



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

**ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA**

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA

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

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.

**AUTORA:** Anchundia Bravo, Zoila Mercedes

**DIRECTOR:** Serrano Cueva, Víctor Manuel, Msc.

CENTRO UNIVERSITARIO LIMÓN INDANZA

2013

## APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Magíster.

Víctor Manuel Serrano Cueva

DOCENTE DE TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: “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 Anchundia Bravo, Zoila Mercedes, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, noviembre de 2013

f) .....

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Anchundia Bravo Zoila Mercedes declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación: “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”, siendo Mgs. Víctor Manuel Serrano Cueva director de presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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) .....

**Autora:** Anchundia Bravo Zoila Mercedes

**Cédula:** 1308590411

## **DEDICATORIA**

Con mucho cariño quiero dedicar este trabajo a mis hijos, mi esposo, mi familia y amigos que estuvieron a mi lado apoyándome durante todos mis estudios y motivándome a seguir siendo cada vez una mejor profesional.

*Zoila Anchundia*

## **AGRADECIMIENTO**

Expreso mi sincero agradecimiento, en primer lugar a la Universidad Técnica Particular de Loja, la carrera de Ciencias de la Educación y todos sus docentes que me enriquecieron mis conocimientos con sus enseñanzas; y de manera especial al Mgs. Víctor Serrano, quien ha sido un elemento importante de este trabajo, pues con su acertada asesoría supo guiarme de la manera más adecuada. De igual manera, agradezco a todos los titulados y directivos que supieron brindarme su ayuda para llevar a buen término este trabajo de fin de carrera.

*Zoila Anchundia*

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACION .....	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.....	5
1. SÍNTESIS TEÓRICA.....	5
1.1. El debate sobre las competencias .....	6
1.2. Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España: factores de facilitación y de obstaculización. ....	7
1.3. La inserción profesional de los docentes.....	9
1.4. Estándares de calidad educativa: aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura .....	11
1.5. Políticas de inserción a la docencia en América Latina: la deuda pendiente.....	13
1.6. Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias.....	15
1.7. La profesión docente .....	16
1.8. Valores y creencias del profesorado de secundaria sobre algunos aspectos de la educación.....	18
1.9. La preocupación por la equidad y la formación docente .....	20
1.10. La evaluación continua en un nuevo escenario docente.....	22
CAPÍTULO II .....	24
2. METODOLOGÍA .....	24
2.1. Diseño de investigación .....	25
2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación .....	25
2.2.1. Métodos.....	25
2.2.2. Técnicas .....	25
2.2.3. Instrumentos .....	26
2.3. Preguntas de investigación .....	26
2.4. Contexto .....	26

2.5. Población y muestra .....	27
2.6. Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos .....	27
2.6.1. Humanos .....	27
2.6.2. Institucionales .....	27
2.6.3. Materiales .....	27
2.6.4. Económicos.....	28
2.7. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos .....	28
CAPÍTULO III .....	29
3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	29
3.1. Características de los titulados: individuales, académicas y laborales .....	30
3.1.1. Características individuales de los titulados de Ciencias de la Educación de modalidad abierta .....	30
3.1.1.1. Ubicación geográfica (nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad) .....	30
3.1.1.2. Edad .....	31
3.1.1.3. Sexo .....	32
3.1.2. Características académicas de los titulados.....	33
3.1.2.1. Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato .....	33
3.1.2.2. Tipo de educación del colegio donde obtuvo el bachillerato.....	34
3.1.2.3. Número de títulos universitarios obtenidos (no incluye el título de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica).....	35
3.1.3. Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.....	36
3.1.3.1. Actividad del trabajo actual.....	36
3.1.3.2. Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.....	37
3.1.3.3. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.....	38
3.1.3.4. Características del trabajo actual .....	39
3.2. Valoración docente de la profesión:.....	41
3.2.1 Opciones de trabajo que de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado... 41	
3.3. Satisfacción docente .....	54
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 empleadores y de titulados. ....	55
3.4.1 Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado .....	55
3.4.2. Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado .....	57
3.4.3. Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.....	59
3.4.4. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas.....	61

3.4.5. Interacción profesor-padres de familia y comunidad del titulado.....	63
3.4.6. Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo. ....	65
3.4.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado.....	67
CONCLUSIONES.....	72
RECOMENDACIONES.....	74
CAPÍTULO IV.....	75
4. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN.....	75
4.1. Justificación.....	76
4.2. Objetivos.....	77
4.2.1. Objetivo General .....	77
4.2.2. Objetivos Específicos .....	77
4.3. Metodología: Matriz del marco lógico .....	78
4.3.1. Análisis de Involucrados .....	78
4.3.2. Análisis de Problema.....	80
4.3.3. Análisis de Objetivos .....	81
4.3.4. Análisis de Estrategias .....	82
4.4. Plan de Acción.....	83
4.4.1. Matriz del marco lógico .....	83
4.5. Resultados Esperados .....	86
BIBLIOGRAFÍA.....	88
ANEXOS.....	90

## RESUMEN

Este trabajo se titula “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”, fue desarrollado como una propuesta de intervención que signifique una alternativa efectiva a los problemas detectados en el desempeño laboral de los titulados de la UTPL. Fue de tipo exploratorio, inductivo-deductivo y estadístico. Instrumentos aplicados: 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, fue de siete titulados y seis directivos de establecimientos en la provincia de Morona Santiago. Como resultado más significativo se obtuvo que el mayor número de titulados encuestados de la presente investigación se caracterizan por ocupar un puesto regular de trabajo en la educación fiscal, además, consideran que ser docente en la educación básica constituye una buena opción de trabajo en la actualidad.

**PALABRAS CLAVE:** titulados en Ciencias de la Educación, tareas de labor docente, situación laboral del docente, formación continua.

## ABSTRACT

This work is entitled "Proposal for educational intervention from case studies in the Bachelor of Science in Education at the mention of Basic Education, Technical University of Loja", was developed as an intervention proposal to mean an effective alternative to the problems identified in the job performance of graduates of UTPL. Was exploratory, inductive-deductive and statistical. Instruments used: Survey of 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, was seven graduates and six executives of establishments in the province of Morona Santiago. As most significant result was obtained that the largest number of graduates surveyed for this research are characterized by a post work regular tax education also believe that being a teacher in basic education is a good option to work today.

**KEY WORDS:** graduates in Science Education, teaching jobs, employment status of the teacher training.

## INTRODUCCIÓN

La sociedad ecuatoriana se encuentra involucrada en un proceso de mejoramiento de su calidad universitaria, para lo cual se han establecido ciertos lineamientos para la acreditación de los centros de estudio. A su vez, las carreras ofrecidas por dichos centros de educación superior deben estar supeditadas a las nuevas exigencias de la sociedad y diseñadas para contribuir al desarrollo económico y social del Ecuador. En tal sentido, las universidades, escuelas politécnicas y centros de educación superior están en la obligación de pasar por la acreditación correspondiente. La UTPL, justamente, en base a la situación laboral de sus titulados y egresados ha diseñado un proyecto de investigación que resulte en una propuesta de solución a los problemas detectados. El presente trabajo de investigación 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”.

Como antecedentes a la presente investigación se pueden señalar algunos estudios y proyectos. Por ejemplo, en el año 2012, se llevó a cabo el proceso de recolección de datos correspondientes al año 2011 y 2012 de las Universidades y Escuelas Politécnicas del Ecuador, con el propósito de contar con datos completos y válidos de las instituciones de educación superior. Este proyecto fue desarrollado por la Senescyt (2012). Otro estudio de características similares fue el desarrollado por la misma UTPL en el año 2010, dicho estudio fue entablado con los egresados y titulados de Ciencias de la Educación, periodo 2005-2010. Por su parte, la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, llevó a cabo un estudio de la situación laboral de los profesionales formados en sus aulas durante el periodo 2003-2007.

En razón de lo expuesto, la propuesta de intervención servirá para llenar un vacío en el área pedagógica, particularmente en el sector universitario, pues titulados y empleadores contarán con un documento que será de gran ayuda para mejorar el desempeño laboral y profesional de todos los involucrados. Con ello se contribuye, además, al mejoramiento de la calidad educativa en los centros de educación superior, pues el proyecto actual, que está enfocado exclusivamente en el caso UTPL, podrá ser replicado en otras instituciones de educación superior del país y Latinoamérica. De igual manera, la ejecución de la presente investigación supone para la tesista el poner en práctica los conocimientos adquiridos durante sus años de formación, lo que significa la oportunidad de afianzar saberes y proyectarlos a un futuro profesional. Las razones antes expuestas, justifican plenamente la elaboración del presente trabajo.

Sin embargo, la presente investigación no habría llegado a buen fin si no se hubiese contado con ciertos recursos económicos, pero fundamentalmente, humanos, los cuales sirvieron para

que cada una de las etapas establecidas en el diseño se alcance de manera satisfactoria. Así mismo, se tuvo la completa colaboración de los titulados y empleadores participantes en las encuestas y entrevistas, quienes se dieron el tiempo para responder a cada uno de los cuestionarios. De igual manera, la UTPL fue una pieza clave detrás de la factibilidad de este trabajo, pues le fueron entregadas a la investigadora todas las herramientas necesarias, teóricas y metodológicas, con las cuales solventar los pasos a desarrollar.

Como objetivos de la presente investigación, se plantearon: realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura. Este es el objetivo principal, se tuvo que cumplir cada uno de los objetivos señalados a continuación; caracterizar el puesto de trabajo del profesional. Se tuvo que recurrir a una documentación bibliográfica y a su respectiva síntesis; Indagar los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores, objetivo concretado gracias a la aplicación métodos descriptivos y analíticos aplicados en la lectura de gráficos y tablas; establecer relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, desde su criterio personal y el de los empleadores, para lo cual se analizaron los resultados de las encuestas, contrastándose 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, para ello se procedió a efectuar el análisis y discusión de los resultados; y finalmente, realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura mediante la identificación del problema de mayor relevancia y diseño de propuesta de intervención.

Se ha organizado el trabajo del siguiente modo: 1) Resumen: síntesis de toda la tesis; 2) Introducción: antecedentes, factibilidad y objetivos; 3) Síntesis teórica: la cual fue efectuada a artículos que tengan el tema de la inserción laboral como aspecto primordial; 4) Metodología: métodos, técnicas, muestra y recursos empleados en toda la investigación; 5) Análisis y Discusión de resultados: la triangulación a los datos de las encuestas y entrevistas, 6) Conclusiones y Recomendaciones, 7) Propuesta de Intervención: Creación de un programa de capacitación en Investigación Docente que esté a cargo de los proyectos académicos a realizar al interior de los establecimientos educativos.

Una vez que se ha procedido a describir de manera sucinta los aspectos más relevantes de esta investigación, se invita a los lectores a profundizar en su contenido con su lectura.

**CAPÍTULO I**  
**SÍNTESIS TEÓRICA**

## **1.1. El debate sobre las competencias**

**Autores:** Luis Enrique Alonso, Carlos J. Fernández Rodríguez, José M<sup>a</sup>. Nyssen.

**Año de edición:** 2009

Este documento parte de un estudio realizado por los mencionados autores para la Fundación ANECA en España, cuya investigación cualitativa aborda el debate existente sobre el tema de la educación superior y el mercado de trabajo existente en un territorio específico: España, tomando en cuenta los fenómenos y estructuras diferentes que tenía este mercado anteriormente y que ya no aplican en el contexto actual. Precisamente uno de los temas que se subraya en el estudio es la necesidad de, en primer lugar, conocer y diagnosticar la situación del sistema de educación superior, además de su normativa, misma que tendrá una influencia sustancial al momento de cohesionar sus funciones con las exigencias del mercado laboral. La meta de analizar esta relación sería la de adoptar medidas que beneficien a quienes son parte del sistema educativo en su búsqueda de inserción laboral y posterior estabilidad; he ahí la necesidad de tomar en cuenta el rol de los diferentes actores (dígase empresarios, estudiantes, maestros, gobierno) para generar un adecuado sistema de regulación.

Así mismo, se menciona la discusión que se ha generado acerca de la problemática de las cualificaciones y las competencias en las que por lo general, se sugiere, son los estudiantes los que se ven afectados por la falta de innovación y planificación acorde a las necesidades actuales, además de la regulación adecuada. Por estos motivos se generaría una deficiencia en la calidad del aparato productivo de una nación como la española. A pesar de que el estudio se limita a este territorio, esta hipótesis puede ser aplicada al análisis de la situación en otros países, con el fin de generar un análisis profundo y crítico de la realidad mundial y sobre la necesidad de tomar en cuenta los nuevos requerimientos sociales que nos obligan a innovar y adaptarnos a las nuevas circunstancias.

En cuanto al tema de las competencias, la investigación que nos ocupa anota como características de la situación hechos tales como: la evidente incapacidad en ciertas universidades e institutos de educación superior de formar los estudiantes o los nuevos profesionales que cuenten con una adecuada preparación técnica y humana; la poca o nula planificación existente en el sistema educativo, hecho que impide una correspondencia de los currículos con las necesidades y requerimientos laborales del aparato productivo; la alarmante realidad de una oferta universitaria que sobrepasa la demanda laboral en algunas áreas mientras que en otras no cubre las necesidades sociales; las falencias en la formación de profesionales que no cuentan con una base conceptual y técnica sólida que los faculten en su

vida laboral para enfrentar retos y, por último se menciona la urgente necesidad de desarrollar competencias y destrezas diversas en cada una de las áreas de estudio del sistema educativo.

Esta serie de puntos débiles son remarcados en los análisis publicados por parte de diferentes sectores de opinión y crítica profesional de la sociedad, lo que ha ocasionado que la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico) investigue cuáles son las razones por las cuales los egresados o nuevos profesionales no pueden insertarse a los mercados competitivos que han aparecido en la actualidad. La comunidad internacional, a través de la Declaración sobre la Educación Superior que realizó la UNESCO en el año de 1998, ha realizado un llamamiento urgente a los miembros y a las instituciones de las universidades para que se apropien del cambio de paradigma, del rol principal en el diseño de una normativa que regule los contenidos curriculares para que aporte tanto en el ámbito del desarrollo social, educativo y el económico para el orden mundial.

El estudio cuenta, entre los datos recopilados para su investigación, con los contratos de incorporación laboral realizados por las empresas en el mercado de trabajo juvenil español y las carreras científico-técnicas, documentos entre los que se han encontrado o bien contratos ilegítimos, u otras formas legales en las que prima la figura de contratos primarios. A través de este tipo de acuerdos, en su mayoría, los nuevos profesionales encuentran mayor facilidad para la inserción laboral, pero a pesar de esta facilidad, se observa que la precariedad las acompaña. Por esta razón se pretende realizar un profundo cambio de perspectiva en relación a los modelos de aprendizaje y sobre el papel de los diferentes actores del sistema de educación superior, así como de la perspectiva laboral que debe tener el alumno en el contexto socioeconómico y cultural.

El estudio remarca, finalmente, la urgencia de lograr una conciliación que resuelva las expectativas de los profesionales titulados y las necesidades del sector productivo como empleador de los estudiantes que buscan profesionalizarse, para de esta manera adquirir un mayor conocimiento acerca de las nuevas exigencias del mercado laboral.

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

**Autor:** Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

**Año de edición:** 2009

En un estudio realizado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico señala que en el año 2004 las tasas de desempleo de los egresados de las universidades de España fueron superiores a las del resto de países de la región europea. Por lo tanto el tema

de la inserción laboral de los titulados universitarios en el país ibérico representaría en estos tiempos, según la Agencia de Evaluación de Calidad y Acreditación, un problema que es necesario resolver desde el sector de la educación superior de dicho país.

Entre los factores que se consideran influyentes en la realidad sobre la inserción laboral que hemos descrito, se mencionan: la exigencia por parte de los empleadores de experiencia laboral previa a los solicitantes de plazas de trabajo; la existencia de contratos primarios o temporales, y la falta de promociones de estudiantes debidamente cualificados. Se recalca que las sociedades modernas, a través de sus instituciones educativas y de las entidades tanto públicas como no gubernamentales, han puesto mucho interés en el trabajo para articular los requerimientos del conjunto de los actores del mercado laboral (que son parte de un sistema productivo planificado y cuentan con trabajo mancomunado de sus representantes y del sector empresarial), con la generación de nuevas carreras académicas que cubran la demanda de las diferentes áreas productivas que evidencian un ingente desarrollo en el contexto socio-económico actual.

Debido al difícil acceso que tienen los egresados al mercado laboral, el estudio señala que se ha suscitado un fenómeno de análisis investigativo sin precedentes propuesto desde el sector académico español. Prácticamente en todas las universidades de este país se ha lanzado proyectos cuya meta es colaborar en el tema de la inserción laboral, a través de propuestas innovadoras que contemplan prácticas pagadas, capacitación continua, refuerzo teórico y práctico de las instituciones educativas para profesionales recientemente empleados, etc.

Con estas medidas lo que se busca es normalizar la relación de la educación con las necesidades laborales de los nuevos profesionales para así construir un mercado del trabajo más justo, que responda al mismo tiempo a la matriz productiva nacional y local. Sin embargo, los estudios realizados en torno a esta problemática, por ahora, lo único que han logrado dar es una serie explicaciones teóricas con las que se intenta definir el desarrollo de este fenómeno en cuanto a la situación de quienes buscan trabajo y a lo que buscan los empleadores y el mercado laboral en general. Se debe, entonces, tener un cuenta que el funcionamiento este sector contempla fenómenos y realidades complejas que no siempre obedecen a fórmulas rígidas de tratamiento; por lo tanto es necesario superar dichas explicaciones para llegar a conclusiones definitivas que den luces a la resolución de esta problemática.

Además se ha planteado diferentes posturas a través de las cuales se busca confirmar aquella tesis que sugiere que el mercado no puede estar regulado por los principios de libre competencia, sino que debería tenerse claramente delimitadas las reglas a seguir en cuanto a la jerarquización de los empleados de una entidad productiva. De esta manera, se

aseguraría que en los puestos de trabajo se ubiquen a los profesionales de acuerdo a su formación y capacidades, evitando la primacía de factores secundarios como la presencia personal externa, o la mera pertenencia a una clase social, factores que no hacen más que acentuar la complejidad y la inequidad que se da en los procesos de inserción de los egresados al mercado del trabajo.

Por esta razón, en muchas de las investigaciones que se dan en torno a lo laboral, lo productivo y lo educacional (como es el caso de lo que ocurre en las universidades españolas), se ha centrado todo el análisis en la concordancia de principios entre la educación superior y el mercado laboral. Lo que principalmente se debería determinar sería el hecho de si con la educación superior, a través de la formación académica y técnica, se posee la capacidad de orientar y facultar a los estudiantes para desempeñar los roles ocupacionales que requiere el mercado laboral actual.

Lo que se subraya como una realidad en estas investigaciones es que, a pesar de que se obtenga un título académico, el desempeño laboral resulta inaccesible para los nuevos profesionales debido a que carecen de experiencia previa. En este sentido, la experiencia se convierte en un elemento fundamental a la hora de ingresar al mundo laboral, y si las instituciones de educación superior no brindan más espacio y capacitación para prácticas laborales y para los programas de “primeros empleos” los estudiantes y futuros profesionales no podrán contar con los requisitos necesarios para estabilizarse en su vida laboral.

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

**Autora:** Beatrice Ávalos

**Año de edición:** 2009

El ensayo que nos ocupa presenta una aproximación a la realidad de los docentes novatos en su camino por insertarse dentro del sistema educativo. La autora reconoce la existencia de múltiples circunstancias que no permiten alcanzar una rápida adaptación a la labor profesional por parte del maestro, principalmente por tener que superar dificultades relacionadas principalmente con la primera interpretación que el joven docente adquiere de la educación, de su labor y del sistema educativo. Además, al comenzar este reto, muchas veces el nuevo profesional llega a sentirse poco preparado en ciertos aspectos tales como la manera de explicar los contenidos en el aula y el manejo de la disciplina en clase.

La autora elabora su análisis dentro de los límites de dos perspectivas a considerar dentro de lo que ella llama “un escenario cambiante” con el que el profesional nuevo tiene que lidiar en su inserción laboral:

En primer lugar se habla de la esfera de la **macro-política-social**, en la cual están considerados los contextos económicos, sociales, y políticos en los que se insertan los docentes. En este caso, se sobrellevan fenómenos tales como la adaptación de los sistemas educativos a las necesidades exclusivas del mercado (al que la autora hace alusión reflejando la situación de su país, Chile). Este afán de adaptación ha hecho que la gerencia y la disposición de varias instituciones educativas queden en manos privadas, situación que en muchos de los casos ha llegado a representar para el docente la aceptación de normativa administrativa y contratos abusivos que obedecen a la razón del fin de lucro como principio. Otro de los motivos de frustración de los docentes nuevos es la presencia continua de reformas y actualizaciones en los currículos. Además, muchas veces el docente puede encontrar problemas cuya naturaleza radica en el contexto social, cultural e inclusive político que se vive en su comunidad, lo cual influiría innegablemente en su estabilidad y seguridad laboral.

Estos factores han ocasionado que los docentes tengan que enfrentarse a situaciones laborales difíciles de sortear, asumiendo muchas veces culpas que no van acorde al rol que ellos deben contraer como profesionales de la educación; precisamente de estas culpas el docente infiere su propio éxito o fracaso, lo cual muchas veces provoca que este deserte de su carrera. Estas cuestiones, nos dice la autora, deberían ser resueltas por el sistema educativo en su conjunto a través de las instituciones normativas del área en cada territorio. Estas también deberían ocuparse de la inestabilidad generada por la rotación constante y los contratos primarios, si es que realmente se pretende generar un sistema más apropiado para la inserción efectiva de los nuevos docentes.

Las reformas impuestas en los currículos sin previo estudio de su justificación, más que hacer un bien al sistema de enseñanza, provocan que muchos de los conocimientos pedagógicos, teóricos y prácticos que van adquiriendo los nuevos profesionales en el transcurso de su carrera, pierdan continuidad. El avance progresivo hacia la actualización de los currículos es importante tarea por realizar y no debería obedecer al capricho de quienes tienen potestad de suprimir o incluir contenidos educativos sin ningún criterio de valor previo. Una de las propuestas para solucionar los problemas propios de la inserción de un docente al sistema educativo, se ha planteado en América Latina por primera vez: la contratación de maestros-guía que sirvan de apoyo para los docentes novatos; estos serían una clase de mentores que, con su experiencia, doten de las herramientas pedagógicas necesarias a las posteriores generaciones de educadores. Así mismo, estos maestros mentores, los cuales han de estar correctamente actualizados tanto en enseñanza como en contenidos, serían quienes hagan notar la importancia de los cambios realizados en el sistema.

En segundo lugar la autora menciona la cuestión micro-política del centro escolar, misma esfera en la que se toma en cuenta la manera particular en la que cada una de las instituciones aplica metodología de inclusión para los docentes recién ingresados.

Cabe mencionar que independientemente del acompañamiento por parte de docentes experimentados ya mencionado, el docente debe ir configurando una identidad pedagógica propia (la cual tardará en consolidarse por lo menos en un mediano plazo) con la que este aprenderá a sobrellevar de mejor manera las dificultades que se le presente en el aula. Es precisamente cuando el docente empieza a aventurarse a sus primeras experiencias educativas, cuando debe procurarse una perspectiva sistémica y construirse su identidad, misma que irá acorde a la política integral del sistema educativo y su normativa. Todo esto contando con el apoyo de procedimientos de estímulo manejados por parte de las instituciones educativas y las organizaciones gubernamentales encargadas de velar por su inserción.

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

**Autor:** Ministerio de Educación del Ecuador

**Año de edición:** 2012

El documento del Ministerio de Educación del Ecuador presenta una descripción general de lo que se considera “calidad educativa” y en esta se hace referencia a una perspectiva determinada, misma que es considerada necesariamente compleja y multidimensional. Bajo estos conceptos hermenéuticos se busca la calidad o la mejora de condiciones educativas en varias de sus aristas.

Se subraya la relación directa de estas mejoras con la vocación de servicio, el papel definido de los actores de la educación y los resultados que se habrían de obtener acorde a la realidad social ecuatoriana, la misma que busca configurarse bajo la figura de la democracia, propugnando el ideal de armonía e igualdad de oportunidades, entre otras características, así como la construcción de El Buen Vivir, el empoderamiento de la interculturalidad, etc.

El acogimiento de tal perspectiva de calidad respondería a la necesidad de generar estándares educativos que permitan prácticas innovadoras tales como la generación de un registro estudiantil con el fin de que los padres de los educandos puedan acceder a este historial y así tener evidencia del progreso de sus hijos. Esto ayudaría a situar a los padres en un lugar importante del proceso educativo, otorgándoles la capacidad de sugerir qué es lo mejor para desarrollar la calidad de la educación. Otra de las prácticas innovadoras propuestas bajo el mencionado enfoque contempla que los maestros se sujeten a un proceso

de evaluación y autoevaluación a través de las cuales se genere criterios de enseñanza que enriquezcan la labor de las instituciones académicas en su conjunto.

También se propone facilitar a las autoridades la información y capacitación necesaria para que sean estas las que desarrollen ajustes al sistema educativo; de la misma manera, se sugiere que dichos dirigentes utilicen la información que surja de la autoevaluación para reforzar las áreas requieran de trabajo en pos de la mejora de la calidad de los docentes y su labor. Luego de estos procesos, se daría paso a la selección y corrección de los textos educativos, la realización de mejoras a los procesos de evaluación docente, y la rendición de cuentas ante la ciudadanía sobre la marcha de las mejoras integrales al sistema educativo.

Para el Ministerio de Educación, la consecución de los objetivos planteados depende del apoyo, la orientación y monitoreo de los procesos con la participación de todos los actores del sistema educativo. En el documento se mencionan a cuatro tipos de estándares que se encuentran todavía en construcción: Estándares de Aprendizaje, de Desempeño Profesional, de Gestión Escolar, y de Infraestructura.

Los **Estándares de Gestión Escolar** se basan en la manera en la que funcionan y organizan las instituciones a partir de prácticas y acciones en un sistema educativo creado para generar políticas que faciliten los objetivos en la educación. Con estos estándares se procura apoyar al sistema mediante la formación de docentes profesionales.

En los **Estándares de Desempeño Profesional**, por otra parte, se toca el tema de la labor docente, específicamente en cuanto a la manera en la que este debe manejarse dentro del aula para que los estudiantes alcancen los logros que necesitan para aprobar de forma exitosa de Educación General Básica y Bachillerato General Unificado. De la misma forma, se preparan estándares para diferentes profesionales que cubran ciertas áreas de la educación que todavía no se han implementado en el país: asesores, mentores, docentes de distintas materias a implementarse.

Los **Estándares de Desempeño Profesional Directivo** consideran como punto clave el apoyo positivo que permita la mejora de prácticas de liderazgo y gestión de las instituciones educativas.

Los **Estándares de Aprendizaje** tienen que ver con las descripciones de los logros de aprendizaje que los estudiantes deben alcanzar desde Primer Año de Educación General Básica a Tercero de Bachillerato General Unificado, se habla en el documento de los estándares de infraestructura que conduce a seguir criterios reglamentados para que los espacios escolares puedan estar de acuerdo con las necesidades pedagógicas de la educación.

Los **Estándares de Infraestructura Escolar** regirán el cambio de la infraestructura para la educación. Establece criterios de diseño apropiado pedagógicamente hablando, de espacios y ambientes dedicados a diferentes actividades educativas, con el fin de que estas se den de mejor manera.

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

**Autor:** Denise Vaillant

**Año de edición:** 2009

El estudio analiza los resultados del Programa para la Evaluación Internacional de Alumnos de la OCDE (PISA, por sus siglas en inglés) cuyo objetivo es evaluar hasta qué punto los alumnos cercanos al final de la educación obligatoria han adquirido algunos de los conocimientos y habilidades necesarios para la participación plena en la sociedad del saber, logrando establecer que las claves del éxito están vinculadas con tres factores básicos: el reclutamiento, la formación y el apoyo al trabajo de los docentes en el aula.

En el caso de los países latinoamericanos, Murillo y Román (2008) señalan que “tanto la formación inicial como la formación permanente de los docentes tienen una clara repercusión en el desempeño de sus alumnos”. Si el docente, a lo largo de su formación ha tenido un adiestramiento adecuado y ha tomado conciencia sobre la importancia y responsabilidad que conlleva desarrollar la docencia, resultaría lógico que tenga más probabilidades de generar un buen rendimiento en los procesos de planificación e implementación de métodos de enseñanza y aprendizaje. De su criterio dependerá la pertinencia y relevancia de los contenidos educativos y la eficacia de los métodos para transmitirlos; por lo tanto será imprescindible que su capacidad crítica haya sido entrenada y reforzada durante sus años de preparación.

Resulta evidente que las políticas sobre educación de una nación son una de las claves para el logro de efectivos procesos de aprendizaje y para lograr la profesionalización de la población. Es por eso que la mejora de la situación laboral de los docentes, su formación inicial y constante capacitación como parte de las estrategias educativas latinoamericanas, son solo algunos de los principales desafíos a enfrentar, puesto que son escasos los estímulos ofrecidos para que la profesión de un docente se ubique entre las primeras opciones que un estudiante considera a la hora de preguntarse sobre su desempeño profesional futuro.

Claramente la labor de un maestro o maestra no ha alcanzado en nuestro medio el renombre o relevancia que ostentan otras carreras, siendo esto inentendible ya que se debería considerar a la docencia como la profesión cardinal al depender de ella la formación de los miembros de una sociedad y, por lo tanto, el porvenir de la misma.

Las condiciones de trabajo para los docentes latinoamericanos son frecuentemente inadecuadas; a más de la falta de estructuración pedagógica, infraestructura de las instituciones educativas y falta de actualización en los conocimientos sobre estrategias innovadoras para impartir conocimientos, existen serios vacíos en la normativa que rige las remuneraciones e incentivos, lo cual obliga muchas veces al maestro(a) a dejar en un segundo plano a la docencia y buscar fuentes alternativas de ingresos, lo cual dificulta que su atención y dedicación se enfoque en la consecución de lo que debería ser su objetivo principal: la enseñanza de calidad.

Hay que reconocer que la situación de los docentes sobre los factores mencionados es, fundamentalmente, un tema de decisión política. En América latina, uno de los obstáculos más grandes a la hora de llevar adelante cambios integrales en el sistema educativo es la falta de continuidad en las políticas adoptadas, debido a los cambios a los que están sujetos las personas que toman las decisiones dentro de los Ministerios de Educación y demás instituciones reguladoras. Estos altos niveles en la frecuencia de rotación de los funcionarios, generan inestabilidad y problemas en la implementación de reformas.

A este factor se suma la falta de una formación inicial completa, adaptada a los requerimientos reales de la profesión en la práctica, además de carecer de un desarrollo profesional enriquecedor, que prepare a los docentes para la difícil tarea de educar.

Ante esta realidad surge un potencial camino hacia la mejora del sistema educativo, que es el de la *inserción de nuevos docentes* que sumarán en número, pero sobre todo en ideas y metodología nuevas, ya que muy pocos son los países en América Latina que tienen definida una política clara y continua en la materia.

Para avanzar por este camino se debería pensar el proceso de inserción a la docencia articuladamente a partir respuestas integradoras de diversas políticas, pues tal como señala los maestros principiantes tienen que aprender de manera situacional lo que es relevante para la materia que enseñan y en función de esto, tomar decisiones. No es una sorpresa, entonces, que los maestros “sobrevivan” en estos primeros años debido a que requieren más tiempo y dedicación hasta que llegan a alcanzar la competencia y luego necesitan varios años más para ser maestros expertos.”

## **1.6. Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias**

**Autor:** Jürgen Weller

**Año de edición:** 2006

El presente análisis recoge las experiencias de un estudio realizado por la CEPAL entre los años 2003 y 2005, orientado hacia la investigación de los procesos de inserción laboral de los jóvenes en Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú. El informe muestra entre sus resultados que los jóvenes más calificados y opcionados para acceder a un empleo, son aquellos que poseen niveles educativos más altos, es decir, que han logrado alcanzar grados superiores y titulaciones varias durante su vida académica. Sin embargo se señala que su aptitud y opciones para la inserción laboral llegan a desmejorar si es que el territorio en donde viven atraviesa por un momento de crisis ya que, en un contexto socio-económico de tal característica, no es improbable que caigan los porcentajes de generación de nuevas plazas de trabajo para la población que ingresa a la vida económicamente activa.

Es así que, lo que era una ventaja competitiva, deja de ser un factor beneficioso a la hora de encontrar ocupación remunerada y estos jóvenes calificados y hasta extra-calificados, pasan a engrosar las listas de desempleo abierto o, en otros casos, pasan a invertir su tiempo y capacidad profesional en algún sector de baja productividad.

El estudio indica además que la educación secundaria ha llegado a ser una condición necesaria y hasta básica dentro de la formación de los estudiantes, y se evidencia que aunque este nivel de estudios no es suficiente para asegurar la inserción laboral exitosa de un individuo, es uno de los factores que marca la diferencia por su importancia a la hora de mejorar la calidad de la educación en sí misma – pensando estas mejoras en términos de cobertura, indicadores estadísticos, reducción de segmentaciones, etc. – por lo que fomentar la continuidad de los estudios y aumentar el alcance de la población a la educación secundaria sigue siendo una de las tareas centrales a tomar en cuenta al reformar las políticas públicas de un país.

Por otra parte las políticas macro, meso y microeconómicas deberían estar proyectadas hacia la consecución de un crecimiento económico sostenible y estable, que se traduzca en reformas sociales que repercutan fuerte y determinadamente en la mejora de la calidad de vida de la población, sobre todo de quienes en la actualidad no poseen acceso al elemental derecho a la educación. Las carencias y fallas en la normativa y planes de ayuda a estas realidades culturales y sociales, conforman el escenario propicio para que se consolide el desempleo y subempleo en nuestros países, a pesar de que debería ser prioridad en política pública la creación de reglas y condiciones específicas para lograr una demanda laboral

acorde a las necesidades de la población y abierta a ofrecer garantías para la inserción laboral de los jóvenes profesionales.

Como otra de las dificultades, encontramos que durante los proceso de selección y contratación de personal, las empresas valoran factores como: actitud del solicitante, su disposición para realizar tareas varias, su presentación personal y por último, su experiencia laboral; este último requerimiento es el que, muchas veces, coarta las oportunidades de ingresar a las nóminas de una institución, sea pública o privada, de jóvenes que han finalizado recientemente sus estudios académicos. El mercado exige experiencia laboral pero no ofrece oportunidades para los nuevos profesionales. El mercado laboral, bajo la visión que maneja en la actualidad, no reconoce el aprendizaje generado en muchas de las ocupaciones que sí resultan accesibles para jóvenes de bajo nivel educativo, por lo que para este grupo social es casi imposible generar una trayectoria laboral que se considere apta para tomar en cuenta como mérito en instituciones de alto rango o reconocimiento.

Se ha observado que la resistencia entre las expectativas que poseen los jóvenes profesionales y la realidad con la que se topan al buscar sustento laboral, es muy grande. El individuo experimenta frustración y desánimo al tener que tomar puestos que no van acorde a su formación, y no son extraños los casos en los que se reportan disconformidades por ingresos bajos, malos tratos, acoso sexual, relaciones personales tensas, y menoscabo, en general, de los derechos de los trabajadores.

Todas estas condiciones obviamente no estimulan el aprovechamiento del potencial de los jóvenes profesionales y estos pierden, sin llegar a saberlo, los beneficios que tiene la dedicación a una actividad laboral que potencie las capacidades individuales. Los esfuerzos por acercarse al mundo laboral resultan infructíferos, y esta realidad, lamentablemente, se repite en nuestros países latinoamericanos, sin que se muestre voluntad de autoridades o gobernantes por hacer frente a esta situación que muchas veces liquida las capacidades de los jóvenes, incluso en detrimento de la propia productividad del país.

## **1.7. La profesión docente**

**Autor:** Manuel Castillo

**Año de edición:** 2010

El artículo se centra en un análisis crítico sobre la actividad educativa llevada a cabo en el área de las Ciencias de la Salud, y específicamente en el problema o cuestionamiento que algunos se hacen sobre los métodos más adecuados para transformar el conocimiento científico que se reúne a lo largo de la historia de estas ciencias, en contenidos curriculares, tareas académicas eficaces, etc.

Se postula que uno de los aspectos clave a tener en cuenta sobre el tema de la profesión docente, consiste en dilucidar si existe o no una base de conocimientos de esta profesión que pueda considerarse “científica”. Para empezar a analizar esta cuestión, es necesario aclarar que existen dos grupos de conocimientos que pueden ser reconocidos: por una parte los contenidos que correspondan a la disciplina que se enseñará y, por otra parte, los procedimientos o metodología que se utilizará para seleccionar, enseñar y evaluar aquellos contenidos.

Este artículo da cuenta de algunas competencias o características necesarias en la práctica del desempeño docente que hoy se reconocen como particulares de cada área y dan identidad a este ámbito de acción. Dentro de estas agrupaciones se encuentran seis clases de competencias:

**1. Las competencias en la disciplina:** Indudablemente resulta imprescindible la capacidad de tratar y analizar problemas y fenómenos propios del área de conocimientos, de una manera eficaz y esta aptitud requiere del dominio de un conjunto de teoría y desarrollo de habilidades en un área específica. Se considera este el primer requerimiento intelectual de un profesional, siendo su nivel de conocimientos y destrezas, el primer factor que se debe procurar desarrollar en su actividad.

**2. Las competencias en la organización de los contenidos:** Diseñar la práctica pedagógica no sólo exige ordenar sus componentes o contenidos de tal forma que estos sean aprendidos por los alumnos, sino prever las condiciones que el proceso de la enseñanza requiere, dado tal o cual contexto educacional, y tomando en cuenta que muchas veces se trasciende la práctica en las aulas de clase. La función más urgente que deben desarrollar los docentes es la de diseñar o prever los requerimientos necesarios para lograr que la práctica de la enseñanza resulte un éxito.

**3. Las competencias relacionadas con la variedad del aprendizaje:** Para planear la actividad docente es preciso pensar diversos escenarios y considerar factores que poseen naturaleza diversa o variable, como pueden ser las habilidades de los estudiantes, sus inclinaciones, sus preferencias y también las áreas en las que demuestren mayor grado de dificultad en el aprendizaje. Se debe tomar también en cuenta la posibilidad de tener que lidiar con una variedad amplia de estilos de aprendizaje, siendo necesario hacer ajustes en áreas dedicadas a diagnosticar, por ejemplo, los rasgos cognitivos, afectivos y fisiológicos, que sirven como indicadores relativamente confiables sobre la personal manera en la que los estudiantes perciben, interaccionan y responden a sus ambientes de aprendizaje.

**4. Las competencias en la incorporación de nuevas tecnologías de la comunicación y de la información:** Tomando en cuenta las innovaciones que se han realizado en el campo

de la pedagogía y las adaptaciones de elementos tecnológicos a esta, el docente tiene en la actualidad que incorporar una diversidad de recursos metodológicos e instrumentales nuevos que den cuenta de la aplicación racional y pertinente de nuevas lógicas en el desarrollo del quehacer educativo. La actualización debe ser siempre una meta en la formación continua a la que deben estar sometidos los docentes en toda área educativa, y la tecnología es, definitivamente, parte de la innovación.

**5. Las competencias en evaluación:** El rol del docente ya no es “dictar clase” y examinar a los alumnos, sino que este debe pasar de ser el centro del proceso, como tradicionalmente se pensaba, a ser solamente un guía que llevará al estudiante a crear su propio conocimiento durante el proceso. Es su responsabilidad propiciar el desarrollo de conocimientos, el fomento de la creatividad y el impulso de estrategias de autorregulación, autoevaluación y control sobre su proceso de aprendizaje; la meta es que los alumnos aprendan a aprender sobre la marcha de su recorrido académico, para lograr que en el futuro contemos con pensadores competentes.

**6. Competencias en el área de ética, en la acción educativa:** La Ética como ciencia normativa regula la actividad educativa, convirtiendo a la educación en la dimensión perfeccionadora de las capacidades humanas. Una visión axiológica no puede estar descuidada de la perspectiva del proceso de enseñanza, y es el maestro quien debe poseer bases firmes sobre esta cuestión y debe ser quien guíe a sus alumnos no sólo con teoría sino con ejemplo de vida: un ejemplo de ética académica intachable.

### **1.8. Valores y creencias del profesorado de secundaria sobre algunos aspectos de la educación**

**Autora:** María del Carmen Bosch Caballero

**Año de edición:** 2004

El presente artículo, se basa en un estudio de tipo descriptivo-comparativo efectuado en la isla de la Gran Canaria, España; lugar donde se aplicó un cuestionario a 487 profesores (de un universo de 3.707) y 462 estudiantes (de un universo de 26.597). Los datos más relevantes que arroja el cuestionario dirigido a los docentes, así como el contraste de éstos con los datos por parte los estudiantes se presentan a continuación, detallándose sus características principales por cada aspecto analizado:

Con respecto al **concepto y visión de la finalidad de la educación** que tienen los docentes, la autora dice encontrar una contradicción entre el ideario y la práctica de los docentes, es decir, encuentra incongruencias con respecto a la manera en la que se desenvuelven los profesores, versus las nociones y valores que dicen tener. Se evidencia que el acervo ideal

del docente no encuentra su asidero en la realidad de las aulas de las instituciones en las cuales se desenvuelven. En relación a la perspectiva sobre las prioridades a alcanzar o la finalidad de la educación que tienen los pedagogos, los estudios señalan que ellos consideran como primordial el desarrollo integral del individuo, seguido este factor en la encuesta, por aspectos relacionados con el desarrollo de las capacidades de socialización del alumno.

Por su parte, los estudiantes señalan fuertemente sus dudas acerca de la existencia estos conceptos en sus maestros, o de que la conciencia y capacidad crítica sea una prioridad de sus profesores; mucho menos que este sea un rasgo que han desarrollado o intentado desarrollar en el aula de clase, evidenciándose de esta manera una contradicción entre los criterios de docentes y alumnos, según señala la profesora Bosch.

En lo que tiene que ver con el **rol del profesional de la educación**, la autora encuentra una bifurcación entre la percepción que los docentes tienen de sí mismos como educadores y la metodología que en la realidad aplican en los salones de clase. La realidad es que dicha metodología tiende, según la autora, siempre hacia el hecho de impartir conocimientos a través de un modelo de clase magistral y vertical. A este hallazgo se llega en el estudio realizado, al revisar y cotejar las respuestas dadas por los alumnos, quienes ven a sus docentes más como instructores y superiores que como verdaderos educadores.

Al indagar sobre el factor de la **satisfacción docente**, los profesores encuestados dijeron que este hecho se relacionaba directamente, según los resultados obtenidos, con el gusto o vocación que ellos siempre tuvieron y siguen teniendo por practicar la enseñanza y tener la oportunidad de retroalimentarse con lo que ellos, a la vez, aprendían de sus estudiantes. Por otro lado el grado de insatisfacción que el docente podía llegar a sentir, según los encuestados, tenía que ver con el poco o nulo reconocimiento que la práctica de la profesión docente otorga a quien la práctica, al interior de la sociedad.

Con respecto al unánime sentimiento expresado por los encuestados sobre la satisfacción que les otorgaba la posibilidad de una retroalimentación al aprender de sus estudiantes, las respuestas dadas por estos últimos no otorgaron crédito ni veracidad a este manifiesto.

Acerca de la **opinión que tienen los docentes de sus estudiantes**, los primeros manifiestan una clara decepción por los resultados que los educandos demuestran obtener, tanto a nivel académico como actitudinal, puntualizando la falta de motivación que ellos expresan durante las clases; su tendencia a la indisciplina y la desconcentración, además del olvido que los estudiantes sufrían de los conocimientos básicos impartidos en años anteriores, mismos que permiten avanzar progresivamente en el proceso de enseñanza-aprendizaje; esto último fue señalado como uno de los aspectos más preocupantes. Lo sorprendente fue que todas estas valoraciones negativas, lejos de ser ocultadas, fueron corroboradas por los propios alumnos,

situación que, no ayuda en la construcción del autoconcepto ni en un aprendizaje significativo. Tales resultados llevan a concluir que existen discrepancias evidentes entre lo que dicen los docentes sobre sus valores y creencias educativas y lo percibido por los estudiantes; así mismo, se dan contradicciones entre los conocimientos y conceptos que los docentes han adquirido en las instituciones de formación pedagógica y lo que ocurre al interior de los salones de clase. Frente a la situación descrita en el artículo se propone la necesidad de que los docentes replanteen su rol educativo y las finalidades de su práctica, además de que las instituciones reflexionen sobre el proceso formativo de individuos sociales, todo esto a través de reformas que deberían ser socializadas y aplicadas en todo ámbito curricular.

### **1.9. La preocupación por la equidad y la formación docente**

**Autora:** Gloria Calvo

**Año de edición:** 2008

El artículo se inicia con una sucinta definición de “política educativa”, considerando que esta se define como el conjunto de todas aquellas decisiones que guían el accionar de los sistemas educativos y que se manifiestan en normas, leyes y decretos que influyen en la práctica docente. Seguidamente la autora nos presenta una breve reseña histórica que trata los puntos cardinales a debatir sobre las políticas educativas que se han implementado en los últimos años, particularmente en América Latina y bajo contextos políticos determinados, y que han tenido como preocupación primordial el hecho de garantizar una educación de calidad para todos y todas, aunque esto último parezca no haberse logrado a cabalidad según los resultados obtenidos de las últimas evaluaciones, las que, en palabras de la autora: “muestran la existencia de dos circuitos bastante diferenciados: uno, de alta calidad, al que acceden los sectores más pudientes, y otro, altamente deficitario para la población marginal”

Se sugiere que el elemento clave para reducir esta diferenciación entre estratos y sus posibilidades de alcanzar una educación de calidad, es la búsqueda y aplicación de políticas que den paso a la “equidad” como base social. Esta equidad, según Calvo, debería nacer, en primer lugar, desde el reconocimiento público de las desigualdades intrínsecas de los individuos, fácilmente visibles si consideramos las dimensiones de la vida en sociedad bajo el modelo actual y las desigualdades que así se generan.

En este sentido, la noción de equidad que se propone como eje social en el artículo reseñado, se aparta de la idea actualmente generalizada y popular sobre una utópica y hasta irreal igualdad entre todos los seres humanos para, en su lugar, esbozar un camino alternativo y práctico que parta del necesario reconocimiento de las diferencias, y trascienda esta definición hasta proponer e impulsar estrategias concretas de organización y gobierno, por medio de las

cuales se logre, con el tiempo, alcanzar aquella igualdad fundamental a la que debería propender la sociedad en general y la educación básica en particular, durante todas sus etapas y en todos los contextos.

El elemento que no hay que olvidar en cualquier proyecto de búsqueda de equidad pedagógica es el docente. Es por esta razón que en el artículo se hace referencia a dos condiciones que impiden a los profesores ser verdaderos partícipes y colaboradores de las reformas encaminadas hacia alcanzar la equidad en la calidad educativa: la primera es el hecho de que los docentes muchas veces no comparten las tesis centrales de las reformas, debido a que no se los incluye como parte del proceso en el que estas fueron consensuadas; y la segunda da cuenta de la tensión existente entre un salario bajo y beneficios mínimos, ante las exigencias que muchas de las veces se imponen a los docentes frente a carencia de infraestructura, manejo de contenidos educativos, particularidades pedagógicas y psicológicas de los alumnos, etc.

El diagnóstico de esta situación bajo los términos señalados lleva a la autora a proponer categóricamente la necesidad de un replanteamiento urgente de la relación que llevan los maestros con la formación y ejecución de la política educativa, no solamente cuando esta cae en crisis, sino desde la formación inicial y a través de la capacitación y participación continua del profesorado en la toma de decisiones importantes de las instituciones de formación educativa.

Con el fin de alcanzar este nuevo direccionamiento en los procedimientos y la relación entre los actores educativos, la autora propone la inclusión del análisis crítico de las políticas educativas en los currículos de formación y capacitación docente, para lo cual, juzga la autora, sería también recomendable realizar detalladamente un estudio de casos para no perder de vista las particularidades, así como la reflexión ordenada y sistemática de los programas y métodos que son sugeridos para la aplicación con base en las políticas educativas aprobadas previamente, con el fin de dejar de concebirlas como un factor que solamente cobra trascendencia cuando lo dimensionamos a través de su dependencia de la legislación y de la coyuntura social del momento.

Se concluye el artículo otorgando al lector algunas sugerencias a tomar en cuenta para tener una visión integral de las necesidades formativas del docente, entre las que se destaca la necesidad de que ellos conozcan y se concienticen sobre la repercusión de los contextos sociales y culturales, en el modo de interpretar el mundo que tienen sus alumnos, contextos de los cuales dependerá, incluso, sus habilidades y gustos. Por último también se resalta la necesidad de tener presente la urgencia de una reflexión sobre lo que es verdaderamente

educar, el valor de la educación y las grandes repercusiones de esta actividad para la sociedad y la ciudadanía.

### **1.10. La evaluación continua en un nuevo escenario docente**

**Autores:** Ana M<sup>a</sup> Delgado & Rafael Oliver

**Año de edición:** 2006

Se inicia el artículo apuntando el objetivo principal de cualquier evaluación, esto es, valorar el nivel de aprendizaje alcanzado por el estudiante, pero se pasa de inmediato a destacar que el proceso de convergencia hacia las políticas educativas del EEES (Espacio Europeo de Educación Superior). De esta manera la evaluación sirve para valorar ya no exclusivamente los conocimientos sino, fundamentalmente, las destrezas y competencias adquiridas por el estudiante universitario y previamente planificadas por el docente. Estos aspectos obviamente han obligado a los maestros y al sistema en sí a replantear el diseño de evaluación. Esta evaluación no ha de ser ejecutada al final de un ciclo lectivo, sino durante el transcurso mismo del proceso de enseñanza-aprendizaje, alineándose en este sentido con los modelos constructivistas (planteándose así una constante que permita al estudiante replantear sus conocimientos y competencias).

Se anota en el artículo el uso que tradicionalmente se hacía de las evaluaciones (era muy común que la gente confundiera exámenes con evaluaciones), tomadas y consideradas al final de un ciclo o año lectivo. Se habla de las ventajas que hay al usar las evaluaciones continuas, principalmente por la aprehensión de los contenidos basados en dichas evaluaciones. Cuando el estudiante se ha familiarizado de este tipo de evaluación, se facilita el fortalecimiento sus conocimientos y el manejo libre de información con respecto a sus maestros en aspectos como: la manera en que ellos asimilan la materia, el tipo de competencias desarrolladas, la periódica evaluación al profesor, la información que puede ser manejada por el estudiante para rectificar o poner énfasis en contenidos o conocimientos que representan un problema.

Una vez establecida la importancia de una evaluación continua por competencias, en el artículo se propone y analiza los tres aspectos más relevantes que el diseño de cualquier evaluación debe incluir:

**La Planificación.-** Donde se definen con cierto tiempo de anticipación los objetivos y competencias de la asignatura, así como las actividades, recursos a usarse durante el periodo de clases y un cálculo a través del cual se pueda registrar el esfuerzo que debe realizar el estudiante para superar la materia o asignatura, para finalmente saber determinar el peso que

tendrá la evaluación en la calificación final. Esta debe estar acorde a los objetivos y a los contenidos de la materia.

**La información a los estudiantes.-** Cada uno de los aspectos incluidos en la planificación deben ser socializados con los estudiantes, además de otros como son los criterios que el docente empleará para la evaluación y el calendario de actividades. Deben así mismo estar informados de los objetivos que tiene el profesor para que el alumno tenga la oportunidad de planificar sus hábitos de estudio.

**Las actividades.-** Estas deben adaptarse al proceso de aprendizaje, así como las competencias y la metodología que se establezca en clase. Su diseño será trabajado con el fin de despertar el interés de los estudiantes y fomentar su participación en la construcción de una metodología propia, de conceptos, perspectivas y contenidos que refuercen su visión de la materia. Las actividades deben ser flexibles y explicadas claramente.

Después de esto, los autores del artículo proceden a desarrollar una comparación profunda entre la evaluación que hay en los entornos presenciales y los planteados o aplicados en los virtuales. Cada una de las actividades desarrolladas son necesariamente evaluables. En los primeros, el docente trabaja de forma individual al momento de proponer las actividades, las que son concebidas para ser realizadas tanto en clase como en refuerzos que se dan por ejemplo en las tareas. Contrariamente, según señalan los autores, en la formación virtual (de la educación de las TIC), al ser el papel del docente diferente debido a la naturaleza de la comunicación virtual, por el uso de recursos diferentes, ya no es posible dictar las denominadas clases magistrales a las que estaban acostumbradas los profesores; sin embargo, cabe destacar que el potencial de la educación por medio de la tecnología puede explotarse aún más.

Todas estas consideraciones han llevado a que los autores concluyan que en las fases de implementación de la innovación docente, en especial en lo relacionado con la evaluación continua, terminen buscando más oportunidades de desarrollarse en los entornos virtuales, frente a lo cual los entornos presenciales se ven en la necesidad de aprender de dichas experiencias si quieren acercarse a las nuevas exigencias de formación docente. Además que la evaluación sirve para la adquisición de conocimientos, en estos tiempos debe apuntar también a un adecuado desarrollo de las competencias.

**CAPÍTULO II**  
**METODOLOGÍA**

## 2.1. Diseño de investigación

La presente investigación se encuentra diseñada mediante el modelo descriptivo, ya que, se analiza la manera en la cual se originan las variables que estructuran el fenómeno de investigación, por medio de una población y un tiempo determinados, que ayudarán a caracterizar la realidad de la situación laboral de los titulados en Ciencias de la Educación, con mención en Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja. Por otra parte, la investigación se inclina al modelo cuantitativo, debido a que, presenta datos y tablas estadísticas que contribuyen al respectivo análisis e interpretación de la situación de los titulados; por último, al expresar los puntos de vistas de los investigados conjuntamente con los datos estadísticos la investigación es de tipo cualitativa, por lo que, representan un respaldo para el estudio por medio del análisis de estos datos.

## 2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

### 2.2.1. Métodos.

Se utilizaron los siguientes métodos para realizar la investigación:

**Método exploratorio:** Este método sirve para describir los aspectos más relevantes del problema de investigación, con la finalidad de examinar de manera profunda una temática que no ha sido debidamente estudiada; en el caso de los titulados en Ciencias de la Educación en relación a su situación laboral, mediante este tipo de investigación permitirá ofrecer datos que ayuden a optimizar la formación académica que brinda la Universidad Técnica Particular de Loja en esta área educativa.

**Método inductivo-deductivo:** Este método permite manipular los datos obtenidos de la investigación de una manera lógica, de tal manera, que se vaya de lo general a lo específico con la finalidad de responder a las interrogantes que se presentaron al inicio de la investigación; el método inductivo-deductivo se lo utiliza para el análisis y la discusión de los resultados.

**Método estadístico:** Este método permite la presentación de los resultados, por medio, de tablas y gráficos que ayudan a interpretar y analizar la información en relación a la situación laboral de los titulados en Ciencias de la Educación.

### 2.2.2. Técnicas.

**Entrevista:** Fue aplicada únicamente a los directivos, con la finalidad, de reforzar los datos que fueron obtenidos en las encuestas y, de esta manera, conocer los puntos de vista personales con respecto a los titulados y el desempeño laboral de los mismos.

**Lectura:** Es importante para conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales que son fundamentales y que ayudan a dar claridad el tema de investigación.

**Encuesta:** Se aplicó a los titulados y directivos por medio de la utilización del cuestionario; de esta manera se pudo acceder a información importante y que ayudaron a la presente investigación.

### **2.2.3. Instrumentos.**

- Ficha inicial de contactos
- Una encuesta a docentes para obtener información específica sobre el titulado
- Un inventario de tareas del trabajo docente que debe ser aplicado tanto a empleadores como a titulados.
- Una entrevista dirigida a los empleadores

### **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**

La investigación se realizó en la provincia de Morona Santiago, con la participación de los siguientes establecimientos:

- ✓ Escuela Fiscomisional "Pedro de Vergara" ubicada en el cantón Gualaquiza.
- ✓ Escuela "Padre Alfredo Germani" ubicada en el cantón Sucúa.
- ✓ Oficina del Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES) ubicada en la ciudad de Macas.
- ✓ Escuela Fiscomisional "Mercedes Molina" ubicada en la parroquia Mercedes Molina, cantón Gualaquiza
- ✓ Escuela "Marianita de Jesús" ubicada en el cantón Gualaquiza.

## **2.5. Población y muestra**

La población y muestra a investigar fue establecida por la UTPL en un total de siete titulados y siete directivos que pertenecen a centros educativos de la provincia de Morona Santiago; a pesar de que la muestra propuesta por la UTPL es de 7 directivos lamentablemente se hizo únicamente a seis directivos, puesto que, uno de ellos no quiso ser partícipe de la investigación.

## **2.6. Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos**

### **2.6.1. Humanos.**

Los recursos humanos con que se pudo contar para realizar esta investigación fueron: el tutor del trabajo de fin de carrera, los titulados encuestados y sus respectivos empleadores; y, la tesista autora de este trabajo.

### **2.6.2. Institucionales.**

Los recursos institucionales están conformados en primer lugar por la dirección de la Universidad Técnica Particular de Loja, y la participación de cinco establecimientos de la provincia: Escuela Fiscomisional "Pedro de Vergara", Escuela "Padre Alfredo Germani", Oficina del Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES), Escuela Fiscomisional "Mercedes Molina", Escuela "Marianita de Jesús".

### **2.6.3. Materiales.**

- Computador
- Fotocopias e impresiones.
- Encuestas para la evaluación a las escuelas.
- Anillados y empastado del trabajo final.

#### 2.6.4. Económicos.

Los recursos económicos comprenden los siguientes gastos:

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	PRECIO
Computador	1	550
Fotocopias	100	35
Impresiones	50	50
Anillados	3	15
Transporte	----	20
<b>TOTAL</b>		<b>670</b>

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

El presente trabajo de investigación tuvo el siguiente procedimiento: se empezó por la sustentación teórica, la cual, consistió en la realización de síntesis teóricas de diez artículos científicos en relación a la temática de la profesión docente y la inserción laboral; luego se recibió la asignación de la nómina de los titulados y los directivos que iban a ser encuestados, por lo que, se revisó los datos informativos para tener un contacto previo y de esta manera comunicar el objetivo de la investigación y planificar las fechas para realizar las encuestas y entrevistas.

Posteriormente se realizó la aplicación de las encuestas tanto a titulados como a directivos; después de obtener los resultados de las encuestas los datos se ingresaron en la plantilla que fue entregada por la UTPL para de esta manera realizar la tabulación y la presentación de los resultados por medio de tablas y gráficos estadísticos. A través de las tablas y los gráficos estadísticos, se efectuó el análisis, interpretación y la discusión de resultados, para el refuerzo de los resultados se utilizó la sustentación teórica de la investigación. Por último, se realizan las respectivas conclusiones y recomendaciones más relevantes de la investigación, para finalmente plantear una propuesta que contribuya a solucionar los problemas detectados en el estudio realizado.

### **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

Establecimiento	Frecuencia
<b>Escuela Pedro Vergara</b>	2
<b>Escuela Alfredo Germani</b>	1
<b>MIES</b>	1
<b>Colegio Mercedes Molina</b>	1
<b>Federico González Suárez</b>	1
<b>Escuela Marianita de Jesús</b>	1
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Zoila Anchundia

La interpretación de la tabla anterior que muestra los datos acerca de los establecimientos en los cuales desempeñan sus funciones docentes los titulados, permite plantear los siguientes resultados:

Las escuelas en las que trabajan los titulados son: Escuela “Pedro de Vergara”, Escuela “Alfredo Germani”, MIES, Colegio “Mercedes Molina” y Escuela “Federico Gonzales Suárez”, por lo tanto, se puede afirmar que a pesar de primar la escuela como lugar en el que desempeñan funciones docentes los titulados, también será importante el dato del trabajo en el MIES, puesto que presenta una leve diversidad en posteriores cuadros de análisis.

### 3.1.1.2. Edad.

Tabla 2. Edad

Edad		
Opción	Frecuencia	%
menores a 20	0	0
21 a 30	2	29
31 a 40	0	0
41 a 50	4	57
51 o mas	1	14
TOTAL	7	100

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Zoila Anchundia

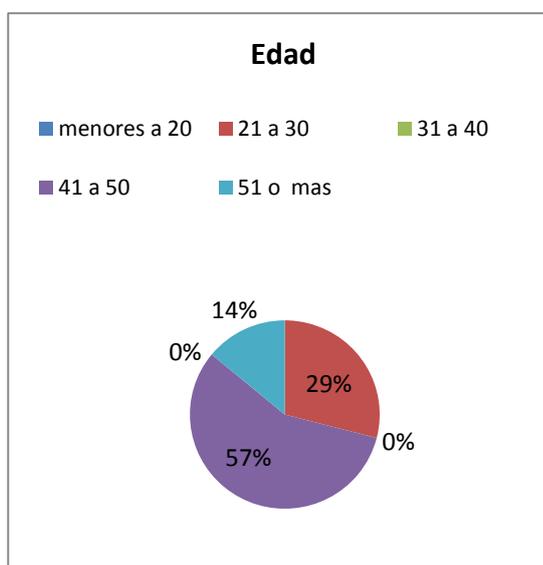


Gráfico 1. Edad

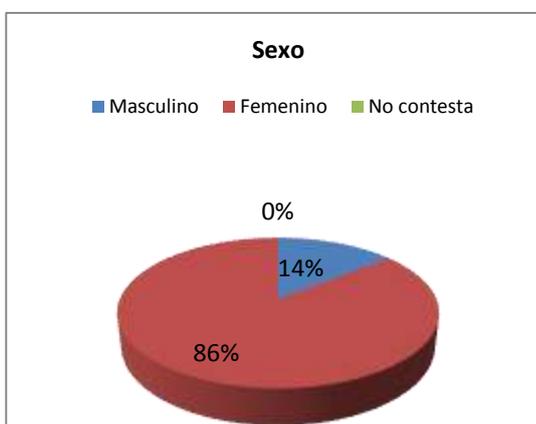
La interpretación de la tabla anterior en la que se aprecian los datos sobre la edad que tienen los titulados, permite observar que el porcentaje más alto (57%) de titulados se encuentra en el intervalo de edades que va desde los 41 a 50 años, así también, un (29%) se ubican en las edades comprendidas entre 21 a 30 años y, por último, tan solo un (14%) se encuentra en edades de 51 años y más.

Por lo tanto los resultados dejan ver que gran parte de los titulados participantes de la investigación tienen una edad en la cual ha podido alcanzar la experiencia suficiente en el ámbito laboral, aspecto que sin duda representará un elemento importante al momento de responder a los cuestionarios aplicados.

### 3.1.1.3. Sexo.

**Tabla 3. Sexo**

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:** Zoila Anchundia

Sobre el género de los titulados, la tabla anterior permite observar que el porcentaje más alto (85,71%) de titulados forma parte del género femenino, por su parte, el restante (14,28%) es de sexo masculino.

“Los varones no son menos capaces, pero se esfuerzan y estudian menos. Los chicos sacan peores notas a todas las edades. Suspenden más asignaturas, repiten más cursos que sus compañeras y son menos los varones que siguen estudios superiores. Estos datos se desprenden del Informe del Sistema Educativo de Navarra, elaborado por el Consejo Escolar.” (Echavarren, 2011)

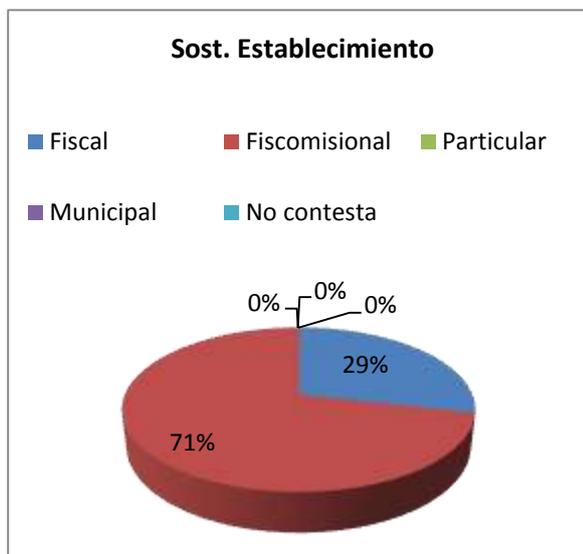
De esta forma se puede concluir que existe un número mayor de titulados de género femenino que marca una tendencia de la elección de este género por la docencia.

### 3.1.2. Características académicas de los titulados.

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

**Tabla 4. Sostenimiento del colegio**

Sost. Establecimiento		
Opción	Frecuencia	%
Fiscal	2	28,5714286
Fiscomisional	5	71,4285714
Particular	0	0
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100



**Fuente:** Encuestas a titulados

**Gráfico 3 Sostenimiento del colegio**

**Elaborado por:** Zoila Anchundia

Acerca del sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato los titulados, se ofrecen los siguientes resultados: el porcentaje más elevado (71,42%) de titulados realizaron sus estudios en instituciones de tipo fiscomisional, por su parte, el restante 28,57% lo realizó en instituciones fiscales.

Por lo tanto se puede concluir que la formación que ha recibido los titulados ha sido en su mayoría de tipo fiscomisional.

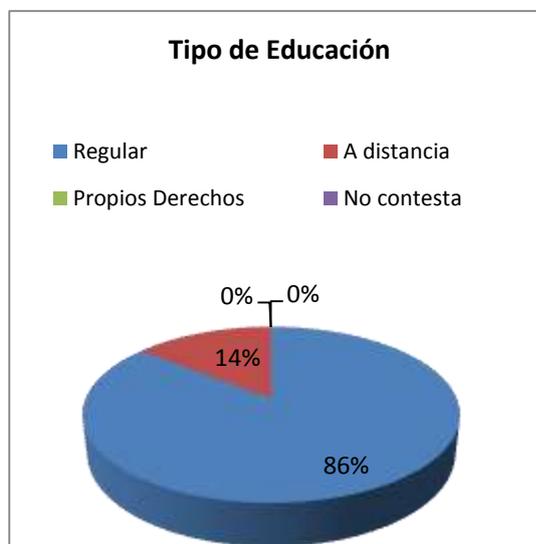
### 3.1.2.2. Tipo de educación del colegio donde obtuvo el bachillerato.

**Tabla 5. Tipo de educación**

Tipo de educación		
Opción	Frecuencia	%
Regular	6	85,71
A distancia	1	14,28
Propios Derechos	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Zoila Anchundia



**Gráfico 4. Tipo de educación**

La lectura de la tabla anterior que presenta los datos en relación al tipo de educación del colegio donde obtuvieron el bachillerato los titulados, presenta los siguientes resultados:

El porcentaje más alto y considerable (85,71%) de titulados realizó sus estudios de bachillerato en instituciones de tipo regular, es decir, de forma presencial, mientras que un (14,28%) lo realizó en instituciones que imparten clases a distancia. Por lo tanto es posible concluir que el mayor porcentaje de titulados realizó estudios en instituciones de tipo regular.

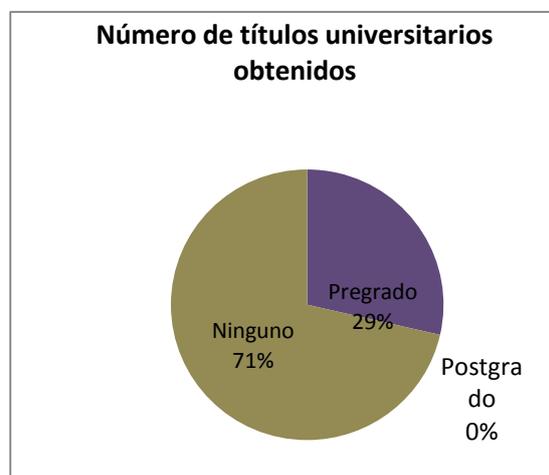
**3.1.2.3. Número de títulos universitarios obtenidos (no incluye el título de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica).**

**Tabla 6. Número de títulos universitarios obtenidos**

Número de títulos universitarios obtenidos		
Opción	Frecuencia	%
Pregrado	2	29
Postgrado	0	0
Ninguno	5	71
TOTAL	7	100

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Zoila Anchundia



**Gráfico 5. Número de títulos universitarios obtenidos**

Con respecto al número de títulos universitarios obtenidos por los titulados, es importante recordar que Weinstein (2004) señala que:

En primer lugar es posible detectar una visión según la cual el título representa la llave de entrada al mundo laboral. En ese sentido el título opera como un criterio de selección al momento de formar equipos de trabajo o de ingresar al circuito profesional, pues se entiende como garantía de un buen desempeño. (Weinstein, 2004, pág. 96)

De este modo, el porcentaje más elevado y significativo de (71%) de titulados no ha obtenido ningún otro título universitario, mientras que por su parte, un considerable (29%) ha obtenido títulos de pregrado.

Según estos resultados es posible concluir que la mayor cantidad de los titulados no han obtenido títulos académicos a parte de la licenciatura en docencia, así también, será importante determinar si aquel grupo de titulados que ha obtenido título de pregrado presenta mejores detalles de calidad en el desempeño de sus labores docentes.

### 3.1.3. Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.

#### 3.1.3.1. Actividad del trabajo actual.

**Tabla 7. Actividad del trabajo actual**

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



**Fuente:** Encuestas a titulados

**Gráfico 6. Actividad del trabajo actual**

**Elaborado por:** Zoila Anchundia

En cuanto a la actividad del trabajo actual, en primer lugar se debe tener en cuenta que según Costa (2001):

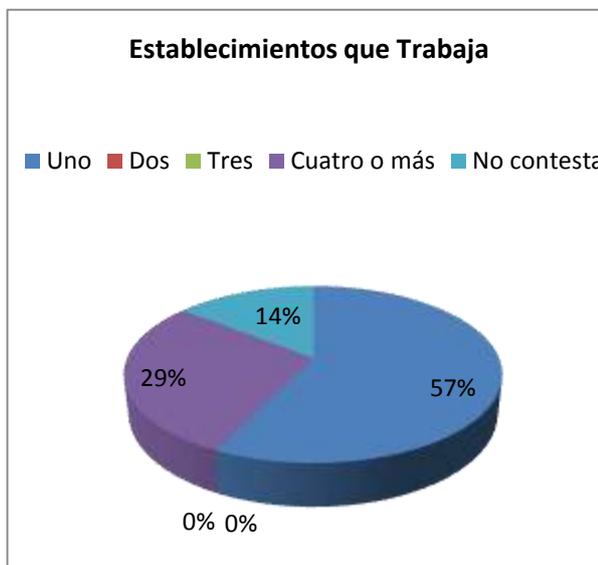
La expresión curriculum vitae significa curso de vida lo cual significa que quien lo lea debe darse una idea acabada de que ha estado haciendo usted todos estos años. Además el curriculum debe de manifiesto sus mejores cualidades para el puesto que la empresa necesita cubrir, por la cual, además de conseguir cronológicamente sus estudios y anteriores trabajos, el curriculum debe mostrar claramente a quien lo lee en que cuestiones usted puede llegar a estar mejor capacitado que otros candidatos. (Costa, 2001, pág. 23)

En este sentido, se observa que el total de titulados participantes de la encuesta (100%), en la actualidad se encuentra ocupando un puesto regular de trabajo en las instituciones señaladas anteriormente. Según los datos anteriores es posible concluir que los titulados presentan las cualidades necesarias que permiten desempeñar labores docentes con normalidad.

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

**Tabla 8. Establecimientos en que traba**

Establecimientos en que trabaja		
Opción	Frecuencia	%
Uno	4	57,1428571
Dos	0	0
Tres	0	0
Cuatro o más	2	28,5714286
No contesta	1	14,2857143
Total	7	100



**Fuente:** Encuestas a titulados

**Elaborado por:** Zoila Anchundia

**Gráfico 7. Establecimientos en que traba**

Al respecto, del número de establecimientos en los cuales trabajan los titulados “es difícil determinar el impacto de un docente sobre la formación completa del estudiante, es decir, preparar a los estudiantes para la vida y la participación en la sociedad democrática, para futuros estudios y para el trabajo y el emprendimiento.” (Ministerio de Educación, 2011, pág. 10)

El porcentaje más elevado (57,14%) de titulados solo trabaja como docente en una sola institución educativa, por su parte, un (28,57%) desempeña funciones en cuatro a más instituciones educativas, mientras que, un (14,28%) no responde a la interrogante presentada en la encuesta.

Los resultados precedentes permiten concluir que los titulados no presentan dificultades para desempeñar su cargo docente en sus respectivas instituciones educativas, así también, constituye un dato significativo determinar los factores que influyen en los docentes que trabajan en más de una institución educativa.

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

Tabla 9. Cargo actual que ocupa

Cargo actual que ocupa		
Opción	Frecuencia	%
Directivo	1	14,2857143
Administrativo	0	0
Docente	5	71,4285714
Operativo	0	0
Otro	0	0
No contesta	1	14,2857143
Total	7	100

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Zoila Anchundia

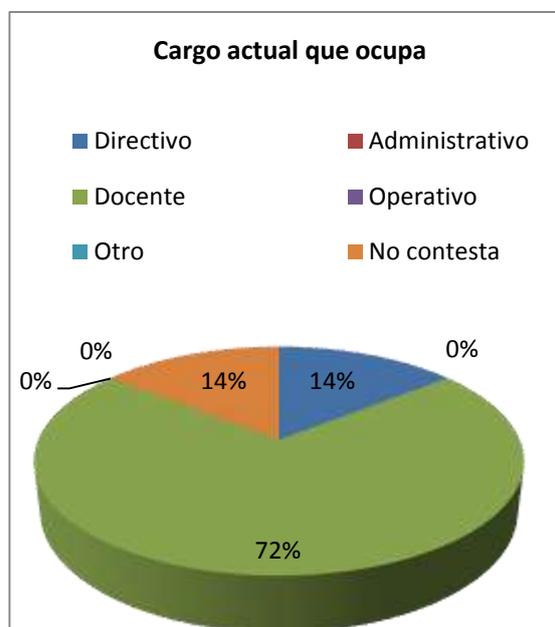


Gráfico 8. Cargo actual que ocupa

Con respecto a la lectura de la tabla número nueve, que presenta los datos en torno al cargo actual que ocupa el titulado en su respectivo ámbito laboral, se debe reconocer que “la satisfacción profesional de los docentes puede entenderse genéricamente como la distancia que se establece entre la realidad profesional esperada (expectativas, sin embargo, la satisfacción docente y la realidad profesional esperada” (Cedron, 1997, pág. 22)

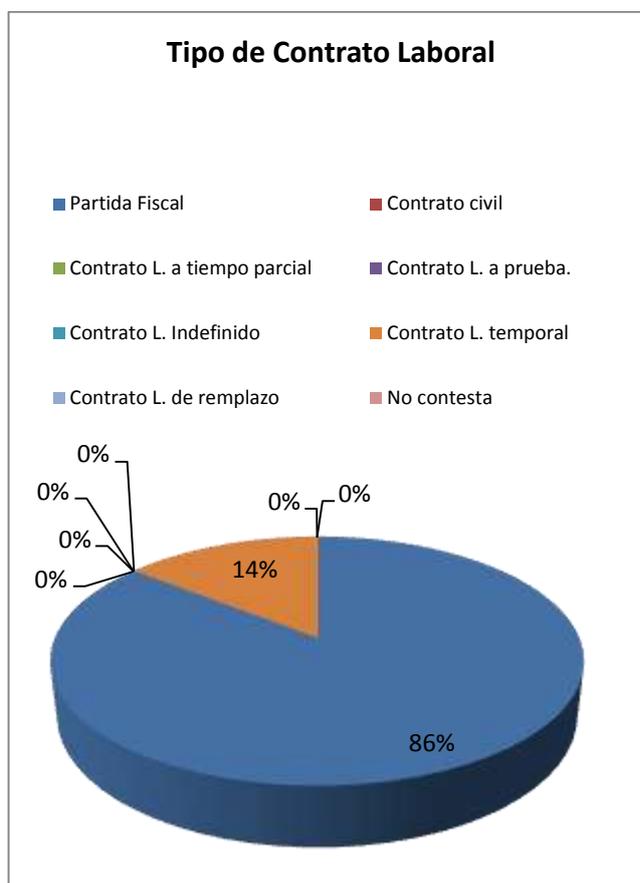
El porcentaje más elevado y considerable (71,42%) desempeña el cargo de docente en la institución que labora, por su parte, un (14,28%) desempeña funciones laborales de directivo y, por último, el (14,28%) no contesta a la pregunta planteada.

A pesar de que se concluye que el porcentaje más alto de titulados ocupa únicamente el cargo de docente, el porcentaje que por su parte desempeña funciones de directivo constituye un elemento importante que permite determinar cuáles son las condiciones ya sean académicas o personales, que han permitido a estos individuos llegar a tales cargos.

### 3.1.3.4. Características del trabajo actual.

Tabla 10. Tipo de contrato

Tipo de contrato		
Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	6	86
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	1	14
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100



Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Zoila Anchundia

Gráfico 9. Tipo de contrato

La lectura de la tabla diez, que muestra los datos en relación a las características de trabajo actual de los titulados, presenta los siguientes resultados: El porcentaje más elevado que presenta la tabla (85,71%) de titulados ha obtenido una partida fiscal en la institución que desempeña funciones docentes, por su parte, un (14,28%) únicamente ha obtenido un contrato laboral de tipo temporal.

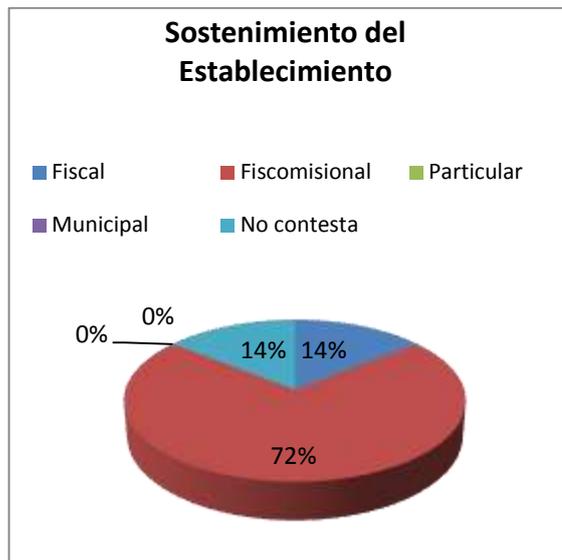
Según estos datos presentados se puede concluir que los titulados en su mayor parte cumplen con las cualidades y condiciones necesaria que permiten obtener una partida fiscal y por ende un trabajo estable.

**Tabla 11. Sostenimiento**

Sost. Del establecimiento en que trabaja		
Opción	Frecuencia	%
Fiscal	1	14
Fiscomisional	5	71
Particular	0	0
Municipal	0	0
No contesta	1	14
Total	7	100

**Fuente:** Encuestas a titulados

**Elaborado por:** Zoila Anchundia



**Gráfico 10. Sostenimiento**

En la tabla anterior que contiene los datos en relación al tipo de institución en la que los titulados laboran como docentes, se muestran los siguientes resultados:

El porcentaje más alto (71,42%) de titulados desempeña funciones docentes en establecimientos educativos de tipo fiscomisional, mientras que, un (14,28%) lo hace en instituciones catalogadas como fiscales, por su parte, un (14,28%) no responde a la interrogante presentada.

Los datos ofrecidos en la tabla precedente permiten concluir que los titulados trabajan en un establecimiento que de cierta manera les permite tener seguridad laboral y económica, pues dependen de un financiamiento apoyado por el gobierno.

### 3.2. Valoración docente de la profesión

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

Tabla 12. Rector o Director

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

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Zoila Anchundia

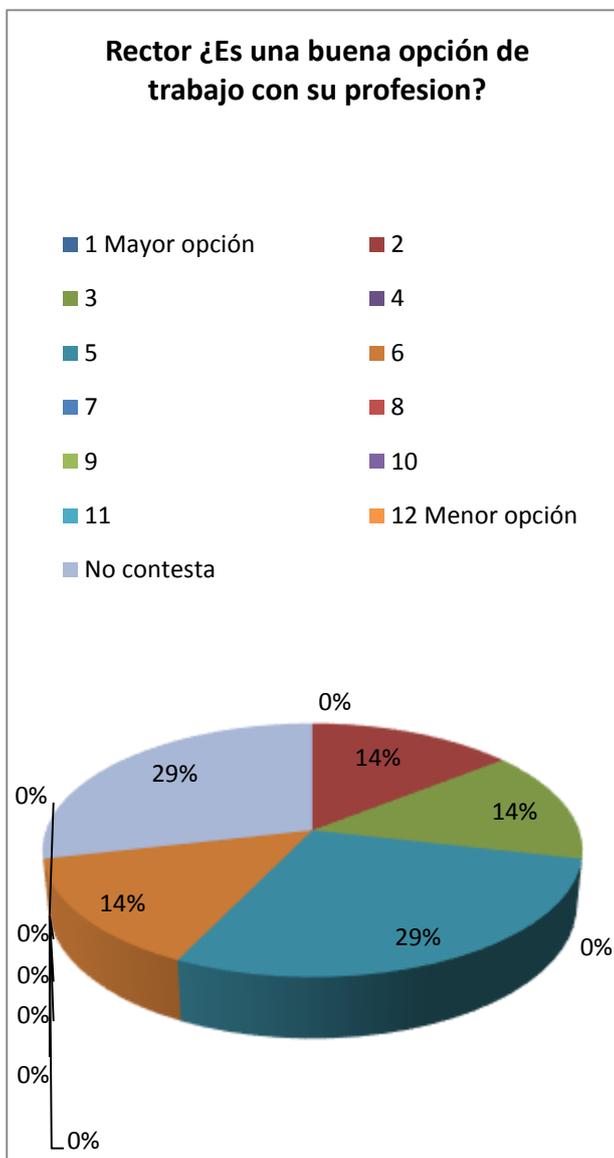


Gráfico 11. Rector o Director

La lectura de la tabla anterior que contiene los datos acerca de las opciones de trabajo como rector de acuerdo a la capacitación recibida que posee el titulado, permite presentar los siguientes resultados:

El porcentaje más elevado de titulados (28,57%) ubica esta opción de trabajo en el nivel cinco, valor considerado sobre la media próximo a la mayor opción, así también, un (14,28%) considera esta opción de trabajo en la opción tres, considerado de igual modo por sobre la

media, por su parte, un mismo porcentaje (14,28%) considera la opción dos, valor próximo a la mayor opción.

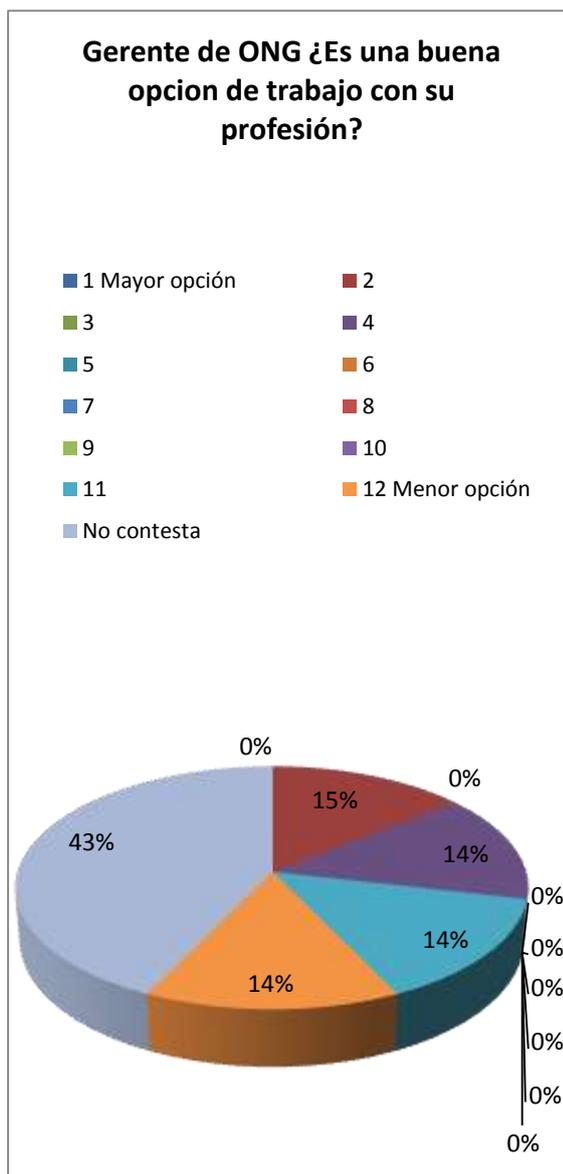
Por lo tanto según estos datos es posible concluir que los titulados participantes de la investigación consideran que el cargo de rector constituye una buena opción de trabajo de acuerdo a la formación recibida.

**Tabla 13. Gerente de ONG**

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

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Zoila Anchundia



**Gráfico 12. Gerente de ONG**

Acerca de si el cargo de gerente de ONG constituye una buena opción de trabajo de acuerdo a la formación recibida, la tabla presenta los siguientes resultados:

El porcentaje más significativo (42,85%) de titulados no contestan a la pregunta, por su parte, un (14,28%) ubica este cargo en la opción doce considerada como el valor de menor opción,

así también, el mismo porcentaje (14,28%) señala que este cargo laboral constituye la opción dos, valor considerado por sobre la media próximo a la mayor opción.

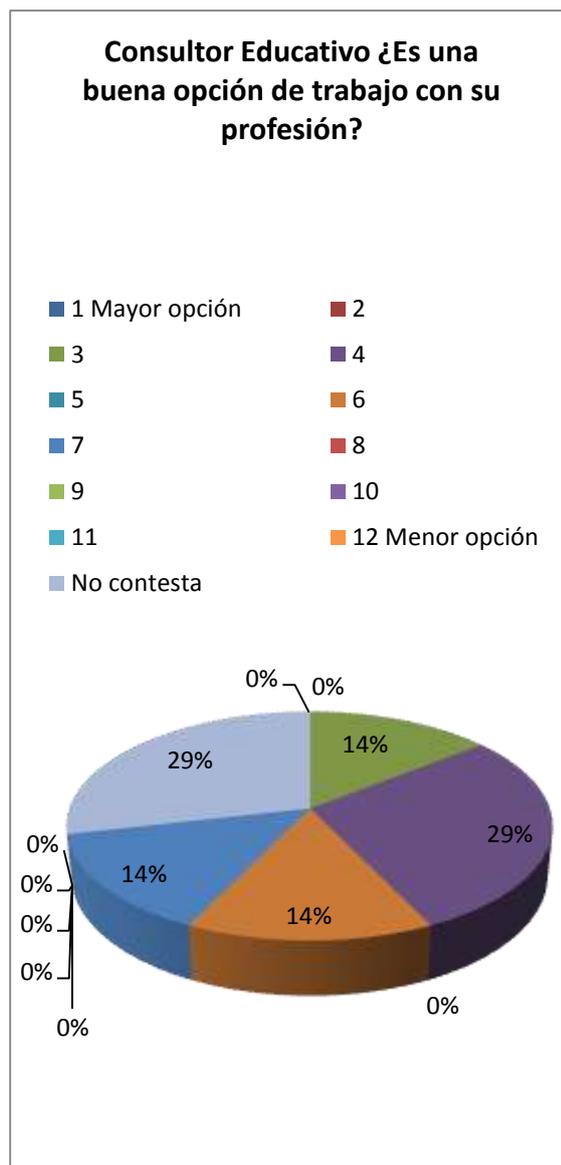
Los resultados que ofrece la tabla trece no permiten concluir de forma general si éste trabajo representa o no una buena opción para los titulados de acuerdo a su formación, puesto que el mayor porcentaje ni siquiera responde a la pregunta presentada.

**Tabla 14. Consultor Educativo**

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	1	14,2857143
4	2	28,5714286
5	0	0
6	1	14,2857143
7	1	14,2857143
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	2	28,5714286
Total	7	100

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Zoila Anchundia



**Gráfico 13. Consultor Educativo**

La lectura de la tabla anterior que presenta los datos sobre la interrogante de si el cargo de consultor educativo representa una nueva opción de trabajo para los titulados, permite establecer los siguientes resultados:

El porcentaje más elevado (28,57) de titulados ubica en cuatro, nivel considerado cercano a la mayor opción, por su parte, un (14,28%) ubica este valor en tres igualmente cercano a la mayor opción, mientras que de la misma forma un (14,28%) lo coloca en siete, nivel bajo la media próxima a la menor opción.

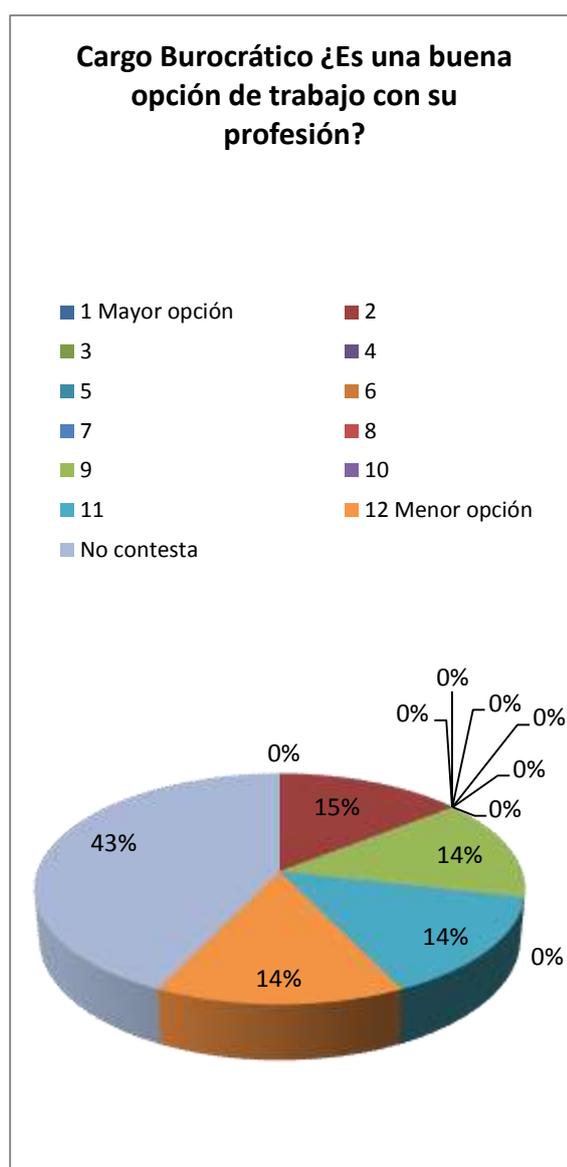
Según estos datos los titulados se concluye de forma moderada que esta actividad constituye una buena opción de acuerdo a la formación recibida.

**Tabla 15. Cargo Burocrático**

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

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Zoila Anchundia



**Gráfico 14. Cargo Burocrático**

Según la interpretación del cuadro anterior que muestra los datos acerca de si el cargo burocrático representa una buena opción de trabajo para los titulados, presenta los siguientes resultados:

El porcentaje de (42,85%) considerado el más alto, no contestan a esta interrogante, por su parte, un (14,28%) de titulados ubica en la opción doce, considerado en nivel de menor opción, así también, el mismo porcentaje (14,28%) lo sitúa en nueve, nivel ubicado por encima en la media próxima a la menor opción y, por último, un (14, 28%) cree que esta opción se ubica en el nivel dos próximo a la mayor opción.

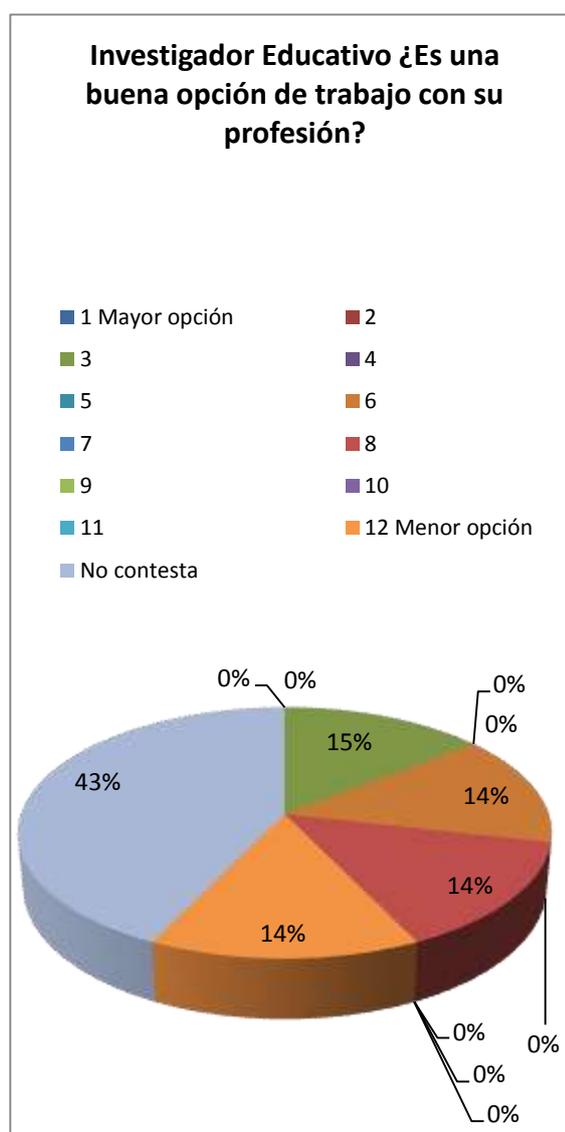
Según estos datos y a pesar de que el mayor porcentaje de titulado no responde a esta interrogante, se puede concluir que en menor medida los titulados consideran que ésta actividad no representa una buena opción de trabajo.

**Tabla 16. Investigador Educativo**

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

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Zoila Anchundia



**Gráfico 15. Investigador Educativo**

Sobre si el cargo de investigador educativo constituye una buena opción de trabajo para los titulados, la tabla anterior presenta los siguientes resultados:

El porcentaje más elevado (42,85%) de titulados no responde a esta pregunta, por su parte, un (14,28%) ubica éste trabajo en la opción doce, que constituye la menor opción, así también, el mismo porcentaje (14,28%) lo hace en el nivel ocho ubicado sobre la media próximo a la mayor opción y, por último, tan solo un (14,28%) ubica esta opción en el nivel tres cercano a la mayor opción.

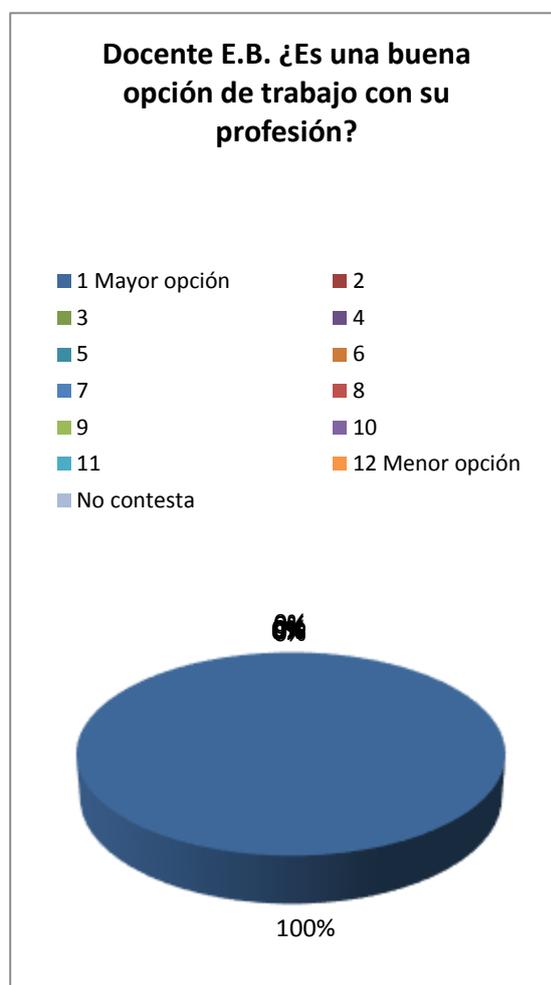
Al igual que en cuadros anteriores, a pesar de que la mayoría de titulados no responde a esta pregunta, se concluye que el cargo de investigador educativo no constituye una buena opción de trabajo.

**Tabla 17. Docente de Educación Básica**

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	7	100
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Zoila Anchundia



**Gráfico 16. Docente de Educación Básica**

En la tabla diecisiete que contiene los datos sobre si el cargo de docente de educación básica constituye una buena opción de trabajo para los titulados, presenta los siguientes resultados:

el porcentaje total (100%) de titulados sostiene que esta opción representa una buena opción de trabajo de acuerdo a la preparación recibida.

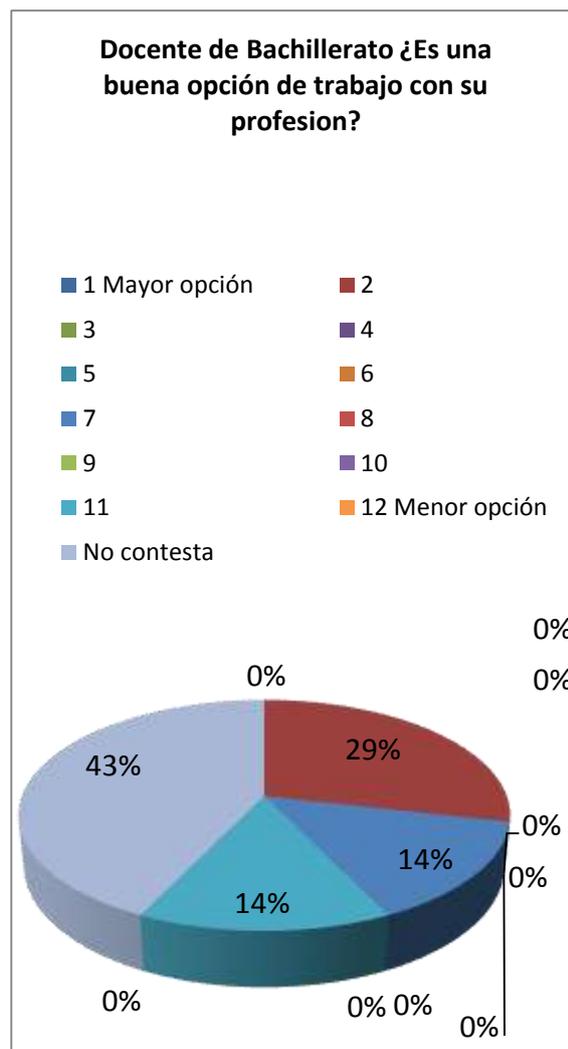
Por lo tanto se concluye que todos los docentes consideran que este nivel de docencia constituye el espacio en el que pueden ejercer como profesores de acuerdo a la formación recibida.

**Tabla 18. Docentes de Bachillerato**

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

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Zoila Anchundia



**Gráfico 17. Docentes de Bachillerato**

La lectura de la tabla dieciocho que contiene los datos acerca de si los titulados consideran que el cargo de docente de bachillerato constituye una buena opción de trabajo de acuerdo a la preparación recibida, presenta los siguientes resultados:

Al igual que en otros cuadros la mayor cantidad de titulados (42,85%) no responden a ésta interrogante, sin embargo, el porcentaje de (28,57%) ubica su respuesta en la opción do, valor más próximo a la mayor opción, así también en los porcentajes de (14,28%) los titulados

ubican en el valor por encima de la media y próxima a la menor opción de siete y once respectivamente.

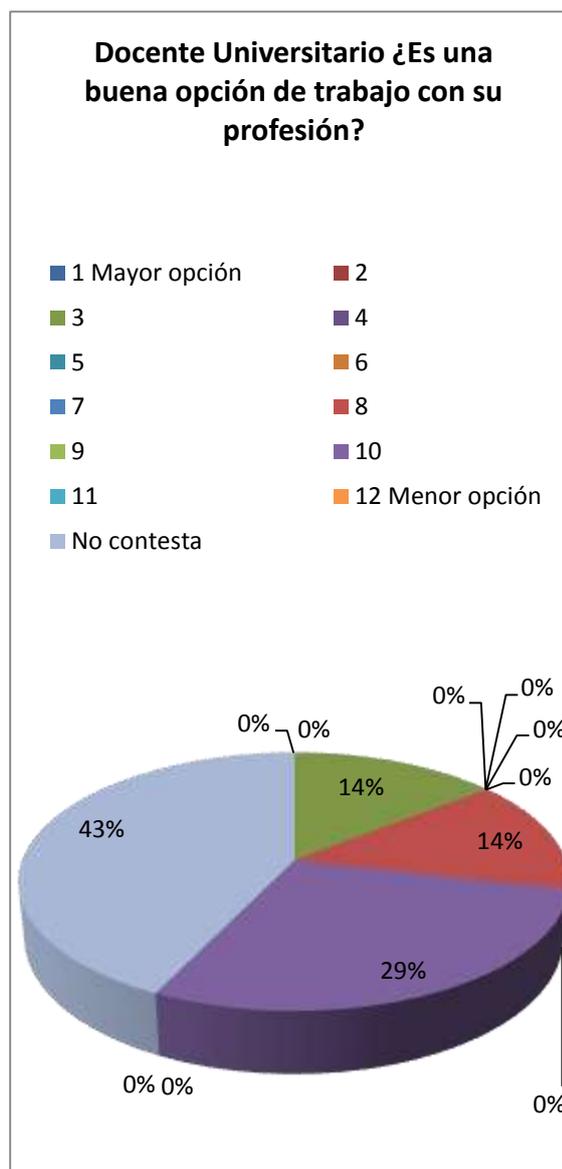
Sin considerar que el mayor porcentaje (42,85) “No contestan”, no responde a la interrogante planteada, se concluye que los porcentajes restantes muestran un contraste que no permite establecer si éste cargo laboral constituye una buena opción de trabajo de acuerdo a la formación recibida.

**Tabla 19. Docente Universitario**

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	1	14,2857143
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	1	14,2857143
9	0	0
10	2	28,5714286
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	3	42,8571429
Total	7	100

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Zoila Anchundia



**Gráfico 18. Docente Universitario**

La interpretación del cuadro anterior que muestra los datos en torno a la pregunta de si el trabajo de docente universitario representa para los titulados una buena opción laboral, permite señalar los siguientes resultados:

El porcentaje de (42,85%) de titulados no responde a la pregunta planteada en la encuesta, sin embargo, un (28,57%) ubica esta opción en el valor de diez, considerado bajo la media, próxima a la menor opción, por su parte, un porcentaje de (14,28%) coloca esta opción en ocho valor ubicado bajo la media, y por último, un (14,28%) de titulados ubica en el valor de tres cercano a la mayor opción.

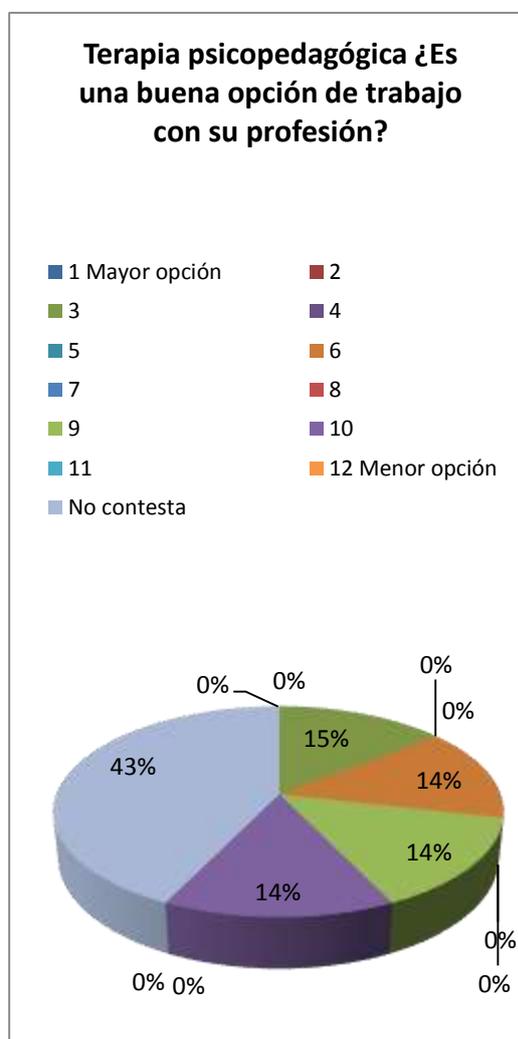
Según estos datos aunque no de forma general, por el porcentaje que no responde a la pregunta, es posible concluir que esta opción de trabajo no es considerada buena por los titulados.

**Tabla 20. Terapia Psicopedagógica**

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

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Zoila Anchundia



**Gráfico 19. Terapia Psicopedagógica**

La lectura de la tabla anterior que contiene los datos sobre si la terapia psicopedagógica es una buena opción de trabajo para los titulados, presenta los siguientes resultados:

El porcentaje más alto de titulados (42,85%) no responde a la interrogante planteada en la encuesta, por su parte, en un porcentaje equivalente a (14,28%) ubican respectivamente en valores de diez, nueve y seis, valores ubicados sobre la media cercanos a la menor opción, mientras que el mismo porcentaje (14,28%) lo ubica éste valor en tres, considerado próximo a la mayor opción.

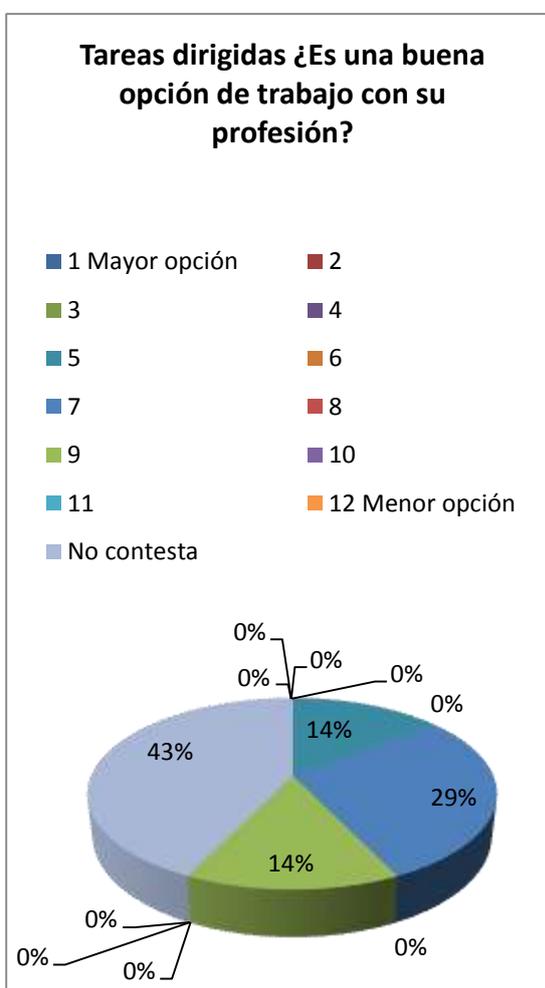
La conclusión que permite inferir estos resultados consiste en el reconocimiento de que sin tener un valor general, los titulados consideran que este trabajo no es una buena opción de acuerdo a la formación recibida.

**Tabla 21. Tareas dirigidas**

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	1	14,2857143
6	0	0
7	2	28,5714286
8	0	0
9	1	14,2857143
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	3	42,8571429
Total	7	100

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Zoila Anchundia



**Gráfico 20. Tareas dirigidas**

Según la interpretación de la tabla anterior que muestra los datos en relación a la pregunta si las tareas dirigidas representan una buena opción de trabajo para los titulados, es posible determinar los siguientes resultados:

El porcentaje más elevado (42,85%) de titulados no responde a la pregunta presentada, sin embargo, un (28,57%) ubica en la opción siete, valor ubicado sobre la media cercano a la menor opción, del mismo modo, un (14,28%) coloca la respuesta en el valor nueve, considerado próximo a la menor opción, y, por último, un porcentaje de (14,28%) ubica la respuesta en el valor cinco ubicado bajo la media cercano a la mayor opción.

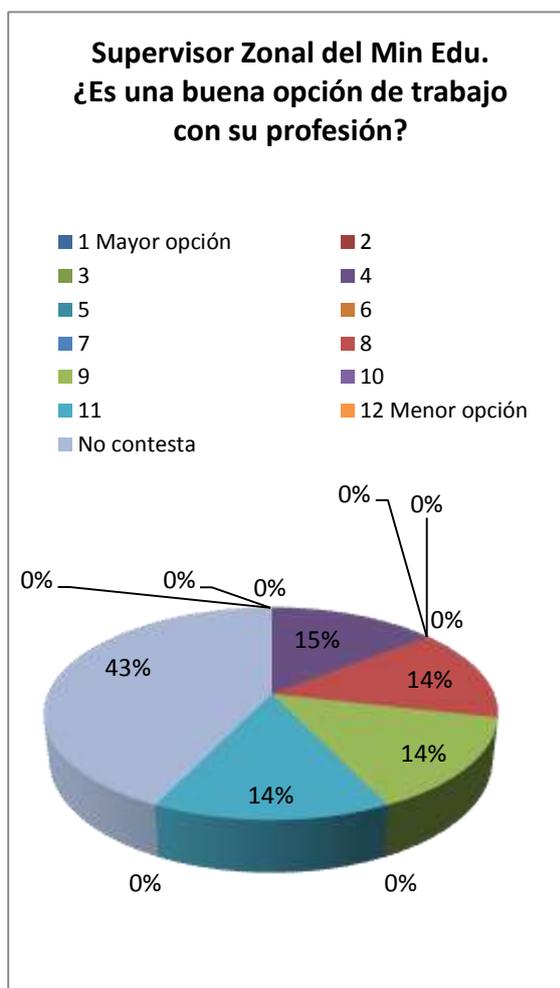
Por la carencia de las respuestas de todos los titulados no se puede concluir de forma general, sin embargo moderadamente los titulados consideran este trabajo como una mala opción a elegir.

**Tabla 22. Supervisor Zonal**

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	1	14,28
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	1	14,28
9	1	14,28
10	0	0
11	1	14,28
12 Menor opción	0	0
No contesta	3	42,85
Total	7	100

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Zoila Anchundia



**Gráfico 21. Supervisor Zonal**

De acuerdo a la lectura de los datos de la tabla anterior sobre si el cargo de supervisor zonal del Ministerio de Educación constituye una buena opción de trabajo para los titulados, se puede establecer los siguientes resultados:

El porcentaje más elevado (42,85%) de titulados no responde a esta interrogante planteada, por su parte, un (14,28%) lo ubica en el nivel once, valor considerado como por encima de la media próximo a la menor opción, así también, el mismo porcentaje (14,28%) responde señalando el nivel nueve y ocho respectivamente, valores cercanos a la opción menor, y, por último, un (14,28%) lo ubica en cuatro, nivel considerado cercano a la mayor opción.

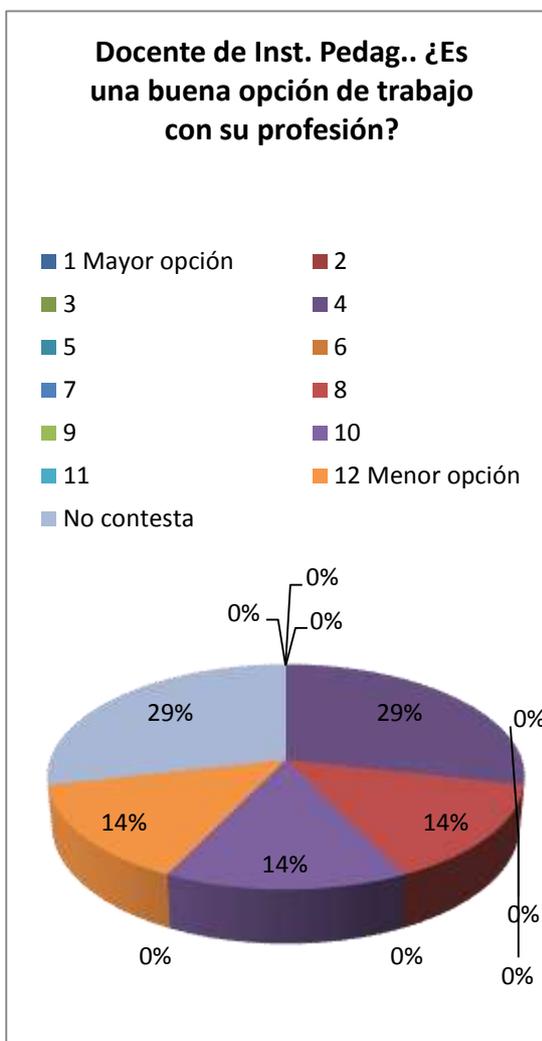
Según estos resultados se puede concluir que los titulados consideran este trabajo no representa una buena opción de acuerdo a la formación académica recibida.

**Tabla 23. Docente de Institutos Pedagógicos**

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	2	28,5714286
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	1	14,2857143
9	0	0
10	1	14,2857143
11	0	0
12 Menor opción	1	14,2857143
No contesta	2	28,5714286
Total	7	100

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Zoila Anchundia



**Gráfico 22. Docente de Institutos Pedagógicos**

Sobre si el cargo de docente de instituto pedagógico constituye una buena opción de trabajo para los titulados de acuerdo a la formación recibida, se debe tener presente que, para la Universidad Técnica Particular de Loja, el futuro Licenciado en Educación con mención en Educación Primaria debe poseer competencias específicas siguientes:

1. Demuestra la sólida formación integral, científica, humanística y ética en el desempeño profesional.
2. Demuestra una formación en valores: solidaridad, justicia, libertad, honestidad, responsabilidad, trabajo, pleno respeto a las normas de convivencia.
3. Diversifica, implementa y ejecuta el Programa Curricular Básico de Educación Primaria y del Sistema Educativo Peruano.
4. Promueve, implementa y ejecuta la investigación para proponer soluciones innovadoras a la problemática, local, regional y nacional. (Universidad Técnica Particular de Loja, 2010, pág. 3)

De esta manera, se observa que un 28,57% de titulados no responde a la cuestión presentada, por su parte, en un porcentaje de 14,28% ubican la respuesta en el nivel doce, diez, ocho, que están considerados sobre la media próximos a la menor opción, mientras que, un 28,57% de titulados lo sitúa en cuatro, valor próximo a la menor opción.

Según estos datos se puede concluir que con una leve inclinación de los porcentajes hacia este resultado, los titulados consideran que éste trabajo no es una buena opción de acuerdo a su formación académica.

### 3.3. Satisfacción docente

Tabla 24. Satisfacción Docente

SATISFACCIÓN DOCENTE		
preguntas	Pro.	%
P20.1 los estudios de ciencias la educación para el ejercicio de la docencia.	4	96
P20.2 el progreso social gracias al ejercicio de la docencia	3	82
P20.3 el prestigio en el entorno social	4	96
P20.4 la posibilidad de asensos laborales en la institución	3	79
P20.5 el salario docente acorde con las funciones realizadas	3	64
P20.6 la diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula	3	86
P20.7 la posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos	2	61
P20.8 la realización y/o crecimiento profesional	4	93

**Fuente:** Encuestas a titulados

**Elaborado por:** Zoila Anchundia

Con respecto a la satisfacción docente que presentan los titulados sobre su trabajo, Sabalsa (2010) señala:

En caso del profesorado podríamos decir que el trabajo que desarrollan, en principio, reúne muchas de las características que podría hacer de una experiencia gratificante, de hecho, eso es lo que sucede en muchos casos. Pero sin embargo, es una de las profesiones que produce mayor nivel de estrés y agobio en los profesionales. El trabajo profesional de los docentes no debería ser, por sí mismo, estresante sino, más bien lo contrario, un espacio de disfrute y una fuente de satisfacción personal. (Sabalsa, 2010, pág. 138)

Sobre los estudios de ciencias de la educación para el ejercicio de la docencia en un porcentaje de (96%) los titulados responden que si nivel de satisfacción es de cuatro, considerado el nivel más alto de satisfacción en la escala, mientras que con respecto al salario docente acorde con las funciones realizadas, en un porcentaje de (64%) los titulados se encuentran, según el nivel tres señalado, medianamente satisfechos.

Los resultados presentados permiten concluir que la formación académica recibida permite a los titulados ejercer satisfactoriamente y exitosamente sus funciones docentes, mientras que con respecto al salario se demuestra la necesidad de un mejoramiento o alza.

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

#### 3.4.1 Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.

**Tabla 25. Punto de vista de los Titulados**

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDÁCTICOS						
Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1 Preparar la materia o asignatura.	3	86	4	93	4	93
P2 Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas.	3	86	4	93	4	93
P3 Planificar actividades de aula.	4	89	4	93	4	93
P4 Ejecutar actividades novedosas.	3	86	3	86	3	82
P5 Organizar espacios de aula.	4	89	4	93	4	89
P6 Elaborar recursos didácticos.	4	96	4	96	4	93
P7 Crear climas favorables para enseñanza.	4	93	4	93	4	93
P8 Domina contenido de asignatura	4	96	4	100	4	93
P9 Aplicar didácticas específicas de asignatura	3	82	4	93	4	89
P10 Aplicar la psicología de la educación	3	82	4	93	4	93
P11 Promover trabajo reflexivo participativo.	4	100	4	100	4	96
P12 Realizar actividades extracurriculares.	3	82	4	96	4	93
P13 Aplicar estrategias de evaluación.	3	82	4	96	4	93
P14 Revisar las tareas estudiantiles.	4	93	4	100	4	96
P15 Realizar actividades de refuerzo y apoyo	4	89	4	93	4	93
P16 Detectar problemas de aprendizaje.	4	89	4	93	4	93
P17 Atender a las necesidades individuales.	4	93	4	100	4	96
P18 Conocer y aplicar las Tic's	3	71	3	82	3	86

**Fuente:** Encuestas a titulados

**Elaborado por:** Zoila Anchundia

El cuadro anterior que muestra los resultados en relación a los aspectos metodológicos didácticos que desarrolla el titulado, permite presentar los siguientes resultados:

Sobre la preparación de contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos, en un porcentaje de (93%) los titulados presentan el nivel más alto de formación y le otorgan a esta actividad la importancia de cuatro que constituye el valor más alto de la tabla, por su parte, con respecto a la aplicación de estrategias de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencias, en un porcentaje de (93%) los titulados presentan el nivel más alto de formación y le dan a ésta actividad el nivel de importancia más alto de cuatro en un porcentaje de (96%).

Según estos datos presentados se puede concluir que los titulados están capacitados adecuadamente para asumir cuestiones relacionadas con el respeto de las diferencias individuales y la aplicación de contenidos a su contexto particular.

**Tabla 26. Punto de vista de los Directivos**

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDÁCTICOS						
Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1 Preparar la materia o asignatura.	3	79	4	88	4	88
P2 Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas.	3	79	4	88	4	88
P3 Planificar actividades de aula.	3	83	4	88	3	83
P4 Ejecutar actividades novedosas.	3	75	4	88	3	79
P5 Organizar espacios de aula.	3	83	4	88	3	83
P6 Elaborar recursos didácticos.	3	71	3	75	3	75
P7 Crear climas favorables para la enseñanza.	4	88	4	88	3	83
P8 Dominar contenido de la asignatura.	3	83	4	88	3	75
P9 Aplicar las didácticas específicas de la asignatura.	3	83	4	92	4	88
P10 Aplicar la psicología de la educación en el aula.	3	79	4	88	3	75
P11 Promover el trabajo reflexivo y participativo.	4	88	4	96	4	88
P12 Realizar actividades educativas extracurriculares.	3	71	3	83	3	71
P13 Aplicar estrategias de evaluación.	3	75	4	88	3	71
P14 Revisar las tareas estudiantiles.	3	79	3	83	3	79
P15 Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo.	3	75	3	83	3	79
P16 Detectar problemas de aprendizaje.	3	79	3	83	3	79
P17 Atender necesidades individuales.	3	75	4	88	3	83
P18 Conocer y aplicar TIC's en el aula.	3	67	3	79	3	75

**Fuente:** Encuestas a directivos

**Elaborado por:** Zoila Anchundía

En cuanto a la lectura del cuadro anterior que muestra los resultados en relación a los aspectos metodológicos didácticos que desarrolla el titulado desde el punto de vista de los directivos, cabe mencionar las palabras de Gonzáles (2002):

...hay que entender que el profesor interviene en un medio complejo, en un escenario psicosocial vivo y en continua transformación, definido por la interacción simultanea de múltiples factores y condiciones internas y externas al aula. El profesor ha de provocar procesos de aprendizaje en el aula, conocer la dinámica de la misma, seleccionar y organizar los contenidos, facilitar el surgimiento y la formulación de interrogantes, alimentar la discusión y el debate, establecer relaciones positivas, evaluar el trabajo de los alumnos

y facilitar la búsqueda y construcción con sus alumnos del conocimiento científico.  
(González, 2002, pág. 100)

Sobre la preparación de contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos, en un porcentaje de (88%) los titulados presentan el nivel más alto de formación y le otorgan a esta actividad la importancia de cuatro que constituye el valor más alto de la tabla en un porcentaje de (88%).

Por su parte, con respecto a la aplicación de estrategias de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencias, en un porcentaje de (71%) los titulados presentan el nivel tres de formación próximo al nivel más alto y le dan a ésta actividad el nivel de importancia más alto de valoración, en un porcentaje de (88%).

Realizando un análisis de contraste entre el criterio de los titulados y el criterio de los directivos, las diferencias son mínimas por lo que las conclusiones presentadas en el cuadro veinte y tres se pueden mantener.

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

**Tabla 25. Punto de vista de los Titulados**

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19 Realizar autoanálisis críticos.	4	89	4	93	4	93
P20 Evaluar las competencias adquiridas y requeridas.	4	89	4	93	4	93
P21 Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales.	3	86	3	86	3	86
P22 Evaluar y redactar informes de retroalimentación	3	86	4	93	4	93

**Fuente:** Encuestas a titulados

**Elaborado por:** Zoila Anchundia

Sobre cuestiones relacionadas con la autoevaluación de la práctica docente desarrollada por el titulado desde su perspectiva, la tabla anterior presenta los siguientes resultados:

Acerca la realización de autoanálisis crítico de los conocimientos de la metería, los titulados en un porcentaje de (93%) presentan el nivel de formación cuatro considerado el más alto y le otorgan a ésta actividad en un (93%) igualmente el nivel más alto, por su parte, acerca de la evaluación de las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos, los titulados en un porcentaje (93%) presenta el nivel de formación más alto y le proporcionan a ésta actividad la importancia igualmente de cuatro puntos considerada como el mayor valor y le dan la

importancia de promedio cuatro más alto, otorgándole a esta labor en un (93%) el valor de medición más elevado. Según estos datos es posible concluir que los titulados mantienen una actitud crítica hacia su trabajo y por ende se encuentran dentro de un proceso de constante mejoramiento de sus competencias.

**Tabla 26. Punto de vista de los Directivos**

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19 Realizar autoanálisis críticos.	3	79	3	83	3	83
P20 Evaluar las competencias adquiridas y requeridas.	4	88	4	88	4	88
P21 Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales.	3	79	3	79	3	83
P22 Evaluar y redactar informes de retroalimentación	3	67	3	75	3	79

**Fuente:** Encuestas a directivos

**Elaborado por:** Zoila Anchundia

Con respecto a cuestiones relacionadas con la autoevaluación de la práctica docente desarrollada por el titulado desde la perspectiva de los directivos, primero es conveniente recordar que:

El modelo de autoevaluación que presentamos se parte del reconocimiento de la práctica docente es un proceso siempre mejorable que exige una actitud por parte del profesorado favorable a ese cambio. a la vez deberíamos entender la evaluación como posibilidad de aprendizaje reto de mejorar, valoración de la posibilidad de desarrollo personal y profesional a partir del análisis contrastado de la propia tarea de este proceso en equipo de trabajo (Díaz, 2007, pág. 118)

En relación la realización de autoanálisis crítico de los conocimientos de la materia, los titulados en un porcentaje de (83%) presentan el nivel de formación tres considerado cercano al más alto y le otorgan a ésta actividad en un (88%) el nivel más alto, por su parte, acerca de la evaluación de las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos, los titulados en un porcentaje (88%) presenta el nivel de formación más alto y le proporcionan a ésta actividad la importancia igualmente de cuatro puntos considerada como el mayor valor. Según estos datos comparados con el cuadro veintiséis es posible conservar las conclusiones en torno a los resultados de los titulados en este tipo de cuestiones.

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

**Tabla 27. Punto de vista de los Titulados**

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23 Conducir investigaciones	3	79	4	89	3	86
P24 Participar en proyectos de investigación.	3	79	4	93	3	86
P25 Investigar y evaluar procesos.	3	82	4	89	3	86
P26 Diseñar programas, acciones o instrumentos educativos.	3	79	4	93	3	82
P27 Implementar, realizar el seguimiento y evaluar proyectos.	3	82	4	89	3	86
P28 Determinar los elementos que configuran las realidades educativas.	3	79	4	93	3	86

**Fuente:** Encuestas a titulados

**Elaborado por:** Zoila Anchundia

Acerca de la conducción de investigaciones relacionadas a su labor, desde el punto de vista del titulado, la tabla precedente señala que:

Con respecto a la conducción de investigaciones relacionadas a su labor en un porcentaje de (86%) los titulados presentan el nivel tres de formación y le otorgan a ésta actividad la importancia de cuatro puntos en un porcentaje de (89%), por su parte, acerca de la participación en proyectos de investigación e innovación educativa, los titulados en un (86%) señalan el promedio tres cercano al valor más alto de formación, mientras que en un (93%) le dan el nivel más alto de importancia a esta labor.

Por otra parte, se observa que, a pesar de reconocer la importancia de participar en investigaciones educativas, los porcentajes de la frecuencia con la que lo hacen (79%) demuestra lo contrario, es decir, que no aplican sus conocimientos para aportar o encabezar investigaciones.

Con base a los datos presentados se puede concluir que los docentes no se encuentran totalmente involucrados en actividades de investigación encaminadas a mejorar el nivel de su formación, por lo que el nivel en la calidad de los procesos educativos es afectado.

**Tabla 28 Punto de vista de los Directivos**

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23 Conducir investigaciones	3	67	3	79	3	79
P24 Participar en proyectos de investigación.	3	63	3	79	3	75
P25 Investigar y evaluar procesos.	3	63	3	75	3	75
P26 Diseñar programas, acciones o instrumentos educativos.	2	58	3	75	3	67
P27 Implementar, realizar el seguimiento y evaluar proyectos.	3	67	3	75	3	75
P28 Determinar los elementos que configuran las realidades educativas.	3	67	3	75	3	71

**Fuente:** Encuestas a directivos

**Elaborado por:** Zoila Anchundia

Acerca de la conducción de investigaciones relacionadas a su labor, es importante mencionar que el Ministerio de Educación indica que:

Esta dimensión está compuesta por cuatro descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para la enseñanza:

- (1) planificar el proceso de enseñanza - aprendizaje,
- (2) crear un clima de aula adecuado para la enseñanza y el aprendizaje,
- (3) interactuar con sus alumnos en el proceso de enseñanza – aprendizaje; y,
- (4) evaluar, retroalimentar, informar informarse de los procesos de aprendizaje de los estudiantes. (Ministerio de Educación, 2011, pág. 16)

Con respecto a la conducción de investigaciones relacionadas a su labor en un porcentaje de (86%) los titulados presentan el nivel tres de formación y le otorgan a ésta actividad la importancia de cuatro puntos en un porcentaje de (89%), por su parte, acerca de la participación en proyectos de investigación e innovación educativa, los titulados en un (86%) señalan el promedio tres cercano al valor más alto de formación, mientras que en un (93%) le dan el nivel más alto de importancia a esta labor.

Por otra parte, cabe prestar atención que los directivos también señalan que la frecuencia en que los titulados participan de investigaciones educativas es muy poca, así se observan porcentajes inferiores al 70%, que puede ser interpretado como que los titulados han adquirido conocimientos que no los aplican en la práctica, tampoco muestran una característica emprendedora que los conduzca a proponer o encabezar investigaciones importantes.

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

**Tabla 29 Titulados**

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29 Realizar reuniones de entrega de certificados con P.P.F.F.	4	96	4	100	4	96
P30 Participar en Juntas de Profesores.	4	100	4	100	4	96
P31 Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones.	4	100	4	100	4	93
P32 Ejercer funciones administrativas.	3	71	3	75	3	75
P33 Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe.	3	86	4	93	3	86
P34 Estudiar la realidad local y nacional.	3	82	3	79	3	82
P35 Colaborar en la organización y gestión del centro.	3	86	4	93	4	93
P36 Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales.	4	89	4	89	4	89
P37 Elaborar reglamentos internos.	3	79	4	93	4	89
P38 Conocer y aplicar el Código de Convivencia.	3	86	4	93	4	89

**Fuente:** Encuestas a titulados

**Elaborado por:** Zoila Anchundia

La lectura de la tabla anterior que contiene los datos sobre la participación en actividades académicas, normativas y administrativas, desde el punto de vista de los titulados, presenta los siguientes resultados:

Sobre la participación de los profesores en juntas de profesores, los titulados en un porcentaje de (96%) se ubican en el nivel más alto de formación y le dan a ésta actividad la importancia de cuatro puntos en un porcentaje de (100%), de la misma forma, sobre ejercer funciones administrativas en un porcentaje de (75%) se ubican en el nivel tres muy próximo al mayor y le otorgan a ésta actividad la importancia igualmente de tres puntos en un porcentaje (75%). Por lo tanto es posible llegar a la conclusión de que los titulados presentan un nivel aceptable de competencias para cuestiones administrativas y de participación en los trabajos que requiere la institución en áreas de protocolo y relación con sus compañeros laborales.

**Tabla 30. Punto de vista de los Directivos**

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29 Realizar reuniones de entrega de certificados con P.P.F.F.	4	88	3	83	3	79
P30 Participar en Juntas de Profesores.	4	96	4	96	4	92
P31 Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones.	4	88	4	92	4	88
P32 Ejercer funciones administrativas.	3	71	3	71	3	71
P33 Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe.	3	75	4	88	3	79
P34 Estudiar la realidad local y nacional.	3	71	3	83	3	79
P35 Colaborar en la organización y gestión del centro.	4	88	4	92	3	83
P36 Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales.	3	83	3	79	3	79
P37 Elaborar reglamentos internos.	3	79	4	88	3	83
P38 Conocer y aplicar el Código de Convivencia.	3	71	3	79	3	75

**Fuente:** Encuestas a directivos

**Elaborado por:** Zoila Anchundia

En relación a la participación en actividades académicas, normativas y administrativas, desde el punto de vista de los directivos, es importante mencionar que:

Una educación de calidad es la que provee las mismas oportunidades a todos los estudiantes y contribuye a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país. Bajo esta visión de calidad educativa, un docente de calidad será el que contribuye a alcanzar estas metas, sobre todo, a través de la formación de sus estudiantes. (Ministerio de Educación, 2011, pág. 10)

Sobre la participación de los profesores en juntas de profesores, los titulados en un porcentaje de (92%) se ubican en el nivel más alto de formación y le dan a ésta actividad la importancia de cuatro puntos en un porcentaje de (96%), de la misma forma, sobre ejercer funciones administrativas en un porcentaje de (71%) se ubican en el nivel tres muy próximo al mayor y le otorgan a ésta actividad, la importancia igualmente de tres puntos en un porcentaje (71%).

En base al análisis comparativo entre el criterio de los directivos y docentes, al no presentarse contrastes ni diferencias significativas, se puede afirmar que la conclusión anteriormente señalada puede mantenerse con un grado importante de generalidad.

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

**Tabla 31. Punto de vista de los Titulados**

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39 Promover acciones de relación con la comunidad.	3	82	3	86	3	86
P40 Colaborar en programas de desarrollo comunitario.	3	79	3	82	3	82
P41 Promover la participación de los padres	3	86	4	89	3	86
P42 Interactuar con padres de familia.	4	89	4	93	4	89
P43 Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados al alumno.	3	75	3	82	3	86
P44 Conocer el entorno social de los estudiantes.	3	82	4	93	4	89
P45 Organizar eventos de integración.	3	75	4	89	3	86
P46 Participar en programas sociales dentro de la institución.	4	89	4	93	4	89
P47 Atender a los representantes de los estudiantes.	4	93	4	96	4	93
P48 Realizar tutorías para P.P.F.F.	3	75	4	89	3	82

**Fuente:** Encuestas a titulados

**Elaborado por:** Zoila Anchundia

La lectura del cuadro precedente que contiene los datos sobre la interacción profesor-padres de familia y comunidad del titulado, permite presentar los siguientes resultados:

Sobre la promoción de acciones de relaciones con la comunidad, los titulados en un porcentaje de (86%) señala tener el nivel de formación de tres puntos valor próximo al más alto y le dan a ésta actividad la importancia de tres puntos en un porcentaje de (86%), por su parte, en relación a la colaboración en programas de desarrollo comunitario, los titulados se ubican en el nivel tres en un porcentaje de (86%) otorgándole a ésta labor en un porcentaje de (82%) el valor de tres puntos cercano a la próxima.

Según estos datos se reconoce claramente que los titulados han sido formados en actividades que vinculen el trabajo docentes con la comunidad, que permite entre otras cosas, la aplicación directa de las competencias que se van desarrollado en los educandos.

**Tabla 32. Punto de vista de los Directivos**

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39 Promover acciones de relación con la comunidad.	3	75	3	79	3	79
P40 Colaborar en programas de desarrollo comunitario.	3	79	3	83	3	83
P41 Promover la participación de los padres	3	83	3	83	3	79
P42 Interactuar con padres de familia.	3	83	4	88	3	83
P43 Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados al alumno.	3	71	3	79	3	79
P44 Conocer el entorno social de los estudiantes.	3	79	3	79	3	75
P45 Organizar eventos de integración.	3	83	4	88	3	83
P46 Participar en programas sociales dentro de la institución.	4	88	4	92	4	88
P47 Atender a los representantes de los estudiantes.	4	92	4	96	4	88
P48 Realizar tutorías para P.P.F.F.	3	63	3	79	3	71

**Fuente:** Encuestas a directivos

**Elaborado por:** Zoila Anchundia

Antes de hacer una lectura del cuadro anterior que contiene los datos sobre la interacción profesor-padres de familia y comunidad del titulado, se debe considerar que:

Dentro del desarrollo del proceso educativo, generalmente no se ha dado al papel de los padres y otros miembros de la comunidad la importancia que este debe tener. Es necesario que estos actores sociales no sean vistos únicamente como proveedores de recursos materiales para la escuela, sino también como responsables indirectos del desarrollo del currículo. Desde esta visión, ellos deben convertirse en elementos generadores de experiencias de aprendizaje e incluso el docente debe estimularlos para se incorporen al trabajo escolar... (Bolaños & Molina, 2006, pág. 42)

Sobre la promoción de acciones de relaciones con la comunidad, los titulados en un porcentaje de (86%) señala tener el nivel de formación de tres puntos valor próximo al más alto y le dan a ésta actividad la importancia de tres puntos en un porcentaje de (86%), por su parte, en relación a la colaboración en programas de desarrollo comunitario, los titulados se ubican en el nivel tres en un porcentaje de (86%) otorgándole a ésta labor en un porcentaje de (82%) el valor de tres puntos cercano a la próxima.

Realizando un análisis comparativo entre el criterio de los directivos y los titulados, la conclusión presentada en el cuadro treinta y uno, puede tener un nivel significativo de generalidad y aceptación.

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

**Tabla 33. Punto de vista de los Titulados**

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49 Realizar reuniones de planificación con otros docentes.	3	79	4	89	3	86
P50 Colaborar con la organización de actividades.	4	93	4	96	4	93
P51 Participar en sesiones de trabajo.	4	93	4	96	4	93
P52 Trabajar en proyectos curriculares en equipo.	3	79	4	89	3	82
P53 Participar en Círculos de estudio.	3	79	3	82	3	86

**Fuente:** Encuestas a titulados

**Elaborado por:** Zoila Anchundia

Sobre las actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo, desde el punto de vista del titulado, la tabla precedente señala los siguientes resultados:

En cuanto se refiere a la realización de reuniones de planificación con otros docentes, los titulados en un porcentaje de (86%) se ubican en el promedio tres sobre formación en estos temas y le otorgan la importancia de cuatro puntos, valor más alto de la escala, en un porcentaje (89%), por su parte, el trabajo en proyectos curriculares en equipo, los titulados sostienen que su nivel de formación al respecto es de tres puntos en un porcentaje de (82%) y le dan a ésta labor la importancia de cuatro puntos en un (89%).

Según estos datos presentados es factible concluir que los titulados presentan un nivel aceptable y significativo de trabajo en equipo, sin embargo, este aspecto de la vida laboral de los titulados debe ser mejorado puesto que implica un mejor ambiente de trabajo laboral y organización docente.

**Tabla 34. Punto de vista de los Directivos**

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49 Realizar reuniones de planificación con otros docentes.	3	83	4	88	3	83
P50 Colaborar con la organización de actividades.	3	75	3	79	3	75
P51 Participar en sesiones de trabajo.	3	83	4	88	3	83
P52 Trabajar en proyectos curriculares en equipo.	3	75	3	83	3	79
P53 Participar en Círculos de estudio.	3	67	3	79	3	79

**Fuente:** Encuestas a titulados

**Elaborado por:** Zoila Anchundia

Con respecto al trabajo en equipo se puede decir que:

Si nos preguntamos a qué necesidades de la educación responde el trabajo en equipo, entre profesores, podemos señalar, con la ayuda de Gimeno (1988), tres grandes ámbitos en los que la cooperación resulta de vital importancia: la mejora de la enseñanza, la consecución de una adecuada inserción del centro en su entorno y la construcción de una fuerte profesionalidad docente. (López, 2007, pág. 50)

En este sentido, en cuanto a la realización de reuniones de planificación con otros docentes, los titulados en un porcentaje de (83%) se ubican en el promedio tres sobre formación en estos temas y le otorgan la importancia de cuatro puntos, valor más alto de la escala, en un porcentaje (83%), por su parte, el trabajo en proyectos curriculares en equipo, los titulados sostienen que su nivel de formación al respecto es de tres puntos en un porcentaje de (79%) y le dan a ésta labor la importancia igualmente de tres puntos en un (89%) de titulados.

Las diferencias que presentan los datos proporcionados tanto por los titulados como los directivos, presenta diferencias en los porcentajes y en los niveles de calificación que requiere por lo tanto un tratamiento especial en aras de mejorar la relación entre profesores y facilite los trabajos en equipo.

### 3.4.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado.

**Tabla 35. Punto de vista de los Titulados**

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54 Asistir a cursos de formación dictados por el Min Educ.	3	68	4	93	3	75
P55 Asistir a cursos de formación dictados por empresas u organismos particulares.	3	64	3	82	3	75
P56 Asistir a cursos de actualización en Tics.	3	68	4	89	3	71
P57 Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares.	3	82	4	89	3	82
P58 Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua.	2	61	3	75	2	61

**Fuente:** Encuestas a titulados

**Elaborado por:** Zoila Anchundia

La interpretación de la tabla anterior que se relaciona con las actividades de formación que ejecuta el titulado desde su perspectiva, presenta los siguientes resultados:

Sobre la asistencia de los titulados a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación, estos señalan en un porcentaje de (75%) que su promedio de formación se ubica en el valor tres, valor considerado alto y significativo, y le dan a esta

actividad la importancia de cuatro puntos en un porcentaje de (93%), por su parte, en asistencia a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares, los titulados se ubican en el nivel de tres puntos en un porcentaje de (75%) y en cuanto a la importancia que le dan a esta actividad, se ubica igualmente en tres puntos en un porcentaje de (82%).

Según estos datos se puede concluir que a pesar de que los titulados muestran cierto interés en participación en procesos de formación constante, es necesario intensificar estos detalles para alcanzar niveles más altos que repercuten directamente en su rendimiento personal y de los educandos.

**Tabla 36. Punto de vista de los Directivos**

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54 Asistir a cursos de formación dictados por el Min Educ.	3	71	3	79	3	75
P55 Asistir a cursos de formación dictados por empresas u organismos particulares.	2	58	3	79	3	71
P56 Asistir a cursos de actualización en Tics.	3	71	3	83	3	79
P57 Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares.	3	71	3	79	3	75
P58 Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua.	2	46	2	58	2	50

**Fuente:** Encuestas a directivos

**Elaborado por:** Zoila Anchundia

Al respecto, cabe mencionar que el docente eficiente participa en procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional tanto al interior de la institución como fuera de ella.

- Aplica los conocimientos y experiencias aprendidas en los procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional, tanto al interior de la institución como fuera de ella.
- Se actualiza en temas que tienen directa relación con la realidad que involucra su entorno y la de sus estudiantes.
- Aplica las TIC (Tecnologías de la Información y Comunicación) para su formación profesional, práctica docente e investigativa. (Ministerio de Educación, 2011, pág. 18)

Sobre la asistencia de los titulados a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación, estos señalan en un porcentaje de (75%) que su promedio de formación se ubica en el valor tres, valor considerado alto y significativo, y le dan a esta actividad la importancia de tres puntos en un porcentaje de (79%), por su parte, en asistencia a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares, los titulados se ubican en el nivel de tres puntos en un porcentaje de (71%) y en cuanto a la importancia que le dan a esta actividad, se ubica igualmente en tres puntos en un porcentaje de (79%).

En base a un análisis de los cuadros anteriores comparando el criterio de los directivos y de los titulados, es posible establecer que a pesar de las mínimas variaciones en los porcentajes, la conclusión sobre la necesidad de mejorar la participación de los titulados en actividades de formación debe mejorar.

### **Discusión de resultados**

Haciendo una revisión general de los resultados obtenidos y antes analizados, se observa que, a nivel general, las instituciones educativas en las que trabajan seis de los titulados están ubicadas en la provincia de Morona Santiago y entre ellas se encuentran: la escuela "Pedro de Vergara", escuela "Alfredo Germani", el colegio "Mercedes Molina" y la escuela "Federico Gonzales Suárez", por lo tanto, se puede afirmar que entre los lugares de trabajo prima la educación primaria. Por otra parte, uno de los titulados ha logrado ocupar un cargo público importante en el Ministerio de Inclusión Económica y Social, lo cual llama la atención, pues considerando la formación docente que ha recibido en la universidad, lo más adecuado, o lógico, sería que se desempeñara en el Ministerio de Educación, sin embargo, este dato se podría considerar como una muestra de que los titulados reciben los conocimientos necesarios para desempeñar cargos en la rama de las ciencias sociales.

Otra característica de los titulados encuestados, es que más de la mitad de ellos (57%) se encuentra en el intervalo de 41 a 50 años, lo que indica que son profesionales que ya tienen experiencia en el área de la educación y que conocen bien cuáles son sus necesidades, fortalezas o debilidades con respecto a la formación que han recibido en la educación superior. Sobre este último punto, también se observó que el porcentaje más elevado y significativo (71%) de titulados no ha obtenido ningún título de post grado, mientras que un considerable 29% ha obtenido su título de pregrado, lo que si se asocia a su edad, indica que los titulados se han descuidado de su preparación académica, lo que seguramente se debe a que se sienten seguros de su puesto como docentes, que además cuentan con partida fiscal, que piensan que no es necesario obtener otros títulos. Al respecto es importante volver a señalar el aporte de Weinstein (2004), quien reconoce que hoy en día "el título representa la llave de

entrada al mundo laboral. En ese sentido el título opera como un criterio de selección al momento de formar equipos de trabajo o de ingresar al circuito profesional, pues se entiende como garantía de un buen desempeño. (Weinstein, 2004, pág. 96)

Por esta razón, seguramente es que se obtiene que seis de los siete encuestados, actualmente se encuentre ocupando un puesto regular de trabajo en las instituciones señaladas anteriormente, de donde cinco desempeñan el cargo de docentes, uno ocupa un cargo a nivel administrativo. De igual manera, cuando se les plantean preguntas sobre los cargos que creen estar en capacidad de desempeñar basados en su preparación universitaria, el cargo de docente de educación básica constituye uno de los puestos con mejor calificación, siendo considerada la mejor opción de trabajo para el 100% de los titulados, demostrando cierto temor a desarrollarse en cargos administrativos importantes tanto dentro de la institución en la que trabajan como a nivel de instituciones estatales.

Una de las secciones de mayor importancia para esta investigación, es evaluar la satisfacción de los titulados con respecto a los conocimientos recibidos en la universidad; ante lo cual, los porcentajes más relevantes dejan ver que el 96% está muy satisfecho con los estudios de ciencias de la educación pues estos le han servido para el ejercicio de la docencia, otro porcentaje igual (96%) afirma estar muy satisfecho con el prestigio que le brinda haber cursado sus estudios en esta universidad, para su desempeño a nivel social. Sin embargo, los porcentajes más bajos dejan ver que los titulados no están muy conformes con el salario que reciben como docentes, pues consideran que no está acorde con las funciones que realizan. Este aspecto se une con el hecho de que los titulados están poco satisfechos con las posibilidades de salidas profesionales o con la diversidad de empleos en los que podrían desempeñarse con los estudios que han recibido, a lo cual se puede atribuir la realidad de que la mayoría trabaja como docente de educación básica.

En cuanto al 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, se pudo observar que en lo que respecta a los aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado, el 93% de ellos le da a la formación el nivel de importancia más alto y 96% de importancia en promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativos de los alumnos, ante lo cual se destaca:

“El profesor ha de provocar procesos de aprendizaje en el aula, conocer la dinámica de la misma, seleccionar y organizar los contenidos, facilitar el surgimiento y la formulación de interrogantes, alimentar la discusión y el debate, establecer relaciones positivas, evaluar el trabajo de los alumnos y facilitar la búsqueda y construcción con sus alumnos del conocimiento científico. (González, 2002, pág. 100)

Un punto importante a mencionar es el desarrollo de investigaciones relacionadas a su labor, en las cuales el 86% de los titulados afirma estar bastante preparado en cuanto a su nivel de formación y le otorgan a ésta actividad un nivel de alta importancia con un porcentaje del 89%. Por su parte, acerca de la participación en proyectos de investigación e innovación educativa, los titulados en un 86% señalan el promedio tres cercano al valor más alto de formación, mientras que en un 93% le da el nivel más alto de importancia a esta labor.

Sin embargo, a pesar de reconocer la importancia y tener el nivel de formación necesario para participar en investigaciones educativas, los porcentajes de la frecuencia con la que lo hacen (79%) demuestra lo contrario, es decir, que no aplican sus conocimientos para aportar o encabezar investigaciones. Lo cual guarda relación con los resultados obtenidos por parte de los directivos, quienes también señalan con porcentajes inferiores al 70% que los titulados muy pocas veces demuestran o aplican sus conocimientos para demostrar su capacidad emprendedora para dirigir o participar en investigaciones importantes que beneficien a la instituciones donde éstos trabajan.

## CONCLUSIONES

- Los titulados que ocupan un puesto regular de trabajo en centros educativos fiscales (85,71%) permiten concluir que esta carrera profesional ofrece buenas posibilidades de desempeño y estabilidad laboral, además, los titulados consideran que ser docente en la educación básica constituye una buena opción de trabajo en la actualidad.
- En cuanto a los requerimientos de educación continua, los titulados y los directivos señalan que demuestran cierto interés en participar en procesos de formación constante; esto nos lleva a inferir que existe una necesidad imperiosa de participación de los titulados en actividades de formación continua.
- En referencia al establecimiento de relaciones entre la formación académica y a la actividad laboral, tanto los titulados como los directivos señalan que la formación recibida permite a los titulados ejercer satisfactoriamente y de manera exitosa sus funciones docentes (nivel de formación, entre un 61% a un 82%).
- En relación a la frecuencia de que los titulados ejecutan la labor docente, para los titulados la autoevaluación de la práctica docente y la participación en actividades académicas, normativas, administrativas y la interacción de profesores, padres de familia y comunidad tienen un porcentaje alto (una frecuencia entre el 86% y el 89%) y, mientras que para los directivos las actividades que desarrollan los titulados que implican el trabajo en equipo y la participación en actividades académicas, normativas y administrativas tienen un porcentaje mayor.
- En cuanto al conocimiento de la importancia que dan los titulados a las tareas propias de su labor, según los titulados en cuanto a los aspectos sobre la investigación educativa, ésta tiene bastante importancia, al igual que se muestran seguros que su nivel de formación es el suficiente, sin embargo, llama la atención que estos resultados contrarresten la frecuencia con que los titulados participan en investigaciones de este tipo, lo cual se confirma con lo señalado por los directivos quienes también señalan la poca frecuencia con que se conducen investigaciones relacionadas a la labor docente de los titulados.
- Tanto para titulados como para directivos el nivel de formación que tienen los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor en relación a la formación que ejecuta son

bajas, lo que puede incidir de manera determinante en la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.

- La propuesta persigue solucionar el problema que presentan los titulados ante la poca frecuencia en que conducen o participan en el diseño, conducción o evaluación de proyectos de investigación e innovación académica.

## RECOMENDACIONES

- En base a los resultados obtenidos en la investigación por parte de la Universidad Técnica Particular, se ha elaborado una propuesta de continuar con las mismas formulaciones.
- Promover y motivar en los profesionales docentes su participación en procesos de formación y educación continua, con la finalidad de actualizar sus conocimientos pedagógicos y de mejorar su desempeño docentes en sus respectivas instituciones educativas.
- Continuar con el proyecto de investigación que se ha venido realizando en la UTP, para conocer la realidad social de los docentes a través de la aplicación de encuestas de los titulados, y de qué manera se puede crear un clima laboral positivo para que los docentes desempeñen efectivamente su labor dentro del aula.
- Establecer en las instituciones educativas, programas periódicos de evaluación docente con la finalidad de fomentar en los docentes actitudes críticas de su labor, por lo que, debería extenderse la autoevaluación hacia toda la comunidad educativa con el objetivo de buscar soluciones a los problemas que se presentan en el proceso educativo.
- Mejorar la participación de los padres de familia en los procesos de formación de sus hijos, para lo que se debería realizar actividades en las cuales tanto docentes como padres de familia y comunidad tengan un contacto permanente que sirva para afianzar el vínculo que se ha generado entre todos ellos.
- Enfocar la propuesta hacia las instituciones educativas y sus directivos, para que se preocupen por impulsar la participación de los titulados en proyectos de investigación que ayuden a mejorar o innovar los procesos educativos que se manejan en la institución, de modo que se puedan aprovechar los conocimientos que los titulados, actuales y futuros, adquieren en la Universidad Técnica Particular de Loja, a través de la creación de un programa de investigación en los establecimiento educativos, para el tratamiento específico de proyectos que esté a cargo de los docentes.

## **CAPÍTULO IV**

### **PROPUESTA DE INTERVENCIÓN**

Creación de un Programa de Capacitación en Investigación Docente encargado del desarrollo de proyectos académicos institucionales al servicio de la comunidad escolar.

#### **4.1. Justificación**

En vista de que los resultados anteriormente presentados, se pone de manifiesto que el promedio de 58 a 67 en cuanto a frecuencia, y menores a 80 tanto en importancia como en nivel de formación según el criterio de los directivos; y, promedios de 82 en frecuencia y menores a 86 en nivel de formación según el criterio de los titulados, se observa la necesidad de promover la actividad investigativa en los centros de enseñanza secundaria a nivel regional y nacional, se realizó un diagnóstico sobre la realidad de esta labor académica. Se ha llegado a percibir que, si bien los docentes de varias instituciones educativas han recibido algún tipo de capacitación en cuanto a proceso y metodologías de la investigación, el porcentaje de maestros que llegan a estar involucrados en proyectos sistemáticos y avalados por las debidas instituciones reguladoras, es lamentablemente un porcentaje bajo. Todo ello demuestra deficiencias en cuanto a la participación y emprendimiento de los titulados en aspectos relacionados a la investigación educativa.

Esta situación desemboca en una serie de carencias de las cuales adolecen las instituciones educativas investigadas. Así, los alcances de la actividad académica llevada a cabo en los establecimientos educativos secundarios se ve limitada debido a que se restringe la labor de sus principales actores al cumplimiento curricular, sin trascender hacia la generación de conocimiento aplicable a realidades concretas.

Es importante tener presente que una de las razones de ser de la educación es la vinculación efectiva de sus actores entre sí y con la sociedad, la cual se ve comprometida cuando no existe el apoyo necesario para emprender los programas de investigación que permitan que la escuela cumpla con su importante tarea de contribuir con el desarrollo de la sociedad, aportando a la comunidad con la formación de ciudadanos capaces de contribuir en un futuro al avance del entorno en que vive, ya sea en el campo de la ciencia, la tecnología o la cultura. De este modo, los establecimientos educativos, siendo instituciones dentro de las cuales se debaten teorías, se propone análisis, se demuestran o descartan hipótesis, etc., deben ser los principales involucrados en la labor urgente de generar espacios propicios para el ejercicio intelectual e investigativo, dando paso a propuestas y soluciones sistemáticas y realizables a corto y mediano plazo.

Los docentes, al recibir capacitación y sentirse listos para el desempeño en Investigación Docente, lograrán no sólo participar con propuestas de vinculación con la sociedad, sino que generarán un cambio de actitud en generaciones de docentes venideras, manteniéndose

actualizados en conocimientos, al tanto del contexto social y de las varias necesidades que surgen en el entorno en el que ellos se desenvuelven.

Considerando estas necesidades que tienen los titulados, es importante dotar a los establecimientos educativos de los recursos fundamentales para que cuenten con sus propios programas de Investigación y puedan contribuir con proyectos de emprendimiento tanto para el interés de los docentes como de los estudiantes, de los cuales dependerá el actuar propositivo de la comunidad académica a través de la planificación y diseño de proyectos que cuenten con una visión pragmática de la realidad, es decir, que generen conocimientos que en el futuro puedan servir de sustento a soluciones y propuestas que resuelvan una carencia, problema o necesidad dada en el propio establecimiento del que surge la propuesta, en la comunidad educativa o en la comunidad de la cual son parte los docentes investigadores.

La vinculación de los actores sociales, en este caso de la academia, con la sociedad y sus necesidades, es una tarea a realizar que necesita de voluntad, capacitación continua, evaluación y generación de propuestas innovadoras que obedezcan a los requerimientos de las nuevas generaciones.

## **4.2. Objetivos**

### **4.2.1. Objetivo General.**

Crear espacios dedicados a la investigación educativa que permita a los docentes emprender el desarrollo de proyectos académicos institucionales al servicio de la comunidad escolar.

### **4.2.2. Objetivos Específicos.**

- Concientizar a los docentes titulados sobre la importancia que tiene la investigación para una educación de calidad.
- Impulsar la práctica investigativa que genere proyectos para contribuir a la mejora educativa y al desarrollo de la comunidad.
- Ofrecer a los docentes un espacio en el que puedan participar o emprender sus propios proyectos investigativos, de modo que desarrollen sus habilidades formativas y contribuyan a su desempeño profesional.

### 4.3. Metodología: Matriz del marco lógico

#### 4.3.1. Análisis de Involucrados.

Tabla 37. Matriz de Involucrados

MATRIZ DE INVOLUCRADOS					
Grupos	Intereses	Problemas Percibidos	Recursos y Mandatos	Interés en una Estrategia	Conflictos Potenciales
Docentes de las unidades educativas	-Mejoramiento de la calidad de la labor docente en los establecimientos educativos  -Formación de proyectos académicos de investigación dentro de los establecimientos educativos.	-Los docentes limitan su actividad académica a las aulas de clase.  -Los docentes no poseen apertura para involucrarse, por medio de actividades de investigación académica, con su institución o la comunidad.	-Apoyo administrativo y dotación de recursos a las iniciativas docentes de investigación  -Campaña de concientización en cada establecimiento educativo sobre la importancia de generar procesos de investigación desde el área docente.	-Docencia de calidad.  -Aporte de los actores del sistema educativo al mejoramiento del mismo.	-Falta de apertura de los docentes a colaborar con proyectos investigativos.  -Demanda de mayor carga laboral para los docentes de las instituciones.
Autoridades de las unidades educativas	-Manejo y coordinación de programas de investigación docente y de los procesos de investigación en los establecimientos educativos	Falta de impulso y apoyo a iniciativas académicas orientadas hacia la investigación dentro de los establecimientos educativos.	-Asignación de recursos recibidos desde el estado, en el caso de los establecimientos fiscales y fiscomisionales, para crear y mantener programas de Investigación docente en las instituciones educativas.	Aporte de los actores del sistema educativo al mejoramiento del mismo.	Obtención del financiamiento requerido para crear y mantener en funcionamiento en los establecimientos, programas de Investigación Docente.

Ministerio de Educación	-Supervisión del cumplimiento normativo y del apoyo brindado para la conformación y mantenimiento del programa de Investigación Docente dentro de los establecimientos educativos	Falta de impulso a iniciativas académicas de investigación docente dentro de los establecimientos educativos.	Contemplar en la asignación de recursos a los establecimientos educativos, la necesidad de mantener el programa de Investigación Docente	Mejoras en el sistema educativo.	- Desconocimiento de las necesidades de cada institución para mantener el programa de Investigación Docente.  Falta de recursos económicos para desarrollar el programa de Investigación Docente en los establecimientos educativos.
-------------------------	---	---	--	----------------------------------	--

Elaborado por: Zoila Anchundia

### 4.3.2. Análisis de Problema.

El proceso de mejora académica no puede contar con la colaboración de uno de los principales actores del sistema educativo: los docentes.

Los establecimientos educativos limitan su actividad al cumplimiento curricular sin enfoque de desarrollo social.

El área docente no siente la necesidad de actualizar sus conocimientos ni mantiene el afán de investigación.

El campo de la investigación se desarrolla escasamente, paradójicamente por la falta de actividad en esta área dentro de los centros educativos.

A pesar de que los docentes dicen estar capacitados para realizar investigación académica, su participación concreta en proyectos de esta naturaleza es ínfima, limitándose al trabajo dentro del aula de clase y negando su colaboración con los procesos de mejora académica.

Escases de capacitación y programas que promuevan la investigación.

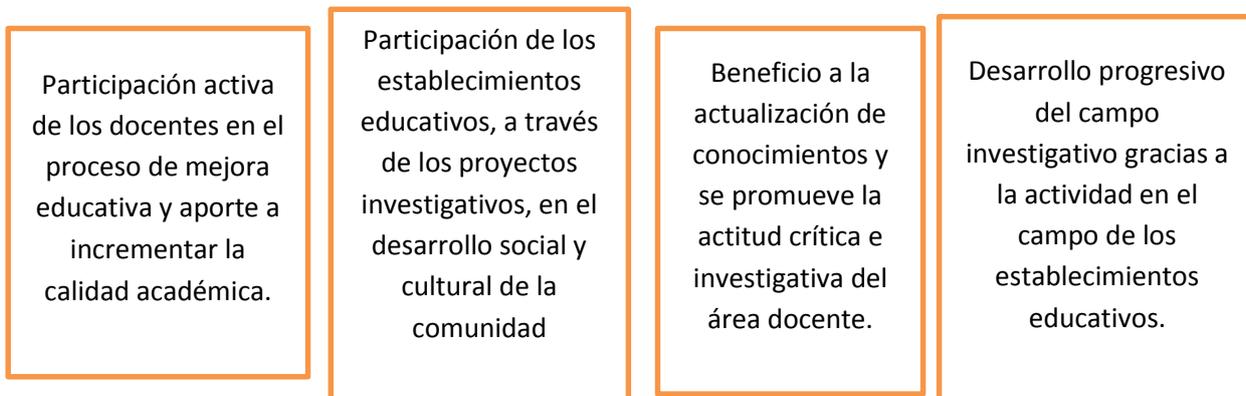
Asignación baja de recursos para programas investigativos.

Negativa de los docentes a invertir esfuerzos en estudios y propuestas investigativas.

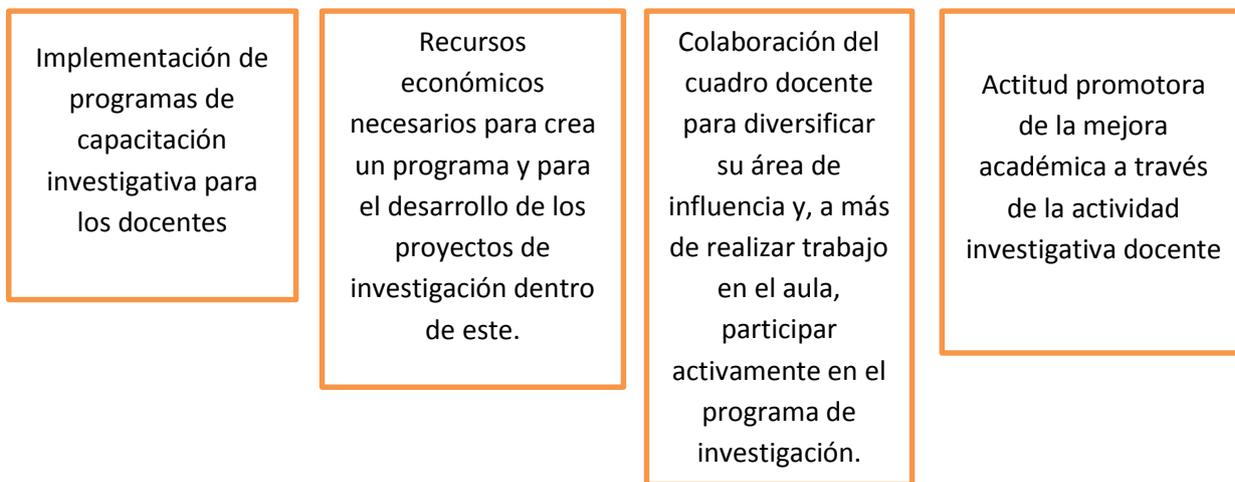
Necesidad de concienciación sobre la importancia de la investigación como método de mejora académica

**Elaborado por:** Zoila Anchundia

### 4.3.3. Análisis de Objetivos.

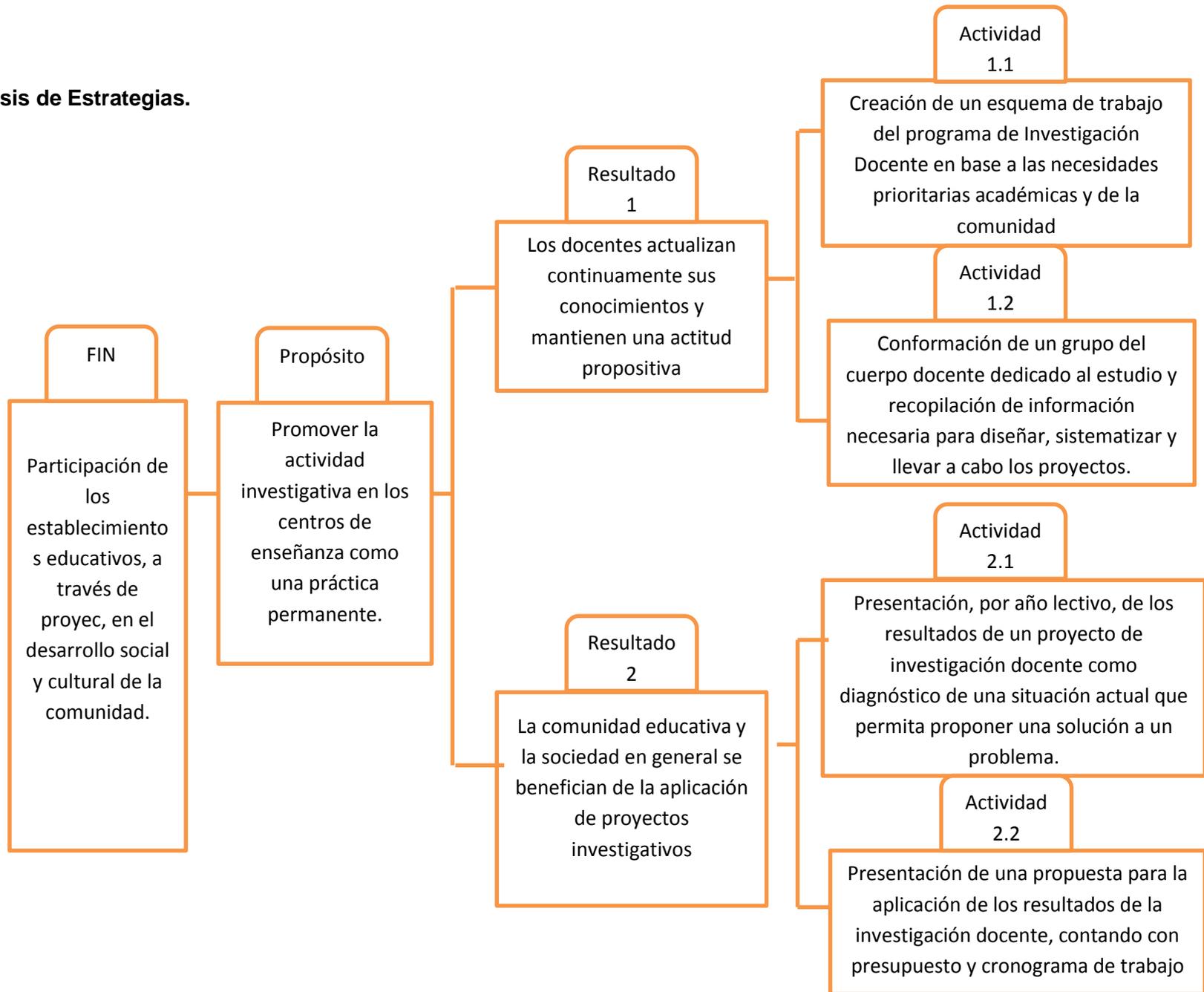


A través de la creación en los establecimientos educativos del programa de Investigación Docente, se ha logrado abrir el espacio necesario para que los mismos amplíen su campo de influencia y generen proyectos de mejora de calidad académica y de vinculación con la sociedad.



Elaborado por: Zoila Anchundia

#### 4.3.4. Análisis de Estrategias.



#### 4.4. Plan de Acción

##### 4.4.1. Matriz del marco lógico.

Resumen Narrativo	Indicador Verificable Objetivamente	Medios de Verificación	Supuestos
<b>Fin:</b>			
Colaborar con el mejoramiento de la calidad académica a través del impulso de la práctica investigativa desde un programa de Investigación Docente que genere proyectos que contribuyan a la mejora educativa y vinculen los establecimientos educativos con la comunidad.			
<b>Propósito:</b>			
Promover la actividad investigativa en los centros de enseñanza como una práctica permanente.	Los establecimientos educativos generan, cada año lectivo, una propuesta de investigación.  Para, el final del periodo, presentar los resultados y una propuesta de aplicación	-Informe de la investigación realizada con datos estadísticos y demás estudios y elementos analizados.  -Propuesta de aplicación a la realidad de los resultados obtenidos en el año lectivo de investigación.	Se realizan los estudios de factibilidad y aplicabilidad de una propuesta en base los resultados obtenidos, para dar solución a un problema planteado.
<b>Resultados:</b>			
1. Los docentes, gracias al trabajo frecuente en proyectos investigativos, actualizan continuamente sus conocimientos y	Número de horas dedicadas al trabajo dentro del programa de investigación.	-Registro de actividades asignadas por docente dentro del proyecto, con cronograma y metas cumplidas.	La planta docente organiza sus actividades de tal manera que logran involucrarse activamente en el programa de investigación. sin

mantienen una actitud propositiva.		-Informe semanal de actividades del programa de investigación.	descuidar sus labores curriculares.
2- La comunidad educativa y la sociedad en general se beneficia de los resultados y propuestas generadas por proyectos investigativos concebidos desde el programa de Investigación Docente de los planteles educativos, consiguiendo mejorar la calidad académica y, a la vez, contribuir en el ámbito social.	La institución educativa, el órgano regulador nacional de educación o la comunidad a la que pertenece el plantel desde el que se ha generado un proyecto, ejecuta el mismo para dar solución a una carencia o problema.	Escritos legales, convenios, certificados de financiamiento, auspicios y escritos que demuestren la ejecución real del proyecto.	Se logra conseguir el financiamiento necesario además de llevar a cabo los trámites y demás requisitos previos a la realización del proyecto.
<b>Actividades</b>			
<b>R1</b>			
Creación de un esquema de trabajo para el programa de Investigación Docente en base a las necesidades prioritarias académicas y de la comunidad	Documento de asignación de labores del programa. Acreditado por las autoridades de la institución, previa propuesta del tema de trabajo durante el año lectivo.	-Documentos de planificación del esquema de trabajo propuesto.  -Informes sobre el estudio previo para determinar la importancia del tema de estudio del año lectivo.	Se consigue organizar la carga horaria de la planta docente para su contribución con las labores de investigación sin descuidar el cumplimiento curricular.
Conformación de un grupo del cuerpo docente dedicado al estudio y recopilación de información necesaria y demás labores investigativas para diseñar, sistematizar, procesar	-Se realizan reuniones para nombrar directiva del programa de investigación. así como para asignar labores a cada uno de los miembros, según el proyecto a realizar.	-Redacción de un acta en la que conste las resoluciones de cada sesión así como las sugerencias planteadas y acogidas por mayoría.  -Redacción de un informe semanal de	Se logra un total consenso sobre las actividades que se realizarán en el programa de investigación. y se logra respaldo mayoritario al cuadro directivo del

la información y presentar los resultados obtenidos al final del proyecto.		actividades en el que consten los avances y novedades del proyecto.	programa de investigación.
<b>R2</b>			
Presentación, por año lectivo, de los resultados de un proyecto de investigación docente como diagnóstico de una situación actual que permita proponer una solución a un problema o una carencia dada.	Culmina el proceso investigativo en el programa de investigación. y se da paso a la redacción de resultados y el diagnóstico de la situación estudiada	Informe de resultados entregado a las autoridades de la institución para su revisión	Se culmina, sin necesidad de prórrogas, el proceso investigativo para dar paso a la redacción del informe de resultados.
Presentación de una propuesta para la aplicación de los resultados de la investigación docente, contando con presupuesto y cronograma de trabajo.	El programa de investigación., tras culminar el proceso investigativo y la redacción del informe de resultados, genera una propuesta concreta de aplicación de una solución a un problema o carencia en el ámbito académico o de intervención en la comunidad.	Documento de propuesta de aplicación de una solución a un problema dado en base al trabajo investigativo del año lectivo.	El informe de resultados es aceptado por la comunidad educativa y avalado por la institución a la que pertenece.

**Elaborado por:** Zoila Anchundia

#### 4.5. Resultados Esperados

Resultados	Actividades	Estrategias	Evaluación	Presupuesto	Cronograma
R1) Los docentes, gracias al trabajo frecuente en proyectos investigativos, actualizan continuamente sus conocimientos y mantienen una actitud propositiva.	A1) Creación de un esquema de trabajo del programa de Investigación Docente en base a las necesidades prioritarias académicas y de la comunidad.	-Sugerencias, previa convocatoria abierta en las unidades educativas, mediante oficios dirigidos.  -Reuniones para definir el tema a trabajar durante el año lectivo.  -Votación por las propuestas planteadas	Se planifica el periodo de selección a lo largo de un mes para, cumplido el mismo, dar paso al proceso de investigación del tema elegido	Materiales requeridos para cumplir el proceso (insumos de oficina, libros, impresiones): \$500,00	Sept. 2013 – Oct. 2013.
	A2) Conformación de un grupo del cuerpo docente dedicado al estudio y recopilación de información necesaria y demás labores investigativas para diseñar, sistematizar, procesar la información y presentar los resultados obtenidos al final del proyecto.	-Indagación en bibliotecas y fuentes digitales de investigación para recopilar información que permita conocer datos ciertos sobre el tema a trabajar  -División de áreas de trabajo y asignación a los docentes de temas específicos a investigar.	Los grupos de trabajo de docentes logran obtener periódicamente datos verificados que permitan realizar el contraste de información a utilizar para el proyecto.	Equipamiento de los investigadores (libros, recursos digitales, acceso a internet, transporte para acudir a las fuentes de investigación bibliográfica recolección de datos, etc): \$2.000,00	Oct. 2013 – Nov. 2013.
R2) La comunidad educativa y la sociedad en general se	A3) Presentación, por año lectivo, de los resultados de un proyecto	-Aplicación de recursos materiales, humanos y teóricos para llevar	El programa de investigación presenta los resultados arrojados por la	Recursos materiales, insumos de oficina, recursos	Dic. 2013 – May. 2014.

<p>beneficia de los resultados y propuestas generadas por proyectos investigativos concebidos desde el programa de Investigación Docente de los planteles educativos, consiguiendo mejorar la calidad académica y, a la vez, contribuir en el ámbito social.</p>	<p>de investigación docente como diagnóstico de una situación actual que permita proponer una solución a un problema o una carencia dada.</p> <p>A4) Presentación de una propuesta para la aplicación de los resultados de la investigación docente como solución a un problema dado, contando con presupuesto y cronograma de trabajo.</p>	<p>a cabo el proceso investigativo del tema propuesto para el año lectivo.</p> <p>-Dedicación de los maestros a cumplir las metas y cronograma del proyecto investigativo que los ocupará durante el año lectivo.</p> <p>-Publicación de los resultados obtenidos por la investigación.</p> <p>-Socialización de una propuesta/solución a un problema dado en la comunidad académica o a nivel comunitario.</p> <p>-Reuniones para presentar los resultados del estudio investigativo y la propuesta sugerida.</p> <p>-Realización de trámites y recolección de requisitos para la ejecución de la propuesta.</p>	<p>investigación realizada y el sustento teórico que argumenta la validez del mismo, a través de un informe detallado de actividades y diagnóstico situacional.</p> <p>Aval de una institución académica o institución supervisora de la ejecución de la propuesta en base al proyecto de investigación presentado.</p>	<p>digitales, libros de texto, transporte para acudir a fuentes de investigación, materiales para entrevistas: \$2000,00</p> <p>Insumos de oficina, impresiones, publicaciones, recursos materiales varios: \$500,00</p>	<p>Jun. 2014- Jul-2014.</p>
--	---	---	---	--	---------------------------------

Elaborado por: Zoila Anchundia.

## 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](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](http://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.
- Bosch, M. (26 de Noviembre de 2008). *Valores y creencias del profesorado de secundaria sobre algunos aspectos de la educación*. Recuperado el 13 de Junio de 2013, de [http://aufop.com/aufop/uploaded\\_files/articulos/1227714648.pdf](http://aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1227714648.pdf)
- Brito, G. (2007). *Informe Seguimiento de Graduados y Egresados. Periodo 2002-2007*. Recuperado el 22 de Agosto de 2013, de [esPOCH.edu.ec: http://www.esPOCH.edu.ec/Descargas/rectoradopub/fb6b83\\_UILSEG-Avance\\_Informe\\_Final-23deJunio2008.pdf](http://www.esPOCH.edu.ec/Descargas/rectoradopub/fb6b83_UILSEG-Avance_Informe_Final-23deJunio2008.pdf)
- 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>
- Caballero, K. (2002). *El concepto de «satisfacción en el trabajo» y su proyección en la enseñanza*. Recuperado el 13 de Junio de 2013, de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>

- Delgado, A. M., & Oliver, R. (Abril de 2006). *La evaluación continua en un nuevo escenario docente*. Recuperado el 10 de Abril de 2013, de Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento: <http://www.uoc.edu/rusc>
- Echavarren, S. (06 de febrero de 2011). Las chicas sacan mejores notas que los chicos en todos los niveles. *Diario de Navarra*, págs. Noticias, 1.
- FLACSO. (Junio de 2005). *Políticas, programas y proyectos de fomento de la inserción laboral de los y las jóvenes en el Ecuador*. Recuperado el 20 de Agosto de 2013, de [flacso.org](http://www.flacso.org): [http://www.flacso.org.ec/docs/insercion\\_lab.pdf](http://www.flacso.org.ec/docs/insercion_lab.pdf)
- Jürgen, W. (Marzo de 2006). *Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias*. Recuperado el 12 de Junio de 2013, de [http://www.oei.es/etp/insercion\\_laboral\\_jovenes\\_weller.pdf](http://www.oei.es/etp/insercion_laboral_jovenes_weller.pdf)
- 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.
- Medrano, H. (Septiembre de 2010). *Desempeño profesional de docentes del siglo XXI*. Recuperado el 12 de Junio de 2013, de [http://www.chubut.edu.ar/descargas/secundaria/congreso/DOCENTES/RLE2592\\_Medrano.pdf](http://www.chubut.edu.ar/descargas/secundaria/congreso/DOCENTES/RLE2592_Medrano.pdf)
- 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>
- Senescyt. (2012). *Levantamiento de datos 2011 y 2012*. Recuperado el 22 de Agosto de 2013, de [sniese.gob.ec](http://www.sniese.gob.ec): <http://www.sniese.gob.ec/web/10156/39>
- Usategui, E., & Del Valle, A. (15 de Abril de 2009). *Luces y sombras de la función docente desde la mirada del profesorado*. Recuperado el 12 de Junio de 2013, de [http://www.aufop.com/aufop/uploaded\\_files/articulos/1248477521.pdf](http://www.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1248477521.pdf)
- 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/>
- Vinueza, F. (Febrero de 2007). *Sistema de Información sobre Capacitación Laboral y Formación Profesional*. Recuperado el 21 de Agosto de 2013, de [uasb.edu.ec](http://www.uasb.edu.ec): <http://www.uasb.edu.ec/indicador/Informe%20Final/Capacitaci%C3%B3n.pdf>
- Zabalza, Á. (2007). *Competencias docentes del profesor universitario*. Madrid: NARCEA.

## ANEXOS

### Anexo 1

#### Fotografías de la aplicación de instrumentos



