



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN FÍSICO MATEMÁTICO

Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica.

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: Anchatipán Mayo, Washington René

DIRECTOR: Espinosa Salas, María Cristina, Lcda.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2013

CERTIFICACIÓN

Licenciada

María Cristina Espinosa Salas

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica” realizado por el profesional en formación Anchatipán Mayo Washington René 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, octubre de 2013

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Anchatipán Mayo Washington René declaro ser el autor el presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f).....

Autor. Anchatipán Mayo Washington René

Cédula. 050210160-3

DEDICATORIA

A MI ESPOSA LAURA

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado una nueva oportunidad de vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional. A mi esposa, por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su amor y apoyo incondicional sin importar nuestras diferencias, que a pesar de nuestra distancia física, está conmigo siempre y aunque nos faltaron muchas cosas por vivir juntos, sé que este momento hubiera sido tan especial para ti como lo es para mí encontrándome completamente sano.

A mis hijos, Kevin, Daniela y Josué porque los amo infinitamente siendo mi motivo de superación.

WASHINGTON

AGRADECIMIENTO

Extiendo mi agradecimiento al colegio Municipal “Juan Wisneth”, por permitirme ejecutar las prácticas y observaciones con los alumnos, a su Directora y personal Docente quienes han colaborado con tiempo y persona para el mejoramiento de la educación.

También agradezco a la Universidad Técnica Particular de Loja, porque me han dado la facilidad de seguir superándome anímicamente y profesionalmente y por su intermedio a la Lcda. María Cristina Espinosa Salas quien con paciencia ha guiado el presente trabajo.

Gracias a todas las personas que ayudaron directa e indirectamente en la realización de este proyecto.

WASHINGTON

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Portada	i
Certificación	ii
Declaración de autoría y cesión de derechos	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice	vi
Resumen Ejecutivo	1
Abstract	2
Introducción	3
1. Síntesis del material bibliográfico	6
2. Metodología	27
2.1. Diseño de la investigación	27
2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	27
2.3. Preguntas de investigación	28
2.4. Contexto	28
2.5. Población y muestra	28
2.6. Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos	29
2.7. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos	30
3. Interpretación, análisis y discusión de resultados	32
3.1. Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.	32
3.1.1. Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta.	32
3.1.2. Características académicas de los titulados	34
3.1.3. Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación	35
3.2. Valoración docente de la profesión:	39
3.2.1. Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida que posee el titulado	39
3.3. Satisfacción docente.	45
3.4. Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados.	46

3.4.1	Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.	46
3.4.2	Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado	50
3.4.3	Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado	52
3.4.4	Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado	54
3.4.5	Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado	58
3.4.6	Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo	61
3.4.7	Actividades de formación que ejecuta el titulado	63
4.	Conclusiones y recomendaciones	66
4.1.	Conclusiones	66
4.2.	Recomendaciones	67
5.	Propuesta de intervención: Aspectos sobre la Investigación Educativa	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	77
6.	Bibliografía	78
7.	Anexos	vii
	Anexo 1: Fichas de contactos para titulados – empleadores	viii
	Anexo 2: Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas.	ix
	Anexo 3: Evidencias fotográficas por titulado.	xix
	Anexo 4: Otros	xx

RESUMEN

En el presente trabajo se plantea una propuesta de intervención educativa, a partir del estudio de casos de profesionales titulados en “Licenciatura de Ciencias de la Educación mención Educación Básica”, pertenecientes a varias universidades de la ciudad de Quito con una muestra total de ocho titulados y sus respectivos directivos. Los instrumentos de investigación utilizados fueron: encuesta para titulados y directivos, incluyendo una entrevista a directivos.

Con la investigación realizada se ha concluido que los titulados investigados, graduados en diferentes universidades, se encuentran trabajando en actividades relacionadas a Educación General Básica, con un alto dominio de la asignatura que imparten.

Para titulados y directivos es importante mantener buena comunicación para desenvolverse en climas favorables, permitiendo mejorar la calidad de enseñanza-aprendizaje, además consideran significativo el trabajo en equipo, logrando la unión y colaboración mediante un pensamiento crítico, capaz de procesar sus propios procesos de pensamiento.

Estos resultados conllevan a realizar una propuesta sobre investigación educativa que permite a los docentes orientar el desarrollo del pensamiento crítico, que genere ideas para buscar alternativas de solución de manera autónoma.

Palabras claves. Propuesta, dominio, alternativas, investigación, crítico

ABSTRACT

In this paper we present a proposal for educational intervention, based on a study of cases of qualified professionals in "Bachelor of Science in Education mention Basic Education", belonging to various universities in the city of Quito with a total of eight graduates shows and their respective officers. The research instruments were used: survey for graduates and managers, including an interview with management.

With the research has concluded that the graduates surveyed, graduates at several universities, are working on activities related to basic general education, with a high proficiency in the subject they teach.

For graduates and managers is important to maintain good communication to function in favorable climates, allowing to improve the quality of teaching and learning, and considered significant teamwork, unity and collaboration achieved through critical thinking, able to process their own thought processes.

These results lead to make a proposal on educational research that allows teachers to guide the development of the thought of good quality, to generate ideas for alternative solutions independently.

Keywords. Proposal, domain, alternative, research, critical

INTRODUCCIÓN.

El estado ecuatoriano preocupado por mejorar la calidad de la educación señala en “Resolución No. 004-CONEA-2004-032dc, en el Art. 90 de la Ley Orgánica de Educación Superior se establece el Sistema Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior, integrado por la autoevaluación institucional, la evaluación externa y la acreditación, al que deberán incorporarse en forma obligatoria las universidades, las escuelas politécnicas y los institutos superiores técnicos y tecnológicos”.

Esto ha obligado a las universidades del país a someterse a una evaluación de la calidad académica que exige cumplir con parámetros esenciales para brindar una buena educación. No se ha exceptuado de este proceso la Universidad Técnica Particular de Loja categorizada como clase “A” por ser pionera en educación a distancia y ofrecer al país profesionales competitivos.

Para ser competitivos se requiere estudiantes investigativos, preocupados por conocer datos reales del campo educacional, esto es lo que inculca realizar una intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de Educación Básica.

Esta investigación es importante para la UTPL porque le permite conocer cómo están los titulados de Educación General Básica de otras universidades con respecto a actividades de acuerdo a su profesión para la cual fueron capacitados y, comparar esta situación con sus titulados.

A los titulados les da una visión de que en el ámbito educativo tienen altas posibilidades de ejercer su profesión, a los directivos les confirma el alto desempeño del profesional graduado; como investigador, de las experiencias compartidas con los docentes para aplicarlas en el desempeño laboral y a la sociedad porque se favorece de los conocimientos aplicados.

Los recursos utilizados como: fotocopias, cámara, grabadora, y los medios como: solicitudes, autorizaciones; permitieron un acercamiento entre investigador e investigado e hicieron factible que el proceso de la investigación concluya satisfactoriamente. La razón que motivó a realizar este trabajo es fundamentalmente la obtención del título de Licenciado.

Cabe recalcar que la mayoría de instituciones no cuentan con infraestructura adecuada para facilitar el acceso a discapacitados, convirtiéndose en una limitación el ingreso a éstas

dependencias. Otra limitación es el mayor número de investigadores en relación a los investigados.

Por la larga trayectoria que debe recorrer la universidad y por una nueva sociedad cada vez más exigente, es importante el diseño de nuevos procesos, buscar mejores estrategias que posibiliten el mejoramiento de la educación, para dotar al país de profesionales competitivos, como lo ha estado haciendo y ayudando al desarrollo de la sociedad, contribuyendo en forma directa y eficiente en la solución de problemas socio económicos y educativos del país. Para esto se ve la necesidad de plantear una propuesta de mejoramiento educativo a los aspectos de la investigación.

Los objetivos planteados para el presente trabajo de fin de titulación son:

Realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica.

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 titulados y empleadores.

Establecer relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, desde su criterio personal y de los empleadores.

Conocer la frecuencia, importancia, nivel de formación con la que los titulados ejecutan las tareas, la labor docente desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.

Estos objetivos se lograron a partir de entrevistas y encuestas a titulados egresados en Educación General Básica, y se demostrará en el análisis de tablas y gráficos, que conllevan a la elaboración de una propuesta sobre Investigación Educativa.

Este trabajo de fin de titulación, como se mencionó anteriormente, fue desarrollado gracias a la participación de titulados y directivos de diferentes Instituciones educativas, los mismos que son egresados de distintas universidades del país.

La presente investigación contiene datos reales obtenidos de la aplicación de instrumentos, análisis bibliográficos, comparaciones y su respectiva propuesta, siendo de gran interés para educadores y para la sociedad en general por lo que se invita a la lectura y reflexión de este documento.

CAPÍTULO I
SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO

1. Síntesis del material bibliográfico

Debate sobre las competencias.

Luis Enrique Alonso

Carlos J. Fernández Rodríguez

José M Nissen

Febrero de 2009

Los autores manifiestan que anteriormente, las enseñanzas superiores, se consideraba la llave maestra para conseguir un empleo cualificado y seguro, pero esto parecen no responder ya adecuadamente a las nuevas necesidades de los competitivos mercados. Numerosas reformas han sido diseñadas y puestas en práctica desde entonces, que la enseñanza universitaria capacite a sus alumnos a disponer de un conjunto de conocimientos que permitan una adecuada inserción en el mercado laboral.

La educación y la formación no bastan por sí solas para que sean plenamente eficaces, tienen que formar parte de políticas integradas, correspondientes al diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación de acciones de orientación tendientes a favorecer el pleno desarrollo de la personalidad del estudiante, dar acceso a la cultura, al logro del conocimiento científico, técnico y a la formación de valores y respeto que le faciliten la realización de una actividad útil para el desarrollo humano y socioeconómico del país, destinadas al crecimiento económico y del empleo.

Las políticas de educación superior deberían enfocarse a maximizar el potencial de las personas en cuanto a su desarrollo personal y su contribución a una sociedad sostenible, democrática y basada en el conocimiento.

Los autores hacen hincapié fundamentalmente en la necesidad de disciplinar y activar a los recién incorporados. En esta relación social en la que se apela a la moral del trabajo, parece claro que para los empleadores el inmoral es el otro, el titulado universitario, la enorme precariedad laboral influye en que los jóvenes graduados se planteen la adquisición de las competencias y destrezas. Buena parte de los universitarios españoles se quejan de la baja cualificación de las tareas que se les asignan, de que son mal utilizados pese a que se están formando constantemente, estudiando másteres, haciendo cursos, etc. el principal

problema de los jóvenes contratados no es su formación, sino su falta de actitud proactiva ante el trabajo y otros problemas relacionados.

Según los autores la superioridad de “sociedad del conocimiento” ha servido para impulsar la idea de que, a mayor grado de formación, más posibilidades de inserción laboral, con lo que un título universitario garantizaría un puesto de trabajo, especialmente entre las mujeres jóvenes, sin embargo, las tasas de desempleo entre los jóvenes siguen siendo mayores que las de otros países europeos.

Esto ha generado además un cierto malestar entre los recién titulados, se quejan de la frustración que les produce el comprobar cómo sus títulos universitarios no son valorados suficientemente en el mercado laboral, no pudiendo acceder a puestos con alta cualificación y salarios elevados que les permitan la independencia económica.

Uno de los aspectos en los que las reformas de la enseñanza universitaria están haciendo en la actualidad hincapié es en la cuestión de las capacidades que los alumnos universitarios, como futuros trabajadores del conocimiento, deben adquirir, de modo que se han realizado importantes esfuerzos por definir cuáles son dichas capacidades, teniendo en cuenta la dificultad que tal tarea presenta al situarnos en un entorno muy dinámico. El concepto que recientemente se ha impuesto en los discursos es el de las competencias, que ha dado lugar a la generación de un importante campo de investigaciones y publicaciones. La competencia, como señala en su interesante libro Barnett (2001), había sido considerada a nivel académico como el dominio de una disciplina de conocimiento por parte del estudiante, pero en la actualidad esta definición ha sido sustituida por otra de carácter más operacional, que enfatiza la utilización práctica de dichas competencias y su cuantificación y medición, en línea con otras visiones operacionales vigentes (que sitúan elementos como la habilidad, la técnica o la flexibilidad). Las competencias permiten, fundamentalmente, que el individuo que las posee sea capaz de ejecutar una acción concreta con unos estándares determinados, lo que le permite desarrollar una actividad o profesión: son además susceptibles de transmisión por parte de las autoridades docentes, lo que permitiría contar con trabajadores bien formados. Su clasificación y medición serán así tareas fundamentales, encargadas a diversos organismos institucionales independientes con el fin de elaborar un catálogo de ser utilizado por las universidades; para ello se han analizado y se están analizando, a través de numerosas investigaciones en el mercado de trabajo, cuáles son los requerimientos actuales de las organizaciones empresariales.

Según el autor “Las competencias” se trata, de “**resultados de aprendizaje**” que aparecen definidos como “expresión de lo que una persona sabe, comprende y es capaz de hacer al culminar un proceso de aprendizaje; se define en términos de conocimientos, destrezas y competencia”. Así, “los resultados del aprendizaje se expresan en niveles de competencia que debe adquirir el estudiante”.

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

AGENCIA NACIONAL DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD Y ACREDITACIÓN (ANECA)

Fecha: Marzo, 2009

Según la Agencia Nacional de Evaluación de la calidad y Acreditación el mercado de trabajo ha vivido grandes transformaciones en los últimos años en una economía en continuo proceso de innovación y de cambio.

Las personas en las sociedades basadas en economías de mercado, han de enfrentarse al menos a tres tipos de decisiones frente al empleo. La teoría del capital humano considera que la formación es un tipo de inversión. La toma de decisiones está condicionada por los méritos que cree poseer. Y el beneficio esperado (salario) que le proporciona la formación adquirida.

El proceso de inserción laboral es el final del período universitario, la búsqueda de un trabajo es un momento de transición de cambio. La finalización de la carrera universitaria y la consecución de un empleo aparecen entonces como los momentos en los cuales se pone en juego el pasado para proyectar la biografía personal y laboral de cada titulado universitario hacia su propio futuro.

Hay situaciones y circunstancias personales como la impericia, que es la falta de capacitación, de carencia de los elementos necesarios para desempeñar profesionalmente la ocupación para la que se ha estudiado, la inexperiencia laboral que aparece como uno de los factores que más contribuyen a la percepción de la discontinuidad entre el mundo universitario y el mundo laboral; y es debido a que la universidad proporciona a los estudiantes una formación teórica más o menos adecuada, pero presenta carencias sobre todo a la hora de mostrar la aplicabilidad práctica de los conocimientos, el desconocimiento en el momento de finalización de la universidad en el mundo laboral no se conoce el funcionamiento básico del mercado laboral en un sentido legal y administrativo.

El temor, el desconocimiento, la impericia, la inexperiencia tienen como consecuencia un miedo que se añade al que naturalmente aparece en situaciones de cambio. La formación universitaria no ha logrado generar en los titulados universitarios una seguridad en sus propias capacidades que prevenga frente a la incertidumbre del futuro.

Resulta cada vez más difícil conseguir un empleo acorde con la titulación que se posee, para lograr una estabilidad laboral, el principal requisito que plantean las ofertas es, la experiencia, constituyéndose así en el elemento clave para el acceso en el mundo laboral.

Otro cambio importante es la consideración sobre el papel de las mujeres en el mundo laboral, rompiendo con la vinculación tradicional de la mujer al trabajo doméstico, se ha registrado un gran avance de la presencia de la mujer en el mundo laboral.

Al expresar las diferencias con Europa en lo que respecta a los modos de inserción laboral, los grupos están expresando lo que valoran negativamente en el contexto español, la falta de carácter y las carencias actitudinales de los titulados, el retraso en el acceso al mundo laboral, las carencias de los titulados españoles en materia de idiomas y en la orientación internacional, la escasez en España de ayudas públicas en materia de empleo

Como resultado, se ha mostrado una narración de actitudes, experiencias, temores y expectativas con las que los titulados universitarios enfrentan su entrada en el mundo del trabajo, de situaciones y factores que posibilitan una mejor vivencia del proceso, y de problemas que suelen repetirse en relación con el mismo.

El contraste con Europa. Básicamente, consideran que los titulados europeos poseen una actitud de mayor determinación hacia el empleo, mayor flexibilidad, mayor movilidad y conocimiento de idiomas, y cuentan con más apoyo público en sus procesos de inserción laboral.

La finalización de estudios universitarios han mostrado una falta de motivación e implicación, la escasa relación con el conocimiento, conductas irresponsables, durante el periodo de aprendizaje pone de manifiesto la existencia de profundas carencias e irregularidades en los procesos de consecución de autonomía personal de los jóvenes españoles. Algunos de los propios titulados llegan a ser conscientes de lo anómalo de esa prolongación del período de dependencia, sobre todo cuando se compara con lo que se piensa que sucede en otros

países. Otro componente de esa dificultad percibida es la competencia, que en la actualidad ha pasado a ocupar un papel preponderante en la lucha por la inserción laboral. Si antes existía competencia se producía entre las empresas, que luchaban entre sí por conseguir a los estudiantes. En la actualidad el altísimo número de universitarios fuerza la competencia.

El obstáculo de la experiencia entre todos los factores que plantean la gran dificultad de partida el principal es la exigencia desmesurada de experiencia laboral. El problema es que, antes de lograr un primer empleo, la exigencia de experiencia hace al mercado laboral hermético e inaccesible. Se produce una lógica circular cerrada: para lograr un trabajo, el principal de los requisitos que plantean las ofertas y que valoran las empresas es la experiencia laboral. Pero sólo a través de la consecución de un trabajo es como puede lograrse la experiencia.

La inserción profesional de los docentes.

Beatrice Avalos, CIAE-Universidad de Chile

2009

El estudio de la primera inserción docente cobró importancia a partir de los años ochenta, el foco de atención se ha ido ampliando al reconocer que no es exactamente lo mismo ser profesor novel en un sistema educacional que en otro, o en un tipo de cultura escolar que en otro.

Lacey (1995) hacía notar el enorme cambio ocurrido en la concepción de la enseñanza y de la profesión docente como resultado de la labor de modelos de mercado.

El cambio desde un entorno burocrático-profesional en que importaban los temas educacionales y los temas sociales a un entorno de mercado competitivo que enfatiza los resultados de exámenes y la cantidad de alumnos, constituye uno de los experimentos más radicales que se hayan realizado en la educación.

Las políticas de mercado con sus componentes de competitividad, rendición de cuentas, incentivos y nuevos tipos de control sobre el desempeño docente, se viven con mayor o menor fuerza en muchos sistemas educacionales.

La llegada de un nuevo profesor significa una experiencia de inserción distinta. En parte, la diferencia puede deberse a la población estudiantil a la que atiende pero también a los recursos de que dispone el establecimiento.

El joven profesor que sale preparado de su formación inicial docente conociendo un determinado marco curricular y teniendo luego que manejar otro al comenzar a enseñar, sufre el efecto de alguien a quien se le remueve fuertemente su piso.

En contextos en que se utiliza como referente de los logros educacionales los resultados en pruebas internacionales de países con altos puntajes, no siempre hay concordancia entre la carga docente (horas de clase por semana y número de alumnos por curso). Esto afecta por igual a los profesores con más experiencia que a aquellos que comienzan a enseñar.

Según la autora los distintos componentes (mentoría, observación, talleres etc.) de la inducción no influyen en forma independiente sobre el aprendizaje docente de los nuevos profesores sino que son mediados por los contextos sociales y organizacionales de los centros escolares en que trabajan.

La identidad profesional del docente tiene por tanto elementos referidos a la decisión o motivación personal y a la forma como esta decisión se afianza en mayor o menor grado a través de la formación inicial como maestro.

El proceso de reconstrucción de identidad es continuo y, los profesores reconfigurarán los diversos componentes de su tarea profesional y la forma cómo los interpretan.

En la medida en que el sistema de formación inicial lo avale, la inducción puede constituir un paso previo a la habilitación formal del maestro y a su registro como docente certificado, en cuyo caso, al término del período de iniciación deberá existir un proceso que permita verificar que el nuevo profesor cumple con lo que se requiere para asumir plena responsabilidad docente.

La labor del docente orientador cobra pleno sentido, en la medida en que sus acciones se dirigen a atender las necesidades de niños y adolescentes, reconociendo la importancia de trabajar directamente con el estudiante, su familia, y con todo el cuerpo docente y directivo

Finalmente, la necesidad de dar respuesta a los cambios experimentados en la institución educativa, en especial en torno a la gestión institucional encaminada a lograr los más altos niveles de calidad en la prestación del servicio, obliga a ampliar la esfera de actuación del docente orientador, sobre todo si se tiene en cuenta que el objetivo central de la educación

es procurar condiciones óptimas para que los estudiantes alcancen un pleno desarrollo intelectual, afectivo y social, por ende, las acciones de todos sus miembros deben estar orientadas a crear espacios de trabajo interdisciplinario y participativo que favorezca la formación de los niños y adolescentes.

La autora asegura que cada joven maestro puede construir y reconstruir su identidad profesional en condiciones en que se le permita preguntar y recibir ayuda, en que se le dé más tiempo que al profesor de experiencia para preparar sus clases y conocer a sus alumnos, y en que idealmente alguien que lo observa en su ejercicio señale lo que hace bien, lo que podría mejorar y cómo podría hacerlo. Si reconoce debilidades en su conocimiento disciplinario que se le otorgue la posibilidad de asistir a un curso que los afiance. A su vez, las instituciones de formación docente que prepararon a estos nuevos profesores pueden contribuir mediante seguimiento, reuniones periódicas y la organización de actividades de afianzamiento de sus conocimientos de contenido y didácticos.

Pero para que todo esto suceda en forma efectiva debe modificarse la visión del nuevo maestro como alguien listo para un ejercicio autónomo y experto y verlo más bien como alguien que con entusiasmo y motivación comienza su carrera pero que en relación a los contextos singulares de su inserción posee grados variables de preparación.

Estándares de calidad educativa.

Ministerio de Educación

2012

El sistema educativo será de calidad en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los productos que genera contribuyan a alcanzar metas o ideales conducentes a un tipo de sociedad democrática, armónica, intercultural, próspera, y con igualdad de oportunidades para todos.

Los estándares de calidad educativa son “descripciones de logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. En tal sentido, son orientaciones de carácter público que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad” (MINEDUC, 2012), y aspiran a ser objetivos, estar referidos a logros o desempeños observables y medibles, ser fáciles de comprender y utilizar ideales educativos en valores ecuatorianos y universales, ser homologables con

estándares internacionales pero aplicables a la realidad ecuatoriana, Presentar un desafío para los actores e instituciones del sistema.

El Ministerio de Educación del Ecuador plantea que los estándares de calidad educativa sirven para:

- Proveer información a las familias y a otros miembros de la sociedad civil para que puedan exigir una educación de calidad.
- Proveer información a los actores del sistema educativo para que sepan lo más importante que deben aprender los estudiantes, cómo ser un buen docente, directivo, y mejorar la institución educativa, realizar procesos de autoevaluación, y diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento o fortalecimiento a todos los actores.
- Proveer información a las autoridades educativas para que logren diseñar e implementar sistemas de evaluación, apoyo y asesoría, crear sistemas de certificación, ajustes periódicos a textos, mejorar políticas y procesos de concurso de méritos para ingresar al magisterio e informar a la sociedad sobre el desempeño de los actores y la calidad del proceso del sistema educativo.

¿Qué tipo de estándares está desarrollando el Ministerio de Educación?

Estándares de aprendizaje. Son descripciones de los logros de aprendizaje que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar: desde el primer año de Educación Básica hasta el Bachillerato.

Los estándares corresponden a cuatro áreas básicas: Lengua y Literatura, Matemática, Estudios Sociales y Ciencias Naturales.

Estándares de gestión educativa. Se establece la manera cómo un plantel educativo se organiza y desarrolla procesos de gestión y prácticas institucionales para mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes. Cada institución educativa, al tener una realidad propia, establecerá las acciones y planes de mejora.

Estándares de desempeño profesional. Son descripciones de lo que debe hacer un profesional educativo competente; es decir, de las prácticas que tienen una mayor correlación positiva con la formación que se desea que los estudiantes alcancen. Son los

que orientan la mejora de la labor profesional de docentes y directivos del sistema educativo ecuatoriano, así se tiene:

Estándares de desempeño profesional docente. Un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que se aspira para nuestro país.

Permiten establecer las características y prácticas de un docente de calidad, quien, además de tener dominio del área que enseña, evidencia otras características que fortalecen su desempeño, tales como el uso de pedagogía variada, la actualización permanente, la buena relación con los alumnos y padres de familia, una sólida ética profesional, entre otras.

El propósito de los estándares de Desempeño Profesional Docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el Currículo Nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.

Estándares de desempeño profesional directivo. Un directivo de calidad busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada institución educativa ecuatoriana.

Se hace referencia al liderazgo, a la gestión pedagógica, al talento humano, a recursos, al clima organizacional y a la convivencia escolar; para asegurar su influencia efectiva en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las instituciones educativas a su cargo.

Estándares de infraestructura: Establecen requisitos esenciales, orientados a determinar las particularidades que los espacios y ambientes escolares deben poseer para contribuir al alcance de los resultados óptimos en la formación de estudiantes y en la efectividad de la labor docente.

Los estándares de Infraestructura educativa se usan para la evaluación y validación, para la planificación de nuevos proyectos y adecuar ambientes escolares, áreas de servicio, administrativos, según las necesidades pedagógicas.

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

Denise Vaillant

Coordinadora del Grupo de Trabajo sobre Desarrollo

Profesional Docente de PREAL

2009

Las reformas educativas se caracterizaron por la introducción de cambios Institucionales; por la adopción de sistemas de medición de calidad y evaluación de resultados del aprendizaje; por la revisión de contenidos curriculares; por los intentos por mejorar las capacidades de gestión y ofrecer incentivos a los maestros; por ciertos éxitos en la aplicación de estrategias para mejorar la equidad, calidad de la enseñanza y el rendimiento interno del sistema educativo.

Asumiendo que la enseñanza es una de las claves para el logro de buenos aprendizajes, la mejora de la situación de los docentes es uno de los principales desafíos enfrentados por las políticas educativas latinoamericanas.

Al referirse a los docentes como tema de decisión política tiene todas las características de los problemas más difíciles enfrentados por los gobiernos y las sociedades. Es un asunto cargado política e ideológicamente y que tiene inmensas implicaciones financieras en casi cualquiera de los escenarios posibles.

Políticas docentes y factores intervinientes. El proceso de aprender a enseñar y las etapas de vida profesional distingue cuatro momentos en el proceso de convertirse en docente: el periodo previo al ingreso a la formación; los estudios académicos; las prácticas de enseñanza y los primeros años de docencia.

La identidad y la profesión es un conjunto de representaciones. Existen identidades múltiples que dependen de los contextos de trabajo de vida profesional, el proceso de aprender a enseñar y las etapas de vida profesional distingue cuatro momentos en el proceso de convertirse en docente: el periodo previo al ingreso a la formación; los estudios académicos; las prácticas de enseñanza y los primeros años de docencia.

Entre el conocimiento de los formadores (conocimiento teórico) y el de los estudiantes (conocimiento experiencia) no se da la integración adecuada. Los primeros se expresan de manera abstracta, mientras que los segundos de forma concreta. Para que se produzca la

integración necesaria entre ambos tipos de lenguaje durante el periodo de formación, es importante tener en cuenta las teorías cognitivas y utilizar estrategias metodológicas que permitan conectar los marcos conceptuales con los estudiantes de profesorado.

La autora manifiesta que muchos de los problemas que los docentes principiantes reportan en las investigaciones tienen que ver con asuntos 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 las relaciones con los padres.

En América Latina la inserción a la docencia no es objeto de una política tal surge de un reciente estudio (Marcelo García, 2007) que ha encontrado escasos programas institucionalizados. La inserción “de facto” se produce pero son muy pocas las ocasiones en que la escuela u otras instituciones desarrollan programas específicos para profesores principiantes.

En Colombia el proceso de la inserción de los profesores principiantes se realiza de manera informal a través de las relaciones mantenidas entre profesores noveles y el profesorado de las Instituciones de Formación Docente.

La fase de iniciación es una etapa en donde las dudas, las inseguridades, la ansiedad por ingresar en la práctica, se acumulan, es un momento importante en la trayectoria del docente que refiere a la adquisición de un adecuado conocimiento y competencia profesional en un breve período de tiempo.

En el proceso de aprender a enseñar y las etapas de vida profesional surgen modelos como: nadar o hundirse es el que más prevalece en las instituciones educativas. Otorgan al docente principiante la responsabilidad de insertarse luego de su formación; Es un esquema de mentor protegido formalizado, se encuentra la propuesta más sistemática de inducción orientada al desarrollo profesional. El modelo colegial los noveles docentes piden ayuda a pares más experimentados quienes se transforman en tutores informales. Y el modelo de competencia en esos casos, cada vez que llega un novato, alguien experimentado se ocupa de él y se asume como mentor.

Para transformar la escuela y el sistema escolar es indispensable cambiar de estrategia, es decir modificar el modo tradicional de pensar y de hacer las reformas e innovaciones que involucran a los docentes. Por más que se actualicen las propuestas curriculares, programas

de mejora de equidad y de calidad y se descentralicen las modalidades de gestión, si no se reconoce en los docentes el factor central de cambio, éste no tendrá lugar. Es necesario en consecuencia, lograr reformas significativas, efectivas y ante todo sustentables en las prácticas profesionales y culturas de trabajo de los docentes.

Los docentes principiantes reciben, en el mejor de los casos, el apoyo de un colega con más experiencia y casi nunca tienen un acompañamiento durante sus primeros años de ejercicio profesional.

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

Mauricio León

2005

El Estado reconoce el derecho a trabajar, garantizar el ejercicio de los derechos, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole según estos principios:

Universalidad: Todos los y las jóvenes tienen derecho a un empleo digno, independientemente de su condición social, etnia, color, lengua, sexo, opción sexual.

Indivisibilidad: El derecho al empleo está indivisiblemente asociado a otros derechos como el derecho a la educación, alimentación, nutrición y salud.

Igualdad y no discriminación: Todos los y las jóvenes del país tienen derecho a disfrutar de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

Eficiencia: Las políticas promoverán el logro de los mejores resultados en términos de cobertura, calidad y equidad mediante un uso óptimo de los recursos.

Participación: Todas las personas y actores tienen derecho a participar y a ejercer y demandar el ejercicio de sus derechos que es clave para lograr el cambio institucional.

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

Según el autor la inserción laboral de los y las jóvenes en Quito y Guayaquil entre 18 y 29 años de edad presentan las tasas de desempleo más altas, las mujeres jóvenes son especialmente afectadas por el desempleo, la educación de los y las jóvenes está desvinculada o no se ajusta a las demandas de los empresarios en el mercado, la ausencia o poca experiencia laboral dificulta su inserción en el mercado laboral, valoran el trabajo independiente o por cuenta propia, poseen pocas oportunidades para ganar experiencia, tienen predisposición a adaptarse a la mayor flexibilidad del mercado de trabajo actual.

La visión, objetivo, principios y políticas de inserción laboral según el autor, la juventud se basan en un conjunto de compromisos internacionales y nacionales asumidos por el Ecuador, el Estado reconoce el derecho a la educación primaria, secundaria y superior por la formación progresiva de la enseñanza gratuita, fomentarse fundamentalmente para aquellas personas que no hayan recibido o terminado el ciclo completo, e implantar un sistema adecuado de becas y mejorar continuamente las condiciones del cuerpo docente.

El mejoramiento de la empleabilidad de inserción laboral de los y las jóvenes, es adecuar sus capacidades a los requerimientos actuales promoviendo el aprendizaje durante toda la vida mediante la ampliación de la educación formal y capacitación laboral de los y las jóvenes.

El autor hace énfasis en la creación de oportunidades de empleo para las mujeres jóvenes y mejorar los ingresos. En general se busca impulsar la formación de políticas activas de mercado de trabajo para la juventud; A esto se agrega que las mujeres jóvenes, los y las jóvenes indígenas, afrodescendientes, discapacitados y de minorías sexuales tienen mayor dificultad de encontrar trabajo debido a la existencia de prácticas discriminatorias en contra de estos grupos.

Las políticas, programas y proyectos de fomento de la inserción laboral de los y las jóvenes es el mejoramiento de la empleabilidad de inserción laboral, adecuando sus capacidades a los requerimientos actuales, promoviendo el aprendizaje durante toda la vida incrementando oportunidades de empleo y mejorar los ingresos de los y las jóvenes. Otra de las políticas es el fortalecimiento institucional, su objetivo es fortalecer la institucionalidad comprometida con la juventud, a fin de dar mayor prioridad al empleo, en general, y al empleo de los jóvenes, en particular, en las agendas nacionales de política. En especial, se busca impulsar la formación de políticas activas de mercado de trabajo para la juventud.

Inserción laboral de jóvenes.

Jürgen Weller

Marzo 2006

Los jóvenes tienen mayores niveles de educación formal, pero también tienen mayores problemas de inserción laboral. La causa de esta tensión seguramente no es que las nuevas generaciones sean “demasiado” educadas o que haya demasiados jóvenes con altos niveles de educación. Como indica el aumento de la brecha salarial a favor de los más educados, observado en América Latina recientemente, la demanda laboral más bien está sesgada hacia el personal más calificado.

Entre las tensiones y estrategias que los jóvenes poseen para insertarse en el mundo laboral están:

Los jóvenes dan al trabajo en sí y las experiencias, frecuentemente frustrantes, con empleos concretos. A pesar de la creciente percepción funcional del trabajo, principalmente como fuente de ingreso que en algunos casos tiene que competir con otras que prometen ganancias mayores y más fáciles.

Las expectativas de los jóvenes sobre los beneficios de la inserción al mercado laboral y la realidad que viven en él. El cambio de roles de género incluso ha reforzado su peso, ya que cada vez más mujeres jóvenes valoran el trabajo fuera del hogar como elemento clave para su autoestima y sus perspectivas de vida.

Las mujeres jóvenes están desarrollando en forma cada vez más marcada un desarrollo personal autónomo, y para independizarse de los roles tradicionales estrechamente vinculados con el hogar el empleo juega un papel clave. Sin embargo, se enfrentan a problemas especiales de inserción laboral siendo este problema especialmente grave para mujeres con educación formal baja, para las cuales hay muy pocas oportunidades de empleo productivo.

La creciente importancia de la combinación del trabajo con estudios puede generar tensiones negativas al afectar el rendimiento en ambos campos, o positivas al abrir el acceso a oportunidades de otra manera cerradas.

Los jóvenes viven la tensión entre un discurso meritocrático, al cual responden con la disposición de hacer grandes esfuerzos y sacrificios personales para avanzar en su educación e inserción laboral. En un mercado en que falta transparencia, la contratación por recomendaciones puede ser una alternativa para las empresas, sobre todo para aquellas de menor tamaño, que no tienen los recursos para detallados procesos de selección. La consiente reproducción de privilegios sociales, los favores por interés político etc.

El mercado exige experiencia laboral pero, primero, para muchos jóvenes que buscan trabajo por primera vez es sumamente difícil acumular esta experiencia y, segundo, el mercado no reconoce la experiencia generada en muchas de las ocupaciones accesibles para jóvenes de bajo nivel educativo, por lo que, para este grupo, es casi imposible generar una trayectoria laboral ascendente.

Existe un interés creciente de jóvenes en la independencia laboral y en la participación en micro y pequeñas empresas, y un discurso que estimula esta orientación. Por otra parte, existen elevados obstáculos para iniciar actividades empresariales; El fomento de la generación de micro y pequeñas empresas es visto en muchos países como gran alternativa frente a la debilidad de la generación de empleo asalariado.

Los jóvenes enfrentan la tensión entre sus preferencias culturales y las pautas exigidas por un mercado de trabajo marcado por la cultura dominante, cada generación crea sus propias expresiones que causan nuevas tensiones con el entorno dominante.

Las necesidades y preferencias de una estabilidad mínima de empleo e ingresos sobre todo a partir de que los jóvenes forman una familia propia están crecientemente en tensión con un mercado de trabajo que se caracteriza por creciente inestabilidad y precariedad para la mayoría no es un mercado dinámico de oportunidades múltiples y fluctuantes.

Según el autor los estudios cuantitativos realizados en Chile, Ecuador y Perú mostraron, en primer lugar, en todos los casos una movilidad ocupacional de los jóvenes superior con relación a los adultos, tanto entre ocupado a cesante, como una mayor rotación entre ocupaciones, ramas y categorías. Por otro lado, se observó una mayor "estabilidad" o permanencia en la desocupación o, lo que es equivalente, una mayor dificultad de encontrar empleos, así como mayor frecuencia de salidas y entradas al mercado desde la inactividad que los adultos.

En lo relativo al mercado del trabajo refleja que los jóvenes constituyen la variable más rápida de ajuste en las empresas en casos de crisis, que sus empleos son más frecuentemente de corto plazo, y por ende, más inestables por lo que están cambiando de ocupación más frecuentemente que los adultos.

Para mejorar la inserción laboral de los jóvenes, un entorno macroeconómico favorable es una precondition indispensable, dado que sólo de esta manera surgen empleos productivos y opciones para el trabajo independiente de una cantidad relevante. Ningún programa que mejore la empleabilidad de los jóvenes, aumente la eficiencia de la intermediación laboral o intervenga en cualquier otro aspecto de la inserción laboral puede tener resultados satisfactorios sin una dinámica demanda laboral, que surgiría de altas y estables tasas de crecimiento económico y las expectativas correspondientes que lleven a las empresas a contratar más personal.

Programas de inserción laboral para profesores principiantes en Venezuela. Un camino por andar

María Helena Jones R. UPEL-IPRM jonesnena@hotmail.com

2007

Los programas de inserción laboral son aquellos que pretenden facilitar el proceso de adaptación de un trabajador a lo que para él es un nuevo ambiente en el cual piensa desarrollarse profesionalmente. Este periodo de la vida profesional puede resultar confuso y contradictorio para cualquier persona. Ya que es el momento en el cual se le busca practicidad a los saberes teóricos e insertarse en la cultura del centro de trabajo.

Los programas de inserción laboral para docentes tienen un gran número de ejemplos exitosos como es ser tutor o mentor, que es escogido, no solo por sus años de servicio y experiencia, pues este es formado en el programa para ejercer su rol a través de un curso especial. Estos programas tienen gran aceptación en Europa y Los Estados Unidos, en América Latina se está comenzando a generar iniciativas exitosas en el mundo laboral educativo. Dichos programas se están diseñando según las características propias de cada país y región pero presentan elementos comunes, para mejorar la actuación docente, Aumentar las posibilidades de permanencia de los profesores principiantes durante los años de iniciación.

Esta problemática puede ser minimizada aplicando programas de inserción laboral a los profesores principiantes que tienen como objetivo principal favorecer la incorporación de docentes noveles al sistema educativo, para que estos puedan integrarse sin contratiempos a la cultura escolar. Para los docentes principiantes, es pasar de la teoría a la práctica.

Los profesores principiantes enfrentan problemas solos los primeros años de su carrera, para posteriormente mejorar la calidad de la educación a través del desempeño de sus egresados, el administrar programas de inserción a los profesores principiantes le da la oportunidad de desarrollar investigación educativa que puede retroalimentar sus procesos evaluativos.

Los programas de inserción laboral para profesores principiantes han demostrado, a través de su ejecución en muchos países, que son efectivos al proporcionarle a las y los profesores estrategias para orientar su inicio en la profesión, pues estos participan entre los saberes académicos y la práctica profesional, insertando positivamente al docente en la cultura escolar. Universidad-Profesores Principiantes-Escuela es el espacio complejo que debe y puede insertar positivamente al profesor novel, con el objetivo de desarrollar una práctica profesional reflexiva, innovadora y constructivista. La importancia de proporcionar programas de inserción laboral a la docencia a los profesores principiantes como una estrategia para que el educador pueda brindar educación de calidad desde el inicio de su carrera profesional.

Según manifiesta la autora, Venezuela es firmante de la Declaración de México, lo que la convierte en un estado que hace caso omiso de los acuerdos firmados con UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura) para mejorar la calidad de la educación Venezolana. Así mismo el estado venezolano está descuidando la formación permanente de un gran número de profesionales que forman parte de su plantilla profesoral y que serán los encargados a futuro del sistema educativo. En éste país no se implementan, como política educativa de estado, programas de inserción laboral a la docencia a los profesores que inician su desempeño profesional en el sistema educativo formal no universitario.

Políticas de inserción a la docencia: del eslabón perdido al puente para el desarrollo profesional docente.

Carlos Marcelo García, Universidad de Sevilla
Bogotá, jueves 23 de noviembre de 2006

El período de inserción profesional se configura como un momento importante en la trayectoria del futuro profesor, porque deben realizar la transición de estudiantes a profesores, por ello surgen dudas, tensiones, debiendo adquirir un adecuado conocimiento y competencia profesional en un breve período de tiempo. Pero la realidad cotidiana del profesorado principiante nos indica que muchos profesores abandonan y lo hacen por estar insatisfechos con su trabajo debido a los bajos salarios, problemas de disciplina con los alumnos, falta de apoyo, y pocas oportunidades para participar en la toma de decisiones.

La inserción se entiende como un término amplio que se refiere a mecanismos de ayuda para los profesores principiantes. Los programas dirigidos a los profesores principiantes en el pasado se han caracterizado por ser muy teóricos, con poca conexión con la práctica.

Los programas de inserción profesional para los profesores principiantes están representado una verdadera alternativa a lo que en otro trabajo se ha denominado como “aterrija como puedas”. Los programas de inserción pueden variar desde una simple reunión a principio de curso a programas muy estructurados que implican múltiples actividades.

La formación del profesorado es proporcionar oportunidades para una mayor fundamentación teórica acerca del conocimiento y habilidades a adquirir. Estas oportunidades deberían ayudar a los profesores a considerar sus creencias y práctica habituales.

Los docentes plenamente cualificados pasan por un proceso de selección al finalizar su formación. Tras superar un examen competitivo, se les asigna un puesto de carácter “provisional” o temporal antes de asegurarse un puesto definitivo.

A los profesores principiantes se les facilita la oportunidad de consolidar su aprendizaje y continuar su desarrollo. La mayoría de las escuelas ofrecen reducción de carga docente y proporcionan los servicios de un mentor.

El proceso de inserción es un periodo de indagación, crecimiento, innovación y reflexión. Y para ello resulta fundamental la necesaria participación de las personas e instituciones que pueden ayudar a tener una mirada más compleja hacia la realidad de la escuela y del aula.

El periodo de inserción profesional se configura como un momento importante en la trayectoria del futuro profesor. Un periodo importante porque los profesores deben realizar la transición de estudiantes a profesores, por ello surgen dudas, tensiones, debiendo adquirir un adecuado conocimiento y competencia profesional en un breve período de tiempo.

En algunos países una gran cantidad de profesores principiantes dejan la profesión dentro de los primeros años de enseñanza, si la docencia no se percibe como una profesión atractiva y no cambia en sus aspectos fundamentales, se corre el riesgo de que vaya disminuyendo la calidad de los centros educativos.

La mayoría de programas de inserción incluyen la participación de un profesor mentor como vínculo entre lo nuevo y lo antiguo, entre la experiencia y la inexperiencia. Sin embargo existen muchas dudas respecto de las posibilidades de transmitir el conocimiento que fundamentalmente es implícito.

Título: Inserción laboral III en la docencia.

Censo Nacional Docente - ANEP –
2007

La mayor inserción de los últimos en la enseñanza privada se debe, a que el sector privado emplea, en términos relativos, más profesores que maestros, por otro, es más frecuente que los maestros que se desempeñan en escuelas privadas lo hagan en forma exclusiva, la gran mayoría de los docentes de aula comenzó su trayectoria profesional exclusivamente en instituciones oficiales (públicos, privados).

La situación funcional de los docentes y las formas de inserción laboral deben ser: titulados y concursar para alcanzar la efectividad de sus horas, la misma da un cambio sustantivo en la vinculación laboral con el subsistema por el que se ha concursado.

El número de centros educativos en los que trabajan los profesores constituye otra de las dimensiones centrales relativas al tipo de inserción docente, la múltiple inserción genera una

serie de ineficiencias derivadas de las eventuales interferencias entre las exigencias de tiempo y trabajo de los distintos lugares en que el docente se desempeña, la compartimentación de las horas repercute en la cantidad de tiempo que los docentes dedican en cada uno de los establecimientos en los que se desempeñan, los profesores con inserción en varios centros educativos no tienen, contrariamente a lo que podría suponerse, una dedicación global sensiblemente más alta que quienes concentran su trabajo en un solo establecimiento.

Según el censo la inserción que se ha venido desarrollando se completa con el análisis de los niveles de rotación de los docentes en los centros escolares, el límite de antigüedad en el centro viene dado por la propia antigüedad en la docencia, la rotación supone que un conjunto importante de maestros y profesores no logra una situación estable en el sistema educativo, el carácter del cargo, en todos los subsistemas se registra una muy elevada rotación entre los docentes de más reciente ingreso a la actividad, la rotación aparece asociada principalmente a docentes con una baja dedicación horaria en el sistema educativo y en el propio centro.

Los docentes con una baja inserción en su función, con altos niveles de rotación y compartimentación de sus horas tienden a concentrarse en algunos centros en particular, unos, que cuentan con un equipo docente comparativamente estable, efectivos con cierta antigüedad, mayores niveles de titulación y, en el caso del interior, mayor dedicación horaria, y otros que presentan casi todas las situaciones inversas.

Los resultados de este ejercicio confirman plenamente las consideraciones realizadas para el conjunto del país y dan cuenta de la amplia diversidad de formas de inserción que pueden coexistir en un área geográfica relativamente restringida.

CAPÍTULO II
METODOLOGÍA

2. Metodología.

2.1. Diseño y procedimiento de la investigación.

La investigación es de tipo descriptiva, de campo y cualitativa.

La investigación descriptiva, basada en conocer características personales, laborales, y tareas del trabajo docente predominantes a través de la descripción exacta de las actividades que realiza cada una de las personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables analizando minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento.

Desde el punto de vista científico describir es medir. Esto es, en un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente para describir lo que se investiga.

Investigación cualitativa es aquella que estudia la calidad de las actividades, relaciones asuntos, medios, materiales o instrumentos en una determinada situación o problema la misma que procura lograr una descripción holística. Se interesa en saber cómo se da la dinámica o como ocurre el proceso en el que se da el problema.

Investigación de campo se realiza en el propio sitio donde se encuentra el objeto de estudio. Ello permite el conocimiento más a fondo del investigador, puede manejar los datos con más seguridad y podrá soportarse en diseños exploratorios, descriptivos y experimentales, creando una situación de control en la cual manipula sobre una o más variables dependientes (efectos).

2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.

Los métodos que se utilizaron fueron: el **método deductivo directo**, que consiste en llegar a una conclusión directa, el **método analítico**, que consiste en revisar cada aspecto en forma ordenada y el de **abstracción** que permite comprender y descubrir lo esencial del objeto.

Las técnicas utilizadas fueron la entrevista y la encuesta que sirven para obtener información de diversos medios.

Los Instrumentos utilizados fueron: Guía Didáctica que guía un proceso de aprendizaje, cuestionarios de entrevista, cuestionario de encuesta, ficha de contactos que son herramientas para recoger datos y lograr un acuerdo.

2.3. Preguntas de investigación

En este Trabajo de fin de titulación se quiere responder a las siguientes preguntas:

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

¿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?

2.4. Contexto

A causa de la falta de titulados de la UTPL asignados a mi persona, la investigación se la realizó en la ciudad de Quito con titulados en Educación Básica, egresados de varias Universidades como: Universidad Central, Universidad Técnica de Ambato, Universidad de Guayaquil, Universidad Técnica Equinoccial; las Instituciones dónde los titulados trabajan son: Escuela Fiscal “Valencia Herrera”, Colegio Municipal “Juan Wisneth”, Colegio Municipal “Rafael Alvarado”, Escuela Fiscal “24 de Mayo”, Unidad Educativa “San Francisco de Quito”, Unidad Educativa “Bicentenario”, Escuela Fiscal “Rosa Zárate”, Unidad Educativa “Jim Irwin”.

Todos los Centros Educativos fueron urbanos con personal docente a nombramiento y contrato, directores encargados y de planta, con profesores de especialidad y gran demanda de estudiante en cada uno de los mismos, Ningún establecimiento cumplía con la infraestructura adecuada para personas con discapacidad y todas cuentan con áreas de recreación parte fundamental para los estudiantes.

2.5. Población y muestra

Esta investigación se realizó gracias a la colaboración de ocho titulados de Educación básica, tres directivos de instituciones fiscales, cuatro directivos de instituciones municipales, un directivo de institución particular.

2.6. Recursos

Humanos:

- Directora de Tesis
- Ocho directivos
- Ocho titulados en educación Básica

Institucionales:

- Cuatro instituciones educativas municipales
- Tres instituciones fiscales
- Una institución particular
- Universidad Técnica particular de Loja

Materiales:

- Entrevista
- Guía didáctica
- Impresiones de encuestas a titulados y directivos
- Ficha de contactos para titulados / empleadores
- Cámara fotográfica
- Grabadora
- CD
- Computadora
- Copias

Económicos:

Impresiones y copias	\$ 60
Hojas papel Bonn	\$ 20
Fotografías	\$ 15
Trabajo original	\$ 40
Anillados	\$ 30
Movilización	\$ 200
Total	\$ 365

2.7. Procedimiento para la aplicación de instrumentos.

Debido al mayor número de investigadores no se encuestó a titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, por tal motivo todos los encuestados fueron de otras universidades, graduados en Ciencias de la Educación mención “Educación General Básica”

El procedimiento fue descargar del EVA los cuestionarios de la encuesta a directivos y titulados, los mismos que fueron impresos y fotocopiados para aplicarlos a cada muestra, se realizó oficios de aprobación para llenar ficha de contactos, en la entrevista y en la encuesta se dio a conocer el objetivo de las mismas, siendo la mayor problemática en responder las tareas de titulados, donde con cortesía y respeto se aclararon dudas, apreciando colaboración de los mismos.

En la entrevista a los ocho directivos se utilizó la grabadora para tomar minuciosamente apuntes de cada pregunta, las mismas que fueron analizadas y transcritas. El inventario de tareas del trabajo docente fue entregado a cada directivo con indicaciones en la frecuencia, importancia de la tarea, y nivel de formación sin haber mayor dificultad.

Cabe recalcar que la mayoría de instituciones no cuentan con infraestructura adecuada para facilitar el acceso a discapacitados, siendo un problema el ingreso en algunas dependencias.

CAPÍTULO III

INTERPRETACIÓN ANÁLISIS DISCUSIÓN DE RESULTADOS

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.

Ubicación Geográfica.

Establecimiento	Nombre
Escuela Fiscal Valencia Herrera	Titulado 1
Colegio Municipal Juan Wisneth	Titulado 2
Colegio Municipal Rafael Alvarado	Titulado 3
Escuela Fiscal 24 de Mayo	Titulado 4
Unidad Educativa San Francisco de Quito	Titulado 5
Unidad Educativa Municipal Bicentenario	Titulado 6
Escuela Fiscal Rosa Zárate	Titulado 7
Colegio Particular Jim Irwin	Titulado 8
Fuente: Encuesta Directa Titulados	
Elaborado Por: Washington Anchatipán	

Las Instituciones investigadas son urbanas las mismas que se encuentran en la provincia de Pichincha en el centro, sur y norte de la ciudad de Quito; a pesar de estar en el Distrito no cumplen como señala el tipo de estándares de infraestructura, que está desarrollando el Ministerio de Educación, en el que establecen requisitos esenciales, orientados a determinar las particularidades que los espacios y ambientes escolares deben poseer para contribuir al alcance de los resultados óptimos en la formación de estudiantes y en la efectividad de la labor docente.

Edad.

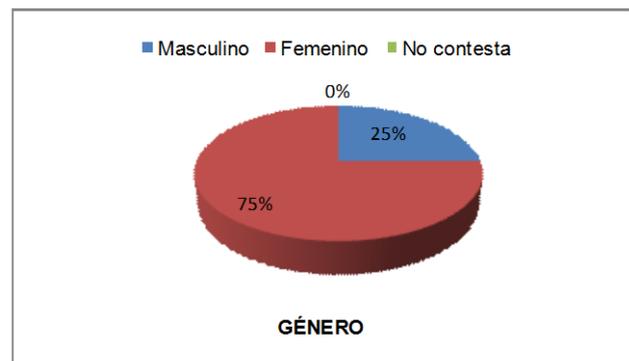
Intervalos de Edades	Frecuencia	Porcentaje
Menor a 20	0	0%
(21-30)	1	13%
(31-40)	2	25%
(41-50)	5	63%
51 y más	0	0%
Total	8	100%
Fuente: Encuesta Directa Titulados		
Elaborado Por: Washington Anchatipán		

Cinco de los titulados encuestados que corresponde al 63% oscilan entre 41-50 años con probabilidades que ya tienen experiencia en la labor docente.

Se observa que solo el 13% es joven, en el que se puede hacer una concordancia según el autor Mauricio León, la inserción laboral de los y las jóvenes en Quito y Guayaquil entre 18 y 29 años de edad presentan las tasas de desempleo más altas, las mujeres jóvenes son especialmente afectadas por el desempleo, la educación de los y las jóvenes está desvinculada o no se ajusta a las demandas de los empresarios en el mercado, la ausencia o poca experiencia dificulta su inserción en el mercado laboral.

Sexo

P4		
Opción	Frecuencia	%
Masculino	2	25
Femenino	6	75
No contesta	0	0
TOTAL	8	100
Fuente: Encuesta Directa Titulados		
Elaborado Por: Washington Anchatipán		



Fuente: Encuesta Directa Titulados
Elaborado Por: Washington Anchatipán

Se aplica una encuesta en donde consta el sexo del docente, de la muestra de 8 titulados, el 75% son de sexo femenino y el restante 25% masculino, no se toma en cuenta otro tipo de orientación sexual según consta en la Constitución de la República del Ecuador.

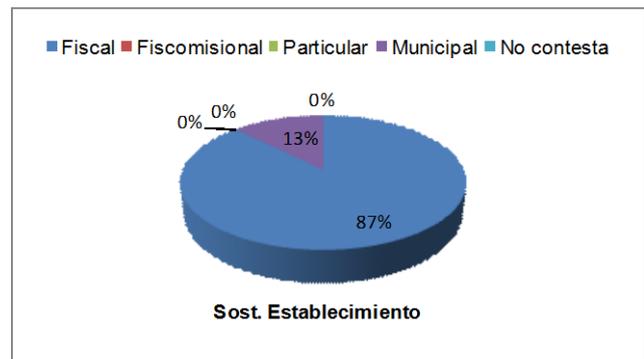
Como se puede observar existe un gran porcentaje del sexo femenino en donde según: “LA AGENCIA NACIONAL DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD Y ACREDITACIÓN (ANECA)”, da un cambio importante en la consideración sobre el papel de las mujeres en el mundo laboral, rompiendo con la vinculación tradicional de la mujer al trabajo doméstico, se ha registrado un gran avance de la presencia de la mujer en el mundo laboral.

3.1.2 Características académicas de los titulados.

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

P5.1		
Opción	Frecuencia	%
Fiscal	7	87,5
Fiscomisional	0	0
Particular	0	0
Municipal	1	12,5
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Encuesta Directa Titulados
Elaborado Por: Washington Anchatipán



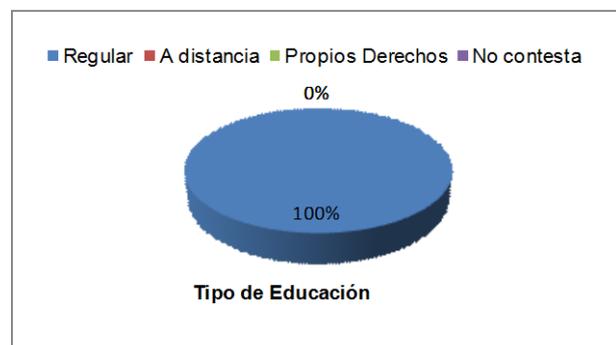
Fuente: Encuesta Directa Titulados
Elaborado Por: Washington Anchatipán

Se toma en cuenta cuatro tipos de establecimiento de los cuales el 87,5% de los titulados encuestados provienen de instituciones fiscales, en cambio el 12,5% restante de instituciones municipales. Como se puede observar hay un predominio de docentes que provienen de instituciones fiscales descartándose completamente las instituciones fisco misional y particular.

3.1.2.2 Tipo de educación.

P5.2		
Opción	Frecuencia	%
Regular	8	100
A distancia	0	0
Propios Derechos	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Encuesta Directa Titulados
Elaborado Por: Washington Anchatipán



Fuente: Encuesta Directa Titulados
Elaborado Por: Washington Anchatipán

Se observa que la totalidad de los encuestados es decir el 100% proviene de instituciones de educación regular, siendo éstas en su mayoría fiscales y en menor grado de establecimientos municipales.

En los estándares de aprendizaje describen los logros que deben alcanzar los estudiantes a lo largo de la trayectoria escolar: desde el primer año de Educación Básica hasta el Bachillerato.

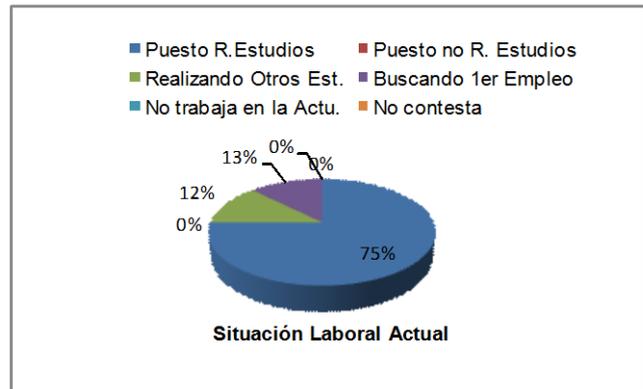
3.1.2.3 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de la licenciatura.

Nombre	P6.1	P6.2	P6.3
	Pregrado	Postgrado	Ninguno
Titulado 1			X
Titulado 2			X
Titulado 3			X
Titulado 4			X
Titulado 5	1	3	
Titulado 6			X
Titulado 7			X
Titulado 8			X
Fuente: Encuesta Directa Titulados			
Elaborado Por: Washington Anchatipán			

Un porcentaje alrededor del 87,5% no tiene otro título universitario que no sea el de Educación Básica, como se puede observar existe una conformidad con su título obtenido. Un titulado de Educación Básica tiene tres posgrados es decir se supera de acuerdo a los Estándares de desempeño profesional docente; donde un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que se aspira para nuestro país.

3.1.3 Características laborales del titulado en ciencias de la educación.

P7		
Opción	Frecuencia	%
Puesto R.Estudios	6	75
Puesto no R. Estudios	0	0
Realizando Otros Est.	1	12,5
Buscando 1er Empleo	1	12,5
No trabaja en la Actu.	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100
Fuente: Encuesta Directa Titulados		
Elaborado Por: Washington Anchatipán		



Fuente: Encuesta Directa Titulados
Elaborado Por: Washington Anchatipán

Se observa que el 75% de docentes labora en la docencia con relación a la especialidad en Educación Básica seguida en la Universidad. Por otra parte el 12,5% se encuentra buscando trabajo por primera vez en la docencia, de igual forma el 12,5% restante se encuentra realizando otros estudios relacionados a 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.

Todos los titulados investigados ejercen la profesión en docencia, debido a la demanda de población estudiantil, existe trabajo para Educación Básica y hay solo un docente que trabaja en nivelación, el mismo que representa, otro ingreso económico.

Las políticas de mercado con sus componentes de competitividad, rendición de cuentas, incentivos y nuevos tipos de control sobre el desempeño docente, se viven con mayor o menor fuerza en muchos sistemas educacionales.

3.1.3.2 Número de establecimientos en los que trabaja el titulado

P12		
Opción	Frecuencia	%
Uno	5	62,5
Dos	0	0
Tres	1	12,5
Cuatro o más	2	25
No contesta	0	0
Total	8	100
Fuente: Encuesta Directa Titulados		
Elaborado Por: Washington Anchatipán		



Fuente: Encuesta Directa Titulados
Elaborado Por: Washington Anchatipán

Se observa que el 62,5% de egresados trabaja en una sola Institución Educativa en cambio el 12,5% trabaja en tres Instituciones y su 25% restante labora en cuatro o más Instituciones Educativas, esto se debe a que son profesores a contrato o según requerimientos de cada institución y conveniencia de cada docente.

3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.

P13		
Opción	Frecuencia	%
Directivo	0	0
Administrativo	0	0
Docente	8	100
Operativo	0	0
Otro	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100
Fuente: Encuesta Directa Titulados		
Elaborado Por: Washington Anchatipán		



Fuente: Encuesta Directa Titulados
Elaborado Por: Washington Anchatipán

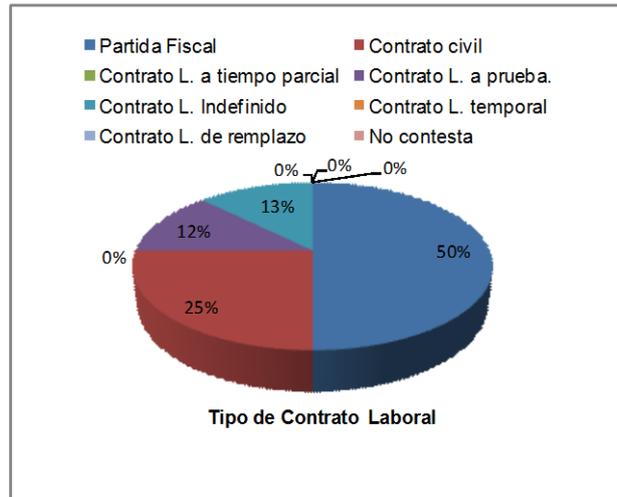
De un total de ocho encuestados, se observa que el 100% de los titulados se encuentran trabajando en la docencia, los mismos que pertenecen al magisterio fiscal y municipal. Como se puede observar, ninguno de los encuestados ocupa puestos directivos, administrativos y operativos, por haber un porcentaje significativo es necesario incentivar al docente ya que por su jornada de trabajo puedan desistir de continuar en la labor educativa.

Relacionando con la autora Denise Vaillant por más que se actualicen las propuestas curriculares, programas de mejora de equidad y de calidad y se descentralicen las modalidades de gestión, si no se reconoce en los docentes el factor central de cambio, y el incentivo, éste no tendrá lugar. Es necesario en consecuencia, lograr reformas significativas, efectivas y ante todo sustentables.

3.1.3.4 Características del trabajo actual.

3.1.3.4.1 Tipo de contrato laboral

P15.1		
Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	4	50
Contrato civil	2	25
Contrato L. a tiempo parcial	0	0
Contrato L. a prueba.	1	12,5
Contrato L. Indefinido	1	12,5
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100
Fuente: Encuesta Directa Titulados		
Elaborado Por: Washington Anchaipán		

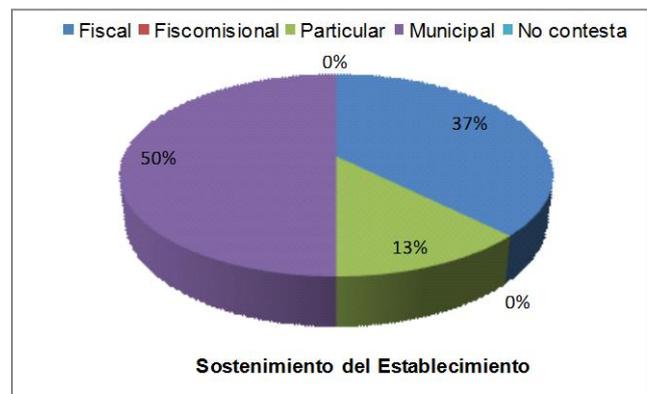


Fuente: Encuesta Directa Titulados
Elaborado Por: Washington Anchaipán

Se observa que el 50% de docentes trabaja con partida fiscal en cambio con contrato laboral a tiempo parcial y contrato laboral indefinido coinciden con el 12,5% cada uno. Los contratos pueden ser realizados por parte del estado o de la sociedad civil que es parte de la comunidad educativa, para ello debe ser lo que manifiesta Carlos García (2006), los docentes plenamente cualificados pasan por un proceso de selección al finalizar su formación. Tras superar un examen competitivo, se les asigna un puesto de carácter “provisional” o temporal antes de asegurarse un puesto definitivo. A los profesores principiantes se les facilita la oportunidad de consolidar su aprendizaje y continuar su desarrollo. La mayoría de las escuelas ofrecen reducción de carga docente y proporcionan los servicios de un mentor.

3.1.3.4.2 Sostenimiento del establecimiento.

P15.2		
Opción	Frecuencia	%
Fiscal	3	37,5
Fiscomisional	0	0
Particular	1	12,5
Municipal	4	50
No contesta	0	0
Total	8	100
Fuente: Encuesta Directa Titulados		
Elaborado Por: Washington Anchaipán		



Fuente: Encuesta Directa Titulados
Elaborado Por: Washington Anchaipán

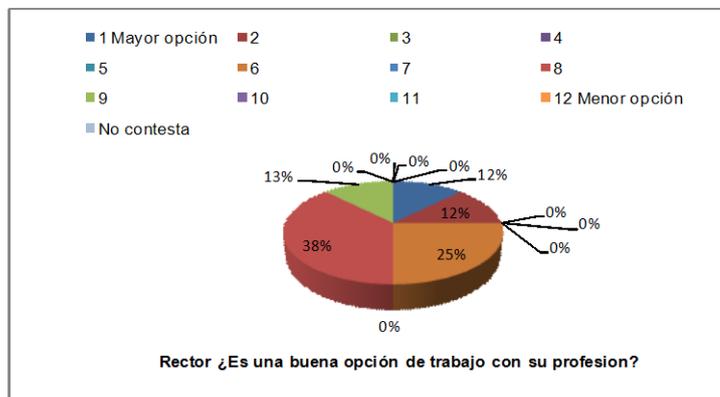
Se observa que el 50% de titulados en “Educación General Básica” se encuentra laborando en establecimientos educativos municipales esto se debe a que el Distrito contrata según el perfil que necesita el establecimiento mientras que, el 37,5% laboran en establecimientos educativos fiscales, un titulado que corresponde al 12,5 % se encuentra laborando en establecimientos particulares.

3.2. Valoración docente de la profesión.

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

¿Rector es una buena opción de trabajo?

P18.1		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	1	12,5
2	1	12,5
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	2	25
7	0	0
8	3	37,5
9	1	12,5
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100
Fuente: Encuesta Directa Titulados		
Elaborado Por: Washington Anchatipán		



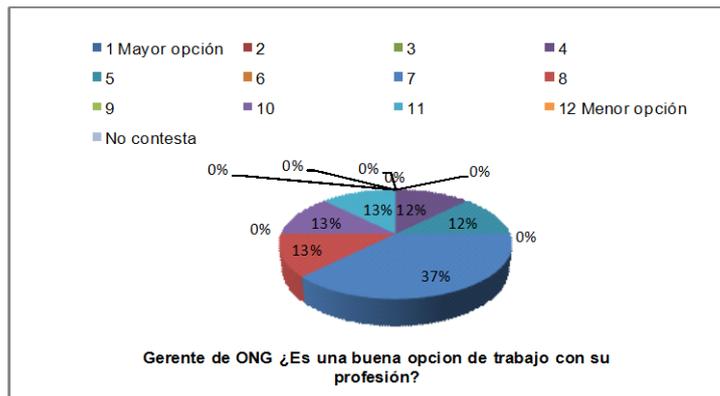
Fuente: Encuesta Directa Titulados

Elaborado Por: Washington Anchatipán

Se observa que el 12,5% de los titulados optarían por ser rectores lo que quiere decir que la mayoría de docentes no tienen la especialidad por el momento, de ser rectores, esto puede deberse a: las exigencias de preparación y capacitación como título de tercer nivel, años de experiencia o no quieren asumir mayores responsabilidades.

¿Gerente es una buena opción de trabajo con su profesión?

P18.2		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	1	12,5
5	1	12,5
6	0	0
7	3	37,5
8	1	12,5
9	0	0
10	1	12,5
11	1	12,5
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100
Fuente: Encuesta Directa Titulados		
Elaborado Por: Washington Anchapán		

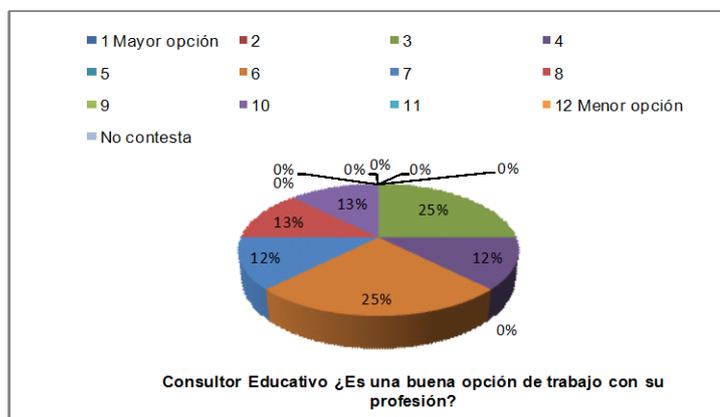


Fuente: Encuesta Directa Titulados
Elaborado Por: Washington Anchapán

Se observa que los docentes no tienen la expectativa de ser gerentes de ONG, esto se debería a que su especialidad es la de Educación General Básica y están conscientes que para gerenciar una ONG. Deben estar preparados y capacitados con alguna actividad afín a Gerencia Educativa, Administración y Liderazgo y en lo posible tener una maestría.

¿Consultor educativo es una buena opción de trabajo con su profesión?

P18.3		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	2	25
4	1	12,5
5	0	0
6	2	25
7	1	12,5
8	1	12,5
9	0	0
10	1	12,5
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100
Fuente: Encuesta Directa Titulados		
Elaborado Por: Washington Anchapán		

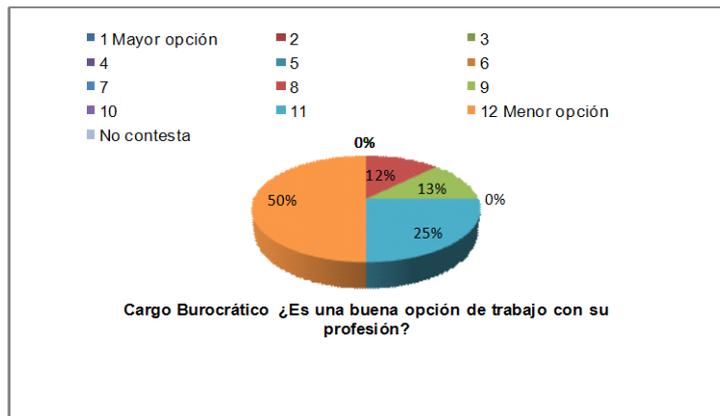


Fuente: Encuesta Directa Titulados
Elaborado Por: Washington Anchapán

Se observa que el 25% tiene la inclinación por ser consultores educativos de igual forma hay un 25% de titulados que les agrada en seguir la enseñanza en Educación Básica. La inclinación por ser consultores educativos puede deberse a que se encuentran con la experiencia necesaria y a la vez están o realizan alguna maestría en Educación.

¿Cargo burocrático es una buena opción de trabajo con su profesión?

P18.4		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	1	12,5
9	1	12,5
10	0	0
11	2	25
12 Menor opción	4	50
No contesta	0	0
Total	8	100
Fuente: Encuesta Directa Titulados		
Elaborado Por: Washington Anchatipán		

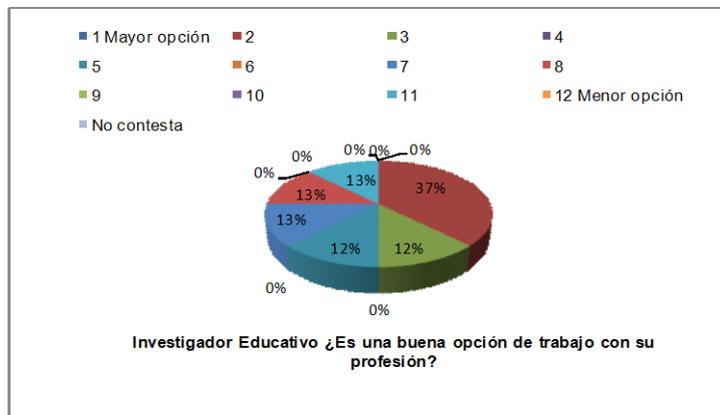


Fuente: Encuesta Directa Titulados
Elaborado Por: Washington Anchatipán

Se observa que ningún docente tiene la expectativa de ocupar cargo burocrático alguno, más bien se presenta una tendencia del 25% a escoger como última opción ser supervisor zonal. El 0% de opción por cargo burocrático puede deberse a que el docente le gusta lo que hace, es decir enseñar o compartir sus conocimientos en el aula de clase.

¿Investigador educativo es una buena opción de trabajo con su profesión?

P18.5		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	3	37,5
3	1	12,5
4	0	0
5	1	12,5
6	0	0
7	1	12,5
8	1	12,5
9	0	0
10	0	0
11	1	12,5
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100
Fuente: Encuesta Directa Titulados		
Elaborado Por: Washington Anchatipán		

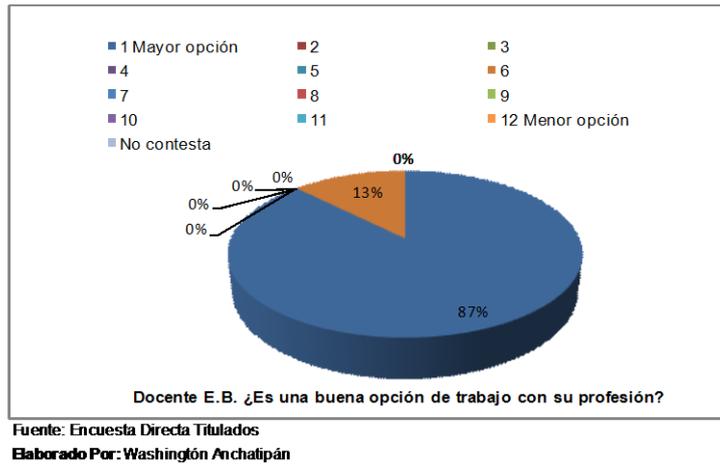


Fuente: Encuesta Directa Titulados
Elaborado Por: Washington Anchatipán

Se observa que solamente el 12,5% de los docentes se inclinan por hacer investigación educativa, lo cual es muy preocupante por cuanto nuestra profesión requiere de investigadores para mejorar la calidad de educación, esto se debe a que los docentes se conforman solamente con lograr un cargo en su respectiva especialidad. Solo tres titulados que representa el 37,5% da como buena opción ser investigadores educativos con su título profesional.

¿Docente en educación básica es una buena opción de trabajo con su profesión?

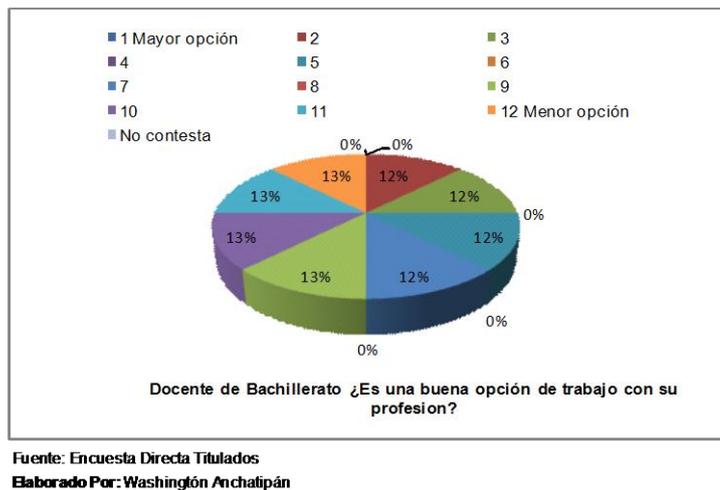
P18.6		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	7	87,5
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	1	12,5
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100
Fuente: Encuesta Directa Titulados		
Elaborado Por: Washington Anchatipán		



Se observa claramente que el 87,5% de titulados escogió y se encuentra laborando en su respectiva especialidad de Educación General Básica, por cuanto se encuentran capacitados para afrontar los retos que esta demanda aporta. Un titulado que corresponde al 12,5% manifiesta que con su título profesional de Educación Básica, su mejor opción es ser Director, ya que aspira crear su propio Centro Educativo.

¿Docente de bachillerato es una buena opción de trabajo con su profesión?

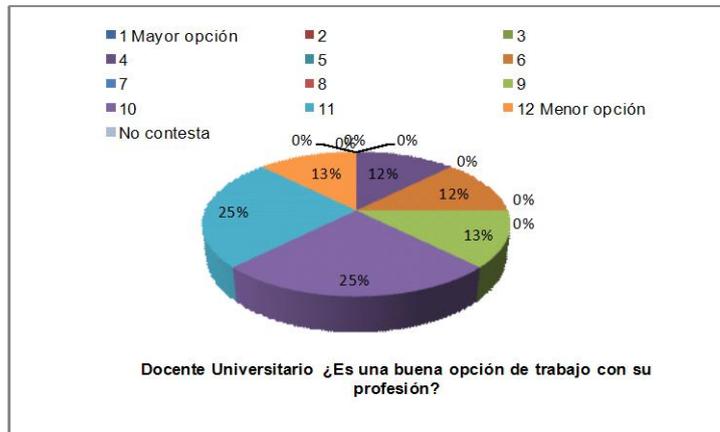
P18.7		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	1	12,5
3	1	12,5
4	0	0
5	1	12,5
6	0	0
7	1	12,5
8	0	0
9	1	12,5
10	1	12,5
11	1	12,5
12 Menor opción	1	12,5
No contesta	0	0
Total	8	100
Fuente: Encuesta Directa Titulados		
Elaborado Por: Washington Anchatipán		



Se observa que ningún titulado le interesa compartir sus conocimientos en bachillerato, esto puede deberse a que quizá no se encuentran capacitados para nuevos retos en la docencia, por cuanto se requiere de mayor esfuerzo y dominio de lo aprendido en la Universidad, o puede ser, porque a veces tenemos temor en enseñar a estudiantes de cursos superiores.

¿Docente universitario es una buena opción de trabajo con su profesión?

P18.8		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	1	12,5
5	0	0
6	1	12,5
7	0	0
8	0	0
9	1	12,5
10	2	25
11	2	25
12 Menor opción	1	12,5
No contesta	0	0
Total	8	100
Fuente: Encuesta Directa Titulados		
Elaborado Por: Washington Anchatipán		

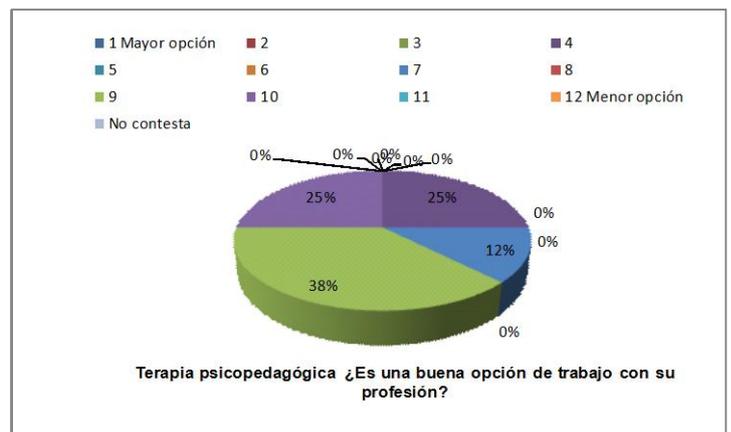


Fuente: Encuesta Directa Titulados
Elaborado Por: Washington Anchatipán

Se puede observar que ningún titulado tiene inclinación ni aspiración a ser Docente Universitario, esto puede deberse a que actualmente se debe preparar mas, ya no solo con un título de cuarto nivel o maestría, sino, con un título de PHD, lo cual al docente le significaría realizar grandes sacrificios no solamente intelectuales sino también económicos que vienen a ser los de mayor peso, si bien es cierto el docente tiene un sueldo razonable; pero no justo para la noble misión que cumple.

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

P18.9		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	2	25
5	0	0
6	0	0
7	1	12,5
8	0	0
9	3	37,5
10	2	25
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100
Fuente: Encuesta Directa Titulados		
Elaborado Por: Washington Anchatipán		



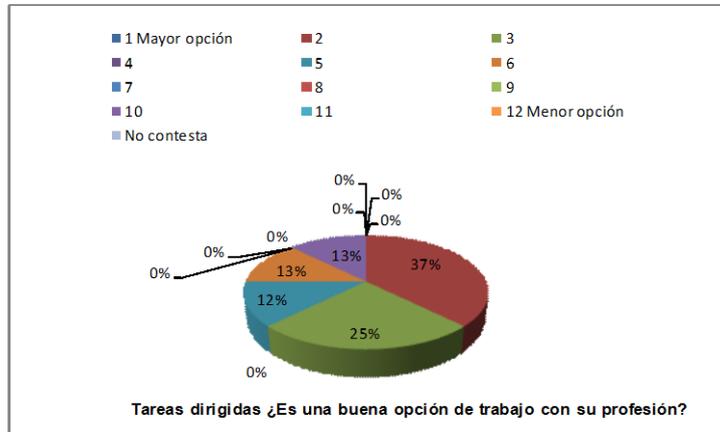
Fuente: Encuesta Directa Titulados
Elaborado Por: Washington Anchatipán

Se observa que a ningún titulado le interesa realizar Terapias Psicopedagógicas esto refleja claramente que están preparados para ser docentes de EGB , ya que, su especialidad no es psicología a pesar que en la universidad se toma créditos de ésta materia; pero como requisito para ser promovido, mas no como una materia de especialidad.

¿Tareas dirigidas es una buena opción de trabajo con su profesión?

P18.10		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	3	37,5
3	2	25
4	0	0
5	1	12,5
6	1	12,5
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	1	12,5
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Encuesta Directa Titulados
Elaborado Por: Washington Anchatipán



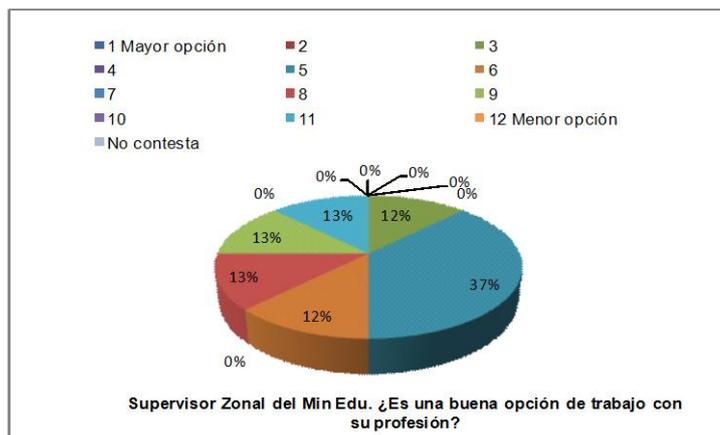
Fuente: Encuesta Directa Titulados
Elaborado Por: Washington Anchatipán

Se observa que el 37,5% tiene más posibilidades en dirigir tareas con su título profesional pero debido a que la jornada de trabajo de un docente no le da tiempo para ejercer su labor en otra Institución o dirigir tareas en otro entorno, solo dirigen en el Centro Educativo que laboran, obligados por la LOEI.

¿Supervisor zonal del ministerio de educación es una buena opción de trabajo con su profesión?

P18.11		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	1	12,5
4	0	0
5	3	37,5
6	1	12,5
7	0	0
8	1	12,5
9	1	12,5
10	0	0
11	1	12,5
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Encuesta Directa Titulados
Elaborado Por: Washington Anchatipán



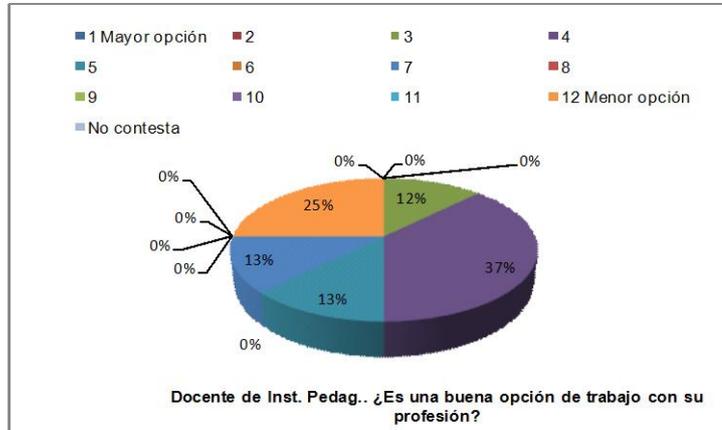
Fuente: Encuesta Directa Titulados
Elaborado Por: Washington Anchatipán

Se observa que a ningún titulado le interesa por el momento ser Supervisor Zonal esto puede deberse a que los requerimientos para ocupar estos cargos son muy exigentes, ya sea por: experiencia, capacitación profesional, título del tercer nivel o por influencia política, así como requiere mayor tiempo de dedicación.

¿Docente de instituto pedagógico es una buena opción de trabajo con su profesión?

P18.12		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	1	12,5
4	3	37,5
5	1	12,5
6	0	0
7	1	12,5
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	2	25
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Encuesta Directa Titulados
Elaborado Por: Washington Anchatipán



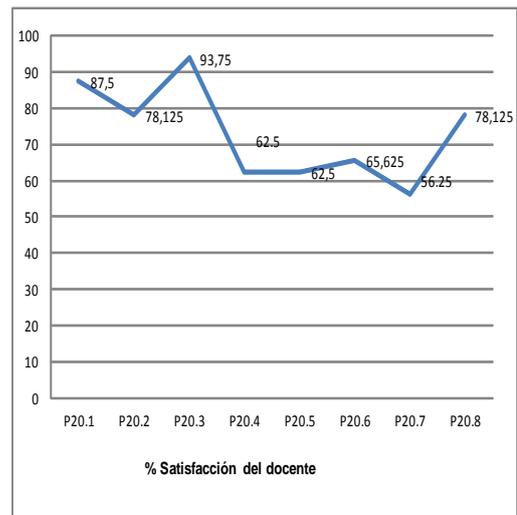
Fuente: Encuesta Directa Titulados
Elaborado Por: Washington Anchatipán

Se observa que ningún titulado se inclina por optar como opción de trabajo en un Instituto Pedagógico. Solamente se conforma con realizar su actividad en el nivel que se preparó. También es preocupante por cuanto en éstos Institutos se preparan a docentes y por qué no aportan con los conocimientos en la formación de mejores docentes, claro está que, para optar por ésta actividad se requiere de más preparación es decir realizar una maestría y el docente no quiere por el momento afrontar nuevos retos.

3.3. Satisfacción docente.

% SATISFACCIÓN DOCENTE		
#pregunta	Pro.	%
Los estudios de ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia	4	87,5
El progreso social gracias al ejercicio de la docencia	3	78,125
El prestigio obtenido en el entorno laboral	4	93,75
La posibilidad de ascensos laborales en la institución	3	62,5
El salario docente acorde con las funciones realizadas	3	62,5
La diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula	3	65,625
Las posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos	2	56,25
La realización y/o crecimiento personal	3	78,125

Fuente: Encuesta Directa Titulados
Elaborado Por: Washington Anchatipán



Fuente: Encuesta Directa Titulados
Elaborado Por: Washington Anchatipán

La satisfacción actual en cuanto a la actividad profesional, los estudios, progreso, prestigio, ascensos, salario, actividades, diversidad de empleos y crecimiento personal en Educación General Básica se ve reflejado que el 94% de los titulados se encuentran muy satisfechos por el prestigio obtenido en el entorno laboral. También se observa en un 88% muy satisfecho por haber estudiado Ciencias de la Educación y estar ejerciendo su profesión. En cambio hay un 56% de docentes que se encuentran medianamente satisfechos porque no ven la posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos. Pero hay también un 78% de docentes que se encuentran muy satisfechos por su progreso social, gracias a la docencia, lo que quiere decir que los docentes se sienten orgullosos y ven a la profesión como generadora de movilidad social en la especialidad de Educación Básica.

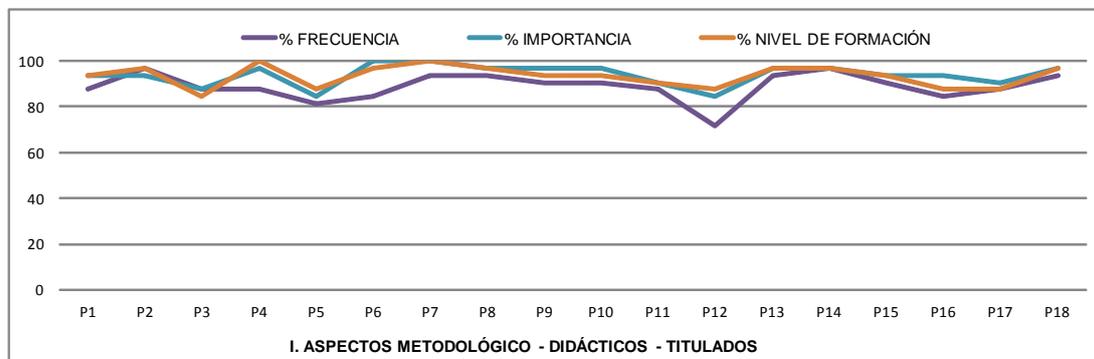
3.4. Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados.

3.4.1. Aspectos metodológicos, didácticos que desarrolla el titulado.

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS - TITULADOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
Preparar los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos	4	88	4	94	4	94
Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes	4	97	4	94	4	97
Planificar actividades de aula	4	88	4	88	3	84
Ejecutar actividades de aula novedosas y creativas	4	88	4	97	4	100
Organizar espacios de aula	3	81	3	84	4	88
Elaborar recursos directos diversos para la enseñanza de la asignatura	3	84	4	100	4	97
Crear climas favorables de enseñanza-aprendizaje	4	94	4	100	4	100
Dominar el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada	4	94	4	97	4	97
Aplicar didácticas específicas de la asignatura	4	91	4	97	4	94
Aplicar la Psicología de la Educación en el aula	4	91	4	97	4	94
promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos	4	88	4	91	4	91
Realizar actividades educativas extracurriculares con los alumnos	3	72	3	84	4	88
Aplicar estrategias de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencia	4	94	4	97	4	97
Revisar las tareas estudiantiles	4	97	4	97	4	97
Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan	4	91	4	94	4	94
Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes	3	84	4	94	4	88
Atender a las necesidades individuales de los estudiantes	4	88	4	91	4	88
Conocer y aplicar las tecnologías de la información y la comunicación	4	94	4	97	4	97

Fuente: Encuesta Directa Titulados

Elaborado Por: Washington Anchatipán



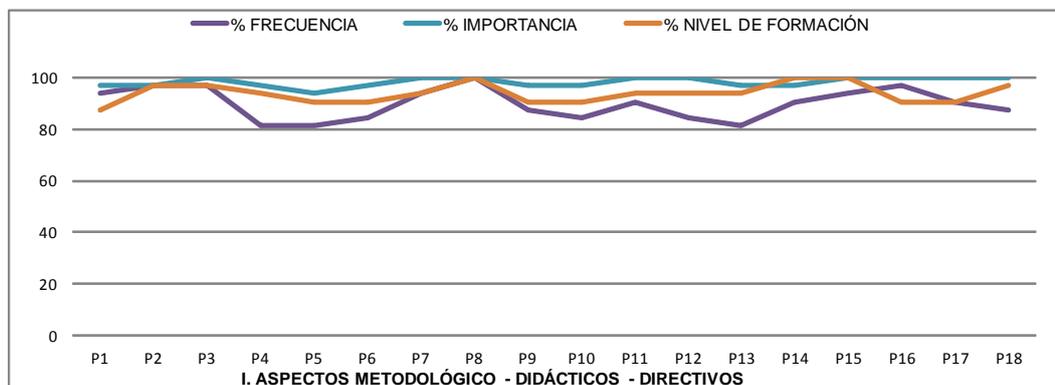
Fuente: Encuesta Directa Titulados

Elaborado Por: Washington Anchatipán

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS - DIRECTIVOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
Preparar los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos	4	94	4	97	4	88
Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes	4	97	4	97	4	97
Planificar actividades de aula	4	97	4	100	4	97
Ejecutar actividades de aula novedosas y creativas	3	81	4	97	4	94
Organizar espacios de aula	3	81	4	94	4	91
Elaborar recursos directos diversos para la enseñanza de la asignatura	3	84	4	97	4	91
Crear climas favorables de enseñanza-aprendizaje	4	94	4	100	4	94
Dominar el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada	4	100	4	100	4	100
Aplicar didácticas específicas de la asignatura	4	88	4	97	4	91
Aplicar la Psicología de la Educación en el aula	3	84	4	97	4	91
promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos	4	91	4	100	4	94
Realizar actividades educativas extracurriculares con los alumnos	3	84	4	100	4	94
Aplicar estrategias de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencia	3	81	4	97	4	94
Revisar las tareas estudiantiles	4	91	4	97	4	100
Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan	4	94	4	100	4	100
Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes	4	97	4	100	4	91
Atender a las necesidades individuales de los estudiantes	4	91	4	100	4	91
Conocer y aplicar las tecnologías de la información y la comunicación	4	88	4	100	4	97

Fuente: Encuesta Directa Directivos

Elaborado Por: Washington Anchatipán



Fuente: Encuesta Directa Directivos

Elaborado Por: Washington Anchatipán

Los aspectos metodológicos como: preparar contenidos, técnicas y estrategias, planificar, organizar, elaborar recursos didácticos, climas favorables, aplicar didácticas, trabajo reflexivo, actividades extracurriculares, estrategias de evaluación y refuerzo, y aplicar las TIC'S, entre los titulados y directivos se pudo comparar que concuerdan: que el 97% se preocupan por preparar técnicas y estrategias de enseñanza para el desarrollo de competencias en los estudiantes.

Los Directivos señalan que los titulados dominan los contenidos de las asignaturas en un 100%. También se puede decir que concuerdan en un 94% donde los titulados crean ambientes favorables en la enseñanza-aprendizaje y en un 81% a 84% elaboran recursos didácticos diversos para la enseñanza de la asignatura, organizando espacios de aula; es preocupante observar una contradicción del 72% de titulados y el 84% de directivos en donde señalan que algunos titulados no realizan actividades extracurriculares con los estudiantes pese a que en la actualidad les obligan según la LOEI.

La totalidad de docentes, es decir el 100% dan importancia a crear climas favorables de enseñanza-aprendizaje, Notándose una concentración del 97%, que dan también importancia a ejecutar actividades creativas, revisar tareas, aplicar didácticas, aplicar la Psicología, aplicar estrategias de evaluación, en donde se de relevancia a las inteligencias múltiples.

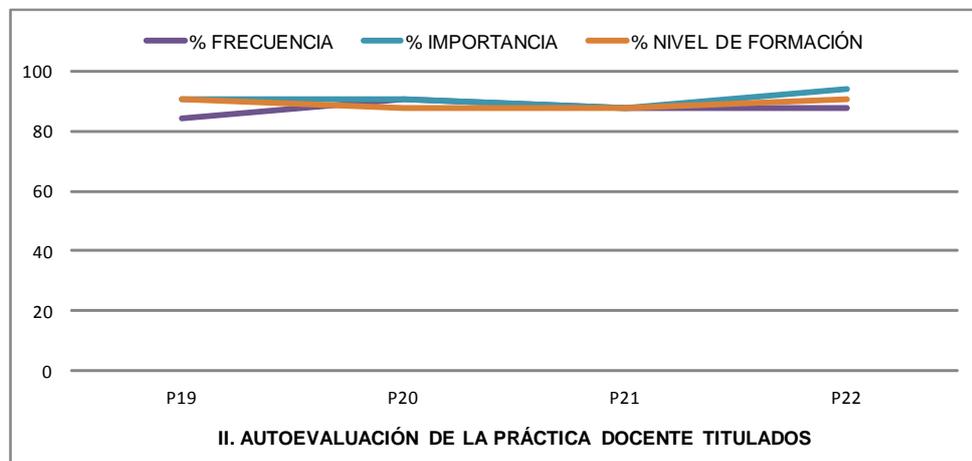
En cuanto al nivel de formación se hace un análisis comparativo y se puede observar que existe una concordancia del 97% tanto en titulados como en directivos, en preparar técnicas y estrategias de enseñanza y aplicar las tecnologías de información en el aula.

3.4.2. Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente.

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE - TITULADOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia	3	84	4	91	4	91
Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos	4	91	4	91	4	88
Analizar aspectos que conforman situaciones	4	88	4	88	4	88
Evaluar y redactar informes de	4	88	4	94	4	91

Fuente: Encuesta Directa Titulados

Elaborado Por: Washington Anchatipán



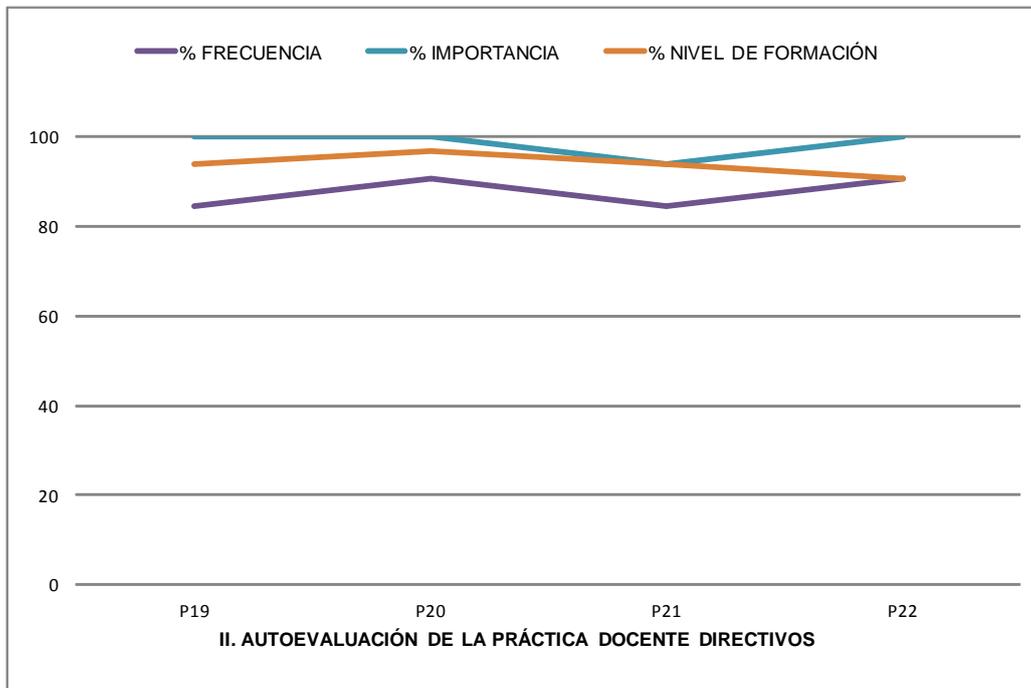
Fuente: Encuesta Directa Titulados

Elaborado Por: Washington Anchatipán

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE DIRECTIVOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia	3	84	4	100	4	94
Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos	4	91	4	100	4	97
Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales	3	84	4	94	4	94
Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa	4	91	4	100	4	91

Fuente: Encuesta Directa Directivos

Elaborado Por: Washington Anchatipán



Fuente: Encuesta Directa Directivos

Elaborado Por: Washington Anchatipán

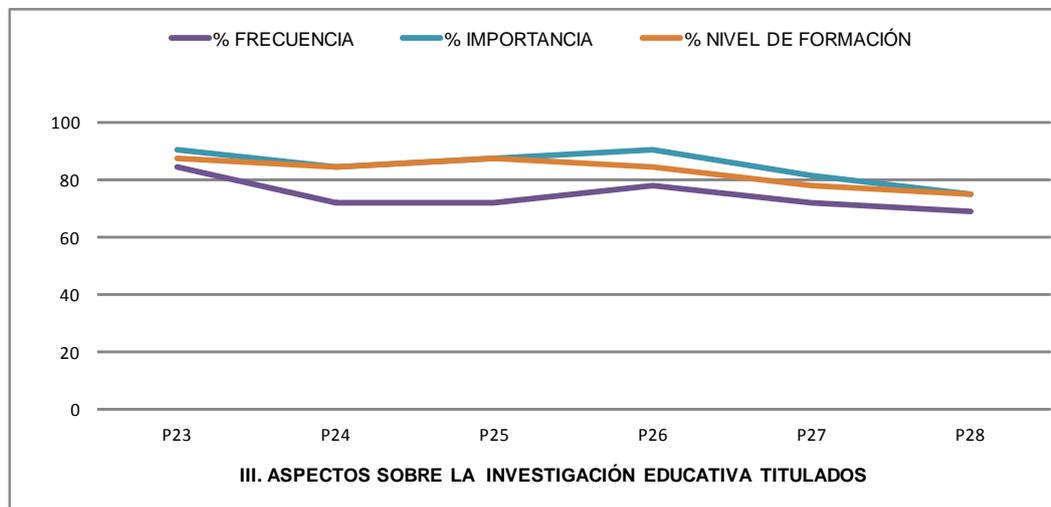
En la Autoevaluación de la práctica docente en realizar autoanálisis crítico, evaluar competencias, evaluar informes de retroalimentación; se analiza que porcentajes significativos superiores a la media dan importancia a la autoevaluación de la práctica docente en todos sus aspectos. Además existe una concordancia en la frecuencia y en el nivel de formación del 91% en evaluar las competencias adquiridas por los alumnos y los informes de retroalimentación de la práctica educativa.

3.4.3. Aspectos sobre la investigación educativa.

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA TITULADOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
Conducir investigaciones relacionadas a su labor	3	84	4	91	4	88
Participar en proyectos de investigación e innovación educativa	3	72	3	84	3	84
Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas con fines de mejora	3	72	4	88	4	88
Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos, adaptados a los contextos analizados	3	78	4	91	3	84
Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos	3	72	3	81	3	78
Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención	3	69	3	75	3	75

Fuente: Encuesta Directa Titulados

Elaborado Por: Washington Anchatipán



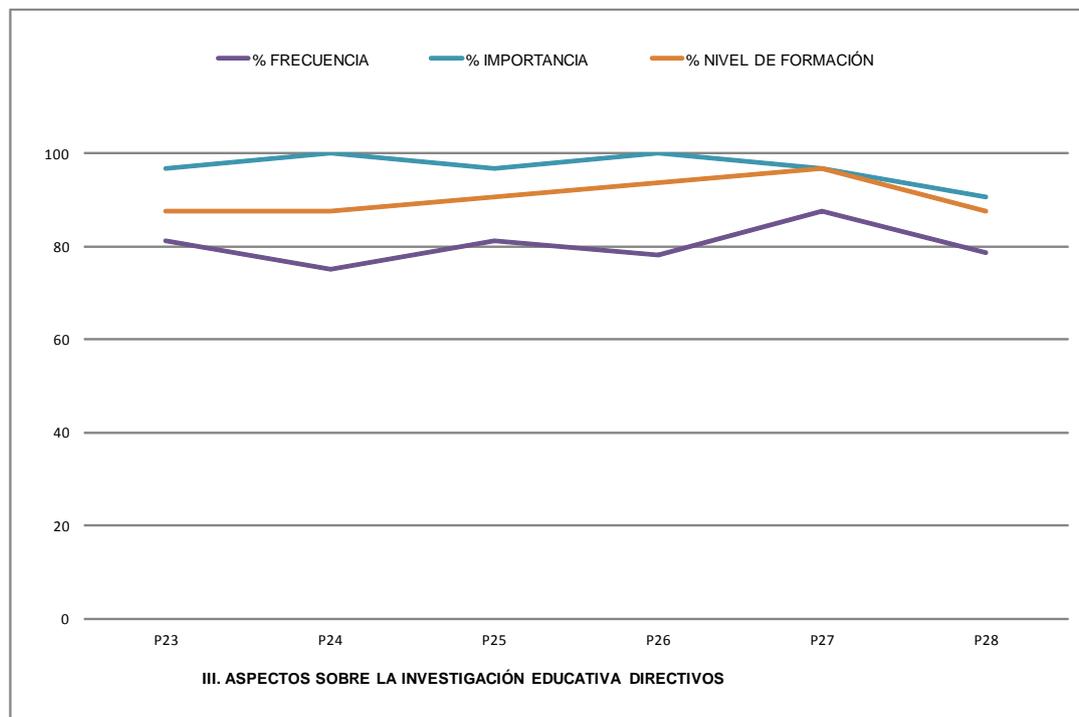
Fuente: Encuesta Directa Titulados

Elaborado Por: Washington Anchatipán

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA DIRECTIVOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
Conducir investigaciones relacionadas a su labor	3	81	4	97	4	88
participar en proyectos de investigación e innovación educativa	3	75	4	100	4	88
Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas con fines de mejora	3	81	4	97	4	91
Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos, adaptados a los contextos analizados	3	78	4	100	4	94
Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos	4	88	4	97	4	97
Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención	3	79	4	91	4	88

Fuente: Encuesta Directa Directivos

Elaborado Por: Washington Anchatipán



Fuente: Encuesta Directa Directivos

Elaborado Por: Washington Anchatipán

Realizando un análisis comparativo en los aspectos sobre la investigación educativa como: investigar, participar en proyectos, evaluar procesos, diseñar instrumentos, evaluar proyectos educativos, determinar elementos de intervención, se observa que el porcentaje más alto es conducir investigaciones relacionadas a su desempeño como docente, esta misma tarea concuerda con el nivel de formación. En cuanto a la mayor importancia que le dan es de, diseñar programas educativos adaptados a los contextos analizados.

En éstas tareas se pudo detectar que es la mayor problemática según la escala del 1 al 10 en la Investigación Educativa (IE), tanto en la frecuencia entre titulados y directivos oscila entre la escala de 7,4 a 7,9; en la importancia oscila entre 8,5 a 9,7 y en el nivel de formación oscila entre 8,3 a 9,1 se pudo observar en el baremo que fueron las escalas más bajas al comparar con las otras tareas. Por tal motivo requiere analizar una propuesta para innovar a docentes y estudiantes sobre la importancia que es “Investigar”.

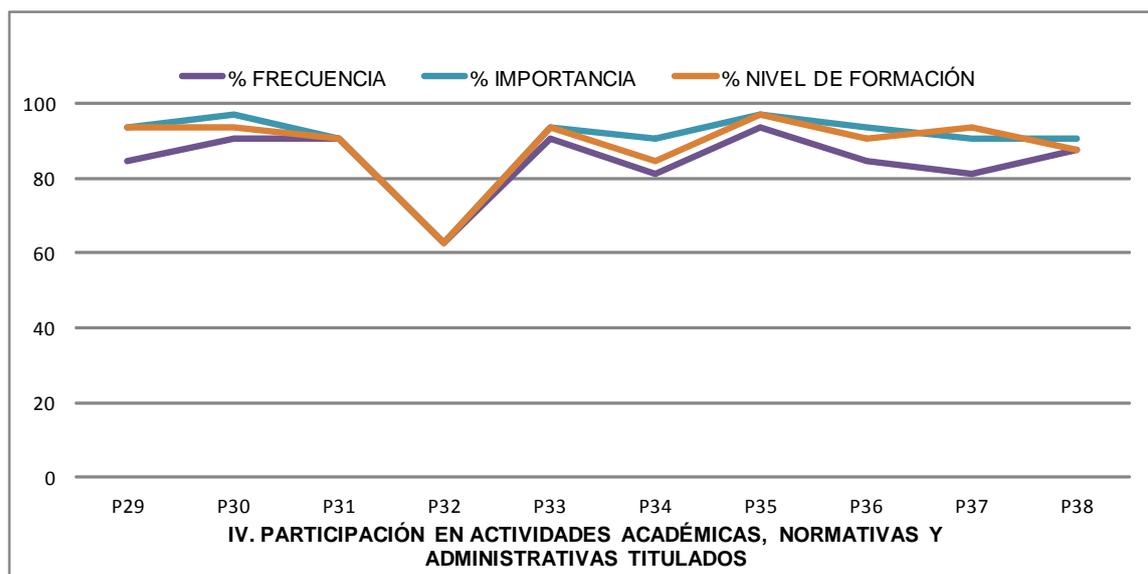
La autora Denise Vaillán (2009) manifiesta que muchos de los problemas, que los docentes principiantes reportan en las investigaciones tienen que ver con asuntos de la disciplina en el aula, la motivación a los estudiantes, la organización del trabajo en clase, los materiales insuficientes, los problemas personales de los estudiantes o las relaciones con los padres.

3.4.4. Participación en actividades académicas normativas y administrativas.

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS TITULADOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular	3	84	4	94	4	94
Participar en junta de profesores	4	91	4	97	4	94
Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones	4	91	4	91	4	91
Ejercer funciones administrativas	3	63	3	63	3	63
Conocer la ley orgánica de Educación Intercultural Bilingüe	4	91	4	94	4	94
Estudiar la realidad local y nacional	3	81	4	91	3	84
organización y gestión del centro educativo	4	94	4	97	4	97
Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales	3	84	4	94	4	91
Elaborar reglamentos internos de las comisiones	3	81	4	91	4	94
Conocer y aplicar el Código de Convivencia	4	88	4	91	4	88

Fuente: Encuesta Directa Titulados

Elaborado Por: Washington Anchatipán



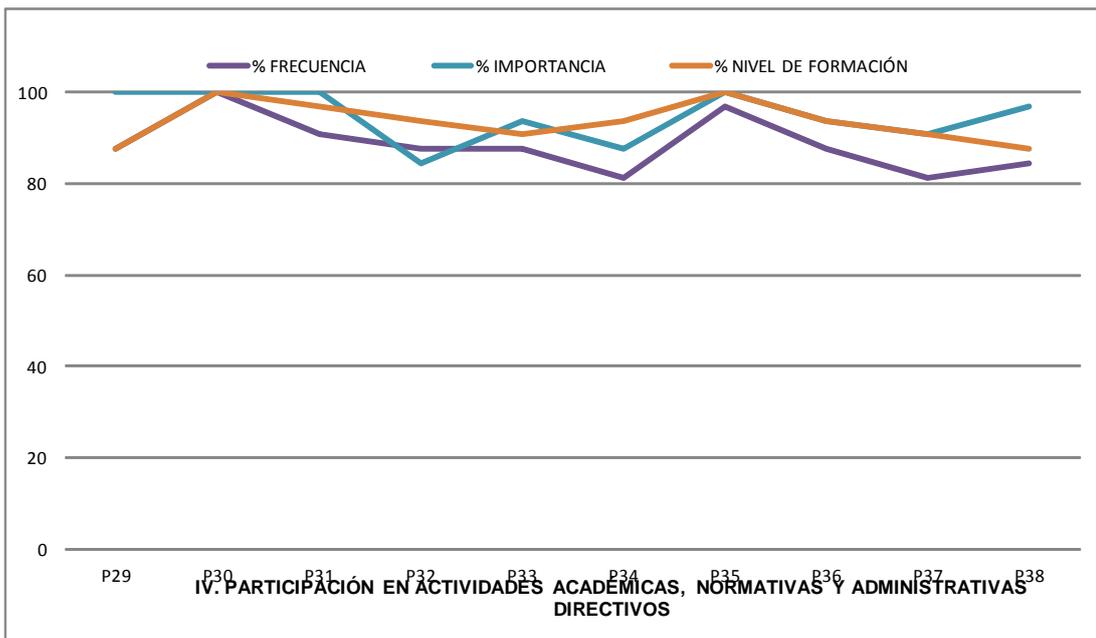
Fuente: Encuesta Directa Titulados

Elaborado Por: Washington Anchatipán

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS DIRECTIVOS						
# Pregunta	Pro.	FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
Realizar reuniones de entrega de certificados	4	88	4	100	4	88
Participar en junta de profesores	4	100	4	100	4	100
Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones	4	91	4	100	4	97
Ejercer funciones administrativas	4	88	3	84	4	94
Conocer la ley orgánica de Educación Intercultural Bilingüe	4	88	4	94	4	91
Estudiar la realidad local y nacional	3	81	4	88	4	94
Colaborar en la organización y gestión del centro educativo	4	97	4	100	4	100
Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales	4	88	4	94	4	94
Elaborar reglamentos internos de las comisiones	3	81	4	91	4	91
Conocer y aplicar el Código de Convivencia	3	84	4	97	4	88

Fuente: Encuesta Directa Directivos

Elaborado Por: Washington Anchatipán



Fuente: Encuesta Directa Directivos

Elaborado Por: Washington Anchatipán

Según la participación en actividades académicas normativas y administrativas como: en realizar reuniones con padres de familia, participar en juntas de profesores, ejercer funciones administrativas, conocer la LOEI, colaborar en gestiones, elaborar reglamentos internos, y aplicar el Código de Convivencia, en lo que se refiere a la frecuencia e importancia y nivel de formación un porcentaje significativo del 100% en directivos y un 91%, 97%, y 94% en titulados concuerdan en: participar en juntas de profesores, colaborar en la organización y gestión del centro educativo y la importancia de conocer la LOEI. Además le dan importancia a realizan reuniones con los padres de familia, empoderamiento de objetivos institucionales y en elaborar reglamentos internos.

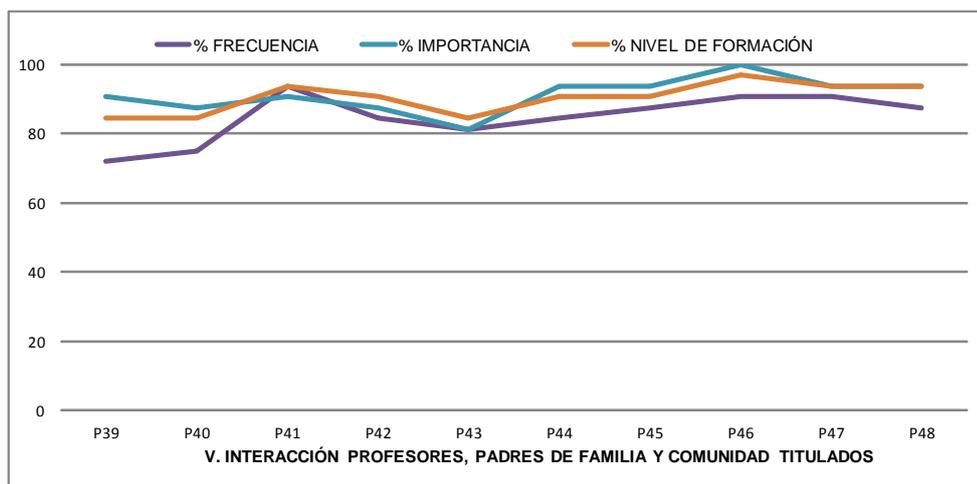
En un porcentaje bajo en los titulados del 63% concuerdan tanto en frecuencia, importancia, y nivel de formación que no ejercen funciones administrativas.

3.4.5. Interacción profesor-padres de familia y comunidad.

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD TITULADO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
Promover acciones de relación con la comunidad	3	72	4	91	3	84
Colaborar en programas de desarrollo comunitario	3	75	4	88	3	84
Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes	4	94	4	91	4	94
Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución	3	84	4	88	4	91
Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos	3	81	3	81	3	84
Conocer el entorno social de los estudiantes	3	84	4	94	4	91
Organizar eventos de integración dentro de la institución	4	88	4	94	4	91
Participar en programas sociales dentro de la institución	4	91	4	100	4	97
Atender a los representantes legales de los estudiantes	4	91	4	94	4	94
Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar	4	88	4	94	4	94

Fuente: Encuesta Directa Titulados

Elaborado Por: Washington Anchatipán

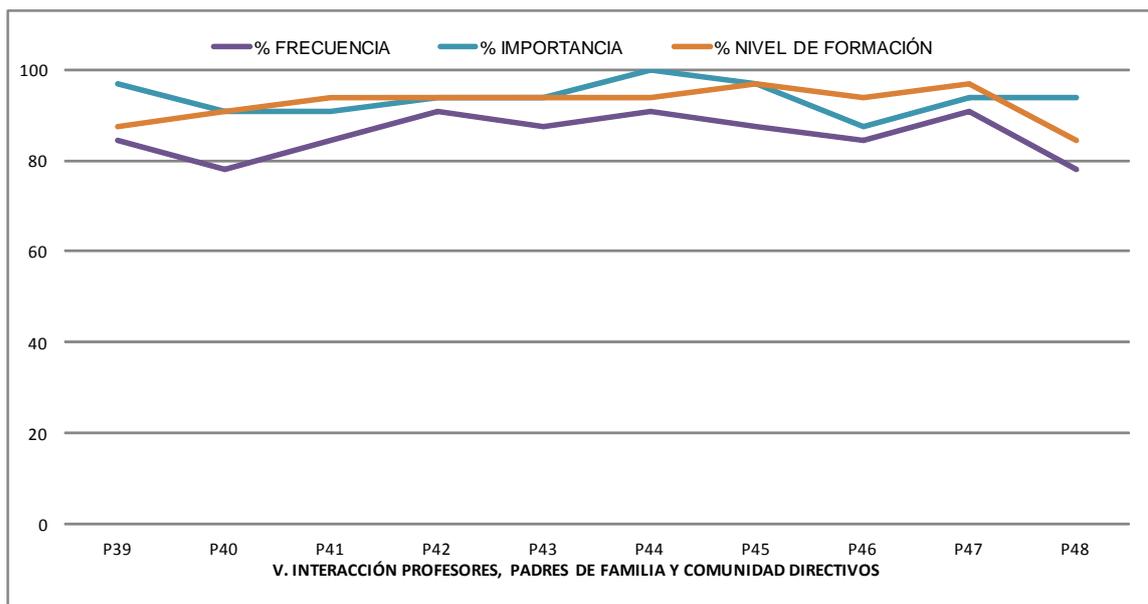


Fuente: Encuesta Directa Titulados

Elaborado Por: Washington Anchatipán

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD DIRECTIVOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANC	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
Promover acciones de relación con la comunidad	3	84	4	97	4	88
Colaborar en programas de desarrollo comunitario	3	78	4	91	4	91
promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes	3	84	4	91	4	94
Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución	4	91	4	94	4	94
Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos	4	88	4	94	4	94
Conocer el entorno social de los estudiantes	4	91	4	100	4	94
Organizar eventos de integración dentro de la institución	4	88	4	97	4	97
Participar en programas sociales dentro de la institución	3	84	4	88	4	94
Atender a los representantes legales de los estudiantes	4	91	4	94	4	97
Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar	3	78	4	94	3	84

Fuente: Encuesta Directa Directivos
 Elaborado Por: Washington Anchatipán



Fuente: Encuesta Directa Directivos
 Elaborado Por: Washington Anchatipán

En lo que se refiere a la interacción profesor – padres de familia y comunidad como: promover acciones con la comunidad, colaborar en programas, interactuar con padres, intervenir en la solución de conflictos, conocer el entorno, atender a representantes legales, realizar tutorías los porcentajes muy significativos en frecuencia, importancia y nivel de formación la mayor parte de docentes y titulados concuerdan en 88%, 91%, y 94% en organizar eventos de integración dentro de la Institución, (día de la familia, deportes, etc.); también concuerdan en frecuencia (91%) e importancia (94%) en promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes.

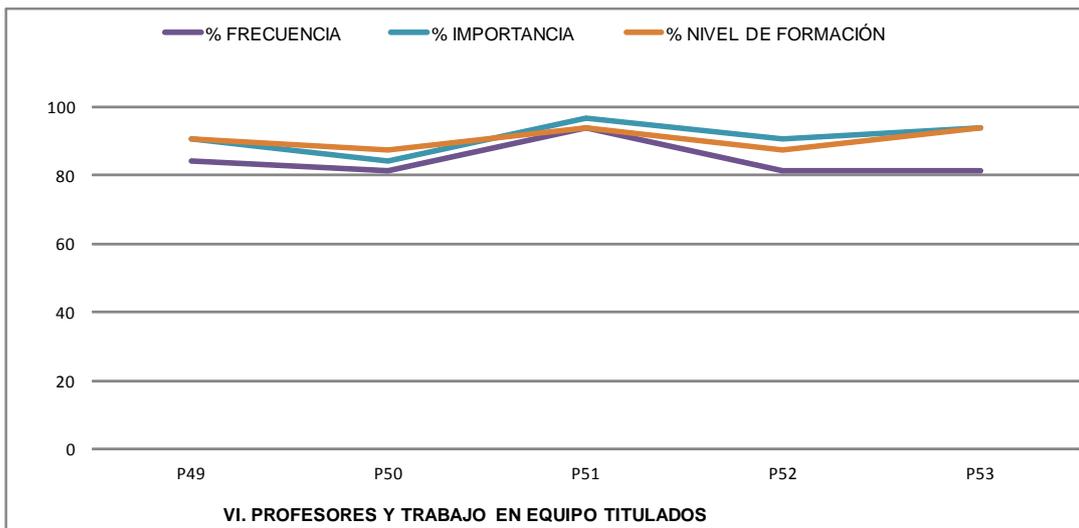
Atender a los representantes legales de los estudiantes, en cuanto a la mayor importancia que le dan en un 100% directivo y 94% titulados es, en conocer el entorno social del estudiante, con lo que concuerdan también en un 94%, es en realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar.

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

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO TITULADOS						
# Pregunta	Pro.	FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
Realizar reuniones de planificación con otros docentes	3	84	4	91	4	91
Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades	3	81	3	84	4	88
Participar en sesiones de trabajo	4	94	4	97	4	94
Trabajar en proyectos curriculares en equipo	3	81	4	91	4	88
Participar en círculos de estudio	3	81	4	94	4	94

Fuente: Encuesta Directa Titulados

Elaborado Por: Washington Anchatipán



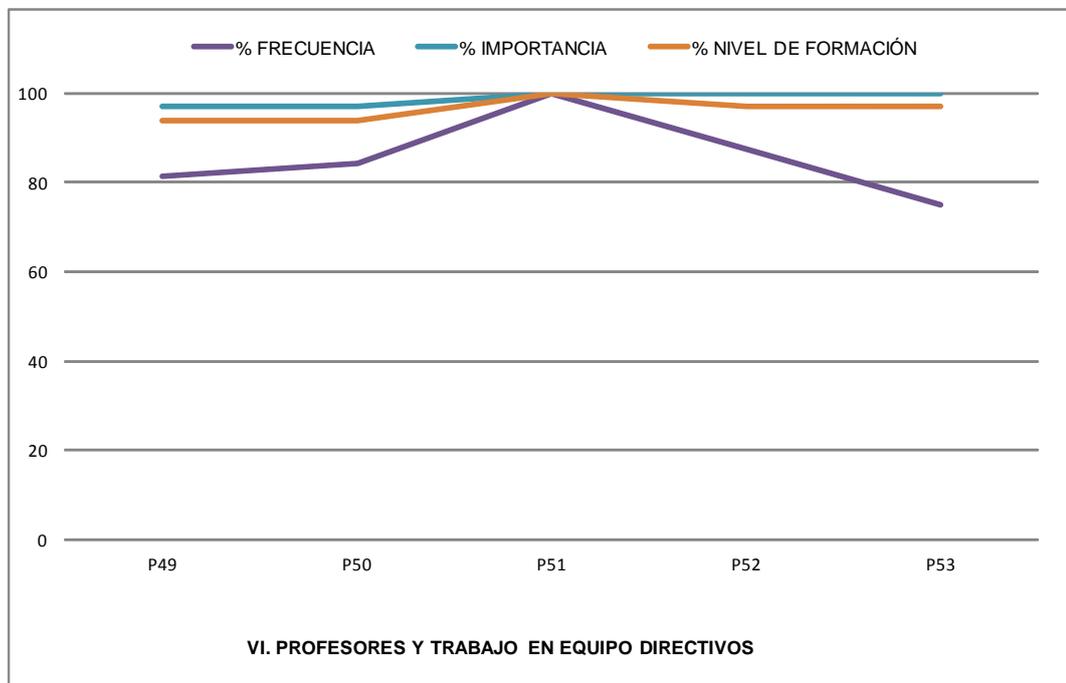
Fuente: Encuesta Directa Titulados

Elaborado Por: Washington Anchatipán

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO DIRECTIVOS						
# Pregunta	Pro.	FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
planificación con otros docentes	3	81	4	97	4	94
colaborar con la organización, supervisión y control de las	3	84	4	97	4	94
Participar en sesiones de trabajo	4	100	4	100	4	100
Trabajar en proyectos curriculares en equipo	4	88	4	100	4	97
Participar en círculos de estudio	3	75	4	100	4	97

Fuente: Encuesta Directa Directivos

Elaborado Por: Washington Anchatipán



Fuente: Encuesta Directa Directivos

Elaborado Por: Washington Anchatipán

En cuanto al trabajo en equipo, porcentajes significativos tanto en frecuencia, importancia y nivel de formación en un 100% participan en sesiones de trabajo; se puede notar que el nivel de formación que posee los directivos y titulados para realizar las tareas tiene también un porcentaje significativo como se observa en las gráficas por lo tanto tienen más expectativas en todos sus aspectos.

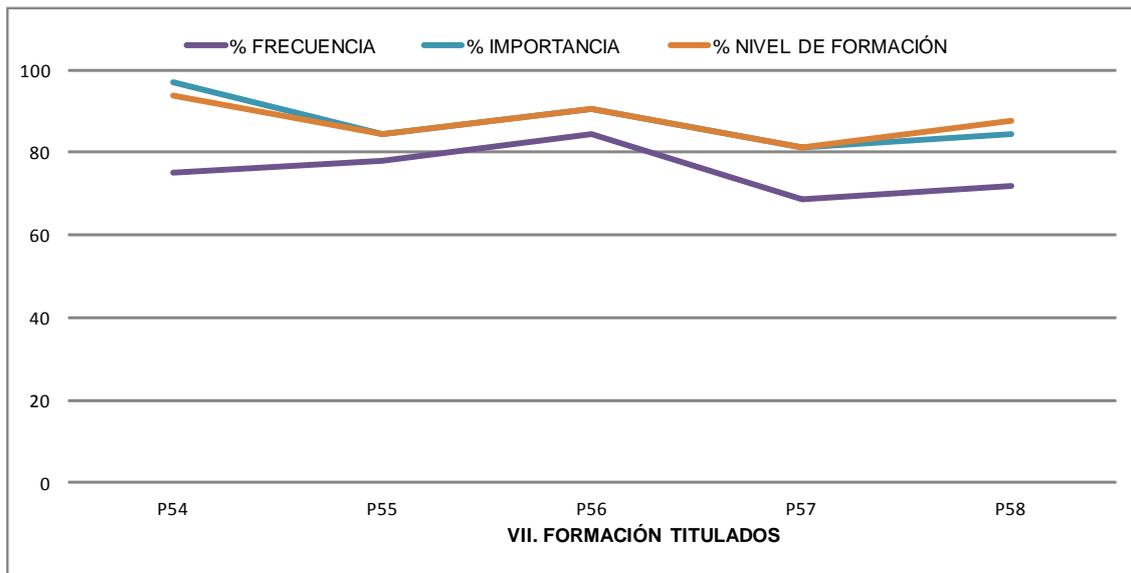
Según el autor Mauricio León 2005 el Estado reconoce el derecho a trabajar, garantizar el ejercicio, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole según estos principios se tiene que fomentar el trabajo en equipo por ser de gran importancia en el ámbito laboral.

3.4.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado.

VII. FORMACIÓN TITULADOS						
# Pregunta	Pro.	FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación	3	75	4	97	4	94
y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares	3	78	3	84	3	84
Asistir a cursos de actualización de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC's para aplicación en el aula	3	84	4	91	4	91
Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares	3	69	3	81	3	81
Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua	3	72	3	84	4	88

Fuente: Encuesta Directa Titulados

Elaborado Por: Washington Anchatipán



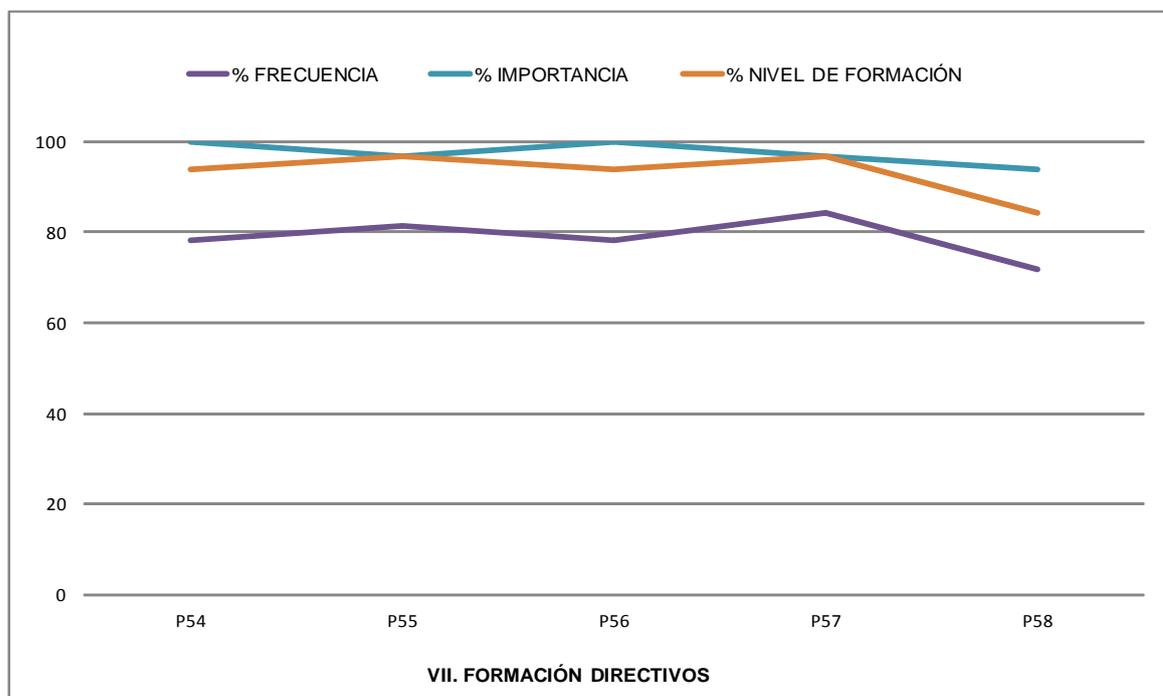
Fuente: Encuesta Directa Titulados

Elaborado Por: Washington Anchatipán

VII. FORMACIÓN DIRECTIVOS						
# Pregunta	Pro.	FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación	3	78	4	100	4	94
Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares	3	81	4	97	4	97
Asistir a cursos de actualización de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC's para aplicación en el aula)	3	78	4	100	4	94
Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares	3	84	4	97	4	97
Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua	3	72	4	94	3	84

Fuente: Encuesta Directa Directivos

Elaborado Por: Washington Anchatipán



Fuente: Encuesta Directa Directivos

Elaborado Por: Washington Anchatipán

En las actividades de formación como: asistir a cursos de actualización, de tecnologías, de elaboración de instrumentos administrativos y de aprendizaje en una segunda lengua el mayor promedio de docentes como titulados, le da importancia a los cursos de formación y actualización permanente, dictados por el Ministerio de Educación. De la misma forma concuerdan que el nivel de formación es importante para su vida profesional. Coinciden tanto titulados como directivos en un mismo porcentaje (72%) en asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua, siendo ésta el menor porcentaje. El 100% de directivos señalan que los titulados asisten a cursos de las TIC's.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4. CONCLUSIONES

- El equipo de docentes y directivos trabajan mancomunadamente.
- Los titulados investigados en su mayoría ejercen funciones según su título profesional.
- Titulados y directivos le dan importancia a la labor educativa y señalan como prioridad trabajar en climas favorables, el dominio de contenidos, capacitación docente y la actualización en las TIC's.
- Existen niveles bajos en la participación de docentes y directivos en proyectos de investigación e innovación educativa.
- Se conoce que el nivel de formación que tienen los titulados para realizar las tareas de su labor superan a la frecuencia con la que éstos ejecutan.
- Bajo nivel en la escala de formación de docentes sobre actualización de las tecnologías de la Información y de la comunicación para que éstas puedan ser aplicadas en el aula.

RECOMENDACIONES.

- Investigar la inserción laboral a titulados de la universidad Técnica Particular de Loja y de otras universidades
- Continuar y procurar la autoevaluación de la labor como docente ya que la calidad va de la mano con el servicio educativo, este proceso permitirá que los maestros sigan preparándose y perfeccionándose.
- Planificar y ejecutar proyectos de investigación e innovación educativa, a través de capacitaciones y la aplicación de becas que actualmente ofrece el estado a profesionales que quieren mejorar su nivel académico
- Actualizarse en las TIC's mediante la práctica diaria y aprovechar la ayuda del profesional en el área en vista que las instituciones disponen del personal idóneo y de los recursos tecnológicos para su aplicación.

CAPÍTULO V
PROPUESTA

5. Propuesta de intervención.

Tema: Aspectos sobre la investigación educativa a docentes y estudiantes

5.1. Justificación.

El sistema de educación se rige “por los principios de autonomía responsable, igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia, integralidad autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento, en el marco del diálogo de saberes, pensamiento universal y producción científica tecnológica global”.

La presente propuesta “Aspectos sobre la Investigación Educativa” tiene como finalidad concientizar a docentes y estudiantes que la calidad de la educación depende de un aprendizaje investigativo inicial a partir de los primeros años de educación Básica para complementarse con una verdadera investigación en el nivel superior.

Ejecutar esta propuesta permite identificar el principal reto al que se tienen que enfrentar los educadores; es cómo llegar a nuestro alumnado, este reto tiene principal relevancia en inculcarles a la investigación e innovación educativa mediante la solución de problemas en forma autónoma, permitiéndoles ser un estudiante crítico capaz de procesar y de reelaborar la información, creativo, generador de ideas, alternativas, y percibir su propio proceso de pensamiento.

Por otra parte, es necesario hacer una reflexión sobre las dificultades en docentes y estudiantes a la hora de investigar, en la actualidad ya no ser un docente que solo dicta clases. Sino “Lo que puede hacer el alumno no lo haga el profesor”

La investigación es una manera de mejorar la técnica y actitud del docente y estudiante, para el docente es una buena oportunidad de planear detalladamente las clases y escuchar las opiniones de los estudiantes. Además se puede conocer la realidad, la manera de pensar y la reacción frente a un trabajo realizado, fruto de su esfuerzo, y para el estudiante es una oportunidad de encontrar respuestas sobre lo desconocido y llegar a un aprendizaje significativo.

5.2. Objetivos

General.

Incorporar técnicas sobre investigación educativa en la escuela “24 de Mayo” para el perfeccionamiento en el contexto profesor-investigador y estudiante-investigador.

Específicos.

- Crear en docentes y estudiantes material didáctico mediante una guía de trabajo para fomentar la investigación crítica.
- Identificar técnicas actuales de investigación para ser aplicadas en el quehacer educativo.
- Seleccionar técnicas concretas de clase entre docentes y estudiantes para despertar el interés por la solución de problemas por sí mismo.

5.3. Metodología: matriz del marco lógico.

5.3.1. Análisis de involucrados.

MATRIZ DE INVOLUCRADOS					
Grupos	Intereses	Problemas Percibidos	Recursos y Mandatos	Interés en una estrategia	Conflictos potenciales
Directivos	Participar	Falta de capacitación	Humanos	Líderes emprendedores	Factor tiempo
Titulados	Mejoramiento	Escasos conocimientos de técnicas sobre investigación educativa y proyectos innovadores	Humanos	Mejoramiento profesional Capacidad de solución en forma autónoma	Escasos recursos económicos

Fuente: Guía didáctica

Elaboración: Washington Anchatipán

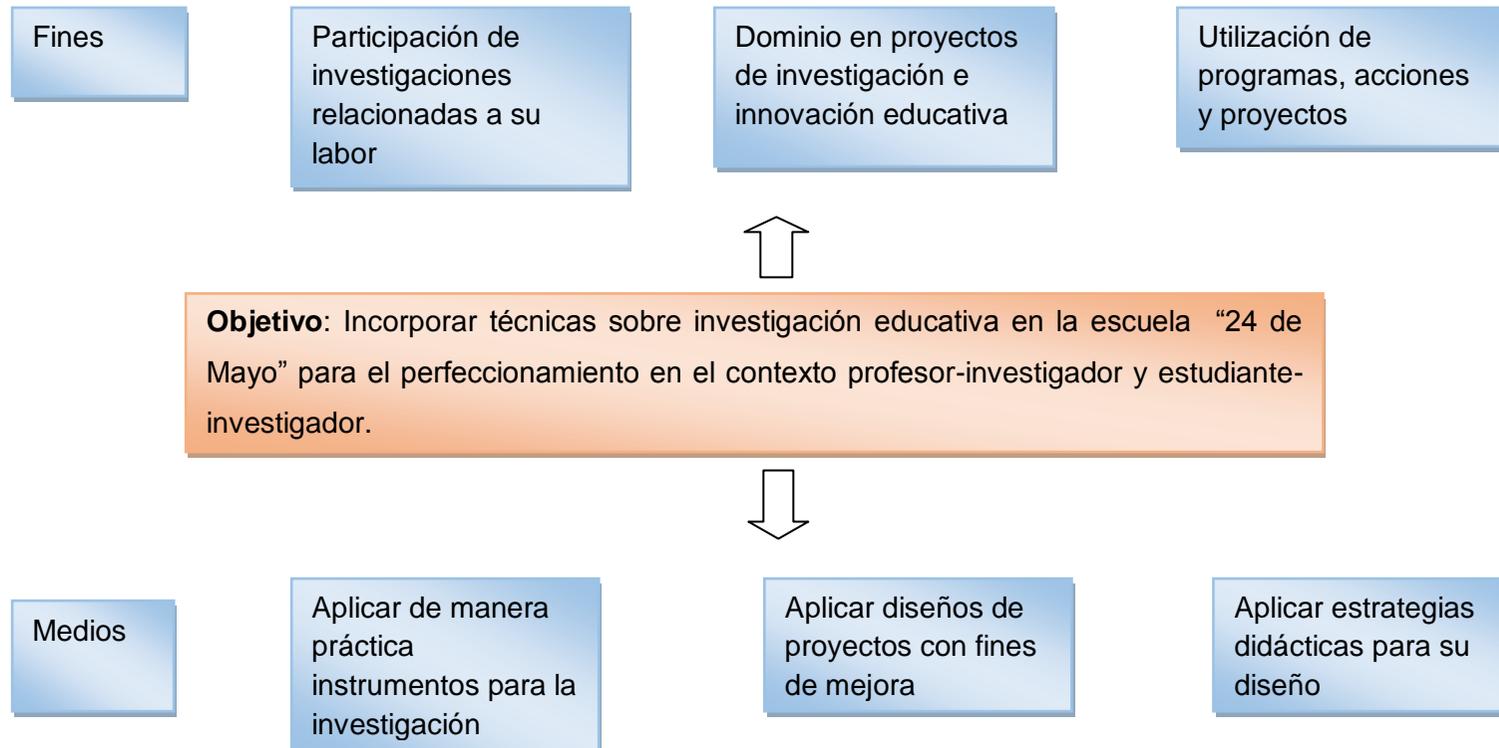
5.3.2. Análisis del problema.



Fuente: Guía didáctica

Elaboración: Washington Anchatipán

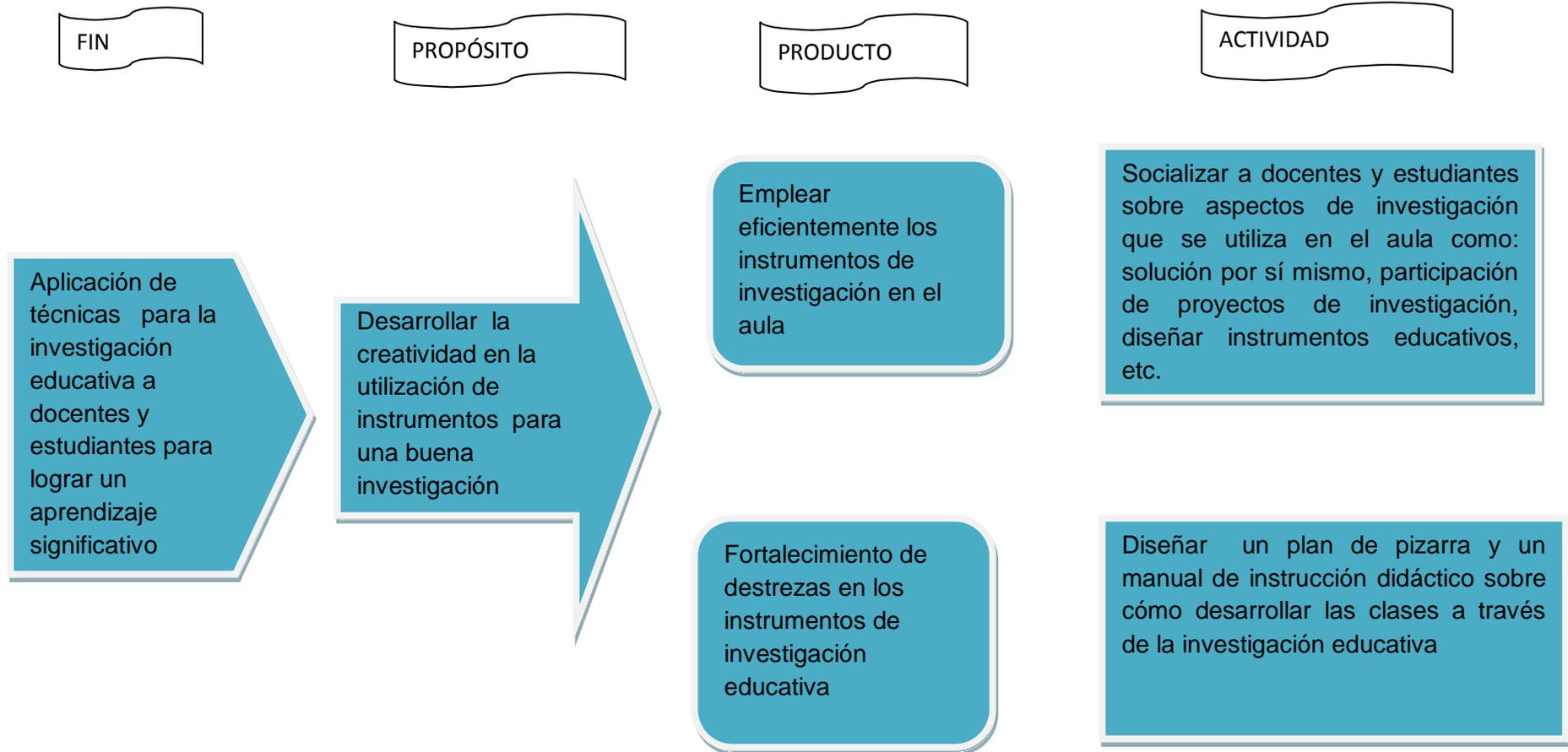
5.3.3. Análisis de objetivos.



Fuente: Guía didáctica

Elaboración: Washington Anchatipán

5.3.4. Análisis de estrategias.



Fuente: Guía didáctica

Elaboración: Washington Anchatipán

5.4. Plan de acción (etapa de planificación)

5.4.1. Matriz del marco lógico.

Resumen narrativo	Indicador verificable Objetivamente(Ivo)	Medios o fuente de verificación	Supuestos
<p>Fin (objetivo de desarrollo) Aplicación de técnicas para la investigación educativa a docentes y estudiantes para lograr un aprendizaje</p>	Las instituciones municipales han logrado un 100% aplicar aspectos de investigación a través de técnicas e instrumentos educativos.	Instituciones educativas encuestadas	<p>Para que los efectos del proyecto sean sostenibles</p> <p>Los profesores creen saber más que el estudiante</p>
<p>Propósito (objetivo general; situación final) Incorporar técnicas sobre investigación educativa para el perfeccionamiento en el contexto profesor-investigador y estudiante-investigador.</p>	En el 2013 según la nueva constitución se ha implementando significativamente cambios notables donde el docente valora las potencialidades del estudiante como investigador.	Informes de visitas de campo	<p>Para que el objetivo contribuya a la finalidad</p> <p>La investigación sea permanente en el sistema educativo</p>
<p>Componentes Resultados 1. Se han puesto en funcionamiento emplear eficientemente los</p>	En el 2013 se han definido responsabilidades tanto para docentes como para estudiantes a un 100% en el campo de su	Informes de resultados	<p>Para el logro de los objetivos</p> <p>Se cuenta con un clima favorable dentro del contexto investigativo</p>

<p>instrumentos de investigación en el aula</p> <p>2. Conocen el uso de las TIC's</p>	<p>labor educativo.</p>		
<p>Actividades principales (acciones)</p> <p>1.1 Identificar instrumentos de investigación.</p> <p>1.2 Diseñar manual de instrucciones</p> <p>2.1 Socializar a docentes y docentes de educación básica</p> <p>2.2 Diseñar un plan de pizarra.</p> <p>2.3 Diseñar una guía didáctica</p>	<p>Recursos humanos:</p> <p>Docentes</p> <p>Estudiantes</p> <p>Recursos materiales</p> <p>Manual de instrucciones</p> <p>Computadora</p> <p>Pizarra 30cm. X 30cm.</p> <p>Marcadores</p>	<p>Alrededor de 40 dólares</p>	<p>Para el logro del producto o resultado 1</p> <p>Los docentes y estudiantes son receptivos en emplear los instrumentos de investigación</p> <p>Para el logro del producto 2</p> <p>Los docentes y estudiantes valoran el uso de las TIC's</p>

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

Elaboración: Washington Anchatipán

5.5. Resultados esperados.

Esta propuesta se utilizará como un aporte para mejorar el sistema educativo, no sin antes de reconocer la labor de miles de docentes que día a día se enfrentan a la realidad de nuestro país.

Los docentes tendrán a su disposición técnicas que ayudarán en su labor profesional e identificarán instrumentos sobre investigación educativa.

Los docentes motivarán a la investigación y dispondrán de un manual de material didáctico con instrucciones para mejorar sus técnicas de enseñanza

Los estudiantes investigarán y solucionarán por sí mismo sus clases en el aula y fuera de ella.

Los estudiantes desarrollarán su creatividad e incrementarán el hábito de la lectura, del estudio, del trabajo, por medio de la investigación.

5.6. Bibliografía de la Propuesta.

Peña, M. (2011). Manual Formulación. Obtenido de Manual Formulación: http://www.minambiente.gov.co/documentos/4794_100210_manual_formulacion_proyt_coop_marco_logico.pdf

Saito, K. K., & Kensan Kenji, S. (2011). Alegría de Estudiar y alegría de enseñar. En M. Ramírez, & M. Ramirez Simbaña, Alegría de Estudiar y alegría de enseñar (pág. 135). Quito: JICA.

Sampieri Roberto, F. C. (1998). metodología de la Investigación Científica. México: Mc Graw Hill.

6. BIBLIOGRAFÍA.

Aguilar, R. (1996). *Metodología de la Investigación Científica*. UTPL.

Aneca. (s.f.). *Publi_ procesosil*. Obtenido de Publi_ procesosil:
www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf

Aneca. (s.f.). *Publi_Competencias*. Obtenido de Publi_Competencias:
www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf

Anep. (s.f.). *Anep Datos Portal*. Obtenido de Anep Datos Portal:
<http://www.anep.edu.uy/anepdatosportal/0000000331.pdf>

Asp. (25 de marzo de 2012). *Losandes*. Obtenido de Losandes:
<http://www.losandes.com.ar/notas/2012/3/25/drasticas-reformas-educativas-ecuador-631962.asp>

Congreso. (s.f.). *Prometeo*. Obtenido de Prometeo:
<http://prometeo.us.es/idea/congreso/pdf%20comunicaciones/12.pdf>

Ecuador, D. (03 de Diciembre de 2004). *Registro Oficial*. Obtenido de Registro Oficial:
<http://www.derechoecuador.com/productos/producto/catalogo/registrosoficiales/2004/diciembre/code/18219/registro-oficial-3-de-diciembre-del-2004>

educación, M. d. (s.f.). *generalidades_pes*. Obtenido de generalidades_pes:
<http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pes.html>

García, M. (s.f.). *Inet*. Obtenido de Inet:
http://www.inet.edu.ar/programas/formacion_docente/biblioteca/formacion_docente/marcelo_garcia_politicas_insercion_docente.pdf

Informate. (s.f.). *Creadess*. Obtenido de Creadess:
<http://www.creadess.org/index.php/informate/de-interes/temas-de-interes/17300-conozca-3-tipos-de-investigacion-descriptiva-exploratoria-y-explicativa>

León. (16 de 01 de 2012). *Eva file*. Obtenido de Eva file:
http://rsa.utpl.edu.ec/eva/file.php/48076/2012-01-16_politicas_programas_insercion_laboral_jovenes_ecuador_lcr2133e_leon.pdf

Macías Peña, W. (2011). *telescopi*. Recuperado el 25 de Agosto de 2013, de telescopi:
<http://>

Main. (s.f.). *Main*. Obtenido de Main:
<http://www.mitecnologico.com/Main/Investigaciondecampo>

marketing. (s.f.). *Gestiopolis*. Obtenido de Gestiopolis:
<http://www.gestiopolis.com/marketing/la-encuesta-el-cuestionario-y-los-tipos-de-preguntas.htm>

Marlene, R. (1996). *Metodología de la Investigación Científica*. Loja: UTPL.

Mgam. (s.f.). *Slideshare*. Obtenido de Slideshare: <http://www.slideshare.net/Mgam/la-encuesta>

Ugr. (s.f.). *Recfpro*. Obtenido de Recfpro: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf>

UTPL. (2002). Informativo Consorcio. *Virtual Educa*, 3-4.

7. ANEXOS.

Anexo 1: Fichas de contactos para titulados- empleadores

FICHA DE CONTACTOS PARA/TITULADOS/EMPLEADORES

Nombres y apellidos del titulado:			
Nombres y apellidos del contacto:			
El egresado se encuentra:			
Fuera del país en:			
Provincia:			
Dirección del domicilio:			
Teléfono del domicilio:			
Dirección del trabajo:			
Teléfono del trabajo:			
Medio de contacto:	Teléfono()	Personalmente ()	A través de amigos ()
	Otros ()		
Firma del titulado	Firma del empleador	Sello del Empleador	

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



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



INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

Señor(a) Encuestado(a):

La encuesta que se presenta a continuación es un inventario de tareas y actividades que realizan los docentes profesionales de Educación General Básica. Desde esta perspectiva usted como directivo del establecimiento conoce las actividades que desarrolla el titulado de Educación Básica de la UTPL en su institución, por lo que le solicitamos que responda desde el conocimiento de esta realidad.

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

- *Obtener información para la elaboración del Trabajo de Fin de Titulación de la Carrera de Ciencias de la Educación.
- *Caracterizar las tareas que ejecuta el titulado en el 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 en 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.
- El tiempo aproximado para contestar este inventario es de 30 minutos.

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

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



CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

	TAREAS	FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	43 Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos	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
	45 Organizar eventos de integración dentro de la Institución	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	46 Participar en programas sociales dentro de la Institución (Día de la familia, campeonato de deportes)	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	47 Atender a los representantes legales de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	48 Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	e	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
VI. PROF. Y TRAB. EN EQUIPO	49 Realizar reuniones de planificación con otros docentes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	50 Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas)	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	51 Participar en sesiones de trabajo	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	52 Trabajar en proyectos curriculares en equipo	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	53 Participar en Círculos de Estudio	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	f		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
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

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

	TAREAS	FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	45 Organizar eventos de integración dentro de la Institución	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	46 Participar en programas sociales dentro de la Institución (Día de la familia, campeonato de deportes)	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	47 Atender a los representantes legales de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	48 Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	e	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
VI. PROF. Y TRAB. EN EQUIPO	49 Realizar reuniones de planificación con otros docentes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	50 Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas)	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	51 Participar en sesiones de trabajo	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	52 Trabajar en proyectos curriculares en equipo	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	53 Participar en Círculos de Estudio	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	f		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
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
¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!													

Anexo 3: Evidencias fotográficas

Escuela Fiscal “Valencia Herrera”

Profesor: Lcdo. Marco Iván Mena Veloz



Colegio Municipal "Juan Wisneth"

Profesor: Lcda. Carmen Elisenia Morales Delgado



Colegió Municipal “Rafael Alvarado”
Profesor: Lcda. Blanca Emma Tipán Cuichán



Escuela Fiscal “24 de mayo”

Profesor: Lcda. Mayra Soledad Lovato Jácome



Unidad Municipal “San Francisco de Quito”

Profesor: Lcda. Ziddaner Terán M.



Unidad Educativa del Milenio “Bicentenario”
Profesor: Lcda. Miriam Janeth Toalombo Tipán



Escuela Fiscal "Rosa Zarate"

Profesor: Lcda. Sonia Patricia Lozada Alvear



Colegio Particular "Jim Irwin"

Profesor: Lcdo. Santiago Patricio Barahona Guasgua



Anexo 4: Otros

ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS DIRECTIVOS

1. ¿Cuáles son los aspectos que usted toma en cuenta al momento de realizar la contratación de los docentes de Educación Básica?

.....
.....

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

.....
.....

3. ¿Qué competencias requiere actualmente el docente de Educación Básica?

.....
.....

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

.....
.....

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

.....
.....