



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

**ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA**

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA

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

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: Cano Torres, Helton John

DIRECTOR: Morán Franco, Martha Raquel, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO GUAYAQUIL

2013

## CERTIFICACIÓN

Magister

Morán Franco Martha Raquel

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA

CERTIFICA:

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

Loja, septiembre de 2013

---

Mgs. Martha Morán Franco

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Helton John Cano Torres declaro ser autor del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

---

Cano Torres Helton John

CI. 0924474166

## DEDICATORIA

Este trabajo de fin de titulación va dedicado, con mucho cariño y con la satisfacción del deber cumplido, a mi esposa y a mi hija por ser mi alegría y mi principal motivación para alcanzar esta meta; a mis padres, por estar pendiente de mí durante toda mi carrera, por su confianza y apoyo incondicional, y por ser un verdadero ejemplo de lucha y de sacrificio digno de mi admiración.

A ustedes este importante logro.

Helton

## **AGRADECIMIENTO**

Desde lo más profundo de mi corazón, mi gratitud inmensa a Dios por iluminarme y guiarme hacia el camino correcto, por darme la oportunidad de ser una mejor persona cada día, y por darme la posibilidad de tener esta noble carrera con la que podré ayudar a mi familia y a muchas otras personas.

A mi esposa y a mi hija por toda la motivación con la que me impulsaron a la consecución de esta meta y por todas las horas de sacrificio que demanda la realización de un trabajo responsable.

A mis padres, que desde niño me inculcaron las virtudes de la constancia, la perseverancia y el trabajo responsable. De ellos aprendí que no hay peor intento que el que no se hace y que con la bendición de Dios se pueden lograr muchas cosas.

A los directivos de la prestigiosa institución donde trabajo por creer en mí y ayudar a financiar mi carrera; y sobre todo por brindarme todas las facilidades a la hora de realizar las investigaciones de campo.

A mi tutora de tesis, Lcda. Martha Morán Franco, a los directivos y a todos mis maestros de la UTPL que con sus sabios conocimientos han desarrollado en mí los saberes necesarios para concluir con éxito mis estudios de Licenciatura.

Helton

## ÍNDICE

Portada	i
Certificación	ii
Acta de cesión de derechos	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice	vi
Resumen	1
Abstract	2
Introducción	3
1. Síntesis del material bibliográfico (artículos científicos)	5
2. Metodología	27
2.1. Diseño de la investigación	27
2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	29
2.3 Preguntas de investigación	30
2.4 Contexto	33
2.5 Población y muestra (análisis)	34
2.6 Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos	36
2.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos	36
3. Interpretación, análisis y discusión de resultados	38
3.1 Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.	38
3.1.1. Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta.	38
3.1.1.1 Ubicación geográfica (nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad)	38
3.1.1.2 Edad	39
3.1.1.3 Sexo	40
3.1.2. Características académicas de los titulados	40
3.1.2.1 Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.	40
3.1.2.2 Tipo de educación.	41
3.1.2.3 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de	41

	licenciatura.	
3.1.3.	Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación	42
3.1.3.1	Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica.	42
3.1.3.2	Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.	43
3.1.3.3	Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.	43
3.1.3.4	Características del trabajo actual.	44
3.2	Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral	45
3.2.1.	Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador.	45
3.2.2.	Grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación.	45
3.3.	Valoración docente de la profesión:	46
4.3.1	Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado	46
3.4	Satisfacción docente	47
3.5.	Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados.	50
3.5.1	Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado	50
3.5.2	Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado	53
3.5.3	Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado	55
3.5.4	Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado	57
3.5.5	Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado	60
3.5.6	Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo	62

3.5.7	Actividades de formación que ejecuta el titulado	64
4.	Conclusiones y recomendaciones	66
4.1.	Conclusiones	66
4.2.	Recomendaciones	68
5.	Propuesta de intervención: (Tema)	69
5.1	Justificación	69
5.2	Objetivos	70
5.3	Metodología: Matriz del marco lógico	71
5.3.1	Análisis de involucrados	71
5.3.2	Análisis de problema	72
5.3.3	Análisis de objetivos	73
5.3.4	Análisis de estrategias	74
5.4	Plan de acción (etapa de planificación)	75
5.4.1	Matriz del marco lógico	75
5.5	Resultados esperados	77
5.6	Bibliografía de la propuesta	78
5.7	Anexos de la propuesta	79
6.	Bibliografía	82
7.	Anexos	84
	Anexo 1: Fichas de contactos para titulados – empleadores	
	Anexo 2: Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas.	
	Anexo 3: Evidencias fotográficas (una por cada titulado-empleador)	
	Anexo 4: (Otros documentos importantes y que se hayan constituido en aporte para la investigación)	



## Resumen

El presente trabajo "Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja" nace de una investigación planteada por la UTPL a una población de 1838 titulados del periodo 2007 – 2012.

Al momento de realizarse la aplicación de los instrumentos de investigación, se trabajó con una muestra de cinco titulados; tres que laboran como docentes, una que obtuvo su jubilación y otra titulada que se desempeña en un puesto de trabajo no relacionado con la docencia.

La encuesta y posterior entrevista aplicada a los titulados y directivos de los centros educativos visitados, permitieron caracterizar el puesto de trabajo de los docentes, establecer conclusiones y formular recomendaciones para el correcto desempeño de los miembros de la comunidad educativa.

Los resultados obtenidos determinan al docente titulado de la UTPL como un profesional capacitado para liderar procesos de aprendizaje, sin embargo, deben ser involucrados de mejor manera en la detección de dificultades de aprendizaje en el aula de clases.

**Palabras Clave:** Capacitación Diagnóstico Dificultades

## **Abstract**

This piece of writing “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” comes from an investigation proposed by UTPL to a number of 1838 graduated students from the 2007 – 2012 periods.

At the moment of applying the instruments of investigation, this paper was worked with five graduated students, three of them work as teachers currently, one of them is already retired and the last one works in something which is not related to education.

The survey and later interview applied to the graduated students and chairmen from the education institutes visited let categorize the position of the educator, establish conclusions and formulate recommendations to the right performance of the member of the educative community.

The results determined the educator graduated from UTPL like capable professional who can lead learning processes, however, they must be involved in the detection of learning difficulties inside the classroom in the best possible way.

**Key words:** capacitation diagnosis difficult

## Introducción

El objeto de estudio de esta investigación es poner en práctica las habilidades, conocimientos y destrezas adquiridas a lo largo de la carrera universitaria, así como realizar un seguimiento a las actividades que realizan los egresados de Ciencias de la Educación y la manera cómo las realizan. Este estudio a su vez permitirá a la universidad visualizar las necesidades de sus titulados en la formación que se les brinda para mejorar su inserción al mundo laboral y cumplir con el precepto de la rendición de cuentas que demanda la sociedad en virtud de una verdadera calidad en la educación superior.

Existen varias perspectivas para abordar el tema del estudio de la relación entre educación y trabajo para el caso de los profesionales de la carrera de Ciencias de la Educación. Los estudios realizados en Austria por Altrichter (1982); en España por Ventura y Martínez (2005); en Argentina por Carrió de Scaccia (2003) y Godino y Bongiovianni (2000), entre otros, se focalizan en diagnosticar las tendencias de ocupación, satisfacción con respecto a la formación recibida y la aplicación de los conocimientos en el empleo. Según esta perspectiva el objetivo del estudio de casos en Ciencias de la Educación es entender cuál es el verdadero perfil del graduado en concordancia con las necesidades laborales que demanda el mercado de trabajo actual.

Otra de las perspectivas para la realización de investigaciones a partir del estudio de casos es la basada en los estudios realizados en México por Navarrete Cazales (2008); en Argentina por Testa y Spinosa (2009) e Ilvento (2009), que sostiene que para analizar el trabajo profesional de los graduados, necesariamente el foco de interés debe ser el actor mismo, el titulado.

Desde estas perspectivas se puede concluir que, el análisis de las prácticas que los titulados realizan permitirá conocer qué acciones efectúan los profesionales del sistema educativo que ayuden a re- configurar el campo mismo de la educación.

La importancia de esta investigación involucra a varios actores del sistema educativo: permite que la Universidad no pierda de vista las actividades que desarrollan sus egresados, les facilita el acompañamiento necesario en los primeros años de inserción

laboral y sobre todo cumple con la sociedad con el precepto de la rendición de cuentas y el cumplimiento efectivo de su rol, que es el de formar verdaderos profesionales que aporten con sus conocimientos a la consolidación de una sociedad más justa y democrática.

A los titulados les provee de mejores herramientas para enfrentar su labor en las aulas de clase, a través de la consolidación de las destrezas desarrolladas durante su carrera profesional; así mismo a los profesionales en formación les permite conocer de cerca las realidades de los distintos centros educativos y poder conformar una visión integrada del campo en el que laborarán a lo largo de su vida profesional.

Tomando en cuenta la creciente necesidad de atender las individualidades en los procesos de aprendizaje, la propuesta que se expone en el presente informe *“Programa de capacitación para la detección de problemas de aprendizaje en el aula de clases, dirigido a los titulados de la UTPL del periodo 2007 – 2012”* es factible en la medida en que mejorará el desenvolvimiento académico y social de los estudiantes. Para su desarrollo se solicitará la colaboración de un profesional en el campo de las dificultades de aprendizaje, quien durante un periodo de tres sesiones de trabajo capacitará a los docentes involucrados, a fin de dar pautas y lineamientos sobre este tan importante tema.

De la misma forma, se destaca el beneficio para los directivos de las instituciones educativas que fueron visitadas, pues gracias a esta capacitación a sus docentes, los estudiantes incrementarán su rendimiento académico y sus familias depositarán mayor confianza y apoyo a los procesos de aprendizaje que lideran sus escuelas.

Los objetivos planteados para esta investigación son:

- Caracterizar el puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL.
- Indagar los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores.
- Establecer relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, desde su criterio personal y el de los empleadores.
- Conocer la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.

- Conocer la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.
- Conocer el nivel de formación que tienen los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.
- Realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja

Dichos objetivos se cumplirán con el desarrollo de la investigación a través de cada una de las etapas del diseño del proyecto: aplicación de los instrumentos de recolección de datos, encuesta, análisis de datos, formulación de conclusiones y recomendaciones, y actividades propuestas.

La metodología de esta investigación es de carácter descriptivo. En la primera parte se explica el procedimiento y la aplicación de los instrumentos de investigación, posteriormente se muestra un análisis detallado de los datos recabados en la encuesta y entrevista a directivos, para luego llegar a la conclusión de que uno de los puntos a mejorar en los titulados es la participación en el diagnóstico y tratamiento de las dificultades de aprendizaje.

Con esta breve introducción y motivados por el interés en lograr una educación de calidad en nuestro país, queda abierta la invitación a la lectura del presente trabajo de fin de titulación.

## **1. Síntesis del material bibliográfico**

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

Luis Enrique Alonso, Carlos J. Fernández Rodríguez & José Ma. Nyssen

Desde hace varias décadas hay una crítica de que la universidad no es capaz de ofrecer a sus egresados una formación adecuada a los requerimientos de las empresas. La competitividad y globalización de las economías hacen que éstas trabajen con urgencia en la incorporación del recurso de la educación superior como base de la generación de empleos para los nuevos egresados.

Para la mayoría de los titulados, la universidad es una institución que supone una plataforma hacia una mejor estabilidad en el mercado de trabajo: al menos esa es la expectativa de la que parten. Sin embargo, el futuro con el que se encuentran, es muy distinto al previsto: chocan con un mercado laboral que sólo les ofrece trabajos precarios, inestables, y que, en muchos casos, no les ofrece ningún tipo de progreso profesional ni formación.

Existe un clima de opinión dirigido a cuestionar la verdadera utilidad de los estudios universitarios. Las posibilidades de empleo dependen mucho del contexto geográfico y de diversas circunstancias personales. La forma de incorporación que predomina en el mercado de trabajo es la del contrato precario, en la que las carreras científico – técnicas parecen gozar todavía de mayores facilidades de inserción laboral.

Un elemento significativo, como paso para la inserción laboral, es la dificultad para establecer un proyecto o una carrera profesional, se observa en muchos casos una importante falta de vocación y apatía que se combina fatalmente con la angustia por encontrar trabajo. Esto implica que los estudiantes no han escogido carreras que les gusten; dicha elección se ha dado por inercia, por influencia de los padres o más aún, por motivos menos racionales, como que vieron un programa de televisión o porque les pareció más fácil.

Los titulados universitarios acusan parte de las dificultades del mercado de trabajo a la configuración de los planes de estudios, los cuales, a su juicio, son obsoletos, cuentan con demasiada teoría y falta de asignaturas prácticas. Por otro lado, ellos reconocen que la mejor estrategia para incursionar en un nuevo empleo, son los contactos, pues, cuanto más gente se conozca, hay más oportunidades de conseguir el trabajo.

Desde el otro lado de la barrera, las empresas comienzan a exigir de sus candidatos cada vez más ciertas competencias que tradicionalmente no han formado parte del currículo académico, como habilidades sociales, capacidad de trabajo en equipo, inteligencia emocional, etc. Para ellos, los jóvenes universitarios deben poseer unos conocimientos teóricos suficientes, pero que vayan acompañados de una serie de nuevas destrezas tales como el liderazgo, trabajo en equipo o el manejo del estrés.

Se da una enorme importancia a la actitud y disponibilidad en una entrevista, de hecho, no parece considerarse fundamental el expediente académico. Para los empleadores son factores claves, la iniciativa, la responsabilidad, la disponibilidad, la capacidad de adaptación al cambio y movilidad geográfica, el saber desenvolverse en situaciones sociales y fácil inclusión en los grupos, además de la "presencia" que tenga el postulante.

En ocasiones, el trabajo en las empresas exige, especialmente en los periodos de inserción, la necesidad de realizar una serie de tareas de menor cualificación, que normalmente los recién titulados se rehúsan hacer o las realizan poniendo multitud de objeciones. Ante esto, la opinión de los empresarios es que el modelo cultural vigente es el basado en el mínimo esfuerzo y en el que los jóvenes están habituados a pedir y a conseguir, es decir una cultura familiar excesivamente protectora.

Se debe tener en cuenta que hay un desconocimiento de los empleadores sobre los planes de estudios y la organización actual de las enseñanzas e innovaciones docentes. Lo poco que conocen es debido a fuentes secundarias, como la información recibida al firmar los convenios para acoger a estudiantes en prácticas en la empresa, cuyo modelo, a juicio de ellos, sirve de muy poco, se reconoce un escaso contenido formativo, centrándose en el fotocopiado, los archivos, la búsqueda de documentación, etc.



Para mejorar esta situación, se considera esencial reforzar el papel de las tutorías en el seno tanto de las universidades como de las prácticas en las empresas, gracias a las cuales, vieran la realidad que no están viendo en el aula. Se demandan más acuerdos entre universidades y empresas, con el fin especialmente de proporcionar a los alumnos esa formación de la que carecen, fundamentalmente aspectos relacionados con la práctica y las actitudes hacia el trabajo; lo que se podría hacer invitando a las universidades a conocer las empresas y viceversa.

En conclusión, los programas universitarios y los perfiles profesionales que demandan los empresarios, no pueden ser revisados de forma separada, pues los unos complementan a los otros; esto es para tener profesionales que realmente se ajusten a las necesidades de los empleadores se necesita conocer las opiniones de éstos y, a su vez, para formar profesionales acorde al desarrollo actual en las diferentes áreas, se necesita reformar los planes y programas de educación superior.

## **Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España**

### **Factores de facilitación y de obstaculización**

ANECA: Agencia Nacional de Calidad y Acreditación

Enfrentar la búsqueda de un trabajo supone un momento de transición, supone la incorporación al grupo social de activos, abandonando la condición de dependencia económica del hogar. Se vive con un cierto nivel de angustia por lograr una inserción laboral inmediata, pero hay determinadas situaciones y circunstancias personales como la impericia, la inexperiencia laboral, el desconocimiento y el temor, que hacen que el camino sea muy duro.

Al término de los estudios universitarios se pueden destacar factores positivos, como por ejemplo la edad, pues las empresas prefieren captar a sus trabajadores cuando son más jóvenes; y también factores negativos, como por ejemplo, la preparación excesivamente teórica que reciben a lo largo de su carrera.

Hoy resulta cada vez más difícil conseguir un empleo acorde con la titulación que se posee. Existe una brecha que separa el periodo formativo y el mundo laboral, es decir, una incongruencia de los perfiles que demanda el mercado: las ofertas de empleo requieren de unos perfiles que parecen imposibles para los postulantes: confluencia entre experiencia, estudio y baja edad. Por otro lado, el altísimo número de universitarios fuerza la competencia, lo que hace que las empresas puedan elegir entre tantos postulantes.

Las prácticas laborales constituyen un medio que debería facilitar esa adquisición de experiencia. Pero en muchas ocasiones éstas, al igual que el voluntariado, no llegan a ser valoradas como experiencia "real". En muchos países europeos el título de tercer ciclo es valorado por las empresas, en España resulta lo contrario: la experiencia formativa del doctorado parece no ser valorada como una experiencia, sino como un retraso de la entrada en el mundo laboral. En tal virtud, la experiencia se torna en el elemento clave para acceder al mundo laboral.

Analizando las estrategias utilizadas para la búsqueda de empleo por parte de los titulados universitarios, tenemos que las agencias de búsqueda de empleo, no representan un medio efectivo para la inserción laboral, no así el envío masivo de curriculums, que suelen ser más efectivos cuando son presentados a través de contactos informales como familiares y amigos. De allí que, diferentes encuestas sobre la inserción laboral de los jóvenes españoles han llevado a destacar a los familiares y amigos como principal vía para acceder a un trabajo.

Por otro lado, es necesario revisar cuáles son los factores más valorados por las empresas en los procesos de inserción laboral. A juicio de los empleadores, el haber estudiado en determinadas instituciones de prestigio no garantiza una ventaja de cara a una selección. Para la sociedad actual, el conocimiento de idiomas, las estancias en el extranjero y sobre todo, los estudios de post grados y la capacitación permanente son los criterios que se emplean con más frecuencia para filtrar a los aspirantes a un puesto de trabajo.

En muchos casos las calificaciones obtenidas a lo largo de la carrera universitaria no son valoradas por las empresas, lo cual trae como consecuencia que los estudiantes desmerezcan su desempeño académico y se limiten a estar matriculados en una titulación. En los nuevos procesos de inserción laboral, las competencias flexibles: como

la capacidad de aprendizaje, la capacidad innovadora, la flexibilidad funcional, la movilidad profesional y geográfica tienden a ser las competencias profesionales más requeridas, pues son indicadores de adaptación a los nuevos contextos de desarrollo profesional.

La capacidad para hablar y escribir en idiomas extranjeros se encuentra entre las competencias percibidas por los titulados españoles como uno de los criterios más frecuentes en la selección de personal, a veces, incluso aunque no esté claro el puesto que en sí se requiere. En este proceso, también se destaca el valor de las estancias en el extranjero por motivos de estudios, lo que es reconocido por los empleadores, ya que viajar el extranjero supone factores actitudinales y personales, tales como el valor, la constancia, la capacidad de afrontar nuevas situaciones.

Sí antes, la posesión de un título universitario hacía destacar al titulado sobre quienes no tenían este nivel de estudios, ahora la realización de un máster supone destacar sobre la masa de licenciados, éstos tienen una formación que se orienta a cubrir necesidades de formación próximas a los requerimientos que surgen en el mundo del trabajo. Pero con mayor importancia que los estudios de postgrado, los rasgos personales y de carácter son decisivos de cara a la inserción laboral. Partiendo de la idea de que los conocimientos útiles para el desempeño profesional se adquieren en el propio empleo, la carencia de personalidad constituye un obstáculo en su búsqueda.

Esta investigación destaca que el momento crucial, de cara al nuevo empleo, es la entrevista, en la cual la idoneidad y las competencias que posee el postulante se demuestran ante el empleador, quien más que simplemente examinar el curriculum vitae, se centra en valorar las habilidades que se necesita para desarrollar un determinado trabajo.

## **Políticas de inserción a la docencia: La deuda pendiente**

Denise Vaillant

El logro de los aprendizajes en los estudiantes se relaciona, entre otros factores, con la preparación que los docentes reciben a lo largo de su vida profesional y en especial durante los primeros años de ejercicio laboral.

Un análisis sobre la situación escolar en América Latina, refleja que en casi todos los países de esta región falta continuidad en las políticas, es decir, existe una inestabilidad en los cargos de las autoridades de educación, lo que se traduce en un obstáculo para la implementación de reformas educativas. En estos países existen dificultades a la hora de retener a los buenos profesores. Son escasos los estímulos para que la profesión docente sea deseada por la juventud universitaria. Existe además incoherencia entre la visión de lo que es carrera, desarrollo profesional y evaluación, por lo que se vuelve indispensable una verdadera política de inserción de los nuevos docentes.

Para comprender la inserción en los docentes se debe aclarar los principios de identidad y profesión. Es necesario precisar que la identidad profesional no surge automáticamente y que tampoco se la obtiene a partir de la adquisición del título universitario; ésta, surge de un proceso que va desde las etapas previas como estudiante y que abarca todos los años de ejercicio profesional.

La identidad se refiere la forma como los maestros perciben su trabajo con sus alumnos y con la comunidad, a los niveles de satisfacción e insatisfacción que poseen y guarda mucha relación con el reconocimiento que la sociedad da a su rol. Es la identidad la que les permite reconocerse y diferenciarse con los demás actores sociales. Por otra parte, el término profesión es un concepto socialmente construido y es resultado de una práctica laboral que varía según las condiciones sociales e históricas de su empleo.

Se dice que una profesión goza de cierta valoración social cuando sus representantes ofrecen un servicio que la sociedad aprecia y considera importante. En el caso de los docentes, las expectativas son grandes, pero la valoración es escasa. Es así, que muchos docentes afirman que abandonarían la profesión si surgiese otra oportunidad en cualquier área. En la actualidad la carrera docente no atrae a los mejores candidatos, éstos vienen

de sectores socioeconómicos limitados, tanto en el nivel de instrucción de sus padres como en sus niveles de ingreso familiar y con frecuencia los mejores docentes optan por mejores puestos en otras áreas con mejor retribución económica y social.

Para aprender a enseñar, y a lo largo de la vida profesional se pueden distinguir cuatro momentos claramente marcados: el periodo previo al ingreso a la formación, los estudios académicos, las prácticas de enseñanza y los primeros años en la docencia. Los futuros docentes se inician con una serie de creencias e imágenes que influyen en la forma como se desenvuelven en el aula, luego desarrollan patrones mentales y creencias a partir de su experimentación con estudiantes, las cuales marcan el estilo de enseñanza de cada docente, pero resulta clave los tres primeros años de trabajo, en el que no debe faltar el apoyo de los directores y supervisores educativos, que contribuirán en la formación de una identidad profesional, manteniendo la motivación en los docentes hasta llegar a la eficacia en el aula.

Los docentes principiantes encuentran muchos problemas que les son difíciles de afrontar, por los escasos mecanismos con los que cuentan. Estos problemas pueden ser, la gestión de la disciplina en el aula, la motivación de los estudiantes, la organización del trabajo en clase, los materiales insuficientes, los problemas personales de los estudiantes o la relación con los padres de familia.

La inserción a la docencia puede durar varios años, tomando en consideración que no hay dos escuelas iguales y cada contexto educativo tiene sus propias peculiaridades. En este sentido las políticas integradas a la formación inicial y al desarrollo profesional del docente deben prestar particular atención a los dispositivos de apoyo para aquellos que se inician en la docencia.

Chile es uno de los países que registra algunas iniciativas a destacar, que entre otras cosas, propone la creación de la figura de mentor en los centros educativos. Cabe recalcar que para transformar las escuelas y el sistema escolar en general, es indispensable cambiar de estrategia, reconocer en los docentes el factor central del cambio, además de proponer reformas educativas significativas y efectivas.

Entre las estrategias más utilizadas en los programas de inducción se proponen la observación en el aula a través de un mentor, una sesión de retroalimentación, el trabajo sobre las planificaciones de clase y la elaboración de recursos didácticos, y en menor grado se emplea la clase modelo. Todas estas opciones en procura de evitar el modelo que ha predominado a través de la historia “nadar o hundirse”.

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

Beatrice Ávalos

Los docentes que empiezan el ejercicio profesional en la escuela, se encuentran con una visión muy particular de su trabajo y un sentido de misión o tarea, el cual confluye con el contexto social y político de su trabajo, que lo lleva a enfrentar conflictos y situaciones que no les fueron planteadas durante su carrera en las universidades o institutos de formación del profesorado.

El trabajo docente sufre constantes modificaciones por causas de las continuas reformas y la variedad de situaciones sociales y culturales que afronta la enseñanza, pues no es lo mismo trabajar en un lugar geográfico que en otro, con un tipo de cultura escolar y un sistema educacional distinto. Así los escenarios en que actúan los docentes noveles son variados por las diversas configuraciones producidas por políticas y acciones del sistema educacional, visiones y creencias manifiestas o implícitas sobre profesores o por las experiencias aportadas por la formación docente inicial.

Las políticas de mercado con sus componentes de competitividad, rendición de cuentas, incentivos y nuevos tipos de control sobre el desempeño docente surgen, con mayor o menor fuerza, en muchos sistemas educacionales como producto de la globalización. Con la reciente introducción de exámenes nacionales con resultados públicos, se ha producido una segmentación de las escuelas y sus profesores, que aunque se haya demostrado que por su sostenimiento, una escuela no es mejor que la otra, en la imaginación popular las escuelas municipales son de menor calidad lo que hace que la inserción laboral de un docente novel sea distinta a otras experiencias.

Otro factor con el que se encuentran con frecuencia los nuevos docentes, es el hecho de que salen con una formación profesional, en la que conocen un determinado marco curricular y en el momento de ejercer la docencia, deben comenzar a enseñar bajo otro sistema, sin que las escuelas se tomen el tiempo de buscar la mejor forma de implementación.

Existe también una desvalorización pública de la docencia, pues cuando las autoridades de turno o los medios de comunicación acusan de insatisfactorio los resultados de los aprendizajes escolares, entran en una presión y control con atribución de culpa a los profesores, para quienes estos mensajes generan un efecto negativo detracto del interés en la docencia.

Las condiciones de trabajo docente son también parte de los escenarios de los nuevos profesores, la falta de regulación sobre la oferta en los nuevos puestos no solo afecta sus percepciones, sino que también el modo como se socializan y desarrollan capacidades profesionales. En los sistemas de muchos países la inserción de los nuevos profesores no significa menor carga horaria, ni designa un curso menos difícil, no se ofrecen oportunidades de acompañamiento al comenzar a enseñar, como las mentorías, los talleres, las observaciones, etc. Esta ausencia de acompañamiento o inducción tiene un efecto en la rotación de los nuevos profesores y la decisión de mantenerse o abandonar la docencia.

En muchos casos, desconociendo su condición de noveles, se espera que ellos actúen como expertos y por lo tanto no se les consulta si necesitan apoyo, volviéndolos aislados en sus aulas, sin poder preguntar a los colegas con más experiencia la manera cómo llevar las situaciones que nunca vieron en los libros durante su formación, predominando la indiferencia, el sorteo de obstáculos y el pago del noviciado.

De este modo, se vuelve urgente la necesidad de contar con políticas públicas referidas a maestros, que reconozcan la importancia de la primera inserción profesional, contemplando un plan de acción con programas formales de inducción, que incluyan docentes tutores o mentores preparados para guiar y supervisar el trabajo de los nuevos docentes.

El profesor que se inicia necesita de un trato especial en cuanto a la asignación de responsabilidades, una carga docente más baja y la oportunidad de participar en reuniones periódicas con profesores recién ingresados a centros escolares, en su mismo distrito o localidad geográfica, donde puedan exponer la problemática que afrontan y encontrar soluciones en los profesores con mayor experiencia.

En otras palabras, se debe asegurar que cada joven maestro pueda construir y reconstruir su identidad profesional en condiciones en que se le permita preguntar y recibir información, en que se le dé más tiempo que al profesor de experiencia para preparar su clase y que cuente con alguien que lo observe, que le resalte sus aciertos y le indique que aspectos podría mejorar en función de su crecimiento profesional y del aprendizaje óptimo para sus alumnos.

### **Estándares de Calidad Educativa**

#### Ministerio de Educación

El Ministerio de Educación del Ecuador promueve una educación de calidad en el país, según la cual nuestro sistema educativo será óptimo en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los productos que genera, contribuyan a alcanzar a un tipo de sociedad democrática, armónica, intercultural, próspera, y con igualdad de oportunidades para todos.

Los estándares de calidad educativa son descripciones claras y específicas de los logros que se desean alcanzar por parte de todos los involucrados en el sistema educativo, esto es, directivos, docentes, padres de familia y estudiantes. Así por ejemplo, cuando los estándares se aplican a profesionales de la educación, describen el desempeño que éstos deben tener para asegurar que los estudiantes desarrollen sus destrezas cognitivas, afectivas y sociales.

El principal objetivo que se busca con la aplicación de los estándares de calidad educativa es que los actores del sistema educativo nacional tengan una herramienta que les guíe e impulse hacia una mejora continua, mediante procesos de autoevaluación y diseño de mejores estrategias educativas. Adicionalmente, constituye un recurso para las autoridades, pues facilitará la toma de decisiones en la búsqueda de políticas educativas públicas, que en un mediano o largo plazo mejoren las condiciones de vida de nuestras familias.



Se ha demostrado que los países que cuentan con estándares tienden a mejorar la calidad de sus sistemas educativos. Hasta ahora, en nuestro país no se habían unificado ideas acerca de qué es una educación de calidad ni de cómo lograrla, existían variedad de interpretaciones a partir de las cuales se desarrollaban los procesos, quedando en duda muchos aspectos en los cuáles los maestros hacían su mejor esfuerzo de acuerdo a su formación en las universidades o institutos pedagógicos. A partir de la implementación de los estándares, contaremos con descripciones específicas de lo que queremos lograr, lo cual podremos trabajarlo de manera colectiva en función del mejoramiento del sistema educativo.

Por ejemplo: los estándares de gestión educativa, que constituyen la guía para que las instituciones educativas diseñen, supervisen y evalúen sus procesos de gestión a nivel institucional, en función de la formación personal y académica de sus estudiantes. Por otra parte, favorecen el desarrollo profesional de los actores de la institución educativa y permiten que ésta se aproxime a su funcionamiento ideal.

Los estándares de desempeño profesional, que van dirigidos a directivos y docentes, y que describen las actitudes y comportamientos que deben ser característicos en profesional educativo competente; es decir, los conocimientos, habilidades y actitudes que los profesionales deben demostrar en los proceso de aprendizajes.

Los estándares de aprendizaje, que conforman los objetivos que se desean alcanzar en nuestros estudiantes, en un corto, mediano y largo plazo, en cada una de las asignaturas del currículo nacional al transcurrir los diferentes niveles de educación por los que cursan: desde los grados de educación básica elemental hasta finalizar el bachillerato general unificado; y por último:

Los estándares de infraestructura, que mencionan las características esenciales del ambiente físico que debe tener una institución dedicada a la formación de personas. En otras palabras, especifican cómo deben ser los espacios y ambientes escolares, los que acompañados de recursos didácticos apropiados y el buen uso de estrategias metodologías conllevan a la efectividad en el proceso de aprendizaje.

Refiriéndose al desempeño profesional docente, el Ministerio de Educación plantea los siguientes estándares generales:

#### **DIMENSIÓN A: DOMINIO DISCIPLINAR Y CURRICULAR**

- El docente conoce, comprende y tiene dominio del área del saber que enseña, las teorías e investigaciones educativas y su didáctica.

- El docente conoce el currículo nacional.
- El docente domina la lengua con la que enseña.

#### DIMENSIÓN B: GESTIÓN DEL APRENDIZAJE

- El docente planifica para el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- El docente implementa procesos de enseñanza-aprendizaje en un clima que promueve la participación y el debate.
- El docente evalúa, retroalimenta e informa acerca de los procesos de aprendizaje de sus estudiantes.

#### DIMENSIÓN C: DESARROLLO PROFESIONAL

- El docente se mantiene actualizado respecto a los avances e investigaciones de la enseñanza de su área del saber.
- El docente participa, de forma colaborativa, en la construcción de una comunidad de aprendizaje.
- El docente reflexiona antes, durante y después de su labor sobre el impacto de su gestión en el aprendizaje de sus estudiantes.

#### DIMENSIÓN D: COMPROMISO ÉTICO

- El docente tiene altas expectativas respecto al aprendizaje de todos los estudiantes.
- El docente promueve valores y garantiza el ejercicio permanente de los derechos humanos en el marco del Buen Vivir.
- El docente se compromete con el desarrollo de la comunidad.

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

Mauricio León

Actualmente, en nuestro país el acceso al mercado laboral por parte de los grupos de jóvenes se torna cada vez más difícil, en gran parte por su escasa e inadecuada educación y calificación, así como por su falta de experiencia laboral; además de que, aún existe discriminación hacia los jóvenes pobres, indígenas, afrodescendientes, discapacitados, mujeres y de minorías sexuales.

Tomando en cuenta que el 27,7% de la población ecuatoriana es joven, el objetivo central de las políticas de inserción laboral para la juventud en nuestro país consiste en garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, en el marco de un adecuada formación personal y académica, sin discriminación de ninguna índole, mediante el mejoramiento de su empleabilidad, la creación de oportunidades de empleo y el fortalecimiento de las instituciones relacionadas con su preparación, tales es el caso de escuelas, colegios, centros de formación artesanal, institutos superiores, universidades, etc.

En un diagnóstico realizado sobre la problemática de la inserción laboral de la juventud en Quito y Guayaquil se determinó, entre otros aspectos, los siguientes:

- Los jóvenes entre 18 y 29 años de edad presentan las tasas de desempleo más altas entre todos los grupos de la misma edad.
- El desempleo afecta principalmente a las mujeres jóvenes.
- La educación de los jóvenes no se ajusta a las necesidades de las empresas y a los perfiles que éstas demandan.
- Los empresarios son muy exigentes en cuanto a calificación y experiencia, que al final afecta la empleabilidad de los jóvenes.
- A la hora de buscar empleo prevalecen los contactos personales de amigos o familiares, conocidos comúnmente como “palancas”.
- Los sectores indígenas, afrodescendientes, discapacitados, pobres y minorías sexuales soportan prácticas discriminatorias en el mercado laboral ecuatoriano.

Las políticas de inserción laboral para la juventud que se proponen en este artículo, están basadas en un conjunto de compromisos nacionales e internacionales asumidos por el Estado ecuatoriano, como ejemplo podemos citar: el Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales de 1966, la Conferencia Internacional sobre la población y el desarrollo, efectuada en El Cairo en 1994, la constitución Política del Ecuador y la Ley de la Juventud, que rige en el Ecuador desde el año 2001; que entre sus múltiples acuerdos, promueven el desarrollo de programas de capacitación y empleo para atender a las necesidades básicas de los jóvenes.

A partir de esto se propone un proyecto para el mejoramiento de la empleabilidad en el Ecuador, el "Programa de ampliación y mejoramiento de la educación formal" que plantea adecuar el currículo educativo a las demandas del mercado laboral actual y las tendencias futuras, fomentar la educación en derechos y deberes ciudadanos, y el establecimiento de modalidades flexibles y competitivas de intervención. El programa será financiado, regulado y supervisado por el Estado, a través de sus estándares de calidad educativa.

Además se promueve el "Programa de Capacitación laboral", que nace a partir de la carencia de calificaciones y de experiencia laboral que demanda el mercado, el cual busca incentivar la formación laboral continua y facilitar la inserción o reinserción de los jóvenes en el mercado de trabajo por medio de pasantías laborales que consoliden los aprendizajes de la fase de preparación académica con la experiencia concreta en el ambiente mismo de una empresa.

Considerando que el sistema financiero bancario no garantiza apoyo a las iniciativas juveniles, pues no están registrados en el sistema de contribuyentes o no constan en los registros de seguridad social, se ha diseñado el "Programa de apoyo a los microemprendimientos juveniles", que entre sus estrategias desarrollará: créditos por parte de la Corporación Financiera Nacional u otras instituciones financieras gubernamentales o no gubernamentales, fomentará la asociación de jóvenes microempresarios y brindará servicios de desarrollo empresarial, esto es capacitación, asesoría técnica, información y comercialización de sus productos.

Finalmente, para la formación y promoción sostenible de políticas activas de mercado de trabajo para la juventud, se creará el "Programa de fortalecimiento institucional", en el que las universidades oferten servicios de formación de postgrado en políticas públicas, con especialización en políticas activas de mercado de trabajo y políticas para la juventud, y además plantea el establecimiento de mesas de concertación entre el sector público, privado y organizaciones de jóvenes para concretar mejoras dirigidas este importante sector de la población del Ecuador.

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

Jürgen Weller

Este artículo presenta algunos resultados del proyecto 'Integración de jóvenes al mercado laboral', llevado a cabo en los países de Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú, el cual se centró en tres áreas: las expectativas y experiencias de jóvenes y adultos jóvenes en el mercado laboral, las características de la demanda laboral de las empresas y las características de rotación, movilidad y trayectorias laborales de los jóvenes y adultos jóvenes.

A partir de los resultados de este estudio, se presentan algunas tensiones y estrategias presentes en la inserción laboral de los jóvenes. Por ejemplo, tenemos que actualmente los jóvenes poseen mayores niveles de educación formal que hace algunos años, pero a su vez, tienen mayores problemas de inserción laboral, lo cual puede ser por causa de la débil demanda laboral, que hace que los jóvenes ingresen a labores de baja productividad; o como reflejan los resultados de evaluaciones al sistema educativo, existen serios problemas de la calidad en la educación.

Por otro lado, existen diferencias entre lo que esperan los jóvenes de su trabajo con las experiencias que obtienen, las cuales son muchas veces frustrantes, esto es, bajo nivel de ingresos, amenazas con despido, malos tratos, acoso sexual, relaciones personales desagradables, etc. Ante aquello, se plantean medidas que pueden suavizar, en parte, esta transición que significa la inserción laboral, entre las que se puede destacar las visitas a empresas o visitas desde las empresas a los colegios, pasantías, además del apoyo que representa trabajar durante las vacaciones.

Cabe mencionar que muchos jóvenes no tienen como única responsabilidad sus estudios, sino que también son jefes de hogar o parte importante en el sostenimiento económico de la familia. Esto muchas veces, puede alterar sus planes relacionados con la carrera profesional que persiguen, pues al surgir una necesidad económica, principalmente, se ven presionados a postergar sus estudios y a la vez aceptan cualquier empleo que les ayude a solventar las urgencias por las que están pasando sus familias y en consecuencia, no necesariamente están satisfechos con sus empleos.

Si bien es cierto, la combinación del trabajo con los estudios puede afectar el rendimiento en ambos campos, es necesario destacar que trabajar durante la asistencia al sistema

escolar de una manera que no afecte el rendimiento en los estudios, lo cual puede darse en el periodo de vacaciones, acercaría a los jóvenes de una manera más importante al mundo laboral, pues contribuirá a desarrollar estrategias laborales individuales y a mejorar el autoestima en el momento de ejercer un primer empleo formal.

Una realidad es que la mayoría de los jóvenes realizan grandes esfuerzos y sacrificios personales por ampliar sus conocimientos, pero se encuentran con que los contactos personales y las recomendaciones son las que frecuentemente juegan un gran papel a la hora de acceder a empleos atractivos; además de que el mercado actual exige, entre otras cosas, experiencia laboral, la cual para muchos jóvenes que buscan trabajo por primera vez es sumamente difícil de acumular. En torno a esto, surgen varias recomendaciones como por ejemplo, elaborar esquemas de capacitación que combinen la teoría con la práctica, esto es la introducción de competencias y habilidades a las mallas curriculares, a fin de formar ciudadanos más autónomos, con capacidad de análisis y decisión, etc.

Otro aspecto que se analiza es el de las preferencias culturales y las pautas exigidas por un mercado de trabajo marcado por la cultura dominante. Tomando en cuenta que cada generación crea sus propias expresiones, las cuales se enfrentan al entorno dominante, llegando al punto del fracaso en la presentación de los documentos o en la primera entrevista de contratación. En este sentido, se torna muy útil la promulgación de leyes anti-discriminatorias y su constante seguimiento.

En conclusión, no existe un problema de inserción laboral común para todos los jóvenes, sino una variedad de problemas específicos, ante lo cual, más que buscar una gran estrategia, es necesario desarrollar respuestas adecuadas para muchas necesidades específicas. Para ello se requiere una mejor coordinación de los actores públicos, privados y no gubernamentales, a nivel nacional y local, que relacione los esfuerzos de los jóvenes y sus familias con un entorno más favorable para su inserción laboral.

## **Nuevas miradas, viejos problemas: las relaciones entre formación inicial y ejercicio profesional docente**

Marisol Latorre Navarro

A nivel de América Latina se produce, en los últimos años, un consenso respecto de los problemas y debilidades que afectan a la educación. Se ha producido un aumento en las exigencias, la atención se ha enfocado hacia los resultados de aprendizaje y se responsabiliza a las escuelas por el bajo nivel académico de los estudiantes. Las reformas planteadas, esto es, una gestión descentralizada, mejores sistemas de información para la gestión, provisión de materiales o renovación de medios e infraestructura, no son suficientes para mejorar; pues se requiere además potenciar la capacidad de los actores del sistema y fortalecer las condiciones en que estos se desempeñan.

Frente a la debilidad de los resultados de aprendizajes en la escuela, revelados por evaluaciones nacionales e internacionales, los docentes han sido objeto de duros cuestionamientos y su profesionalidad se encuentra, en la actualidad, bastante tensionada. Al respecto, en Chile, la autoridad central ha optado por desarrollar dos líneas de acción: por un lado, la construcción y difusión de marcos orientadores, que constituyen el referente establecido en consenso sobre cuáles son los conocimientos, capacidades y competencias que los docentes deben dominar, tanto en el aula como en la comunidad educativa; y por otro lado, la evaluación de sus docentes y sus prácticas.

La formación docente es uno de los principales desafíos que hay que enfrentar para mejorar no solo la calidad sino también la equidad de la educación. Desde la década de los 80, en Europa, Estados Unidos y Canadá las reformas a la formación de docentes enfatizaron la necesidad de introducir cambios sustantivos en el modelo vigente, como la adopción del modelo universitario, el aumento en la duración de los años de estudio, el énfasis en la incorporación de la práctica como componente esencial de la formación y la aprobación de nuevas normativas para la formación y la titulación. En América Latina, en cambio, existe una heterogeneidad en las instituciones de formación docente, escuelas normales, universidades públicas, universidades privadas e institutos profesionales.

En Chile, se critica que la reforma educativa no ha entrado en la sala de clases, pues es difícil que un profesor reemplace su práctica vigente por otra distinta, solo porque algo o

alguien en el exterior de la escuela se lo demanda. Se debe de analizar el cambio en las prácticas docente como un cambio más profundo, un cambio paradigmático de las creencias, motivaciones, saberes, conocimientos, valores del actor docente, facilitado por un cambio en las condiciones en que tradicionalmente lleva a cabo dicha práctica.

En términos teóricos se asume como supuesto, que entre el campo de la formación inicial y el del ejercicio docente existen, o deberían existir relaciones de articulación, pero en términos prácticos funcionan como escenarios separados. Una de las apuestas concretas de la autoridad política ha sido reestructurar los currículos de la formación inicial y potenciar la formación continua, a través de programas de perfeccionamiento de los docentes y sus prácticas.

En sus inicios, la práctica pedagógica constituye el objeto principal del desempeño docente, práctica que se encuentra influenciada por múltiples componentes: las experiencias escolares y personales del sujeto, los aprendizajes adquiridos como estudiante de pedagogía, las características del contexto escolar general y las necesidades y demandas específicas del contexto institucional en el cual se encuentra. El nuevo docente posee un cuerpo de conocimientos, saberes, creencias y sentidos heterogéneos que sustentan y orientan las decisiones y acciones que lleva a cabo. Todo esto constituye una fuente de reservas a la cual recurre el docente cuando requiere de herramientas para hacer frente a diversas situaciones de su quehacer cotidiano, pero si se considera al profesor como actor racional – individual se debe aceptar la existencia de espacios de incertidumbre, en los que a pesar de los condicionamientos a los que está sometido, el actor posee márgenes de libertad para decidir cómo actuar.

Es de acuerdo al posicionamiento del profesor, a su trayectoria y a las condiciones en que está situado, que este podrá vislumbrar que alternativas de decisión y acción se le presentan como deseables, posibles y factibles de considerar, cuáles le resultan más adecuadas, pertinentes, significativas, con mayor sentido de acuerdo a su capital de saberes que posee y la característica específica a la que está enfrentando, para poder elegir.

Resulta entonces clave encontrar ejes comunes entre formación y ejercicio profesional, para avanzar en nuevas propuestas sobre qué tipo de profesional docente requerimos hoy para lograr una educación equitativa y de calidad. Tal vez, desde el reconocimiento de la



diversidad de contextos educativos, con necesidades y demandas específicas, podamos concluir que lo que queremos son diferentes tipos de profesionales, pero en cualquier caso, profesionales de excelencia.

## **EL ACOMPAÑAMIENTO A LOS MAESTROS Y PROFESORES EN SU PRIMER PUESTO DE TRABAJO**

Beatriz Alen

Este artículo presenta algunos aspectos de la experiencia de Acompañamiento a los docentes noveles en su primera inserción laboral, que desarrolla el Instituto Nacional de Formación Docente de la República Argentina, de manera conjunta con las Direcciones de Educación Superior de quince provincias y con 79 Institutos Superiores de Formación Docente (12% del total de las instituciones públicas de formación docente de ese país).

Una característica de la iniciación en el trabajo docente que la Argentina comparte con otros países, es que el primer puesto al que acceden maestros y profesores suele estar en las escuelas públicas donde se educan niños, adolescentes o jóvenes cuyas difíciles condiciones de vida afectan el desarrollo de su escolaridad. Se trata de escuelas urbanas ubicadas en barrios pobres, con alta densidad de población y, en consecuencia, con un numeroso alumnado, lo cual redundaría en mayores necesidades de cobertura de cargos docentes.

La disponibilidad de puestos de trabajo también se registra en ámbitos rurales aislados, en los que suele producirse gran movilidad de docentes. Estos noveles, además, se desempeñarán durante varios años en calidad de suplentes (reemplazando a otro maestro o profesor que por diversos motivos está en uso de licencia laboral) o de interinos, es decir, ocupando un puesto que no tiene docente titular asignado.

Tomando en cuenta los estatutos que rigen el trabajo docente en varios países, la antigüedad incrementa el puntaje de los maestros y profesores, y los coloca en mejores condiciones de elegir puestos de trabajo en escuelas más cercanas al propio domicilio, o con clases menos numerosas, o con menores problemáticas socioeducativas. En otras

palabras, las aulas más difíciles quedan a cargo de los maestros y profesores de menor experiencia; en algunos casos, antes de obtener el título de grado.

Entre agosto de 2005 y diciembre de 2006, el Ministerio de Educación de Argentina, pone en marcha un proceso de búsquedas prácticas y conceptuales para desarrollar acciones tendientes a apoyar a los maestros y profesores en la etapa de ingreso a la docencia. El principal objetivo era propender al desarrollo un tipo de profesionalidad que permita a los docentes analizar las singularidades del aula, ampliando las búsquedas de referentes teóricos, construyendo entre colegas preguntas y alternativas de acción y asumiendo el compromiso con el mejoramiento de la situación educativa de la comunidad. Para esto se aplica una metodología de trabajo colaborativo entre jóvenes colegas, en la cual intervienen, la coobservación, los talleres de análisis y reflexión sobre la práctica y los seminarios; dando como consecuencia, que el acompañamiento a los docentes noveles se lo establece como política de desarrollo profesional por parte del Consejo Federal de Educación.

De esta forma se incrementan las funciones tradicionales del sistema formador, el cual debe continuar después de la titulación de los docentes, ejecutando un trabajo diagnóstico en las escuelas de su entorno y creando un vínculo de colaboración e intercambio con directivos y equipos docentes de esas escuelas a fin de que los dispositivos de acompañamiento se efectivicen.

Se trata de promover desde la experiencia misma de los formadores, un vínculo renovado con la producción teórica a través de seminarios nacionales dictados por especialistas, que nos permitan estudiar y explorar las acciones de acompañamiento dentro de las problemáticas de la formación docente. En ellos se abordan núcleos conceptuales del acompañamiento, se analizan casos y se planifica por institución y por provincia ciertos aspectos del trabajo en terreno.

Lo ideal sería, diseñar formas de intercomunicación entre los formadores que protagonizan la experiencia y sus instituciones a partir de la construcción de un aula virtual que, con seguridad, sustituirá y ampliará la interacción cara a cara que caracterizó a la experiencia piloto. A través de esta Aula Virtual de Acompañamiento se realizarán

foros de intercambios de reflexiones y experiencias y seminarios virtuales que ofrezcan un banco de recursos con recomendaciones bibliográficas, sitios de internet, material fílmico para el desarrollo de las tareas educativas.

### **Importancia de considerar al profesor como persona en los programas de inserción a la docencia**

María Isabel Reyes Pérez & Rubén Roa Quiñónez

Hay que reconocer el papel fundamental que juega la afectividad y las emociones en las vidas, carreras y enseñanza de los profesores, para lo cual se debe considerar al profesor como una persona que toma decisiones, reflexiona, emite juicios, tiene creencias, actitudes y valores; con los cuales construye la cotidianidad de la enseñanza.

La dimensión personal es un factor crucial en los modos como los profesores construyen y desarrollan su trabajo. Un maestro es más que un cúmulo de saber, habilidad y técnica; es una persona, y como tal es original y única. Al estar cara a cara con sus alumnos, manifiesta la imagen de sí mismo, a través de la cual el alumno lee y vive todos los estados afectivos de su profesor, su entusiasmo, fastidio, desaliento, agresividad, su pasión por la enseñanza. De allí que, los docentes eficaces tienen pasión por su asignatura, un compromiso por ser mejores cada día, porque saben que su enseñanza puede influir positivamente en la vida de sus alumnos.

Al considerar a los profesores como personas, es importante tener en cuenta los ciclos de vida personal y profesional. El desarrollo de una carrera es un proceso que aunque parezca lineal, tiene avances, regresiones, discontinuidades o cambios impredecibles, los cuales están relacionados con las oportunidades sociales, las oportunidades de promoción en la carrera o los factores personales de los docentes.

**Tabla #1** Huberman (1990) describe 7 periodos concretos en el ciclo de vida de los profesores:

Exploración	(0 – 3 años) años. Se caracteriza por la necesidad de sobrevivir en el nuevo medi.
Estabilización	(4 – 6 años). Se produce una consolidación de sus habilidades que aporta a la identidad profesional.
Experimentación / diversificación	(7 – 25 años experiencia). Para unos se trata de comprometerse completamente con su trabajo y para otros se trata de criticar los problemas que impiden un mejor trabajo.
Replanteamiento	(15 – 25 años de experiencia / 35 -45 años de edad). Puede ir desde un sentimiento de rutina al autocuestionamiento, es decir replantear la continuidad en la carrera.
Serenidad y distancia afectiva	(44 -55 años de edad). Menos energía y preocupación por los problemas de su clase.
Conservadurismo y queja	(50 – 60 años de edad). Se pone de manifiesto una resistencia y constantes quejas frente a cualquier cambio que se proponga.
Elipse de la expansión	Preocupación en sí mismo, es decir más actividades fuera del propio trabajo. La edad comienza a ser una limitación.

**Fuente:** Encuesta a titulados de Educación Básica 2007 – 2012

**Autor:** Cano Torres, H

A principios del siglo XX existía la creencia de que las mujeres eran cuidadoras naturales de niños. En la actualidad son muy considerables los cambios producidos por las políticas de igualdad de oportunidades. Al respecto la UNESCO (1998) ratifica, que la docencia se caracteriza por ser una profesión desempeñada mayoritariamente por mujeres. Así, la profesora actual tiene doble jornada de trabajo, por una parte su actividad docente en una institución educativa y por otra su actividad en el hogar, en donde el cuidado de sus hijos y de su pareja representa los objetivos de su vida.

Otro aspecto determinante para las acciones del maestro en el aula es su pensamiento, donde el conocimiento pedagógico del contenido, esto es, el conocimiento para la enseñanza, se torna indispensable para hacer comprensible un tema en particular. Este conocimiento pedagógico del contenido también incluye un entendimiento de lo que hace

fácil o difícil el aprendizaje de tópicos específicos, y las concepciones y percepciones que los estudiantes traen al aprendizaje de dichos tópicos y lecciones.

En las últimas décadas ha surgido el tema “malestar docente” en torno a una evidente falta de recursos y la exigencia de reservar parte de su tiempo para reuniones y otras actividades de la institución donde trabaja, lo cual limita la posibilidad de una actuación de calidad. El papel del profesor ha cambiado bajo la presión del cambio del contexto social. Hace algunos años constituía la fuente casi exclusiva de información, en el momento actual cualquiera de sus afirmaciones puede verse contrastada por la información que emiten los nuevos canales de socialización, por ejemplo, los medios de comunicación. En conclusión el profesor debe tener la capacidad de desaprender, aprender y reaprender.

## **2. Metodología**

## **2.1 Diseño de la investigación.**

Una vez que llega el momento de ejercer la docencia, el titulado se encuentra con una realidad muchas veces distinta a la que analizó en sus años de formación en la universidad. Continuamente surgen cambios y nuevas perspectivas para el ejercicio del profesorado, criterios que van de la mano con el avance en las tecnologías de la comunicación y de la información, ante lo cual la sociedad actual demanda de un docente actualizado en sus conocimientos, con las habilidades y destrezas necesarias para adaptarse a las nuevas reformas que implementan las autoridades educativas locales y nacionales.

El perfil académico con el que un titulado universitario afronte su inserción laboral es un tema de debate permanente y que involucra a todos los actores del contexto educativo local y nacional, pues son muchas las características que se deben tomar en cuenta durante la formación profesional de los docentes, entre ellas, ser investigador, analítico, generador de procesos y técnicas para la enseñanza y el aprendizaje, innovador; pero sobre todo consciente de su rol y predispuesto a entrar en una formación continua para el mejor desenvolvimiento en sus tareas laborales.

Si lo que se busca es llegar a conocer con exactitud cuáles son las verdaderas necesidades de formación que tienen los futuros docentes, la mejor forma de valorar las tareas realizadas por la universidad es cumpliendo un seguimiento al momento mismo de ejercer la docencia. Es en este momento donde la universidad puede informarse de las expectativas y exigencias que tienen los maestros y directivos de las instituciones educativas, ya sean fiscales o particulares, para de esta forma anticiparse en la adecuación de sus currículos y contribuir a satisfacer las necesidades de una sociedad en constante evolución. En otras palabras el problema fundamental de esta investigación se centra en la necesidad de conocer:

¿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 vista de éstos y de sus empleadores?

La UTPL, a través de la Modalidad Abierta y a Distancia, busca entonces obtener datos precisos sobre el aporte que brindan sus titulados a la comunidad, identificando falencias en la formación profesional y humanística para luego establecer programas de intervención que ayuden a mejorar su desenvolvimiento en las diferentes aspectos en los que intervienen.

Además de las razones anteriormente expuestas, la Ley Orgánica de Educación Superior (SENPLADES, 2011), expresa con claridad en su artículo 142 el compromiso que deben adquirir las instituciones de educación superior para con el seguimiento a sus egresados:

Art. 142.- Sistema de seguimiento a egresados.- Todas las instituciones del sistema de educación superior, públicas y particulares, deberán instrumentar un sistema de seguimiento a sus graduados y sus resultados serán remitidos para el conocimiento del Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES).

## **2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.**

La metodología usada en esta investigación es de carácter cualitativo, siendo el método descriptivo la base empleada en esta investigación, pues se partió del estudio y posterior análisis de los casos de los titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica, sus vivencias y realidades como profesionales formados en la modalidad abierta de la UTPL, hasta obtener conclusiones sobre las posibles acciones de mejora en el ejercicio profesional docente.



Para la obtención de la información, una de las fases de mayor importancia en el proceso de investigación científica, la principal técnica usada es la observación directa, en la cual se delimitaron claramente los objetivos específicos de la investigación que permitirán establecer un plan y un esquema de trabajo definido.

Además de la observación directa fueron necesarias:

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

Fue necesario aplicar los siguientes instrumentos de investigación:

- Ficha inicial de contactos
- Encuesta a titulados e inventario de las tareas a docentes.
- Encuesta a directivos: inventario de tareas del Trabajo Docente
- Entrevista dirigida a los empleadores.

### **2.3 Preguntas de investigación.**

Los cuestionamientos a los que se debe dar respuesta en el análisis y discusión de los resultados son:

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

¿Cuáles son las características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta? Las respuestas facilitarán el conocimiento de:

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

- Edad

- Género

¿Cuáles son las características académicas? La respuesta permitirá determinar:

- El sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.
- El tiempo de duración de los estudios de licenciatura.
- El número de titulados con trabajo durante los estudios de la carrera.
- El nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.
- Los estudios concluidos posteriores al egreso.

¿Cuáles son las características laborales del titulado en ciencias de la educación? Las respuestas proveerán información en cuanto:

- El número de titulados con empleo durante la carrera.
- El número de titulados con empleo a partir de los cuatro últimos ciclos de estudio.
- El grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica.
- El tiempo que llevó al titulado alcanzar el primer empleo.
- La actividad del trabajo actual.
- El rol de desempeño del titulado en el ámbito laboral.
- El estatus del titulado en el trabajo actual.
- El número de titulados que no trabajan en la profesión docente.
- El número de titulados que no trabajan en la actualidad.
- Razones por la que no se encuentran laborando en la actualidad.

### **Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral**

¿Cuál es el grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado? Facilitará la obtención de criterios del titulado y del empleador.

¿Cuál es el grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación? Determinará los niveles de importancia y realización.

### **Valoración docente de la profesión:**

- ¿Qué opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado?

### **Satisfacción docente**

- ¿Cuál es el nivel de satisfacción del titulado con la coincidencia entre la actividad laboral y los estudios de ciencias de la educación?

- ¿Cuál es el nivel de satisfacción del titulado con el estatus que le provee la profesión docente?

- ¿Cuál es el nivel de satisfacción del titulado con el prestigio que tiene la profesión docente?

- ¿Cuál es el nivel de satisfacción del titulado con las posibilidades de ascenso laboral?

- ¿Cuál es el nivel de satisfacción del titulado con el nivel de interés en el trabajo?

- ¿Cuál es el nivel de satisfacción del titulado con la diversidad de actividades que la labor docente presenta?

- ¿Cuál es el nivel de satisfacción del titulado con las posibilidades de salidas profesionales o diversidad de empleos que la titulación docente presenta?

### **Expectativas y requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores.**

¿Cuáles son las necesidades de educación continua de los titulados?

¿Qué requerimientos de educación continua plantean los empleadores?

## **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**

¿Qué aspectos metodológico-didácticos debe desarrollar el titulado?

¿Qué aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado?

¿Qué aspectos sobre la investigación educativa desarrolla el titulado?

¿Cuál es la participación en actividades académicas, normativas y administrativas que desarrolla el titulado?

¿Cuál es la interacción profesor - padres de familia y comunidad que desarrolla el titulado?

¿Qué actividades desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo?

¿Qué actividades de formación ejecuta el titulado?

¿Qué aspectos sociohumanísticos considera el titulado en su labor profesional?

### **2.4.- Contexto**

Esta investigación es un estudio de casos, aplicado a titulados de Ciencias de la Educación mención en Educación Básica de la UTP, del periodo 2007 – 2012, quienes en algunos casos ya ejercían la docencia en centros educativos de la provincia del Guayas, bajo la figura de contrato o con el respectivo nombramiento, y que después de su incorporación no se tiene datos reales de las actividades que desarrollan.

La escuela actual requiere por parte de los docentes y de las entidades encargadas de su formación un verdadero compromiso con la educación de los niños, tarea que se ve empañada por varios aspectos, entre los que sobresale, el desentendimiento de los padres de familia ante lo que debe ser su principal preocupación, la de educar bien a sus hijos, labor que en muchos casos delegan a sus empleados o familiares y generando así

muchos problemas académicos o conductuales, que luego afectan directamente al estudiante.

Por otra parte, los avances en las tecnologías permiten que cada vez con mayor facilidad un niño en edad escolar tenga acceso al Internet y así acceda a un cúmulo de información, que por su edad y falta de acompañamiento no podrá discernir, transformándose de esta manera en una herramienta muy peligrosa para la educación de las nuevas generaciones.

Por esta razón ya no se habla de un mero aprendizaje de conocimientos, sino que se plantea el desarrollo de destrezas y habilidades, es decir que el profesor no se limite a una simple transmisión de contenidos y más bien se prepare para dar respuestas claras y objetivas a la gran cantidad de cuestionamientos que se producirán en los estudiantes; que sea capaz de interactuar con los padres para concientizarlos del papel principal que tienen en la formación de sus hijos.

El contexto que se describe es una puerta abierta al cambio. Los nuevos docentes tienen en sus manos la oportunidad de explotar los recursos tecnológicos con los que cuenta y hacer de cada clase un espacio para la reflexión, el diálogo y la participación de los estudiantes. Además de que cuenta con su Universidad, la cual busca constantemente su desarrollo como profesional, ejecutando de proyectos que ayudarán a incrementar su nivel de formación, para que esto a su vez tenga un impacto positivo en educación ecuatoriana.

## **2.5 Población y muestra (análisis)**

La población total a encuestar es de 1.849 titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de la Titulación de Ciencias de la Educación de la mención de Educación Básica, desde el año 2007 al 2012 y a sus empleadores.

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

Se considera como **empleador** a la parte que provee un puesto de trabajo a una persona para que preste su servicio personal bajo una relación de dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario.

La muestra investigada se detalla en el siguiente cuadro:

**Tabla # 2 Nómina de investigados**

Número	Cédula	Nombres	Teléfono	Situación actual
630	0906562616	Espinoza Herrera Telmo Francisco	0999510369	Colegio 20 de abril Fundación Fe y Alegría Coop. Sergio Toral
631	0914264445	Espinoza Saltos Diana Ivonne	0969908604	No colabora con la investigación su e-mail es: <a href="mailto:dipau4@hotmail.com">dipau4@hotmail.com</a>
632	0902196047	Falcón Ortega Elvia María	0988692618	Ministerio de Salud Pública Hospital de Yaguachi
633	0902503366	Fernández Fierro Elba Violeta	0987515399	Maestra Jubilada Colegio: Jorge Carrera Andrade
634	1706648589	Figueroa Castrillón Higinio Wladimir	2583784	Colegio Cayetano Tarruel Calle Puyo Cdla. Los Esteros
635	0909690752	Figueroa Suarez Fanny Filerma	0990387390	Unidad Educativa Vergeles Cdla. Los Vergeles

**Fuente:** Encuesta a titulados de Educación Básica 2007 – 2012

**Autor:** Cano Torres, H

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

Esta investigación se llevó a cabo principalmente con el recurso humano: el investigador, los titulados y los empleadores.

Las instituciones visitadas fueron:

- Colegio 20 de abril, Fundación Fe y Alegría. Coop. Sergio Toral
- Ministerio de Salud Pública, Hospital de Yaguachi
- Colegio Cayetano Tarruel. Calle Puyo Cdla. Los Esteros
- Unidad Educativa Vergeles. Cdla. Los Vergeles

Materiales para la investigación:

- Impresiones y copias de las encuestas a Titulados y Empleadores.
- Carpeta y cuaderno de apuntes
- Esferos
- Grabadora de sonidos
- Cámara fotográfica

El gasto económico principal fue el destinado al transporte y movilización al momento de realizar la investigación de campo, el cual fue de \$50.

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

La investigación se realizó en un marco de responsabilidad y compromiso por parte del investigador. Para la localización de los titulados se utilizó, en primer lugar la guía enviada por la Universidad, en la que constan los lugares donde trabajan los titulados y algunos datos más como sus números de teléfonos, dirección de correo electrónico, número de cédula, ciudad de residencia, etc. Solo en los casos de la Lcda. Elvia Falcón Ortega y de la Lcda. Diana Espinoza Saltos se tenía muy pocos datos que permitieran ubicarlas con rapidez.

Luego de verificar si los datos estaban actualizados, esto es a través de llamadas telefónicas y enviando correos electrónicos, se procedió a buscar más datos en la página del Consejo Nacional Electoral (CNE) y en la guía telefónica, hasta finalmente establecer contacto con cada uno de los titulados. La respuesta por parte de ellos, en su gran

mayoría, fue de total aceptación y predisposición para ayudar; sólo en el caso de la Lcda. Diana Ivonne Espinoza Saltos se encontró una resistencia, pues luego de tanto insistir con las llamadas telefónicas, muchas de las cuales no contestaba o lo hacía otra persona manifestando que era número equivocado, al final respondió diciendo que no estaba en condiciones de sostener una entrevista en físico con el investigador y si es que deseaba se lo hiciera por correo electrónico, caso contrario que buscara otra persona a quien encuestar.

Se le envió el formulario de la encuesta, primero en formato pdf y luego en un archivo de Word, pero no se obtuvo una respuesta favorable. Esta situación fue presentada ante la tutora, Dra. Martha Morán Franco y además se comunicó a través del correo electrónico a la Mgs. Verónica Sánchez, quien indicó que si la titulada se resiste a responder la encuesta, se reduce el tamaño de la muestra para el investigador.

De las cinco titulados encuestados solo tres trabajan en la docencia y son:

Lcdo. Telmo Espinoza Herrera

Lcdo. Higinio Figueroa Castrillón

Lcda. Fanny Figueroa Suárez

La otra parte de la muestra a investigar no trabaja en la docencia, es el caso de la Lcda. Elvia Falcón Ortega, quien administra el hospital del cantón Yaguachi y de la Lcda. Elba Fernández Fierro, quien ya se encuentra jubilada y se dedica a otras actividades como el comercio independiente, pero accedió muy amablemente a un encuentro en el Malecón del Salado para responder a la encuesta.

En lo que se refiere a la encuesta y posterior entrevista a los directivos, solo se la pudo realizar en los tres casos en donde los titulados ejercen su profesión de docente, destacándose los siguientes aspectos:

En el colegio Cayetano Tarruel, tanto el Rector como el Vicerrector, por motivos de salud y de viaje en el exterior respectivamente, no se encontraban en la institución. En vista de esto se procedió a entrevistar a quien estaba a cargo del plantel, en este caso el Lcdo. Wilmer Soriano, coordinado académico.



En la Unidad Educativa Vergeles se entrevistó al Vicerrector matutino, Lcdo. Héctor Villacís, quien muy gentilmente aceptó un diálogo con el investigador, compartiendo de esta manera sus experiencias al frente del plantel.

Con respecto al colegio 20 de abril, se debe mencionar que es un plantel Fiscomisional, administrado por la Fundación Fe y Alegría. El investigado tiene partida fiscal, por lo cual su empleador directo no es la fundación sino el Ministerio de Educación. En este caso se entrevistó al rector encargado, Msc. Gustavo Peralta.

La titulada Elba Fernández Fierro se encuentra jubilada, motivo por el cual solo se le aplicó la parte A de la encuesta y no se entrevistó a ningún directivo. Caso similar fue el de la Lcda. Elvia Falcón Ortega, quien nunca ha ejercido la labor docente, pues trabaja como administradora del hospital de Yaguachi, por lo que también se le aplicó únicamente la parte A de la encuesta.

### **3. 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

**Tabla #3 Ubicación geográfica (nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad)**

<b>Titulado</b>	<b>Establecimiento o empresa</b>
Telmo Espinoza Herrera	Escuela 20 de Abril ‘‘Fe y alegría’’
Elvia Falcón Ortega	Hospital de Yaguachi
Elba Fernández Fierro	Jubilada
Higinio Figueroa Castrillón	Colegio Cayetano Tarruel
Fanny Figueroa Suárez	Unidad Educativa Vergeles

**Fuente:** Encuesta a titulados de Educación Básica 2007 – 2012

**Autor:** Cano Torres, H

De los cinco titulados que respondieron la encuesta, el 60% trabaja ejerciendo su profesión de docente en los centros educativos indicados en la tabla anterior, mientras que un 20% se encuentra laborando como servidor público no relacionado con la docencia y el 20% restante ya se encuentra jubilada.

**Tabla #4 Edad**

<b>Intervalo de edades</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
Menor a 20	0	0
21 a 30	0	0
31 a 40	0	0
41 a 50	1	20
51 y más	4	80
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>100</b>

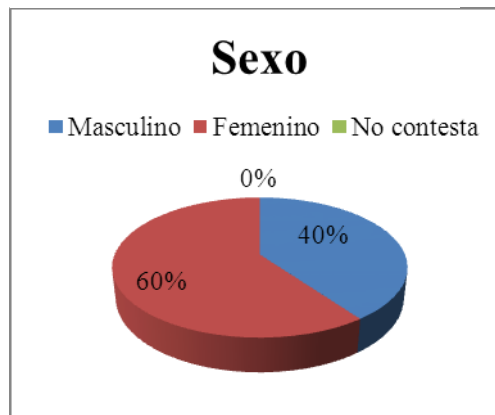
**Fuente:** Encuesta a titulados de Educación Básica 2007 – 2012

**Autor:** Cano Torres, H

El promedio de edad en la muestra investigada es importante considerar para la elaboración de la propuesta de intervención. El promedio de edad de los encuestados es de 57 años.

Debe mencionarse que en este caso existe un promedio de edad bastante alto, considerando que en algunos casos ya llevan una amplia trayectoria en el campo de la educación, lo cual puede ser un factor determinante para la consecución de los objetivos de la propuesta, pues los estudios en el campo profesional consideran que en esta edad los profesionales pueden presentar cierta resistencia a los cambios y nuevas tendencias educativas.

Gráfico 1. **Sexo**



**Fuente:** Encuesta a titulados de Educación Básica 2007 – 2012  
**Autor:** Cano Torres, H

Como se muestra en el gráfico el 60 % de la población encuestada es de género femenino y el restante 40% corresponde al género masculino.

### 3.1.2 Características académicas de los titulados.

Tabla #5 **Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.**

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	2	40
Fiscomisional	0	0
Particular	1	20
Municipal	2	40
No contesta	0	0
Total	5	100

**Fuente:** Encuesta a titulados de Educación Básica 2007 – 2012  
**Autor:** Cano Torres, H

La mayor parte de la población encuestada obtuvo su bachillerato en establecimientos educativos fiscales y municipales, ambos casos presentan un 40% y en menor porcentaje lo obtuvieron en instituciones educativas particulares, lo cual se resume en el gráfico con un 20%.

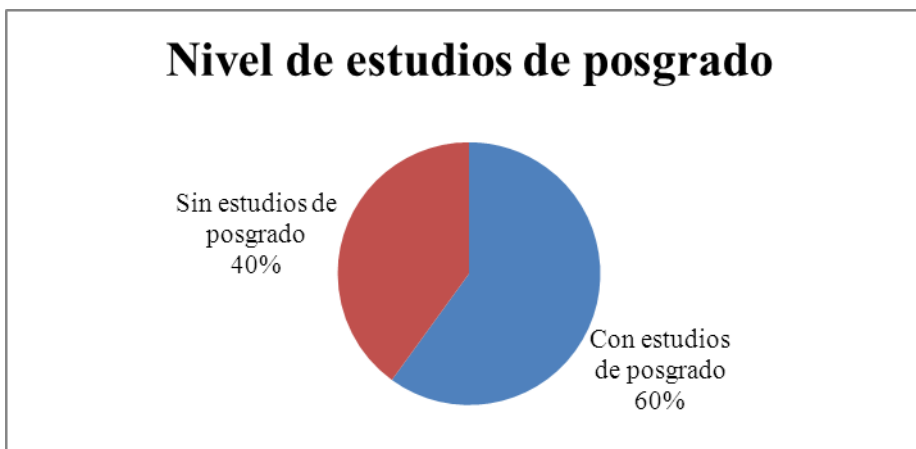
Tabla #6 **Tipo de educación**

Opción	Frecuencia	%
Regular	5	100
A distancia	0	0
Propios Derechos	0	0
No contesta	0	0
Total	5	100

**Fuente:** Encuesta a titulados de Educación Básica 2007 – 2012  
**Autor:** Cano Torres, H

El total de investigados fue educado bajo la modalidad regular; modalidad que en nuestro país predomina gracias a la inclusión que plantean las autoridades educativas, llegando hasta los lugares más recónditos de nuestra patria.

**Gráfico 2 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.**



**Fuente:** Encuesta a titulados de Educación Básica 2007 – 2012

**Autor:** Cano Torres, H

Posterior al egreso, un 60% de la población posee una maestría, es decir títulos de cuarto nivel, por lo cual se nota la tendencia de los nuevos titulados a incrementar sus conocimientos en el campo profesional.

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

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

La mayor parte de los titulados ejerce su profesión de docente, esto es un 60%, mientras que el 20 % trabaja en una cargo no relacionado con los estudios recibidos en la modalidad abierta de la UTPL, específicamente esta titulada trabaja para el Ministerio de Salud Pública, administrando una centro de salud; y el 20% restante, no trabaja en la actualidad, lo cual se da porque la titulada alcanzó su jubilación el año anterior.

Los titulados que fueron encuestados, en su mayoría, cuentan con una amplia trayectoria en la docencia. El promedio de experiencia de los 5 titulados es de 18 años, lo que se puede considerar un promedio alto, más aun tomando en cuenta que una de las encuestadas nunca ejerció la docencia, es decir no tiene experiencia docente; y por el contrario, otra de las encuestadas ya se encuentra jubilada al haber cumplido con más de 38 años de ejercicio docente.

La razón que dio la titulada Elvia Falcón Ortega del por qué no ejerce su profesión es que, incluso antes de sus estudios en la modalidad abierta de la UTPL, ya trabajaba en la administración de una entidad de salud pública, como es el hospital de Yaguachi, donde ya tiene muchos años de trabajo y su situación es próxima a la jubilación.

Del total de la población, únicamente la titulada que se jubiló realiza otra ocupación que le significa un ingreso económico para su sustento; ella se dedica también al comercio independiente.

**Tabla #7 Número de establecimientos en los que trabaja el titulado**

Opción	Frecuencia	%
Uno	2	40
Dos	1	20
Tres	0	0
Cuatro o más	0	0
No contesta	2	40
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta a titulados de Educación Básica 2007 – 2012

**Autor:** Cano Torres, H

De los titulados que trabajan en la docencia actualmente, solo uno mantiene un trabajo en dos instituciones educativas; una es el colegio 20 de abril y la otra corresponde a un centro universitario, donde es asesor de tesis. La otra parte de los encuestados, dos, laboran en un solo centro educativo.

**Tabla #8 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.**

Opción	Frecuencia	%
Directivo	0	0
Administrativo	1	20
Docente	3	60
Operativo	0	0
Otro	0	0
No contesta	1	20
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta a titulados de Educación Básica 2007 – 2012

**Autor:** Cano Torres, H

En la actualidad, el 60 % de los titulados encuestados labora como docente en una Institución educativa, el 20% tiene un cargo administrativo y el 20% no se encuentra laborando, por lo que no respondió a este cuestionamiento.

**Tabla #9 Características del trabajo actual.**

Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	1	20
Contrato civil	0	0
Contrato L. a tiempo parcial	0	0
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	1	20
Contrato L. temporal	1	20
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	2	40
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta a titulados de Educación Básica 2007 – 2012

**Autor:** Cano Torres, H

La situación laboral de los investigados es distinta, apenas uno cuenta con nombramiento, es decir, es un servidor público cuyo sueldo es financiado por el Estado Central.

Los otros titulados que laboran en la docencia tienen contratos laborales por tiempo definido e indefinidos; uno en cada caso, ambos incluyen los beneficios que la ley les otorga. Los otros encuestados, por las razones antes mencionadas, no contestan esta pregunta.

**Tabla #10**

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	1	20
Fiscomisional	1	20
Particular	1	20
Municipal	0	0
No contesta	2	40
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta a titulados de Educación Básica 2007 – 2012

**Autor:** Cano Torres, H



Los establecimientos educativos en los que trabajan también tienen un sostenimiento diferente, uno es fiscal y corresponde a una de las tituladas que tiene un contrato por tiempo definido; otro es Fiscomisional y allí trabaja el titulado que tiene nombramiento; y finalmente la otra institución es particular y acoge en sus instalaciones al titulado que tiene un contrato laboral por tiempo indefinido.

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

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

Según los aportes de los titulados y los empleadores, la formación universitaria con la que los nuevos profesionales de la educación ingresan al mundo laboral es la base para su correcto desempeño. En el caso de los titulados de la UTPL, éstos conocen de métodos y técnicas para la didáctica, conocen del proceso evolutivo de los estudiantes y sobre todo son capaces de adaptarse al contexto educativo en el que se encuentra su escuela, por lo que aseguran que existe un alto grado de relación entre las actividades que realizan los titulados y la formación universitaria que recibieron.

#### **3.2.2 Grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación.**

La entrevista se aplicó a tres directivos, los cuales son responsables en sus respectivos centros educativos de la organización académica del establecimiento, así como de la contratación de los nuevos docentes.

La siguiente tabla muestra un resumen de las competencias que ellos consideran importantes en la formación docente:

Tabla #11

<b>Directivo 1</b>	<b>Directivo 2</b>	<b>Directivo 3</b>
Experiencia y capacidad	Suficiente preparación	Titulación y experiencia
Activo, innovador, paciente	Ejemplaridad	Formación personal

**Fuente:** Encuesta a titulados de Educación Básica 2007 – 2012

**Autor:** Cano Torres, H

En el análisis de este apartado, se puede notar que los entrevistados consideran que la profesión docente no termina con la obtención del título que lo acredita como tal, sino que requiere de capacitación constante, tanto para actualizar conocimientos de pedagogía y didáctica como para aprender a utilizar los nuevos recursos que el mundo moderno ofrece a los profesores. De esta manera se logrará desarrollar en los estudiantes las destrezas relacionadas con la reflexión, el análisis crítico y la capacidad de dar respuestas a las diversas situaciones que se les presenten en la cotidianidad.

Todos consideran que es fundamental el hecho de escoger bien a los profesores de Educación Básica, ya que serán los encargados de formar a los niños y niñas de este país. Un buen docente debe ser activo, innovador, con un amplio sentido de formación personal y que sobre todo, sea capaz de predicar con el ejemplo.

### **3.3 Valoración docente de la profesión:**

#### **3.3.1 Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado**

En resumen, la mayor parte de los titulados ve a la docencia en Educación Básica como su mayor opción en la búsqueda de empleo y el cargo con menor opción para desempeñar es el de Gerente de una Organización No Gubernamental, tal y como se presenta en la siguiente tabla y posterior gráfico:

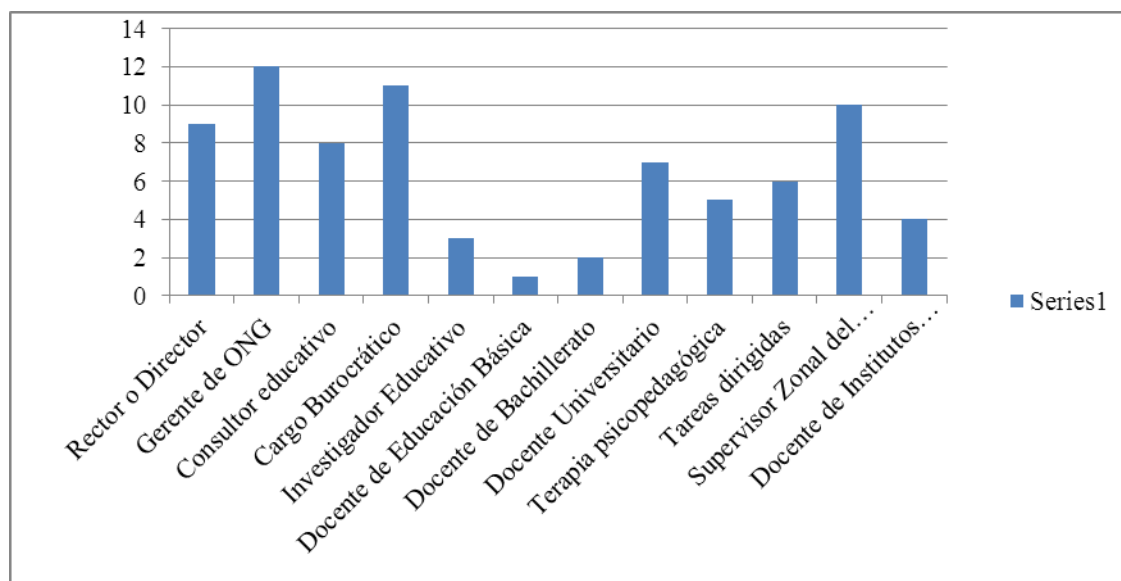
Tabla #12

#	Opción	Frecuencia	Valoración
1	Rector o Director	41	9
2	Gerente de ONG	53	12
3	Consultor educativo	33	8
4	Cargo Burocrático	50	11
5	Investigador Educativo	19	3
6	Docente de Educación Básica	15	1
7	Docente de Bachillerato	19	2
8	Docente Universitario	32	7
9	Terapia psicopedagógica	29	5
10	Tareas dirigidas	30	6
11	Supervisor Zonal del Ministerio de Educación	44	10
12	Docente de Institutos Pedagógicos	25	4

**Fuente:** Encuesta a titulados de Educación Básica 2007 – 2012

**Autor:** Cano Torres, H

Gráfico 3



**Fuente:** Encuesta a titulados de Educación Básica 2007 – 2012

**Autor:** Cano Torres, H

### 5.3 Satisfacción docente

La escala de satisfacción docente que se muestra en la tabla de datos no es exacta, esto por los titulados que no contestaron a esta pregunta, pues son aquellos que no laboran como docentes. Por este motivo se procede con el análisis tomando en cuenta únicamente las respuestas de los tres titulados que laboran en el ejercicio docente.

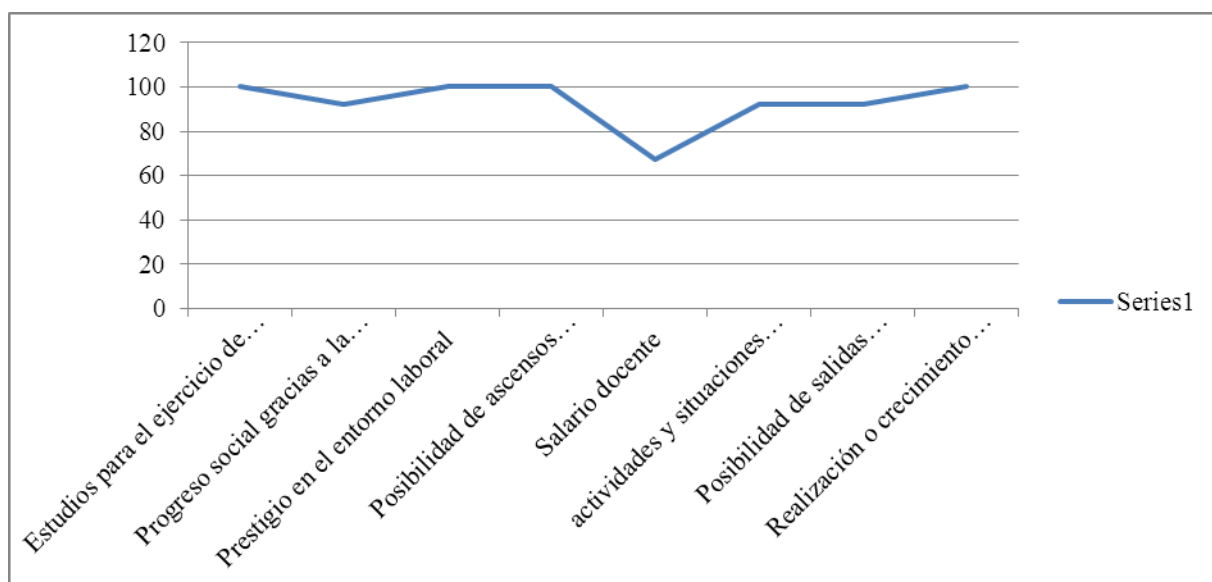
Tabla #13

Aspectos	Titulado 1	Titulado 2	Titulado 3	%
Estudios para el ejercicio de la docencia	4	4	4	100
Progreso social gracias a la docencia	3	4	4	92
Prestigio en el entorno laboral	4	4	4	100
Posibilidad de ascensos laborales	4	4	4	100
Salario docente	2	3	3	67
actividades y situaciones dentro y fuera del aula	3	4	4	92
Posibilidad de salidas profesionales	4	3	4	92
Realización o crecimiento personal	4	4	4	100

**Fuente:** Encuesta a titulados de Educación Básica 2007 – 2012

**Autor:** Cano Torres, H

Gráfico 4



**Fuente:** Encuesta a titulados de Educación Básica 2007 – 2012

**Autor:** Cano Torres, H

En líneas generales, los investigados que ejercen la docencia se encuentran muy satisfechos con los estudios realizados y la enseñanza recibida para su respectiva titulación, se lo demuestra con el 100% de satisfacción con el que respondieron.

Con respecto al progreso social ganado gracias al ejercicio de la docencia, este nivel de satisfacción llega a un 92%, lo cual demuestra que cada uno de los docentes encuestados mantiene muy alta su autoestima y valora lo que hace.

El prestigio obtenido en el entorno laboral también es de completa satisfacción para los docentes, lo demuestran con un 100% de satisfacción, destacando que para lograr un buen prestigio profesional se deben demostrar no solo los conocimientos de pedagogía, sino también los valores y virtudes que nos engrandecen como personas.

La profesión de docente, también ofrece la posibilidad de ascensos laborales en la institución donde se trabaja, esta es la apreciación de los titulados que respondieron a la encuesta. Ellos están 100% satisfechos con la oportunidad de escalar posiciones dentro de la institución, esto se refleja en la asignación de cargos que han logrado, por ejemplo, inspector general, vicerrector encargado, etc.

El salario de docente, es el punto de menor satisfacción para los encuestados. Ellos se encuentran medianamente satisfechos, lo demuestra el 67% de la tabla. En general, consideran que las funciones realizadas deben tener una mejor remuneración, pues esta profesión no se limita al tiempo dentro del salón de clases, sino que requiere de un compromiso mayor de parte del profesor.

La diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula también tiene un porcentaje de satisfacción alto, 92%, lo cual significa que los titulados están complacidos de su ejercicio profesional, que realmente la carrera que escogieron les parece una decisión acertada y disfrutan de sus actividades con los estudiantes y padres de familia.

La posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos tiene un 92% de satisfacción, lo cual demuestra que a la hora de buscar empleo no se ha tenido una mayor dificultad, ya sea por el título profesional obtenido en la UTPL o por la experiencia con la que cuentan.

En cuanto a la realización y crecimiento personal, ésta alcanza el 100% de satisfacción en los encuestados, quienes con esto aseguran que gracias a su desempeño como maestros han crecido aún más como personas.

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

Tabla #14 Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.

#### Titulados

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	2	55	2	60	2	55
P2	2	55	2	60	2	60
P3	2	60	2	60	2	60
P4	2	50	2	60	2	50
P5	2	55	2	55	2	50
P6	2	50	2	55	2	55
P7	2	60	2	60	2	55
P8	2	55	2	60	2	60
P9	2	55	2	55	2	55
P10	2	60	2	60	2	50
P11	2	55	2	60	2	60
P13	2	60	2	60	2	55
P14	2	50	2	60	2	50
P15	2	50	2	60	2	50
P16	2	60	2	60	2	50
P17	2	60	2	60	2	50
P18	2	50	2	60	2	50

**Fuente:** Encuesta a titulados de Educación Básica 2007 – 2012

**Autor:** Cano Torres, H

Tabla #15 **Directivos**

<b>I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS</b>						
<b># Pregunta</b>	<b>Pro.</b>	<b>% FRECUENCIA</b>	<b>Pro.</b>	<b>% IMPORTANCIA</b>	<b>Pro.</b>	<b>% NIVEL DE FORMACIÓN</b>
<b>P1</b>	4	92	4	100	4	92
<b>P2</b>	4	92	4	100	4	100
<b>P3</b>	4	92	4	100	4	100
<b>P4</b>	4	92	4	92	4	92
<b>P5</b>	3	83	3	83	3	75
<b>P6</b>	4	92	4	100	4	92
<b>P7</b>	3	83	4	92	4	92
<b>P8</b>	4	92	4	92	4	100
<b>P9</b>	4	92	3	83	4	92
<b>P10</b>	4	92	4	92	3	83
<b>P11</b>	4	100	4	100	4	100
<b>P12</b>	3	75	3	75	3	75
<b>P13</b>	4	100	4	92	4	92
<b>P14</b>	4	100	4	100	4	100
<b>P15</b>	4	92	4	92	4	92
<b>P16</b>	3	75	3	83	3	83
<b>P17</b>	3	83	4	92	3	83
<b>P18</b>	3	83	4	92	3	83

**Fuente:** Encuesta a titulados de Educación Básica 2007 – 2012

**Autor:** Cano Torres, H

“Los método didácticos deben subordinarse a las condiciones psicológicas del que aprende, las cuales varían según su grado de desarrollo físico y mental” (Melo Carvalho, 1974, p. 57)

Al comparar las respuestas dadas por los titulados y por sus empleadores, se debe tomar en cuenta que dos de los titulados no ejercen la docencia, por las razones anteriormente expuestas, lo cual hace que disminuya el promedio y porcentajes en la frecuencia, importancia y nivel de formación de los aspectos metodológico-didácticos. Para esto la siguiente tabla muestra solo el promedio y porcentaje de frecuencia con la que realizan cada actividad los titulados que trabajan en la docencia.

Tabla #16

# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA
P1	4	92
P2	4	92
P3	4	100
P4	3	83
P5	4	92
P6	3	83
P7	4	100
P8	4	92
P9	4	92
P10	4	100
P11	4	92
P12	3	75
P13	4	100
P14	3	83
P15	3	83
P16	4	100
P17	4	100
P18	3	83

**Fuente:** Encuesta a titulados de Educación Básica 2007 – 2012

**Autor:** Cano Torres, H

Por otra parte los directivos encuestados fueron tres; en este caso los promedios y porcentajes de sus respuestas son más valederos, con lo cual se deduce que:

- Los titulados cumplen con los requerimientos de los establecimientos educativos; es así que, a juicio de ellos y de sus directivos, preparan los contenidos de sus asignaturas que imparten de acuerdo a la realidad de los estudiantes, conocen y aplican diversas técnicas y estrategias para la enseñanza –aprendizaje, son diseñadores de nuevas actividades y recursos didácticos, promueven el trabajo reflexivo y la participación de los estudiantes. Todos estos aspectos obtuvieron un porcentaje de frecuencia mayor al 90%.
- A criterio de los titulados y directivos los aspectos metodológico – didácticos contemplados en la investigación son muy importantes para el correcto ejercicio de las tareas docentes y por tanto también requieren de un elevado nivel de formación para ser ejecutados.



- Los aspectos con menor valoración y porcentaje de frecuencia, son los relacionados con la organización de espacios en el aula, realización de actividades de extracurriculares, detección de problemas de aprendizaje, atención a las diferencias individuales; criterios que obtuvieron un promedio de hasta 75% en la frecuencia de realización.

### 3.5.2 Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado

#### Titulados

Tabla #17

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	2	60	2	60	2	55
P20	2	50	2	55	2	55
P21	2	50	2	55	2	55
P22	2	45	2	50	2	55

**Fuente:** Encuesta a titulados de Educación Básica 2007 – 2012

**Autor:** Cano Torres, H

Tabla #18 **Directivos**

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	3	83	3	83	3	75
P20	4	100	4	100	4	100
P21	3	83	4	92	4	92
P22	3	83	3	83	3	83

**Fuente:** Encuesta a titulados de Educación Básica 2007 – 2012

**Autor:** Cano Torres, H

Tabla #19 **Titulados trabajando en la docencia**

# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA
P19	4	100
P20	3	83
P21	3	83
P22	3	75

**Fuente:** Encuesta a titulados de Educación Básica 2007 – 2012  
**Autor:** Cano Torres, H

“La evaluación ha de proporcionar retroalimentación tanto al profesor como a los alumnos”. (Sarramona, 1989, p. 212).

Los encuestados; titulados y directivos, manifiestan que lo que más se practica es la evaluación de las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos. Desde ambos puntos de vista, en un 100% los titulados realizan esta labor de poner a los estudiantes frente problemas y situaciones cotidianas, que gracias a su esfuerzo en el salón de clases podrán superarlos.

Así mismo, estas actividades son de mucha importancia para los involucrados en la docencia, además de que requieren bastante nivel de formación para cumplirlas a cabalidad.

Los aspectos a mejorar en los titulados, a criterio de sus propias respuestas, son el de realizar un autoanálisis del conocimiento de sus materias, práctica que la realizan en un 83%, aspecto que es muy importante para que la información que analicen con los estudiantes en cada clase sea la adecuada para su entorno.

Finalmente se debe elaborar informes y programas de retroalimentación o refuerzo a estudiante cuyos promedios así lo ameriten; esta respuesta tuvo el 75% de frecuencia en la realización por parte de los titulados y es considerada también muy importante, debiendo tener el nivel de formación necesario para elaborar y diseñar nuevas estrategias que aseguren una verdadera atención a la diversidad, tomando en cuenta que la nueva reglamentación propuesta por el MEC (Ministerio de Educación) así lo exige.

### 3.5.3 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado

Tabla #20 **Titulados**

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	2	40	2	50	2	50
P24	2	40	2	50	2	55
P25	2	50	2	55	2	55
P26	2	50	2	60	2	60
P27	2	50	2	60	2	60
P28	2	50	2	60	2	60

**Fuente:** Encuesta a titulados de Educación Básica 2007 – 2012

**Autor:** Cano Torres, H

Tabla #21 **Directivos**

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	4	100	4	100	4	100
P24	4	92	4	92	4	92
P25	4	92	4	92	4	92
P26	3	83	3	83	3	83
P27	4	92	4	100	4	100
P28	3	83	3	83	3	83

**Fuente:** Encuesta a titulados de Educación Básica 2007 – 2012

**Autor:** Cano Torres, H

Para el análisis de este apartado se realizó una nueva interpretación de la tabla de titulados, la cual muestra la frecuencia con la que los tres titulados que ejercen la docencia realizan cada actividad, esto debido a que en la primera tabla incluye a los titulados que no ejercen la profesión y hace que disminuya el porcentaje.

Tabla #22

# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA
P23	3	67
P24	3	67
P25	3	83
P26	3	83
P27	3	83
P28	3	83

**Fuente:** Encuesta a titulados de Educación Básica 2007 – 2012  
**Autor:** Cano Torres, H

Respecto a este apartado, Zabalza Beraza & Zabalza Cerdeiriña (2012), manifiestan la necesidad implícita de que los maestros lideren procesos de adaptación a las características propias de los estudiantes:

Una docencia basada en el aprendizaje de nuestros estudiantes nos obliga a estar pendientes de cada uno de ellos, a supervisar el proceso que cada uno/a va siguiendo, a facilitar su progreso a través de los dispositivos didácticos cuyo dominio se nos supone como profesionales de la enseñanza. Por eso, enseñar (en el sentido de explicar) es bien distinto de “facilitar el aprendizaje”. Para lo primero pudiera ser suficiente (aunque no siempre) saber mucho del tema que se explica, para lo segundo hay que saber, además, de otras cosas cómo motivar , cómo organizar procesos de aprendizaje adaptados a los estudiantes, cómo supervisar y tutorizar sus actividades, cómo evaluarlos y ayudarles a resolver las dificultades, etc. (p.87-88).

Los titulados y directivos tienen apreciaciones similares. En ambas encuestas se determina que los titulados de Educación Básica de la UTPL cumplen con diversas actividades relacionadas con la investigación Educativa. En ambas tablas se registran porcentajes mayores al 80% de frecuencia con la que se realizan investigaciones y evalúan procesos con fines de mejora, se diseñan programas y acciones adaptados a los contextos analizados, se realiza el seguimiento respectivo a los proyectos educativos que emprende la institución en los que están determinadas las realidades educativas que requieren de intervención.

Los aspectos con menor porcentaje de frecuencia, es decir las actividades que se realizan con menor intensidad, según el criterio de los titulados apenas se lo hace en un 67%, son las de conducir investigaciones relacionadas a su labor y las de participar en proyectos de investigación e innovación educativa. Considerando que para el desarrollo de éstas se debe tener un alto grado de formación pedagógica, además de conocer a detalle sobre metodologías en diseño y evaluación de proyectos educativos.

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

Tabla #23 Titulados

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	2	50	2	55	2	50
P30	2	60	2	60	2	45
P31	2	50	2	55	2	50
P32	2	50	2	55	2	60
P33	2	55	2	60	2	60
P34	2	45	2	55	2	55
P35	2	55	2	60	2	60
P36	2	55	2	55	2	55
P37	2	50	2	50	2	50
P38	2	60	2	60	2	50

**Fuente:** Encuesta a titulados de Educación Básica 2007 – 2012  
**Autor:** Cano Torres, H

Tabla #24 **Directivos**

<b>IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS</b>						
<b># Pregunta</b>	<b>Pro.</b>	<b>% FRECUENCIA</b>	<b>Pro.</b>	<b>% IMPORTANCIA</b>	<b>Pro.</b>	<b>% NIVEL DE FORMACIÓN</b>
<b>P29</b>	4	100	4	100	4	100
<b>P30</b>	4	100	4	100	4	100
<b>P31</b>	4	92	4	92	4	92
<b>P32</b>	3	75	3	75	3	75
<b>P33</b>	4	92	4	92	4	92
<b>P34</b>	4	92	4	92	4	92
<b>P35</b>	4	100	4	100	4	100
<b>P36</b>	4	100	4	100	4	100
<b>P37</b>	4	100	4	100	4	100
<b>P38</b>	3	83	4	92	4	92

**Fuente:** Encuesta a titulados de Educación Básica 2007 – 2012

**Autor:** Cano Torres, H

Se continua con el análisis de acuerdo a la información obtenida por parte de los tres titulados que ejercen la profesión docente:

Tabla #25

<b># Pregunta</b>	<b>Pro.</b>	<b>% FRECUENCIA</b>
<b>P29</b>	3	83
<b>P30</b>	4	100
<b>P31</b>	3	83
<b>P32</b>	3	83
<b>P33</b>	4	92
<b>P34</b>	3	75
<b>P35</b>	4	92
<b>P36</b>	4	83
<b>P37</b>	3	83
<b>P38</b>	4	100

**Fuente:** Encuesta a titulados de Educación Básica 2007 – 2012

**Autor:** Cano Torres, H

“Proporcionar información a los padres acerca de lo que sus hijos están aprendiendo, es preocupación central de las escuelas. La forma cómo se lleva a cabo esta tarea tiene profundo efecto en los resultados” (Stacey, 1996, p.57).

La tabla anterior permite darse cuenta que los titulados si se involucran en actividades académicas y normativas, es decir están siempre dedicados a la formación de los niños que se les entregan al iniciar el año escolar. Se deduce que entregan el reporte de calificaciones a los padres de familia o representantes, se realizan las respectivas juntas de curso, se convoca a reuniones periódicas para la socialización de las eventualidades que se presentan en las aulas de clases, se hacen esfuerzos por estudiar la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe (LOEI), se participa en la elaboración de reglamentos internos y se esfuerzan por aplicar de manera apropiada el Código de Convivencia. Todas estas actividades sobrepasan el 80% de frecuencia de realización, tanto para titulados como para directivos

La actividad con menor frecuencia en su ejecución es la de ejercer funciones administrativas, la cual es todo un conjunto de acciones que son más de carácter dirigencial que pedagógico y que por lo general siempre acompañan a un nuevo cargo, situación en la que los nuevos titulados no se quieren involucrar con facilidad. En sus respuestas, los tres titulados que trabajan en la docencia dan a este criterio un porcentaje de frecuencia del 83%.

Los titulados se cuestionan también la falta de constancia en el estudio de la realidad local y nacional, para ellos se lo hace en un 75%, situación que debe mejorar, pues si se quiere educar niños con pensamiento crítico se les debe hacer reflexionar sobre los problemas que atañan a la sociedad en la que se vive actualmente.

Tabla #26 **Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado**

**Titulados**

<b>V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD</b>						
<b># Pregunta</b>	<b>Pro.</b>	<b>% FRECUENCIA</b>	<b>Pro.</b>	<b>% IMPORTANCIA</b>	<b>Pro.</b>	<b>% NIVEL DE FORMACIÓN</b>
<b>P39</b>	2	40	2	60	2	50
<b>P40</b>	2	45	2	55	2	50
<b>P41</b>	2	50	2	60	2	55
<b>P42</b>	1	35	2	55	2	50
<b>P43</b>	2	50	2	55	2	50
<b>P44</b>	2	50	2	55	2	50
<b>P45</b>	2	45	2	55	2	50
<b>P46</b>	2	50	2	50	2	50
<b>P47</b>	2	55	2	60	2	50
<b>P48</b>	2	45	2	55	2	50

**Fuente:** Encuesta a titulados de Educación Básica 2007 – 2012

**Autor:** Cano Torres, H

Tabla #27 **Directivos**

<b>V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD</b>						
<b># Pregunta</b>	<b>Pro.</b>	<b>% FRECUENCIA</b>	<b>Pro.</b>	<b>% IMPORTANCIA</b>	<b>Pro.</b>	<b>% NIVEL DE FORMACIÓN</b>
<b>P39</b>	4	92	4	92	4	92
<b>P40</b>	3	83	3	83	4	92
<b>P41</b>	4	92	4	92	4	92
<b>P42</b>	4	92	4	92	4	92
<b>P43</b>	3	83	3	83	3	83
<b>P44</b>	3	75	3	83	3	75
<b>P45</b>	4	92	3	83	3	83
<b>P46</b>	4	100	4	100	4	100
<b>P47</b>	4	92	4	100	4	92
<b>P48</b>	3	83	4	92	3	83

**Fuente:** Encuesta a titulados de Educación Básica 2007 – 2012

**Autor:** Cano Torres, H



Tomando en consideración únicamente el punto de vista de los titulados en pleno ejercicio de su profesión, la primera tabla queda de la siguiente manera:

Tabla #28

# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA
P39	3	67
P40	3	75
P41	3	92
P42	2	58
P43	3	92
P44	3	92
P45	3	75
P46	3	83
P47	4	92
P48	3	75

**Fuente:** Encuesta a titulados de Educación Básica 2007 – 2012

**Autor:** Cano Torres, H

Al comparar las dos posturas, tanto la de los titulados como la de los directivos, se pueden notar puntos altos en la frecuencia con que se realizan cada uno de los criterios consultados en este apartado de la encuesta. Por ejemplo, tenemos que con mayor frecuencia los titulados promueven la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes., criterio que alcanza un 92% en ambas encuestas.

Otro aspecto que se destaca en los titulados es que, en un 92% sí se atiende a los representantes legales de los estudiantes, a fin de fortalecer la comunicación y el trabajo en conjunto con los padres de familia y/o representantes de los estudiantes. Esta atención se da dentro de la jornada normal de trabajo, para lo cual cada institución diseña el horario en el que los docentes pueden atender a las inquietudes de los padres.

Los siguientes criterios que componen este apartado; a decir de los titulados y directivos, éstos se cumplen en porcentajes superiores al 80%, por ejemplo: realizan tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar, participan en programas sociales dentro de la Institución (día de la familia, campeonato de deportes), intervienen en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos y colaboran en programas de desarrollo comunitario.

Según el presente análisis, los aspectos que se realizan con menor frecuencia son: la interacción con los padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución, que para los titulados en funciones tiene una frecuencia del 58 % , aunque para los directivos llegue a un porcentaje de 92%. Se interpreta esta variante como una apreciación distinta de ambas partes encuestadas, y ante lo cual se le da un poco más de validez a la valoración de su propio trabajo por parte de los titulados. Por otra parte, el otro aspecto que menos se practica es la promoción de acciones de relación con la comunidad, que de la misma manera para los titulados es más baja la frecuencia que en los directivos.

“La importancia del ambiente familiar en relación con el éxito escolar no reside tanto en el bagaje de conocimientos teóricos que aquel pueda transmitir (en ocasiones muy estimable) como en las actitudes y comportamientos que potencia en el niño/a.” (Asensio Aguilera, 1994, p. 85).

Otro aspecto evaluado, que va de la mano con la cita anterior, es el hecho de conocer el entorno social de los estudiantes. Para los directivos sí se lo hace en un 75%; destacando que con esto se podrá establecer un plan de mejora que llegue a conseguir involucrar a los padres de familia en la educación de sus hijos.

Tabla #29 **Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo**

**Titulados**

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	2	60	2	60	2	50
P50	2	55	2	55	2	55
P51	2	60	2	55	2	55
P52	2	55	2	55	2	55
P53	2	50	2	55	2	50

**Fuente:** Encuesta a titulados de Educación Básica 2007 – 2012

**Autor:** Cano Torres, H

Tabla #30 **Directivos**

<b>VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO</b>						
<b># Pregunta</b>	<b>Pro.</b>	<b>% FRECUENCIA</b>	<b>Pro.</b>	<b>% IMPORTANCIA</b>	<b>Pro.</b>	<b>% NIVEL DE FORMACIÓN</b>
<b>P49</b>	4	92	4	92	4	92
<b>P50</b>	4	92	4	92	3	83
<b>P51</b>	4	92	4	92	3	83
<b>P52</b>	4	92	4	92	4	92
<b>P53</b>	3	83	3	83	3	83

**Fuente:** Encuesta a titulados de Educación Básica 2007 – 2012

**Autor:** Cano Torres, H

La apreciación de los tres titulados en funciones docentes se resume a continuación:

Tabla #31

<b># Pregunta</b>	<b>Pro.</b>	<b>% FRECUENCIA</b>
<b>P49</b>	4	100
<b>P50</b>	4	92
<b>P51</b>	4	100
<b>P52</b>	4	92
<b>P53</b>	3	83

**Fuente:** Encuesta a titulados de Educación Básica 2007 – 2012

**Autor:** Cano Torres, H

“Todo lo que hacen las escuelas viene marcado por la calidad de las relaciones interpersonales que se producen en su seno. En este apartado, el tema de las relaciones afecta a aspectos cruciales del trabajo docente...” (Zabalza Beraza & Zabalza Cerdeiriña, 2012, p. 133).

Se puede notar, que en este apartado coinciden mucho las apreciaciones dadas por los titulados y por los directivos de los establecimientos educativos que respondieron a la encuesta. En la mayoría de los criterios el porcentaje supera el 90%, lo que da a entender que constantemente se realizan reuniones de planificación con otros docentes, se brinda ayuda para organizar, supervisar y controlar las actividades estudiantiles que se desarrollan en cada clase, se participa en sesiones de trabajo y se trabaja en proyectos curriculares en equipo.

El punto más bajo es la participación en círculos de estudio, que llegó a establecerse en un 83% según la apreciación de las partes encuestadas. Esta actividad debe de tomarse en cuenta porque siempre hay algo nuevo por aprender, tanto para el manejo de una cátedra como para la formación personal.

Tabla #32 **Actividades de formación que ejecuta el titulado Titulados**

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	2	50	2	60	2	55
P55	2	50	2	55	2	55
P56	2	45	2	55	2	55
P57	2	50	2	55	2	55
P58	1	35	2	60	2	55

**Fuente:** Encuesta a titulados de Educación Básica 2007 – 2012

**Autor:** Cano Torres, H

Tabla #33 **Directivos**

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	4	92	4	92	4	92
P55	3	67	3	67	2	58
P56	4	92	3	83	3	83
P57	3	75	3	75	3	75
P58	2	58	3	67	2	58

**Fuente:** Encuesta a titulados de Educación Básica 2007 – 2012

**Autor:** Cano Torres, H

“En cualquier caso, la formación es el gran recurso para la mejora de los procesos educativos, es poco previsible que las cosas mejoren sin más o por arte de magia...”  
(Zabalza Beraza & Zabalza Cerdeiriña, 2012, p. 100)

La primera tabla muestra un promedio que incluye la falta de respuestas de los titulados que no laboran en la docencia, tal y como ocurrió en los análisis de los apartados anteriores. Para esto se diseñó el siguiente cuadro tomando en cuenta únicamente las respuestas de los titulados que laboran como docentes.

Tabla #34

# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA
P54	3	83
P55	3	83
P56	3	75
P57	3	92
P58	2	58

**Fuente:** Encuesta a titulados de Educación Básica 2007 – 2012

**Autor:** Cano Torres, H

Los porcentajes que se muestran tanto en las respuestas de los titulados como en las de los directivos, hacen notar que las frecuencias más altas se dan en la asistencia a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación y al ímpetu con el que los profesores asisten también a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC's). Estas actividades se encuentran entre el 80% y 90%, situación que va de la mano con el elevado nivel de importancia y el del nivel de formación que le dan a este proceso. Los titulados y directivos reconocen que estos criterios son de mucha importancia para consolidar los aprendizajes, pues en la actualidad se necesita que el maestro vaya a la par con los crecimientos tecnológicos de una sociedad moderna que facilite el desarrollo de las destrezas en los alumnos.

Seguidamente se encuentran otras actividades de formación que los titulados de la UTPL de la modalidad abierta practican en busca de mejorar su formación como personas y como profesionales. Así, la investigación realizada demuestra que: Asisten a cursos de formación dictados por empresas u organismos particulares y además, participan en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares que ayudarán a conocer acerca de mecanismos de evaluación y refuerzo para la Atención a la Diversidad. Todo esto con un porcentaje de frecuencia mayor al 75%.

En este apartado el criterio que menor promedio tuvo de es el de asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua, lo cual tiene mucha importancia si se quiere brindar una educación de calidad en los establecimientos educativos en donde labora el titulado de la UTPL, sobre todo atendiendo las diferencias individuales de cada estudiante. Este criterio obtuvo un 58% de aceptación en los titulados y docentes para quienes siempre al estar en una clase más dinámica.

## **4. Conclusiones y recomendaciones**

## 4.1 Conclusiones

A través de la observación y aplicación de los respectivos instrumentos de investigación, esto es, la encuesta a titulados y directivos; así como la posterior entrevista a directivos, se determinaron las siguientes conclusiones:

- ✓ Se determina que la formación que reciben los titulados de la UTPL está acorde con las necesidades de la comunidad educativa, por lo cual a los nuevos profesionales se les facilita la obtención de un puesto de trabajo en la docencia, teniendo oportunidades en establecimientos fiscales y particulares.
- ✓ Los titulados de la UTPL modalidad Abierta y A Distancia presentan una tendencia a seguir formándose y desarrollar sus capacidades docentes a través de otras titulaciones en postgrado.
- ✓ La población encuestada acumula una amplia experiencia en la docencia. Son conocedores de la problemática que vive la educación de hoy y se muestran seguros de su labor en las aulas de clases, a tal punto de estar satisfechos de haber escogido esta carrera.
- ✓ Siendo titulados en Ciencias de la Educación mención en Educación Básica, los encuestados no están trabajando con niños de los primeros años de estudio; sin embargo durante su trayectoria acumulan varios años de trabajo con niños a partir del 1er Año de Educación Básica, destacándose así su capacidad de adaptarse a las características individuales de los niños de diferentes edades.
- ✓ Los directivos que participaron en la investigación son conscientes de que la capacitación y actualización permanente por parte de los titulados permitirá un mejor desarrollo de las actividades académicas de sus estudiantes hasta lograr mejores resultados en el sistema educativo nacional
- ✓ Las actividades extracurriculares no son una práctica constante en los titulados encuestados. Éstas son muy importantes en el desarrollo social, físico e intelectual de los estudiantes, pues brindan la seguridad emocional y el autocontrol necesario para alcanzar mejores logros académicos.
- ✓ La identificación de dificultades de aprendizaje en los estudiantes tiene mucha importancia para directivos y docentes de los establecimientos educativos visitados. Esta actividad les permite coordinar las estrategias adecuadas a los



requerimientos individuales de los estudiantes. De la buena relación que se mantenga con la comunidad, es decir del conocimiento que se tenga del entorno que rodea a los estudiantes depende gran parte del éxito educativo de los maestros. La aplicación de esta encuesta concluye que los titulados necesitan incrementar su interacción con los padres de familia y/o representantes legales de los alumnos.

- ✓ La redacción de informes de retroalimentación de la práctica educativa, los cuales sirven de autoevaluación y propósito de mejora de la calidad educativa, son uno de los criterios que se debe incrementar por parte de los titulados que respondieron a la encuesta.
- ✓ Surge la necesidad de conducir investigaciones relacionadas con la labor del docente de educación básica, a través de sus participaciones en proyectos de investigación e innovación pedagógica, por medio de los cuales los nuevos docentes tendrán mejores herramientas para su labor y con lo cual se llegue a un verdadero aprendizaje significativo.
- ✓ En una sociedad globalizada como la nuestra, es muy importante el manejo de una segunda lengua, más aún en los docentes, pues son el espejo en el que se miran sus estudiantes. Aunque los encuestados consideran necesario el asistir a cursos para adquirir un segundo idioma, en la práctica no se da debido al enfoque de atención en otras habilidades pedagógicas.

## 4.2 Recomendaciones

- ✓ Se deben planificar la inclusión de prácticas deportivas y artísticas que acompañen a las actividades académicas en un horario extracurricular. Éstas permitirán potenciar las habilidades innatas de los estudiantes y mejorarán considerablemente su desenvolvimiento social y académico.
- ✓ Considerar a cada estudiante como un ser único e irreplicable, con sus propias virtudes y defectos, para esto se necesita conocer de los diferentes problemas de aprendizaje que pueden presentarse en la práctica educativa, de su diagnóstico y de las principales técnicas para su tratamiento; y así encaminarse hacia una verdadera educación personalizada.
- ✓ Es importante realizar una pequeña reflexión luego de cada jornada de trabajo con los estudiantes, criticarse aquellas acciones que pudieron ser mejor y programarlas para una nueva jornada.
- ✓ Es conveniente integrar comisiones o grupos de mejora, en los que se analicen temas de la actualidad docente y a partir de ello proponer temas para la investigación educativa.
- ✓ Socializar los objetivos escolares con los padres de familia y hacer que se involucren en las actividades que organiza la institución, con lo cual se ayudará a formar personas exitosas y con capacidades de liderazgo en proyectos de vinculación con la comunidad en la que viven.
- ✓ Diseñar un plan de formación para los docentes de los establecimientos educativos que fueron encuestados, que incluya seminarios de actualización pedagógica, talleres para el uso de las TIC's y guías espirituales; iniciativas que mejoraran el autoestima y el prestigio que se obtiene a partir de la titulación docente.
- ✓ Promover el aprendizaje de un segundo idioma a través de un sistema de convenios con instituciones de educación superior, situación que se considera muy necesaria para un mejor desenvolvimiento en la sociedad actual, tanto para los alumnos como para los docentes.

## **5. Propuesta de intervención:**

*Programa de capacitación para la detección de problemas de aprendizaje en el aula de clases, dirigido a los titulados de la UTPL del periodo 2007 – 2012.*

## **5.1 Justificación**

La presente propuesta de intervención se fundamenta en la distinción del ser humano como un individuo único e irrepetible. Esta concepción aplicada al campo educativo trae a la reflexión el hecho de que cada estudiante tiene su propia forma y ritmo de aprendizaje. En ningún caso caben las comparaciones con otros estudiantes; a manera de ejemplo, se puede señalar que el método que sirvió con el hermano mayor, no garantiza un éxito con el hermano menor.

Respecto a esto, Asensio Aguilera (1994) señala:

Con frecuencia padres y profesores se dirigen al niño/a como si éste fuera una especie de «bonsai» del adulto. Ello los lleva a solicitar actitudes, comportamientos y rendimientos cognitivos que o bien el sujeto no está en condiciones de ofrecer, o le suponen un considerable esfuerzo el llevarlos a término (p.77).

Una de las críticas más comunes a la educación tradicional es que ésta no consideraba las potencialidades individuales de los estudiantes, ni mucho menos se le dedicaba el tiempo necesario para el análisis de las causas del bajo rendimiento académico de los mismos, pasando por alto muchos problemas de aprendizaje, que sin el debido tratamiento afectaban considerablemente la vida estudiantil de muchas personas.

En la actualidad, las entidades encargadas de la formación de los nuevos docentes, a través de la asignatura “ Dificultades de aprendizaje”, proveen de los conocimientos necesarios para un diagnóstico de los principales problemas de aprendizaje que puede enfrentar un docente en la cotidianidad de su trabajo; pero por diversas razones, como la falta de tiempo o la creencia de que es una tarea únicamente para los docentes de los primeros años de educación, los maestros caen en la omisión de estas realidades y por tanto en la aplicación de métodos de enseñanza tradicionales, los cuales afectan a la población estudiantil que necesita de un enfoque verdaderamente profesional.

La importancia de esta propuesta radica en que los docentes son los primeros profesionales que, con su conocimiento teórico del tema, tienen la oportunidad de detectar

estas situaciones, aplicar las técnicas básicas para su tratamiento y en lo posible buscar la ayuda de un especialista, quien decidirá los pasos a seguir en función del éxito académico de los estudiantes.

Al niño con dificultades de aprendizaje le cuesta hacer, le cuesta trabajar, sus capacidades y posibilidades se ven mermadas, ya sea en la parte conceptual como en la parte actitudinal, por lo que necesita que lo guíen, que lo ayuden y que lo estimulen en el desarrollo de sus potencialidades. Por esta razón, cabe aclarar que mientras más temprano se detecta una dificultad en el aprendizaje y más pronto sea su tratamiento, se garantizarán mejores resultados en el sistema educativo; de lo contrario, se verá afectado el desempeño escolar, la interacción con el entorno familiar y social, y por consecuencia problemas con la autoestima.

## **5.2 Objetivos**

### **General.**

Concienciar a los titulados de la UTPL acerca de la importancia de detectar dificultades de aprendizaje en el aula de clases, a través de un programa de capacitación docente para conseguir mejores resultados académicos en sus estudiantes.

### **Específicos**

- ✓ Involucrar a los titulados de la UTPL del periodo 2007 – 2012 en la realización de talleres sobre “dificultades de aprendizaje”.
- ✓ Obtener información de los docentes acerca de las actividades que realizan para atender las necesidades educativas especiales.
- ✓ Promover iniciativas en los docentes para el tratamiento de las dificultades de aprendizaje en el aula de clases.
- ✓ Definir procesos a seguir en el caso de niños con dificultades de aprendizaje.

### 5.3. Metodología

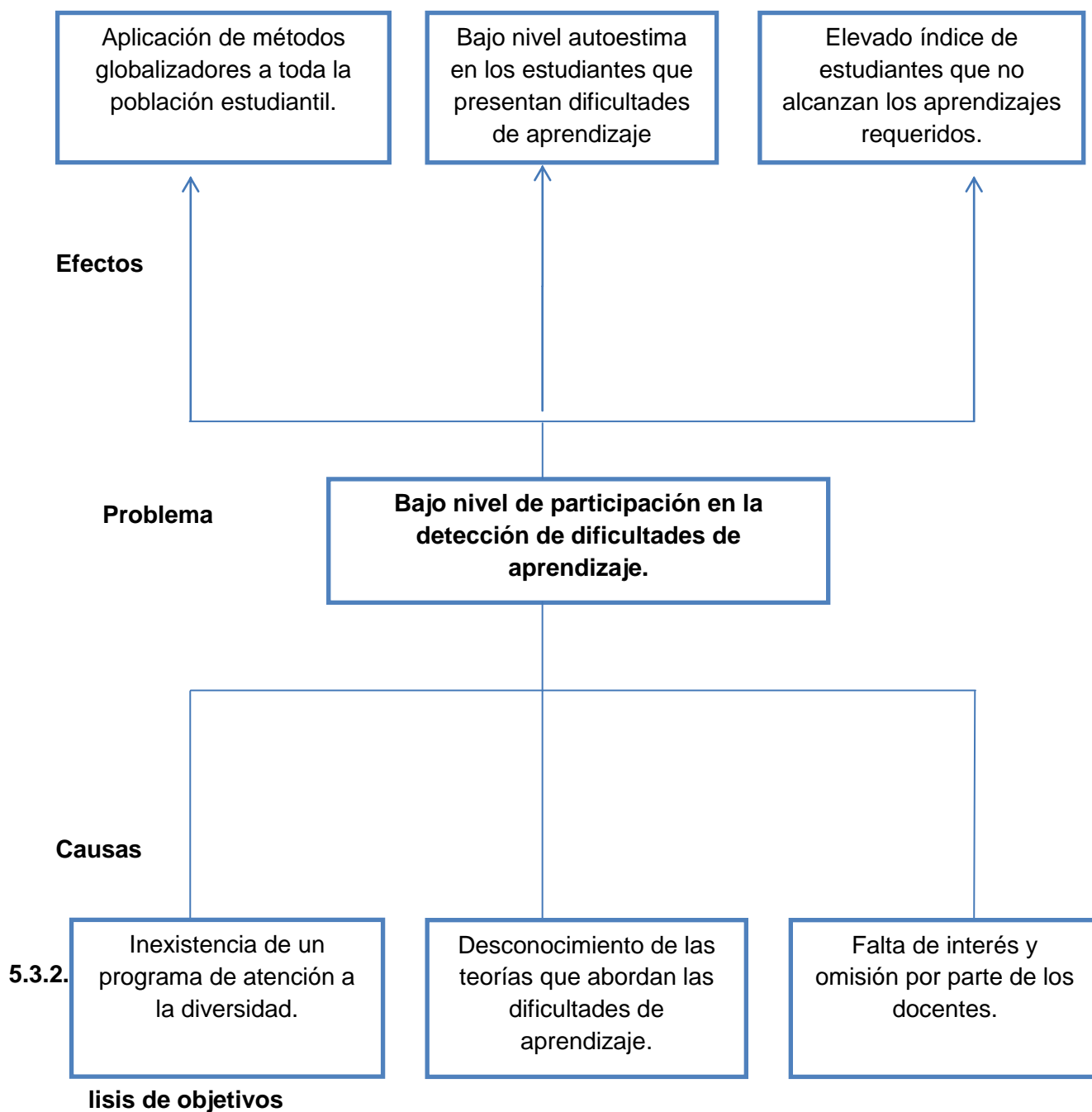
Tabla #35 Análisis de involucrados

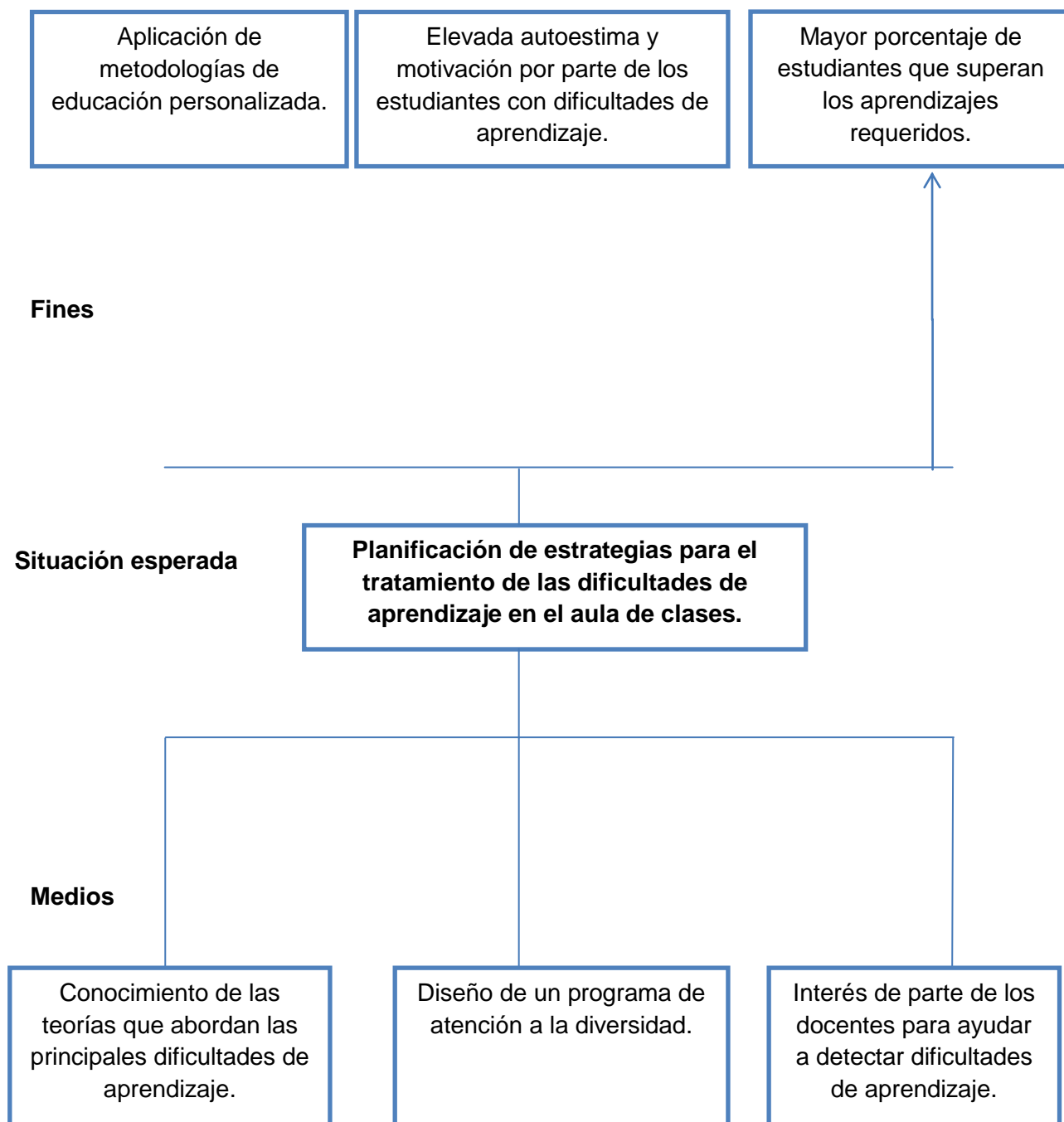
GRUPOS	PROBLEMAS PERCIBIDOS	INTERES EN UNA ESTRATEGIA	CONFLICTOS POTENCIALES
Profesores titulados de la UTPL (2007 – 2012)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bajo nivel de participación en la detección de dificultades de aprendizaje.</li> <li>Falta de aplicación de metodologías de educación personalizada.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacitación en diagnóstico de dificultades de aprendizaje.</li> <li>Preparación de estrategias para el tratamiento de las dificultades de aprendizaje.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Falta de tiempo para asistir a cursos de capacitación.</li> <li>Resistencia para dedicar más horas a la planificación y elaboración de estrategias y recursos.</li> </ul>
Directivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Falta de planificación para el tratamiento de las dificultades de aprendizaje en el aula de clases.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programa de atención a la diversidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dificultad para coordinar ayudas con un profesional de las dificultades de aprendizaje.</li> </ul>
Estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bajo rendimiento escolar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mejoramiento del nivel académico.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estudiantes que se resisten a realizar refuerzos académicos.</li> <li>Inasistencia escolar.</li> </ul>
Padres de familia	<ul style="list-style-type: none"> <li>Falta de seguimiento a las tareas escolares de los estudiantes.</li> <li>Escasa presencia de los padres de familia en el proceso de aprendizaje desde el hogar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inducción al seguimiento académico de los padres de familia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Poca disponibilidad de tiempo para el seguimiento académico en el hogar.</li> <li>Familias disfuncionales: divorcios y separaciones matrimoniales.</li> </ul>

Fuente: Encuesta a titulados de Educación Básica 2007 – 2012

Autor: Cano Torres, H

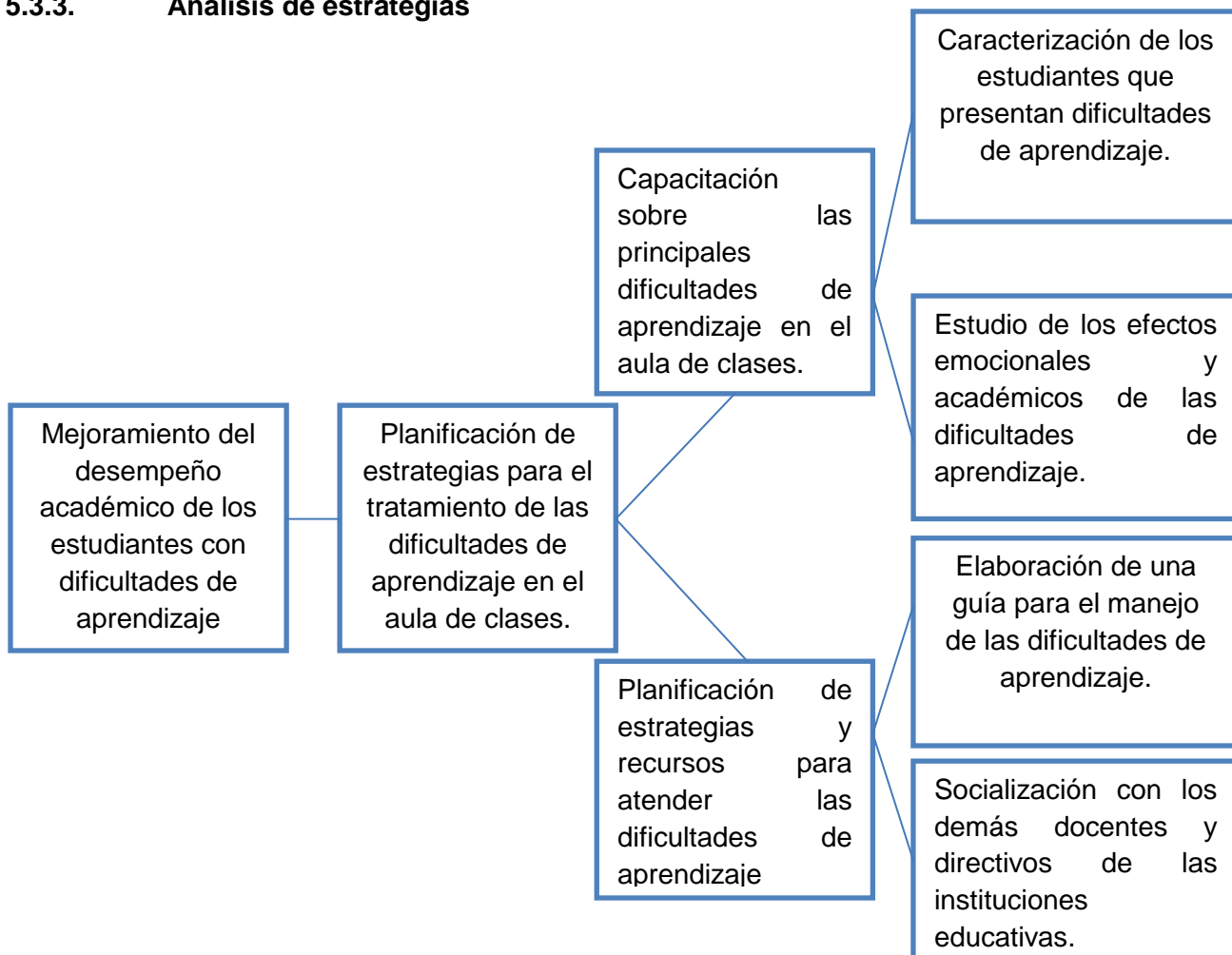
### 5.3.1. Análisis del problema







### 5.3.3. Análisis de estrategias



#### 5.4. Plan de acción

##### 5.4.1. Tabla #36 Matriz del marco lógico

RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<b>FIN</b> Mejoramiento del desempeño académico de los estudiantes con dificultades de aprendizaje	Porcentaje de alumnos que dominan los aprendizajes requeridos, superior al 95%.	Registro de calificaciones.  Libreta escolar.	Escasa colaboración de los padres de familia en el proceso de aprendizaje.
<b>PROPÓSITO</b> Planificación de estrategias para el tratamiento de las dificultades de aprendizaje en el aula de clases.	Claro dominio de conocimientos de las dificultades de aprendizaje por parte de los titulados.	Diseño de pruebas diferenciadas.  Informe de avances en el programa de atención a la diversidad.	Poca disponibilidad de tiempo en los titulados debido a la necesidad de cumplir otros encargos de la institución.
<b>COMPONENTES / RESULTADOS</b> Programa de capacitación sobre las principales dificultades de aprendizaje.  Planificación de estrategias y recursos para atender las dificultades de aprendizaje	Profesores capacitados para la detección y tratamiento de las principales dificultades de aprendizaje en un periodo de un mes.  Facilitación de técnicas de estudio a los estudiantes para que mejoren su preparación para las lecciones y evaluaciones en cada parcial.	Test de verificación de conocimientos.  Publicación de artículos en las carteleras de cada clase.	Inasistencia de alguno(s) docentes a las charlas de capacitación.  Falta de seguimiento por parte de los directivos de los establecimientos educativos.

<b>ACTIVIDADES PRINCIPALES</b>	<b>INSUMOS:</b>	<b>PRESUPUESTO</b>	
Charla de capacitación: "Caracterización del niño con dificultades de aprendizaje".	Expositor: Psc. Rigoberto Bermeo  Director del Departamento de Psicología "Unidad Educativa Bilingüe Torreomar"	Movilización y refrigerio \$50	Participación pasiva de parte de los titulados en los talleres.
Charla de capacitación: "Diagnóstico y tratamiento de las dificultades de aprendizaje en el aula de clases".	Expositor: Psc. Rigoberto Bermeo	Movilización y refrigerio \$50	
Taller y elaboración de guía para el manejo de las dificultades de aprendizaje.	Expositor: Psc. Rigoberto Bermeo  Carteles, marcadores, hojas, fotocopias, etc.	Movilización y refrigerio \$50  Obtenidos por autogestión: \$30	

## 5.5. Resultados esperados

Tabla #37

Resultados	Actividades	Estrategias	Evaluación	Presupuesto	Cronograma
Identificación oportuna de dificultades de aprendizaje en el aula de clases.	Realizar capacitación para los titulados de la UTPL acerca de las consecuencias que enfrenta un niño con dificultades de aprendizaje.	Motivación y difusión del programa de capacitación en las escuelas donde laboran los titulados.  Caracterización de los niños con dificultades de aprendizaje. Técnica: Charla magistral	Asistencia puntual a las jornadas de capacitación publicadas en cada institución educativa.  Participación activa de los titulados en las jornadas de capacitación.	Movilización y refrigerio del expositor: Psc. Rigoberto Bermeo.  Fotocopias Lápices Carpetas  \$60	Duración: 3 horas de sesión.  Fecha: Octubre 18 de 2013  Lugar: Unidad Educativa "Los vergeles".
Dominio de conocimientos relacionados con las principales dificultades de aprendizaje.	Participar en un taller sobre "Principales dificultades de aprendizaje en el aula de clases".	Selección de las dificultades de aprendizaje más comunes y sus características.	Participación activa de los titulados en las jornadas de capacitación.	Movilización y refrigerio del expositor: Psc. Rigoberto Bermeo. Fotocopias Lápices Carpetas  \$60	Duración: 3 horas de sesión.  Fecha: Octubre 25 de 2013  Lugar: Unidad Educativa "Cayetano Tarruel".
Seguimiento adecuado a los estudiantes con dificultades de aprendizaje.	Asistir al taller: "Metodología para las dificultades de aprendizaje"	Diseño de pruebas diferenciadas.  Establecimiento de técnicas de estudio apropiadas.	Participación activa de los titulados en las jornadas de capacitación.	Movilización y refrigerio del expositor: Psc. Rigoberto Bermeo. Fotocopias Lápices Carpetas  \$60  Total :\$180	Duración: 3 horas de sesión.  Fecha: Noviembre 08 de 2013  Lugar: Colegio "20 de abril".

## 5.6 Bibliografía de la propuesta

- Buisán Serradell, Carmen & Marín Gracia, Ma. Ángeles. (2001). *Cómo realizar un diagnóstico pedagógico*. México. Alfaomega. Pp.24 - 40
- Da Fonseca, V. (2004). *Dificultades de aprendizaje*. Segunda edición. México. Editorial Trillas. Pp. 139-288.
- Falieres, Nancy E. & Antolín, Marcela. (2003). *Cómo mejorar el aprendizaje en el aula y poder evaluarlo*. Edición 2005- 2006. Colombia. Pp. 266 – 274.
- Herrera, E. (2008). *Administración Educativa*. Tercera edición. Quito – Ecuador. Ph Ediciones, pp. 114-141.
- Major, Suzanne & Walsh, Mary Ann. (1990). *Actividades para niños con problemas de aprendizaje*. 4ta edición. Barcelona – España. Ediciones ceac. Pp. 107 -125.
- Narvarte, Mariana E. *Diversidad en el aula*. Quilmes –Bs.- Argentina. Landeira Ediciones S. A. pp. 35 – 320.
- Narvarte, Mariana E. (2003). *Trastornos escolares*. Edición 2003. Colombia. Lexus editores. Pp. 20 – 115
- Valett, Robert E. (1992). *Dislexia*. Cuarta edición. España. Ediciones Ceac, S. A. pp. 11-88.

## 5.7 Anexos de la propuesta

### FICHA PEDAGÓGICA PARA DETECCIÓN DE POSIBLES DIFICULTADES DE APRENDIZAJE

#### 1.- Datos informativos:

Nombre: \_\_\_\_\_

Escuela: \_\_\_\_\_

Año de Básica: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Docente: \_\_\_\_\_

#### 2.- Datos pedagógicos:

	Mala	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
Modales					
Actitud ante el maestro					
Actitud ante el compañero					
Actitud ante la tarea escolar					
Actitud ante el recreo					
Comportamiento en la clase					
Asistencia a clase					

### 3.- Áreas de conocimiento

	<b>Aún no satisfactorio (ANS)</b>	<b>Satisfactorio (s)</b>	<b>Muy satisfactorio (MS)</b>
<b>Matemática</b>			
<b>Lengua</b>			
<b>Ciencias Naturales</b>			
<b>Ciencias Sociales</b>			
<b>Idioma</b>			
<b>Educación artística</b>			
<b>Educación Física</b>			
<b>Computación</b>			

### 4.- Aprendizaje

	<b>Siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Nunca</b>
<b>Pasivo</b>			
<b>Activo</b>			
<b>Activo - cooperativo</b>			

### 5.- Actitud ante la tarea

	<b>Siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Nunca</b>
<b>Dispuesto</b>			
<b>Concentrado</b>			
<b>Atento</b>			
<b>Emprendedor</b>			
<b>Inseguro</b>			
<b>Negativo</b>			
<b>Copiador</b>			
<b>Capacidad intelectual</b>			

## 6.- Datos psicológicos

### 6.1 Modalidades personales (marca con una x)

<b>Alegre</b>	
<b>Deprimido</b>	
<b>Cariñoso</b>	
<b>Triste</b>	
<b>Irritable</b>	
<b>Apegado</b>	
<b>Crisis nerviosa</b>	
<b>Miedos</b>	
<b>Reacciones agresivas</b>	
<b>fobias</b>	

### 6.2 Conductas antisociales (marca con una x)

<b>Agresividad</b>	
<b>Cóleras</b>	
<b>Pasividad</b>	
<b>Indiferencia</b>	
<b>Negativismo</b>	
<b>Hurto</b>	



## 6. Bibliografía

- Alen, B. (2009). El acompañamiento a los maestros y profesores en su primer puesto de trabajo. De Profesorado. Revista de curriculum y formación del profesorado.
- Alonso, L. E., Fernández Rodríguez, C. J., & Nyssen, J. M. (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 16 de Enero de 2012, de [www.aneca.es/var/media/148145/publi\\_competencias\\_090303.pdf](http://www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf)
- ANECA Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación. (Marzo, 2009). Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización. [www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi\\_procesosil.pdf](http://www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf)
- Asencio Aguilera, J. M. (1994). *Hijos con fracaso escolar*. Barcelona – España. Grupo Editorial Ceac, S.A. pp. 65 – 93
- Avalos, B. (Enero, 2009). La inserción profesional de los docentes. Recuperado el 26 de Mayo de 2011, de Profesorado. Revista de curriculum y formación del profesorado.: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf>
- Ayllón, J. R. (2009). *10 claves de la educación*. Madrid – España. Ediciones Palabra S.A. pp. 20 – 66.
- Castillo Arredondo, S & Cabrerizo Diago, J. (2009). *Evaluación Educativa de aprendizajes y competencias*. Madrid España. Pearson Educación S. A. pp. 116 – 173.
- Herrera, E. (2008). *Administración Educativa*. Tercera edición. Quito – Ecuador. Ph Ediciones, pp. 114-141.
- Jacques, J & Jacques, P. (2007). *Cómo trabajar en equipo*. Madrid – España. Narcea S.A. pp. 19 – 35.
- Latorre, M. (octubre, 2006). Nuevas miradas, viejos problemas: las relaciones entre formación inicial y ejercicio profesional docente. Foro Educativo. Pp 41 – 63

- León, M. Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador.
- Ministerio de Educación. (2010). *Fortalecimiento y Actualización Curricular*. Quito – Ecuador.
- Ministerio de Educación. (2012). Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura. Recuperado el 3 de Marzo de 2013, de Ministerio de Educación: <http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pes.html>
- Münch, L & Ángeles, E. (2009). *Métodos y Técnicas de Investigación*. México. Trillas. pp. 37 – 153.
- Ramo Traver, Z (2000). *Éxito y fracaso escolar*. Bilbao – España. Cisspraxis, S.A. pp. 81 – 102.
- Reyes, M. I., Roa, R. (Junio de 2008). Importancia de considerar al profesor como persona en los programas de inserción a la docencia. I Congreso Internacional sobre Profesorado Principiante e Inserción Profesional a la Docencia.
- Sarramona, J. (1989). *Fundamentos de Educación*. Barcelona – España. Ediciones CEAC. pp. 135 – 138.
- Vaillant, D. (12 de Abril de 2009). Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado. Recuperado el 26 de Mayo de 2011, de Políticas de Inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente. <http://www.ugr.es/~recfpro/>
- Weller, J. (marzo de 2006). Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias. Redetis.
- Zabalza Beraza, M & Zabalza Cerdeiriña, Ma. (2012). *Profesores/as y Profesión Docente*. Madrid España. Narcea, S. A. pp. 67 - 142

7. Anexos

Anexo 1: Ficha de contacto para titulados – empleadores



**Universidad Técnica Particular de Loja**

*La Católica de Loja*

**Modalidad Abierta y a Distancia**



Ficha de contacto para titulados:

<p><b>OBJETIVO:</b> El objetivo de esta ficha es registrar los datos necesarios para los titulados/empleadores. La información la obtendrá en el primer diálogo telefónico o personal con los encuestados, o con alguna persona que pueda dar información sobre los mismos.</p> <p><b>INSTRUCCIONES:</b> Llene con letra clara y legible una ficha con los datos requeridos del titulado y otra del empleador para su encuentro con cada uno de los encuestados (investigados).</p>
---

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

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

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO



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



Señor(a) Encuestado(a):

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

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

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

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

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

**INDICACIONES:**

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

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

--

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

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

3. EDAD:

--	--

4. SEXO:

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

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

5.1 SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO			
Fiscal	Fiscomisional	Particular	Municipal
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5.2 TIPO DE EDUCACIÓN		
Regular	A distancia	Propios derechos
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

6.1 Pregrado	6.2 Posgrado	6.3 Ninguno

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

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

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

--	--

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

--

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

--

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

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

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

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

1	2	3	4 o más	ninguno

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

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

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

--

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

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

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

--

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**B. INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE DEL PROFESIONAL DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE LA UTPL**

**INDICACIONES:**

Señor(a) Encuestado(a):

El inventario de tareas y actividades que se presenta a continuación es un compendio de tareas que realizan los docentes profesionales de Educación General Básica.

Por favor, responda este inventario realizando un análisis de las actividades y tareas que usted realiza y del nivel de formación obtenido en la UTPL para la ejecución de dichas tareas.

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

\*Caracterizar el puesto de trabajo docente.

Por favor, tome en cuenta que el cuestionario está dividido en función de la frecuencia, importancia y nivel de formación para cada tarea, así:

**FRECUENCIA** número de veces o número de repeticiones de ejecución de una tarea.  
**IMPORTANCIA DE LA TAREA:** La prioridad que usted le da a la tarea, dentro de todas las actividades que se realizan en la profesión.  
**NIVEL DE FORMACIÓN** que posee el docente para realizar la tarea.

VALORACIÓN	
4	MUCHO O ALTO
3	BASTANTE
2	POCO
1	NADA

- Marque con un círculo un valor del 1 al 4 para frecuencia, otro para importancia y otro para nivel de formación en cada tarea. Su opinión es muy valiosa, por favor no deje ninguna tarea sin responder.
- Se ha dejado un espacio en blanco al final de cada aspecto, marcado con letras (a, b, c, d, e, f, g), para que incluya alguna tarea que no esté contemplada y usted la considere relevante.

**INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE**

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



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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

**Anexo 3: Evidencias fotográficas**

**Colegio Cayetano Tarruel**



**Unidad Educativa Vergeles**



Colegio 20 de abril



**Entrevista con la Lcda. Elba Fernández Fierro**  
**Jubilada del colegio Jorge Carrera Andrade**



## Visita al hospital del cantón Yaguachi

