jóvenes vulnerables y socialmente excluidos. En una sociedad que ha hecho de la juventud sinónimo de inexperiencia, pero más de poca capacidad, esta política resulta fundamental.

Eficiencia: Las políticas promoverán el logro de los mejores resultados en términos de cobertura, calidad y equidad mediante un uso óptimo de los recursos. Ya no se trata, entonces, de desarrollar políticas amparadas en grandes recursos, los mismos que terminan por derrocharse sin alcanzar los resultados esperados, sino que, en base a objetivos previamente establecidos y a indicadores de eficiencia, establecer una línea programática que llegue a buen fin.

Participación: Todas las personas y actores tienen derecho a participar y a ejercer y demandar el ejercicio de sus derechos. En particular, los jóvenes pobres y pertenecientes a poblaciones socialmente en desventaja. Y es prioritaria esta tendencia hacia las personas menos favorecidas, en razón de las desventajas que estas tienen con respecto a los pertenecientes a las clases pudendas, quienes tienen la ventaja de los contactos, las amistades y los recursos económicos que suelen respaldar la consecución de un empleo, cosa que no ocurre entre las clases menos privilegiadas.

Rendición de cuentas: Todos los actores del proceso tienen deberes y obligaciones, sobre los cuales son responsables y deberán rendir cuentas de una manera transparente. En particular, el Estado ecuatoriano tiene el deber de respetar, proteger y satisfacer el derecho al empleo.

1.7. De un perfil docente tradicional a un perfil docente basado en competencias

Rosa Victoria Galvis (2007)

Todas las sociedades, en todas las épocas, han elaborado imágenes y valores sobre la persona del maestro y su labor pedagógica. Estas representaciones expresan la finalidad social asociada a la educación y son legitimadas a través de las doctrinas pedagógicas hegemónicas en cada momento histórico, en que esencialmente, el educador concebido desde esta óptica debe despertar el interés por aprender, cómo aprender y mantener al día estos conocimientos.

El perfil profesional del docente basado en la división de funciones está cambiando poco a poco para dar paso a otro perfil o, mejor aún, a perfiles diferenciales. En el momento actual el profesor requiere nuevas estrategias, percepciones, experiencias y conocimientos para intentar dar respuesta a los múltiples interrogantes que se le presentan cada día.

Para definir el perfil del docente, este artículo se basa en un trabajo de campo llevado a cabo en distintos escenarios, el cual permitió identificar las competencias del docente, a partir de la opinión y la participación de los diferentes actores que intervinieron en el proceso investigativo (alumnos, profesores, representantes, empleadores y comunidad en general), quienes hicieron mención a tres tipos de competencias:

Competencias intelectuales: referidas a lo cognitivo, lógico, científico, técnico y pedagógico-didáctico, las cuales, permiten facilitar procesos de aprendizaje cada vez más autónomos, y seleccionar, utilizar evaluar, perfeccionar, crear y recrear estrategias para el desarrollo de los procesos de enseñanza y aprendizaje. Dicha transformación hacia las competencias intelectuales debe enfocarse en la construcción del conocimiento escolar, de modo que los docentes en formación desarrollen las capacidades requeridas para ejecutar investigaciones sobre su propio trabajo. A través del conocimiento de las condiciones en que se desenvuelve su profesión, el docente será capaz de establecer los correctivos necesarios o, de afianzar aquellas prácticas pedagógicas positivas que han redundado en aprendizajes significativos.

Competencias sociales: dentro de las cuales se encuentran las competencias interactivas, que involucran procesos sociales, afectivos, éticos, estéticos y comunicativos, la tolerancia, la convivencia y la cooperación, así como también la capacidad de asociarse, de negociar, de emprender y concretar proyectos. La adquisición de estas competencias sociales resulta fundamental para la transformación en la formación integral del profesional de la docencia. Con su consolidación se estimula la comprensión del otro y la percepción de las formas de interdependencia, a través de realizar proyectos en común con los demás colegas o con las

demás instituciones relacionadas a la educación, preparándose de este modo en la resolución de todos aquellos conflictos que puedan generarse en la práctica educativa diaria, aspecto decisivo en el desempeño profesional docente.

Dentro de las competencias sociales están las competencias intrapersonales: entre ellas se distinguen las competencias productivas y las especificadoras, las cuales incluyen el proceso de conocerse a sí mismo, de estar consciente de sus emociones, de sus sentimientos y control sobre su proceso cognitivo.

Finalmente, se hace una aproximación a las competencias profesionales, las que son necesarias desarrollar con el fin de que el docente adquiera los criterios de selección que le servirán para escoger entre una serie de estrategias, las más adecuadas para intervenir intencionadamente en los procesos de enseñanza –aprendizaje. En este sentido, los y las docentes deben cumplir las siguientes actividades: conocer, saber seleccionar, utilizar, evaluar, perfeccionar, crear y recrear estrategias de intervención didáctica efectivas, particularmente aquellas que tienen que ver con el uso pedagógico de las tecnologías de la información y la comunicación (TICs).

1.8. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los docentes en las escuelas católicas de Madrid

José de Frutos, Patrocinio González, Antonio Maíllo, José Ignacio Peña, Manuel Riesco (2007)

El presente artículo de Frutos, González, Maíllo, Peña, & Riesco (2007), es un resumen de los resultados obtenidos en un estudio efectuado a profesionales de la docencia de centros concertados asociados a escuelas católicas en el ámbito de la Comunidad de Madrid-España. Se partió de un universo poblacional de 312 centros. Su finalidad fue conocer las condiciones de trabajo y su nivel de satisfacción. A continuación se detallan los resultados obtenidos, relacionando estos a los objetivos generales y específicos perseguidos por dicha investigación:

Con respecto a las exigencias que la realización de su tarea demanda a los profesores, la mayoría manifiesta no sentir temor al pensar en el trabajo, percibiendo una moderada exigencia de la tarea. Un 57,5% afirma tener un ritmo de trabajo estresante, mientras que el 37% considera que el ritmo de trabajo llega a un nivel crítico.

Las condiciones físicas donde desarrollan su trabajo son percibidas de manera positiva por los docentes; así, sólo el 23% de los encuestados considera que el tamaño de las aulas es inadecuado y sólo un tercio considera que el área de trabajo no es el más propicio.

En relación a las condiciones psicosociales derivadas de la realización de su trabajo, la mayoría de los docentes considera que están son buenas, frente a un reducido 11% que señala estar “poco” o “nada” satisfecho con las relaciones mantenidas con los colegas.

Las características individuales relevantes relacionadas con el ejercicio profesional identificadas en los docentes encuestados son: el reconocimiento de poseer un grado muy elevado de conocimientos y experiencias para desarrollar adecuadamente su trabajo; la percepción de ser muy fuertes y con buena capacidad de adaptación ante las presiones (laborales, familiares o sociales)

La manera cómo afrontan los problemas consiste en buscar ayuda para solucionarlos o intentar aprovechar la experiencia como fuente de desarrollo personal. A su vez, afrontan ciertas situaciones problemáticas buscando alivio en la religión (52%).

El grado de satisfacción personal, en general, de los profesores investigados es positivo, a pesar que como se señala en el artículo, dista un 30% de lo que sería la situación ideal. Los aspectos que más les satisfacen son el realizar correctamente su trabajo docente y les motiva las expectativas de poder mejorarlos. Consideran valiosa su profesión y señalan ser responsables. No obstante, aspectos que recibieron una calificación baja son el no reconocimiento por parte de directivos y la percepción de que el salario que reciben no es el acorde a su esfuerzo.

En base a los datos resultantes, los autores concluyen que las condiciones socio-laborales de los profesores de centros concertados en el sector ECM son moderadamente satisfactorias, así como el grado de satisfacción manifestado por los docentes es elevado, aunque, como fue señalado por los propios autores, los resultados no buscaban reflejar de manera fidedigna la realidad, sino “la percepción de los trabajadores sobre su propio estado y sobre las condiciones de trabajo” (pág. 15).

1.9. El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza

Katia Caballero Rodríguez (2003)

Este artículo comienza desarrollando una breve aproximación a varias conceptualizaciones de «satisfacción en el trabajo» (Caballero, 2002, pág. 2), destacando la autora, en primera

instancia, las similitudes que existen entre la concepción de Weinert (1985) y la de Robbins (1996), puesto que ambas se centran en los niveles de satisfacción e insatisfacción sobre “la proyección actitudinal de positivismo o negativismo” (pág. 2). Por su parte Gibson & otros (1996) entienden este concepto como la predisposición que los individuos proyectan con respecto a sus funciones laborales, mientras que para Muñoz Adanez (1990) es el sentimiento positivo derivado de realizar una labor agradable en un ambiente acorde y recibiendo compensaciones, tanto psíquicas como económicas. Lotegui (1990), por su parte, lo define como un estado emocional placentero producto de la percepción subjetiva de las experiencias laborales (pág. 4). Finalmente se refieren los aportes de Kreitner & Kinicki (1997), para quienes la satisfacción laboral es la respuesta afectiva o emocional frente a diversas facetas del trabajo del sujeto.

Sintetizando las diversas conceptualizaciones revisadas, la autora desarrolla la suya y señala que la satisfacción laboral “nace en el contexto laboral, desde la implicación de los distintos aspectos, que de una forma u otra influyen en el estado de ánimo y situación emocional de la persona” (pág. 6) para que desde aquí, y dependiendo de los agentes implicados en el accionar laboral, se proyecten las perspectivas y situaciones positivas o negativas.

A continuación se lleva a cabo la descripción de dos teorías de la motivación de la satisfacción en el trabajo: a) *la teoría de los dos factores de Herzberg* (1967), la que señala que el trabajador tiene dos grupos de necesidades, las higiénicas y las de motivación, si las primeras se cubren, el trabajador, aunque no se siente insatisfecho tampoco llega a estar plenamente satisfecho, mientras que el trabajador está plenamente satisfecho si las necesidades de motivación están cubiertas; b) *el modelo de las determinantes de la satisfacción en el trabajo de Lawler* (1973): donde la satisfacción o insatisfacción laboral dependen de la comparación entre la recompensa recibida efectivamente por el desempeño en el trabajo frente a la que el individuo considera la adecuada a cambio de su rendimiento. Es decir, si la recompensa excede las expectativas la satisfacción laboral será alcanzada por el trabajador. La autora deja en claro que el término “recompensa” no alude únicamente a lo económico sino a un amplio abanico de retribuciones.

Finalmente en el último acápite del artículo aquí reseñado, la autora desarrolla una aproximación a las conceptualizaciones de varios autores sobre la satisfacción pero en la docencia. Inicia con Padrón (1995), para quien la satisfacción está relacionada con las situaciones específicas de la labor docente, así como con las características de la propia personalidad. Continúa con Brüggerman (1995), quien concibe a la satisfacción profesional como el resultado de la comparación entre lo que el docente hace y lo que debería hacer; si la brecha entre lo uno y lo otro disminuye, entonces la satisfacción aumenta.

Concluye el artículo con la conceptualización propia de la profesora Caballero, quien, siguiendo a Padrón (1995), entiende a la satisfacción como una actitud o variable personal integral, donde la conducta del individuo es producto del acuerdo y armonía entre lo que piensa y lo que siente, dándose de este modo lo que la autora denomina “una reacción orgánica de equilibrio y bienestar”, traducándose dicha conducta en la salud corporal y mental.

1.10. Desempeño profesional de docentes del siglo XXI

Hernán Medrano Rodríguez (2010)

Los resultados que revelan las evaluaciones internacionales en la mayoría de los países latinoamericanos, apuntan a la necesidad de mejorar el desempeño profesional de docentes del siglo actual, encaminando los esfuerzos a transformar las prácticas educativas en el marco de la escuela, en especial de aquellas relacionadas con docencia, prácticas directivas y formación de formadores de docentes.

En las postrimerías del siglo XX y los albores del siglo XXI, el mundo entero se halla frente a la llamada “sociedad del conocimiento”, caracterizada por la aparición de una serie de indicadores que llevan a la complejidad, a la contradicción y a la incertidumbre, estos son:

- a) Las nuevas tecnologías, que se desenvuelven, integran e impactan en todos los ámbitos de la vida, transformando los supuestos, las prácticas profesionales y las relaciones sociales.
- b) Las nuevas relaciones que se establecen con la información y el saber, pues aunque se tiene acceso a grandes cantidades de información, éste posee poca duración y validez, en tanto rápidamente es rebasado por nuevos conceptos.
- c) El cambio social acelerado, pues hay una transformación acelerada de la sociedad, que toca y trastoca conceptos, valores y convicciones que han dado identidad al ser humano y su cultura.

En este contexto, se exige que los educadores sean capaces de responder al mundo de la contradicción y de la incertidumbre a través del compromiso social, expresado en una ciudadanía responsable, en la autoformación y en una habilitación acorde, para favorecer la formación de nuevas generaciones capaces de adaptarse al cambio acelerado y a la sociedad de la información.

En tal sentido, el docente contemporáneo debe poseer un perfil complejo que comprenda lo conceptual, lo procedimental y la voluntad, con lo cual se delinea el perfil que demanda la

sociedad del conocimiento de un profesor, el cual debe ser un sujeto formado en una serie de competencias que le permitan, básicamente, flexibilizar su quehacer para adaptarlo a las necesidades del entorno y de los otros.

Por tal motivo, en un contexto como el señalado, no sólo se requiere que los profesionales sepan hacer, sino además, que sepan actuar y que quieran hacerlo, siendo facultados para movilizar saberes, siempre considerando la realidad y las necesidades específicas y constantemente ubicados en un tiempo y espacio definidos. Dentro de las competencias que los docentes deben poseer para cumplir con el perfil, están:

- a) Competencias referidas a comportamientos profesionales y sociales, donde se registra la serie de actuaciones cotidianas centradas en lo técnico, en la gestión, en la toma de decisiones.
- b) Competencias referidas a las actitudes, relacionadas con la forma en la que se afronta la relación con los otros y con las situaciones laborales.
- c) Competencias referidas a capacidades creativas, para generar y proponer soluciones distintas y alternativas a tan complejos problemas que surgen en el día a día.

CAPITULO II
MARCO METODOLÓGICO

2.1. Diseño de la investigación

La presente investigación es de tipo descriptiva, en tanto que permite examinar las formas en que se dan una o más variables en una determinada población y en un tiempo determinado, facilitando así, a explicación y caracterización de la realidad de la situación laboral de los titulados en Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Por otra parte, es tipo cuantitativa puesto que el análisis del fenómeno investigado se da a partir de una serie de datos estadísticos representados en tablas y gráficos que facilitan su interpretación. De igual manera, la investigación es cualitativa debido a que los investigadores dan a conocer sus perspectivas en torno al tema investigado, a través de sus puntos de vista personales y su experiencia.

2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.2.1. Métodos.

Entre los métodos utilizados en el desarrollo de esta investigación, se encuentran:

- **Método analítico-sintético:** el método analítico-sintético ayudó en la elaboración de las síntesis teóricas y el análisis de resultados, que estudiados por separado permitieron tener una visión global sobre las ideas relevantes, ya que permite descomponer el fenómeno estudiado en cada una de sus partes para analizarlas por separado y establecer su relación entre ella y su función dentro de un todo.
- **Método inductivo-deductivo:** aplicado fundamentalmente en la discusión de los resultados y las conclusiones, en donde ayuda a ordenar la información de manera lógica para que la investigación siga un proceso de lo general a lo específico y así alcanzar los objetivos planteados.
- **Método estadístico:** facilita la tabulación de los datos recolectados en la aplicación de encuestas y su síntesis a través de tablas y gráficos estadísticos que permiten una mejor lectura e interpretación de resultados.

2.2.2. Técnicas.

- **Lectura:** la lectura permite la recopilación de información pertinente para la construcción de un fundamento teórico acorde con el tema investigado, facilita la selección de dicha información y la redacción de las síntesis.

- **Trabajo de campo:** es una de las técnicas más importantes, puesto que de ella depende la recolección de la información necesaria para la realización de la investigación, además le permite al investigador tener un contacto directo con el fenómeno investigado y formarse un criterio propio con respecto a la situación laboral de los titulados en Ciencias de la Educación.
- **Encuesta:** utilizada para obtener información precisa en torno al tema de investigación, por parte de los titulados y directivos, quienes tienen los puntos de vista precisos y reales para analizar el fenómeno objetivo.
- **Entrevista:** aplicada a los directivos, para enriquecer y/o respaldar la información recolectada por primera vez mediante la encuesta.

2.2.3. Instrumentos.

Los siguientes instrumentos aplicados fueron propuestos y provistos por la Universidad Particular de Loja:

- Ficha inicial de contactos
- Encuesta a docentes para obtener información específica sobre el titulado.
- Inventario de tareas del trabajo docente aplicado a directivos y titulados.
- Entrevista dirigida a los directivos.

2.3. Preguntas de investigación

¿Cuáles son las características del puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL?

¿Con qué frecuencia los docentes ejecutan tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores?

¿Qué importancia le dan los docentes a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores?

¿Qué nivel de formación poseen los docentes para ejecutar las tareas propias de su labor, desde el punto de vistas de éstos y de sus empleadores?

2.4. Contexto

El presente trabajo de investigación tiene lugar en siete establecimientos educativos de la provincia de Morona Santiago, cuyas ubicaciones se detallan a continuación:

- Escuela General Básica Fiscomisional “Simón Bolívar” en la ciudad de Limón Indanza.
- Escuela General Básica “Julio Enrique Padilla Hernández” en la ciudad de Sucúa.
- Educación Básica Fiscal “Teresa Samaniego Ávila”, de la ciudad de Gualaquiza.
- Colegio de Bachillerato "Tayuza" en la Parroquia Tayuza, cantón Santiago de Méndez.
- Colegio Fiscomisional “Italia” en la ciudad de Méndez, cantón *Santiago*.
- Red Escolar Autónoma Rural “Los Tres Valles” en la ciudad de Gualaquiza.
- Escuela Fiscal "Víctor Emilio Estrada" en la ciudad de Gualaquiza.

2.5. Población y muestra

El proceso investigativo, llevado a cabo por la UTPL, comprende a 1.849 titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de la Titulación de Ciencias de la Educación de la mención de Educación Básica, desde el año 2007 al 2012 y sus empleadores o directivos de establecimientos educativos. Los cuales han sido distribuidos sistemáticamente, con una muestra específica, a efectos de llevar a cabo cada trabajo de investigación.

Se entiende como *titulado* a las personas que han finalizado satisfactoriamente los ciclos de estudio y sus trabajos de fin de titulación y que recibieron el título de Licenciados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica. Por su parte, se considera *empleador* o *directivo* a quienes proveen un puesto de trabajo a una persona para que preste su servicio bajo una relación de dependencia y perciba una remuneración por ello.

El número de titulados y directivos a encuestar, fueron determinados por la UTPL, en este caso específico consiste en siete titulados y siete directivos de establecimientos ubicados en la provincia de Morona Santiago.

2.6. Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos

2.6.1. Humanos.

- Titulados y directivos de los centros educativos de la provincia de Morona Santiago
- Director de tesis
- Tesista

2.6.2. Institucionales.

- Escuela General Básica Fiscomisional “Simón Bolívar”
- Escuela General Básica “Julio Enrique Padilla Hernández”
- Educación Básica Fiscal “Teresa Samaniego Ávila”
- Colegio de Bachillerato "Tayuza" en la Parroquia Tayuza

- Colegio Fiscomisional "Italia" en la ciudad de Méndez,
- Red Escolar Autónoma Rural "Los Tres Valles"
- Escuela Fiscal "Víctor Emilio Estrada"
- Universidad Técnica Particular de Loja

2.6.3. Materiales.

- Computador
- Impresora
- Cámara fotográfica
- Fotocopias
- Impresiones
- Transporte

2.6.4. Económicos.

DESCRIPCIÓN	VALOR
Computador	500.00
Impresora	100.00
Cámara fotográfica	150.00
Fotocopias	50.00
Impresiones	80.00
Transporte	25.00
Otros	50.00
TOTAL	955.00

2.7. Procedimiento

El primer paso para llevar a cabo esta investigación, inició con la asignación de la nómina de los titulados a investigar y los datos informativos correspondientes para contactar a éstos y sus empleadores o directivos, con el objeto de darles a conocer el motivo de la encuesta y organizar las fechas posibles para su aplicación.

En el momento de la aplicación de la encuesta, se procedió a explicar la metodología para que el cuestionario sea llenado de manera correcta, sincera y objetiva. En este punto, fue

necesario recurrir a habilidades de relaciones interpersonales, seguridad y cordialidad para captar la atención de los encuestados.

Una vez obtenidos los resultados de las encuestas aplicadas, los datos fueron ingresados en una plantilla administrada por la UTP, que facilitó la tabulación y representación de datos en tablas y gráficos. Posteriormente se elabora el análisis y discusión de los resultados en base a la fundamentación teórica y los criterios del investigador. Dicho análisis conlleva a la realización de las conclusiones y recomendaciones correspondientes a los objetivos planteados, los cuales también conducirán a encontrar los problemas más relevantes que llevaron a diseñar una propuesta de intervención frente a la situación detectada.

CAPÍTULO III
INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

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

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

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

Tabla 1. Ubicación geográfica

Nº TITULADOS	ESTABLECIMIENTO
1	Escuela General Básica Fiscomisional "Simón Bolívar"
2	Escuela "Julio Padilla"
3	Escuela Superior "Teresa Samaniego Ávila"
4	Colegio de Bachillerato "Tayuza"
5	Colegio "Italia"
6	Red Educativa "Los Tres Valles"
7	Escuela "Víctor Emilio Estrada"

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Marcia Arteaga

La tabla anterior en la que se presenta de forma general el establecimiento en el cual laboran los docentes titulados en la UTPL encuestados, presenta los siguientes datos:

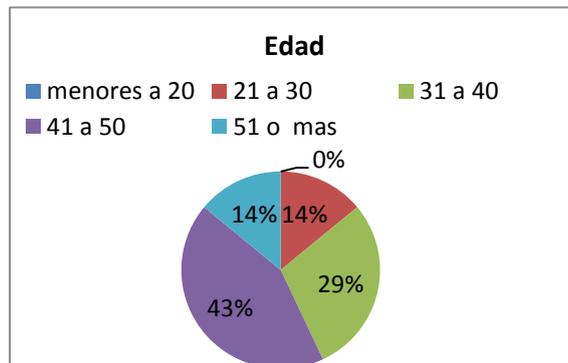
Los titulados participantes de las encuestas pertenecen a la escuela "Víctor Emilio Estrada", a la red educativa "Los Tres Valles", colegio "Italia", colegio de bachillerato "Tayuza", escuela superior "Teresa Samaniego Ávila", escuela "Julio Padilla" y escuela general básica fiscomisional "Simón Bolívar".

Por lo tanto se puede determinar que los campos laborales en los cuales desempeñan funciones los sujetos encuestados, se encuentran en los niveles educativos escolar y secundario.

3.1.1.2. Edad.

Tabla 2. Edad

Edad		
Opción	Frecuencia	%
menores a 20	0	0
21 a 30	1	14
31 a 40	2	29
41 a 50	3	43
51 o mas	1	14
Total	7	100



Fuente: Encuestas a titulados

Gráfico 1. Edad

Elaborado por: Marcia Arteaga

En la tabla precedente se encuentran los datos referentes a la edad de los docentes titulados en la UTPL participantes de la encuesta, de la siguiente forma:

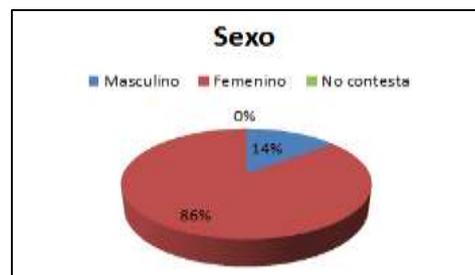
Del número total (7) de titulados la edad más alta se encuentra en 52 años, seguido por la edad de 47 años, 44 años y 42 años, así también en el rango de treinta años encontramos individuos con 35 años y 31 años, siendo por último, la edad más baja la de 29 años.

Por lo tanto según los resultados de la tabla, el rango de edades de los docentes participantes en la encuesta, oscila entre los 29 años y 52 años, con lo que se puede ver que son docentes con experiencia en el área y tienen opiniones claras de su situación laboral.

3.1.1.3. Sexo.

Tabla 3. Sexo

P4. Sexo		
Opción	Frecuencia	%
Masculino	1	14,2857143
Femenino	6	85,7142857
No contesta	0	0
TOTAL	7	100



Fuente: Encuestas a titulados

Gráfico 2. Sexo

Elaborado por: Marcia Arteaga

Los resultados en relación al género de los docentes titulados en la UTPL participantes de la investigación, presentan los siguientes datos: el porcentaje más elevado (85,72 %) de docentes se ubica dentro del género femenino, mientras que un (14,28 %) se encuentra dentro del género masculino.

Por lo tanto, se observa que dentro de la muestra seleccionada para este, la mayoría de titulados pertenece al género femenino.

3.1.2. Características académicas de los titulados.

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

Tabla 4. Sost. Establecimiento

P5.1. Sost. Establecimiento		
Opción	Frecuencia	%
Fiscal	5	71,42
Fiscomisional	2	28,57
Particular	0	0
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Marcia Arteaga

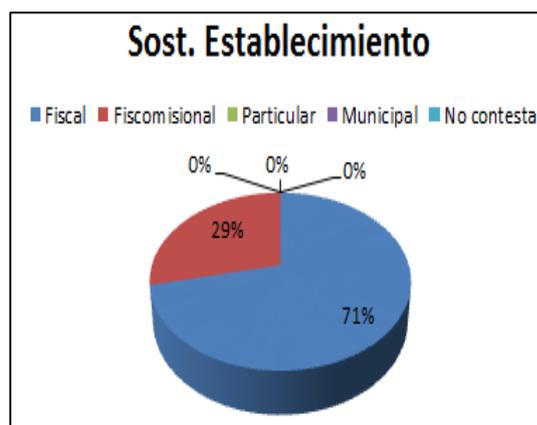


Gráfico 3. Sost. Establecimiento

La tabla anterior que contiene el tipo de institución secundaria en la cual realizaron los estudios de bachillerato los docentes titulados en la UTPL, presenta los siguientes resultados:

El porcentaje mayor (71,42%) de docentes forma parte de instituciones catalogadas como fiscales, mientras que el (28,57%) desempeña labores educativas en instituciones de tipo fiscomisional. Como el porcentaje mayor de titulados ha cursado estudios de bachillerato en instituciones fiscales, se puede señalar según los criterios establecidos por el Ministerio de Educación, que este tipo de educación se caracteriza por su carácter laico e inclusivo, que tiene por objetivos la formación básica de los estudiantes para ingresar a la universidad y para desempeñar trabajos dignos para quienes no puedan hacerlo. Gracias a los resultados favorables que presenta esta investigación se puede afirmar que en los casos estudiados estos objetivos han tenido cabal cumplimiento.

3.1.2.2. Tipo de educación.

Tabla 5. Tipo de educación

P5.2 Tipo de educación		
Opción	Frecuencia	%
Regular	7	100
A distancia	0	0
Propios Derechos	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Marcia Arteaga



Gráfico 4. Tipo de educación

La lectura de la tabla anterior en la que se presentan los resultados en torno al tipo de educación que se imparte en los centros educativos en los que los docentes titulados en la UTPL obtuvieron su título de bachiller, muestra los siguientes datos:

Todas las instituciones (100%) en las que los individuos participantes de la encuesta obtuvieron su título de bachiller son de tipo regular, es decir, las clases que se imparten son de tipo presencial.

Por lo tanto se puede concluir que la educación de tipo regular, cumple con los requisitos necesarios para proveer a los estudiantes de las herramientas necesarias para adquirir un título de tercer nivel.

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

Tabla 6. Títulos universitarios

P6. Títulos universitarios obtenidos		
Opción	Frecuencia	%
Pregrado	0	0
Postgrado	1	14
ninguno	6	86
Total	7	100

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Marcia Arteaga



Gráfico 5. Títulos universitarios

En relación a los títulos obtenidos por los titulados por la UTPL se presentan los siguientes resultados:

El porcentaje más elevado de docentes (86%) no ha obtenido ningún título universitario adicional, mientras que el (14%) si presenta título de postgrado adicional al obtenido en la UTPL. Como sostiene Barsky (2010) en una investigación sobre los estudios de postgrado:

Con respecto al perfil de los docentes, también destacan aspectos académicos tales como el título de posgrado, la dedicación y la cantidad de publicaciones, sobre los aspectos profesionales. De esta forma, se evalúa la capacidad del docente a través de su experiencia como investigador. (Pág. 192)

Estos estudios y criterios realizados en Argentina, a raíz de las innovaciones que se pretenden realizar en el sistema educativo nacional son importantes y tienen repercusiones para los docentes nacionales puesto que permiten establecer los objetivos que deben trazarse en su formación.

Según los resultados presentados, el hecho de que el porcentaje mayor de titulados, no hayan obtenido título de posgrado, requiere un tratamiento especial enfocado a crear un programa adecuado a nivel nacional, que permita un fácil acceso a este tipo de estudios, para de esta forma fortalecer y mejorar el sistema educativo ecuatoriano y el nivel de investigación en áreas pedagógicas.

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 7. Cargo actual que ocupa

P13. Cargo actual que ocupa		
Opción	Frecuencia	%
Directivo	0	0
Administrativo	0	0
Docente	7	100
Operativo	0	0
Otro	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100



Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Marcia Arteaga

Gráfico 6. Cargo actual que ocupa

El 100% de los titulados se encuentra actualmente ejerciendo la profesión docente siendo éste su único ingreso económico para el hogar. En cuanto al tiempo que llevan ejerciendo la profesión, un porcentaje total de (14%) desempeña estas funciones desde hace 30 años

constituyendo de igual forma el grupo con mayor experiencia laboral, por su parte, el mismo porcentaje (14%) lleva trabajando durante 22 años, así también, (14%) de docentes tiene 15 años de experiencia laboral y, por último, igualmente un (14%) se encuentra laborando desde hace 4 años. Aunque sea fácil reconocer la importancia de la experiencia en el área docente, se puede especificar una de sus ventajas que por ejemplo según el criterio de Zabalza (2007)

A medida que aumenta la experiencia didáctica de los profesores y éstos se sienten más competentes en algún método instructivo, más se centran en el método; esto es, realizan planificaciones basadas en tareas instructivas. Los profesores más jóvenes, al no poseer un modelo didáctico asumido, centran su planificación en criterios más generales: planificaciones centradas en creencias. (Pág. 75)

Según estos datos se puede concluir que el porcentaje mayor de docentes presenta un significativo tiempo de experiencia laboral que representará un factor importante al momento de considerar la calidad en el desempeño de sus funciones en las aulas de clase como por ejemplo en aspectos relacionados con la planificación.

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

Tabla 8. Establecimientos en que trabaja

P12. Establecimientos en que trabaja		
Opción	Frecuencia	%
Uno	7	100
Dos	0	0
Tres	0	0
Cuatro o más	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Marcia Arteaga



Gráfico 7. Establecimientos en que trabaja

De acuerdo a los datos presentados en la tabla, se puede observar claramente que todos los titulados que han participado de esta investigación, trabajan en un solo establecimiento educativo. Según estos datos es posible concluir que los docentes al desempeñar un solo empleo pueden centrar toda su capacidad y tiempo al cumplimiento cabal de las actividades que les corresponden.

Esta es una muestra de que los titulados han podido acceder a puestos únicamente relacionados a la docencia, lo que corresponde a su área de estudio, sin embargo,

económicamente dependen únicamente de este trabajo, respondiendo a las nuevas exigencias gubernamentales de trabajar en un solo establecimiento, en el cual ahora invierten las ocho horas laborales, al contrario de lo que sucedía antes, cuando eran menos horas de trabajo y eso le daba tiempo para desempeñarse en otros puestos.

3.1.3.3. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.

Tabla 9. Cargo actual

P13. Cargo actual que ocupa		
Opción	Frecuencia	%
Directivo	0	0
Administrativo	0	0
Docente	7	100
Operativo	0	0
Otro	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100



Fuente: Encuestas a titulados

Gráfico 8. Cargo actual

Elaborado por: Marcia Arteaga

En relación al rol de desempeño del titulado en la UTPL en el ámbito laboral, la tabla precedente presenta los siguientes resultados:

Del total de individuos participantes de la encuesta el porcentaje total (100%) desempeñan las funciones de docente dentro de las instituciones educativas en las que laboran.

Según estos resultados puede representar un aspecto posterior de análisis importante los factores que determinan que los docentes participantes del estudio, no desempeñen funciones en el área directiva.

3.1.3.4. Características del trabajo actual.

Tabla 10. Tipo de contrato laboral

P15.1. Tipo de contrato laboral		
Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	7	100
Contrato civil	0	0
Contrato L. a tiempo parcial	0	0
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	0	0
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Marcia Arteaga



Gráfico 9. Tipo de contrato laboral

Los datos que nos presenta la tabla anterior en la que se presenta el estatus de los titulados por la UTPL, son los siguientes:

De todos los individuos encuetados el (100%) ha obtenido una partida fiscal otorgada por la dirección de educación, lo que representa que el nivel académico de los graduados en la UTPL les faculta para ejercer cargos docentes en las diversas instituciones públicas del país.

Tabla 11. Sostenimiento

P15.2. Sostenimiento del establecimiento donde labora		
Opción	Frecuencia	%
Fiscal	6	86
Fiscomisional	1	14
Particular	0	0
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Marcia Arteaga

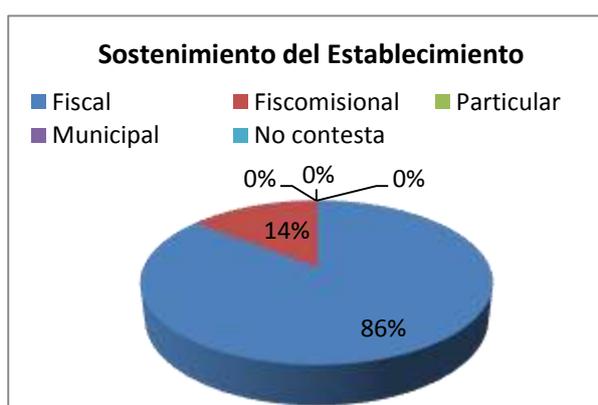


Gráfico 10. Sostenimiento

Considerando los datos anteriores, que demuestran que los titulados trabajan solo en un establecimiento educativo y que ésta es su única fuente de ingresos, resulta importante destacar que el 86% de ellos trabajan en instituciones de sostenimiento fiscal, y el 14% (un

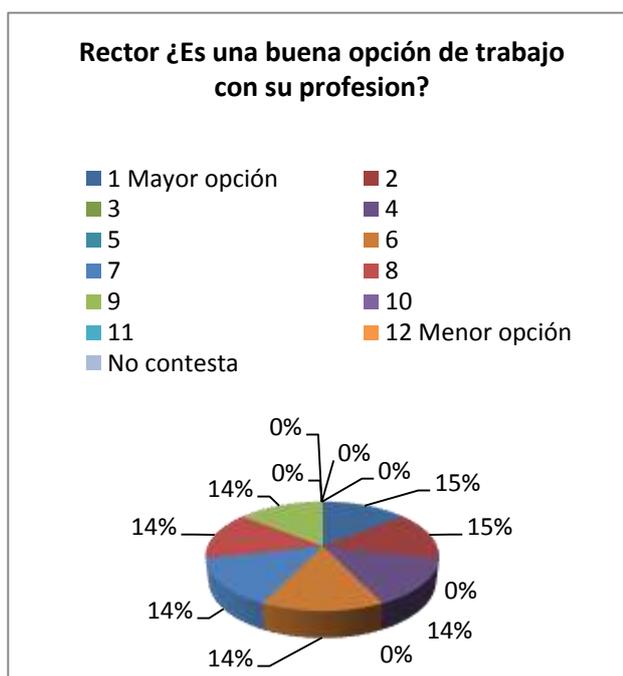
titulado) en una institución de sostenimiento fiscomisional, sin embargo, todos cuentan con una partida fiscal que le puede brindar la seguridad laboral y económica que necesitan.

3.2. Valoración docente de la profesión

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

Tabla 12. Rector o director

P18.1 Rector o Director		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	1	14
2	1	14
3	0	0
4	1	14
5	0	0
6	1	14
7	1	14
8	1	14
9	1	14
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100



Fuente: Encuestas a titulados

Gráfico 11. Rector o director

Elaborado por: Marcia Arteaga

La lectura del cuadro anterior en el que se presentan los resultados en torno a la pregunta sobre las opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida que posee el titulado por la UTPL, muestra los siguientes resultados:

Un (14%) de individuos encuestados responde con la opción mayor en relación al cargo de rector que puede ejercer por su formación recibida, así también, el mismo porcentaje (14%) responden con la opción dos, por su parte, el (14%) sostienen la opción seis como respuesta a esta interrogante y un (14%) señalan la opción nueve en relación a esta cuestión. Según el Ministerio de Educación (2013), en su página web oficial, los retos que debe asumir el nuevo perfil directivo son: Liderar la institución educativa; Involucrarse en la gestión pedagógica; Gestionar el talento humano y recursos; Asegurar un clima organizacional y una convivencia

adecuada. Aspectos que deben ser tomados en cuenta en la preparación profesional de los docentes con el objetivo de que sean capaces de asumir cargos directivos en las instituciones en las que laboran

Estos datos permiten formular la conclusión aproximativa de que los docentes titulados por la UTPL se encuentran en la capacidad de ejercer el cargo de rector gracias a la calidad de su formación profesional, puesto que el mayor porcentaje de respuestas se ubica por debajo de la media de opción superior de desempeñar dicho cargo y que por lo tanto han sido correctamente capacitados para desempeñar las funciones que deben asumir según los criterios del Ministerio de Educación.

Tabla 13. Gerente de ONG

P18.2 Gerente de ONG		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	1	14
7	0	0
8	0	0
9	1	14
10	0	0
11	3	43
12 Menor opción	2	29
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Marcia Arteaga

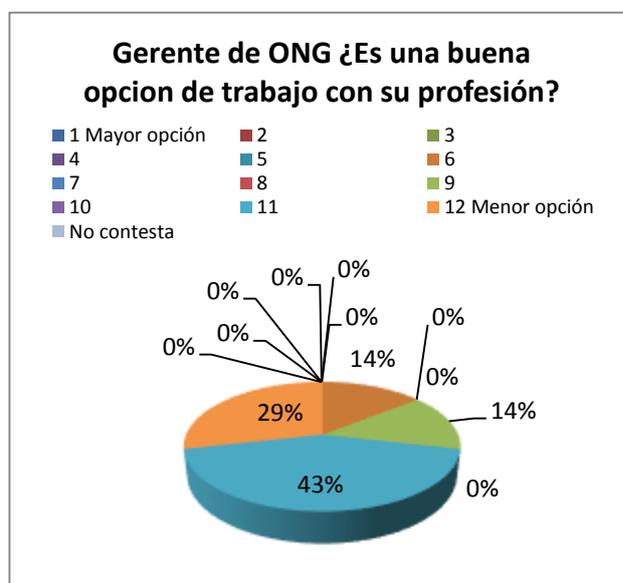


Gráfico 12. Gerente de ONG

Los resultados referentes a la pregunta sobre si la formación de los titulados recibida en la UTPL faculta para desempeñar funciones de gerente de ONG presentes en esta tabla, son los siguientes:

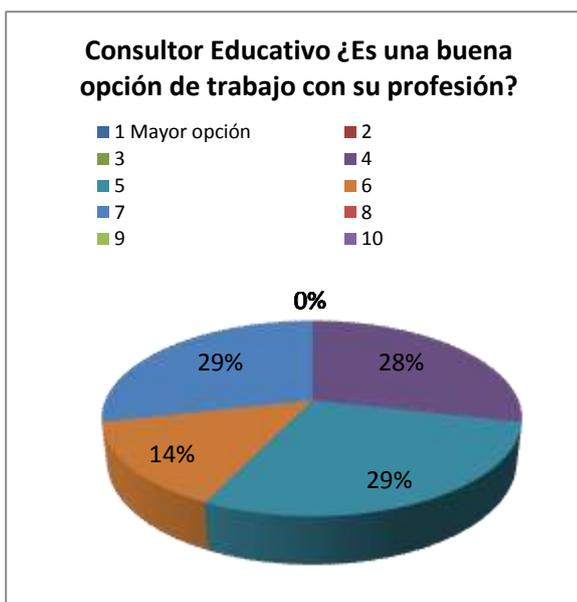
El porcentaje mayor (29%) responde con la menor opción, por su parte, un (43%) de igual forma señala la opción once en torno a la pregunta y, por último, tanto el (14%) de individuos encuestados señalan la opción nueve y seis que representan valores bajos, que por lo tanto afirman concluyentemente que la dirección de alguna ONG no representa una buena opción de trabajo en relación al tipo de formación recibida por los docentes titulados en la UTPL. Las labores que generalmente desempeñan las ONG en nuestro país están ligadas al trabajo

social y la ayuda humanitaria a personas de bajos recursos que requieren apoyo económico y no se centran en el tema educativo.

Por lo tanto se justifica que los titulados no consideren que desempeñar un cargo en este tipo de instituciones represente una buena opción de trabajo

Tabla 14. Consultor educativo

P18.3 Consultor Educativo		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	2	28
5	2	28
6	1	14
7	2	28
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
Total	7	100



Fuente: Encuestas a titulados

Gráfico 13. Consultor educativo

Elaborado por: Marcia Arteaga

La tabla anterior que presenta los resultados en torno a la pregunta de si el cargo de consultor educativo representa una buena opción de trabajo para los titulados por la UTPL., arroja los siguientes datos:

El porcentaje de (28%) de individuos encuestados sostiene la opción de cuatro cercana a la opción mayor, por su parte, el mismo porcentaje (28%) señala la opción cinco como respuesta, mientras que un (14%) marca la opción seis como contestación y, de igual forma, un (28%) señala la opción siete alejada de la mayor opción.

Estos datos permiten concluir que en forma general el cargo de consultor educativo representa para los docentes graduados en la UTPL una buena opción de trabajo puesto que está de acuerdo a las capacidades de la formación recibida.

Tabla 15. Cargo burocrático

P18.4 Cargo burocrático		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	1	14
8	1	14
9	0	0
10	1	14
11	2	28
12 Menor opción	2	28
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Marcia Arteaga

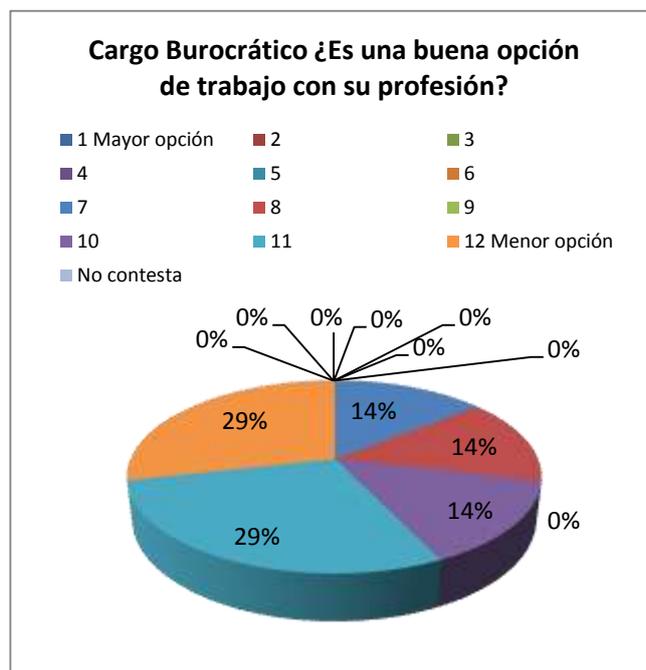


Gráfico 14. Cargo burocrático

El análisis de la tabla anterior en la que se presentan los resultados en torno a la interrogante de si un cargo burocrático representa una buena opción de trabajo acorde con la profesión de los titulados por la UTPL, señala los siguientes datos:

El porcentaje de (28%) de sujetos encuestados responde con el nivel de 12 considerado la opción menor, así también, el mismo porcentaje (28%) señalan la opción once considerada de nivel bajo, mientras que un (14%) responde marcando con la opción número diez, por su parte un (14%) elige la opción ocho alejada igualmente de la opción mayor, característica que se mantiene en el (14%) de individuos que optan por la opción siete.

Estos datos permiten concluir definitivamente que un cargo burocrático no representa una buena opción de trabajo en relación a la formación recibida como docentes en la UTPL.

Tabla 16. Investigador educativo

P18.5 Investigador Educativo		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	1	14
3	2	29
4	0	0
5	0	0
6	2	29
7	0	0
8	1	14
9	1	14
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Marcia Arteaga

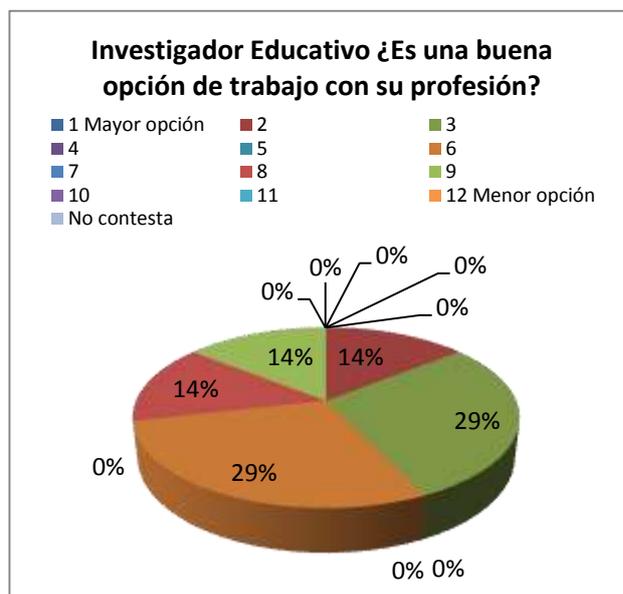


Gráfico 15. Investigador educativo

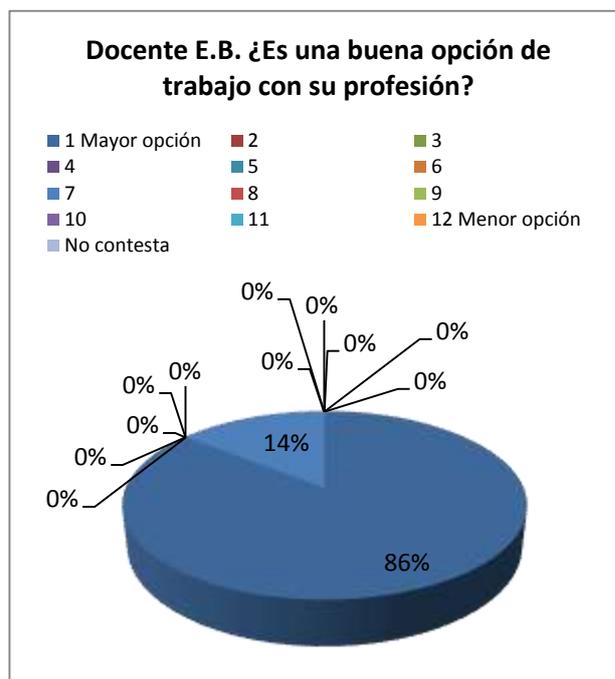
En relación a la pregunta sobre si el desempeño como investigador educativo representa una buena opción de trabajo con su profesión para los titulados por la UTPL, se presentan los siguientes resultados:

El porcentaje de (29%) de individuos encuestados responde con la opción mayor de tres, mientras que un (14%) señala la opción mayor de dos, por su parte un (29%) opta por la opción seis, así también, un (14%) señala la opción ocho como respuesta y, por último, de igual forma un (14%) elije la opción menor de nueve. Según el Ministerio de Educación (2013), el perfil del investigador-docente requiere de individuos dedicados simultáneamente a la docencia, programas de investigación y proyectos de vinculación con la colectividad, es decir, las funciones de la universidad en el fortalecimiento de la ciudadanía intercultural.

Debido a que los porcentajes mayores se encuentran sobre la media próxima a la opción mayor, se puede concluir que el cargo de investigador educativo representa una buena opción de trabajo en relación a la formación académica recibida como docente en la UTPL y determina que el titulado se encuentra capacitado para desempeñar las funciones que el Ministerio de Educación actualmente exige de los docentes en cuanto a aspectos investigativos.

Tabla 17. Docente de educación básica

P18.6 Docente de Educación Básica		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	6	86
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	1	14
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100



Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Marcia Arteaga

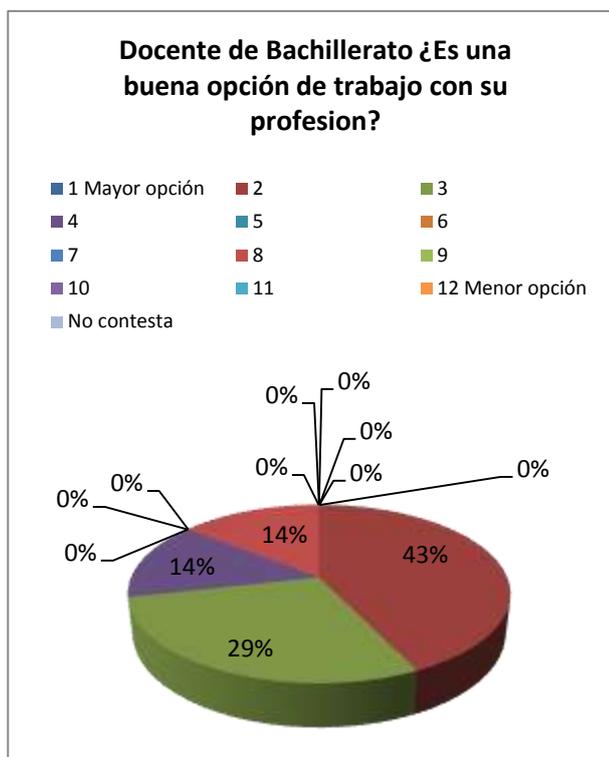
Gráfico 16. Docente de educación básica

La lectura de la tabla preliminar que muestra los resultados en torno a la pregunta de si el cargo de docente de educación básica representa una buena opción de trabajo con su profesión para los titulados por la UTPL, arroja los siguientes datos:

El porcentaje más alto (86%) de individuos encuestados responde con la opción uno considerada la mayor de la encuesta y, tan solo, el porcentaje de (14%) responde eligiendo la opción siete ubicada por debajo de la media próxima a opción menor. Estos resultados permiten concluir que el cargo de docente de educación básica representa una buena opción laboral en relación a la formación académica recibida por parte de los profesionales graduados por la UTPL.

Tabla 18. Docente de bachillerato

P18.7 Docente de Bachillerato		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	3	43
3	2	29
4	1	14
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	1	14
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100



Fuente: Encuestas a titulados

Gráfico 17. Docente de bachillerato

Elaborado por: Marcia Arteaga

La interpretación de la tabla anterior que presenta los resultados en relación a la pregunta de si el cargo de docente de bachillerato representa una buena opción de trabajo para los titulados por la UTPL, muestra los siguientes datos:

El porcentaje más alto (43%) de individuos interrogados elije la opción dos cercana a la opción mayor, mientras que, el (29%) señala la opción tres igualmente cercana a la mayor, por su parte, un (14%) escoge la opción cuatro debajo de la media aproximada a la mayor y, tal solo un (14%) de sujetos encuestados destaca la opción ocho alejada de la mayor.

Según estos resultados es posible concluir que el cargo de docente de bachillerato en relación a la preparación académica recibida representa una buena opción de trabajo.

Tabla 19. Docente universitario

P18.8 Docente universitario		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	1	14
3	1	14
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	1	14
8	0	0
9	0	0
10	1	14
11	1	14
12 Menor opción	2	28
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Marcia Arteaga

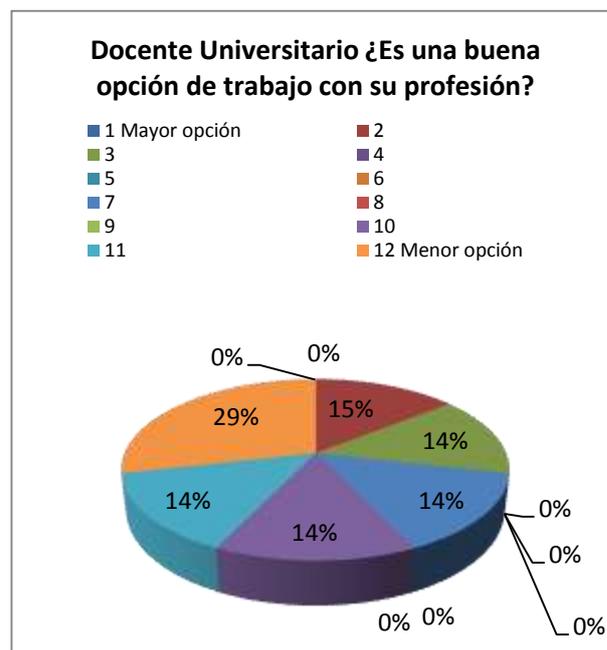


Gráfico 18. Docente universitario

Los resultados en relación a la pregunta de si el cargo de docente universitario constituye una buena opción de trabajo para los titulados por la UTPL, son los siguientes:

El porcentaje más alto (28%) de individuos encuestados selecciona la opción 12 como respuesta considerada como la menor opción, mientras que un (14%) elige la opción once cercana a la menor opción, por su parte, de igual forma un (14%) señala la opción diez igualmente cercana a la menor opción, así también, un (14%) se inclina por la opción siete que tiende a la menor opción, sin embargo, un (14%) selecciona la opción tres cercana a la mayor opción y, por último, el mismo porcentaje (14%) señala la opción do próxima a la menor opción.

Estos resultados presentados permiten concluir que el cargo de docente universitario no constituye una buena opción de trabajo para los docentes graduados por la UTPL, puesto que la mayoría de porcentajes se encuentra dentro del rango de menor opción.

Tabla 20. Terapia psicopedagógica

P18.9 Terapia psicopedagógica		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	2	28
6	1	14
7	0	0
8	2	28
9	1	14
10	1	14
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Marcia Arteaga

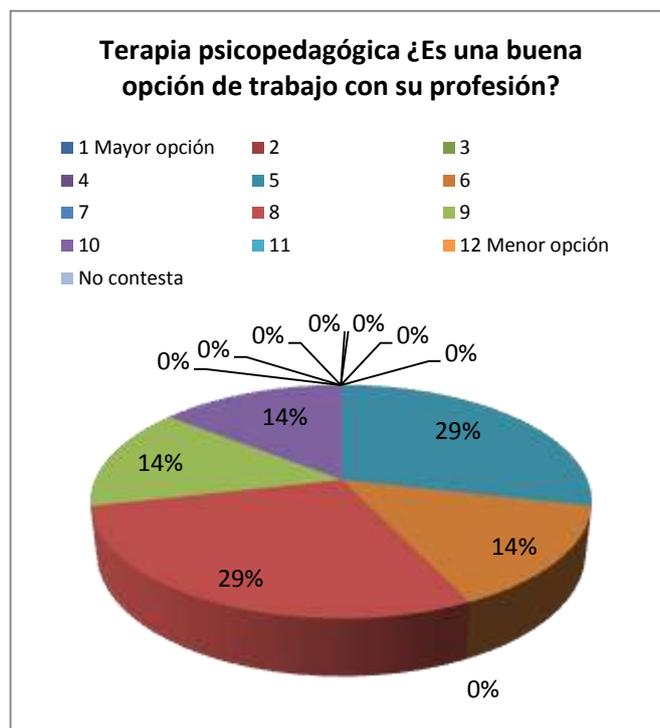


Gráfico 19. Terapia psicopedagógica

La lectura de la tabla precedente en la que se presenta los resultados en torno a la pregunta de si el cargo de terapia psicopedagógica es una buena opción de trabajo para los titulados por la UTPL, muestra los siguientes datos:

El porcentaje de (28%) de individuos encuestados elige la opción ocho cercana a la menor opción, así también, un (14%) señala la opción nueve como respuesta igualmente cercana a la menor opción, mientras que el mismo porcentaje (14%) marca la opción diez próxima a la menor opción, por su parte, un (14%) de sujetos encuestados escoge la opción seis y, por último, el porcentaje de (28%) señala la opción cinco bajo la media cercana a la mayor opción.

Los datos precedentes ubicados en su mayor parte próximos a la menor opción permiten concluir que para el docente graduado por la UTPL la terapia psicopedagógica no representa una buena opción de trabajo en relación a su formación académica, puesto que para ejercer es actividad se necesitan conocimientos específicos en psicología educativa.

Tabla 21. Tareas dirigidas

P18.10 Tareas dirigidas		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	1	14
3	2	28
4	3	42
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	1	14
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Marcia Arteaga

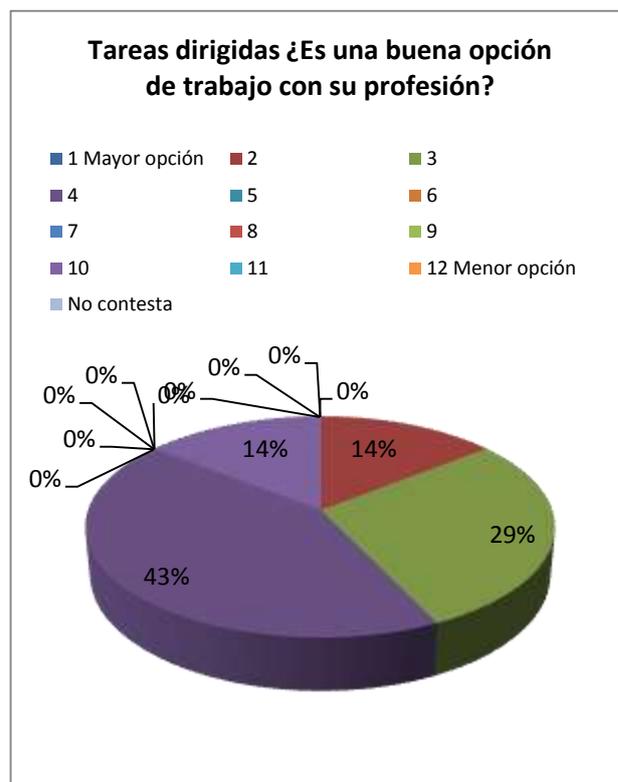


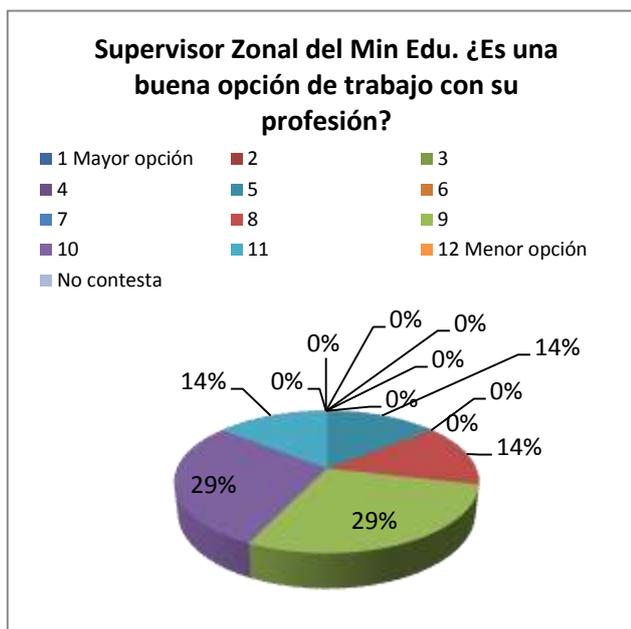
Gráfico 20. Tareas dirigidas

En relación a la pregunta de si las tareas dirigidas constituye una buena opción de trabajo con su profesión para los docentes graduados por la UTPL, arroja los siguientes resultados: El porcentaje más alto (42%) de sujetos participantes del estudio señalan la opción cuatro cercana a la mayor opción, por su parte, un (28%) elije la opción tres igualmente cercana a la mayor opción, así también un (14%) se inclina por la opción dos próxima a la mayor opción, sin embargo, un (14%) escoge la opción diez próxima a la menor opción.

Según estos resultados que presenta la tabla se puede concluir que las tareas dirigidas constituyen para los docentes graduados por la UTPL una buena opción de trabajo debido al tipo de formación académica recibida.

Tabla 22. Supervisor zonal

P18.11 Supervisor Zonal del Ministerio de Educación		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	1	14
6	0	0
7	0	0
8	1	14
9	2	28
10	2	28
11	1	14
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100



Fuente: Encuestas a titulados

Gráfico 21. Supervisor zonal

Elaborado por: Marcia Arteaga

La lectura de la tabla anterior que presenta los resultados en relación a la pregunta de si el cargo de supervisor zonal del ministerio de educación es una buena opción de trabajo acorde con su profesión para los titulados por la UTPL, muestra los siguientes datos:

El porcentaje de (28%) de sujetos encuestados señala por la opción diez cercana a la menor opción como respuesta, por su parte, el mismo porcentaje (28%) elije la opción nueve próxima a la menor opción, así también, el (14%) prefiere la opción once igualmente cercana al menor opción, de igual forma, un (14%) selecciona la opción ocho por debajo de la media cercana a la menor opción, sin embargo, un (14%) señala la opción cinco próxima a la mayor opción.

Según estos resultados presentes en la tabla anterior es posible concluir que el cargo de supervisor zonal del ministerio de educación no constituye una buena opción de trabajo en relación a la formación académica recibida por los docentes graduados por la UTPL por lo que constituiría un análisis de resultados importantes para los futuros docentes determinar cuáles son las áreas en las que se debe capacitar a un docente para que pueda desempeñar el cargo de supervisor.

Tabla 23. Docente de institutos pedagógicos

P18.12 Docente de Institutos Pedagógicos		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	2	29
6	1	14
7	1	14
8	0	0
9	1	14
10	1	14
11	0	0
12 Menor opción	1	14
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Marcia Arteaga

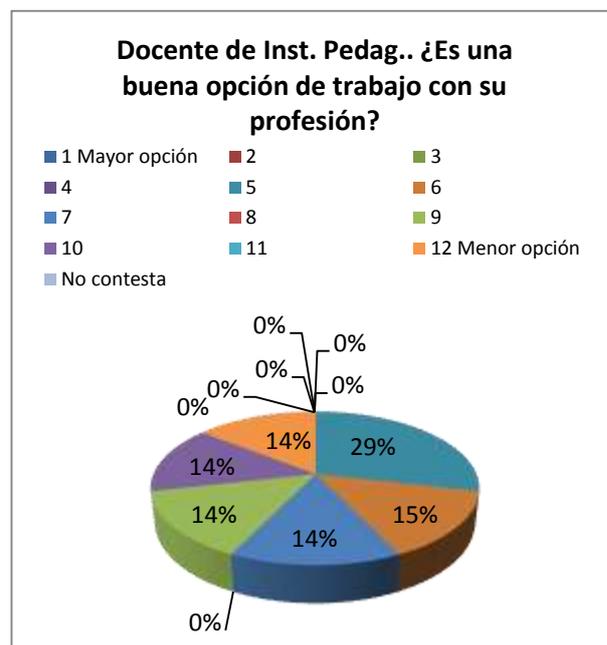


Gráfico 22. Docente de institutos pedagógicos

Los datos respecto a la interrogante de si el cargo de docente de instituto pedagógico constituye una buena opción de trabajo con su profesión para los titulados por la UTPL, son los siguientes:

Un porcentaje de (14%) de individuos encuestados elige la opción doce que constituye la menor opción posible, así también, el mismo porcentaje (14%) señala la opción diez respuesta cercana a la menor opción, por su parte, un (14%) se inclina por la opción nueve cercana a la menor opción, así también, un (14%) selecciona la opción siete cercana a la opción menor, el mismo porcentaje (14%) señala la opción seis ubicada bajo la media cercana a la menor opción, sin embargo, un considerable (29%) de sujetos encuestados selecciona la opción cinco ubicada próxima a la mayor opción. Los resultados generales ubicados en su mayor número cercanos a la menor opción, permiten concluir que el cargo de docente de instituto pedagógico no representa una buena opción laboral en relación a su formación académica para los docentes graduados por la UTPL, por lo que un estudio de las condiciones académicas que permitirían el desempeño de dicha función sería importante para ampliar el campo laboral de los futuros titulados.

3.3. Satisfacción docente

Tabla 24. Satisfacción docente

P 20. % SATISFACCIÓN DOCENTE		
#pregunta	Pro.	%
P20.1 Coincidencia entre la actividad laboral y los estudios de Ciencias de la Educación	4	100
P20.2 Estatus que le provee la profesión docente	4	96
P20.3 Prestigio que tienen la profesión docente	4	100
P20.4 Posibilidades de ascenso laboral	4	89
P20.5 Nivel de interés en el trabajo	3	82
P20.6 Diversidad de actividades que la labor docente presenta	4	89
P20.7 Posibilidades de salidas profesionales o diversidad de empleos	3	71
P20.8 Realización y/o crecimiento personal	4	100

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Marcia Arteaga

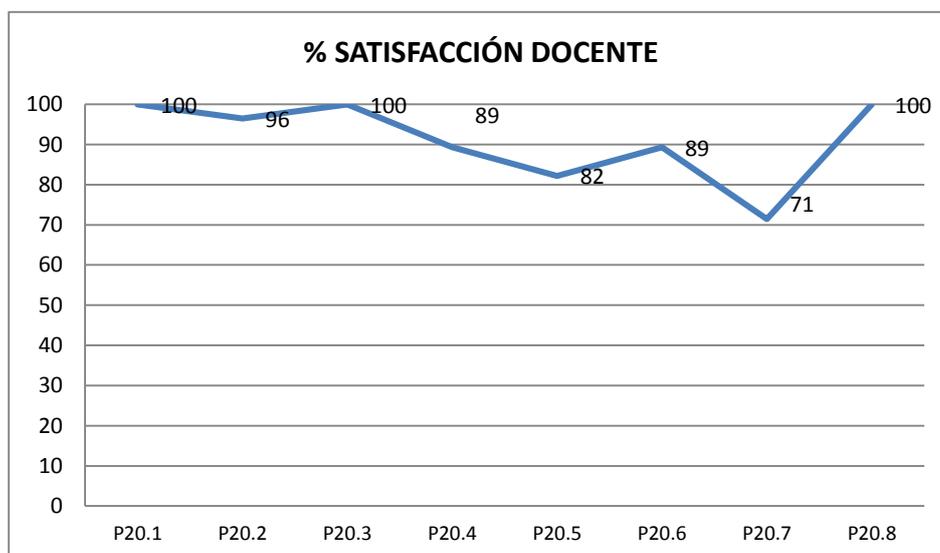


Gráfico 23. Satisfacción docente

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Marcia Arteaga

La lectura de la tabla anterior en la que se presenta los resultados en relación al grado de satisfacción actual en cuanto a la actividad profesional a partir de la obtención del título docente en la UTPL, muestra los siguientes datos:

El porcentaje de (100%) de sujetos encuestados concuerdan que en relación a la coincidencia entre la actividad laboral y los estudios de Ciencias de la Educación se encuentran muy satisfechos. En un porcentaje de (96%) concierne que con respecto al estatus que le provee la profesión docente, igualmente se encuentra muy satisfecho.

En un porcentaje de (100%) concluye que el prestigio que tiene la profesión docente le resulta muy satisfactorio. En relación al nivel de satisfacción del titulado con el nivel de interés en el trabajo en un porcentaje de (82%) sostiene que se encuentra en el nivel (3) valor considerado sobre la media, es decir, igualmente se encuentran satisfechos.

En relación a este aspecto de la investigación en un porcentaje de (89%) sostiene que se encuentra altamente satisfecho. La encuesta realizada en un porcentaje de (71%) afirman que su nivel de satisfacción es aceptable puesto que se encuentra en el nivel (3) valor considerado próximo al más alto.

En un porcentaje de (100%) de individuos participantes de la encuesta, coincide en que la realización y crecimiento personal que permite la docencia es muy satisfactoria.

Uno de los resultados más importante que presenta la lectura de ésta tabla muestra aspectos relacionados con la realización y el crecimiento personal de los titulados, sobre estos aspectos Alles (2010) sostiene que:

La satisfacción laboral es un conjunto de sentimiento y emociones favorables o desfavorables sobre la base del cual los empleados consideran su trabajo. Es una actitud afectiva, una sensación de relativo agrado por algo. Tiene una fuerte relación con su propio medio cultural y social y con la forma en que su entorno percibe el trabajo. (Pág. 59)

Por lo tanto en base a estos datos presentados y sobre el resultado más importante que presenta, relacionado directamente con las repercusiones psicológicas y espirituales que representa la profesión de docente, puesto que manifiesta la posibilidad de adquirir un estatus social satisfactorio necesario en la configuración de la personalidad y de la autoconsideración, que igualmente constituye un aspecto importante en la realización y crecimiento personal, aspectos que permiten abarcar al ser humano no solamente en su parte material sino que tiene repercusiones más profundas y gratificantes, se puede concluir que los titulados han alcanzado ésta meta importante en su vida.

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

3.4.1. Aspectos metodológicos-didácticos que desarrolla el titulado.

Tabla 25. Punto de vista de los titulados

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	3	86	4	93	3	86
P2	3	82	4	89	3	86
P3	4	89	3	86	3	86
P4	3	82	4	89	3	86
P5	3	86	3	82	3	79
P6	3	86	4	89	3	82
P7	3	86	4	89	3	86
P8	3	86	4	89	4	89
P9	3	82	3	86	3	86
P10	3	82	4	89	4	89
P11	3	86	4	89	3	82
P12	3	86	4	93	4	96
P13	3	86	4	89	4	89
P14	3	86	4	89	3	86
P15	4	89	4	89	4	89
P16	3	79	3	86	3	82
P17	3	82	3	86	3	82
P18	3	79	3	86	3	79

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Marcia Arteaga

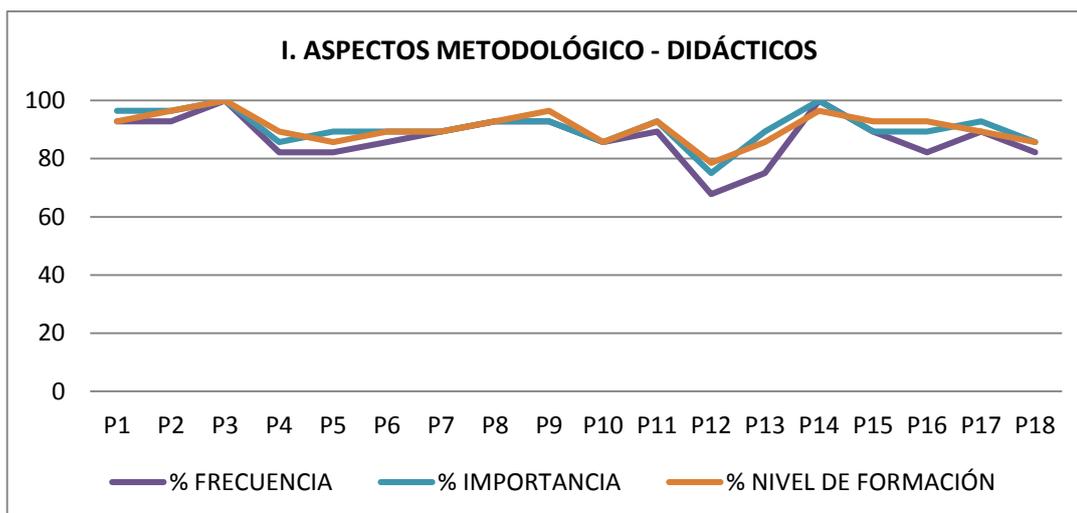


Gráfico 24. Punto de vista de los titulados

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Marcia Arteaga

La lectura de la tabla preliminar en la que se presenta los resultados generales en torno a aspectos metodológicos y didácticos que manejan los docentes graduados por la UTPL, permite inferir los siguientes resultados más importantes:

En relación a la preparación de contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos, los docentes presentan un nivel de formación de (3) considerado como alto, otorgándole una prioridad de (4) que constituye el valor más alto de la escala, por su parte, respecto a la preparación de técnicas y estrategias de enseñanzas diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes, el nivel de formación que poseen los docentes representa un valor de (3) por encima de la media y con una importancia sobre estas tareas de (4) que constituye el nivel más alto de la escala, así también, respecto al dominio del contenido de la asignatura para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada, los docentes presentan un nivel de formación de (4) que es el valor más alto de la escala y la importancia que le otorgan a esta tarea se ubica igualmente en (4) puntos y, por último, en cuanto a la aplicación de estrategias de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencias, dichos docentes manifiestan un nivel de formación de (4) puntaje más alto en la escala y la importancia que los mismos dan a esta tarea se encuentra considerado igualmente por (4) puntos. De los resultados presentados en la tabla, es significativo e importante aquel que se relaciona con la adaptación de los contenidos a la realidad del educando puesto que facilita el proceso de aprendizaje y lo hace efectivo, al respecto Lizano (2002) sostiene que:

La tendencia humanista, la cual hace énfasis en el educando como eje del proceso de enseñanza-aprendizaje, concibe la diversidad y la pluralidad de los seres humanos, los

cuales se desarrollan de diferentes maneras de acuerdo con sus contextos específicos y tienen la capacidad de generar colectivamente o individualmente nuevos conocimientos y formas de realizar los cambios económicos y sociales, así como de dar soluciones a los problemas que los aquejan. (Pág. 162)

De esta forma estos datos permiten concluir que los docentes graduados por la UTPL presentan de forma general un nivel muy alto de competencias en el conocimiento y la aplicación de cuestiones metodológicas y didácticas en el proceso de enseñanza-aprendizaje y al otorgarle un grado elevado de importancia a estas tareas es posible prever que dichos docentes imparten a sus alumnos educación de calidad e inclusiva, sobre todo al aplicar estrategias que se adapten a la realidad de los educandos y que consideren su diversidad de inteligencias para la evaluación.

Tabla 26. Punto de vista de los directivos

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	4	93	4	96	4	93
P2	4	93	4	96	4	96
P3	4	100	4	100	4	100
P4	3	82	3	86	4	89
P5	3	82	4	89	3	86
P6	3	86	4	89	4	89
P7	4	89	4	89	4	89
P8	4	93	4	93	4	93
P9	4	93	4	93	4	96
P10	3	86	3	86	3	86
P11	4	89	4	93	4	93
P12	3	68	3	75	3	79
P13	3	75	4	89	3	86
P14	4	100	4	100	4	96
P15	4	89	4	89	4	93
P16	3	82	4	89	4	93
P17	4	89	4	93	4	89
P18	3	82	3	86	3	86

Fuente: Encuestas a directivos

Elaborado por: Marcia Arteaga

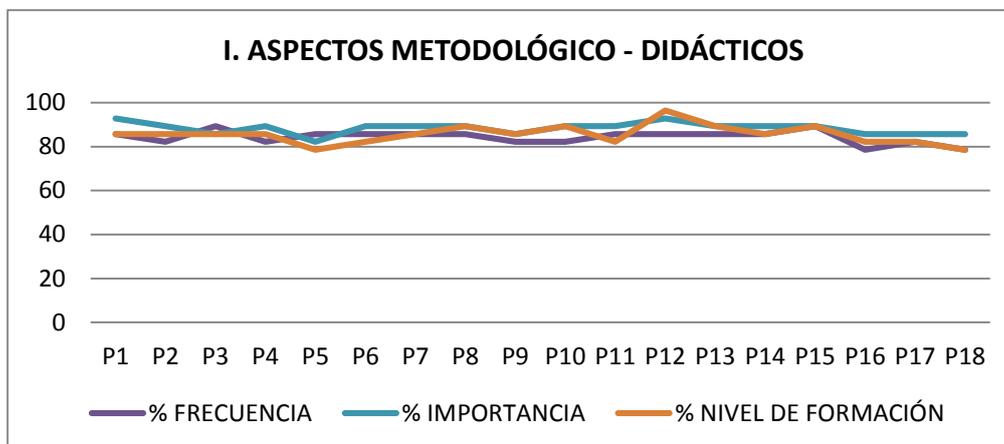


Gráfico 25. Punto de vista de los directivos

Fuente: Encuestas a directivos

Elaborado por: Marcia Arteaga

En relación a la planificación de actividades en el aula, los docentes presentan en un (100%) un nivel de (4) considerado como el valor más alto de la escala, otorgándole a estas tareas en el mismo porcentaje (100%) el nivel más alto de (4), por su parte, con respecto a la ejecución de actividades de aula novedosas y creativas, los docentes manifiestan en un porcentaje de (86%) un nivel de (4) considerado el más alto en la escala, otorgándole a esta tarea en un (86%) un nivel de (3) por encima de la media, así también, en torno a la aplicación de psicología de la educación en el aula presentan en un (86%) un nivel de (3) considerado por sobre la media y otorgándole a estas tareas en un porcentaje de (86%) un nivel de (3) puntos y, por último, el relación a promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos, los docentes en un porcentaje de (93%) tienen un nivel de (4) que representa el valor más alto de la escala y otorgándole a esta tarea en un (93%) igualmente un nivel de (4) puntos. De los múltiples resultados que presenta el análisis de ésta tabla se considera el aspecto referente a la metodología usada por los titulados en el desarrollo de sus clases que abarca procesos relacionados con cuestiones lúdicas y creativas que facilitan el proceso de aprendizaje y constituye parte importante de las actuales corrientes pedagógicas, al respecto Bernabeu (2009) en un tratado sobre el juego y el aprendizaje sostiene que el juego debe mantenerse como herramienta de aprendizaje en todos los niveles educativos puesto representa las siguientes ventajas en el proceso de aprendizaje:

Facilita la adquisición de conocimientos; Dinamiza las sesiones de enseñanza-aprendizaje, mantiene y acrecienta el interés del alumno ante ellas y aumenta su motivación para el estudio; Fomenta la cohesión del grupo y la solidaridad entre iguales; Favorece el desarrollo de la creatividad, la percepción y la inteligencia emocional, y aumenta la autoestima; Permite abordar la educación en valores, al exigir actitudes tolerantes y respetuosas; Aumenta los

niveles de responsabilidad de los alumnos, ampliando también los límites de libertad. (Pág. 54)

Según estos datos se puede concluir que las prácticas educativas de los docentes graduados por la UTPL abarcan holísticamente a los educandos puesto que se preocupan tanto por las cuestiones lúdicas y creativas que facilitan el aprendizaje, aplicando nociones psicológicas que los considera en su realidad concreta y específica permitiéndoles entre otras cosas, adquirir aptitudes reflexivas, participativas y colaborativas que no solamente forman intelectualmente sino que les permite desarrollar todas sus capacidades humanas.

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

Tabla 27. Punto de vista de los titulados

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
<u>P19</u>	4	89	4	89	4	89
<u>P20</u>	4	93	4	89	4	89
<u>P21</u>	3	75	3	86	3	82
<u>P22</u>	3	86	4	89	3	86

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Marcia Arteaga

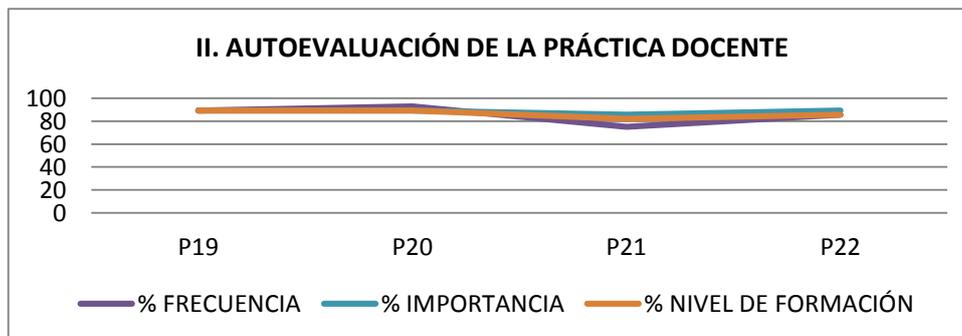


Gráfico 26. Punto de vista de los titulados

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Marcia Arteaga

La lectura de la tabla anterior que muestra los datos sobre la autoevaluación de la práctica docente desarrollada por el titulado por la UTPL, presenta los siguientes resultados:

Acerca de la realización de autoanálisis crítico de los conocimientos de la materia, los docentes en un porcentaje de (89%) presentan un nivel de (4) considerado el valor más alto en la escala y otorgándole la importancia igualmente de (4) en un porcentaje de (89%), por su

parte, en relación a evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos, los docentes manifiestan en un porcentaje de (89%) un nivel de (4) puntos, dándole la importancia de (4) en un porcentaje de (89%), así también, en lo que concierne a analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales dichos docentes en un porcentaje de (82%) tienen un nivel de (3) puntos por encima de a media en la escala y le proporcionan la importancia de (3) a esta actividad en un porcentaje de (86%) y, por último, en la evaluación y redacción de informes de retroalimentación de la práctica educativa en un porcentaje de (86%) un nivel de (3) valor ubicado por encima de la media y le dan una importancia de (4) puntos en un porcentaje de (89%). Según el criterio de Amat (2010) acerca de la actitud autocrítica como una de las competencias que debe poseer un profesor que busque la excelencia sostiene que:

Tener el suficiente nivel de autocrítica cuando algo sale mal para diagnosticar adecuadamente la situación y poner los medios para mejorar. En alguna ocasión, a todos los profesores les suele ir mal un determinado programa de formación, especialmente al principio. En estos casos hay que redoblar los esfuerzos de análisis y autocrítica para mejorar día a día. Si existe vocación docente y ganas de corregir errores, todo problema es solucionable. (Pág. 65)

Según estos resultados presentados se puede concluir que los titulados por la UTPPL presentan un nivel aceptable de autoevaluación y autocrítica que tiene como principal consecuencia el mejoramiento de las prácticas educativas que conlleva toda actitud crítica, así también, la evaluación y los informes que realizan posibilita el mejoramiento de dichas prácticas educativas, sin embargo, en estos aspectos es necesario un trabajo más detallado que haga posible subir el nivel de valoración para obtener la excelencia profesional.

Tabla 28. Punto de vista de los directivos

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	3	86	3	82	3	82
P20	3	82	3	86	3	86
P21	3	79	3	86	3	82
P22	3	79	3	86	3	82

Fuente: Encuestas a directivos

Elaborado por: Marcia Arteaga

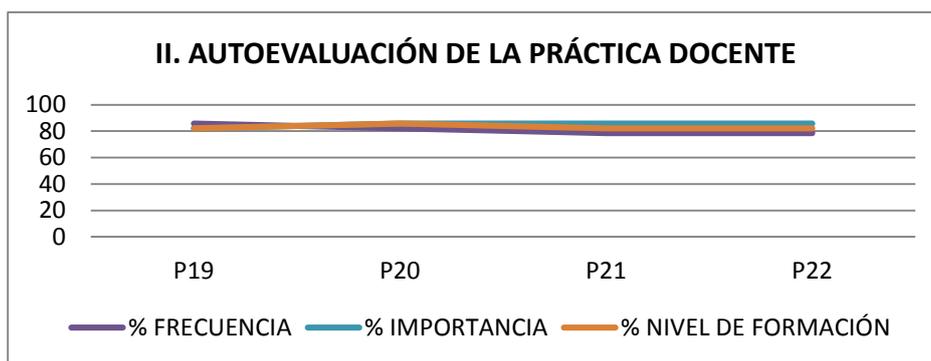


Gráfico 27. Punto de vista de los directivos

Fuente: Encuestas a directivos

Elaborado por: Marcia Arteaga

La lectura de la tabla anterior que presenta los resultados en relación a la autoevaluación de la práctica docente de los graduados por la UTPL desde el criterio de los directivos, se puede señalar los siguientes datos:

Con respecto a la realización de autoanálisis crítico de los conocimientos de la materia, los docentes en un porcentaje de (82%) presentan un nivel de (3) considerado como un valor alto en la escala y otorgándole la importancia igualmente de (3) en un porcentaje de (82%), por su parte, en relación a evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos, los docentes manifiestan en un porcentaje de (86%) un nivel de (3) puntos, dándole la importancia de (3) en un porcentaje de (86%), así también, en lo que concierne a analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales dichos docentes en un porcentaje de (82%) tienen un nivel de (3) puntos por encima de la media en la escala y le proporcionan la importancia de (3) a esta actividad en un porcentaje de (86%) y, por último, en la evaluación y redacción de informes de retroalimentación de la práctica educativa según el criterio de los directivos los docentes poseen en un porcentaje de (82%) un nivel de (3) valor ubicado por encima de la media y le dan una importancia de (3) puntos en un porcentaje de (86%).

Según estos resultados presentados desde el punto de vista de los directivos, los mismos que a pesar de que se diferencian en los niveles de autocrítica que otorgan a los titulados, no representan contrastaciones mayores comparados con el criterio de los titulados, por lo que se puede concluir que estos últimos presentan un nivel considerable de autoevaluación y autocrítica, que tiene como principal consecuencia el mejoramiento de las prácticas educativas que conlleva toda actitud crítica.

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

Tabla 29. Punto de vista de los titulados

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	3	75	4	89	4	89
P24	3	75	3	86	3	86
P25	3	75	3	86	3	86
P26	3	64	3	75	3	75
P27	3	71	3	75	3	75
P28	3	71	3	82	3	79

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Marcia Arteaga

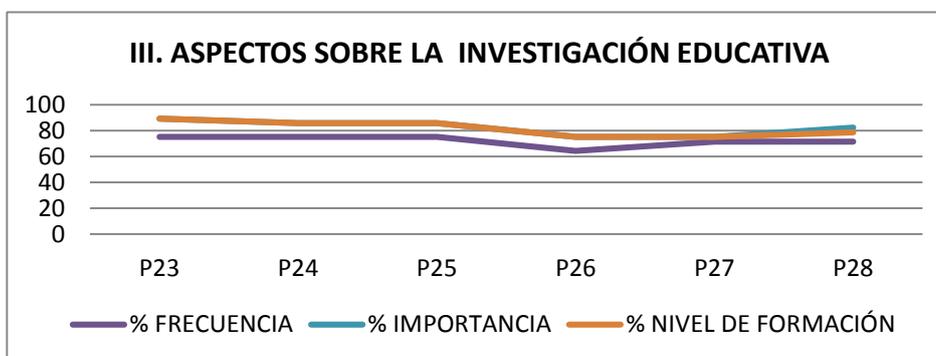


Gráfico 28. Punto de vista de los titulados

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Marcia Arteaga

En relación a los aspectos sobre la investigación educativa desde el punto de vista de los titulados por la UTPL, se presentan los siguientes resultados:

En la conducción de investigación relacionada a su labor docente, los individuos encuestados sostienen que en un porcentaje de (89%) presentan el nivel de (4) valor más alto en la escala de medición y le otorgan a esta actividad en un porcentaje de (89%) un nivel de importancia de (4) puntos que constituye igualmente el valor más alto de la escala, por su parte, en referencia a la investigación y evaluación de procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora, los docentes presentan en un porcentaje de (86%) el nivel de (3) punto por sobre la media y le dan la importancia a esta actividad en un nivel de (3) puntos en un porcentaje de (86%), así también, en cuanto a diseños de programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados manifiestan en un porcentaje de (86%) un nivel de (3) valor considerado sobre la media y le proporcionan a esta actividad la importancia de (3) puntos en un porcentaje de (75%) y le dan

a esta actividad la importancia de (3) puntos sobre la media en la escala en un porcentaje de (75%). Según un artículo presentado por la Universidad Pedagógica Nacional de México (2004) en el que se abordan las implicaciones de la investigación en las áreas de desempeño docentes, se afirma que:

Si el desempeño docente responde a un paradigma tradicional (que genera aislamiento pasividad y dependencia intelectual), la sociedad no tiene bases para esperar los resultados que corresponden a otro enfoque. ...como principio motor el mejorar y actualizar su práctica docente, así como dotarlo de los medios necesarios para lograr los mejores resultados, además de privilegiar la formación de los más implicados en las actividades docentes facilitándoles la investigación educativa y logrando su participación en la programación y elaboración de materiales didácticos. (Pág. 87)

Según estos datos es posible concluir que en forma general el nivel de investigación es aceptable y significativo, lo que posibilita entre otras cosas, la incorporación de procesos educativos específicos relacionados directamente con el contexto en el cual surgen las investigaciones, que hace posible superar la simple adquisición de teorías y prácticas educativas, que por ser desarrolladas generalmente en otros países, no son aplicables satisfactoriamente en el contexto socio-cultural del Ecuador.

Tabla 30. Punto de vista de los directivos

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	3	75	3	82	3	75
P24	3	68	3	75	3	68
P25	3	71	3	82	3	75
P26	3	68	3	79	3	71
P27	3	68	3	79	3	71
P28	3	71	3	79	3	71

Fuente: Encuestas a directivos

Elaborado por: Marcia Arteaga

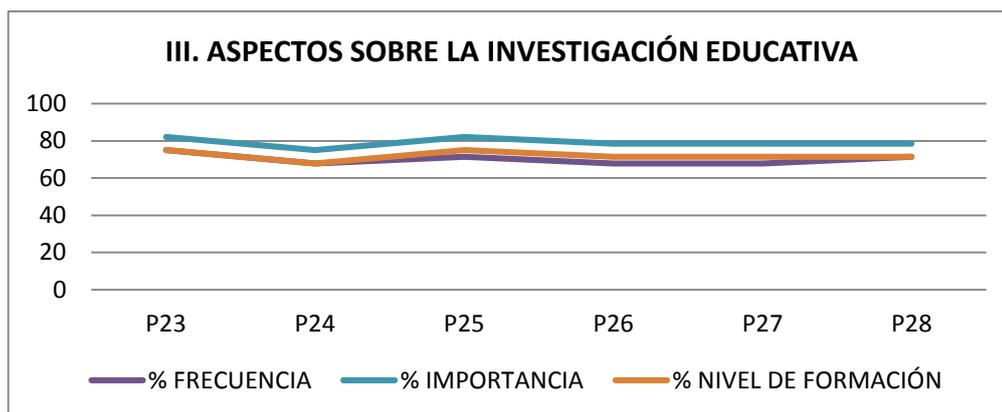


Gráfico 29. Punto de vista de los directivos

Fuente: Encuestas a directivos

Elaborado por: Marcia Arteaga

En relación a aspectos sobre la investigación educativa que desarrollan los titulados por la UTPL desde el punto de vista de los directivos, se presentan los siguientes resultados:

En la conducción de investigaciones relacionadas a su labor los docentes en un porcentaje de (75%) presentan un nivel de (3) puntos, valor ubicado sobre la media en la escala de medición y le otorgan a esta actividad la importancia de (3) puntos en un porcentaje de (82%), así también, respecto a la participación en proyectos de investigación e innovación educativa presentan en un porcentaje de (68%) un nivel de (3) puntos, valor ubicado sobre la media, otorgándole a esta actividad la importancia de (3) en un porcentaje de (75%), por su parte, en torno a la implementación, realización de seguimiento y evaluación de programas, acciones y proyectos educativos desde la perspectiva de los directivos, los docentes en un porcentaje de (71%) presentan un nivel de (3) puntos valor correspondiente sobre la media y le dan a esta actividad la importancia igualmente de (3) puntos en un porcentaje de (79%).

Estos resultados otorgados por los directivos y comparándolos con el criterio de los titulados, permiten concluir que no existe un contraste considerable entre la visión que tienen los titulados y los directivos, por lo que las conclusiones presentadas en el cuadro anterior, tienen un valor considerable de validez.

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

Tabla 31. Punto de vista de los titulados

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	4	89	4	93	4	89
P30	4	100	4	100	4	100
P31	4	96	4	96	4	96
P32	3	68	3	82	3	82
P33	3	82	3	86	3	86
P34	3	71	3	79	3	79
P35	3	86	4	89	4	89

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Marcia Arteaga

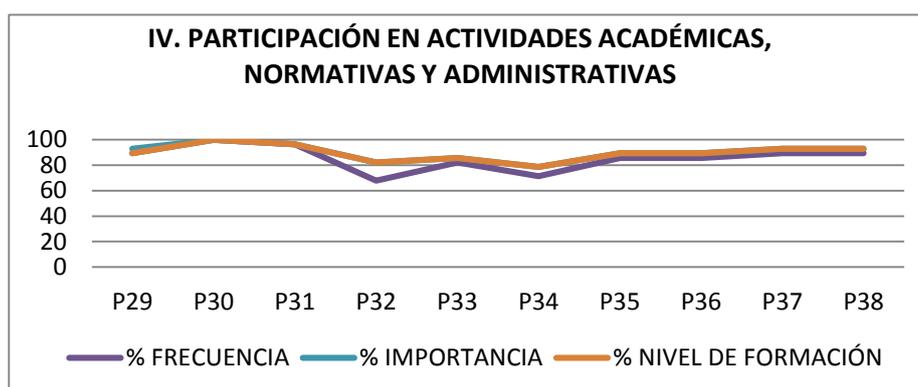


Gráfico 30. Punto de vista de los titulados

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Marcia Arteaga

La lectura de la tabla anterior que presenta los datos en relación a la participación en actividades académicas, normativas y administrativas de los titulados por la UTPL, arroja los siguientes resultados más importantes:

En realización de reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular los docentes en un porcentaje de (89%) presentan un nivel de (4) puntos valor más alto en la escala de medición y le otorgan a esta actividad igualmente el nivel de (4) puntos en un porcentaje de (93%), por su parte, en cuanto a ejercer funciones administrativas dichos docentes en un porcentaje de (82%) obtienen el nivel de (3) puntos considerado sobre la media proporcionándole la importancia considerada con el valor sobre la media de (3) puntos en un porcentaje de (83%), así también, con respecto al estudio de la realidad local y

nacional en un porcentaje de (79%) obtienen un nivel de (3) puntos valor ubicado sobre la media y le otorgan a esta actividad la importancia de (3) puntos en un porcentaje de (79%) y, por último, en relación al conocimiento y aplicación del Código de Convivencia los docentes en un porcentaje de (93%) poseen la calificación más alta de (4) puntos, dándole a esta actividad la importancia de (4) puntos en un porcentaje de (93%). Sobre la participación en actividades administrativas por parte de los docentes que fortalece su labor en las instituciones educativas Aldape (2008) sostiene que:

Las competencias administrativas constituyen los conocimientos y habilidades específicos que contribuyen a enlazar las actividades docentes con las demandas de la administración de la institución y del entorno de la misma. Las nuevas tendencias vislumbran exigencias de la aldea global del siglo XXI más allá de las funciones de planeación, organización, dirección y control de su cátedra, dependiendo de las actividades que desarrolle el docente y del rol que desempeñe dentro de su área. (Pág. 18)

Estos resultados permiten concluir que los docentes se involucran en actividades normativas y administrativas de los centros en los cuales laboran que permite observar en nivel de compromiso que tienen con los procesos educativos en forma general, siendo muy importante la vinculación que presentan con la realidad local y nacional y el conocimiento, aplicación del código de convivencia, que pueden inculcar a sus alumnos, promoviendo una participación directa y adecuada de estos en las cuestiones sociales, aspecto fundamental en la formación de los ciudadanos en un país democrático que así lo requiere.

Tabla 32. Punto de vista de los directivos

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

Fuente: Encuestas a directivos

Elaborado por: Marcia Arteaga

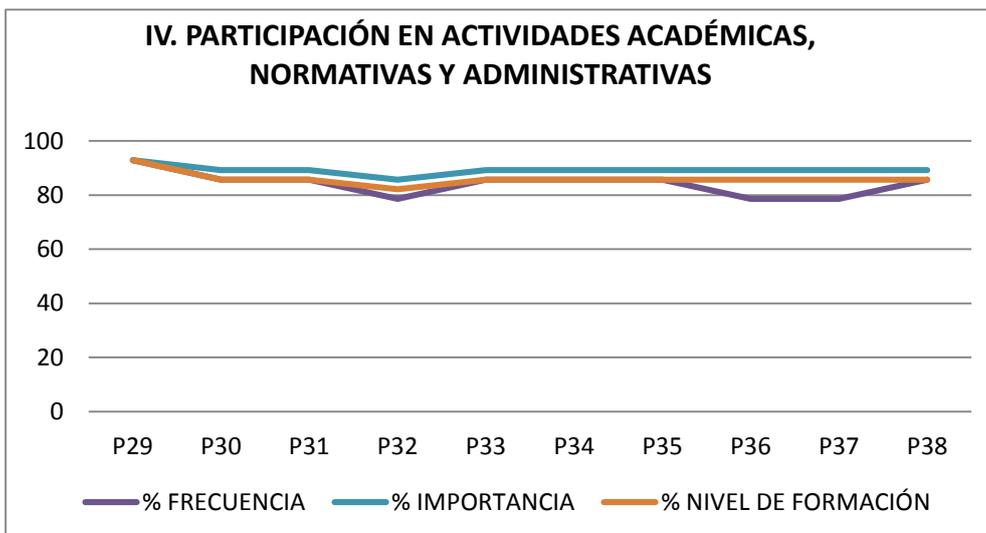


Gráfico 31. Punto de vista de los directivos

Fuente: Encuestas a directivos

Elaborado por: Marcia Arteaga

En relación a la participación de los titulados por la UTPL en actividades académicas, normativas y administrativas desde el punto de vista de los directivos, es posible señalar los siguientes resultados:

En relación a la realización de reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular los directivos opinan que en un porcentaje de (93%) los docentes obtienen el valor más alto de (4) puntos de la escala y le otorgan a esta actividad en un porcentaje de (93%) el nivel de (4) puntos, así también, en torno a ejercer funciones administrativas en un porcentaje de (82%) presentan el nivel de (3) puntos ubicado sobre la media y le proporcionan a esta actividad la importancia de (3) puntos en un porcentaje de (83%), por su parte, en cuanto al estudio de la realidad local y nacional los directivos sostienen que los docentes en un porcentaje de (86%) obtienen el nivel de (3) puntos y le dan a esta actividad la importancia de (4) puntos en un porcentaje de (89%) y, por último, referente a su conocimiento y aplicación del código de convivencia en un porcentaje de (86%) tienen la calificación de (3) puntos y le proporcionan a esta actividad la importancia más alta de (4) puntos en un porcentaje de (89%).

Estos resultados comparados con el criterio de los titulados, no distan mayormente de la tabla anterior por lo que el criterio de los titulados y directivos no son contrastables sino que pueden ser ligeramente equiparables, por lo tanto, las conclusiones presentadas en el cuadro anterior tienen un alto valor de validez.

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

Tabla 33. Punto de vista de los titulados

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

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Marcia Arteaga

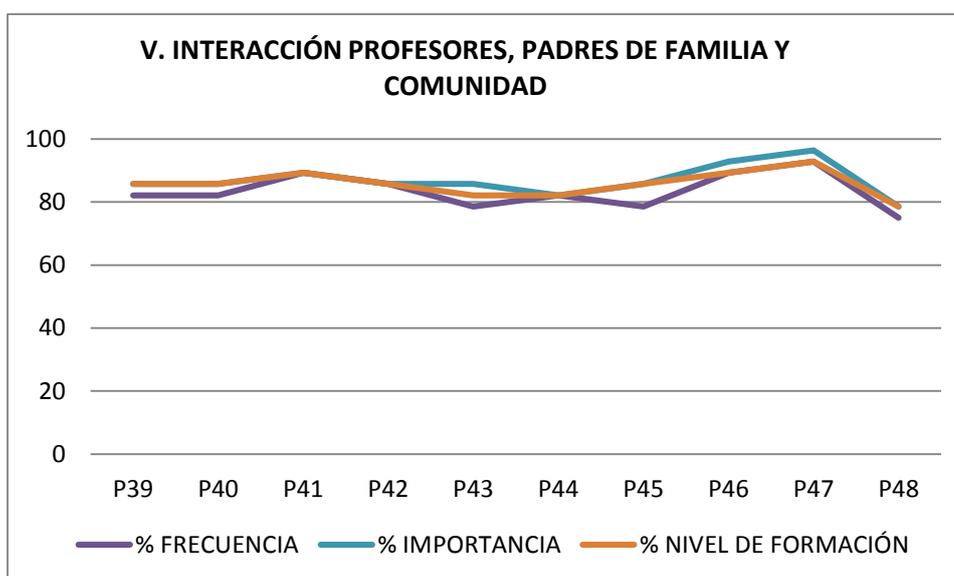


Gráfico 32. Punto de vista de los titulados

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Marcia Arteaga

La lectura del cuadro anterior que presenta los datos en relación a la interacción de los titulados por la UTPL con los padres de familia y la comunidad, arroja los siguientes resultados:

En cuanto a promover acciones de relación con la comunidad los docentes en un porcentaje de (86%) presentan el nivel de (3) puntos sobre la media y le propinan a esta actividad la importancia de (3) puntos en un porcentaje de (86%), por su parte, en la colaboración en programas de desarrollo comunitario se ubican en un porcentaje de (86%) en el nivel de (3) puntos sobre la media y le dan a ésta actividad la importancia igualmente de (3) puntos, así también en relación a la interacción con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución en un porcentaje de (86%) se colocan en el nivel de (3) puntos sobre la media y en cuanto a la importancia que le otorgan a esta actividad se ubican igualmente en un nivel de (3) puntos con un porcentaje de (86%) y, por último, en cuanto a conocer el entorno social de los estudiantes se refiere en un porcentaje de (82%) obtienen el nivel de (3) puntos valor considerado sobre la media y le confieren la importancia de (3) puntos a esta actividad, en un porcentaje de (82%). Según el criterio de Echeverri (2007) que aconseja sobre la relación que se debe establecer entre docente alumno y comunidad se puede señalar que:

Mantener buenas relaciones con los estudiantes, padres de familia y compañeros de trabajo no es una tarea difícil. ...genere un ambiente de mutua cooperación y participación en procura de tomar una comunidad escolar que sea social e intelectualmente competente. Invite a los docentes y padres de familia a que participen de manera mancomunada en el proceso educativo de los estudiantes e hijos respectivamente. Dependiendo de su creatividad y espíritu laboral podrá cumplir cabalmente con sus metas educativas para formar una generación de estudiantes socialmente competentes. (Pág. 80)

Estos datos presentados hacen posible concluir que la labor de los docentes en un nivel muy aceptable se vincula directamente con la comunidad, abarcando aspectos extracurriculares que hacen de la educación una posibilidad de abarcar la vida del alumno no solamente en su parte académica sino en su relación con el entorno, siendo importante también la participación de los padres en el proceso de formación de sus hijos que ubica al proceso educativo en su verdadero contexto y permite plantear posibles soluciones a los problemas concretos que enfrentan los individuos en su vida cotidiana, sin embargo, a pesar de que las calificaciones se ubican por encima de la media se debería buscar la excelencia en este aspecto vinculante de la educación, tradicionalmente descuidado.

Tabla 34. Punto de vista de los directivos

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

Fuente: Encuestas a directivos

Elaborado por: Marcia Arteaga

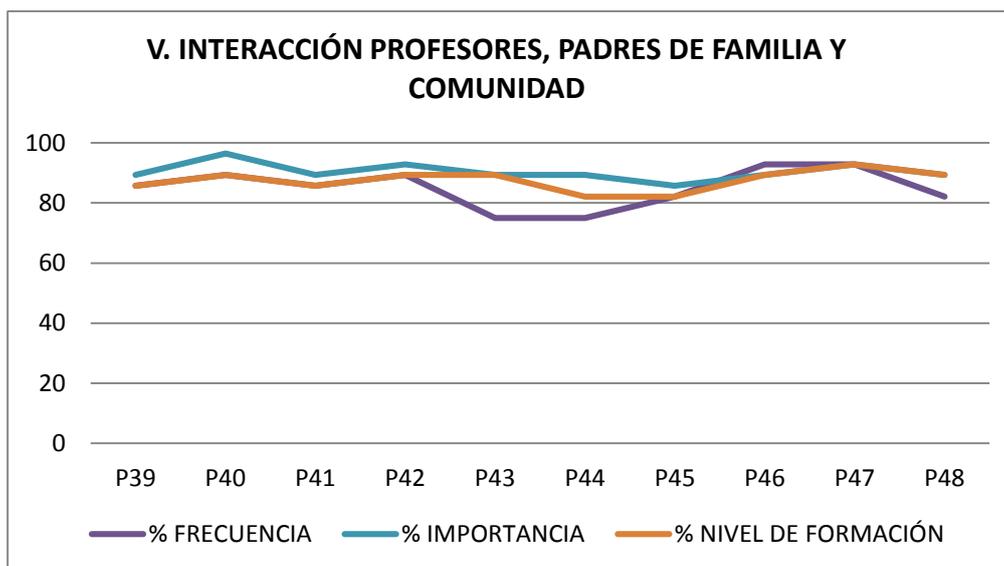


Gráfico 33. Punto de vista de los directivos

Fuente: Encuestas a directivos

Elaborado por: Marcia Arteaga

La tabla anterior contiene los resultados desde el punto de vista de los directivos, de la interacción de los docentes graduados por la UTPL con los padres de familia y la comunidad y permite formular los siguientes resultados:

En cuanto a promover acciones de relación con la comunidad los docentes en un porcentaje de (86%) presentan el nivel de (3) puntos sobre la media y le propinan a esta actividad la importancia de (4) puntos en un porcentaje de (89%), por su parte, en la colaboración en programas de desarrollo comunitario se ubican en un porcentaje de (89%) en el nivel de (4) puntos sobre la media y le dan a ésta actividad la importancia igualmente de (4) puntos en un porcentaje de (96%), así también, en relación a la interacción con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución en un porcentaje de (89%) se colocan en el nivel de (4) puntos sobre la media y en cuanto a la importancia que le otorgan a esta actividad se ubican igualmente en un nivel de (4) puntos con un porcentaje de (93%) y, por último, en cuanto a conocer el entorno social de los estudiantes se refiere en un porcentaje de (82%) obtienen el nivel de (3) puntos valor considerado sobre la media y le confieren la importancia de (4) puntos a esta actividad, en un porcentaje de (89%).

La comparación de resultados entre el cuadro que ofrece el punto de vista e los titulados y los directivos en relación a las actividades de los docentes sobre todo en su vinculación con la comunidad, permiten corroborar las conclusiones presentadas en el cuadro anterior, puesto que sus valores son equiparables.

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

Tabla 35. Punto de vista de los titulados

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	3	82	3	82	3	82
P50	3	86	3	86	3	86
P51	4	93	4	93	4	93
P52	3	75	3	79	3	79
P53	3	71	3	82	3	86

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Marcia Arteaga

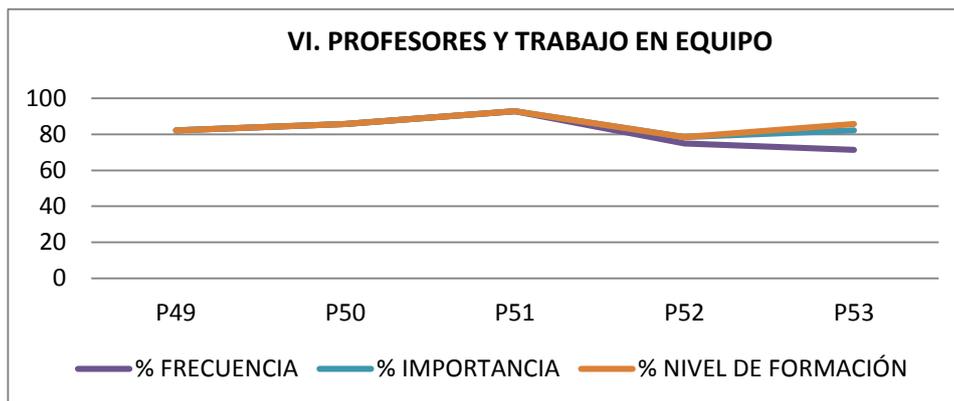


Gráfico 34. Punto de vista de los titulados

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Marcia Arteaga

La lectura de la tabla precedente que muestra los datos sobre las actividades que desarrolla el titulado por la UTPL y que implique trabajo en equipo, permite formular los siguientes resultados:

Con respecto a la realización de reuniones de planificación con otros docentes en un porcentaje de (82%) obtiene el valor de (3) puntos considerado sobre la media y le otorgan a estas labores la importancia de (3) puntos en un porcentaje igual de (82%), por su parte, en lo que refiere a la colaboración con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales o deportivas) en un (86%) se encuentran en el nivel de (3) puntos valores iguales con respecto a la importancia que le otorgan a esta actividad, así también, en la participación en sesiones de trabajo en un (93%) consiguen la calificación más alta de (4) puntos con similares valores sobre la importancia que le dan a esta labor y, por último, en relación a trabajar en proyectos curriculares en equipo en un porcentaje de (79%) se posicionan en el valor de (3) puntos y le dan a esta labor la importancia igualmente de (3) puntos en el mismo porcentaje anterior (79%). Desarrollando el tema del trabajo en equipo por parte de los docentes en sus respectivas instituciones educativas López (2007) sostiene que:

El desarrollo de una enseñanza de calidad depende, entre otros requisitos, de la existencia de un modelo educativo coherente apoyado por los componentes de todo el centro, de la paulatina construcción de una democracia participativa real en los centros escolares, del hecho de que las escuelas aprendan y del avance conjunto de la institución escolar hacia innovación y el cambio. (Pág. 50)

Tomando como base estos datos señalados, se presenta la posibilidad de concluir que a pesar de que no manifiestan un nivel de excelencia en las actividades de trabajo en equipo, las

calificaciones obtenidas son aceptables, por lo que se puede prever que su capacidad de trabajar bajo estas condiciones ha adquirido un nivel importante y considerable, pero que sin duda necesitan herramientas que les permitan mejorar, lo que sin duda igualmente perfeccionará el ambiente de trabajo.

Tabla 36. Punto de vista de los directivos

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	3	82	3	86	3	82
P50	3	82	3	86	3	82
P51	3	82	3	86	3	82
P52	3	82	3	86	3	82
P53	3	79	3	86	3	82

Fuente: Encuestas a directivos

Elaborado por: Marcia Arteaga

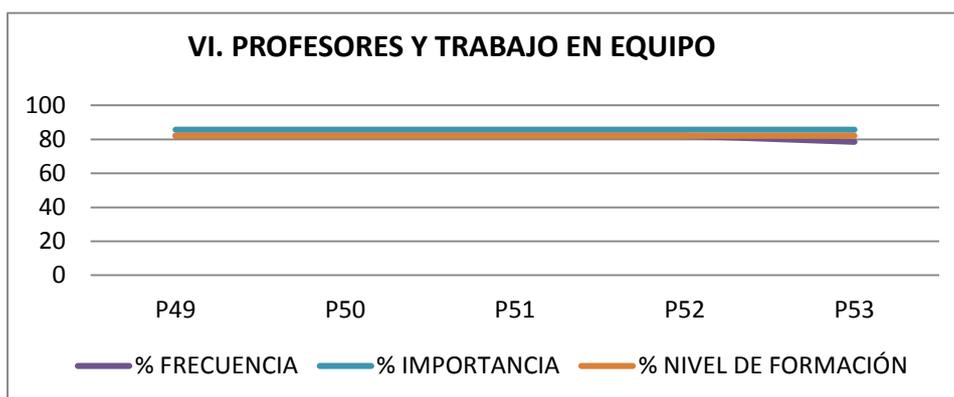


Gráfico 35. Punto de vista de los directivos

Fuente: Encuestas a directivos

Elaborado por: Marcia Arteaga

La lectura de la tabla anterior que presenta las reseñas sobre las actividades que desarrolla el titulado por la UTPL y que implique trabajo en equipo desde el punto de vista de los directivos, posibilita formular los siguientes resultados:

En cuanto a la realización de reuniones de planificación con otros docentes los directivos señalan que en un porcentaje de (82%) obtiene el valor de (3) puntos considerado sobre la media y le otorgan a estos trabajos la importancia de (3) puntos en un porcentaje de (86%), por otro lado, en lo que refiere a la colaboración con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales o deportivas) en un (82%) se encuentran en el nivel de (3) puntos valor ubicado sobre la media y sobre la importancia que

le proporcionan a esta actividad les ubican en un valor de (3) puntos en un porcentaje de (86%), así también, en la participación en sesiones de trabajo en un (82%) consiguen la calificación más alta de (3) puntos, con valor de (3) sobre la importancia que le dan a esta labor y, por último, en relación a trabajar en proyectos curriculares en equipo en un porcentaje de (82%) se posicionan en el valor de (3) puntos y le dan a esta labor la importancia igualmente de (3) puntos en el porcentaje de (86%).

Por lo tanto basado en el análisis comparativo de los resultados presentados por los titulados y los directivos respectivamente y al no encontrar mayores diferencias en los porcentajes y valores otorgados por parte las partes mentadas, las conclusiones presentadas en la lectura del cuadro treinta y ocho pueden ser consideradas como corroboradas.

3.4.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado.

Tabla 37. Punto de vista de los titulados

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	3	86	4	96	4	93
P55	2	57	3	68	3	75
P56	2	61	3	79	3	82
P57	3	86	4	89	4	89
P58	2	50	3	75	3	82

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Marcia Arteaga

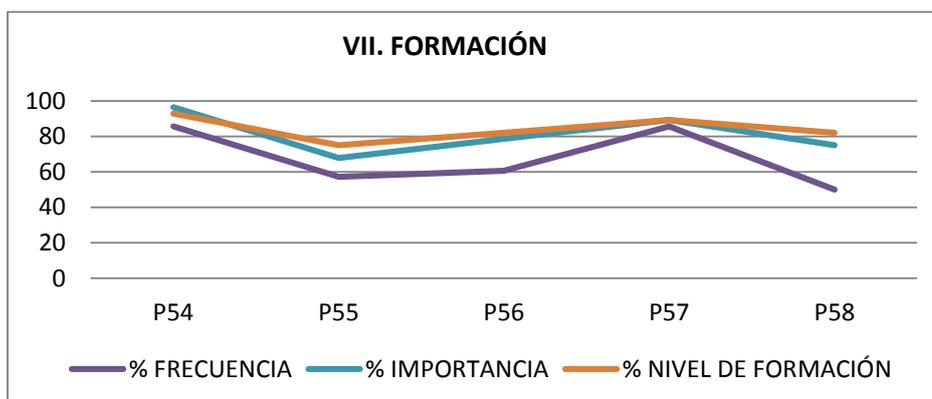


Gráfico 36. Punto de vista de los titulados

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Marcia Arteaga

Respecto a las actividades de formación que ejecuta el titulado por la UTPL, la tabla anterior presenta los siguientes resultados:

Sobre la asistencia a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación se ubican en un porcentaje de (93%) en la escala más alta de calificación (4) y le dedican igualmente un nivel de (4) puntos de importancia a estas actividades, por su parte, en la asistencia a cursos de formación y actualización dictados por empresa, instituciones u organizaciones particulares en un (75%) se colocan en un nivel de (3) puntos valor considerado sobre la media y en cuanto a la importancia que le dan a estas actividades igualmente se ubican en (3) puntos en un porcentaje de (68%), así también, en asistencia a cursos de actualización de las tecnologías de la información y de la comunicación para aplicación en el aula en un porcentaje de (82%) se posicionan en el valor de (3) puntos y le otorgan a estas actividades la importancia de (3) en un porcentaje de (79%), por otro lado, sobre asistencia a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares en un (89%) se ubican en el valor más alto de (4) y sobre la importancia de estos cursos señalan el valor de (4) en un porcentaje de (89%) y en asistencia a cursos de aprendizaje de una segunda lengua en un porcentaje de (82%) obtienen el valor de (3) puntos y la importancia a estos cursos se ubica igualmente en (3) puntos en un porcentaje de (75%). Dentro de las nuevas políticas en el área de la educación que el presente gobierno tiene como proyecto implantar dentro del programa de desarrollo nacional, la formación permanente de los docentes es uno de los aspectos más relevantes que contiene, el Ministerio de Educación en su página web oficial (www.educación.gob.ec), sostiene que:

El Ministerio de Educación anunció la formación de docentes en licenciaturas y educación continua con la articulación de un nuevo sistema de capacitación sistemática y permanente, tomando en cuenta el crecimiento de la población, el requerimiento de docentes y la demanda a cubrir de quienes ingresan al sistema de jubilación. En aras de mejorar, dentro de los parámetros de cultura de la excelencia, el nivel de los procesos de enseñanza-aprendizaje del país.

Según estos datos la conclusión que se puede inferir consiste en reconocer que los docentes encuestados se encuentran participando de procesos de formación para mejorar su nivel académico, actividades que deben ser fomentadas para alcanzar los niveles más altos de formación docente y reconocidas por parte de la Dirección de Educación y de las instituciones, puesto que constituye la única forma de mejorar los procesos de aprendizaje-enseñanza en las aulas de clase y alcanzar la excelencia en esta área.

Tabla 38. Punto de vista de los directivos

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	3	79	3	86	3	82
P55	2	61	3	71	3	68
P56	3	75	3	82	3	79
P57	3	71	3	82	3	75
P58	2	50	3	68	3	68

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Marcia Arteaga

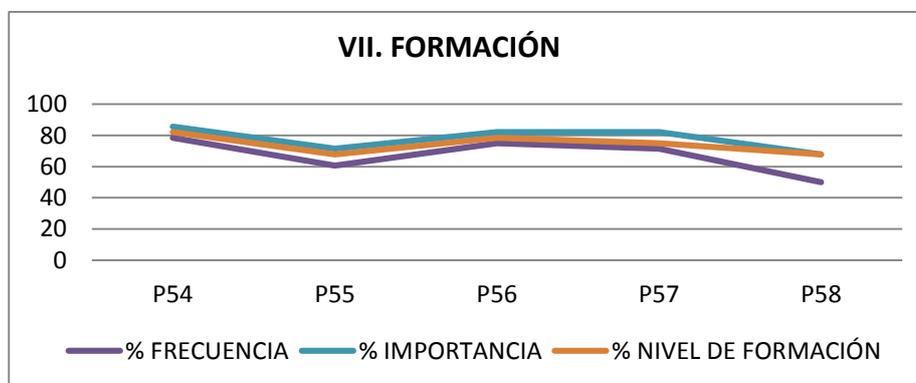


Gráfico 37. Punto de vista de los directivos

Fuente: Encuestas a directivos

Elaborado por: Marcia Arteaga

La lectura de la tabla anterior en la que se presenta los datos sobre el criterio de los directivos en relación a las actividades de formación de los docentes titulados por la UTPL, permite presentar los siguientes resultados:

En relación a la asistencia a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación se ubican en un (82%) en la escala más alta de calificación (3) y le dedican igualmente un nivel de (3) puntos, en un nivel de (3) puntos en la importancia que dan a estas actividades, por su parte, en la asistencia a cursos de formación y actualización dictados por empresa, instituciones u organizaciones particulares en un (68%) se colocan en un nivel de (3) puntos valor considerado sobre la media y en cuanto a la importancia que le dan a estas actividades igualmente se ubican en (3) puntos en un porcentaje de (71%), por otro lado, en asistencia a cursos de actualización de las tecnologías de la información y de la comunicación para aplicación en el aula en un (79%) se posicionan en el valor de (3) puntos y le otorgan a estas actividades la importancia de (3) en un (82%), por otro lado, sobre asistencia a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares en un

(75%) se ubican en el valor más alto de (3) y sobre la importancia de estos cursos señalan el valor de (3) en un porcentaje de (82%) y en asistencia a cursos de aprendizaje de una segunda lengua en un porcentaje de (68%) obtienen el valor de (3) puntos y la importancia a estos cursos se ubica igualmente en (3) puntos en un porcentaje de (68%).

En base al análisis comparativo de los resultados de las tablas de los titulados y los directivos, se presentan ciertos contrastes entre el criterio de los titulados y los directivos de las instituciones sobre las actividades de formación que estos realizan, por lo que es necesario mejorar la participación de los docentes en estas actividades de formación académica, para alcanzar de este modo los niveles de excelencia que la educación actual en el país exige, tanto de los alumnos como de profesores.

Discusión de Resultados

En forma general los datos obtenidos por las encuestas aplicadas a los docentes que han obtenido su título en la UTPL, son de carácter positivo tanto para ésta institución como para los sujetos entrevistados, porque permite observar que se desempeñan con un nivel alto en los diferentes aspectos del quehacer educativo.

El primer resultado concreto que arroja la investigación hace referencia a las plazas de trabajo que ocupan los docentes titulados por la UTPL, todos y cada uno de ellos en la actualidad se encuentra laborando normalmente en las instituciones públicas, aspecto que señala entre otros detalles, el grado de competencia que adquieren los individuos formados en esta universidad que les permite desempeñar labores docentes al mismo nivel que otras instituciones de prestigio, por lo tanto, se puede concluir que la formación académica en la UTPL cumple con las especificaciones de calidad que demanda la Dirección de Educación y el competitivo mercado laboral.

Así también dicho nivel de formación hace posible que los docentes titulados por la UTPL se consideren en capacidad de ejercer puestos de dirección de las instituciones educativas y que de hecho puedan acceder a este tipo de cargos como señala uno de los cuadros analizados. Sin embargo, es necesario mentar que la formación recibida en la actualidad limita el campo de trabajo a actividades netamente educativas y restringe a los niveles primarios y secundarios, sin presentarse la posibilidad de acceder a cargos universitarios, esto en parte porque la actual normativa impone como requisito el título de cuarto nivel. De la misma forma los docentes al reconocer que no se encuentran capacitados para incursionar en áreas de psicopedagogía plantean la posibilidad de que la formación académica de los docentes en la

UTPL pueda ampliar su malla curricular en aras de mejorar la formación en esta rama importante de la docencia.

Por otro lado, es significativo el resultado en relación al grado de satisfacción que demuestran los docentes participantes de la encuesta en relación al campo laboral y sobre todo en valores psicológicos que representa para ellos su profesión, puesto que sienten que su labor les otorga prestigio social y les permite realizarse como personas, objetivos que no se plantean explícitamente en los procesos de formación profesional pero que se en este caso se han conseguido satisfactoriamente, detalles que pueden servir a la institución al momento de promover el estudio de esta carrera académica y que en la actualidad constituye una parte central del plan de desarrollo nacional, puesto que solo la educación permite nuevos horizontes de desarrollo para los ciudadanos.

Es significativo e importante considerar que los docentes participan directamente del nuevo modelo educativo, que busca entre otras cosas, la vinculación directa del proceso educativo con la comunidad, para lo cual la adecuación de los contenidos teóricos de la disciplinas enseñadas estén contextualizadas con la realidad que vive diariamente el educando. Bajo este mismo argumento, los resultados que señalan la aplicación de diferentes estrategias de evaluación acordes con las diferentes capacidades del alumno hacen posible una educación inclusiva que fomente la realización personal de cada individuo de acuerdo a sus respectivas capacidades y que de este modo los estereotipos de inteligencia y éxito no excluyan las capacidades que no necesariamente obedecen a factores intelectuales, sino que abarcan otros talentos.

Por otro lado a pesar de que existe un nivel considerable de autoanálisis crítico por parte de los docentes, es necesario que esta actitud hacia la propia labor se fomente y se forme adecuadamente porque permite mejorar las condiciones de enseñanza y aporta con nuevos problemas que se presentan en la educación, de esta forma puede ser posible un aporte original teórico y práctico en el área de la docencia que obedezca a las condiciones socio-culturales del país que es uno de los vacíos culturales que padece el Ecuador. Esta actividad debe ir vinculada directamente con las labores de investigación que se realizan por parte de los docentes, así de esta forma evitando que sea conviertan en simples receptores de información teórica, participen de manera activa en la construcción de conocimiento mucho más fiable y factible en su aplicación porque responde a las verdaderas necesidades del contexto de la realidad de los educandos ecuatorianos.

Y por último es digno de mención y quizá constituya uno de los resultados más favorables de esta investigación, el reconocimiento de la existencia de un trabajo de vinculación directa entre

la institución, la familia y la comunidad que posibilita la superación del modelo educativo tradicional aun imperante en la educación ecuatoriana, en el cual el alumno era aislado de su contexto real y asumía toda la responsabilidad de su formación y rendimiento. Es así que dicha vinculación que gracias a la labor que desempeñan los docentes se ha hecho posible hace participe del proceso educativo tanto al individuo como a su familia y a la comunidad de la cual forma parte, se puede plantear que este detalle de la educación actual fortalece las relaciones intersubjetivas, mejora la convivencia y hace participe a los sujetos de los procesos sociales, evitando de esta forma el individualismo, el egoísmo y la competencia que propone el capitalismo y que no es compatible con el actual proceso político, económico y cultural que atraviesa el Ecuador.

CONCLUSIONES

Luego del análisis de los datos, la investigación arrojó las siguientes conclusiones:

- Sobre la caracterización del puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica: los docentes se desempeñan esencialmente en instituciones fiscales (86%) o fiscomisionales (14%) de tipo presencial, y laboran solamente en el área docente (100%), es decir, que no se desempeñan en cargos administrativos o de otro tipo, con una partida fiscal (100%), obtenida del Ministerio de Educación. Ninguno de los encuestados se encuentra en condición de desempleo.
- En relación al establecimiento de los requerimientos de educación continua de los titulados fue posible establecer que existe interés por parte de los docentes en continuar preparándose en aspectos relacionados a la formación en docencia, tanto en Educación Básica como en Bachillerato y en el desempeño de labores en tareas dirigidas (84 de mayor opción de rector (42% de mayor opción), consultor educativo (70% de mayor opción) e investigador (43%), por lo que se podría considerar la continuación de su formación en estas ramas. Mientras tanto, cabe destacar el poco interés que mantienen estos estudiantes en temáticas que también están íntimamente relacionadas a la educación y su propia formación como las de profesor universitario (solo 28% de mejor opción) y otros como la supervisión (84% de menor opción), la terapia psicopedagógica, la gerencia de proyectos educativos o cargos burocráticos.
- En cuanto al establecimiento de relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, desde su criterio personal y de los empleadores ha sido posible establecer que: la opinión de los encuestados quienes consideran que existe total coincidencia entre la actividad laboral y los estudios de Ciencias de la Educación que cursaron (100%). De la misma forma, casi la totalidad manifiesta que el título les provee un mejor estatus (96%), y todos consideran que les brinda prestigio (100%). Por otro lado, la mayoría piensa que les puede favorecer un crecimiento en las posibilidades de ascenso laboral y están satisfechos con el trabajo que su título les permitió conseguir. Por lo tanto es posible plantear que en forma general, los encuestados están de acuerdo en la satisfacción y el provecho que han obtenido de su título.
- En relación al conocimiento de la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente de acuerdo a su nivel de formación y la importancia que le dan a las diversas áreas en las que se desempeñan (mayor al 79%), se pudieron establecer situaciones

desde diferentes dimensiones y desde las perspectivas de los docentes y directivos. No obstante, cabe resaltar que se obtuvieron porcentajes altos que manifiestan claramente que los docentes encuestados fueron formados adecuadamente al cargo que desempeñan, que le dan la importancia correspondiente a sus actividades y que tratan frecuentemente de aplicar sus conocimientos.

- En cuanto al nivel de formación, se puede notar que prevalecen las tareas que realizan los docentes se adecúan perfectamente a las exigencias de su labor por lo que tanto docentes como directivos consideran, en las diversas dimensiones, que efectivamente logran sentirse cómodos con lo que realizan. De esta manera, en otros aspectos que se encuentran fuera del aula disminuyen un tanto los porcentajes como lo relacionado a aspectos administrativos (79%) y otras cuestiones que quizás podrían fortalecerse en la educación universitaria como lo concerniente al trabajo en (entre el 79% y 93%) y la investigación (menor al 89%).
- Así también sobre la importancia que le brindan a las actividades y tareas propias de su actividad, ya que parece ser que tiene relación cercana con el nivel de formación, sintiéndose más cómodos con tareas que les permitan tener un buen desempeño. Así, cuestiones ligadas a la investigación educativa son menoscabadas (menos del 89%), bajando el grado de importancia dentro del criterio de las perspectivas docente y directiva. Otros ámbitos también deben tratarse adecuadamente, como la autoevaluación (86%) que supone que deben buscarse mecanismos distintos para fomentar la autoevaluación.
- En cuanto a la frecuencia con la que realizan las actividades ligadas a su labor docente, parece tener semejanza con la anterior, ya que el puesto en el que se encuentran no les permitiría entrar en algunas ramas de la educación, o por lo menos no encuentran o construyen aquel espacio. Es así, que los ámbitos investigativos (menos del 75%) o la intervención en cargos administrativos (entre el 71%), e inclusive la dimensión de autoevaluación (75%), necesitan probablemente algún tipo de intervención que les permita desarrollar este tipo de facultades.

RECOMENDACIONES

En base a las conclusiones obtenidas, se recomienda lo siguiente:

- Considerando que los titulados desempeñan funciones laborales enfocadas únicamente en la docencia, es preciso que por parte de la UTPL se incorpore dentro de la malla curricular asignaturas destinadas a la formación en aspectos administrativos, de modo que su vinculación con el proceso educativo abarque aspectos extracurriculares importantes para el mejoramiento del rendimiento de los educandos y la institución en la que trabajen.
- Partiendo de la incompatibilidad que encuentran los titulados entre su formación y el desempeño en actividades psicopedagógicas, es necesario señalar que debería brindarse la oportunidad a estos docentes para que se capaciten en cuestiones relacionadas estas, puesto que el conocimiento de los mecanismos psicológicos que aumentan el grado de eficacia del proceso de enseñanza-aprendizaje, permitirá mejorar el desempeño profesional y los resultados académicos en los estudiantes.
- Usando como fundamento los resultados favorables en relación al grado de satisfacción personal y académica que manifiestan los docentes sobre su respectiva profesión, es importante para la difusión de la especialidad que motive a nuevos bachilleres a escoger esta profesión, que la UTPL use estos resultados concretos al momento de divulgar los beneficios personales de la carrera docente.
- A pesar de que los titulados presentan un buen nivel de aplicación de conocimientos pedagógicos, es recomendable realizar un proceso evaluativo enfocado en establecer el nivel de actualización que poseen de modo que se puedan dictar talleres de actualización si la situación amerita, para mejorar de ésta forma el proceso enseñanza-aprendizaje en el aula de clase.
- Incrementar el nivel pedagógico, didáctico y educativo tanto de los titulados como de los educandos, mediante la promoción de actividades de investigación en los docentes, encaminados a descubrir las falencias específicas que se presenten en sus respectivos ambientes de trabajo y a plantear soluciones que son posibles únicamente mediante el estudio directo y el planteamiento de planes estratégicos de intervención.
- Plantear dentro de los centros educativos la necesidad de realizar reuniones periódicas centradas en la autoevaluación y presentación de informes de avances y retrocesos del proceso enseñanza-aprendizaje de los docentes con la finalidad de

mejorar y potencializar el desempeño de los titulados, así también, la UTPL debe incluir en su perfil profesional la capacidad autocrítica y el planteamiento de soluciones a los problemas cotidianos de los centros educativos.

CAPÍTULO IV

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

Tema:

Programa de desarrollo de las competencias en investigación educativa, dirigido a docentes titulados de los planteles de Educación General Básica de la provincia de Morona Santiago, 2013-2014.

4.1. Justificación

La investigación que dio pie a la presente propuesta fue enfática en analizar y demostrar que uno de los puntos en los que se debe trabajar con los docentes es justamente en el aumento de la frecuencia con la que realizan actividades relacionadas con la investigación educativa, así también demuestra niveles relativamente bajos en cuanto al nivel de formación e importancia que le dan a la misma, lo cual tiene que ver probablemente con la falta de preparación en estas actividades de los docentes. Por ejemplo, mientras que en casi todos los ámbitos y preguntas relacionadas a la labor docente en el aula, las respuestas se encuentran entre el 85% y superiores al 90%, por el contrario en el campo de la investigación, en sus diversas preguntas, se encuentran en el 70% y apenas superiores al 80%.

Por lo que se demuestra que los docentes titulados que fueron encuestados, consideran más importante su labor dentro de las aulas de clase, ya que en ellas se sienten tranquilos, pues deben desempeñar tareas más adecuadas a su labor como impartir los contenidos, revisar tareas, etc. Sin embargo, se deja de lado aquellas tareas que les permitirán vincularse con sus estudiantes y con la comunidad escolar en general, más allá del salón de clase. Una de las maneras en las que esto puede lograrse es justamente la investigación científica.

Una propuesta en la que se creen iniciativas de investigación beneficiaría a los docentes y sus instituciones, pues los profesores estarían en capacidad de realizar proyectos de investigación a escala familiar, educativa, institucional, relaciones humanas y laborales, vinculación de la escuela con la comunidad, entre otros, obteniendo educación de calidad y participativa. Por otro lado, las instituciones pueden beneficiarse de proyectos de intervención en base a las evidencias de las investigaciones, cambiar sus metodologías educativas o relaciones de los componentes dentro de la comunidad educativa.

Por último, mediante la práctica investigativa, se estaría colaborando en la apertura de nuevos horizontes laborales y de formación para los docentes, quienes podrían descubrir campos investigativos y habilidades que no fueron desarrolladas en la formación universitaria y en la práctica laboral, que los llevaría a la posibilidad de encontrar trabajos más satisfactorios o de otro nivel distinto al de la docencia.

4.2. Objetivos

Fin u Objetivo de Desarrollo:

Plantear la realización de un programa para el desarrollo de las competencias en investigación educativa, que esté dirigido a docentes titulados y que les permita prepararse para emprender iniciativas de investigación educativa.

Propósito u Objetivo General:

Llevar a cabo Iniciativas en Investigación de los docentes en sus Instituciones Educativas

Resultados del proyecto:

Docentes preparados y asesorados correctamente para la elaboración de proyectos educativos

Instituciones Educativas generadoras de apoyo para Proyectos de Investigación

4.3. Metodología del Enfoque del Marcó Lógico

4.3.1. Análisis de Involucrados.

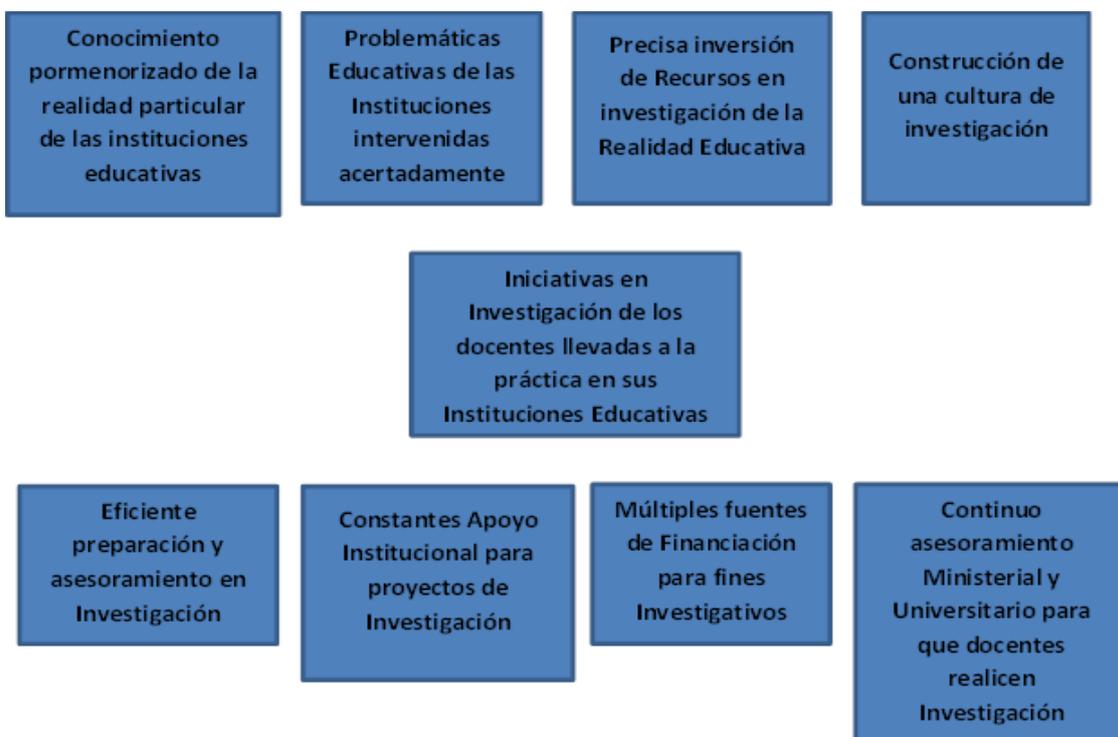
MATRIZ DE INVOLUCRADOS					
Grupos	Intereses	Problemas Percibidos	Recursos y Mandatos	Interés en una Estrategia	Conflictos Potenciales
Empleadores (Instituciones Educativas Fiscales y Ficomisionales)	-Obtención de mejores niveles de formación docente -Creación de proyectos educativos dentro de su institución	-Podrían no tener recursos para financiar parte de los proyectos -Manejo del tiempo de cumplimiento de las actividades docentes anuales que podrían	Institucionales: Apoyo a iniciativas de capacitación Legales: Artículo 2 de la LOEI. Principios: "u.- Investigación, construcción y desarrollo permanente de conocimientos.- Se establece a la investigación, construcción y desarrollo permanente de conocimientos como garantía del fomento de la creatividad y de la producción de conocimientos,	Docencia de calidad	No perjudicar el tiempo de labor docente por el trabajo investigativo

			promoción de la investigación y la experimentación para la innovación educativa y la formación científica”		
Docentes	-Continuar su formación -Abrir posibilidades de cambio o ascenso laboral	-Exigente cumplimiento del cronograma docente	Humanos: Conocimiento práctico de la docencia	Capacitación continua y oportuna	Cumplimiento de programas educativos extensos
UTPL	-Vínculo más riguroso con sus titulados que les permita crear o mejorar sus programas de pre-grado y posgrado -Información de titulados canalizados hacia programas de investigación	-Manejo de recursos humanos y financieros para el proyecto -Coordinación con las instituciones educativas para la ejecución de los proyectos educativos	Institucionales: Organización en proyectos de investigación y programas de capacitación continua Económicos: Recursos para proyectos de investigación Artículo 35 del Reglamento del Régimen Académico: El Modelo académico de la UTPL se sustenta en la Gestión Productiva Universitaria concebida como eje transversal del currículo universitario, en torno al cual giran las tres funciones básicas de la Universidad: la docencia, la investigación, extensión y servicios a la sociedad	Proyectos de investigación Vinculación participativa con la comunidad	Redimensión de los programas de investigación para vincularlos con los docentes titulados
Ministerio de Educación	-Capacitación docente -Información sobre la situación específica de algunas	-Dificultad de mantener coordinación con la formación y canalización de la información	Institucionales: Apoyo a iniciativas de investigación Económicas: Recursos para proyectos de	Educación de calidad	Realidades concebidas a partir de la investigación que difieran con su planificación e intervención

	instituciones educativas	recabada de los proyectos	investigación educativa Legales: Artículo 6 de la LOEI.- Obligaciones del Estado: “Propiciar la investigación científica, tecnológica y la innovación, la creación artística, la práctica del deporte, la protección y conservación del patrimonio cultural, natural y del medio ambiente, y la diversidad cultural y lingüística;”		en las instituciones motivo de los proyectos de investigación
Estudiantes	-Mejor educación a partir de la formación docente -Proyectos de investigación que mejoren sus condiciones de enseñanza-aprendizaje	-Poca conexión con el quehacer investigativo que permita colaborar con los docentes	Humana: Estrecho conocimiento de los problemas educativos	Docencia de calidad	Interés inconstante en cuestiones relacionadas a la investigación. Tareas extra escolares.
Padres de Familia	-Mejores niveles de educación para sus hijos -Proyectos de investigación que beneficien la comunidad educativa	-Poco apoyo a las iniciativas docentes e institucionales	Humana: Apoyo logístico e Información sobre los problemas educativos	Educación de calidad para sus hijos(as)	Relaciones conflictivas con docentes

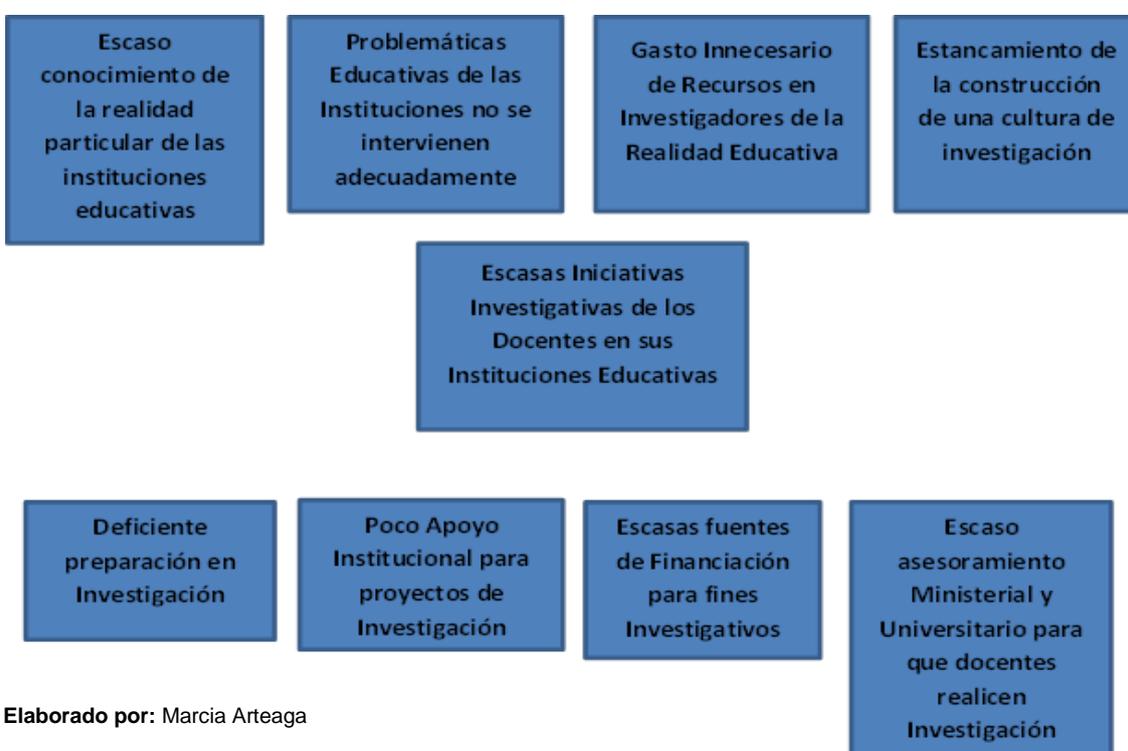
Elaborado por: Marcia Arteaga

4.3.2. Análisis de Problemas.



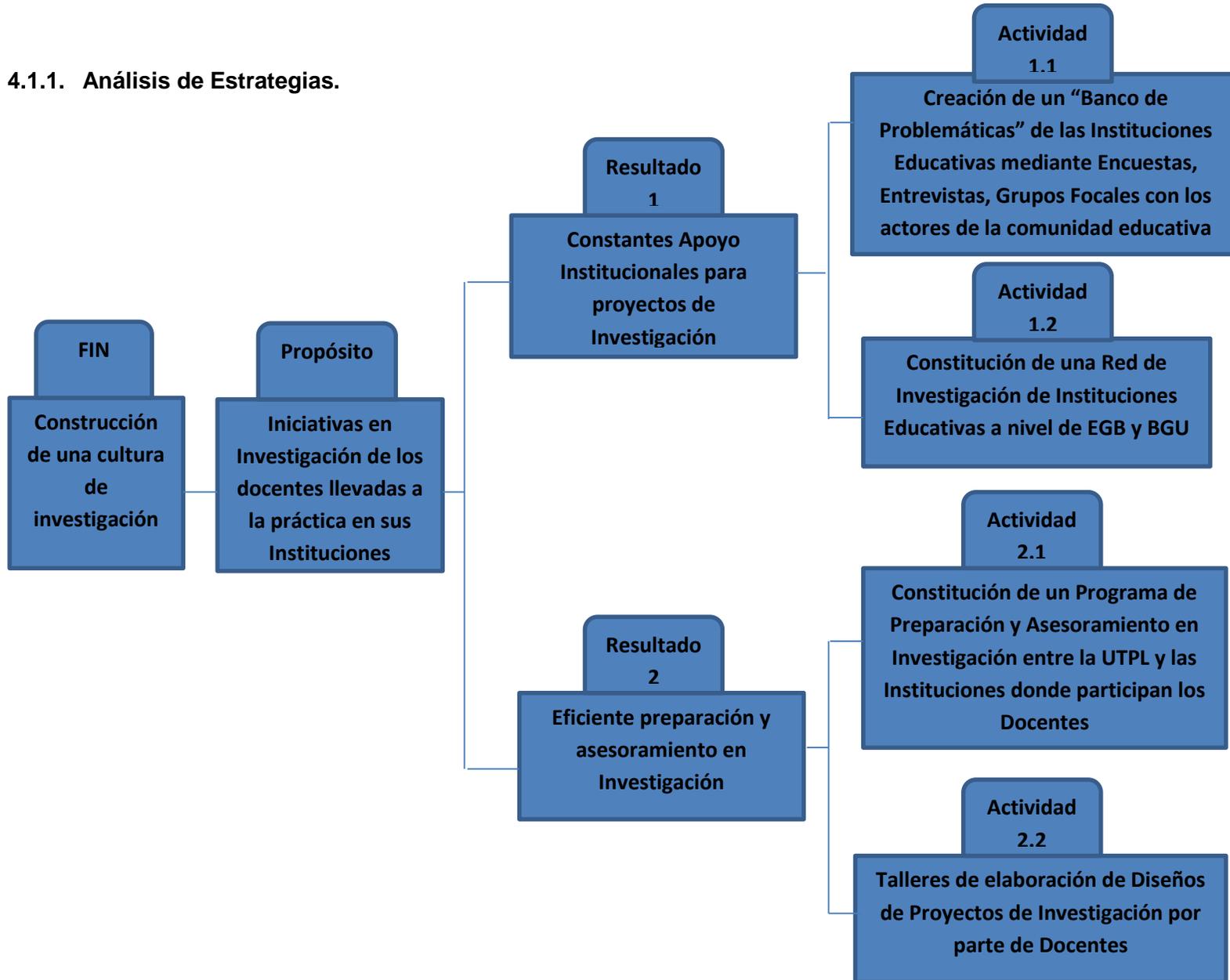
Elaborado por: Marcia Arteaga

4.3.3. Análisis de Objetivos.



Elaborado por: Marcia Arteaga

4.1.1. Análisis de Estrategias.



4.2. Plan de Acción

4.4.1. Matriz del marco lógico.

Resumen Narrativo	Indicador Verificable Objetivamente	Medios de Verificación	Supuestos
Fin:			
Contribuir a la Construcción de una cultura de investigación			
Propósito:			
Llevar a cabo Iniciativas en Investigación de los docentes en sus Instituciones Educativas	7 Docentes Titulados de la UTPL de la Provincia de Morona Santiago han diseñado o participan de proyectos de investigación con el apoyo de su institución	<p>Informes de las Instituciones Educativas</p> <p>Informes de los Proyectos en fases de Diseño, Aprobación o Ejecución</p>	Las instituciones respaldan el proyecto en las dimensiones necesarias para su diseño y ejecución
Resultados:			
R1: Docentes preparados y asesorados correctamente para la elaboración de proyectos educativos	7 Docentes Titulados de la UTPL de la Provincia de Morona Santiago ejecutan un proyecto de investigación	<p>-Fotos y videos de las actividades</p> <p>-Productos de las actividades del proyecto</p> <p>-Informes sobre el desarrollo del proyecto</p>	Los docentes reciben el apoyo institucional y de la comunidad educativa
R2: Instituciones Educativas generadoras de Iniciativas de Proyectos de Investigación	7 Establecimientos Educativos de Morona Santiago donde laboran titulados de la UTPL ponen en marcha un proyecto de investigación diseñado por los Docentes	<p>-Documentos de Apoyo al Proyecto</p> <p>-Informes al Ministerio de Educación</p>	Los establecimientos logran los acuerdos necesarios con el Ministerio de Educación y demás instituciones involucradas para la ejecución del proyecto
Actividades			
R1			
Constitución de un Programa de Preparación y Asesoramiento en Investigación entre la UTPL y las Instituciones donde participan los Docentes	La UTPL crea conjuntamente con las 7 Instituciones de EGB de Morona Santiago asesora y prepara a los docentes en un programa de capacitación de 10 sesiones de trabajo en 6 meses	<p>-Fotos de la participación en las sesiones</p> <p>-Documentos de trabajo</p> <p>-Informes de la UTPL</p>	La UTPL consigue los recursos necesarios para financiar la preparación y asesoramiento

Talleres de Elaboración de Diseños de Proyectos de Investigación por parte de Docentes	Los Docentes logran diseñar un mínimo de 7 proyectos de investigación relacionado a problemáticas educativas de sus planteles	-Textos Impresos de los diseños de Proyectos de Investigación -Documentos Digitales de los diseños	Se logra el respaldo total de la institución educativa de los docentes en cuestiones de tiempo y dinero
R2			
Creación de un "Banco de Problemáticas" de las Instituciones Educativas mediante Encuestas, Entrevistas, Grupos Focales con los actores de la comunidad educativa	Las 7 instituciones motivo de la propuesta de intervención crean un "Banco de Problemáticas" con al menos 20 posibles temas de investigación	-Fotos de Reuniones -Cuestionarios de Encuestas y Entrevistas -Informe de Resultados -Video y fotos de grupos focales	Se logra la participación de la comunidad educativa
Construcción de una Red de Investigación de Instituciones Educativas a nivel de EGB y BGU	Las 7 Instituciones constituyen una red de investigación que coordine los proyectos de investigación dirigidos por los docentes	Documentos de Convenios Firmados	Las instituciones logran la coordinación necesaria

Elaborado por: Marcia Arteaga

4.3. Resultados Esperados

Resultados	Actividades	Estrategias	Evaluación	Presupuesto	Cronograma
R1: Docentes preparados y asesorados correctamente para la elaboración de proyectos educativos	A1Constitución de un Programa de Preparación y Asesoramiento en Investigación entre la UTPL y las Instituciones donde participan los Docentes	1.- Contacto con la UTPL e Instituciones Participantes 2.- Reuniones de presentación de la propuesta 3.- Firma de Convenios 4.- Preparación Logística 5.- Ejecución de sesiones de trabajo	La UTPL crea conjuntamente con las 7 Instituciones de EGB de Morona Santiago asesora y prepara a los docentes en un programa de capacitación de 10 sesiones de trabajo en 6 meses	Capacitadores: 10 dólares la hora de capacitación por 30 horas en 10 sesiones Total 1000 dólares Materiales: 50 dólares	Inicio: Septiembre 2013 Cierre: Marzo 2014

	A2 Taller de Elaboración de Diseños de Proyectos de Investigación por parte de Docentes	6.- Presentación de Resultados 1.- Recopilación de Información 2.- Ejecución de Diagnóstico 3.- Elaboración del Diseño 4.- Correcciones y evaluación	Los Docentes logran diseñar un mínimo de 7 proyectos de investigación relacionado a problemáticas educativas de sus planteles	Gastos de Impresión: 200 dólares	Inicio: Septiembre 2013 Cierre: Marzo 2014
R2: Instituciones Educativas generadoras de Iniciativas de Proyectos de Investigación	A3 Creación de un "Banco de Problemáticas" de las Instituciones Educativas mediante Encuestas, Entrevistas, Grupos Focales con los actores de la comunidad educativa	1.- Reuniones de presentación de la propuesta 2.-Firma de Convenios 3.- Coordinación y ejecución de actividades 4.- Sistematización de la información	Las 7 instituciones motivo de la propuesta de intervención crean un "Banco de Problemáticas" con al menos 20 posibles temas de investigación	Materiales: 100 dólares Técnico para entrevistas, encuestas y grupos focales: 500 dólares	Inicio: Marzo 2014 Cierre: Agosto 2014
	A4 Construcción de una Red de Investigación de Instituciones Educativas a nivel de EGB y BGU	1.- Reuniones de Coordinación 2.- Firma de Convenios 3.- Ejecución de Proyectos de Investigación conjuntos	Las 7 Instituciones constituyen una red de investigación que coordine los proyectos de investigación dirigidos por los docentes	Gastos administrativos: 50 dólares Transporte y alimentación: 200 dólares	Inicio: Marzo 2014 Cierre: Agosto 2014

Elaborado por: Marcia Arteaga

4.4. Bibliografía de la propuesta

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

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

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

BIBLIOGRAFÍA

- Alles, M. (2010). *Conciliar vida profesional y personal*. Buenos Aires: Granica.
- Alonso, L. E., Fernández, C., & Nyssen, J. (Febrero de 2009). *El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España*. Recuperado el 10 de Junio de 2013, de http://www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf
- Amat, O. (2010). *Aprender Enseñar*. Barcelona: Profit Editorial.
- ANECA. (Marzo de 2009). *Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización*. Recuperado el 10 de Junio de 2013, de www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf
- Avalos, B. (Enero de 2009). *La inserción profesional de los docentes*. Recuperado el 11 de Junio de 2013, de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf>
- Barsky, O. (2010). *Las carreras de postgrado en la Argentina y su evaluación*. Argentina: Editorial Universitaria de Belgrano.
- Bernabeu, N. (2009). *Creatividad y aprendizaje: el juego como herramienta pedagógica*. Madrid: NARCEA.
- Caballero Rodríguez, K. (2002). *El concepto de "satisfacción en el trabajo" y su proyección en la enseñanza*. Recuperado el 29 de Marzo de 2013, de *Profesorado, revista de currículum y formación del profesorado*: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>
- Echeverri, A. (2007). *El manual del docentes*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Lizano, N. (2002). *Conocimiento, participación y cambio: capacitación de docentes a partir de la investigación en el aula*. Costa Rica: Editorial de la Universidad de Costa Rica.
- López, A. (2007). *14 ideas clave: el trabajo en equipo del profesorado*. Barcelona: GRAÓ.
- Ministerio de Educación. (2012). *Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar*. Recuperado el 11 de Junio de 2013, de <http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pes.html>
- Vaillant, D. (12 de Abril de 2009). *Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado*. Recuperado el 11 de Junio de 2013, de <http://www.ugr.es/~recfpro/>
- Zabalza, Á. (2007). *Competencias docentes del profesor universitario*. Madrid: NARCEA.

ANEXOS

- Cabrera Mendez Nanci Eustela "Escuela General Básica Fiscomisional "Simón Bolívar"



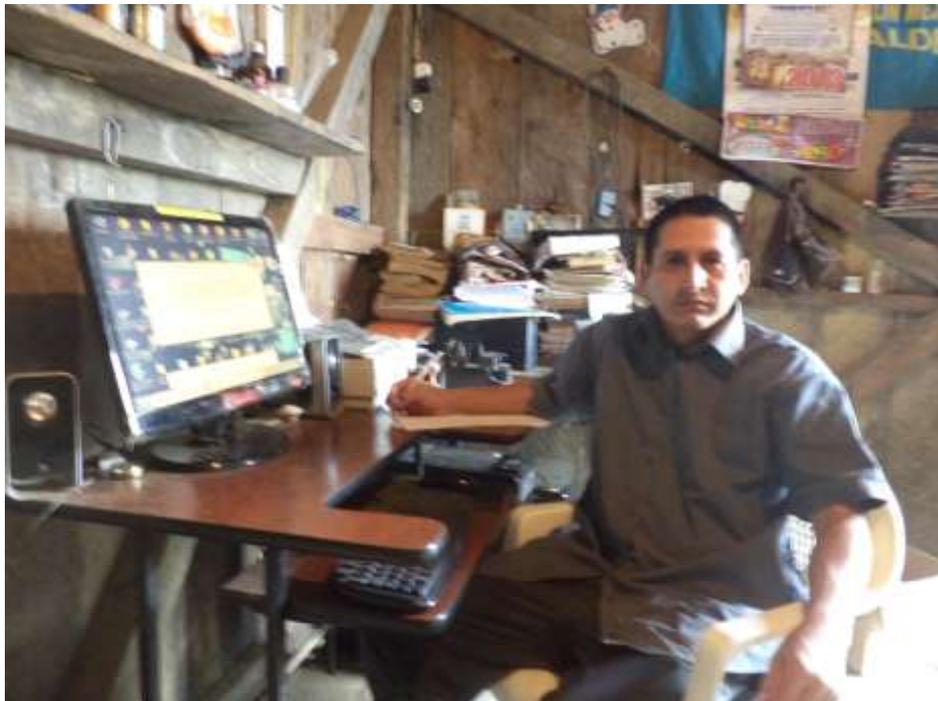
- Castro Guzmán Paula Beatriz "Escuela Fiscal Víctor Emilio Estrada"



- Cambizaca Cambizaca Gladiz Rebeca Educación Básica Fiscal “Teresa Samaniego Ávila



- Carchi Quezada Kleber Hernán “Red Escolar Autónoma Rural “Los Tres Valles”



- Cando Nieto Martha Judid” Colegio Fiscomisional Italia de Méndez”



- Calle Gutiérrez Gladys Esmeralda “Escuela Julio Enrique Padilla Hernández”



DIRECTIVOS

Bermeo Avila Rosa Clotilde Escuela Julio Enrique Padilla



Oleas Murillo Gabriel Edmundo" Colegio Fiscomisional Simon Bolibar"



Luis Manuel Noriega Arévalo “Escuela Víctor Emilio Estrada”



CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO



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



Señor(a) Encuestado(a):

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

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

*Realizar el trabajo de Fin de Titulación y obtener el título de Licenciatura en Ciencias de la Educación.

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

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

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

INDICACIONES:

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

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

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

3. EDAD:

4. SEXO:

Masculino	Femenino

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	Hicriomisional	Particular	Municipal	Regular	A distancia	Propios derechos

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

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

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

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

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

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

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

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

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

