



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO-HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN,
MENCIÓN CIENCIAS HUMANAS Y RELIGIOSAS

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

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.

Autor: Anchundia Quimiz Wilinton Ernesto

Director: Zaldumbide Andrade, Wilson René, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO CENTRO

2013

CERTIFICACIÓN

Magister.

Zaldumbide Andrade, Wilson René

DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominando: “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de caso en licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja” realizado por el profesional en formación: Anchundia Quimiz Wilinton Ernesto; 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 u presentación para los fines pertinentes.

Quito, septiembre de 2013

.....

DEDICACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo Anchundia Quimiz Wilinton Ernesto declaro ser autor del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatutos 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”

.....

Anchundia Quimiz Wilinton Ernesto

0923038574

DEDICATORIA

Quiero dedicar este trabajo de fin de titulación:

A mis padres, que siempre me motivaron a seguir con mis estudios y además porque veo en ellos el vivo ejemplo de superación, ya que se esfuerzan mucho por darme lo necesario.

A mis amigos, en especial a Patricio Calderón quien me acompañó a realizar el trabajo de campo, pues sin su ayuda no podría haber dado con todos los sitios donde se encontraban los docentes por entrevistar y aplicar los instrumentos.

También a la comunidad religiosa de los Hermanos de las Escuelas Cristianas que me he invitado a formarme mejor para poder colaborar en esta hermosa experiencia de ser educador.

Y por último, a Dios que me sostiene en las dificultades y me ilumina con su gesto de amor, en la persona de Jesús para nunca rendirme y salir victorioso de cada batalla que se me presenta en la vida.

AGRADECIMIENTO

Estoy profundamente agradecido a la Congregación Religiosa de los Hermanos de las Escuelas Cristianas, por el apoyo incondicional que he recibido para poder acceder a los estudios de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Además quiero agradecer a mi director de tesis Magister Zaldumbide Wilson René quien me supo orientar y ayudar en la preparación de este trabajo de fin de titulación, que con paciencia entregó su tiempo, para indicarme y corregirme pertinentemente este trabajo.

Por último, agradezco a la universidad y su personal que siempre estuvieron en las pruebas presenciales, en las oficinas de la carrera de Ciencias de la Educación, a los seminarios formativos para la vida, en la oficina donde se entregan los materiales (libros y guías) y las personas que receptan la documentación y validan la matrícula. A todos gracias y espero pronto volverles a ver, pues pretendo iniciar una maestría.

Muchas gracias.

	ÍNDICE	Pág.
Portada		i
Certificación		ii
Declaración de autoría y cesión de derechos		iii
Dedicatoria		iv
Agradecimiento		v
Índice		vi
Índice de Tablas		x
Índice de Figuras		xi
Resumen		1
Abstract		2
Introducción		3
Síntesis del material bibliográfico (artículos científicos)		5
Metodología		24
2.1	Diseño de la investigación	25
2.2	Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	25
2.3	Preguntas de investigación	26
2.4	Contexto	26
2.5	Población y muestra (análisis)	26
2.6	Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos	27
2.7	Procedimiento para la aplicación de los instrumentos	27
Interpretación, análisis y discusión de resultados		28
3.1	Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.	29
3.1.1.	Características individuales de los titulados de Ciencias de la Educación de modalidad abierta.	29
3.1.1.1	Ubicación geográfica (nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad)	29
3.1.1.2	Edad	31

	3.1.1.3 Sexo	32
3.1.2.	Características académicas de los titulados	33
	3.1.2.1 Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.	33
	3.1.2.2 Tipo de educación	34
	3.1.2.3 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.	35
3.1.3.	Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación	36
	3.1.3.1 Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo en Ciencias de la Educación mención Educación Básica.	36
	3.1.3.2 Número de establecimientos que trabaja el titulado.	37
	3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.	38
	3.1.3.4 Características del trabajo actual.	39
3.2	Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral	40
	3.2.1. Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador.	40
	3.2.2. Grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación.	41
3.3.	Valoración docente de la profesión:	41
	3.3.1 Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado	41
3.4	Satisfacción docente	44

3.5.	Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados	46
3.5.1	Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado	47
3.5.2	Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado	50
3.5.3	Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado	53
3.5.4	Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado	56
3.5.5	Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado	59
3.5.6	Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo	63
3.5.7	Actividades de formación que ejecuta el titulado	66
	Conclusiones y recomendaciones	69
4.1	Conclusiones	70
4.2	Recomendaciones	71
	Propuesta de intervención: (Tema)	72
5.1	Justificación	73
5.2	Objetivos	74
5.3	Metodología: Matriz del marco lógico	75
5.3.1	Análisis de involucrados	75
5.3.2	Análisis de problema	76
5.3.3	Análisis de objetivos	77
5.3.4	Análisis de estrategias	78
5.4	Plan de acción (etapa de planificación)	79
8.4.1	Matriz del marco lógico	79
5.5	Resultados esperados	80

5.6	Bibliografía de la propuesta	81
	Bibliografía	82
	Anexos	84
	Anexo 1: Fichas de contactos para titulados – empleadores	85
	Anexo 2: Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas.	87
	Anexo 3: Evidencias fotográficas (una por cada titulado-empleador)	94
	Anexo 4. Entrevista dirigida a directivos	97

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Ubicación geográfica de titulados	30
Tabla 2. Intervalo de edades de los investigados	31
Tabla 3. Sexo de los titulados	32
Tabla 4. Sostenimiento del colegio donde realizaron los estudios de bachillerato	33
Tabla 5. Tipo de Educación	34
Tabla 6. Títulos alcanzados	35
Tabla 7. Años de trabajo como docente	36
Tabla 8. Número de establecimientos en los que trabaja el titulado	37
Tabla 9. Cargo actual de docentes titulados	38
Tabla 10. Tipo de contrato laboral	39
Tabla 11. Docente de Educación Básica ¿es una buena opción de trabajo?	42
Tabla 12. Porcentaje de satisfacción docente	44
Tabla 13. Escala de satisfacción	44
Tabla 14. Aspectos metodológico-didácticos de los docentes y directivos	48
Tabla 15. Autoevaluación de la práctica docente de los titulados	51
Tabla 16. Aspectos sobre la investigación educativa de los docentes	54
Tabla 17. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas	57
Tabla 18. Interacción profesores, padres de familia y comunidad	60
Tabla 19. Profesores y trabajo en equipo	64
Tabla 20. Formación	67

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico 1. Edad de los Encuestados	31
Gráfico 2. Sexo de los titulados	32
Gráfico 3. Sostenimiento del Establecimiento	33
Gráfico 4. Tipo de educación	34
Gráfico 5. Títulos alcanzados	35
Gráfico 6. Números de establecimientos donde trabaja el docente titulado	36
Gráfico 7. Cargo actual que ocupan los titulados	38
Gráfico 8. Tipo de contrato laboral que posee el titulado	39
Gráfico 9. Docente de Educación Básica ¿es una buena opción de trabajo?	42
Gráfico 10. Porcentaje de satisfacción docente	45
Gráfico 11. Aspectos metodológico-didácticos (docentes titulados)	47
Gráfico 12. Aspectos metodológico-didácticos (directivos)	47
Gráfico 13. Autoevaluación de la práctica docente (docentes titulados)	50
Gráfico 14. Autoevaluación de la práctica docente (directivos)	51
Gráfico 15. Aspectos sobre la investigación educativa (docentes titulados)	53
Gráfico 16. Aspectos sobre la investigación educativa (directivos)	53
Gráfico 17. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas (docentes titulados)	56
Gráfico 18. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas (directivos)	56
Gráfico 19. Interacción profesores, padres de familia y comunidad (docentes titulados)	59
Gráfico 20. Interacción profesores, padres de familia y comunidad (directivos)	59
Gráfico 21. Profesores y trabajo en equipos (docentes titulados)	63
Gráfico 22. Profesores y trabajo en equipos (directivos)	63
Gráfico 23. Formación (docentes titulados)	66
Gráfico 24. Formación (directivos)	66

RESUMEN

La investigación de campo descriptiva, cualitativa y cuantitativa, mediante la metodología de la observación y la aplicación de los instrumentos de evaluación (encuestas y entrevistas), tuvo lugar en la provincia de Sucumbíos a siete docentes titulados de la UTPL y de manera indirecta a los directivos de cada centro educativo donde laboran dichos docentes.

La tabulación de los instrumentos muestra información valiosa para determinar el desempeño de los docentes en las tareas propias de un educador y evaluar el proceso de inserción laboral de los titulados en relación al título obtenido.

La propuesta de intervención se basa en los resultados unánimes sobre la falta de preparación o estudio de una segunda lengua, ya que durante el proceso de estudios universitarios el pensum académico no contemplaba el aprendizaje de una lengua extranjera.

La propuesta de talleres regulares de aprendizaje y fortalecimiento del idioma inglés como segunda lengua, quiere incentivar a los docentes y directivos de los centros educativos a prepararse periódicamente, para beneficiar a toda la institución educativa con actividades formativas en torno al uso de la lengua extranjera.

Palabras claves: Investigación, inserción laboral, desempeño de los docentes, propuesta de intervención y titulados.

ABSTRACT

The descriptive, qualitative and quantitative field research, using the methodology of observation and application of assessment tools (surveys and interviews) took place in the province of Sucumbios with seven certified teachers of UTPL and indirectly with the directors of each school where they work.

The tabulation of the instruments displays valuable information to determine the performance of teachers in the tasks of an educator and evaluate the process of employment of graduates in relation to the degree obtained.

The proposed intervention is based on the results accord on the lack of preparation or study of a second language, because, during the process of university, the academic curriculum did not include learning of a foreign language.

The proposed regular workshops and reinforcement of learning English as a second language, wants to encourage teachers and principals of schools to prepare themselves periodically to benefit the entire educational institution with training activities around the use of the foreign language.

Keywords: Research, job placement, teacher performance, and graduates intervention proposal.

INTRODUCCIÓN

El estudio realizado en la presente tesis recoge información valiosa de los docentes titulados que obtuvieron su título en Ciencias de la Educación por medio de la UPLT, que a vez programó una investigación de campo para determinar cuan exitoso fue el proceso de inserción laboral de los titulados.

También la investigación se basó en el estudio de casos problemáticos que viven los titulados en las instituciones donde laboran. Determinando una propuesta de intervención que se desarrolla a partir de los resultados de la investigación de campo que tuvo como lugar en la provincia de Sucumbíos, en los cantones Shushufindi, Lago Agrío, Putumayo y Cascales.

Para desarrollar la investigación la Universidad Técnica Particular de Loja, se proporcionó una nómina de siete docentes titulados con información personal y de la institución donde laboran, pero esta información no fue suficiente para establecer un primer contacto ya que los datos proporcionados como números telefónicos y correos no funcionaron.

La investigación realizada tiene mucha valía, pues el investigador desarrollar ciertas destrezas y habilidades en campo científico, ya que su trabajo es minucioso y objetivo, que requiere de mucha observación para realizar la descripción de los hechos y personas en cuestión. Para brindar a la sociedad una información que tenga sustento científico.

El trabajo de investigación requiere de instrumentos de evaluación, y también la orientación adecuada de lo que se va a investigar, en este caso a los siete titulados, para ello se hizo uso de los instrumentos adecuados como encuestas y preguntas de entrevista.

Los objetivos se cumplieron al contactar y al aplicar los instrumentos a los siete titulados, pero esto no fue tarea fácil, ya que existían distancias muy prolongadas de una institución a otra. Los resultados de las encuestas fueron ingresados a un programa de Excel que desarrolló la UTPL, para obtener la tabulación correspondiente a cada interrogante.

La tabulación obtenida por el ingreso de datos al programa, arroja los resultados promedio de los siete docentes investigados, para proceder a analizarlos y así determinar cuál es el caso problema al que hay que intervenir. En el caso de esta investigación se determinó el

problema como falta de asistencia a cursos de aprendizaje de otra lengua (específicamente a la lengua extranjera como es inglés). Pues los titulados investigados manifestaban a través de la aplicación de los instrumentos esta carencia.

Siendo este el trabajo fundamental de la presente tesis, les invito a descubrir cuáles fueron los resultados obtenidos por medio de la aplicación de los instrumentos para conocer cómo se desarrolló el proceso de inserción laboral de los docentes titulados y determinar una vez obtenido el título, les ha ayudado a ascender en el magisterio, por último conozcan más de las tareas que realizan los docentes, bajo los aspectos como la frecuencia con la que la realizan, importancia que le dan y el nivel de formación con que se disponen a desarrollarla.

SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO (ARTÍCULOS CIENTÍFICOS)

El Debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España.

La educación superior tiene cuatro metas principales que son: La preparación para el mercado laboral, la preparación para una vida como ciudadano activo en una sociedad democrática, el desarrollo personal y el desarrollo y la manutención de una base amplia y avanzada del saber.

Los estudiantes que asisten a la universidad pasarán por un proceso vital, un recorrido, una experiencia y no por una mera carrera, una adquisición de competencias y la obtención de una credencial. En la actualidad a la universidad se la ve como un potente negocio complejo, demandante y competitivo que requiere inversiones continuas y significativas.

Pero es evidente el problema en el acceso al empleo juvenil con la adquisición de una formación académica y la inflación de títulos ha tenido una respuesta negativa en el aumento de la precariedad laboral, partiendo de este problema se han implementado reformas como la muy comentada que es el Plan de Bolonia que está en proceso, y cuyas reformas buscan garantizar que la enseñanza universitaria capacite a sus educandos dotándoles de un conjunto de conocimientos que permitan una adecuada inserción en el mercado laboral.

Tomando como referencia y de acuerdo al libro Blanco Enseñar y Aprender:...“el conocimiento hacia la sociedad cognitiva se puede definir como una acumulación de conocimientos fundamentales, conocimientos técnicos y aptitudes sociales, buscando una combinación equilibrada de estos conocimientos, adquiridos en sistema de enseñanza formal, en la familia, en la empresa, a través de distintas redes de información, lo que daría al individuo el conocimiento general y transferible para el empleo”

El problema del desempleo juvenil y de la precariedad laboral está extendido también a los jóvenes universitarios, desde finales de los setenta se empieza a hacer alusión a la universidad como “Fábrica de parados”. Muchas veces solemos decir que las unidades de educación primaria y secundaria no aportan con una educación para satisfacer las necesidades sociales y económicas, puede ser uno de los factores que afectan el

desempleo de la juventud. Y en el caso de los que han podido acceder a una educación superior es similar el problema.

Este problema socio-económico afecta en su totalidad a los universitarios que han alcanzado obtener su título profesional, se les presenta algunos obstáculos en su camino de independizarse laboralmente, esto abarca una desmotivación y preocupación con proyección a su futuro.

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

La iniciativa del Proyecto Regional Integración de los Jóvenes al mercado laboral auspiciado por la CEPAL y GTZ lo que busca es aportar a la formación de políticas activas e informadas de mercado de trabajo para la juventud, después de una serie de análisis elaborado por FLACSO y la Universidad Politécnica Salesiana sobre la y los jóvenes en el mercado laboral en el Ecuador, se presenta la propuesta de *políticas, programas y proyectos* para la inserción laboral en este grupo poblacional, que toma en cuenta las opiniones de los jóvenes en los talleres para promover ideas, realizados en las ciudades de Quito y Guayaquil . Se plantea tres Políticas fundamentales que son:

Mejoramiento de la empleabilidad: refiere a que los jóvenes estén bien capacitados y tengan los conocimientos acordes a los cambios tecnológicos y económicos y a los requerimientos de las plazas de trabajo existentes.

Creación de oportunidades de empleo: Incrementar las oportunidades de empleo y los ingresos de los jóvenes y poniendo más interés en la creación de oportunidades de empleo para las mujeres jóvenes ya que en la actualidad ellas se convierten en cabezas de hogar.

Fortalecimiento institucional: Fortalecer los medios comprometidos con la juventud para dar mayor prioridad al empleo global y principalmente a los jóvenes, y así puedan involucrarse en las agendas nacionales de política. Especialmente se busca formar y promocionar políticas sostenibles que puedan insertar en el mercado de trabajo a este grupo.

Todo esto con el propósito de brindar oportunidades, Ya que el acceso de grupos importantes de jóvenes al mercado laboral se dificulta por su escasa o inadecuada educación y calificación, así como por su falta de experiencia laboral, discriminación entre otros factores negativos visibles en la sociedad.

Cabe recalcar que la visión y misión de esta interesante y apropiada política tiene por objetivo que en el Ecuador haya igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo, tomando en cuenta que también basándose en principios enmarcados en un enfoque de derechos que son los siguientes: Universalidad, indivisibilidad, igualdad, eficacia, participación y rendición de cuentas, esto se refiere a que al igual que tienen derechos como bien lo especifica la ley de juventud vigente desde octubre del 2001, también tienen obligaciones que las tienen que cumplir con responsabilidad y tomando en cuenta su importante rol en la sociedad.

En conclusión, después de haber mencionado los aspectos más importantes a lo que refiere esta política, no está demás mencionar que la juventud cumple un rol muy importante en la sociedad a pesar de que haya la ley vigente de la juventud, pero no está dándose a notar en los aspectos más importantes, como son la educación, la salud, prevención de enfermedades, etc. Hay una iniciativa por parte de las entidades para mejorar la situación general de esta población que alcanza el 27.7%. Pero se debe trabajar e impulsar los medios para lograr una mejor calidad de vida y bienestar de la juventud Ecuatoriana.

Los Procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España **Factores de facilitación y obstaculización.**

Mediante un estudio por medio de encuestas y reuniones grupales de participantes debidamente seleccionados, para conformar cada grupo de trabajo, se ha resuelto y dado a notar las dificultades encontradas y los factores facilitadores de la inserción laboral como son actitudes, experiencias temores y expectativas con los que los titulados universitarios se enfrentan al entrar al mundo laboral.

Al no saber y con la preocupación de qué suerte corrieron los profesionales formados en las universidades, las universidades han generado sistemática y periódicamente datos sobre los procesos de inserción laboral, referidos al conjunto de las titulaciones de cada universidad o bien como son titulaciones específicas, también se han elaborado trabajos globales de seguimiento de egresados financiados por instituciones o autores externos.

En general las encuestas de los egresados se realizaron con el fin de hacer un seguimiento a la trayectoria tras la finalización de sus estudios y obtener datos complementarios a los que ofrecen las estadísticas.

Es importante mencionar que el momento inaugural del proceso de inserción laboral es el final del período universitario, ya que enfrenta la búsqueda de un trabajo, la terminación 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 una biografía personal y laboral de cada titulado universitario hacia su propio futuro. La actitud del profesional es muy importante tomando en cuenta que debe saber actuar en el momento de una entrevista de trabajo, ya que de esta manera se está dando a conocer las destrezas y actitudes personales del titulado y se lo evalúa para ver si está acorde con las necesidades requeridas.

Un factor negativo del no poder acceder a una plaza de trabajo es por la falta de experiencia que la constituyen como elemento clave para el acceso al mundo laboral, o por la elevada edad con la que se termina los estudios y por el desconocimiento del mundo laboral se les complica encontrar una oferta de trabajo. Hoy en la actualidad es una realidad decir que ser universitario no garantiza o asegura poder obtener una inserción laboral ideal, esto causa un gran malestar de inconformidad hacia la persona ya

que ha realizado una inversión en su formación con el propósito de iniciarse en el mundo del trabajo al finalizarla y esperan tener un beneficio gratificante.

Por otra parte, las estancias en el extranjero son un factor clave en los procesos de inserción laboral los que han realizado instancias en el extranjero mantienen una actitud menos temeroso e inhibida y han adquirido elementos útiles para la inserción laboral, como son el conocimiento de idiomas o las habilidades relacionales y multiculturales y por ende tendrían una mejor oportunidad y preferencia en el ámbito laboral.

Las plazas de empleo para las personas que han obtenido su título universitario se han cerrado en algunos aspectos, enfatizando a la experiencia ya que como se mencionó anteriormente es la principal herramienta y requerimiento para acceder a una fuente de empleo, esta dificultad pone a dudar y a entran en inconformidad a los titulados con respecto a su carrera elegida o en muchos de los casos por no estar conformes con los conocimientos adquiridos, también por la falta de prácticas. Viéndose solo concentrados en un pensum de teoría y memorización.

Este problema es notorio no solo en España, también se lo ve reflejado en nuestro país, a pesar de que se estén abriendo o intentando impulsar más plazas de empleo para profesionales, la demanda es elevada y por ende no abastece para que todos los titulados puedan acceder a una oferta de empleo que sea correspondida a su profesión. Sino que en muchos de los casos se tienen que acoplar y conformar con la oferta de trabajo disponible. Esto causa una decepción e inconformidad de progreso laboral y personal de este grupo.

La Inserción Profesional de los Docentes.

Vol. 13, n 1, 2009. Profesorado, Revista de curriculum y formación del profesorado.

La enseñanza sigue siendo lo central del trabajo del docente novel, pero este trabajo sufre constantes modificaciones a causa de la continuidad de reformas y la variación en las situaciones sociales y culturales.

Desde los contextos políticos y vivencias de los primeros años en la docencia, se ve un escenario mayor o macro político social, que pasa desde las políticas de mercado, reformas y contra-reformas, la desvalorización pública de la docencia y de la formación docente, de los procesos de acompañamiento de los nuevos docentes hasta la oportunidad de ingreso y asignación de responsabilidades en la función de docente.

Explicando cada una de estas políticas de mercado dentro del escenario político social, hay que decir que los cambios se dan por el paso de los diferentes responsables de educación de los países, que promueven procesos y que inmediatamente aparece otro a esto lo llamamos reformas y contra-reformas que se plantean a nivel de educación y que deja sin piso a los nuevos docentes.

El siguiente punto es la desvalorización pública de los docentes y de la formación que reciben, puesto que se practican pruebas para el ingreso laboral como docente y los resultados son muy bajos, esto responden a un bajo nivel de la formación de los docentes, y esta información de resultados pasa a ser información pública lo que perjudica el deseo de trabajar y además la imagen del docente.

Las oportunidades de inserción laboral como docente es muy difícil por la sobreproducción que se tiene de docentes, la aplicación de las pruebas con resultados muy bajos, y la dificultad que solo se practican contratos que no definen ni dan seguridad ni estabilidad en la parte laboral, no obstante también es una dificultad que a los docentes noveles se les asignen los grados o cursos más difíciles sin un buen acompañamiento, pues terminan frustrando la idea de seguir en la profesión.

También existe otro punto muy valioso que se da en el proceso de inserción profesional de los docentes, que es la construcción de identidad profesional y la micro política de las instituciones escolares, para ello es preciso un proceso de construcción personal, que implica la decisión o motivación personal por la enseñanza, regida a la formación inicial como maestro y a los “referentes profesionales de la escuela” Volkman y Anderson 1998

Para otros, se habla también de la reconstrucción de la identidad profesional, del ser o no ser profesor, de acuerdo al rol que demanda dicha profesión, que es un proceso continuo de evaluación, de visión de sí mismo y de su contexto de trabajo. Por ello este rol

importante, se lo vive dentro de la relación docente – estudiante, donde aparecen experiencias marcantes, para fortalecer la identidad del profesional.

En la misma línea existen políticas sistemáticas que deben entrar en reconocimiento por el docente novel en su proceso de inserción laboral, pero estas políticas no entran en armonía con la inexperiencia de los docentes noveles, ya que se tiene la idea o presume que son expertos, por su misma condición de docentes noveles deberían considerarse menos horas clases para que puedan desarrollar mejor la tarea y que se piense y plantee para ellos un proceso de acompañamiento, además que puedan pasar por una evaluación interna y externa, para evaluar el desarrollo de manera informal pero bien llevada por la autoridades.

En conclusión, “la importancia de la primera inserción profesional en la configuración de identidad profesional de permanecer o no en la docencia, como también los problemas observados en las condiciones de inserción sugiere la necesidad de contar con políticas públicas referidas a maestros que reconozcan la importancia de esta etapa y que contengan un plan de acción destinado a satisfacer las necesidades de apoyo y formación de quienes comienzan a enseñar”

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

El informe de Mckinsey, plantea que para tener éxito en la inserción a la docencia en América Latina se debe tener unos pasos bien diseñados que son: el reclutamiento, la formación y el apoyo en el trabajo (aula), todo esto a través de generación de dispositivos para atender a estudiantes con rezago estudiantil.

Por otra parte, nos encontramos que los grandes estudios demuestran que la calidad de los docentes incide en los logros educativos de los estudiantes, ya que no alcanzan el nivel de desempeño mínimo. Murillo y Román 2008.

La pregunta siguiente parte de la realidad constatada con el argumento anterior ¿Cómo lograr buena educación y buenos docentes?, para responder a la interrogantes nos

remitiremos a políticas docentes que se deben desarrollar, por ello es importante pensar que es un desafío la mejora de la situación del docente, ya que viven problemas de remuneración e incentivos por parte de la institución que laboran.

Pero una buena respuesta a la pregunta planteada, es reconocer los factores que intervienen o giran en torno al docente profesional, que es la formación inicial y desarrollo profesional, el entorno laboral y contexto sociocultural, la identidad y valoración social y por último la gestión institucional, todos conectados entre sí hay que considerarlos para fortalecer la educación, pues es a través del docente quien podemos garantizar una buena educación, por ello la importancia de todos estos factores entran en estudio.

Sin embargo, debemos considerar cosas que no dejar avanzar como es la inestabilidad en la profesión, el cambio de ministros y por último cambio de políticas por medio del gobierno. Y lo que podría ayudar es la evaluación y mejoramiento de los centros educativos, la rendición de cuentas, las políticas diseñadas y operadas en el medio.

Pasamos a la conceptualización para comprender mejor la inserción a la docencia y para ello es importante repasar cada uno de los indicadores, por ello iniciamos con el tema de la identidad y profesión, no surge con la consecución de un título, es un proceso individual que indica o lo viven los docentes desde la subjetividad de satisfacción o insatisfacción y profesión es el resultado de un marco socio-cultural e ideológico que influye en una práctica laboral.

Otro aspecto importante es la valoración de la docencia, lo cual en expectativas son grandes, pero la valoración escasa, una profesión goza de cierta valoración social cuando sus representantes ofrecen un servicio que la sociedad aprecia y considera importante, también existe la valoración que se da en el momento de ingresar a estudios superiores existe catalogaciones.

Siguiendo con en la misma línea hay que comprender el proceso de aprender a enseñar y las etapas de la vida profesional, existen paso como periodo previo al ingreso a la formación, los estudios académicos, la práctica de la enseñanza y primeros años de docencia, esto corresponde al proceso de convertirse en docente. Ya en las etapas de la vida profesional al inicio se muestra fuerte compromiso, ya a partir de los 4 a 7 años se construye la identidad profesional y se desarrolla la eficacia en el aula, después aparecen

las tensiones crecientes y transiciones ser o no docente, también se toman responsabilidades hasta los 15 años, luego en la vida profesional se viven tensiones y problemas de motivación como en el compromiso esto es desde los 16 a 23 años de vida profesional.

También se reconoce que para la inserción profesional existen experiencias previas y su incidencia tiene un peso, ya que existen aprendizajes informales en su prolongada estadía en la escuela, se aprende u obtiene aprendizaje de observación, se desarrollan patrones mentales y creencias sobre la enseñanza (conceptual).

Por estas razones la iniciación a la docencia en Latinoamérica, es difícil ya que no existe una política de inserción a la docencia, es decir un sistema de inducción. Y los modelos que prevalecen o que en la actualidad tenemos para la adquisición de un adecuado conocimiento y competencia personal son el “nadar o hundirse” es la realidad que tenemos y se toma la responsabilidad de lo que se deba tomar, otro es el modelo colegial, existe la relación espontánea y acompañado por sus pares o colegas de trabajo, el modelo de competencia mandatada se ocupan o responsabiliza a un docente antiguo del novel, donde existe una relación jerárquica y por último, existe el mentor protegido formalizado, que es la persona preparada para acompañar.

En conclusión, para la reflexión y acción, no queda decir que existen poco programas de inserción a la docencia con poco éxito, por ello un buen programa de los mentores sería una buena respuesta a través de los pasos de la observación, retroalimentación y discusión de los observado, todo esto considerándolos como políticas que surjan como mejorar las oportunidades de formación y condiciones laborales-elevar el prestigio social y reconocer al docentes como factor importante de cambio en la educación.

Estándares de calidad educativa.

El significado de la expresión calidad educativa, responde a un ideal o aspiración de la sociedad en conjunto o de grupos y por sí mismo y tiene una fuerte carga social, económica, cultural y política que repercute en la sociedad.

Tradicionalmente, los intentos de mejorar la calidad educativa en nuestro país han sido procesos predominantemente verticales, dirigidos desde el estado central. Y lo que se pretende es modificar esta dinámica, procurar que el cambio sea impulsado desde los propios centros educativos, y con la participación de la comunidad.

Los estándares de calidad educativa sirven para identificar qué tipo de sociedad se quiere tener, para ello el sistema educativo será de calidad en la medida que se den las mismas oportunidades a todos, y a su vez debe contribuir de manera adecuada los que la impulsan y verse en los resultados para alcanzar las metas.

En esta relación se puede decir que los estándares de calidad educativa son descripciones de los logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. Estos son orientaciones de carácter público que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad.

Los estándares deben poseer las siguientes características de ser objetivos básicos comunes para lograr, estar referidos a logros o desempeños observables y medibles, ser fáciles de comprender y utilizar, estar inspirados en ideales educativos, estar basados en valores ecuatorianos y universales, ser homologables con estándares internacionales pero aplicables a la realidad ecuatoriana y presentar un desafío para los actores e instituciones del sistema.

Por ello, es que los estándares de calidad educativa cumplen con el propósito de orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejora continua. Y su uso más específico es para *proveer de información a las familias, proveer información a los actores del sistema educativo* para determinar qué es lo más importante que deben aprender los estudiantes, realizar procesos de autoevaluación, diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento o fortalecimiento, *proveer de información a las autoridades* para que puedan diseñar e implementar sistemas de evaluación de los

diversos actores e instituciones, ofrecer apoyo y asesoría, crear sistemas de certificación, realizar ajustes periódicos de libros de texto, guías pedagógicas y materiales didácticos, mejorar las políticas y proceso relacionados con los profesores de la educación, tales como el concurso de méritos y oposición para el ingreso al magisterio y por último informar a la sociedad sobre el desempeño de los actores y la calidad de los procesos del sistema educativo.

Ahora veamos los estándares educativos a través de su enunciado y una pequeña descripción del mismo, para ello empezaremos con estándares de gestión escolar, que organiza y desarrolla procesos de gestión para mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, por ello se espera que los agentes educativos sepan; analizar las situaciones para toma de decisiones, comunicar efectivamente a todos los miembros de la comunidad, manejar conflictos, liderar y orientar la comunidad educativa.

También tenemos los estándares de desempeño profesional, que orientan la mejora de la labor profesional de docentes y directivos, para guiar, reflexionar, evaluar y autoevaluar. En la misma línea tenemos los estándares de desempeño profesional docentes, que nos 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 la pedagogía variada, la actualización permanente, la buena relación con los alumnos y padres de familia, una sólida ética profesional, entre otras.

Tenemos también estándares de desempeño profesional directivo, que hacen 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.

Además tenemos los estándares de aprendizaje, que son descripciones de los logros de aprendizaje y constituyen referentes comunes (desarrollo de capacidades, entendimientos y habilidades que van profundizando y ampliando desde niveles) que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar: desde el primer grado de educación general básica hasta el tercer curso de bachillerato.

Por último, existen estándares de infraestructura que son criterios normativos para la construcción y distribución de los espacios escolares, que buscan satisfacer requerimientos pedagógicos y aportar al mejoramiento de la calidad en la educación.

Trabajar después de la universidad. La inserción laboral de los graduados universitarios de Cataluña.

Joaquim Prats, Presidente de AQU Catalunya y Catedrático de la Universitat de Barcelona.

Entre los indicadores más valorados y representativos de los estudios de formación profesional y de carreras universitarias tienen especial relevancia los de inserción laboral. Para valorar la relación existente entre la oferta formativa y la demanda del mercado laboral, por ello este vínculo viene condicionado. Pero observando las tendencias y los niveles de inserción de los graduados de las diferentes titulaciones, es posible ampliar el conocimiento sobre la mayor o menor idoneidad de las diferentes carreras.

La encuesta de inserción laboral de AQU Catalunya es fiable y permite conocer el grado de inserción laboral de los universitarios que publica desde el año 2001. Esta encuesta se aplica cada tres años entre los graduados de las universidades catalanas. La última encuesta se refiere a los veintiocho mil estudiantes que habían acabado la carrera en el 2007, de todos estos durante el mes de enero y marzo de 2011, se entrevistó a más de dieciséis mil.

Los resultados se refieren únicamente a los titulados de las universidades catalanas, el nivel de inserción laboral demuestra que nueve de cada diez están empleados o tienen un trabajo estable por cuenta propia (89%). Algunos tres de cada cien, siguen estudiando o no buscan trabajo.

Los titulados en ciencias de salud tienen casi pleno empleo. Las ingenierías y las ciencias sociales, un buen nivel de inserción, mientras que los que han cursado algunas de las carreras de humanidades (Bellas artes, Geografía, Historia y Filosofía) tienen una tasa de

paro más elevada. Por ello los estudios universitarios favorecen la empleabilidad de sus graduados y pese al impacto de la crisis económica, que ya era evidente en el año en el que se realizó la encuesta (2011).

Tener un título universitario, facilita en tiempos de crisis acceder de manera rápida a trabajos más bien cualificados y con una mejor retribución y estabilidad. La contratación en el sector público o en el privado depende mucho de la tipología de la titulación, la mayoría trabajan en sector privado (67,2%) y son los graduados en ingenierías los que encuentran mayor ocupación en empresas privadas (85,7%) frente a carreras como Magisterio que se emplean mayoritariamente en el sector público (72%).

Ocho de cada diez personas graduadas se les exigió la titulación universitaria para acceder a su puesto de trabajo y son más del ochenta por ciento (84%), los que realizan trabajos con funciones propias de una titulación superior.

Los que tienen una adecuación menor entre estudios y actividad laboral son los de las carreras de humanidades, y son estas titulaciones las que menos garantizan que el trabajo realizado tenga un nivel que exija estudios universitarios (un 30% trabajan en puestos que no exigen titulación superior). De los graduados en ciencias de la salud se puede decir que todas las personas encuestadas desarrollan funciones de nivel universitario.

La mitad de los encuestados poseen un contrato fijo. El principal camino para encontrar trabajo son, como en ediciones anteriores, los contactos personales (un 30% se emplea gracias a la familia, amigos o conocidos) y a través de los anuncios en prensa escrita como un segundo lugar (19%).

Y por último la calidad de inserción laboral también se rige por la titulación obtenida que influye en el nivel salarial que se obtiene, en las carreras sociales como derecho, empresariales, económicas y ciencias políticas se presenta un cuadro más heterogéneo, pero entre aceptables y muy bien remuneradas, para los docentes de primaria e infantil se encuentran en condiciones bastantes favorables, en cambio en la carreras sociales como los periodistas, psicología y pedagogía, están en la peores condiciones, mientras que las ciencias de salud tienen un nivel de inserción laboral aceptables y las carreras de áreas técnicas, tienen como aspectos más positivos en la calidad de inserción el alto nivel

retributivo y la facilidad para ocupar puestos de responsabilidad en las empresas y por último un nivel más bajo de calidad de inserción son los de las áreas relacionadas con la agricultura.

Profesores de idealidad.

“Los árboles son unos profesores de idealidad” comienza expresando Pedro Casaldáliga en una de sus poesías. Tales palabras dicen mucho de entrada, y aunque hablan sobre los árboles, basta leer las analogías que hace el autor para referirse a la labor de los maestros. Ellas me ayudarán a escribir estas letras que siguen.

A menudo me preguntan qué me motivó a hacerme profesor (espero llegar a ser algún día un verdadero educador), y mi respuesta siempre es la misma: la vocación. Recuerdo que desde niño me sentaba con mis primos más pequeños a jugar a la escuela, y ello me provoca la típica sonrisa del recuerdo del pasado, aunque hoy se trata de mi propia realidad. Sin embargo, hay algo más que vocación, puesto que como bien expresa Chomsky “como intelectuales genuinos, en suma, los maestros tienen que hacer suyo un lenguaje crítico que denuncie la hipocresía, la injusticia social y las situaciones de miseria”. Es decir, la docencia es en realidad un acto político, y yo diría uno de los más importantes, puesto que el discurso asumido por un maestro y transmitido a sus estudiantes, será sin duda, el motor del futuro. Por ello la necesidad de lucha y resistencia, que prepare a los demás a asumir la “responsabilidad de expandir horizontes de la democracia y ciudadanía crítica” (Chomsky).

“Tan sencillos y señores al sol y en la tempestad. Soportan con entereza. Se entregan sin vanidad”, continúa Casaldáliga. Y ello me pone a pensar en la dignidad del trabajo docente. Siempre me viene a la mente la pregunta del porqué un profesor tiene que ganar menos de lo que su estudiante ganará en el futuro. No tengo la respuesta, pero es notable la poca importancia que probablemente se le da a la vocación educadora, vocación que desde antaño acompaña la importante misión de transformar, utilizando a la escuela como medio.

“Los árboles se buscan; se protegen; se hermanan”, como los grupos de profesores que viven juntos, desde el espacio educativo, y además sufren juntos o se alegran juntos. Hay una notable visión de comunidad en los maestros que se va formando con el tiempo, quizás al descubrir que la vocación es en realidad una con-vocación y que por lo tanto, nunca podrá realizarse sola. Mirando más allá, espero en el futuro descubrir que a más del trabajo hay una intención compartida, puesto que una comunidad no solo es un grupo que se relaciona, sino un ente con poder transformador. Bien manifiesta Giroux que “una manera de repensar y reestructurar la naturaleza del trabajo docente es la de contemplar a los profesores como intelectuales transformativos”.

No todo será perfecto, pero no hay duda que ser profesor es un asunto que mueve el corazón y la mente. Que nos lanza a mirar un mundo mejor y al mismo tiempo a soñar con utopías realizables, pero más que eso, que nos permite hacer significativo nuestro paso por el mundo. Y al igual que los árboles volvemos perennes siendo meros seres efímeros, seres de servicio, para concluir con Casaldáliga:

Donde están, están; y son, vivos o muertos, servicio: comida, sombra, madera; muralla en el precipicio, y mojón en la ruta pionera.

El profesorado como agente de cambio en espacios de formación continua.

La importancia del papel que cumple el profesorado como agente de cambio, favorece el entendimiento mutuo y la tolerancia, nunca ha sido tan evidente como hoy. Este papel será sin duda más decisivo todavía en el siglo XXI.

La tendencia actual es considerar al accionar del profesor como un objeto de estudio, se proponen en este intento nuevas estrategias y metodologías de: cómo debe hacerlo, cómo mejorar, cómo comprender mejor a sus alumnos, etc. Los cambios son considerados desde una postura muy lejana del profesor y mucho más de su cotidiano. Cae la pregunta ¿no será que se captura al profesor en redes pre-fabricadas, utilizando lógicas externas a su pensamiento?, en este intento se reduce el accionar del profesor en

categorías preestablecidas como una estructura rígida de la realidad, no se asume la complejidad, se pretende racionalizar lo que por naturaleza es irracional e indeterminado.

Entonces el desafío es ¿cómo disponer de un conocimiento que sirva para potenciar la capacidad de acción de los profesores en ejercicio?, ¿de quién es la tarea de reconstrucción del profesor en relación a su accionar?, ¿cómo concebir el cambio en el aprendizaje del profesor?

Fullan y Hargreaves, ya en 1999 señalan que no se considera la opinión de los profesores en los espacios de innovación educativa, estableciéndose una suerte de sobrecarga de trabajo más que una cultura que considere que la educación ha cambiado, que existen nuevas necesidades educativas y se manifiestan diferentes problemas sociales que han de ser abordados por los profesores.

El rol de profesor es sujeto de cambio, ya que “los contenidos del saber provienen del sujeto de conocimiento, ese sujeto que ya ha conocido y ahora ofrece sus resultados... en el fondo el sujeto de conocimiento ha pasado a ser, él mismo” (Levinas, 1998, pág. 59) La mirada técnica en que se sustentan muchas experiencias de capacitación están muy lejos de concebir al profesor como gestor de sus cambios y protagonistas de sus aprendizajes, lo más común es entregar contenidos actuales a niveles teóricos pero muy lejos de la realidad y los contextos donde se deben aplicar esos contenidos.

Reconocer que los profesores están inmersos en exigencias de cambio, es afirmar que ellos son protagonistas de este proceso y tienen mucho que decir al respecto,

“si comprendemos los deseos de cambio y de conservación de los profesores, así como las condiciones que fortalecen o debilitan esos deseos, conseguiremos una valiosa perspectiva desde las raíces de la profesión, de quienes trabajan en la primera línea de nuestras aulas, respecto a cómo puede efectuarse más eficazmente el cambio, así como sobre qué debemos cambiar y qué debemos conservar” (Hargreaves, 1999, pág. 39).

Cuando capacitarse no es suficiente, porque la construcción de procesos de formación es continua, se comienza a conceptualizar la posibilidad del intercambio educativo, la mirada

es completamente distinta, ya que se reconoce el diálogo como una posibilidad real en todo acto educativo, dando, la posibilidad de que el aprendizaje puede ser junto a otros.

Cuando se sitúa al profesor en una interacción, se entregan las posibilidades de entender que todo intercambio en la sala de clases es una invitación constante para el profesor a entender su accionar y cómo este puede adquirir nuevos matices si se desea reflexionar sobre qué y cómo lo hace.

En conclusión,

“el aprendizaje es, entonces, un particular encuentro entre adultos, en el que uno de los actores tiene la responsabilidad de enseñar y el otro (o los otros) de aprender... No debe olvidarse que quien enseña aprende y, a la vez, el que aprende también puede enseñar” (Undurruga, 2004, pág. 89).

Si se define el aprendizaje como una construcción compartida, donde trabajar junto a otros es fundamental, se debe incentivar la reflexión sobre lo que se hace, cómo se lo hace y por qué se lo hace. La transferencia hacia espacios de formación continua, debe considerar que los procesos de enseñanza y aprendizaje deben estructurarse con su contexto, ya sea sala de clases, institución escolar y por supuesto diálogo entre colegas.

El uso de la pregunta pedagógica en el aula.

Paulo Freire (1986:2), manifiesta que la curiosidad del estudiante, a veces, puede conmover la certeza del profesor. Por esto es que, al limitar la curiosidad del alumno, el profesor autoritario está limitando también la suya.

Gadamer (2006:86) dice todos sabemos lo que significa, en la denominada pregunta pedagógica, una interrogante que no es impulsada por el deseo de saber. En tal caso es evidente que el interrogador sabe aquello que pregunta. ¿Qué clase de pregunta es esa, si ya sé la respuesta? La pregunta pedagógica así formulada debe clasificarse de a-pedagógica por razones hermenéuticas.

En base a dichas reflexiones parte esta reflexión investigativa ¿en qué medida, las y los docentes hacen uso y posibilitan preguntas que desestabilicen el propio conocimiento? Mas la mayoría de las preguntas utilizadas tienen que ver con la temática de la clase, lo cual es importante mencionar pues aunque ellas cumple la función de comprobación del aprendizaje, pueden considerarse desde esta perspectiva, a-pedagógicas, en tanto no aportan nada nuevo ni al estudiante ni al docente.

Otro tipo de preguntas que utilizan los y las docentes para completar ideas, recurso utilizado además en muchos exámenes escritos. La intención de esta clase de interrogantes es que en el transcurso de la clase, los estudiantes puedan determinar una idea comenzada por el profesor. Entonces el estudiante se verá en la necesidad de aceptar la idea y memorizarla puesto que concuerda con la de su docente, por lo tanto este tipo de preguntas ahogan la creatividad y además aniquilan la posibilidad creativa de lanzar interrogantes nuevas.

Desde la perspectiva de análisis de Freire y Gadamer, se podría concluir que el 10% de preguntas en el aula son verdaderamente pedagógicas, revelándose una debilidad en el uso de esta eficaz herramienta. Para Gadamer (2006:86) toda pregunta realmente formulada tiene su motivación. Uno sabe por qué pregunta algo, y uno debe saber por qué le preguntan algo para poder entender y en su caso responder realmente la pregunta. Podría cuestionarse si los docentes entienden lo que preguntan o están conscientes de sus motivaciones.

Finalmente se puede concluir con la frase de Chuck Salter (2001) donde manifiesta que los buenos profesores hacen buenas preguntas puesto que saben que aprender se refiere a explorar lo desconocido y que dicha exploración comienza por hacer preguntas.

METODOLOGÍA.

La metodología utilizada para desarrollar este trabajo de investigación responde al título que lleva consigo la presente tesis, para ello se ha realizado una investigación de campo, que lleva a estudios exploratorios y descriptivos de la nómina de titulados de la UTPL.

La investigación posee una metodología descriptiva, cuantitativa y cualitativa, aplicada a los docentes de la nómina a través de una serie de preguntas divididas en dos encuestas y una entrevista a los directivos de los centros donde laboran los docentes.

2.1 Diseño de la investigación.

El diseño de la investigación se ajusta a la metodología utilizada y al tipo de investigación (de campo), por ello fue importante en un primer momento revisar el material para saber cómo proceder y colaborar frente a los titulados y directivos en los centros educativos, un segundo momento fue identificar el lugar dónde se encuentran los titulados y planificar los viajes y movimientos.

Por último, una vez obtenido la información de la investigación, se pasa a la tabulación y análisis de las situaciones particulares que se presentan, identificándolas para realizar el estudio de casos.

2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.

El método científico empleado en esta investigación es la observación y de carácter descriptiva, ya que responde a la obtención de nuevos conocimientos frente a lo que se estudia.

La aplicación de encuestas, la recopilación de información sobre los titulados, las entrevistas grabadas más las fotográficas son evidencias del trabajo de investigación y a su vez son instrumentos que se han utilizado para el desarrollo del misma investigación de campo.

La técnica utilizada al aplicar los instrumentos guarda relación con el método de observación. En primera instancia vino la presentación e información del objetivo de la visita, e invitación para que colaboren con las respuestas a las encuestas.

Las encuestas aplicadas a los directivos y los docentes tenían como objetivo detectar:

- Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.
- Formación académica de los titulados y su relación con actividad laboral.
- Valoración docente de la profesión.
- Satisfacción docente.
- Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados.

2.3 Preguntas de investigación.

Las preguntas de las encuestas aplicadas a los docentes y directivos, son dadas por la UTPL las mismas que fueron analizadas y modificadas para la aplicación.

La encuesta A, plantea preguntas referidas a datos del titulado, sitio donde labora, datos personales, años de trabajo como docente, niveles en los cuales ha sido docente, tipo de contrato y establecimiento donde labora, nivel de satisfacción después del obtener el título de licenciado y todo esto se resume en características laborales del docente profesional de educación general básica de la UTPL.

La encuesta B, lleva por nombre inventario de tareas del trabajo docente del profesional de educación general básica de la UTPL, en dicha encuesta se valora cada pregunta planteada a través de una escala de valor que va desde el número 1 que es sinónimo de nada, 2 poco, 3 bastante y 4 mucho o alto, de acuerdo a la valoración que le dé el docente encuestado.

2.4 Contexto.

La aplicación de las encuestas a los docentes y directivos tuvo lugar en zonas rurales de acceso y los desplazamientos de un centro educativo a otro podían tardar hasta 7 horas.

2.5 Población y muestra (análisis).

El universo lo constituía la provincia de Sucumbíos de esta se aplicó las encuestas a siete docentes y siete directivos previamente determinados por la UTPL, a quienes se los ubicó en escuelas rurales de difícil acceso y muy distantes unas de otras.

2.6 Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos.

Humanos e institucionales: Congregación de los Hermanos de las Escuelas Cristianas, en particular el Hno. Patricio Calderón como guía y agencia de turismo de Lago Agrío.

Materiales: camioneta, copias, encuestas, cámara, trípode y útiles de escritorio.

Económicos: \$ 392,76.

2.7 Procedimiento para la aplicación, de los instrumentos.

Revisión y aprobación de las encuestas a aplicar.

Establecer contacto con los titulados a través de vía telefónica o celular (no tuvo éxito).

Contacto personal con cada uno los titulados en las instituciones educativas, presentación del objetivo del trabajo a desarrollarse, bajo la aplicación de los instrumentos y las respectivas entrevistas.

Recopilación de fotos del establecimiento educativo donde labora el investigado.

Agradecimiento por con la disponibilidad y colaboración.

INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.

3.1 Característica de los titulados: individuales, académicos y laborales.

En este punto, el trabajo de investigación de campo con detalles que revelan los resultados de las encuestas, que se muestran a través de esquemas gráficos con su debida explicación.

Un punto importante será observar el proceso de inserción laboral en los investigados, para determinar si han tenido éxito y demostrar si ha accedido a ocupar puestos de directivos después de haber obtenido su título de tercer grado.

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

Las características individuales de los titulados se refieren al lugar dónde trabajan, sexo y edad, para conocer su perfil personal.

3.1.1.1 Ubicación geográfica.

La tabla 1, muestra el nombre del titulado, de la institución donde labora y la ubicación con sus apartados como provincia, cantón parroquia y dirección.

Tabla 1. Ubicación geográfica de titulados

Nombre del titulado	Nombre de la Institución	Ubicación geográfica de la Institución			
		Provincia	Cantón	Parroquia	Dirección
Gina Jazmín Pardo Luzón	Ciudad de Portoviejo	Sucumbíos	Shushufindi	7 de julio	Av. Quito
Irene Margoth Pino Torres	Escuela Básica Tiwintza	Sucumbíos	Lago Agrio	Picayacu	Barrio 28 de abril
Sonia de las Mercedes Pinto Gómez	Colegio Cascales	Sucumbíos	Cascales	El Dorado de Cascales	Avenida Quito sector centro
Juan Carlos Plúas Acosta	Unidad Educativa Fiscomisional San Miguel	Sucumbíos	Putumayo	Puerto Carmen	del Miguel Serrano y Av. Amazonas
Teresa Maribel Puente Fuente	Escuela de Educación Básica Ingapirca	Sucumbíos	Shushufindi	7 de Julio	Pre Cooperativa Unión Paltense
Manuel Gerardo Quinatoa	Escuela Fiscal Palmeras del Ecuador	Sucumbíos	Shushufindi	San Roque	Recinto San Jacinto
Fany Esperanza Rojas Criollo	Escuela Educación Básica Las Vegas	Sucumbíos	Shushufindi	Shushufindi	Violeta Parra Sachila

Autor: Wilinton Ernesto Anchundia Quimiz

Fuente: Ficha de contacto

La titulada Gina Jazmín Pardo Luzón, según los datos que facilitados por la UTPL no coinciden, ya que actualmente ha sido trasladada a la escuela principal “Ciudad de Portoviejo” de la parroquia 7 de Julio.

Todas las instituciones pertenecen al medio rural, excepto la escuela Las Vegas, que se encuentra dentro del cantón Shushufindi que a su vez es la parroquia.

3.1.1.2 Edad.

Tabla 2. Intervalo de edades de los investigados

Intervalos de edades	Frecuencia	%
Menor a 20 años	0	0%
De 21 a 31 años	2	28,57%
De 31 a 41 años	3	42,86%
De 41 a 50 años	2	28,57%
De 51 y más	0	0%

Autor: Wilinton Ernesto Anchundia Quimiz
Fuente: Encuesta A, realizada a los docentes

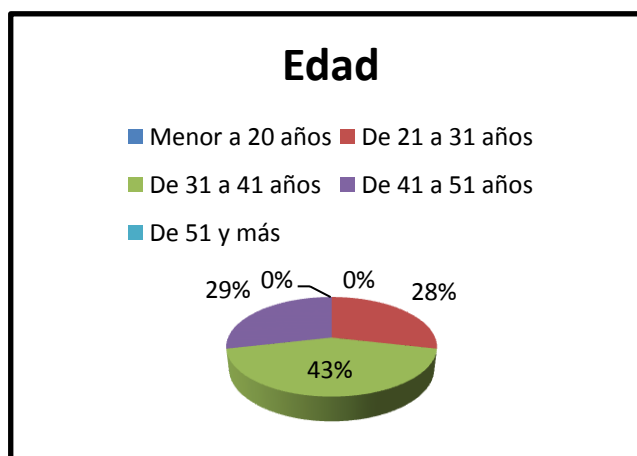


Gráfico 1. Edad de los Encuestados

Autor: Wilinton Ernesto Anchundia

Fuente: Gráficos de resumen, características laborales del docente profesional

La tabla presenta a dos titulados en el intervalo de 21 a 31 años, tres titulados en el intervalo de 31 a 41 años y dos titulados en el intervalo de 41 a 51 años. Dicha información responde a un promedio de edad media 35,71 años.

3.1.1.3 Sexo.

Tabla 3. Sexo de los titulados

Sexo		
Opción	Frecuencia	%
Masculino	2	28,57
Femenino	5	71,42
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

Autor: Wilinton Ernesto Anchundia Quimiz

Fuente: Encuesta A, características laborales del docente profesional

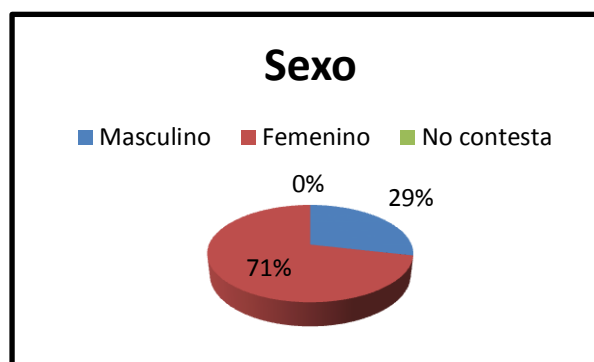


Gráfico 2. Sexo de los titulados

Autor: Wilinton Ernesto Anchundia Quimiz

Fuente: Gráficos de resumen, características laborales del docente profesional

Al visualizar la tabla con sus respectivos valores se observa un total de siete encuestados. Dos son de sexo masculino dando un total de 28,57% y cinco son de sexo femenino con un total de 71,43%. Siendo el sexo femenino mayoritario.

Este resultado muestra que la presencia del sexo femenino en las escuelas visitadas es mayoritario, y esto se complementa por medio de la observación detallada a las escuela visitadas, que solo en un caso esta relación terminaba dividida sucede en la escuela Palmeras del Ecuador, donde solo laboran dos docentes, nuestro titulado de sexo masculino, quien desarrollaba la función de docente y directivo más otra persona del sexo femenino.

3.1.2 Características académicas de los titulados.

3.1.2.1 Sostenimiento del colegio donde realizaron los estudios de bachillerato.

Tabla 4. Sostenimiento del colegio donde realizaron los estudios de bachillerato

Sostenimiento del establecimiento		
Opción	Frecuencia	%
Fiscal	5	71,42
Fiscomisional	0	0
Particular	2	28,57
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Autor: Wilinton Ernesto Anchundia Quimiz

Fuente: Encuesta A, características laborales del docente profesional

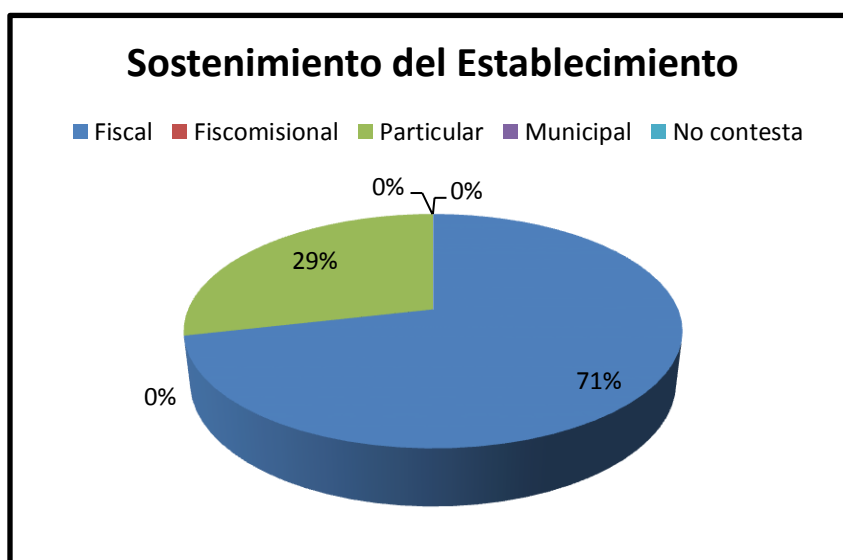


Gráfico 3. Sostenimiento del Establecimiento

Autor: Wilinton Ernesto Anchundia Quimiz

Fuente: Gráficos de resumen, características laborales del docente profesional

De los siete titulado, cinco afirman que el sostenimiento de la institución educativa donde adquirieron su título de bachiller es fiscal, obteniéndose un equivalente de 71,43% a diferencia de dos titulados que respondieron que sus estudios lo realizaron un colegio particular dando un 28,53%.

3.1.2.2 Tipo de educación.

Tabla 5. Tipo de Educación

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

Autor: Wilinton Ernesto Anchundia Quimiz

Fuente: Encuesta A, características laborales del docente profesional

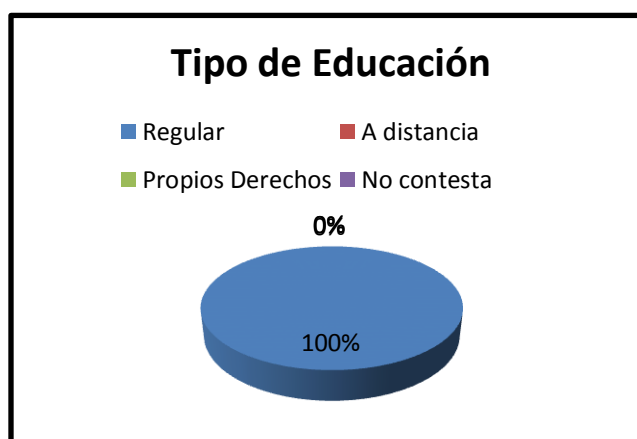


Gráfico 4. Tipo de educación

Autor: Wilinton Ernesto Anchundia Quimiz

Fuente: Gráficos de resumen, características laborales del docente profesional

Todos los investigados han respondido a la pregunta sobre el tipo de educación que han recibido y se observa plasmado en la tabla y su representación gráfica que todos han participado de una educación regular, obteniendo el 100% de equivalente.

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

Tabla 6. Títulos alcanzados

Títulos alcanzados		
Opción	Frecuencia	%
Título de Pregrado	0	0%
Título de Postgrado	2	29%
Ninguno	5	71%

Autor: Wilinton Ernesto Anchundia Quimiz

Fuente: Encuesta A, características laborales del docente profesional

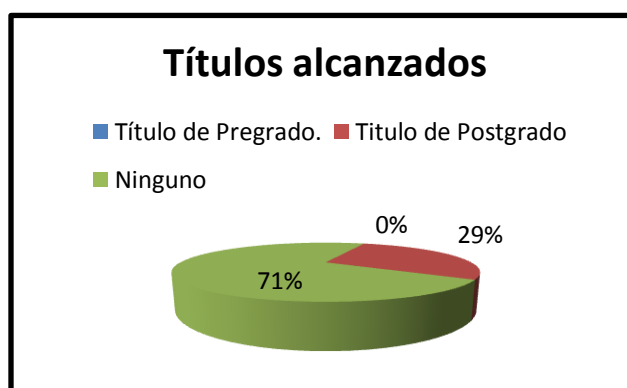


Gráfico 5. Títulos alcanzados

Autor: Wilinton Ernesto Anchundia Quimiz

Fuente: Gráficos de resumen, características laborales del docente profesional

En esta gráfica presenta dos de los titulados han alcanzado un título de postgrado, mientras que el resto no estudia por el momento.

3.1.3 Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.

3.1.3.1 Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo en Ciencias de la Educación mención Educación Básica.

En este apartado se muestra que los docentes encuestados, ya tenían años de experiencia en los salones de clases, pues los resultados muestran que los siete titulados tienen experiencia como docentes no menos de siete años y en otros hasta diecisiete años. A continuación se presenta los años de trabajo de los titulados como docentes.

Tabla 7. Años de trabajo como docente

Nombre del titulado	Años en la docencia
Gina Jazmín Pardo Luzón	7
Irene Margoth Pino Torres	15
Sonia de las Mercedes Pinto Gómez	12
Juan Carlos Plúas Acosta	8
Teresa Maribel Puente Fuente	8
Manuel Gerardo Quinatoa	8
Fany Esperanza Rojas Criollo	17

Autor: Wilinton Ernesto Anchundia Quimiz

Fuente: Elaboración propia

La tabla 7, muestra que es sumamente importante su inserción laboral, ya que los titulados han ejercido la docencia antes de obtener el título de licenciados en Ciencias e Educación y en cuatro de los docentes encuestados manifestaron que empezaron a trabajar en la docencia antes de iniciar sus estudios

Todos los encuestados actualmente ejercen la docencia, y solo uno de ellos tiene ingresos extra a través del arriendo de un cuarto.

Esto conlleva a la conclusión que tempranamente se iniciaron en la docencia, solo como jóvenes que se graduaron de bachilleres, y luego con su destacada acción vieron factible estudiar la licenciatura en Educación Básica para poder estar acorde a sus funciones dentro de una institución educativa que en cuatro de los casos han podido acceder exitosamente a cargos directivos.

3.1.3.2 Número de establecimiento en los que trabaja el titulado.

Tabla 8. Número de establecimientos en los que trabaja el titulado

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

Autor: Wilinton Ernesto Anchundia Quimiz

Fuente: Encuesta A, características laborales del docente profesional



Gráfico 6. Números de establecimientos donde trabaja el docente titulado

Autor: Wilinton Ernesto Anchundia Quimiz

Fuente: Gráficos de resumen de las características laborales del docente profesional

En el esquema muestra que todos los titulados trabajan en un solo establecimiento. Y como son establecimientos fiscales, laboran hasta las tres de la tarde lo que le impide trabajar en otra institución, ya que en la visita realizada los docentes se encontraban en las actividades laborales.

3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.

Tabla 9. Cargo actual de docentes titulados

Cargo actual que ocupa		
Opción	Frecuencia	%
Directivo	4	57,14
Administrativo	0	0
Docente	3	42,85
Operativo	0	0
Otro	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Autor: Wilinton Ernesto Anchundia Quimiz

Fuente: Encuesta A, características laborales del docente profesional

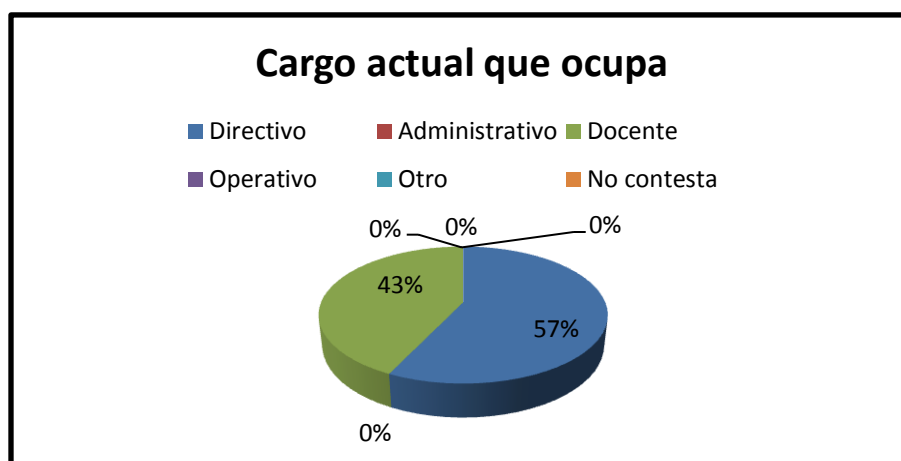


Gráfico 7. Cargo actual que ocupan los titulados

Autor: Wilinton Ernesto Anchundia Quimiz

Fuente: Gráficos de resumen, características laborales del docente profesional

En la representación gráfica, presenta a cuatro de los investigados ocupando cargos directivos y los tres restantes mantienen su función como docentes. No obstante en una institución educativa donde labora uno de los investigados goza de la gran confianza de rector, ya que queda al cargo de la institución.

3.1.3.4 Características del trabajo actual

Tabla 10. Tipo de contrato laboral

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

Autor: Wilinton Ernesto Anchundia Quimiz

Fuente: Encuesta A, características laborales del docente profesional

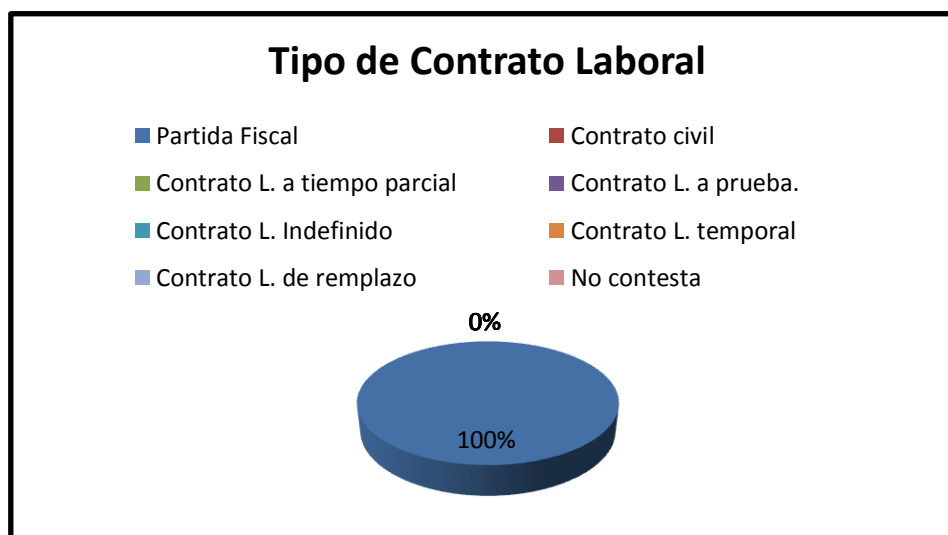


Gráfico 8. Tipo de contrato laboral que posee el titulado

Autor: Wilinton Ernesto Anchundia Quimiz

Fuente: Gráficos de resumen, características laborales del docente profesional

La característica que sobresale en el esquema tipo de contrato laboral de los titulados es que todos los investigados poseen partida fiscal, esto sin duda contrasta muy bien y de alguna manera justifica el porqué de siete investigados cuatro son directivos.

Sin embargo, la variable en el sostenimiento de los establecimientos donde trabajan los titulados investigados, ya que uno una de las instituciones es de rigor Fiscomisional, no obstante aquí trabaja un religioso como rector y a su vez es el encargado de la Dirección distrital de educación del cantón Putumayo.

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

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

Retomando la información que proporciona la tabla 9, de siete encuestados cuatro de los titulados se desempeñan en cargos directivos, que fueron consolidados después de obtener la licenciatura en Educación Básica de UTPL. Pero todos los investigados se encuentran ejerciendo la docencia en la actualidad.

La actividad laboral como docentes en cinco de los titulados investigados inicia antes de cursar o empezar una carrera universitaria, confirmando que los cinco investigados escogieron realizar sus estudios de tercer nivel afines con la actividad laboral que ya desempeñaban y que actualmente la siguen realizando. Los otros dos casos se desconocen.

El criterio de los cuatro docentes titulados que actualmente desempeñan cargos directivos, es de antemano muy satisfactorio a nivel personal y profesional, pues manifiestan que la facilidad que brinda la UTPL con su sistema de educación a distancia, ha favorecido su desempeño y también el ascenso al ser nombrados como autoridades de centros educativos donde laboran.

En conclusión, los titulados investigados describen como positivo el estudio de la universidad para estar debidamente capacitados en las labores como docentes de una institución educativa, pero hicieron notar la una preocupación en el ambiente de cada centro donde laboran los titulados investigados, porque se tienen docentes únicamente con el título de bachiller que participan de la formación de los niños y niñas por medio de un contrato que realiza el gobierno cada año.

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

Tanto los titulados como los empleadores consideran importante que todo docente posea competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación. Pues son indispensable para desempeñar su labor educativa de manera eficaz.

Entre las competencias mencionadas se encuentran: trabajo en equipo, organizar y animar situaciones de aprendizaje, implicar a los alumnos en su aprendizaje, implicar a los padres en el aprendizaje, poseer valores éticos y morales. Esto es confirmado por ANECA (2009) quien menciona que la enseñanza universitaria capacita a los estudiantes para enfrentarse a situaciones nuevas y los prepara para su desempeño laboral.

3.3 Valoración docente de la profesión.

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

Las opciones de trabajo que se plantean en la encuesta son doce, de las cuales los titulados establecerían un nivel jerárquico a través de un orden numérico que va desde el uno al doce, uno como preferencia y primera opción, luego en consecuencia las que cataloguen como posibilidades más cercanas a su realidad formativa.

- Rector o Director
- Gerente de ONG
- Consultor Educativo
- Cargo Burocrático
- Instigador Educativo
- Docente de Educación Básica
- Docente Universitario
- Terapia psicopedagógica
- Tareas Dirigidas
- Supervisor Zonal del Ministerio de Educación
- Docente de Institutos Pedagógicos

Tabla 11. Docente de Educación Básica ¿es una buena opción de trabajo?

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	6	85,71
2	1	14,28
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Autor: Wilinton Ernesto Anchundia Quimiz

Fuente: Encuesta A, características laborales del docente profesional

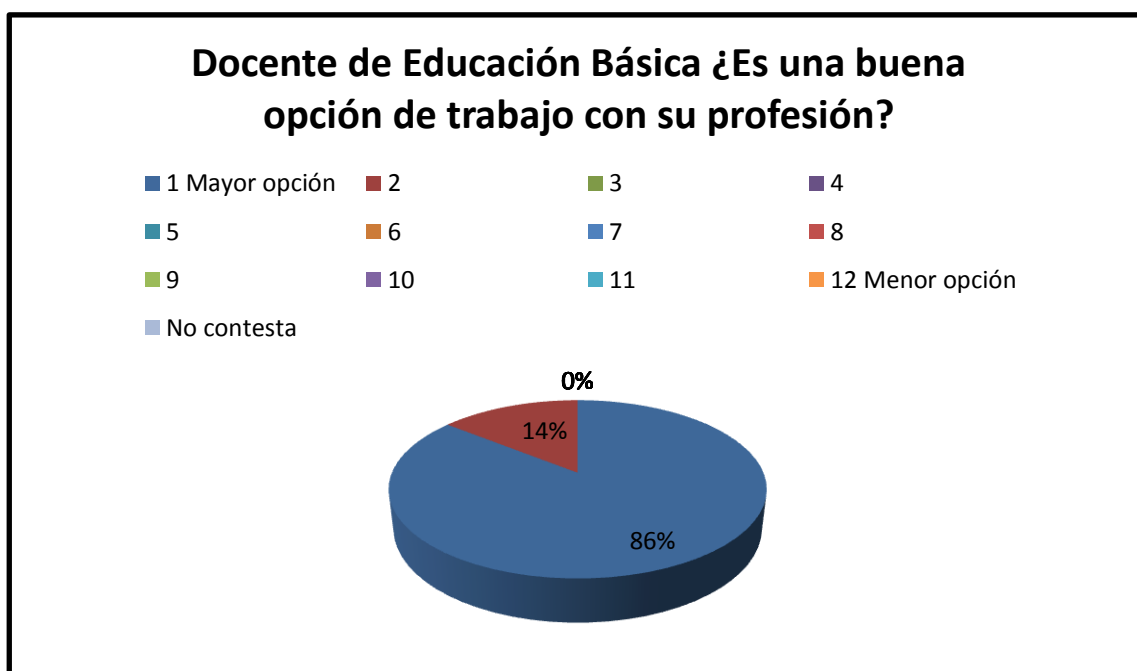


Gráfico 9. Docente de Educación Básica ¿es una buena opción de trabajo?

Autor: Wilinton Ernesto Anchundia Quimiz

Fuente: Gráficos de resumen, características laborales del docente profesional

En la tabla 11 y la figura 10 presentado, seis de los encuestados ha plasmado que la primera opción de inserción laboral es la de ser docente de Educación Básica, ya por la capacitación y por el título obtenido en la UTPL.

Una segunda opción que tiene la valoración de uno que equivale al 14% es la opción de Supervisor Zonal del Ministerio de Educación. Las demás opciones no aparecen con claridad ni tienen la equivalente a 14% como una primera opción laboral.

Las otras dos opciones más destacada, es la ser rector o director con cuatro aciertos de los siete investigados, pero como una segunda opción de trabajo de acuerdo a sus capacidades y por los estudios cursados, luego como una tercera opción está el ser consultor educativo con dos aciertos como una tercera opción en el trabajo y que nuevamente se repite con dos aciertos como una cuarta opción.

Existen unas opciones que se enmarcan como intermedias como ser investigador educativo, docente de bachillerato y tareas dirigidas, pues se enmarcan como una quinta a novena opción que los docentes titulados han plasmado en la encuesta A.

Las demás opciones de trabajo presentadas no registran una valoración, porque las respuesta de los titulados han sido muy variadas, por ello no se las presentan, pero manifestar que en el momento de la aplicación de esta pregunta se registraron ciertas inconformidades, pues las opciones que se planteaban como Gerente de ONG, cargo burocrático, docente de universidad y terapias pedagógicas.

3.4 Satisfacción docente

El nivel de satisfacción aplicado a los docentes por medio de la pregunta veinte con sus respectivos ítems, registran un promedio entre muy satisfecho que tiene como valoración numérica de cuatro y medianamente satisfecho que tiene como valoración numérica de tres.

Tabla 12. Porcentaje de satisfacción docente

% SATISFACCIÓN DOCENTE		
# pregunta	Promedio	%
P20.1	4	96
P20.2	4	89
P20.3	4	89
P20.4	3	82
P20.5	3	71
P20.6	4	89
P20.7	3	75
P20.8	4	89

Autor: Wilinton Ernesto Anchundia Quimiz

Fuente: Encuesta A, características laborales del docente profesional

Tabla 13. Escala de satisfacción

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

Autor: Wilinton Ernesto Anchundia Quimiz

Fuente: Encuesta A, características laborales del docente profesional

Existe en la figura 11, en porcentaje de satisfacción se encuentra entre el 96% hasta el 71%, lo cual revela un positivo resultado del nivel de satisfacción con los estudios realizados en Ciencias de la Educación, su progreso social gracias al ejercicio de la docencia, el prestigio obtenido, la posibilidad de ascensos laborales en la institución, el salario, la diversidad de actividades dentro y fuera del aula, posibilidad de salidas profesionales y por último con la realización o crecimiento personal.

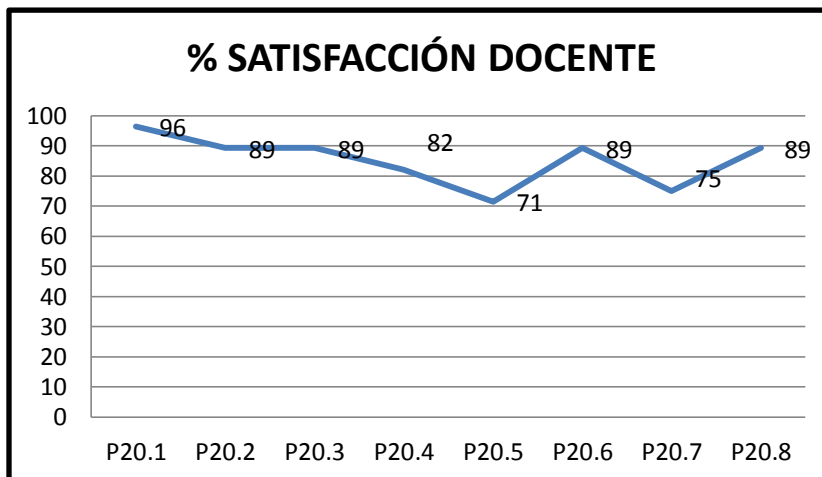


Gráfico 10. Porcentaje de satisfacción docente

Autor: Wilinton Ernesto Anchundia Quimiz

Fuente: Gráficos de resumen, características laborales del docente profesional

En el ítem 20.1, se muestra que un alto porcentaje de 96% que significa el nivel de satisfacción alcanzado de los titulados en los estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia, es interesante el resultado porque todos los titulados siguen y participan del ejercicio de la docencia.

En el ítem 20.2, connota el progreso social gracias al ejercicio de la docencia, mantiene un buen resultado de muy satisfecho con un 89%. Esto es de destacar pues muy poco acceso de la población de Sucumbíos accede a la educación de tercer nivel.

El ítem 20.3, indica el prestigio obtenido en el entorno laboral, y la respuesta es similar a la anterior, ya que los titulados se encuentran muy satisfechos ya que se les reconoce este prestigio gracias a los estudios y sus habilidades en el campo de la docencia.

El ítem 20.4, marca la posibilidad de ascensos laborales en la institución, cuatro de siete docentes están actualmente como directores o rectores en los establecimientos educativos donde laboran, y los resultados son de promedio medianamente satisfactorios con un 82%.

En el ítem 20.5, plantea la pregunta sobre el salario del docente es acorde con las funciones realizadas, con tres de promedio que significa medianamente satisfecho y con un 71%, el porcentaje más bajo del esquema.

El ítem 20.6, indica la diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula y tenemos como resultado un promedio de cuatro y un porcentaje de 89% dice que los titulados se encuentran muy satisfechos.

En el ítem 20.7, dice la posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos y nuevamente una caída del promedio a tres, que muestra una medianamente satisfacción con un 75% que lo expresan los docentes.

En el último ítem 20.8, presenta la realización y/o crecimiento personal del docente donde los resultados revelan que se encuentra muy satisfechos con un 89% y un promedio de cuatro.

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

Las subdivisiones de este apartado, presentan dos figuras gráficas más una tabla comparativa de las respuestas obtenidas de la encuesta B, que aplicadas a los docentes titulados como a los directivos, encuesta que lleva por nombre Inventario de tareas del trabajo docente del profesional de educación general básica de la UTPL.

Las preguntas planteadas conciernen a las siguientes tareas que realizan los docentes y que muy bien conocen los directivos como son los aspectos metodológico-didácticos; autoevaluación de la práctica docente; Aspectos sobre la investigación educativa; Participación en actividades académicas, normativas y administrativas; Interacción profesor, padres de familia y comunidad; Profesor y trabajo en equipo y Formación.

Existen tres criterios importantes a evaluar en cada una de la tareas proyectadas en esta encuesta que son la frecuencia, la importancia y el nivel de formación, que se ubican en el esquema gráfico a través de una línea bien identificada por un determinado color, y su trayectoria se verá afectada de acuerdo a la respuesta de los encuestados.

Para leer la figura es necesario observar a la vez la tabla que clarifica el porcentaje que va de 0% hasta el 100%, que se otorga mediante el mismo proceso de la tabla 11 “escala de satisfacción”.

3.5.1 Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado

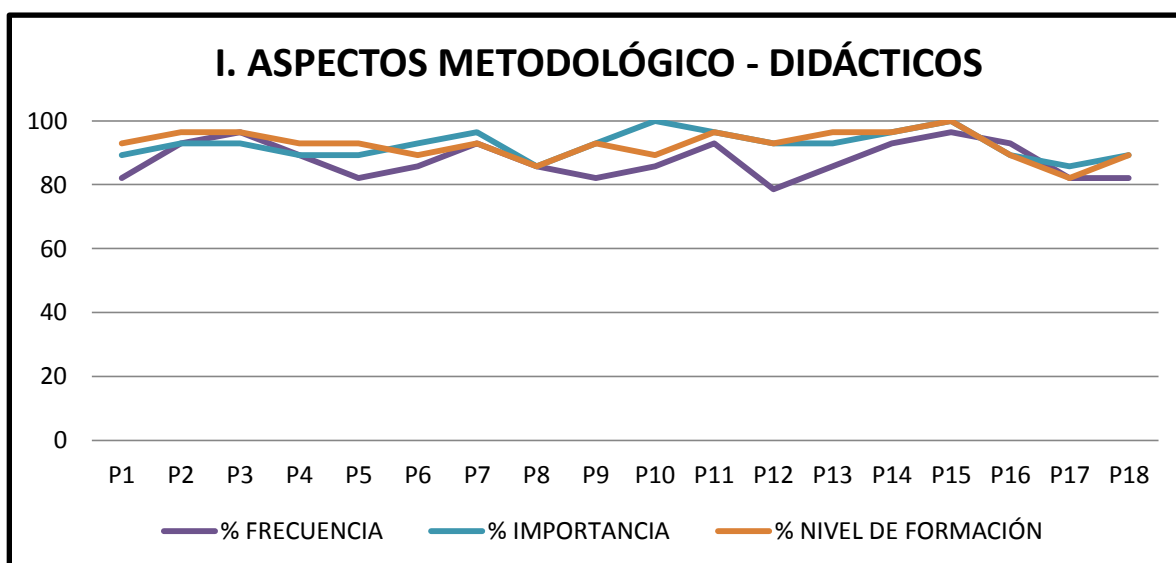


Gráfico 11. Aspectos metodológico-didácticos (docentes titulados)

Autor: Wilinton Ernesto Anchundia Quimiz

Fuente: Gráficos de resumen, inventarios de tareas del trabajo docente

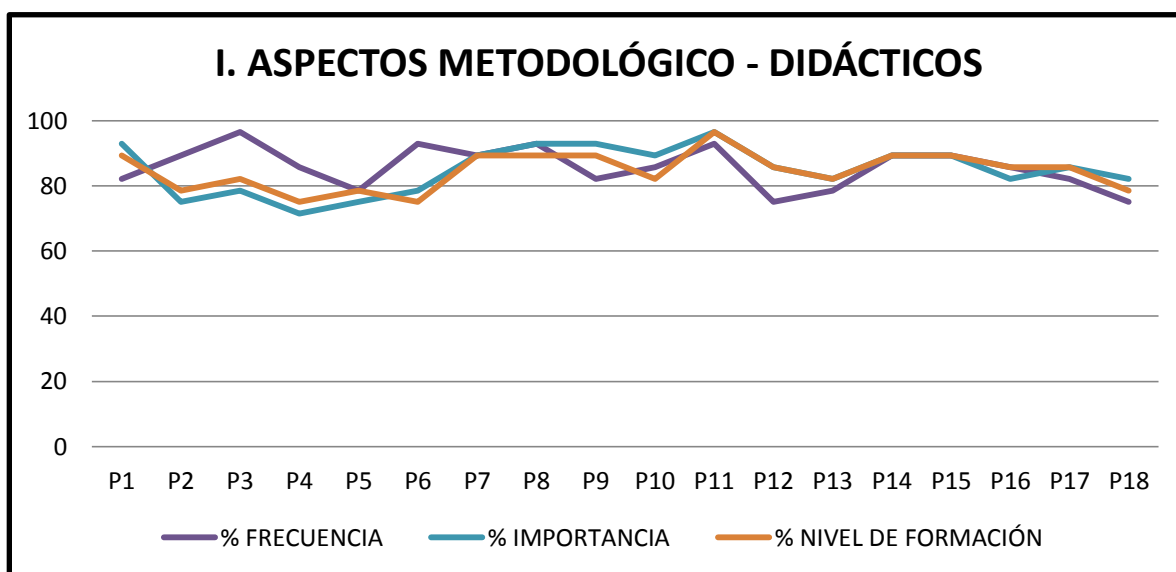


Gráfico 12. Aspectos metodológico-didácticos (directivos)

Autor: Wilinton Ernesto Anchundia Quimiz

Fuente: Gráficos de resumen, inventario de tareas del trabajo docente

Al comparar las figuras 12 y 13, a simple vista no existe una exagerada discrepancia con en las respuestas obtenidas de las encuestas, porque se aprecia mucha similitud en la

línea de frecuencia con la cual desarrollan las actividades metodología-didácticas. No obstante la diferencia radica en los criterios de importancia y el nivel de formación con la cual se desarrollan dichas actividades.

En la tabla 14, se aprecia de manera más precisa los rangos en porcentajes entre las respuestas de los titulados en comparación con la de los directivos.

La columna de color celeste indica la diferencia de porcentajes, y en la parte inferior de la misma columna se encuentra el promedio de la variación, tomando las respuestas de los titulados en comparación con la de los directivos.

Tabla 14. Aspectos metodológico-didácticos de los docentes y directivos

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS															
# Pregunta	Titulado		Directivo		Int.	Titulado		Directivo		Int.	Titulado		Directivo		Int.
	Pro.	%	Pro.	%		Pro.	%	Pro.	%		Pro.	%	Pro.	%	
P1	3	82	3	82	0	4	89	4	93	-4	4	93	4	89	4
P2	4	93	4	89	4	4	93	3	75	18	4	96	3	79	18
P3	4	96	4	96	0	4	93	3	79	14	4	96	3	82	14
P4	4	89	3	86	4	4	89	3	71	18	4	93	3	75	18
P5	3	82	3	79	4	4	89	3	75	14	4	93	3	79	14
P6	3	86	4	93	-7	4	93	3	79	14	4	89	3	75	14
P7	4	93	4	89	4	4	96	4	89	7	4	93	4	89	4
P8	3	86	4	93	-7	3	86	4	93	-7	3	86	4	89	-4
P9	3	82	3	82	0	4	93	4	93	0	4	93	4	89	4
P10	3	86	3	86	0	4	100	4	89	11	4	89	3	82	7
P11	4	93	4	93	0	4	96	4	96	0	4	96	4	96	0
P12	3	79	3	75	4	4	93	3	86	7	4	93	3	86	7
P13	3	86	3	79	7	4	93	3	82	11	4	96	3	82	14
P14	4	93	4	89	4	4	96	4	89	7	4	96	4	89	7
P15	4	96	4	89	7	4	100	4	89	11	4	100	4	89	11
P16	4	93	3	86	7	4	89	3	82	7	4	89	3	86	4
P17	3	82	3	82	0	3	86	3	86	0	3	82	3	86	-4
P18	3	82	3	75	7	4	89	3	82	7	4	89	3	79	10
Promedio	FRECUENCIA				2	IMPORTANCIA				8	NIVEL DE FORMACIÓN				8

Autor: Wilinton Ernesto Anchundia Quimiz

Fuente: Encuesta B, Inventario de tareas del trabajo docente

Los criterios como nivel de formación y la importancia que los titulados muestran que hasta la intercesión de la pregunta síes (P6) siguiendo la figura 12, presenta una diciente diferencia, que se traduce en la preparar contenidos teóricos de disciplina o asignatura,

preparar técnicas de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias, planificación de actividades del aula, ejecutar actividades de aula novedosas y creativas, organización de espacios del aula y por último la elaboración de recursos didácticos, esto para los titulados tiene un porcentaje que va desde el 96% y no menos del 89%.

Mientras que para los directivos este porcentaje en las actividades ya mencionadas a nivel formativo, intercala entre el 79% a 76%. En este ejemplo, radica una de las mayores diferencias entre porcentajes. Esta misma diferencia se plantea en el criterio de importancia.

Un punto a resaltar en este primer análisis es la variable más alta de la tabla 13, este porcentaje de 18% corresponde a las preguntas dos (P2) y cuatro (P4), sobre los criterios de importancia y nivel de formación que plasmaron los directores y titulados donde se evalúa la preparación de técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias de los estudiantes y sobre la ejecución de actividades de aula novedosas y creativas.

Otra comparación que vale comentar el resultado de las preguntas diecisiete y dieciocho (P17 y P18), dónde se toma los temas como atención a las necesidades individuales (pregunta 16) y conocer y aplicar las tecnologías de la informática y comunicación (pregunta 17), primero se tiene una variación importante ya que los directivos dicen que los docentes atienden las necesidades individuales en un 86% y los docentes dan un porcentaje de 82%, luego en la pregunta diecisiete se plantea el conocimiento y aplicación de las TIC's y son los directivos que otorgan un 79% y los docentes promueven un 89%.

Ahora falta la comparación de la frecuencia de las tareas, y como queda demostrado al inicio, aquí no existe mayor diferencia porque se tiene un intervalo saludable no mayor del 7%, entre el criterio de los directivos y titulados.

En la comparación se halla de manera más acentuada la diferencia entre el criterio que tienen los titulados frente al de los directivos, que se establece desde un 18% hasta un 0% en los criterios de importancia y nivel de formación.

Por otra parte, se debe aclarar que los intervalos que se han mostrado yacen del resultado obtenido de los directivos comparándolos con los de los titulados, en general

estos resultados revelan que las proporciones tabuladas de las encuestas a los directivos son de menor porcentaje al de los titulados. Por ejemplo, el promedio de las dieciocho preguntas a los titulados en la variable de frecuencia es de 87,72 mientras que en la de los directivos es de 85,72%, y tómesese a consideración que se promedió el criterio de mayor similitud.

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

Se presentan las figuras 14 y 15 para visualizar alguna diferencia a través de este medio e inmediatamente pasar a la tabla 14, el desarrollo del análisis comparativo.

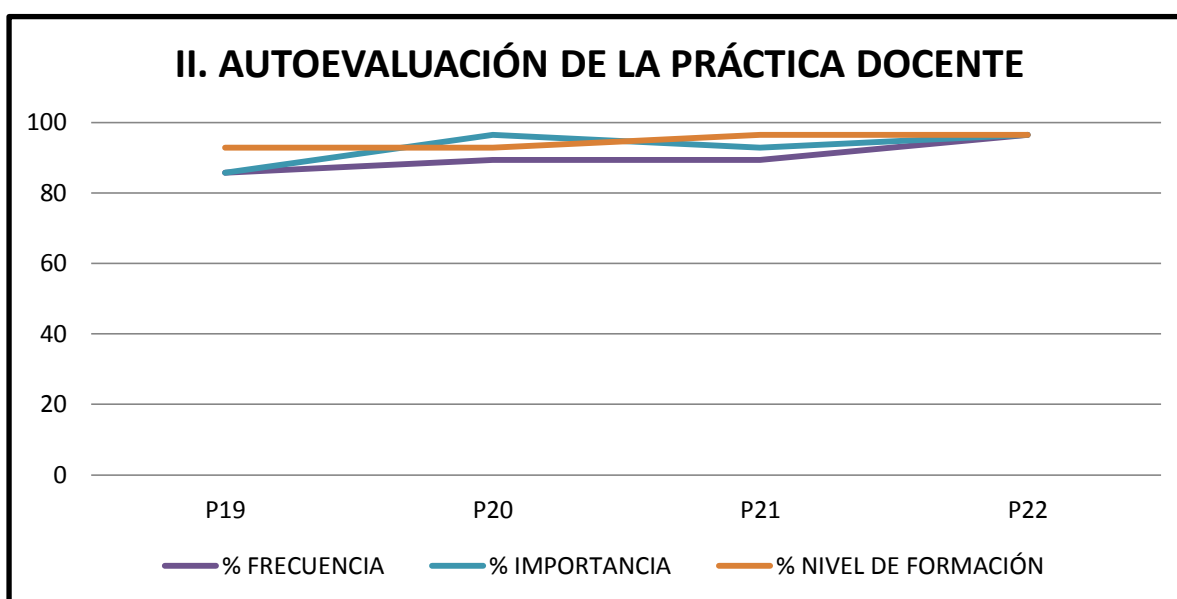


Gráfico 13. Autoevaluación de la práctica docente (docentes titulados)

Autor: Wilinton Ernesto Anchundia Quimiz

Fuente: Gráficos de resumen, inventario de tareas del trabajo docente

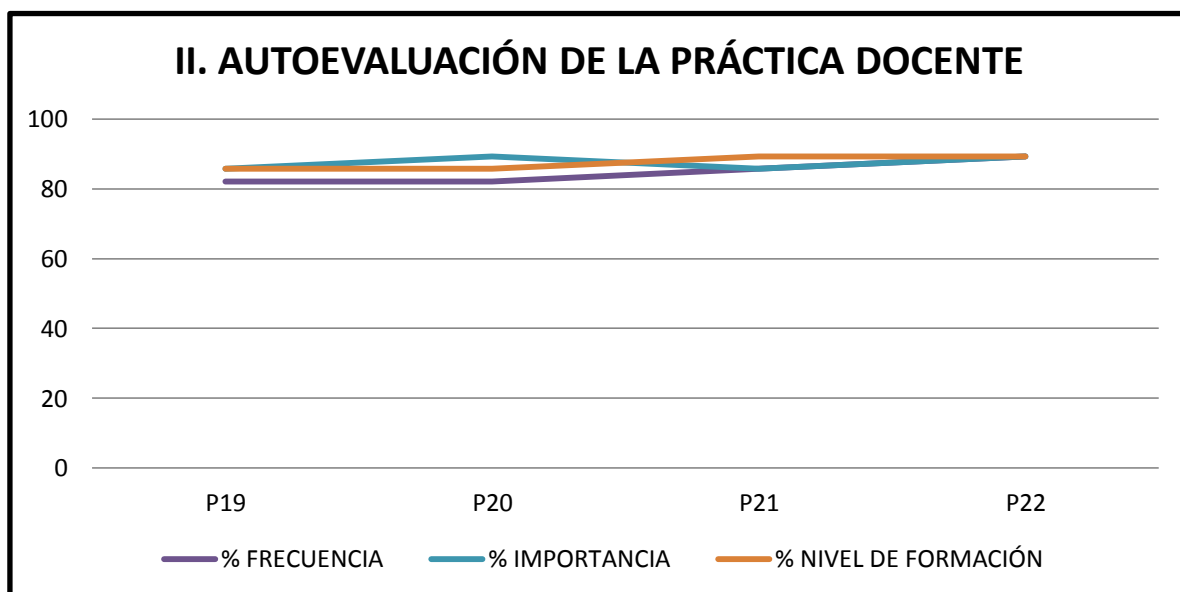


Gráfico 14. Autoevaluación de la práctica docente a directivos
 Autor: Wilinton Ernesto Anchundia Quimiz
 Fuente: Gráficos de resumen, inventario de tareas del trabajo docente

Tabla 15. Autoevaluación de la práctica docente de los titulados

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE																		
# Pregunta	Titulado			Directivo			Titulado			Directivo			Titulado					
	Pro.	%	Int.	Pro.	%	Int.	Pro.	%	Int.	Pro.	%	Int.	Pro.	%	Int.			
P19	3	86	3	3	82	4	3	86	3	86	0	4	93	3	86	7		
P20	4	89	3	3	82	7	4	96	4	89	7	4	93	3	86	7		
P21	4	89	3	3	86	4	4	93	3	86	7	4	96	4	89	7		
P22	4	96	4	4	89	7	4	96	4	89	7	4	96	4	89	7		
Promedio	FRECUENCIA			5			IMPORTANCIA			5			NIVEL DE FORMACIÓN			7		

Autor: Wilinton Ernesto Anchundia Quimiz
 Fuente: Encuesta B, Inventario de tareas del trabajo docente

Antes de iniciar con el análisis, es importante resaltar la similitud de resultados que presenta la tabla 14, frente a los resultados obtenidos de la encuesta B, aplicada a los docentes y directivos, tanto así que la diferencia es mínima en los criterios, con un intervalo promedio de 5% en frecuencia, 5% en importancia y un 7% a nivel de formación.

Esta diferencia hace que el énfasis de análisis se centre en el nivel de formación, ya que la visión de los directivos frente a la de los docentes titulados, presenta el porcentaje más alto de desigualdad.

En la pregunta 19 (P19), cuestiona la tarea de realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia y da como resultado un 86% en los dos aspectos como frecuencia e importancia y un 93% a nivel de formación, estos resultados pertenecen a los docentes titulados.

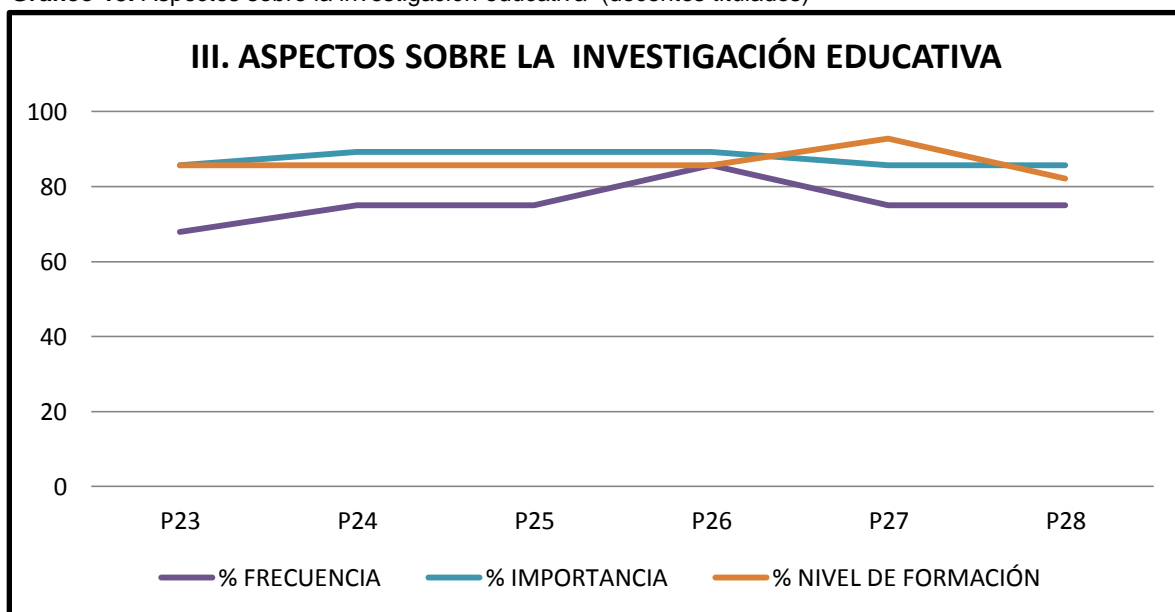
Para los directivos la frecuencia con que se realiza la tarea de autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia es de 82%, un poco más baja que la de los titulados. En cuanto a la importancia de dicha tarea es similar a la de los docentes con un 86%, y el nivel de formación recibe por parte de los directivos un 86% donde se observa la mayor diferencia de 7% en el porcentaje con el 96% que le dan los docentes titulados.

La tarea de evaluar las competencias adquiridas y requeridas por lo alumnos, en los tres aspectos recibe de los titulados un porcentaje que va desde el 86% al 96%, mientras que para los resultados de los directivos va desde un de un 82% a 89%, siendo un indicador positivo de la realización de la tarea presentada en la pregunta veinte (P20).

De igual manera las tareas analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales (P21) como la de evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa (P22), reciben la valoración más alta tanto de los docentes y de los directivos con un porcentaje que va desde 86% hasta un 96%. Siendo un indicador favorable para estas dos tareas, pues se las valora destacadamente.

3.5.3 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado

Gráfico 15. Aspectos sobre la investigación educativa (docentes titulados)



Autor: Wilinton Ernesto Anchundia Quimiz

Fuente: Gráficos de resumen, inventario de tareas del trabajo docente

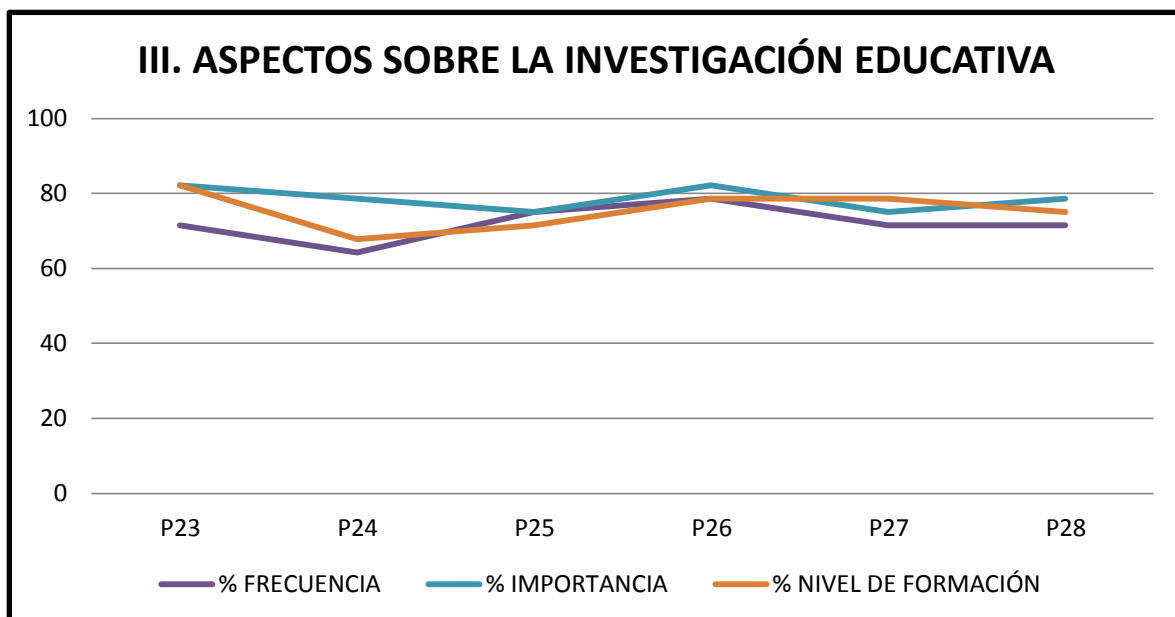


Gráfico 16. Aspectos sobre la investigación educativa (directivos)

Autor: Wilinton Ernesto Anchundia Quimiz

Fuente: Gráficos de resumen, inventario de tareas del trabajo docente

Tabla 16. Aspectos sobre la investigación educativa de los docentes

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA																		
# Pregunta	Titulado			Directivo			Int.			Titulado			Directivo			Int.		
	Pro.	%		Pro.	%	%	Pro.	%		Pro.	%	%	Pro.	%		Pro.	%	%
P23	3	68	3	71	-4	3	86	3	82	4	3	86	3	82	4			
P24	3	75	3	64	11	4	89	3	79	11	3	86	3	68	18			
P25	3	75	3	75	0	4	89	3	75	14	3	86	3	71	14			
P26	3	86	3	79	7	4	89	3	82	7	3	86	3	79	7			
P27	3	75	3	71	4	3	86	3	75	11	4	93	3	79	14			
P28	3	75	3	71	4	3	86	3	79	7	3	82	3	75	7			
Promedio	FRECUENCIA			4			IMPORTANCIA			9			NIVEL DE FORMACIÓN			11		

Autor: Wilinton Ernesto Anchundia Quimiz

Fuente: Encuesta B, Inventario de tareas del trabajo docente

La pregunta veintitrés (P23) sobre la conducción de investigación relacionada a la labor de docente, se obtiene un porcentaje un 68% en el aspecto de frecuencia siendo uno de los valores más bajos aquí presentados, un 86% de importancia y 86% a nivel de formación en los titulados, en cambio los directivos mantienen un rango de 71% en la frecuencia de la tarea presentada y un 82% tanto en importancia como en nivel de formación. En esta pregunta se mantiene un intervalo de diferencia de resultado de los titulados y los directivos de 4%, que confirma su validez, en cuanto a resultados.

La participación en proyectos de investigación e innovación educativa que responde a la pregunta veinticuatro (P24) posee 75% en el aspecto de frecuencia, 89% de importancia y 86% en nivel de formación, que corresponde a las respuestas de los titulados. Aquí radica una diferencia notable ya que para los directivos es menor el 11% en la frecuencia e importancia de esta tarea, pero el valor de mayor diferencia reside en el nivel de formación con 18%, debajo del resultado de los docentes.

La pregunta veinticinco (P25) se refiere a investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis pares) con fines de mejora, la frecuencia tanto para los directivos como los titulados es de un 75%, mientras que en los criterios de importancia y nivel de formación mantienen un intervalo de 14%, ya que los docentes evalúan con mayor porcentaje que los directivos, no obstante es un indicador que no se le da la debida importancia y nivel de formación a investigar y evaluar procesos.

Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados (P26) son actividades que realizan como frecuencia en un 86%, su importancia en un 89% y el nivel de formación 86% según los titulados investigados, mas sus directivos afirman el 7% menos de lo que establecieron los titulados en cada aspecto. Siendo una respuesta muy acorde con ambos criterios tanto de los titulados como la de los directivos.

Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos (P27), es un punto donde se observan diferentes resultados en la aplicación de las encuestas a directivos y docentes, pues el nivel de frecuencia en los directivos es de 71% mientras los titulados manifiestan su postura con un 75%, en el segundo aspecto como es la importancia de la tarea mencionada los directivos plasman un 75% mientras que los docentes la avalan con un 86%, y por último el nivel de formación donde se expresa la mayor diferencia de porcentaje con que se realiza la tarea, para los directivos es 79% a diferencia de los titulado que manifiestan 93%, esto data una variación de 14% en la respuesta.

En la tarea de determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de Intervención (P28), las respuestas de los titulados y directivos que oscila entre un 75% a 71% en el aspecto de frecuencia, en la importancia que tiene esta tarea el porcentaje oscila entre un 86% a 79% y por último el resultado a nivel de formación con que se desarrolla la tarea es de 82% a 75%. Por lo tanto, las respuestas en porcentajes a los tres aspectos evaluados de la pregunta veintisiete mantienen una relación sana en comparando respuestas de los titulados y directivos.

En conclusión, al observar la tabla 15, en la fila de promedio se visualiza una variación más acentuada, en los aspectos de importancia con que se realiza la tarea con un 9% y en el nivel de formación con un 11% en contraste con los resultados de los docentes titulados con los directivos.

3.5.4 Participación en actividades académicas normativas y administración del titulado

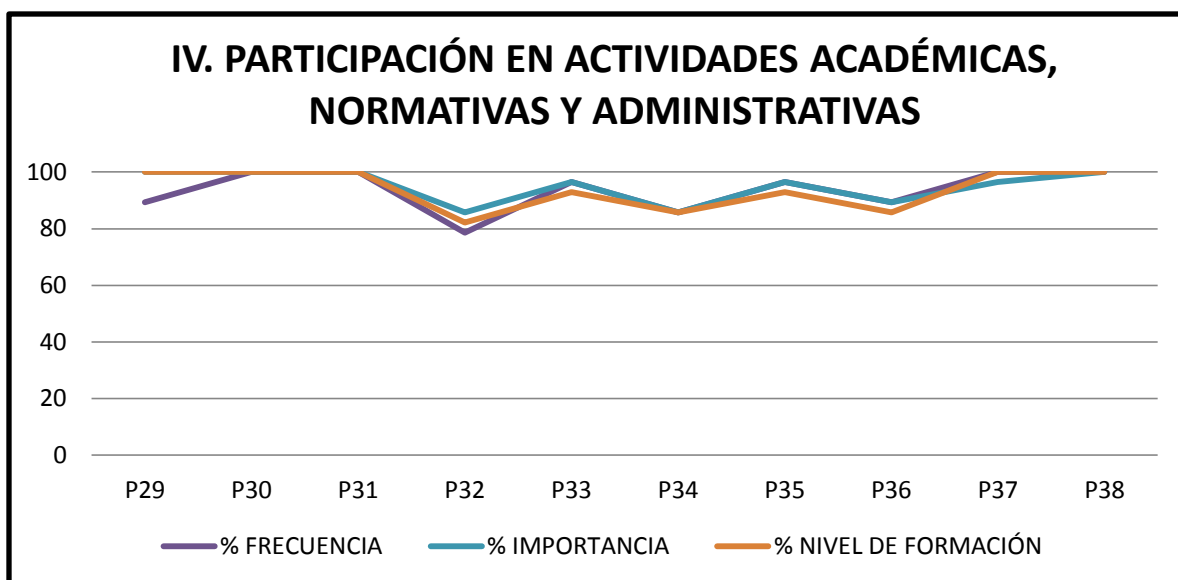


Gráfico 17. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas (docentes titulados)

Autor: Wilinton Ernesto Anchundia Quimiz

Fuente: Gráficos de resumen, inventario de tareas del trabajo docente

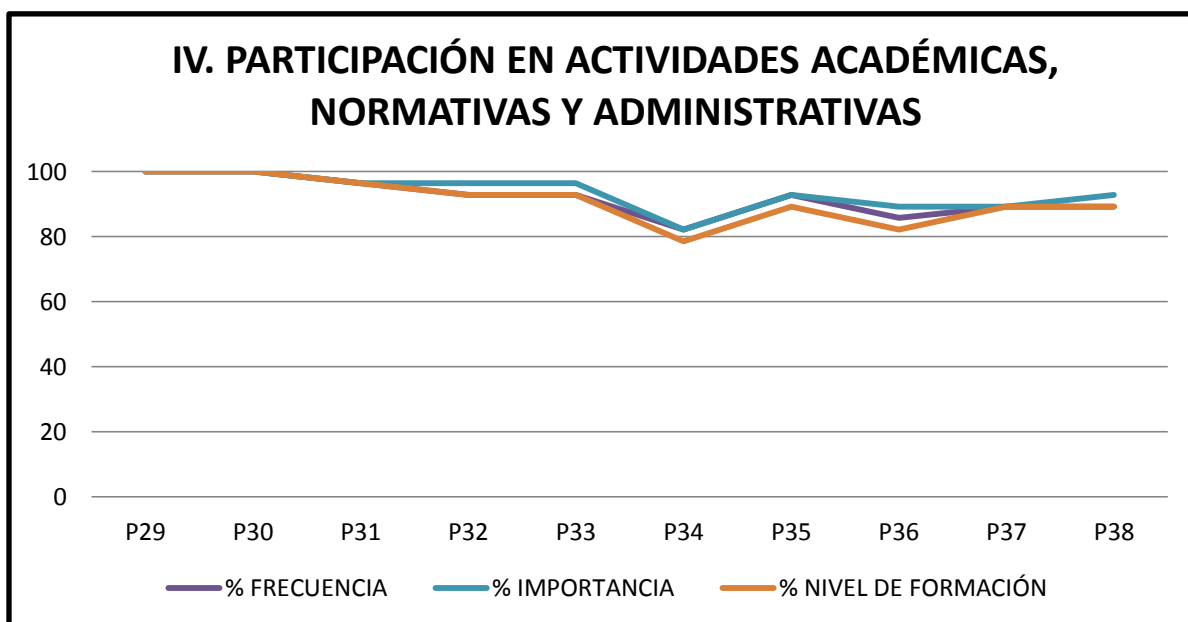


Gráfico 18. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas (directivos)

Autor: Wilinton Ernesto Anchundia Quimiz

Fuente: Gráficos de resumen, inventario de tareas del trabajo docente

Al realizar una observación visual de las figuras 18 y 19, se distingue una variación en la respuesta de los docentes titulados con la de los directivos, en la pregunta treinta y dos (P32). Donde se plantea el ejercicio de funciones administrativas como una tarea de los docentes a la cual los directivos dieron como respuesta unificada un 96% en los tres aspectos, como la frecuencia, importancia y nivel de formación, mientras que la respuesta de los titulados va desde un 79% en la frecuencia con la cual realiza dicha tarea, 86% la importancia que tiene y un 82% al nivel de formación. Concluyendo que los docentes dentro de las instituciones donde laboran tienen poca relación con el ejercicio de funciones administrativas.

Tabla 17. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS															
# Pregunta	Titulado		Directivo		Int.	Titulado		Directivo		Int.	Titulado		Directivo		Int.
	Pro.	%	Pro.	%	%	Pro.	%	Pro.	%	%	Pro.	%	Pro.	%	%
P29	4	89	4	100	-11	4	100	4	100	0	4	100	4	100	0
P30	4	100	4	100	0	4	100	4	100	0	4	100	4	100	0
P31	4	100	4	96	4	4	100	4	96	4	4	100	4	96	4
P32	3	79	4	93	-14	3	86	4	96	-11	3	82	4	93	-11
P33	4	96	4	93	4	4	96	4	96	0	4	93	4	93	0
P34	3	86	3	82	4	3	86	3	82	4	3	86	3	79	7
P35	4	96	4	93	4	4	96	4	93	4	4	93	4	89	4
P36	4	89	3	86	4	4	89	4	89	0	3	86	3	82	4
P37	4	100	4	89	11	4	96	4	89	7	4	100	4	89	11
P38	4	100	4	89	11	4	100	4	93	7	4	100	4	89	11
Promedio	FRECUENCIA				1	IMPORTANCIA				1	NIVEL DE FORMACIÓN				3

Autor: Wilinton Ernesto Anchundia Quimiz

Fuente: Encuesta B, Inventario de tareas del trabajo docente

La tabla 16, muestra conjuntamente con las figuras 18 y 19, que las preguntas veintinueve, treinta y treinta y uno, (P29, 30 y 31) mantienen una similitud en las respuestas obtenidas de los titulados y los directivos, y confirman que realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular, participar de juntas de profesores y promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones es un fuerte para los docentes titulados y directivos obteniendo un altísimo resultado como lo muestran los resultados.

Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe (P33), estudiar la realidad local y nacional (P34) y colaborar en la organización y gestión del Centro Educativo (P35), son tareas del trabajo docente que tienen como respuesta de los titulados y directivos, un rango de 79% al 96%. Estas respuestas tienen relación entre los criterios de titulados y directivos constatadas en las figuras 18 y 19.

Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales (P36) es una tarea del trabajo docente donde comparten sus respuestas los directivos con los titulados, en los tres aspectos, en un rango positivo desde el 82% al 89%.

La tarea elaborar reglamentos internos de las comisiones (P37) para los docentes tiene una frecuencia de 100% mientras que para los directivos solo un 89%, la importancia que le dan los docentes encuestados es de 96% a diferencia de los directivos con 89% y por último el nivel de formación con la que se realiza esta tarea los docentes es 100% dejando claro que están aptos para realizarlas mientras que los directivos mantienen un 89%. Concluyendo que esta tarea se desarrolla con mucha frecuencia en los centros educativos donde laboran los titulados investigados.

En la pregunta treinta y ocho (P38), los docentes plasman en los tres aspectos como frecuencia, importancia y nivel de formación un porcentaje de 100% con la que viven la tarea de conocer y aplicar el código de convivencia. A diferencia de los directivos que plasman un porcentaje de 89% a 93%, pero que guarda mucha relación con la de los docentes titulados.

En conclusión, el análisis de participación en actividades académicas, normativas y administrativa, registra la menor diferencia de 1% a 3% entre resultados que se obtuvieron de las encuestas a los directivos y docentes titulados, y el más alto resultado.

3.5.5 Interacción profesor-padres de familia y comunidad del titulado

Las ilustraciones gráficas nos ayudarán a entender mejor los resultados para posteriormente realizar de manera más objetiva el análisis comparativo.

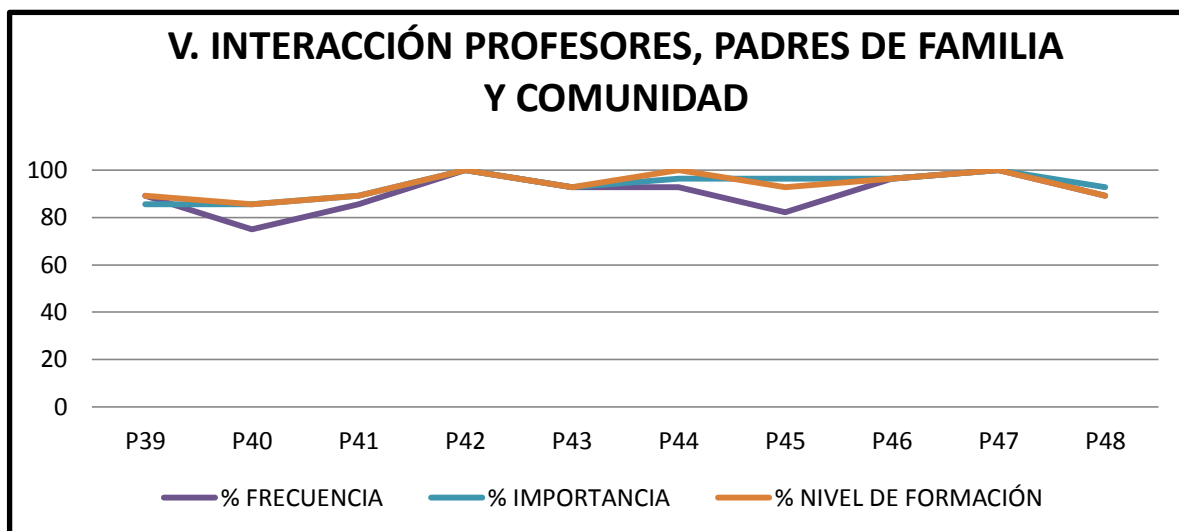


Gráfico 19. Interacción profesores, padres de familia y comunidad (docentes titulados)

Autor: Wilinton Ernesto Anchundia Quimiz

Fuente: Gráficos de resumen, inventario de tareas del trabajo docente

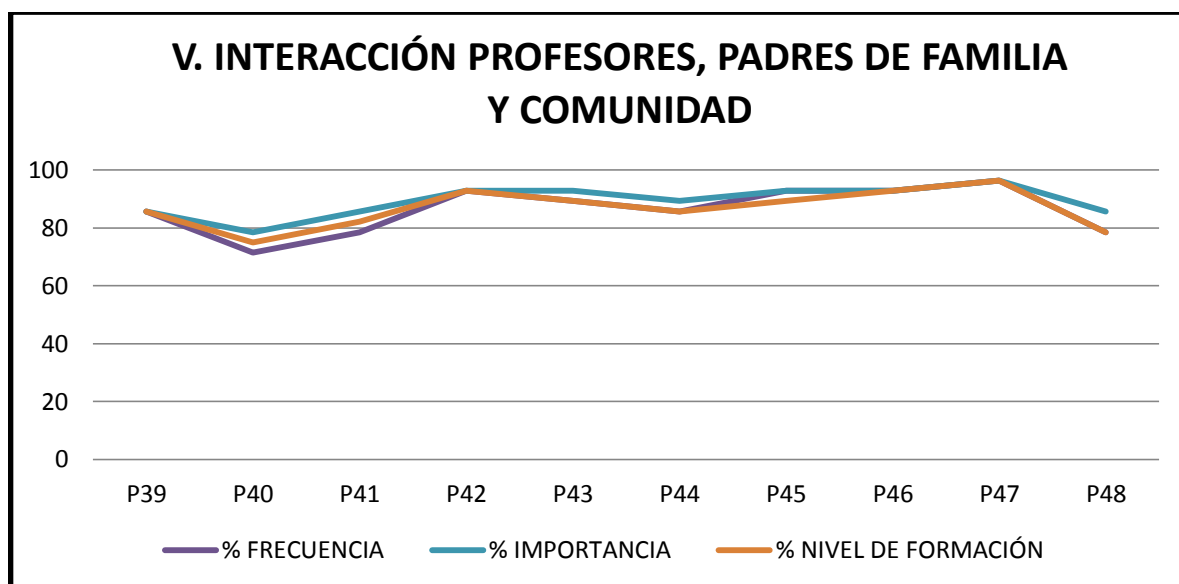


Gráfico 20. Interacción profesores, padres de familia y comunidad (directivos)

Autor: Wilinton Ernesto Anchundia Quimiz

Fuente: Gráficos de resumen, inventario de tareas del trabajo docente

En las figuras 20 y 21, se aprecia un quiebre de las líneas que representan la frecuencia, importancia y nivel de formación a la altura de pregunta cuarenta (P40) que tiene como tarea colaborar en programas de desarrollo comunitario, la línea de frecuencia es la más acentuada con un 71% para los directivos y un 75% para los docentes titulados. Esta tarea es un punto a trabajar conjuntamente los docentes y directivos con la comunidad.

Se presenta la tabla comparativa con los resultados obtenidos de los docentes titulados y los directivos, para realizar un análisis más objetivo de acuerdo a los resultados.

Tabla 18. Interacción profesores, padres de familia y comunidad

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD															
# Pregunta	Titulado		Directivo		Int.	Titulado		Directivo		Int.	Titulado		Directivo		Int.
	Pro.	%	Pro.	%	%	Pro.	%	Pro.	%	%	Pro.	%	Pro.	%	%
P39	4	89	3	86	4	3	86	3	86	0	4	89	3	86	4
P40	3	75	3	71	4	3	86	3	79	7	3	86	3	75	11
P41	3	86	3	79	7	4	89	3	86	4	4	89	3	82	7
P42	4	100	4	93	7	4	100	4	93	7	4	100	4	93	7
P43	4	93	4	89	4	4	93	4	93	0	4	93	4	89	4
P44	4	93	3	86	7	4	96	4	89	7	4	100	3	86	14
P45	3	82	4	93	-11	4	96	4	93	4	4	93	4	89	4
P46	4	96	4	93	4	4	96	4	93	4	4	96	4	93	4
P47	4	100	4	96	4	4	100	4	96	4	4	100	4	96	4
P48	4	89	3	79	11	4	93	3	86	7	4	89	3	79	11
Promedio	FRECUENCIA				4	IMPORTANCIA				4	NIVEL DE FORMACIÓN				7

Autor: Wilinton Ernesto Anchundia Quimiz

Fuente: Encuesta B, Inventario de tareas del trabajo docente

Promover acciones de relación con la comunidad (P39) es una tarea que tiene como resultado de las dos partes encuestadas un 86% a 89% en los tres aspectos evaluados.

La tarea promover la participación de los padres en la instancias de intervención vigentes (P41) mantiene una sana consonancia con las partes encuestadas que va desde un 79% a 89%.

Interactuar con padres de familia, tanto dentro y fuera de la institución es la tarea de la pregunta cuarenta y dos (P42), que los resultados encuestados a titulados se valoran con 100% en cada uno de los aspectos como frecuencia, importancia y nivel de formación, a comparación de los directivos que plasman en todos los aspectos un 93%. Pero que al igual que los titulados reconocen que esta tarea es un fuerte en su medio laboral.

La tarea de intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos (P43), se convierte en una actividad que amerita tiempo y preparación en el campo de la psicología del desarrollo, que nuestro titulados y directivos avalan los tres aspectos desde un 89% a 93%.

Conocer el entorno social de los estudiantes (P44) es una tarea a destacar para el docente titulado que trabaja en el salón de clases y así lo demuestran los resultados de las encuestas aplicadas a los titulados con un 93% y 96% en los aspectos de frecuencia e importancia y el nivel de formación con un 100%, este resultado se diferencia con el de los directivos, ya que en la frecuencia se registra un 86%, la importancia que se le da a la tarea es de 89% y el nivel de formación que plasman los directivos es de un 86%. Esto revela que para los directivos esta tarea no se realiza con un nivel de formación tan alto como lo manifiestan los docentes titulados.

Organizar eventos de integración dentro de la institución es una tarea de la pregunta cuarenta y cinco (P45), donde se presenta un caso diferente pues son los directivos que plasman un porcentaje de 93% en la frecuencia con que se realiza esta tarea a diferencia de los docentes titulados que dan un 82%, este resultado llama la atención, ya que los resultados de los titulados en las anteriores comparaciones superan el porcentaje a los directivos, en cambio aquí se presenta esta variación frente a la tarea ya mencionada. En los aspectos de importancia los titulados dan un 96% y los directivos un 93% y por último el nivel de formación con que se realiza la tarea en los titulados es de 93% y en los directivos un 89%. Por ello, en las figuras 20 y 21 se puede observar una pequeña variación en comparación de la tarea con los resultados de los docentes y directivos.

La tarea de la pregunta cuarenta y cinco (P46), de organizar eventos de integración dentro de la institución (Día de la familia, campeonato de deportes) a nivel de los docentes titulados la tarea en los aspectos de frecuencia e importancia obtienen un 93% y 96%, y su nivel de formación es de 100%. Esto se diferencia de la respuesta de los

directivos que plasman un 86% en frecuencia, 89% en importancia y por último el aspecto nivel de formación donde se presenta la mayor diferencia con un 86% con la que realiza la tarea.

Atender a los representantes legales de los estudiantes (P47), es una tarea que tiene una seria atención, por ello que los docentes titulados plasman en su respuesta un 100% en los tres aspectos evaluados, mientras que los directivos confirman la valides con la cual se responde a la tarea con un porcentaje del 96% en los tres aspectos evaluados.

La tarea de la pregunta cuarenta y ocho (P48) sobre realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objetivo de lograr un apoyo adecuado en el hogar, obtiene de los docentes titulados una valoración que va desde el 89% al 93% en los tres aspectos evaluados, mientras que para los directivos va desde un 79% a 86% de valoración en los tres aspectos, estableciéndose un intervalo de 7% a 11%.

3.5.6 Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo

Presentaremos los gráficos de resumen tanto de los docentes titulados como de directivos, para visualizar ambas figuras y tener más claridad en la variación de resultados al momento de compararlos.

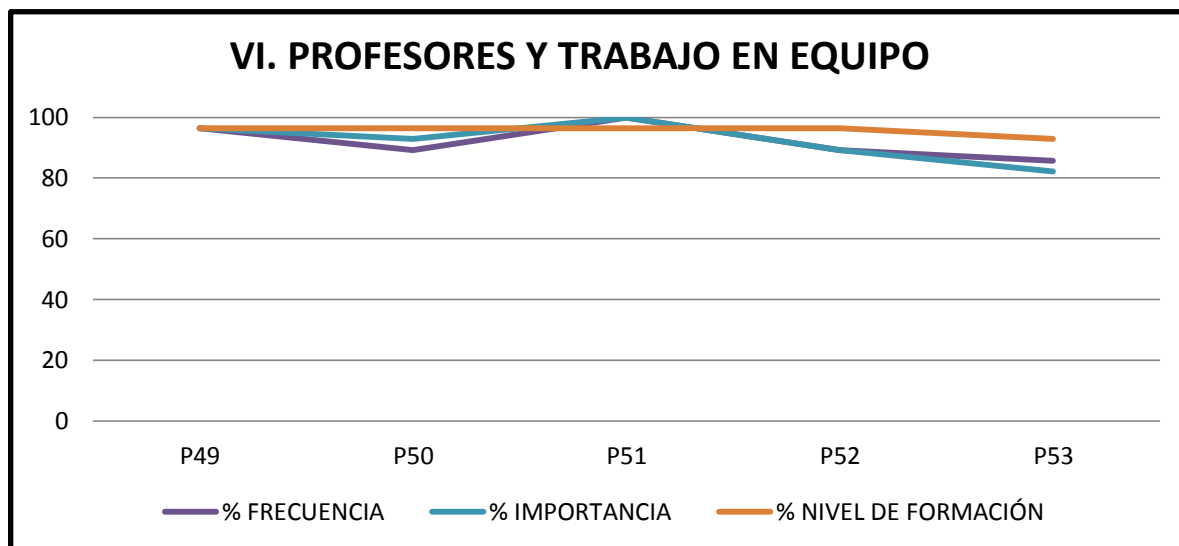


Gráfico 21. Profesores y trabajo en equipos (docentes titulados)

Autor: Wilinton Ernesto Anchundia Quimiz

Fuente: Gráficos de resumen, inventario de tareas del trabajo docente

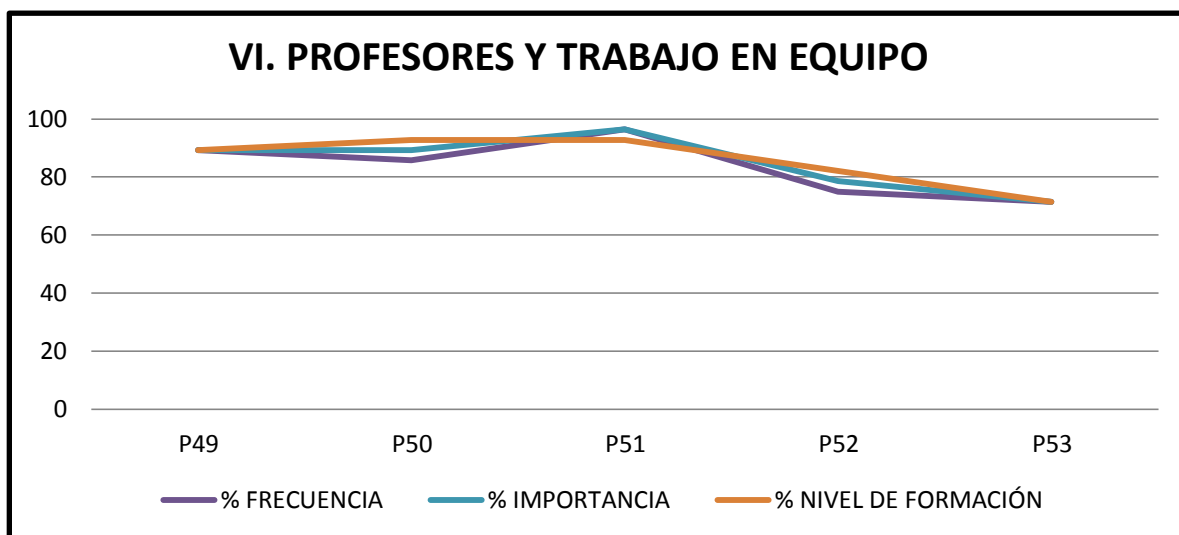


Gráfico 22. Profesores y trabajo en equipos (directivos)

Autor: Wilinton Ernesto Anchundia Quimiz

Fuente: Gráficos de resumen, inventario de tareas del trabajo docente

Al observar las figuras 22 y 23, inmediatamente se procede a realizar el análisis comparativo entre los resultados de los docentes titulados y los directivos, ya que se observan un decaimiento de las tres líneas sobre las preguntas cincuenta y dos y cincuenta y tres. Pero antes se presenta la tabla comparativa que se obtienen de las respuestas de los docentes y directivos, para desarrollar un mejor análisis comparativo.

Tabla 19. Profesores y trabajo en equipo

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO																		
# Pregunta	Titulado			Directivo			Titulado			Directivo								
	Pro.	%	Int.	Pro.	%	Int.	Pro.	%	Int.	Pro.	%	Int.						
P49	4	96	4	89	7	4	96	4	89	7	4	96	4	89	7			
P50	4	89	3	86	4	4	93	4	89	4	4	96	4	93	4			
P51	4	100	4	96	4	4	100	4	96	4	4	96	4	93	4			
P52	4	89	3	75	14	4	89	3	79	11	4	96	3	82	14			
P53	3	86	3	71	14	3	82	3	71	11	4	93	3	71	21			
Promedio	FRECUENCIA			9			IMPORTANCIA			7			NIVEL DE FORMACIÓN			10		

Autor: Wilinton Ernesto Anchundia Quimiz

Fuente: Encuesta B, Inventario de tareas del trabajo docente

La tarea de las preguntas cincuenta y tres (P53) se refiere la participación en círculos de estudio, según las figuras ya mencionadas en el párrafo anterior, muestran una diferencia acentuada en la respuesta de los docentes en comparación con la de directivos, además en la tabla 18, se aprecia un intervalo de porcentajes de 14 % en frecuencia, 11% en importancia y 21% en nivel de formación, por ello se afirma que en la presente tabla se expone el porcentaje más alto de diferencia entre los resultados.

Es así que los titulados en la tarea de participar en círculos de estudio marcan en un porcentaje de 86% en la frecuencia con que realizan la tarea, 82% en importancia que le dan y un 93% en el nivel de formación para realizarla, mientras que los directivos exponen un porcentaje unificado del 71% en los tres aspectos evaluados.

Trabajar en proyectos curriculares en equipo es la tarea de la pregunta cincuenta y dos (P52) a la cual respondieron los titulados en los aspectos de frecuencia e importancia con porcentaje de 89% y el nivel de formación con el cual realizan la tarea recibe un 96%. Sin

duda es un buen porcentaje para ejecutar dicha tarea más los directivos manifiestan a través de su respuesta que no es tan alto el porcentaje en los tres aspectos recibiendo en la frecuencia 75%, importancia 79% y el nivel de formación 82%.

La tarea de las pregunta cuarenta y nueve (P49), se refiere a realizar reuniones de planificación con otros docentes a la cual los titulados han respondido unificadamente a los tres aspectos con un porcentaje de 96%, mientras que la respuesta de los directivos es también unificada con 89% en los tres aspectos. Esto revela que se mantiene un buen trabajo en equipo sobre esta tarea en especial.

Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sean sociales, culturales y deportivas) es la tarea de la pregunta cincuenta (P50), que nos ofrece una respuesta de los titulados que va desde un 89% hasta un 96% en los aspectos evaluados, en comparación con los resultado de los directivos que su respuesta en frecuencia, importancia y nivel de formación oscila entre un 86% hasta un 93%, manteniéndose una buen compromiso con la tarea determinada.

Participar en secciones de trabajo (P51), según los resultados es algo que comúnmente realizan los docentes, por ello la respuesta de los docentes y directivos oscilan en un alto porcentaje en todos los aspectos, siendo para los titulados una tarea que en los aspectos de frecuencia e importancia obtienen un porcentaje 100% y nivel de formación recibe un 96%, en comparación con los resultados de los directivos, las respuestas a los aspectos oscilan entre un 96% a 93%.

3.5.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado

Se presentan las figuras 24 y 25, para identificar las tendencias de los resultados o alguna variación precipitada como es el caso de la pregunta cincuenta y ocho (P58), obteniendo el porcentaje más bajo de toda la investigación realizada.

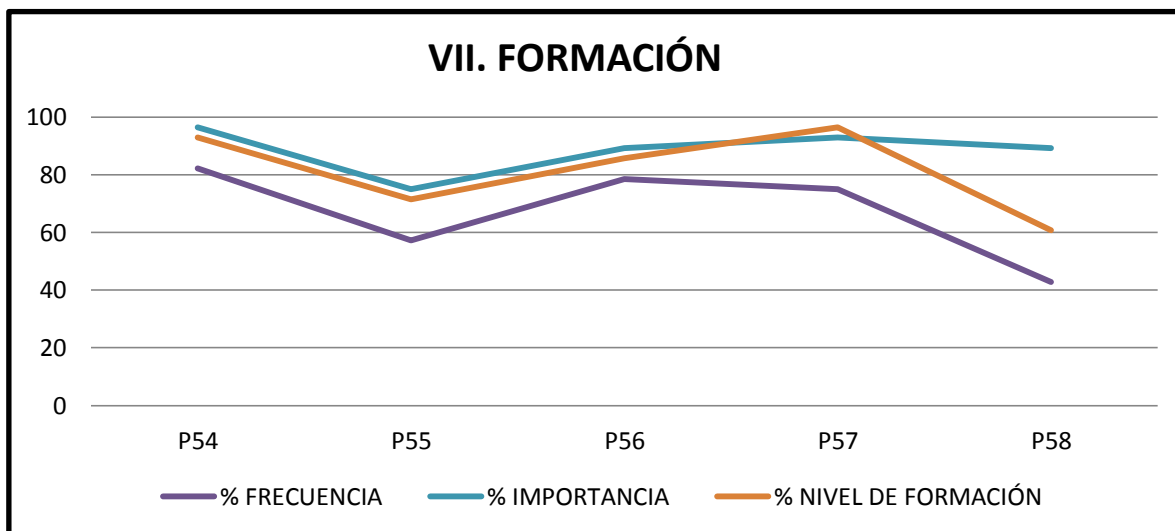


Gráfico 23. Formación (docentes)

Autor: Wilinton Ernesto Anchundia Quimiz

Fuente: Gráficos de resumen, inventario de tareas del trabajo docente

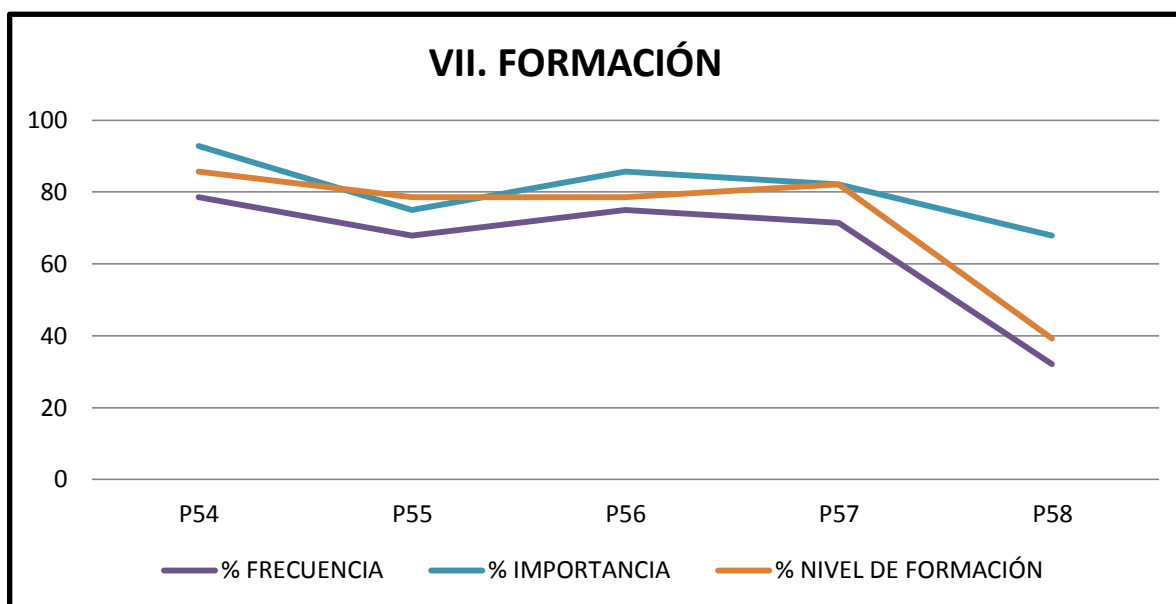


Gráfico 24. Formación (directivos)

Autor: Wilinton Ernesto Anchundia Quimiz

Fuente: Gráficos de resumen, inventario de tareas del trabajo docente

Tabla 20. Formación

VII. FORMACIÓN																		
# Pregunta	Titulado			Directivo			Int.			Titulado			Directivo			Int.		
	Pro.	%		Pro.	%		Pro.	%		Pro.	%		Pro.	%		Pro.	%	
P54	3	82	3	79	4	4	96	4	93	4	4	93	3	86	7			
P55	2	57	3	68	-11	3	75	3	75	0	3	71	3	79	-7			
P56	3	79	3	75	4	4	89	3	86	4	3	86	3	79	7			
P57	3	75	3	71	4	4	93	3	82	11	4	96	3	82	14			
P58	2	43	1	32	11	4	89	3	68	21	2	61	2	39	21			
Promedio	FRECUNCIA				2	IMPORTANCIA				8	NIVEL DE FORMACIÓN				9			

Autor: Wilinton Ernesto Anchundia Quimiz

Fuente: Encuesta B, Inventario de tareas del trabajo docente

La tarea de la pregunta cincuenta y cuatro (P54), pone en consideración la asistencia a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación, a la cual los docentes y los directivos manifiestan que es importante y lo plasman con 96% y 93%, aunque con menor rango participan o son frecuentes a esta tarea datando un porcentaje de 82% y 79% y el nivel de formación con la que se participa de la tarea recibe un 93% a 86%.

Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares es la tarea de la pregunta (P55), a la cual los docentes manifiesta un 57% que frecuentan esta tarea, un 75% de importancia que tienen para ellos, y el nivel de formación que es de 71%. Mientras que para los directivos tiene mayor relevancia esta tarea proporcionando un 68% en la frecuencia, un 75% la importancia que dan a realizar la tarea y un 79% en el nivel de formación para realizarla.

Asistir a cursos de actualización de las tecnologías de la informática y de la comunicación (TIC's) para aplicación en el aula es la tarea de la pregunta (P56), donde existe el interés tanto en los docentes como los directivos, pues su respuesta oscilan en el aspecto de frecuencia de 79% a 75%, la importancia que tiene esta tarea para ellos varía de 89% a 86% y el nivel de formación que implica dicha tarea es de 86% a 79%.

La pregunta cincuenta y siete (P57) tiene como tarea asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares, donde la respuesta de los titulados manifiesta

que muy pocas ocasiones realizan esta tarea dando un 75% en el aspecto de frecuencia, pero la consideran importante con un 93% y el nivel de formación que exige dicha tarea es muy alto con un 96%. En cambio para los directivos también manifiesta que la frecuencia con que realizan esta tarea fuerte al inicio y final del año por ello recibe el porcentaje de 71%, pero también la consideran importante con un 82% y el nivel de formación que exige la tarea es de un 82%.

Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua, es la tarea de la pregunta cincuenta y ocho (P58), donde encontramos la mayor diferencia de porcentaje en comparación con la de los titulados y directivos y también el porcentaje más bajo en toda la investigación, ya que los docentes titulados plasman 43% en la frecuencia con que realizan esta tarea, 89% en la importancia que tiene y el nivel de formación con la cual responde a dicha tarea es de 61%. Mientras que los directivos plasman 31% en la frecuencia con que realizan esta tarea, 68% la importancia que le dan y 39% en el nivel de formación con que desarrollan esta actividad. Aquí se justifica los resultados de las figuras 24 y 25.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

- Se constata que los siete docentes titulados que son la base de la investigación, se encuentran en la actualidad laborando de acuerdo al título obtenido.
- El proceso de inserción laboral para los titulados ha sido exitoso, pues seis de siete titulados investigados, han ingresaron al ejercicio de la docencia antes de iniciar sus estudios en la UTPL.
- Se constata que cuatro de los docentes titulados una vez que obtuvieron el título de Licenciado en Educación de la UTPL, a los pocos años, fueron nombrados rectores o directores del centro educativo donde laboran.
- Los docentes titulados se sienten medianamente satisfechos con su remuneración, pues indican que tienen que desarrollar múltiples las actividades con el horario de trabajo que exige el magisterio.
- Se evidencia que la infraestructura de las escuelas se encuentran descuidadas, y necesitan ayuda para renovar las instituciones con aulas pedagógicas, implementación de baños de acuerdo a los estándares de calidad.
- Existe poca investigación relacionada a la labor de docente.
- Se investiga muy poco y no se acostumbra a evaluar periódicamente los procesos, programas e instrumentos educativos con fines de mejora.
- Mejorar la participación de los docentes en los programas de desarrollo comunitario.
- Los docentes titulados muy poco participan de cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares.
- Por último, y con respuestas muy alarmantes los titulados y directivos no se preparan en una segunda lengua.

4.2 Recomendaciones

- Mejorar la organización del espacio de aula.
- Mejorar la infraestructura y equipamiento de los centros educativos donde trabajan los docentes titulados.
- Prepararse mejor en conocer y aplicar las Tecnologías de la Informática y la Comunicación (TIC's).
- Participar de manera más comprometida con la organización y gestión del centro educativo.
- Mejorar y fomentar reglamentos internos de las comisiones.
- Promover la participación de los padres de familia en las instancias de intervención vigentes.
- Elaborar una debida documentación de la labor del docente como guía de su accionar.
- Participar de cursos formativos, para mantenerse en constante formación.
- Retomar la formación en otra lengua, sobre todo el inglés donde se urge retomarlo.

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

Tema: Talleres regulares de aprendizaje y fortalecimiento del idioma inglés como segunda lengua.

5.1 Justificación

La Universidad Técnica Particular de Loja, en su deseo de cumplir con el mandato constitucional de rendición de cuentas, ha iniciado en un proceso investigativo pertinente en la Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica.

La investigación de campo revela resultados importantes, el más destacado de ellos es la problemática en la falta de asistencia a cursos en una segunda lengua. Esto corresponde a los resultados obtenidos de los docentes titulados y directivos investigados.

Además afirman que su proceso de formación en la UTPL, correspondía a un pensum académico que actualmente no está rigiendo, en el cual no se contemplaba el estudio de una lengua extranjera. Mas la poca formación que poseen los docentes titulados es porque han realizaron cursos cortos y pagados para aprender inglés, pero no es suficiente si no se continua estudiando y mucho menos si no se práctica (lecturas, diálogos y escritura). Y esto con la finalidad que “en la actualidad resulta imprescindible aprender una segunda lengua ya que cada día se emplean otros idiomas en casi todas las áreas del conocimiento y desarrollo humano” Universidad Nacional Autónoma de México.

5.2 Objetivos

5.2.1 Objetivo General

Mejorar el nivel de formación en la lengua extranjera como es el inglés a través de la participación de talleres regulares dentro de institución con la ayuda de un facilitador.

5.2.2 Objetivos Específicos

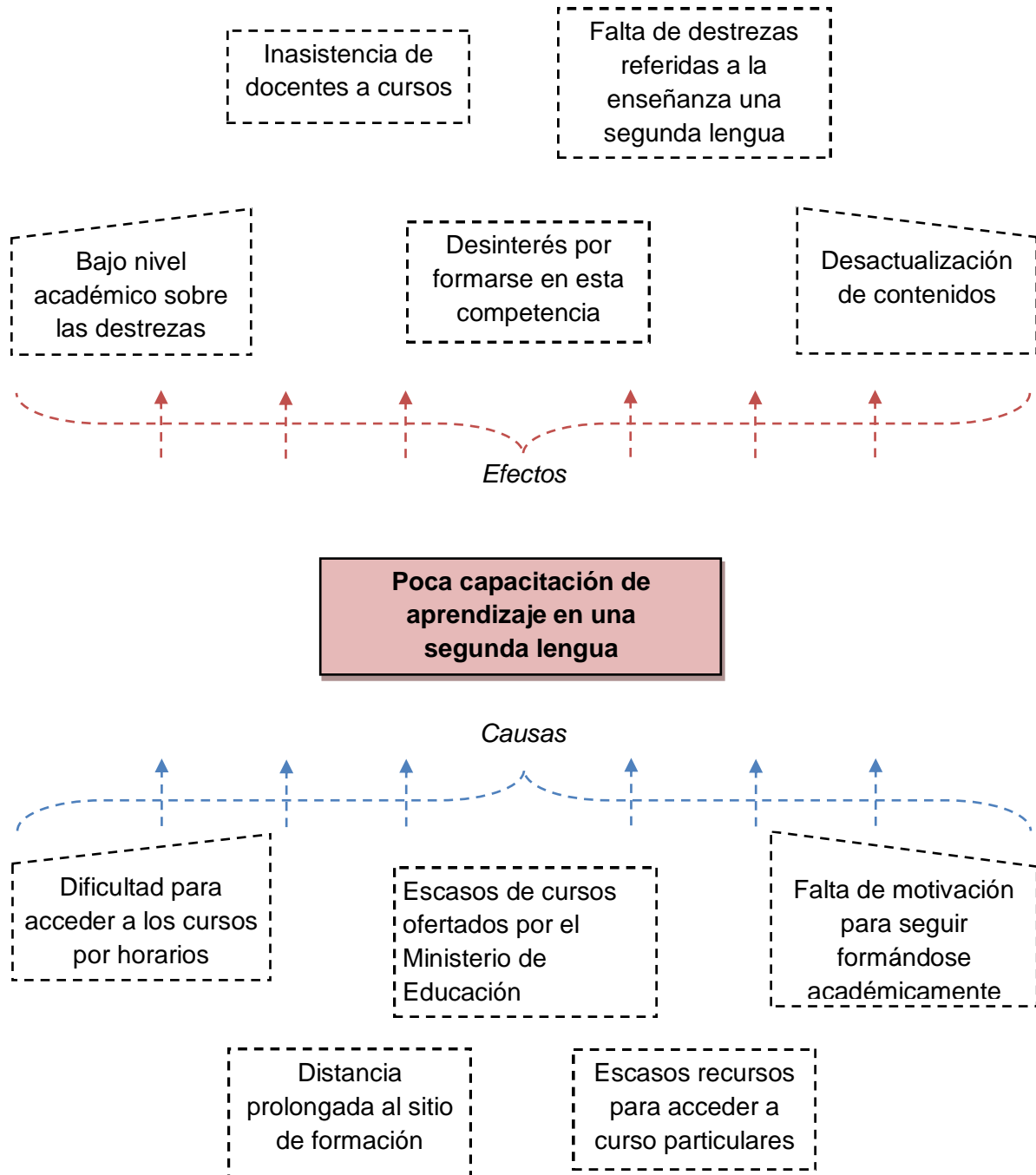
- Manejar un vocabulario técnico en el medio educativo.
- Comunicar, informar y dialogar a través del idioma inglés.
- Fortalecer y estimular primeramente a los docentes y estos a su vez a los estudiantes con ambientes que favorezcan el aprendizaje del idioma extranjero dentro de toda la institución educativa.

5.3 Metodología: Matriz del marco lógico

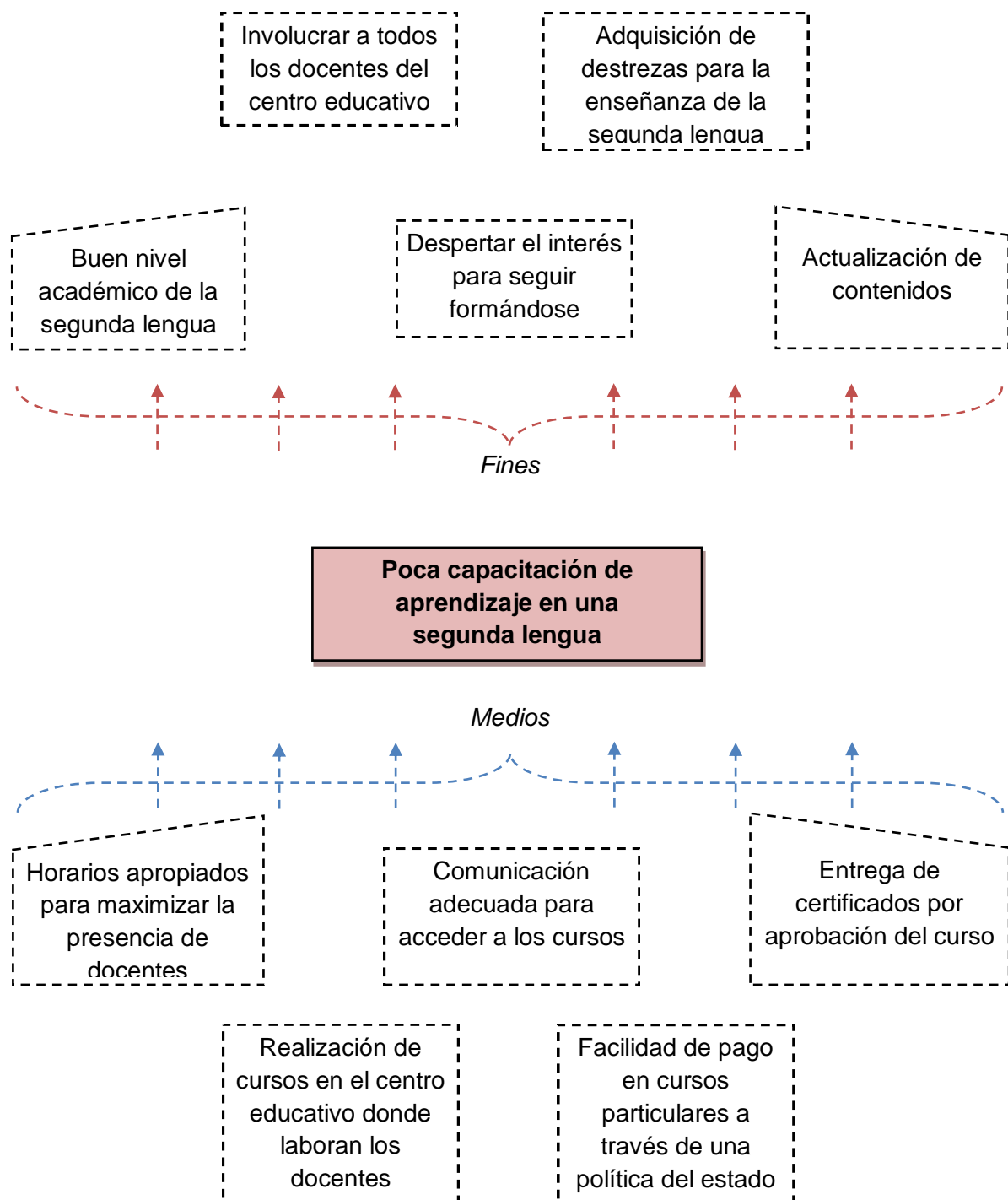
5.3.1 Análisis de involucrados

Matriz de involucrados			
Grupo	Problemas percibidos	Interés de una estrategia	Conflictos potenciales
Titulados	<p>*Insuficiente participación de los docentes en los programas de desarrollo con la comunidad.</p> <p>*Escasa asistencia a cursos y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares.</p> <p>*Poca presencia de los padres de familia a las reuniones y entregas de notas.</p> <p>*Poca participación en proyectos de mejora educativa.</p> <p>*Falta de preparación permanente</p>	<p>*Vincular a la institución educativa con el entorno.</p> <p>*Promover la asistencia a cursos que se imparten de manera particular.</p> <p>*Motivar, convocar y sensibilizar a los padres de familia con el acompañamiento en el proceso educativo formativo.</p> <p>*Planificación de proyectos de mejora institucional.</p> <p>*Promulgar la lectura de las reformas y artículos científicos de educación.</p>	<p>*Grandes distancias para participar de cursos, conociendo que las escuelas se ubican en sectores rurales.</p> <p>*Gastos altos en movilización.</p> <p>*Sueldos bajos como para participar de cursos pagados.</p> <p>*Falta de interés por participar en organización y planificación institucional.</p> <p>*Ocupación de los padres de familia impide un buen acompañamiento a los hijos.</p>
Directivos	<p>*Escasa capacitación en cursos de aprendizaje de una segunda lengua.</p> <p>*Falta de equipos de audiovisuales y salón de computación.</p> <p>*Dificultad para salir a cursos dictados por el magisterio.</p> <p>*Renuncia de docentes de contrato a medio año lectivo.</p>	<p>*Capacitación en cursos de aprendizaje de una segunda lengua.</p> <p>*Dotar un espacio que sirva como salón de multimedia.</p> <p>*Organizar capacitaciones o cursos en los mismo centros educativos.</p> <p>*Establecer políticas de inserción laboral, para garantizar la estabilidad de los docentes por contrato.</p>	<p>*Cursos excesivamente caros y escasos.</p> <p>*Falta de atención por parte del Estado Ecuatoriano.</p> <p>*Extensas distancias para acceder a cursos, y en días no favorables para las familias de los docentes.</p> <p>*Sueldos bajos e inestabilidad laborar.</p>

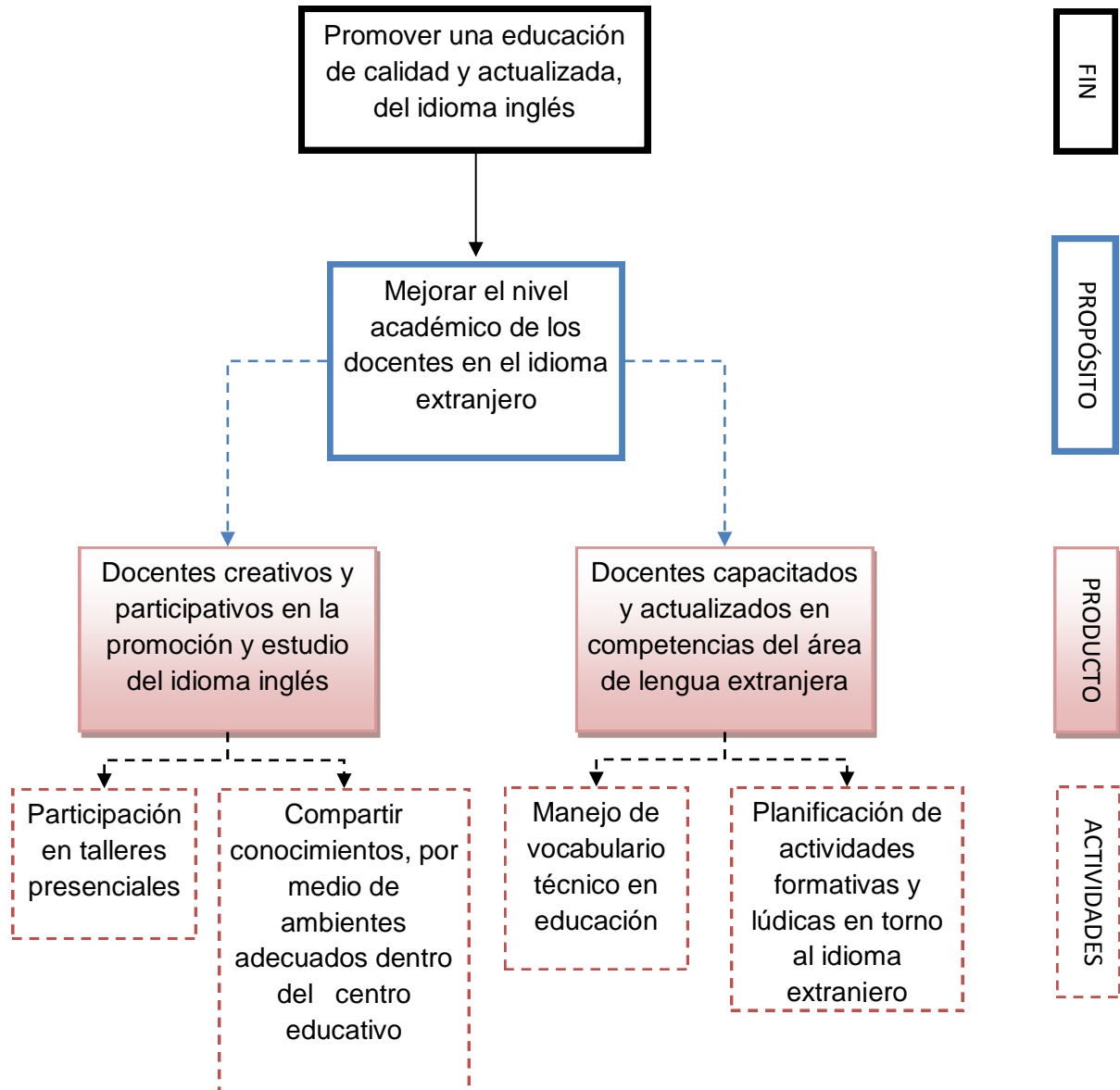
5.3.2 Análisis de problemas



5.3.3 Análisis de objetivos



5.3.4 Análisis de estrategias



5.4 Plan de acción (etapa de planificación)

5.4.1 Matriz de marco lógico

RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE	MEDIOS O FUENTES DE VERIFICACIÓN	SUPUESTO
FIN: Promover una educación de calidad y actualizada, del idioma inglés.	* Evaluar a través de la observación científica, una clase ordinaria a los docentes. Y establecer recomendaciones puntuales para su progreso.	*Rejilla preparada para evaluar objetivamente los aspectos metodológicos, manejo de contenidos y desenvolvimiento en el salón de clases (respaldo de la observación es la grabación de video)	*Material actualizado. *Horarios de clases. *Facilitador y equipo evaluador del proceso. *Sonidos externos.
PROPÓSITO: Mejorar el nivel académico de los docentes en el idioma extranjero.	* Entrega de guías, libros y materiales. 700 dólares	*Evaluaciones preparadas y oportunas de acuerdo a la formación recibida en el taller.	*No exista infraestructura para albergar a los docentes. *No se posea los medios multimedia para la capacitación. *Falta de energía eléctrica.
COMPONENTES: 1. Docentes creativos y participativo en la promoción y estudio del idioma inglés. 2. Docentes capacitados y actualizados en competencias del área de lengua extranjera.	* Revisión de material didáctico empleado en las clases. * Pruebas elaboradas de acuerdo del proceso personalizado que se llevara en los talleres.	*Papelografos, imágenes, videos, títeres, entre otros recurso que sean de uso didáctico dentro del salón de clases. *Evaluaciones personalizadas.	*No disponer de recursos didácticos en la institución educativa. *Ministerio de educación no avala la propuesta por asuntos económicos.

<p>ACTIVIDADES:</p> <p>1.1. Participación en talleres presenciales.</p> <p>1.2. Compartir conocimientos, por medio de ambientes adecuados dentro del centro educativo.</p> <p>2.1. Manejo de vocabulario técnico en educación.</p> <p>2.2. Planificación de actividades formativas y lúdicas entorno a al idioma extranjero.</p>	<p>* Participación en talleres a desarrollarse durante 10 meses, cada 15 días en horas de la tarde. 12000 dólares</p> <p>* Preparar espacios solo con rotulación en inglés. 200 dólares</p> <p>* Elaborar escritos de acuerdo al nivel de progreso con que se desarrollen los docentes. Para emitir información a los docentes en inglés.</p> <p>* Concurso de canto, deletreo de palabras en inglés, entre otras actividades.</p>	<p>*Participación activa en los cursos de capacitación.</p> <p>*Destinar una sección de los murales, con información en inglés.</p> <p>*Desarrollar un vademécum personal con términos asociados a la educación.</p> <p>*Revisar planificación.</p>	<p>*Falta de colaboración de los docentes.</p> <p>*Escasa colaboración institucional.</p> <p>*Docentes apurados por irse a su hogar.</p>
<p>TOTAL:</p>	<p>12900 Dólares</p>		

5.5 Resultados esperados

La propuesta busca como resultado fortalecer el proceso de aprendizaje de los docentes titulados y a su vez al centro educativo, ya que se beneficiaría con esta propuesta que lleva por nombre talleres regulares de aprendizaje y fortalecimiento del idioma inglés como segunda lengua.

El resultado de dicha propuesta es a largo plazo, por ello es importante que se empiece a crear ambientes favorables para el aprendizaje, adquisición un vocabulario técnico, entre otras actividades que facilitaran el aprendizaje.

Los talleres poseen las características de ser lúdicos, creativos, y personalizados en el proceso de acompañamiento, más no discriminatorio, pero sin quitarle su nivel académico se realizarán observaciones, correcciones, evaluaciones para diagnosticar, fortalecer y orientar a los docentes en su proceso de aprendizaje.

5.6 Bibliografía de la propuesta

Crespo, M. (2012). Guía de diseño de proyectos sociales comunitarios bajo el enfoque del marco lógico. Caracas

Maldonado Pérez, M., Pérez, I. & Bustamante, S. (2007). El marco lógico y las organizaciones educativas. Revista Universitaria de Investigación. 147-167

BIBLIOGRAFÍA

- Alonso, E. A., Fernández Rodríguez, C., & Nyssen, J. M. (2009). *El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España*. Madrid.
- ANECA Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. (2009). *Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización*. Madrid.
- Avalos, B. (2009). La inserción profesional de los docentes. *Profesorado. Revista de curriculum y formación del profesorado*, 43-59.
- Calderón, M. (2013) *Profesores de ideal*
<https://hypomnemata.jux.com/miltoncaldern/1140515> Recuperado: 13 de abril
- Calderón, M. (2013) *Uso de la Pregunta Pedagógica en el Aula*
<https://hypomnemata.jux.com/miltoncaldern/1199253> Recuperado: 24 de julio
- Joaquim, P. (2011). Trabajar después de la universidad. La inserción laboral de los graduados universitarios de Cataluña
<http://www.ub.edu/histodidactica/images/documentos/pdf/TRABAJAR%20DESPUES%20DE%20LA%20UNIVERSIDAD.pdf> Recuperado: 5 de julio
- Ministerio de Educación. (2013). *Estandares de Educación*. Obtenido de Estandares de Educación: <http://www.educacin.gob.ec/generalidades-pes.html>
- Raquimán, P. (2008). El profesor como agente de cambio espacios de formación continua. *Revista de Estudio y Experiencias en Educación*, núm. 13, 78-84.
- Vaillant, D. (2009). Políticas de inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente. *Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado*, 27-41.
- Weller, J. (2007). La inserción laboral de los jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectoria. *CEPAL*, 61-82.

ANEXOS

Anexo 1: Ficha de contacto para titulados/empleadores.**FICHAS DE CONTACTO PARA TITULADOS/EMPLEADORES**

Nombres y apellidos del titulado:	
Nombres y apellidos del empleador:	
El egresado se encuentra :	
Fuera del país en:	En otra provincia:
Provincia:	Ciudad:
Dirección del domicilio:	Celular:
Teléfono del domicilio:	Horas de contacto:
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.

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO



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



Señor(a) Encuestado(a):

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

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

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

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

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

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

INDICACIONES:

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

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

--

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

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

3. EDAD:

--	--

4. SEXO:

Masculino	Femenino

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

5.1 SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO			
Fiscal	Fiscomisional	Particular	Municipal

5.2 TIPO DE EDUCACIÓN		
Regular	A distancia	Propios derechos

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

6.1 Pregrado	6.2 Posgrado	6.3 Ninguno

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

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

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

--	--

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

--

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

--

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

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

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

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

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

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

--

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

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

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

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



CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

INDICACIONES:

Señor(a) Encuestado(a):

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

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

*Caracterizar el puesto de trabajo docente.

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

FRECUENCIA número de veces o número de repeticiones de ejecución de una tarea.

IMPORTANCIA DE LA TAREA: La prioridad que usted le da a la tarea, dentro de todas las actividades que se realizan en la profesión.

NIVEL DE FORMACIÓN que posee el docente para realizar la tarea.

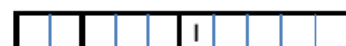
VALORACIÓN

4	MUCHO O ALTO
3	BASTANTE
2	POCO
1	NADA

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

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

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



CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

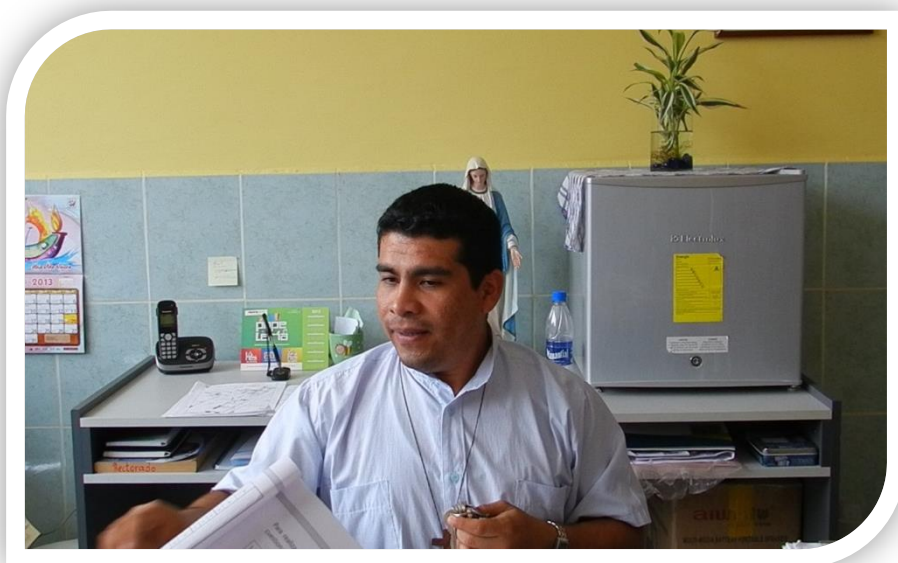
	TAREAS	CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO											
		FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
	15	Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan											
	16	Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes											
	17	Atender a las necesidades individuales 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											
	43	Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos											
	44	Conocer el entorno social de los estudiantes											



CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

		TAREAS				FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
	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	4
VII. FORMACIÓN	54	Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	55	Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	56	Asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC's) para aplicación en el aula				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	57	Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	58	Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	g.					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!																	

Anexo 3. Evidencia fotográfica



Titulado y directivo: Hno. Juan Carlos Plúas Acosta
Unidad Educativa Fiscomisional Técnico "San Miguel"



Directivo: Mercedes Jiménez
Escuela de Educación Básica General Tiwintza



Titulado directivo: Manuel Gerardo Quinatoa
Escuela Fiscal Palmeras del Ecuador



Titulado Y directivo: Fany Esperanza Rojas Criollo
Escuela Fiscal Las Vegas



Titulado y directivo: Teresa Maribel Puente Fuentes
Escuela Fiscal Ingapirca



Directivo: Edwin Paredes
Colegio Nacional Cascales

Anexo 4. Entrevista dirigida a directivos

- ¿Cuáles son los aspectos que usted toma en cuenta al momento de realizar la contratación de los docentes de educación básica?
- ¿Qué aspectos se deben considerar para mejorar la formación de los docentes?
- ¿Qué competencias requiere actualmente el docente de educación básica?
- La formación superior actual en educación ¿es útil para los profesionales de Educación Básica?
- ¿Qué metodología debe utilizar el docente de educación básica en el proceso de enseñanza aprendizaje?