



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

AREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA

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

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Autora: Cárdenas Cárdenas, Elvia Marlene

Directora: Celi Apolo, Rosa María, Dra.

CENTRO UNIVERSITARIO SEVILLA DE ORO

2013

CERTIFICACIÓN

Doctora

Rosa María Celi Apolo

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

CERTIFICA:

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

Loja, Septiembre de 2013

f.

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Cárdenas Cárdenas Elvia Marlene, declaro ser autora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f.
Autora: Cárdenas Cárdenas Elvia Marlene
Cédula: 0103491981

DEDICATORIA

El presente trabajo va dedicado a Dios, por haberme permitido lograr este objetivo, brindándome salud; a mi esposo Guillermo Méndez, por su constante motivación y aliento para seguir adelante; a mis adorados hijos: Christopher, William y Belén, quienes se sacrificaron por no poder darles el tiempo suficiente que ellos necesitaban; a mis queridos padres: Arcesio Cárdenas y Rosaura Cárdenas, quienes desde mi corta edad me impulsaron a seguir adelante, con su apoyo moral; a mis hermanos y demás familiares que estuvieron siempre al pendiente de que cumpliera con mi meta.

Marlene

AGRADECIMIENTO

Gracias de todo corazón al personal docente y administrativo de la Universidad Técnica Particular de Loja y de manera especial a la Dra. Rosa María Celi Apolo, Tutora de Tesis, por su paciencia, dedicación, motivación y acertado criterio que ha hecho fácil lo difícil.

Ha sido un privilegio poder contar con su guía y decisivo apoyo en este trabajo de investigación.

A las personas con quienes realicé la investigación y me colaboraron con todo entusiasmo, facilitándome la información requerida para llevar a cabo el trabajo realizado.

Marlene

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Portada	i
Certificación	ii
Declaración de autoría y cesión de derechos	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice	vi
Resumen	1
Abstract	2
Introducción	3
1. Síntesis del material bibliográfico	8
2. Metodología	29
2.1 Diseño de la investigación	30
2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	31
2.3 Preguntas de investigación	32
2.4 Contexto	33
2.5 Población y muestra	33
2.6 Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos	34
2.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos	35
3. Interpretación, análisis y discusión de resultados	36
3.1 Características de los titulados: individuales, académicas y laborales	37
3.1.1. Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta	37
3.1.1.1 Ubicación geográfica	37
3.1.1.2 Edad	38
3.1.1.3 Sexo	39
3.1.2. Características académicas de los titulados	41
3.1.2.1 Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.	41
3.1.2.2 Tipo de educación	42
3.1.2.3 Niveles de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.	43
3.1.3. Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación	44

3.1.3.1.	Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación	44
3.1.3.2.	Número de establecimientos en lo que trabaja el titulado	44
3.1.3.3.	Cargo actual que ocupa en el ámbito aboral	45
3.1.3.4.	Características del trabajo actual	46
3.2.	Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral	48
3.2.1.	Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador.	48
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.	48
3.3.	Valoración docente de la profesión	49
3.3.1.	Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida por el titulado	49
3.4.	Satisfacción docente	50
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	53
3.5.1.	Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado	53
3.5.2.	Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrollados por el titulado	63
3.5.3.	Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado	67
3.5.4.	Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado	72
3.5.5.	Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo	78
3.5.6.	Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado	85
3.5.7.	Actividades de formación que ejecuta el titulado	89
4.	Conclusiones y recomendaciones	95
4.1.	Conclusiones	97
4.2.	Recomendaciones	93
5.	Propuesta de intervención	99
5.1.	Justificación	100
5.2.	Objetivos	101
5.3.	Metodología:	101
5.3.1.	Análisis de involucrados	101
5.3.2.	Análisis de problema	103
5.3.3.	Análisis de objetivos	103
5.3.4.	Análisis de estrategias	104

5.4.	Plan de acción	104
5.4.1.	Matriz del marco lógico	105
5.5.	Resultados esperados	106
5.6.	Bibliografía de la propuesta	106
6.	Bibliografía	107
7.	Anexos	110
	Anexo 1: Carta a titulados	111
	Anexo 2: Carta a empleadores	112
	Anexo 3: Ficha de contactos	113
	Anexo 4: Encuesta a titulados	114
	Anexo 5: Inventario de tareas de trabajo del docente	118
	Anexo 6: Entrevista a directivos	121
	Anexo 7: Instructivo para la realización de la investigación de campo	121
	Anexo 8: Matriz de ingreso de datos	123
	Anexo 9: Fotografías	133

RESUMEN

La “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de ciencias de la educación, mención Educación Básica, de la Universidad Técnica Particular de Loja”, ha permitido diagnosticar la situación laboral de quienes han alcanzado su título universitario entre los años 2007 a 2012, desde la visión de ellos mismos y de sus empleadores. Participaron en la investigación 8 titulados en ciencias de la educación y 7 directivos institucionales de las ciudades de Quito, Cuenca y Gualaceo. Se utilizaron los métodos: descriptivo, analítico y estadístico para el análisis del tema de estudio y también se requirió de encuestas para conocer las características de los titulados y el inventario de las tareas del docente. Los objetivos y las preguntas de investigación han sido debidamente alcanzados y explicados. Se ha diseñado una propuesta orientada a mejorar la aplicación de la didáctica específica de la asignatura con la que trabajan para la promoción del trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos. Se concluye que los titulados en ciencias de la educación se encuentran desarrollando su trabajo con relativo acierto.

Palabras claves: Propuesta, Intervención, Educativo, Titulados, Empleadores.

ABSTRACT

The "proposal of educational intervention from the case study in the Bachelor's degree in science of education, basic education, of the Technical University of Loja Particular mention," has allowed diagnosing the employment situation of those who have achieved his undergraduate degree between the years 2007 to 2012, from the vision of themselves and their employers. They participated in the research 8 graduates in science education and 7 cities of Quito, Cuenca, Gualaceo institutional managers. Used methods: descriptive, analytical and statistical analysis of the subject of study for and also required surveys to learn about the characteristics of graduates and the inventory of the tasks of the teacher. The objectives and the research questions have been properly reached and explained. An oriented proposal designed to improve the implementation of the specific teaching of the subject with which work for the promotion of the reflective, participatory, and collaborative work by students. It is concluded that graduates in Education Sciences are developing their work with relative success.

Key words: Proposal, intervention, education, graduates, employers.

INTRODUCCIÓN

Sánchez (2013) citando a Portilla, afirma que la formación profesional en el Ecuador y otros contextos a nivel de Latinoamérica, se ha convertido en prioridad de los gobiernos de turno y de manera especial en el Ecuador, en donde al implementarse normativas educativas los directivos de las instituciones además de asesorar y supervisar la labor docente, deben preocuparse cada vez más por generar cambios que hagan que los docentes sean partícipes responsables, a través de la formación y capacitación continua. Estos aspectos son necesarios para favorecer su formación profesional, laboral y promover en ellos un desarrollo permanente.

Sánchez (2013) añade también que el aporte de la Universidad Técnica Particular de Loja, a través de la Modalidad Abierta y a Distancia, en el contexto nacional hace necesario obtener datos específicos de la contribución social, económica, cultural aportada por sus titulados, así como detectar las necesidades de formación continua de los profesionales en las diferentes áreas del conocimiento.

Es en esta parte donde se contextualiza el presente trabajo que está encaminado a establecer un diagnóstico de realidad laboral y de las necesidades de formación de los titulados en Ciencias de la Educación.

Sobre el tema de inserción laboral de los docentes no existen mayores datos que permitan establecer conclusiones definitivas, puesto que las realidades en las que se presenta el asunto son diferentes y sufren modificaciones de acuerdo con los distintos contextos en los que se desarrolla. La manera como los maestros jóvenes enfrentan el ingreso a la carrera docente presenta características distintas de un lugar a otro y entre las diversas sub-culturas de un mismo país. Podría añadirse también que en el caso del Ecuador, esta situación es más profunda todavía debido a que el país es multicultural y multiétnico, lo que dificultaría emitir criterios similares con respecto a las situaciones que viven los nuevos docentes al momento de asumir sus funciones por primera vez.

Cabe destacar que la Universidad Técnica Particular de Loja ya realizó un primer estudio sobre este tema en el periodo 2005-2010, que constituyó el primer paso y una fuente de información sobre la inserción laboral y diagnóstico de necesidades

formativas de los titulados en ciencias de la educación. El presente trabajo constituye una continuidad de la investigación realizada, siendo importante el desarrollo de estudios específicos en cada una de las titulaciones (Sánchez, 2013).

Es en ese contexto en el que la Universidad Técnica Particular de Loja ha involucrado a los titulados en ciencias de la Educación, a realizar el proceso investigativo que termina con la formulación de una propuesta de intervención educativa.

En el Ecuador, que es el contexto donde se está realizando la presente investigación, no se han encontrado datos relacionados con el proceso de la inserción laboral de los docentes, que en estos últimos tiempos ha tenido que adaptarse a grandes cambios, que devienen de la aplicación del Plan Decenal de la Educación y del nuevo marco legal que regula la actividad educativa.

En el entorno socio cultural cercano, donde la investigadora se encuentra desempeñando sus actividades profesionales relacionadas con la docencia, que corresponde a la provincia del Azuay, cantón Sevilla de Oro, ha resultado imposible encontrar datos ni estudios que sobre el tema de la inserción laboral de los docentes se haya realizado, razón por la cual se podría asegurar que es novedoso y muy interesante, cuyos resultados servirán como punto de partida para emprender con procesos de cambio.

La Universidad Técnica Particular de Loja ha incursionado en este tipo de estudios; sin embargo, no existen otras instituciones que hayan investigado sobre este asunto en el Ecuador, razón por la cual ha sido una tarea imposible de encontrar datos que traten sobre la inserción laboral de los maestros. No hay directivos ni docentes que puedan proporcionar información al respecto y tampoco conocen que en sus instituciones educativas se haya investigado sobre este asunto.

Sin duda, la Universidad usará los resultados de la investigación, para elaborar propuestas que permita mejorar el proceso de inserción laboral de los docentes ya que muchos de ellos han obtenido sus título profesionales en este prestigioso centro de estudios, o tal vez para incluir este tema en los procesos de formación de los maestros que cursan sus estudios en ella.

Tanto los titulados como sus empleadores podrían usar los resultados de la presente investigación para realizar un autoanálisis de las fortalezas y debilidades encontradas y sobre esta base de información elaborar propuestas que permitan fortalecer los aspectos que están bien encaminados y mejorar aquellos que se presentan como deficiencias.

La autora del trabajo realizado se ha beneficiado también porque a través de ella, ha alcanzado su título universitario y sobre todo, ha llegado a conocer más sobre este tema muy interesante para los tiempos actuales de la educación, lo que ha permitido reflexionar sobre la importancia que tiene para los nuevos profesionales y para aquellos que ya se encuentran laborando, sobre los aspectos que influyen en la vida profesional y en la práctica del trabajo diario.

En el proceso investigativo realizado se ha recurrido a la voluntad de directivos y docentes de las instituciones educativas; se utilizaron también recursos técnicos y materiales como: computadora, impresora, textos de consulta, copias de documentos, material de escritorio; recursos económicos subvencionados por la autora del trabajo.

La falta de fuentes de consulta bibliográfica sobre el tema de estudio y de datos del contexto educativo ecuatoriano, han sido los obstáculos que dificultaron la investigación. Así mismo, las fuentes bibliográficas con datos de otros países muy distantes al nuestro, dificultaron el estudio. Sin embargo, con voluntad y perseverancia se ha podido llegar a su culminación.

Por otra parte, se debe destacar que otro aspecto que ha dificultado el trabajo que se está realizando ha sido la muestra determinada por parte de la Universidad, la misma que se encuentra muy dispersa geográficamente lo que ha generado dificultades, debido a que los titulados designados se encuentran laborando en lugares distantes por lo que se ha tenido que realizar largos y reiterados viajes para establecer contacto y aplicar los instrumentos de investigación.

Aunque con esfuerzo, se ha llegado a alcanzar el objetivo general de la investigación que textualmente señala: realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos de la Licenciatura en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica, de la Universidad Técnica Particular de Loja.

El objetivo general orientado a caracterizar el puesto de trabajo del profesional docente en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, se logró a través de los objetivos específicos del proyecto desarrollado, que se detallan a continuación:

Indagar los requerimientos de educación continua de los titulados empleadores. Este objetivo se ha logrado mediante la aplicación, tabulación y análisis de los resultados alcanzados por medio de la aplicación de encuestas a titulados y empleadores.

Establecer relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, desde su criterio personal y el de los empleadores. Para el logro de este objetivo se realizó un análisis de los resultados de la investigación de campo que fue aplicada a titulados y empleadores.

Conocer la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista de éstos y de los empleadores. Este objetivo también se logró con la información recogida mediante la aplicación de los instrumentos de investigación.

Conocer la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores. En este caso también se utilizaron los resultados de las encuestas aplicadas a titulados y empleadores.

Conocer el nivel de formación que tienen los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores. Como en los casos anteriores, los resultados de la investigación realizada permitieron alcanzar este objetivo específico.

Finalmente, se señala que el trabajo se encuentra conformado por los siguientes apartados: Resumen, aquí se presenta en forma resumida el contenido del trabajo realizado. Introducción, se trata de una presentación exhaustiva y concreta de la investigación, en la misma que se encuentra la descripción, los antecedentes, la justificación, la factibilidad, el logro de los objetivos y la estructura general del documento elaborado. Metodología, que incluye el diseño y procedimiento, los métodos, técnicas e instrumentos de investigación, las preguntas de investigación, el contexto, la población y muestra, los recursos utilizados y el procedimiento para la aplicación de los instrumentos. Síntesis teórica del material bibliográfico en la que se incluyen la síntesis de diez artículos que conforman el marco teórico, de los cuales

siete fueron determinados por la Universidad y tres escogidos por la investigadora. Interpretación, análisis y discusión de resultados, donde se presenta las tablas y gráficos estadísticos con las correspondientes interpretaciones. Las conclusiones y recomendaciones, surgidas de los resultados alcanzados. Finalmente se encuentra la propuesta de intervención educativa, que ha sido diseñada a partir de uno de los nudos críticos determinados. Esta propuesta es factible de realizar debido a que se trata de un tema relevante e importante para cada maestro y factible de aplicar en todas las áreas del currículo con las que trabajan los docentes.

Se realiza una invitación cordial a la lectura del presente trabajo ya que en él puede encontrarse información valiosa que serviría como referente para estudios similares o para relacionar con las actividades que los profesionales de la educación se encuentran desarrollando.

1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO

1.1. El debate sobre las competencias

Este importante estudio trata sobre el panorama actual de educación superior y el mercado de trabajo en España. En él se encuentra valiosa información relacionada con los nuevos enfoques de la universidad, basada en la opinión de los titulados y empleadores.

Según lo señalan los estudiantes universitarios españoles, en la actualidad los empresarios les exigen muchas más competencias que antes lo hacían. Se exige que el nuevo profesional posea habilidades sociales, capacidad de liderazgo y trabajo en equipo, inteligencia emocional y otras. Indican los jóvenes universitarios que ellos no sólo deben poseer conocimientos teóricos, sino, sobre todo, muchas nuevas destrezas, nuevas competencias.

Desde algunas décadas pasadas se afirma que la universidad está en crisis. Se presentan críticas muy difundidas de que la universidad no tiene la capacidad de ofrecer a sus egresados una formación adecuada a los requerimientos de las empresas.

Los estudiantes demuestran mucha insatisfacción sobre los estudios realizados en la universidad, debido a que no satisfacen las demandas laborales de las empresas. Señalan que hay una desconexión absoluta entre la formación universitaria y el mercado laboral. Dentro de este aspecto se destacan los siguientes:

La forma de incorporación que predomina en el mercado de trabajo es la del contrato precario y la beca, en el sector privado, o la vía de las oposiciones al sector público. Las carreras científico-técnicas gozan de mayores facilidades de inserción laboral.

Los estudiantes expresan insatisfacción con los estudios universitarios, consideran que sus rendimientos profesionales no responden a las expectativas creadas hasta el punto de manifestar que si lo hubieran sabido antes, habrían decidido por una formación diferente, incluso no universitaria.

Consideran que los planes de estudios de la universidad son vetustos, demasiados teóricos. Creen que se debe proporcionar una formación real en sólo tres o cuatro asignaturas. Hay una queja generalizada de la falta de asignaturas prácticas.

Las peticiones de la empresa en lo concerniente a la experiencia requerida y los idiomas se consideran imposibles de cumplir.

El sector público, al que consideran como difícil de ingresar, representa para los jóvenes un lugar en el que se pueden conciliar vida profesional y personal.

Por su parte, los empresarios españoles, al referirse a las calificaciones de los nuevos profesionales, tienen las siguientes opiniones:

Prefieren usar las bolsas de empleo y centros de orientación para conseguir empleados, aunque consideran también que son importantes las relaciones personales y familiares, anuncios en prensa y servicios de las asociaciones profesionales.

Señalan como muy importante la actitud personal y la predisposición al trabajo, manifestadas en los nuevos profesionales. Indican que la formación universitaria ofrece un exceso de contenidos teóricos no actualizados y sobre todo con falta de orientación práctica. Demuestran un desconocimiento casi absoluto sobre planes de estudio, organización actual de las enseñanzas e innovaciones docentes. Indican que la formación profesional y las universidades privadas tienen para los empleadores una mejor imagen que la universidad.

Consideran que la utilización de alumnos en prácticas es común y muy habitual en todos los tipos, sectores y tamaños de empresa. Sin embargo, la opinión sobre el interés demostrado por parte de los alumnos, la organización académica, el número real de horas y la importancia formativa de estas prácticas tienden a sustentar un escepticismo bastante generalizado por parte de los empleadores.

En conclusión, los jóvenes universitarios tienen muchas dificultades para ingresar al mudo laboral, debido a las exigencias exageradas de los empresarios, sobre todo en lo referente a la experiencia, que es un requisito casi imposible de cumplir.

1.2. Procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España

Este documento, elaborado por la Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación trata sobre los estudios de inserción laboral de los titulados en España, se ha analizado la situación actual de los titulados universitarios españoles a la hora de enfrentar los procesos de inserción laboral. El estudio realizado establece las siguientes conclusiones:

Se evidencian dificultades en la inserción laboral y una brecha entre el mundo educativo y el mundo del trabajo. Los titulados han señalado la gran dificultad sentida para realizar una inserción laboral rápida y satisfactoria.

No se valora la formación recibida. En este caso, los titulados tienen opiniones negativas acerca de la formación universitaria que han recibido. Estos criterios negativos tienen su respaldo en el hecho de que hay poca utilidad de los estudios para lograr una inserción laboral rápida y adecuada.

Concepción elitista de la formación universitaria. Los titulados muestran dos modos diferentes de comprender la función de la formación universitaria. Para unos está vigente la lógica elitista de la distinción, que relaciona la posesión de una titulación universitaria con un cierto derecho a privilegios laborales. Esta lógica se relaciona más con una situación del pasado, en el que la universidad supuso un medio de promoción y movilidad social ascendente.

Sin embargo, los titulados también consideran que esta distinción automática y privilegiada ha dejado de funcionar, viéndose dificultada la inserción laboral. Junto a la lógica de la distinción, se detectan algunos elementos de una lógica alternativa que está enfocada al conocimiento y la capacitación que provee la universidad.

Carencias actitudinales y motivacionales entre los titulados universitarios. En el estudio realizado aparece una serie de carencias actitudinales y motivacionales de los estudiantes, manifestados en inercia curricular, actitudes pasivas, poca identificación con los estudios.

Consideración de los factores personales como elementos centrales en la inserción laboral. Los factores personales y actitudinales aparecen en primer lugar de importancia para la inserción laboral, la actitud con la que se busca empleo, el carácter y personalidad que poseen. Se sobrevalora la entrevista de trabajo frente a la importancia de otros elementos. La entrevista es considerada como una fase crucial al momento del proceso selectivo, en ella que se puede demostrar la actitud personal.

Devaluación y desafección de la formación teórica y la enseñanza universitaria. La mayoría de los titulados expresan una valoración negativa de la universidad y de todos los estudios superiores. Se considera que la formación es un factor que apenas interviene en la inserción laboral, o que de hacerlo resulta negativo.

Desconocimiento y poca valoración de las nuevas competencias profesionales requeridas en un mercado laboral flexible. El mercado laboral comienza a demandar de los titulados superiores algunas competencias, tales como: flexibilidad funcional, orientación internacional, gestión de la innovación, aprendizaje continuo.

Importancia clave de las estancias en el extranjero. Ejecutadas como becas Erasmus, estancias de investigación postdoctorales, o cursos de idiomas, aparecen como un factor clave en los procesos de inserción laboral.

Contrastes entre diferentes itinerarios de inserción laboral. La empresa privada es la opción normal y mayoritaria para buscar un trabajo, mientras que la realización de oposiciones con el objetivo de acceder a la función pública se relaciona muchas veces con un fracaso en el acceso al mundo de la empresa privada. El tercer itinerario profesional al que se ha hecho referencia es el autoempleo.

El estudio ha conducido a detectar que hay entre los titulados universitarios, modificaciones importantes respecto del papel que tradicionalmente se ha atribuido al trabajo, las cuales resultan relevantes de cara a comprender los procesos de inserción laboral. La primera de estas modificaciones es la pérdida de importancia del trabajo como elemento de la identidad personal. La segunda modificación se relaciona con la importancia que las mujeres atribuyen al hecho de trabajar, entendido como garantía de su independencia.

1.3. La inserción profesional de los docentes

Este artículo presenta un análisis de las posibilidades de inserción laboral de los docentes desde la perspectiva del contexto, las políticas y vivencias de los maestros.

La autora argumenta que los primeros años de trabajo de un docente se pueden visualizar de diversos modos: mediante la imagen de un triángulo con la persona del docente en uno de sus vértices. En ese caso, el docente joven tiene una visión particular de su trabajo y un sentido de misión o tarea. Se siente más capacitado en unas áreas que en otras, y con una confianza variable respecto a su preparación inicial. Desde los otros vértices del triángulo confluyen hacia este nuevo profesional mensajes que provienen del contexto de trabajo; mensajes del contexto social y político, referidos a la enseñanza, a la calidad o no de su preparación inicial y a lo que deben o no deben hacer los docentes. En su lugar de trabajo, el maestro joven debe enfrentar demandas o conflictos, recibe apoyos, y formula preguntas que no siempre tienen respuesta. Tiene posibilidades para acoger, rechazar, interpretar y reinterpretar experiencias que contribuyen a establecer su identidad profesional.

En el estudio se reconoce que no es exactamente lo mismo ser profesor novel en un sistema educacional que en otro, o en un tipo de cultura escolar que en otro. Entendiendo la experiencia de inserción como parte de la socialización docente, se ha puesto mucha atención en su efecto sobre la configuración o re-configuración de la identidad profesional.

Se usa la palabra “escenarios” para describir el efecto en la vida y trabajo de los profesores noveles, producidos por políticas y acciones del sistema educacional, visiones y creencias manifiestas o implícitas, condiciones concretas de trabajo definidas por el sistema educacional, y las experiencias aportadas por la formación docente inicial.

En Gran Bretaña se ha producido un enorme cambio ocurrido en la concepción de la enseñanza y de la profesión docente como resultado de la irrupción de modelos de mercado, generado desde un entorno burocrático-profesional, en el que importaban los temas educacionales y los temas sociales, a un entorno de mercado competitivo

que enfatiza los resultados de exámenes y la cantidad de alumnos, constituye uno de los experimentos más radicales que se hayan realizado en la educación.

Los programas de reforma afectan a los docentes, debido a que se les exige tomar responsabilidad para nuevas acciones, en un contexto de insuficiente seguridad respecto de lo que se hace habitualmente.

Se señala que la desvalorización de la docencia se presenta por ciclos. Hay alusiones públicas referidas a los maestros que son positivas, enfatizando en la misión que cumplen. Por el contrario, cuando se trata sobre los resultados de aprendizaje, es común observar en un ciclo de presiones y controles junto con atribución de culpa a los profesores. Tanto para los profesores que han terminado sus estudios y buscan trabajo como para aquellos que consideran a la docencia como una posible profesión, tales mensajes públicos tienen efectos negativos.

La falta de regulación sobre la oferta de nuevos profesores puede resultar en una sobreproducción de nuevos profesores, es decir, en un número mayor de profesores de los que necesita o puede contratar el sistema educacional. Se indica que Las condiciones de trabajo del sistema educacional en el que se ingresa no sólo afecta las percepciones de los nuevos docentes sino que también el modo como se socializan y desarrollan sus capacidades docentes.

El acompañamiento a los nuevos docentes, pertenece al macro contexto de políticas de la inserción laboral. En este caso, se trata de ofrecer o no oportunidades institucionalizadas de inducción o acompañamiento al comenzar a enseñar. Existen distintas posibilidades en este caso: las mentorías, las observaciones o los talleres, que permiten al nuevo docente establecer una continuidad entre lo aprendido en la formación inicial y el aprendizaje que ocurre durante los procesos de inducción. Desde otra óptica, se indica que existen evidencias que permiten afirmar que la ausencia de oportunidades de acompañamiento o inducción tiene un efecto en la rotación de nuevos profesores y la decisión de mantenerse o abandonar la docencia.

En definitiva, los maestros nuevos, deben enfrentar situaciones problemáticas de diversa índole en el proceso de su inserción laboral y existen diversos factores que influyen de manera notoria en la construcción de su identidad profesional.

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

En este documento se presenta información importante sobre las políticas de la inserción laboral de los docentes en América Latina.

En el documento citado se indica que en las décadas de los años 80 y 90, los países latinoamericanos impulsaron transformaciones que llevaron a un escenario educativo actual bastante favorable con respecto a las condiciones de décadas pasadas. Las reformas educativas se caracterizaron por la introducción de cambios institucionales; por la adopción de sistemas de medición de calidad y evaluación de resultados del aprendizaje; por la revisión de contenidos curriculares; por los intentos por mejorar las capacidades de gestión y ofrecer incentivos a los maestros; por ciertos éxitos en la aplicación de estrategias para mejorar la equidad, calidad de la enseñanza y el rendimiento interno del sistema educativo. Sin embargo, en la práctica, las realidades educativas han probado ser difíciles de transformar.

Se señala que en América Latina un obstáculo fundamental que afecta a los cambios educativos es la inestabilidad en los cargos de los Ministros de Educación. Los cambios en los niveles altos de rotación en los Ministerios de Educación, suelen coincidir con problemas en la implementación de reformas. Además, se establece que existe escasa articulación entre carrera, desarrollo profesional y evaluación.

Las condiciones laborales, el desarrollo profesional docente y la evaluación de la tarea de enseñar, forman parte de un ciclo que se repite. Se evidencia una realidad fragmentada, donde cada cual hace lo suyo sin escuchar al otro. Para avanzar se debería pensar en el proceso de inserción a la docencia articuladamente a partir de respuestas integradoras de diversas políticas.

La construcción de la identidad profesional se inicia en las etapas de estudiante, continúa en la formación inicial del docente y se prolonga durante todo su ejercicio profesional, no surge automáticamente como resultado de un título profesional, se necesita construirla; esto requiere de un proceso individual y colectivo de naturaleza compleja y dinámica lo que lleva a la configuración de representaciones subjetivas acerca de la profesión docente.

Se informa que se debe pasar por cuatro momentos para llegar a convertirse en docente: el periodo previo al ingreso a la formación; los estudios académicos; las prácticas de enseñanza y los primeros años de docencia. En la primera fase, el aspirante adquiere una idea de la enseñanza, luego de años de observación espontánea a su paso por la escuela. Durante la formación inicial, los candidatos a docentes viven una etapa de preparación teórica y otra de prácticas de enseñanza que suele ser sobre-estimada. La última fase corresponde a los primeros años de docencia.

La inserción a la docencia se identifica con un periodo de tensiones y aprendizajes intensivos en contextos generalmente desconocidos, durante el cual los profesores principiantes deben adquirir conocimiento profesional y mantener cierto equilibrio personal.

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

Se indica que la inducción de los jóvenes docentes se rige predominantemente por el modelo de “nadar o hundirse”. En este modelo, el docente principiante tiene la responsabilidad de insertarse en el trabajo luego de su formación. Está librado a su suerte y es él quien tiene que encontrar la manera de ajustarse a la realidad. Sin embargo, existe también el modelo colegial, semejante al anterior pero en él predomina una relación espontánea con pares y con la administración. Por su parte el modelo de competencia mandatada refiere a situaciones particulares, con una cultura institucional exigente.

Se puede concluir estableciendo que en el entorno donde se desarrolla la presente investigación, la realidad no es tan ajena al contexto de otros países, no existen políticas de inserción laboral para los nuevos maestros. Éstos deben buscar oportunidades de trabajo por su propia cuenta y construir su identidad profesional mientras van involucrándose en sus actividades cotidianas.

1.5. Estándares de calidad educativa

Este documento trata sobre los Estándares de Calidad Educativa que el Ministerio de Educación ha implementado para evaluar el sistema educativo.

La Constitución Política del Ecuador, en el Art. 26 establece que “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado”. En el Art. 27 señala que la educación debe ser de calidad.

La sexta política del Plan Decenal de Educación determina que hasta el año 2015 se deberá mejorar la calidad y equidad de la educación, e implementar un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo; sin embargo, estos mandatos no dicen explícitamente qué es calidad educativa.

Los estándares de calidad educativa son descripciones de logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. Son orientaciones de carácter público, que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad. Cuando los estándares se aplican a estudiantes, se refieren a lo que estos deberían saber y saber hacer como consecuencia del proceso de aprendizaje.

Cuando los estándares se aplican a docentes y directivos, son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados.

Cuando los estándares se aplican a las escuelas, se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje deseados.

Según lo sostiene el Ministerio de Educación, los estándares de calidad se usan para orientar, apoyar y monitorear la gestión de quienes se encuentran involucrados con el sistema educativo, con miras a su mejoramiento continuo. Sirven para determinar la calidad de la gestión que se realiza en el trabajo de las instituciones educativas, de los docentes y en el rendimiento de los estudiantes. Ofrecen un referente concreto de logros de aprendizajes, pues incluyen ejemplos de tareas realizadas por estudiantes ecuatorianos.

Con los estándares, el Ministerio de Educación, pretende mejorar la calidad de la gestión de los directivos y docentes de las instituciones educativas. Para eso ha incluido en ellos algunos aspectos que deben cumplir en las funciones que realizan, cuyas acciones se verán reflejadas en el nivel de aprendizaje de los alumnos.

El Ministerio de Educación ha diseñado cuatro tipos de estándares: de aprendizaje, de desempeño directivo, de desempeño docente y de gestión escolar.

Estándares de desempeño docente. Estos buscan determinar pautas para establecer cómo los maestros se encuentran desempeñando su gestión profesional. Son descripciones de lo que debe hacer un profesor competente; es decir, de las prácticas pedagógicas que tienen mayor correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes. Con ellos, el Ministerio de Educación busca establecer pautas para un buen desempeño profesional de los maestros, sobre la práctica pedagógica habitual que desarrollan frente al proceso de enseñanza – aprendizaje de los estudiantes.

Se pretende identificar los conocimientos, habilidades y actitudes que deben poseer los profesionales de la educación para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados. En cuanto a los conocimientos, se trata de clarificar lo que los maestros deben conocer en cuanto a su formación profesional, las teorías pedagógicas del aprendizaje, la didáctica, los procesos metodológicos, la evaluación de los aprendizajes. En lo referente a las habilidades, se trata de establecer la calidad de las prácticas pedagógicas que los maestros deben evidenciar en el desarrollo de sus clases, en los procesos de enseñanza y aprendizaje. En el campo actitudinal, se trata de determinar los comportamientos personales y profesionales de los docentes, con respecto a sí mismo, a los estudiantes, a los directivos institucionales, a los padres de familia y la comunidad en la que trabaja.

Como conclusión se establece que el Ministerio de Educación del Ecuador, con la implementación de los estándares de calidad, busca el mejoramiento de la calidad de la educación y lo hace a partir del mejoramiento del rol profesional que deben cumplir los docentes que constituyen el factor fundamental para emprender los cambios.

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

En este artículo se presentan los resultados del proyecto “Integración de jóvenes al mercado laboral”, llevado a cabo por la CEPAL entre 2003 y 2005, con el financiamiento del gobierno alemán, a través de su Agencia de Cooperación Técnica (GTZ). El proyecto tuvo como objetivo analizar los procesos de inserción laboral de los jóvenes en Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú.

Se trabajó en tres áreas: Expectativas y experiencias de jóvenes y adultos jóvenes en el mercado laboral, los obstáculos que encuentran y las estrategias que aplican para superarlos. Características de la demanda laboral de las empresas, sus experiencias con la contratación de jóvenes y sus prácticas de capacitación. Características de rotación, movilidad y trayectorias laborales de los jóvenes y adultos jóvenes.

En este artículo se analiza algunas tensiones presentes en la inserción laboral de los jóvenes, debido a su heterogeneidad, que afectan con diferentes niveles a los distintos segmentos de la juventud latinoamericana. Se han determinado diez tipos de tensiones que afectan a los jóvenes en su proceso de inserción laboral.

Si bien los jóvenes tienen mayores niveles de educación que los anteriores pero también tienen mayores problemas de inserción laboral. La demanda laboral más está sesgada hacia el personal más calificado. El problema se concentra en dos campos: En la mayoría de los países la demanda laboral ha sido débil. Existen serios problemas de calidad de la educación que ha producido resultados mediocres. También existe segmentación de los sistemas de educación, la “devaluación educativa” y problemas de cobertura.

Se observa otra tensión entre la alta valoración que los jóvenes dan al trabajo en sí y las experiencias, frecuentemente frustrantes, con empleos concretos. También el incumplimiento de las leyes, el abuso del desconocimiento de los jóvenes de sus derechos laborales, su bajo grado de organización sindical – todos estos factores juegan un papel importante al respecto.

Una tercera situación se relaciona con el equilibrio entre las dimensiones; el sujeto puede realizar en sentido pleno su orientación vocacional al contar con suficiente

capital cultural y haber alcanzado una integración satisfactoria en el mercado de trabajo.

Hay fuertes tensiones entre las expectativas de los jóvenes sobre los beneficios de la inserción laboral y la realidad que viven en él. Las primeras están centradas en la mejoría del bienestar material individual y de la familia. Pero, en muchos casos la realidad del trabajo no satisface estas aspiraciones o lo hace sólo parcialmente.

Las mujeres jóvenes se impulsan para emprender en el trabajo, pero se enfrentan a problemas especiales de inserción, especialmente para aquellas con educación formal baja, para las cuales hay muy pocas oportunidades de empleo productivo.

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

Los jóvenes viven la tensión entre un discurso y la realidad del mercado de trabajo en donde los contactos personales y las recomendaciones juegan un gran papel para el acceso a empleos atractivos.

El mercado exige experiencia laboral pero para muchos jóvenes es sumamente difícil acumular esta experiencia y el mercado no reconoce la experiencia generada en muchas de las ocupaciones accesibles para jóvenes de bajo nivel educativo.

En la realidad concreta se presentan dos situaciones contradictorias: por un lado, existe un interés creciente de jóvenes en la independencia laboral. Por otra parte hay muchos obstáculos para iniciar actividades empresariales y alto riesgo al fracaso. Se carece de estructuras para apoyar a los jóvenes en un emprendimiento de este tipo.

Los jóvenes perciben procesos de exclusión a causa de su edad y sus expresiones culturales.

Se concluye indicando que el Ecuador no cuenta con políticas de inserción laboral para los jóvenes. Existen instituciones no gubernamentales que se han preocupado de este aspecto, el Estado como tal no lo ha hecho.

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

En este documento se presenta una propuesta de políticas, programas y proyectos de fomento de la inserción laboral de jóvenes, acumula las opiniones de los participantes en los talleres de discusión realizados en las ciudades de Quito y Guayaquil.

Se plantean tres políticas fundamentales: mejoramiento de la empleabilidad, creación de oportunidades de empleo y fortalecimiento institucional.

La visión de las políticas de inserción laboral para la juventud del Ecuador es la de un Ecuador con igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo para todos los y las jóvenes.

El objetivo está direccionado a garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo de los jóvenes del Ecuador, mediante el mejoramiento de su empleabilidad, la creación de oportunidades de empleo y el fortalecimiento institucional de las entidades vinculadas con la juventud.

Las políticas de inserción laboral para la juventud se sustentan en un conjunto de principios enmarcados en un enfoque de derechos. Estos son: universalidad, indivisibilidad, igualdad, eficiencia, participación y rendición de cuentas.

En los diagnósticos realizados, sobre la problemática de la inserción laboral de los y las jóvenes, se destacan, entre otros, los siguientes aspectos:

Los jóvenes entre 18 y 29 años de edad presentan las tasas de desempleo más altas de entre todos los grupos etarios. Las mujeres jóvenes son especialmente afectadas por el desempleo. Una buena parte de los jóvenes que se encuentra ocupada está subempleada. La educación de los jóvenes está desvinculada o no se ajusta a las demandas de los empresarios en el mercado. La ausencia o poca experiencia laboral de los y las jóvenes dificulta su inserción en el mercado laboral. Escasa calificación para el trabajo de los y las jóvenes. Las demandas de calificación y experiencia que realizan los empresarios a los y las jóvenes son exigentes.

Con relación al marco normativo se debe señalar que la visión, objetivo, principios y políticas de inserción laboral para la juventud se basan en un conjunto de compromisos internacionales y nacionales y el marco legal ecuatoriano: El Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales de 1966, la Conferencia Internacional sobre la población y el desarrollo, la Constitución Política de la República del Ecuador y la Ley de la Juventud.

En lo que respecta a las políticas, programas y proyectos de fomento de la inserción laboral de los y las jóvenes, se plantean tres políticas prioritarias de inserción laboral para la juventud que son consistentes con el diagnóstico y el marco normativo: mejoramiento de la empleabilidad, creación de oportunidades de empleo y fortalecimiento institucional.

El mejoramiento de la empleabilidad que tiene como objetivo perfeccionar la capacidad de inserción laboral de los y las jóvenes, adecuando sus capacidades a los requerimientos actuales y a las transformaciones futuras de la economía y promoviendo el aprendizaje durante toda la vida.

La creación de oportunidades de empleo tiene el objetivo de incrementar las oportunidades y mejorar los ingresos de los y las jóvenes. Se considera preferentemente en la creación de oportunidades para las mujeres jóvenes.

El fortalecimiento institucional que como objetivo pretende fortalecer la institucionalidad comprometida con la juventud, a fin de dar mayor prioridad al empleo, en general, y al empleo de los jóvenes, en particular, en las agendas nacionales de política.

En conclusión se puede señalar que a pesar de la existencia de un marco legal y normativo que se ocupa de la inserción de los jóvenes en el mundo laboral, el Estado como tal se ha despreocupado de este aspecto y han sido las iniciativas particulares las que lo han hecho, lo que se debe resaltar como algo muy importante y meritorio.

1.8. Evaluación del desempeño profesional de los docentes.

La evaluación docente se concreta a través de un conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediaciones e interacciones pedagógicas entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar, y con las mediaciones socioculturales y lingüísticas.

La evaluación del desempeño docente ha permitido promover acciones didácticas y pedagógicas que favorecen los procesos de aprendizaje de los estudiantes y el mejoramiento de la formación inicial docente, así como su desarrollo profesional. No debe verse como un acto fiscalizador, sino como una forma de fomentar y favorecer su perfeccionamiento.

La evaluación de los docentes se realiza en dos fases: Evaluación interna y evaluación externa. El Ministerio de Educación ha elaborado instrumentos de evaluación para cada caso.

La evaluación interna consiste en la evaluación de las competencias que el profesional de la educación pone en práctica en la institución educativa, en los procesos de formación y aprendizaje de los estudiantes. Contribuyen al cumplimiento de los objetivos educativos e institucionales. Se aplica en la institución donde labora el docente. Tiene el propósito de establecer criterios sobre la sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas y didácticas, desarrollo emocional, atención a estudiantes con necesidades especiales, aplicación de leyes y reglamentos, relación con la comunidad y clima de trabajo.

Sociabilidad pedagógica. En este caso se toman en cuenta diversos aspectos relacionados con el trato que el maestro da a los estudiantes, con el clima de respeto entre ellos y el ambiente afectivo del aula.

Habilidades pedagógicas y didácticas. Se relacionan con las prácticas pedagógicas del maestro, con la manera de planificar y desarrollar las clases, la metodología que usa, las destrezas que desarrolla con los estudiantes y la construcción de conocimientos.

Desarrollo emocional. Dentro de este aspecto se toman en cuenta factores que se refieren al clima emocional de la clase, al modo de sentir y vivir ese ambiente en su relación consigo mismo, con los estudiantes y demás profesores de la escuela.

Atención a estudiantes con necesidades especiales. Se trata de llevar a la práctica los criterios de la unidad en la diversidad; es decir, se toman en cuenta aspectos referidos a la atención a estudiantes que presentan diferentes estilos y ritmos de aprendizaje; a las posibilidades de realizar adaptaciones curriculares.

Aplicación de normas y reglamentos. Como la actividad docente se desarrolla dentro de un campo legal y reglamentario, se evalúan también los aspectos referidos al cumplimiento de leyes, reglamentos y disposiciones que son necesarias para el normal desenvolvimiento de las actividades docentes.

Relación con la comunidad. Las labores docentes no pueden ni deben estar distantes de la comunidad, del entorno social y natural de la institución. Por este motivo, en el instrumento de autoevaluación se incluyen aspectos de relación con la comunidad, con los padres de familia y otros elementos cercanos a la escuela.

Clima de trabajo. Con el instrumento de evaluación se trata de determinar los aspectos positivos y negativos de la actuación docente en el campo laboral, en su diaria relación con sus colegas, en las posibilidades de interrelación con los demás para poder enseñar y aprender de ellos.

La evaluación externa permite determinar las competencias docentes respecto a su nivel de conocimientos relacionados con su formación y práctica profesional habitual. Consiste en la aplicación de pruebas de conocimientos específicos, conocimientos pedagógicos y comprensión lectora.

Los resultados alcanzados sirven para que el Ministerio de Educación emprenda con procesos de capacitación y asesoría profesional para los docentes que necesitan fortalecer su rol profesional. Pero también han afectado a la situación laboral de los maestros debido a que los ha ubicado en diversos rangos, ya sea en la parte alta o baja. Algunos han sido beneficiados con bonificaciones económicas temporales, otros, en cambio han sido estereotipados como mediocres.

1.9. Educar es un riesgo

Luigi Guissani, sacerdote italiano, fundador del movimiento de Comunión y Liberación y profesor emérito de Introducción a la Teología de la Universidad Católica del Sacro Coure de Milán, fiel a su formación religiosa, escribe este texto en el año 2009, que trata sobre le educación de los jóvenes, a quienes les solicita tomar una decisión que consiste en concebir toda su vida como un encuentro con Jesucristo en la Iglesia actual.

El Sacerdote estaba convencido de que la vida de los seres humanos debería desarrollarse con el firme convencimiento de que fuimos creados a imagen y semejanza de Dios y como tales, en todos los actos que realicen, deben demostrar esa imagen, que fue dada y que tal vez ha sido olvidada.

El autor del libro “Educar es un riesgo”, con su carisma particular, busca proclamar el anuncio cristiano como algo totalmente nuevo, absolutamente original y trasmitirlo de modo que conmueva los corazones, sobre todo de los jóvenes, a quienes les solicita a tomar una decisión que consiste en concebir toda su vida como un encuentro con Jesucristo en la iglesia.

En su introducción a la edición italiana, señala que el motivo fundamental de orientar la educación a los jóvenes es que a través de ellos se reconstruye la sociedad.

Señala el autor que la cuestión principal para todos, en sus planteamientos, es la educación: cómo educamos, en qué consiste y cómo se desarrolla la educación, una educación verdadera, que corresponda al ser humano, es decir, una educación de lo humano, de lo original que hay en cada uno de nosotros, del corazón humano.

Considera que la primera preocupación de una verdadera educación es educar el corazón del hombre como Dios lo ha hecho. La moral no constituye otra cosa que continuar la actitud original mediante la cual Dios crea al hombre frente a todas las cosas y en relación con ellas. Considera también que los aspectos más importantes que se deben considerar en la educación son los siguientes:

Se indica que para educar es necesario proponer adecuadamente el pasado, de la tradición, lo que debe servir de base y sustento de la educación, pues, sin conocer el pasado, difícilmente el joven podría plantearse una hipótesis de vida.

El pasado puede proponerse a los jóvenes sólo si se presenta dentro de una vivencia del presente que subraye su correspondencia con las exigencias últimas del corazón, en este campo, señala el autor, que sólo la vivencia puede proponer y tiene el derecho y el deber de proponer la tradición, el pasado. Si el pasado no se pone de manifiesto, si no se lo contextualiza dentro de una vivencia del presente, que trate de mostrar sus propias razones, no se puede obtener una tercera opción necesaria para la educación, que es la crítica.

Se considera además que la verdadera educación debe ser una educación en la crítica, en tal virtud, todo lo que en los primeros años de vida han experimentado los jóvenes, debe ser planteado como problema y analizado. Indica el autor que si no se convierte en problema, lo vivido no madurará nunca y se abandonará o mantendrá irracionalmente. El análisis de lo vivido, es decir mirar hacia adentro de lo que la tradición le ha ofrecido, derivará en la crítica, que consiste en darse cuenta de las cosas y no tiene necesariamente un sentido negativo.

Del modo indicado, el joven mira lo que hay dentro de lo que la tradición le ha otorgado y con su capacidad crítica compara su contenido con los deseos de su corazón, porque el criterio último de juicio está en nosotros. Y el criterio último que está presente en cada uno de nosotros es idéntico: es exigencia de verdad, de belleza, de bondad.

En conclusión, la educación crítica permite al joven relacionar las vivencias del pasado con los deseos de su corazón y tomar una decisión: emprender una forma de vida nueva. No serviría mucho elaborar proyectos de vida sin considerar las vivencias y aprendizajes del pasado, tampoco sería útil si tales proyectos no pudieran basarse en las experiencias acumuladas que han servido para modelar el carácter de las personas que les conduce a distinguir lo que es bueno y lo que es malo. La vida será lograda cuando el cargamento que se lleva en la mochila, que es recogido a lo largo de toda la vida, se lo pueda utilizar cuando sea necesario. Los maestros nunca deben ignorar este punto de vista valioso del autor.

1.10. Salarios docentes en América Latina

En la obra *El Oficio de Docente*, se presenta una panorámica de la situación de los ingresos económicos que los docentes reciben por el trabajo que realizan.

La calidad de la educación constituye una preocupación mundial debido a la importancia que tiene para la vida y la sociedad. Una pieza clave en la calidad de la educación es la calidad de los docentes, por lo tanto, los países desarrollados y otros que están en vías de desarrollo, han demostrado preocupación por las políticas hacia los profesores.

La autora indica que los desafíos que enfrenta Europa son similares a los de los países latinoamericanos, buscan atraer, formar y retener a los docentes con las competencias necesarias para asegurar una educación de calidad para los niños y jóvenes. Mientras en Europa el problema se centra en la falta de profesores, en América Latina el problema se relaciona con la calidad de los docentes.

De los criterios expresados se puede concluir indicando que la realidad es diferente en los dos contextos presentados. Aunque en ambos casos el objetivo se centraliza en el mejoramiento de la calidad de la educación, la disponibilidad de docentes es diversa. En unos casos existen en exceso mientras en los países europeos hay escases de estos profesionales.

Según la autora, las preguntas relevantes que deben plantearse en el contexto descrito es, en qué medida la estructura de remuneraciones y la carrera profesional de los docentes generan los incentivos para que los mejores estudiantes ingresen a estudiar pedagogía, cómo conseguir que los mejores docentes se mantengan en la profesión y cómo mejorar su desempeño en el salón de clases.

Se indica que la estructura salarial docente de Latinoamérica presenta el problema de igual pago por diferentes esfuerzos y habilidades, no diferencia entre quienes tienen buen o mal desempeño, no retribuye la mayor educación, se encuentra desvinculada de las actividades desarrolladas en los centros educativos y considera la antigüedad como principal razón de los aumentos salariales.

La carrera profesional está relacionada con ascensos que implican el abandono del aula por parte de buenos profesores, quienes en muchas ocasiones dependen de la jubilación o el retiro de quienes ocupan puesto jerárquicamente superiores.

El trabajo que desarrollan los docentes no está bien remunerado. Esto es verdad ya que por lo menos en el Ecuador la realidad se presenta de la misma manera. Con la llegada al poder del actual presidente de la República se despertaron grandes expectativas en el sector del magisterio, por las ofertas de la campaña electorera de mejorar los ingresos mensuales de los docentes; sin embargo, en la realidad no se ha hecho efectivo este ofrecimiento demagógico, que produce descontento en quienes se encuentran laborando en el sector educativo, de manera especial en aquellos que ya han transitado por este sendero por muchos años, los mismos que son menospreciados públicamente por las autoridades de turno que en reiteradas ocasiones han calificado a los maestros con el adjetivo peyorativo de mediocres.

No existe la posibilidad de promover al docente dentro de su mismo cargo, sino que debe aspirar a otros puestos para poder mejorar su remuneración. La forma de acceder a un cargo superior fomenta el credencialismo, es decir, los docentes se encuentran preocupados por asistir a cursos de capacitación que no ofrecen un aporte significativo a sus conocimientos, pero les otorga puntos para ascender en su carrera.

Las experiencias de Suecia y Holanda merecen ser tomadas en cuenta, puesto que apuntan a abrir la estructura salarial docente y retribuir no sólo por la antigüedad, sino también por desempeño profesional. Holanda ha abierto el mercado laboral docente a otros profesionales que pueden poseer fortalezas en la preparación disciplinaria. Se estima que estos aspectos tienen mucho que ver con la elección de la carrera profesional, con la permanencia en la función docente y con los resultados educativos que se pueden lograr.

Como conclusión podría expresarse que en América Latina y concretamente en el Ecuador, no existe una política salarial que beneficie a los maestros. Existe sí un discurso demagógico del poder ejecutivo que hace creer lo contrario.

2. METODOLOGÍA

2.1. Diseño de la investigación

El estudio realizado tiene las siguientes características:

Es un estudio descriptivo porque con él se ha buscado la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población. Se trata de una intervención educativa a partir del estudio de casos con mira a la elaboración de una propuesta de mejoramiento. Se trata, además, de un estudio cuantitativo en el que se establecen relaciones causales que buscan la explicación de un objeto de estudio. Se usa la estadística para analizar y representar datos. Utiliza la encuesta como instrumento de investigación. Es también un estudio cualitativo debido a que se basa en muestras reducidas de sujetos, permite la interpretación de los datos recogidos, es de carácter interpretativo, la investigadora se convierte en instrumento de medida puesto que los datos son filtrados por ella, es un estudio que permite establecer generalizaciones, el trabajo de campo se basa en evidencias recogidas mediante la aplicación de instrumentos de investigación.

2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.2.1. Métodos

Los métodos aplicados en el proceso de investigación fueron: el descriptivo, analítico - sintético, inductivo, hermenéutico y estadístico, que hicieron posible explicar y analizar el objeto de la investigación.

El método analítico - sintético, permitió la descomposición del objeto de estudio en todas sus partes y la explicación de las relaciones entre elementos y el todo, así como también la reconstrucción de las partes para alcanzar una visión de unidad, asociando juicios de valor, abstracciones, conceptos que ayudaron a la comprensión y conocimiento de la realidad.

El método inductivo y el deductivo contribuyeron a configurar el conocimiento y generalizar, de forma lógica, los datos empíricos recogidos mediante los cuestionarios que fueron aplicados a docentes y directivos institucionales.

El método estadístico hizo posible la organización de la información recopilada mediante los cuestionarios aplicados, los mismos que fueron presentados mediante tablas y gráficos estadísticos, con las correspondientes explicaciones.

El método Hermenéutico, permitió la recolección e interpretación de los contenidos teóricos, usados para la elaboración de la síntesis del material bibliográfico, con los que se relacionaron los datos recogidos mediante los instrumentos aplicados a titulados y empleadores.

2.2.2. Técnicas

En la investigación realizada se usaron las siguientes técnicas de investigación:

Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación. Encuesta a directivos. Entrevista a directivos.

2.2.3. Instrumentos de investigación

Los instrumentos utilizados fueron los siguientes:

Ficha de contactos para titulados y empleadores. Este documento tuvo como objetivo registrar los datos necesarios para los titulados y empleadores (Ver anexo 3).

Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, cuyo objetivo fue caracterizar el puesto de trabajo del docente titulado en Ciencias de la Educación. Se aplicó para recabar información que permita caracterizar el puesto del docente. Consta de veinte aspectos sobre datos generales del docente y de los establecimientos donde trabajan; situación laboral, años de trabajo, establecimientos donde trabaja, cargo que desempeña, tipo de contrato laboral, opciones de trabajo y satisfacción docente. Además, contiene siete apartados: aspectos metodológico-didácticos; autoevaluación de la práctica docente; aspectos sobre la investigación educativa; participación en actividades académicas, formativas y administrativas; interacción profesor, padres de familia y comunidad; profesores y trabajo en equipo; formación docente (Ver anexo 4).

Encuesta a directivos. Contiene un inventario de tareas del trabajo docente, que tiene como objetivo obtener información para la elaboración del trabajo de fin de titulación de la carrera de Ciencias de la Educación y caracterizar las tareas que ejecuta el titulado en el trabajo docente. Este instrumento de investigación tuvo como objetivo obtener información para caracterizar las tareas que ejecuta el titulado en el trabajo docente. Consta de siete apartados: aspectos metodológico-didácticos; autoevaluación de la práctica docente; aspectos sobre la investigación educativa; participación en actividades académicas, formativas y administrativas; interacción profesor, padres de familia y comunidad; profesores y trabajo en equipo; formación docente (Ver anexo 5).

Entrevista a directivos. Utilizada para determinar los aspectos relacionados con la forma de contratar a los docentes, cómo mejorar su formación, las competencias que tiene, el nivel de su formación y la metodología que utiliza en el proceso de enseñanza (Ver anexo 6).

2.3. Preguntas de investigación

El problema de investigación estuvo orientado a responder a las siguientes preguntas:

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

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

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

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

2.4. Contexto

Se trabajó con directivos y docentes de siete instituciones educativas. Una de ellas se encuentra en la ciudad de Quito, en la provincia de Pichincha, razón por la cual resultó imposible aplicar los instrumentos de investigación debido a que no se pudo realizar el contacto personal con el titulado, que además no ejerce funciones docentes. Los 7 restantes titulados y sus empleadores se encuentran laborando en instituciones educativas la provincia del Azuay, en las ciudades de Cuenca y Gualaceo. Todos los integrantes de la muestra fueron seleccionados y designados por los profesores de la Universidad, que son los autores del proyecto.

2.5. Población y muestra

2.5.1. Población

El proceso investigativo se realizó a nivel nacional con la participación de 1849 docentes titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica, de la Universidad Técnica particular de Loja, de los años 2007 a 2012 y sus empleadores.

2.5.2. Muestra de investigación

La muestra utilizada para la investigación fue la siguiente:

7 directivos institucionales. Son todas las personas que se encuentran dirigiendo las instituciones educativas donde se encuentran laborando los titulados en Ciencias de la Educación.

7 docentes titulados. Se trata de maestros y maestras que se han titulado en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica. En algunos casos estos docentes ya no se encuentran trabajando en las instituciones educativas registradas por la Universidad. Se ha tenido que buscarlos en otras lugares donde se encuentra prestando sus servicios profesionales.

1 titulado que se encuentra trabajando como policía nacional en la ciudad de Quito

Lamentablemente no fue posible trabajar con toda la muestra asignada debido a que uno de sus integrantes, por trabajar en la ciudad de Quito, sin ejercer funciones docentes, no pudo responder la encuesta.

Se contó con la colaboración de siete titulados y sus correspondientes empleadores que respondieron los cuestionarios y dieron facilidades para hacerlo, aunque para ubicarlos y contactar con ellos se tuvo que viajar mucho y esperar con paciencia.

2.6. Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos

2.6.1. Recursos humanos

Participaron en la investigación, además de la investigadora, la Tutora del trabajo, los directivos y docentes de las instituciones educativas y de la policía nacional

2.6.2. Recursos institucionales

Las instituciones relacionadas directamente con la investigación desarrollada son: la Universidad Técnica Particular de Loja, la escuela Mercedes de Jesús Molina, la escuela Brasil y Saúl Tiberio, de la ciudad de Gualaceo, la escuela Juan de Dios Corral de la ciudad de Cuenca, la escuela Gabriela Mistral (Esta maestra fue cambiada de la escuela Remigio Astudillo), la escuela Luis Cordero de la ciudad de Cuenca (La maestra de esta escuela obtuvo su cambio de la escuela Isidro Ayora la Escuela Club de Leones de Virginia (La maestra de esta escuela obtuvo su cambio de la escuela Remigio Astudillo) y la escuela Luis Chacón Marín (La maestra de esta escuela fue cambiada de la escuela Hugo León).

2.6.3. Recursos materiales

En el desarrollo del trabajo realizado se usaron textos y revistas de consulta bibliográfica, computadora, impresora, material de escritorio, copias de documentos varios, papel.

2.6.4. Recursos económicos

Fueron subvencionados con recursos propios de la investigadora.

2.7. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos

Para poder aplicar los instrumentos de investigación se ha tenido que realizar las siguientes actividades:

Asistencia a la asesoría presencial para recibir las indicaciones del caso.

Contacto inicial con los directivos institucionales y los docentes designados por la Universidad, mediante correo electrónico, llamadas telefónicas y visitas personales a sus trabajos y domicilios. Se ha tenido que viajar grandes distancias y muchas horas a pesar de haber estado trabajando. En realidad esta situación ha causado muchos inconvenientes a nivel personal, familiar y laboral y ha afectado grandemente a la economía de la investigadora.

Acercamiento a las instituciones educativas. Esto se hizo una vez que se llegó a conocer los nombres de los docentes a ser investigados.

Entrevista con directivos institucionales y docentes. Para el efecto se ha tenido que visitar las instituciones educativas y dialogar con los directivos y docentes. En algunos casos se han mostrado renuentes a colaborar y hasta han otorgado malos tratos.

Aplicación de instrumentos. Esto se realizó luego de haber obtenido la aceptación de directivos y docentes. En este caso, se ha tenido que realizar varios viajes, cansados, para alcanzar este objetivo.

Tabulación de resultados. Se hizo siguiendo el proceso señalado por la Universidad, luego de la codificación correspondiente.

3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

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

3.1.1. Características individuales de los titulados de Ciencias de la Educación, Modalidad Abierta

3.1.1.1. Ubicación geográfica

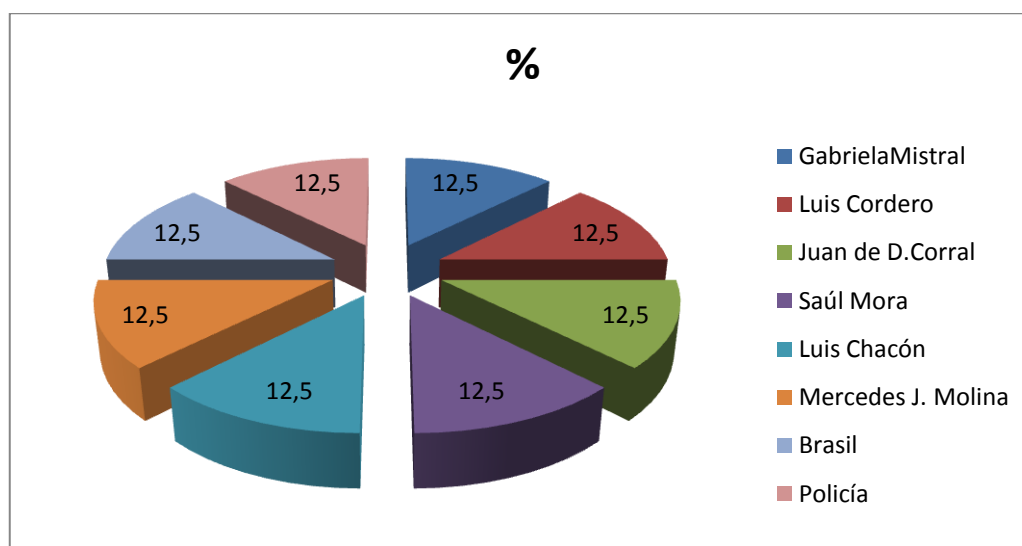
Tabla 1. Ubicación geográfica.

Instituciones	Frecuencia	%
Gabriela Mistral	1	12,5
Luis Cordero	1	12,5
Juan de Dios Corral	1	12,5
Saúl Mora	1	12,5
Luis Chacón Marín	1	12,5
Mercedes J. Molina	1	12,5
Brasil	1	12,5
Policía Nacional	1	12,5
Total	8	100

Fuente: Encuesta a titulados

Elaborado por: Marlene Cárdenas

Figura 1.



Fuente: Encuesta a titulados

Elaborado por: Marlene Cárdenas

Los docentes investigados, titulados de Ciencias de la Educación, que han intervenido en la investigación, se encuentran trabajando en las instituciones educativas de la provincia del Azuay, las mismas que a continuación se indican y un titulado en la Provincia de Pichincha, trabaja como Policía Nacional:

El 12, 5 % de titulados en ciencias de la educación, en cada caso, se encuentra trabajando en las siguientes instituciones: Escuela Fiscal Gabriela Mistral, de la ciudad de Cuenca. Escuela Fiscal Luis Cordero, de la ciudad de Cuenca. Escuela Fiscal Juan de Dios Corral, de la ciudad de Cuenca. Escuela Fiscal Saúl Tiberio Mora, ubicada en el caserío El Quinche, perteneciente al cantón Gualaceo. Escuela Fiscal Luis Chacón Marín, ubicada en el caserío Gúlag Grande, perteneciente al cantón Gualaceo. Escuela Fiscal Mercedes de Jesús Molina, del cantón Gualaceo. Escuela Fiscal Brasil, del cantón Gualaceo. Policía Nacional.

Siete de los ocho profesionales, graduados en Ciencias de la Educación, ejercen funciones relacionadas con la docencia. Un profesional no se encuentra laborando como docente, desempeña funciones de Policía, trabaja en la ciudad de Quito. Ha resultado un poco difícil aplicarle las encuestas debido a la distancia.

3.1.1.2. *Edad*

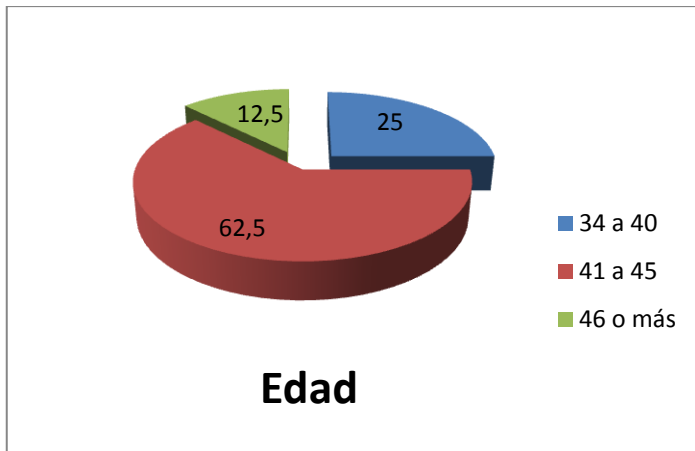
Tabla 2.

Años	Frecuencia	%
34 a 40	2	25
41 a 45	5	62,5
46 o más	1	12,5
TOTAL	8	100

Fuente: Encuesta a titulados

Elaborado por: Marlene Cárdenas

Figura 2.



Fuente: Encuesta a titulados
Elaborado por: Marlene Cárdenas

La palabra edad, proveniente del latín *aetas*, *-ātis*, significa tiempo que ha vivido una persona o ciertos animales o vegetales (Microsoft® Encarta® 2009).

Los resultados indican que el 62,5 % de titulados en Ciencias de la Educación tienen una edad de 41 a 45 años, el 25 % cuenta con la edad comprendida entre 34 a 40 años y el 12,5 % tiene la edad de 46 años o más

Esto significa que la mayoría de titulados se encuentran en una edad comprendida entre 41 a 45 años, es decir han alcanzado su madurez, tienen algunos años de experiencia en la función docente y han realizado sus estudios en estas condiciones, lo que es muy meritorio.

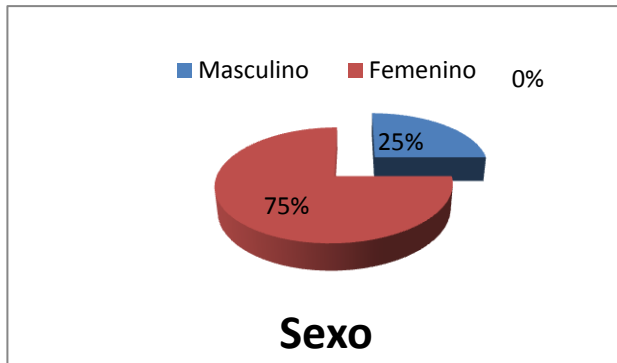
3.1.1.3. Sexo

Tabla 3.

Opción	Frecuencia	%
Masculino	2	25
Femenino	6	75
No contesta	0	0
TOTAL	8	100

Fuente: Encuesta a titulados
Elaboración: Marlene Cárdenas

Figura 3.



Fuente: Encuesta a titulados
Elaborado por: Marlene Cárdenas

El término sexo, proviene del latín *sexus*, que se refiere a la condición orgánica, masculina o femenina, de los animales y las plantas, o también como el conjunto de seres pertenecientes a un mismo sexo.

Los resultados obtenidos indican que el 75 % de titulados pertenecen al género femenino y el 25 % pertenecen al género masculino. Es decir hay más cantidad de docentes mujeres que hombres. Las mujeres superan a los hombres en una relación de tres a uno.

Los datos indicados conducen a afirmar que la mayor parte de titulados universitarios que participaron en la investigación son mujeres. En este caso, el personal docente de sexo femenino supera con el triple a los de sexo masculino. Esta situación ratifica el hecho de que en casi todas las instituciones educativas la mayoría de profesionales de la educación corresponden al género femenino, esto se ha observado a lo largo de la experiencia laboral que se ha tenido.

3.1.2. Características académicas de los titulados

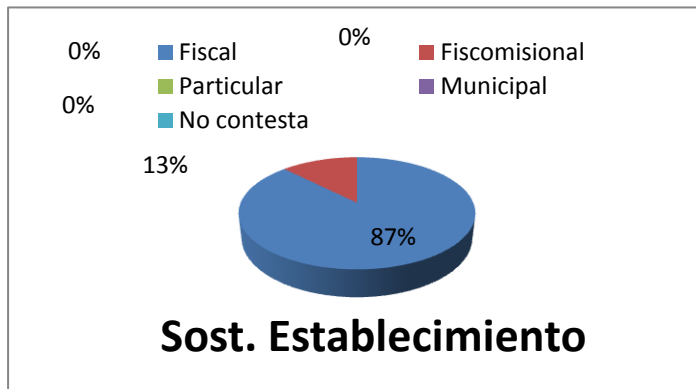
3.1.2.1. *Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato*

Tabla 4.

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	7	87,5
Fiscomisional	1	12,5
Total	8	100

Fuente: Encuesta a titulados
Elaboración: Marlene Cárdenas

Figura 4.



Fuente: Encuesta a titulados
Elaborado por: Marlene Cárdenas

La Ley Orgánica de Educación Intercultural, en el Art. 53 señala que las instituciones educativas pueden ser públicas, municipales, fiscomisionales y particulares. El Art. 54 del mismo cuerpo legal indica que la educación impartida en las instituciones públicas y municipales es gratuita y que por lo tanto no tiene costo para los beneficiarios. Es decir, es financiada por el Estado.

Los resultados obtenidos en la investigación indican que el 87,5 % de titulados en Ciencias de la Educación ha realizado sus estudios de bachillerato en un colegio fiscal. El 12,5 % lo ha hecho en un colegio fiscomisional. Los primeros superan a los segundos con un porcentaje muy grande.

Los datos presentados muestran que la mayoría de titulados que ha respondido a las encuestas aplicadas ha estudiado el bachillerato en un colegio fiscal, es decir en una institución educativa pública. En cambio muy pocos lo han hecho en una institución educativa que es financiado en parte por el Estado y por una institución particular.

3.1.2.2. Tipo de educación

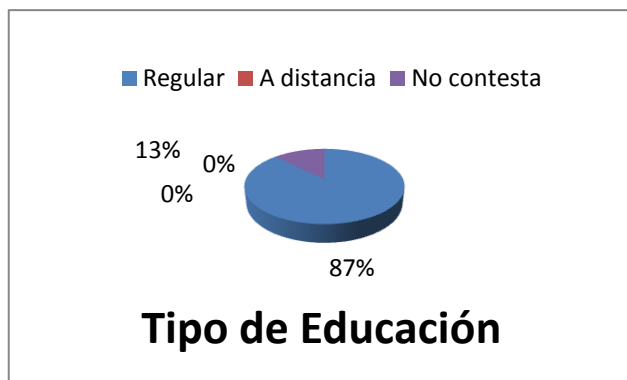
Tabla 5.

Opción	Frecuencia	%
Regular	7	87,5
No contesta	1	12,5
Total	8	100

Fuente: Encuesta a titulados.

Elaboración: Marlene Cárdenas

Figura 5.



Fuente: Encuesta a titulados

Elaborado por: Marlene Cárdenas

El Art. 46 del Reglamento General a la ley Orgánica de Educación Intercultural establece que el Sistema Nacional de Educación tiene tres modalidades.

El literal "a", relacionado con la modalidad de educación presencial señala textualmente que la educación presencial se rige por el cumplimiento de normas de asistencia regular al establecimiento educativo durante el año lectivo, en jornada matutina, vespertina y/o nocturna.

En este caso, el 87,5 % de titulados responde que ha realizado sus estudios de bachillerato en un establecimiento educativo de educación regular. El 12,5 % no responde a este interrogante.

De lo indicado se desprende que la mayor parte de docentes encuestados ha estudiado su bachillerato en un establecimiento de educación regular, en donde ha tenido que cumplir normas de asistencia regular a clases. No hay respuestas que señalen que lo hayan hecho en otra modalidad de estudios.

3.1.2.3. Nivel de estudios alcanzados

Tabla 6.

Opción	Frecuencia	%
Posgrado	2	25
Pregrado	4	50
No contesta	2	25
Total	8	100

Fuente: Encuesta a titulados.

Elaboración: Marlene Cárdenas

Figura 6.



Fuente: Encuesta a titulados

Elaborado por: Marlene Cárdenas

Para el contexto del presente trabajo se establecen dos niveles de estudios universitarios: pregrado y posgrado. El nivel de pregrado corresponde a los estudios regulares realizados en la Universidad a donde acuden todos los estudiantes que desean optar por una carrera profesional; en cambio el nivel de posgrado se relaciona con estudios universitarios destinados a grupos que por lo general buscan superarse realizando estudios con especialidades.

El 50 % de titulados responde que ha realizado estudios de pregrado. El 25 % ha realizado estudios de posgrado. El 25 % no responde a esta pregunta. Quienes han realizado estudios de pregrado superan a quienes han cursado estudios de posgrado.

De esta información se desprende que la mayor parte de titulados ha realizado estudios de pregrado, es decir ha obtenido su título profesional asistiendo a procesos de formación profesional que regularmente ofrece la universidad. Se presenta también un porcentaje importante de titulados que ha realizado estudios de posgrado, que ha alcanzado un título profesional de especialidad, lo que influye de manera positiva en la gestión que realizan en el desempeño de sus funciones.

3.1.3. Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación

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

Siete de los ocho titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica, desempeñan funciones docentes, lo que indica que entre la formación recibida y el trabajo que realizan existen una relación muy cercana y pertinente. Uno no trabaja dentro del campo docente, desempeña funciones de Policía; en este caso su ocupación no tiene relación con su título profesional. No se conocen las razones por las que no ejerce la docencia. Ninguno de los titulados que ejercen la función docente realiza otros trabajos que representan un ingreso económico para su hogar, debido a la falta de tiempo, ya que en sus establecimientos educativos deben laborar ocho horas diarias, conforme lo dispone la legislación vigente.

3.1.3.2. Número de establecimientos en los que trabaja el titulado

Tabla 7.

Respuestas	Frecuencia	%
1 establecimiento	7	87,5
No contesta	1	12,5
Total	8	100

Fuente: Encuesta a titulados.

Elaboración: Marlene Cárdenas

Figura 7.



Fuente: Encuesta a titulados.
Elaboración: Marlene Cárdenas

Dentro del campo profesional pueden presentarse oportunidades para trabajar en uno o más establecimientos, dependiendo de las condiciones del trabajo y del tiempo que se puede disponer.

Los resultados indican que el 87,5 % de titulados trabaja en un solo establecimiento educativo. El 12,5 % no responde a esta interrogante.

Esta información conduce a establecer como conclusión de que la mayor parte de titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica, se encuentra trabajando en un solo establecimiento educativo, debido, tal vez, a la falta de tiempo para laborar en otras instituciones por la jornada laboral de 8 horas diarias que deben cumplir.

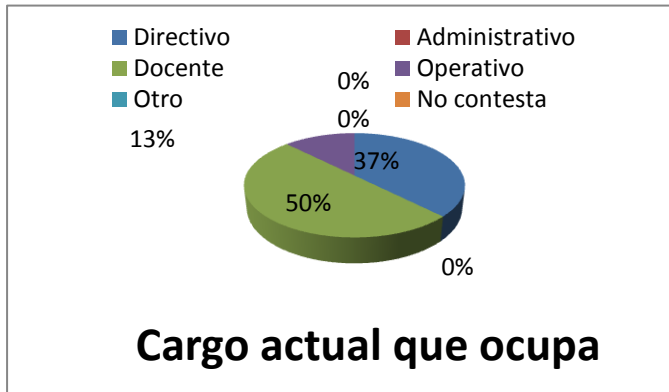
3.1.3.3. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral

Tabla 8.

Opción	Frecuencia	%
Directivo	3	37,5
Docente	4	50
Operativo	1	12,5
Total	8	100

Fuente: Encuesta a titulados.
Elaboración: Marlene Cárdenas.

Figura 8.



Fuente: Encuesta a titulados.
Elaboración: Marlene Cárdenas.

El Art. 43 del reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural, referente a los cargos directivos indica que estos son: rector, vicerrector, director, subdirector, inspector general, subinspector.

El 50 % de titulados indica que se encuentran trabajando en un cargo docente. El 37,5% está desempeñando un cargo directivo. El 12,5 % desempeña un cargo operativo. No hay porcentajes que se refieran al desempeño de otros cargos. Es decir, la mayoría de titulados encuestados desempeñan un cargo docente.

De los datos presentados se comprende que todos los titulados en Ciencias de la Educación se encuentran trabajando en el sector educativo, siendo la mayoría de ellos los que desempeñan un cargo de docentes, por lo que trabajan desarrollando el currículo que les corresponde. Sin embargo también hay casos de docentes que desempeñan funciones directivas y operativas.

3.1.3.4. Características del trabajo actual

Tabla 9.

Respuestas	Frecuencia	%
Partida Fiscal	8	100
Total	8	100

Fuente: Encuesta a titulados.
Elaboración: Marlene Cárdenas.

Figura 9.



Fuente: Encuesta a titulados.
Elaboración: Marlene Cárdenas.

En el desempeño de los cargos docentes pueden presentarse diversas situaciones de modalidad de trabajo. Puede tratarse de un trabajo con partida fiscal, en este caso, el titulado ha recibido del Estado una partida fiscal permanente, que garantiza su estabilidad. Pero también pueden presentarse trabajos temporales, en este caso se encuentran los contratos a tiempo parcial, a prueba, temporal y por reemplazo, que no otorgan estabilidad laboral a los titulados.

Los datos presentados en la tabla y gráfico indican que el 100 % de titulados se encuentran trabajando con partida fiscal, es decir tienen un nombramiento definitivo. No existen respuestas para las demás opciones.

De lo indicado se concluye que todos los titulados universitarios en Ciencias de la Educación tienen un trabajo fijo y seguro, pues poseen una partida fiscal que les da estabilidad laboral indefinida. No se presentan casos de titulados que trabajen con otro tipo de contrato laboral.

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

En la entrevista aplicada, los empleadores opinan que los titulados se encuentran desempeñando con acierto las labores que a ellos les corresponden. Por esta razón, se puede afirmar que los estudios que han realizado les están sirviendo en el trabajo que realizan.

Consideran que la formación universitaria es importante debido a que en ella se tratan temas importantes, se desarrollan mayores conocimientos para la vida profesional.

Por su parte los titulados indican que la formación académica de la universidad les permite desempeñar muchas opciones de trabajo; así: cargos directivos, docentes, administrativos, gerentes de ONGs, supervisor del Ministerio de educación. En este caso, los titulados se encuentran conformes con los estudios realizados en la universidad puesto que les otorga oportunidades para incursionar en cualquier campo de la actividad educativa.

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

En este caso las respuestas dadas por los empleadores señalan que las competencias generales que los titulados deben desarrollar en su preparación universitaria serían: la preparación en el avance tecnológico, la actualización, la capacitación en diferentes asignaturas.

Las respuestas recibidas no se refieren a las competencias profesionales de los titulados, más bien se relacionan con campos más amplios del trabajo de los maestros. No se precisan las competencias generales ni específicas que los titulados deben desarrollar en los estudios universitarios.

3.3. Valoración docente de la profesión

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

De conformidad con los resultados alcanzados se establece que los docentes titulados consideran como las mejores opciones para su trabajo, las siguientes:

Tabla 10.

Respuestas	Frecuencia	%
Docente de Educación Básica	4	50
Rector o director	2	25
Docente de universitario	1	12,5
Docente de Bachillerato	1	12,5
Total	8	100

Fuente: Encuesta a titulados.
Elaboración: Marlene Cárdenas.

Figura 10.



Fuente: Encuesta a titulados.
Elaboración: Marlene Cárdenas.

En la investigación realizada se han propuesto diferentes opciones de trabajo para los titulados en Ciencias de la Educación, quienes podían seleccionar las que consideran que más se relacionan con sus competencias profesionales. Entre otras se han planteado las siguientes: docente de educación básica, bachillerato y universidad, rector o director de un establecimiento educativo.

El 50 % de titulados responde que la mejor opción de trabajo para ellos es la docencia en Educación Básica. El 25 % selecciona como su opción preferente ser rector o

director. El 12,5 % ha escogido la opción de docente universitario o la docencia del bachillerato, respectivamente.

De esta información se determina que la mayor parte de titulados consultados demuestra su preferencia por la docencia en Educación Básica, debido, tal vez, a que se encuentran trabajando en este nivel educativo. Es un porcentaje mayor que supera poco a la posibilidad del ejercicio de una función directiva de rector o director y las otras opciones. Pero se evidencia también que hay profesionales de la educación que consideran tener otras opciones de trabajo tales como: rector, director, docente universitario, docente de bachillerato, no descartan estas posibilidades.

3.4. Satisfacción docente

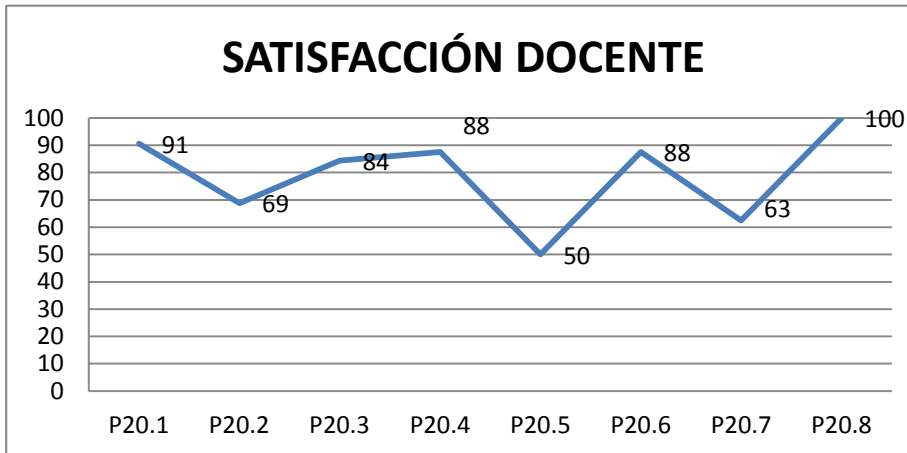
Tabla 11.

% SATISFACCIÓN DOCENTE		
Preguntas	Valoración	%
Estudios de Ciencias de la educación para el ejercicio de la docencia	4	91
Progreso social gracias al ejercicio de la docencia.	3	69
Prestigio obtenido en el entorno laboral.	3	84
Posibilidad de asensos laborales	4	88
Salario docente acorde con funciones realizadas.	2	50
Diversidad de actividades y situaciones interesantes, dentro y fuera del aula.	4	88
Posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos.	3	63
Realización y/o crecimiento personal	4	100

Fuente: Encuesta a titulados.

Elaboración: Marlene Cárdenas.

Figura 11.



Fuente: Encuesta a titulados.
Elaboración: Marlene Cárdenas.

La palabra satisfacción proviene del latín satisfactio, -ōnis, significa acción y efecto de satisfacer o satisfacerse. Razón, acción o modo con que se sosiega y responde enteramente a una queja, sentimiento o razón contraria. Presunción, vanagloria. (Microsoft® Encarta® 2009).

El estado emocional de la satisfacción docente se refiere al hecho de que los titulados en Ciencias de la Educación, que se encuentran trabajando en la función de profesores, sienten satisfacción con las actividades inherentes al cargo que desempeñan.

En este caso, para determinar el nivel de satisfacción docente, en la encuesta aplicada se han establecido los siguientes indicadores: estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia, progreso social debido al ejercicio de la docencia, prestigio obtenido en el entorno laboral, posibilidades de ascensos, salarios acordes a las funciones que realizan, diversidad de actividades y situaciones tanto dentro como fuera del aula, posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos, realización y crecimiento personal.

Los resultados alcanzados, relacionados con la satisfacción docente, se describen y analizan a continuación.

El 91 % de respuestas de los titulados se identifica con un alto nivel de satisfacción con los estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia. El 69 % demuestra bastante satisfacción con el progreso social relacionado con el ejercicio de la docencia. El 84 % expresa bastante satisfacción con el prestigio obtenido en el entorno laboral. El 88 % opina tener alto nivel de satisfacción con la posibilidad de ascensos laborales en la institución. El 50 % manifiesta poca satisfacción con el salario docente acorde con las funciones realizadas. El 88 % expresa alta satisfacción con la diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula. El 63 % expresa bastante satisfacción con la posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos. El 100 % manifiesta alto nivel de satisfacción con la realización y/o crecimiento personal.

En términos generales podría concluirse indicando que los titulados en Ciencias de la Educación demuestran bastante y alta satisfacción con el trabajo que se encuentra realizando, con excepción del salario que reciben, que demuestra lo contrario.

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 los titulados

3.5.1. Aspectos metodológicos y didácticos

Tabla 12. Resultados de los empleadores

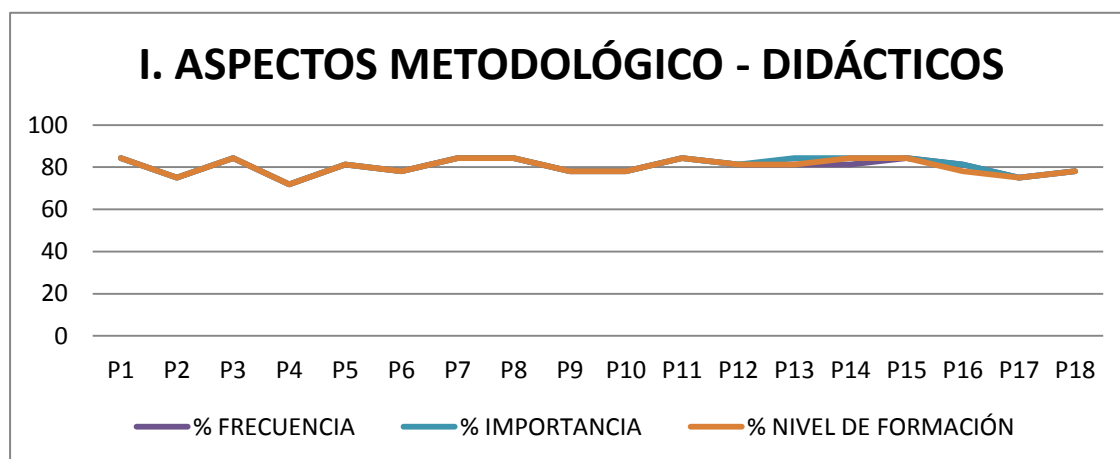
I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
1 Preparan los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos	3	84	3	84	3	84
2 Preparan técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes.	3	75	3	75	3	75
3 Planifican las actividades del aula.	3	84	3	84	3	84
4 Ejecutan actividades de aula que son novedosas y creativas.	3	72	3	72	3	72
5 Organizan espacios en el aula.	3	81	3	81	3	81
6 Elaboran recursos didácticos (materiales pedagógicos) diversos para la enseñanza de la asignatura.	3	78	3	78	3	78
7 Crean climas favorables para el proceso de la enseñanza –	3	84	3	84	3	84

aprendizaje.						
8 Dominan el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada.	3	84	3	84	3	84
9 Aplican las didácticas específicas de la asignatura.	3	78	3	78	3	78
10 Aplican la psicología de la educación en el aula.	3	78	3	78	3	78
11 Promueven el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos. El 82 % indica que esto se hace con bastante nivel de formación.	3	84	3	84	3	84
12 Realizan actividades educativas extracurriculares con alumnos.	3	81	3	81	3	81
13 Aplican estrategias de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencias.	3	81	3	84	3	81
14 Revisan las tareas estudiantiles.	3	81	3	84	3	84
15 Realizan actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan.	3	84	3	84	3	84
16 Detectan problemas de aprendizaje de los estudiantes.	3	81	3	81	3	78
17 Atienden las necesidades individuales de los estudiantes.	3	75	3	75	3	75

18 Conocen y aplican las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC's) en el aula.	3	78	3	78	3	78
--	---	----	---	----	---	----

Fuente: Encuesta a empleadores
 Elaboración: Marlene Cárdenas

Figura 12. Resultados de los empleadores



Resultados de empleadores
 Fuente: Encuesta a empleadores

Los aspectos metodológico-didácticos, referidos en esta parte del trabajo, se relacionan con los métodos y técnicas que los maestros utilizan en el desarrollo del proceso de la enseñanza y el aprendizaje. Tratan sobre la planificación del currículo, la preparación de técnicas y estrategias de enseñanza, la organización de los espacios del aula, la elaboración de recursos didácticos, la creación de climas favorables para el aprendizajes, el dominio de la disciplina por parte del profesor, la aplicación de la didáctica propia de una asignatura, el uso de la psicología en el aula, la realización de actividades curriculares y extracurriculares, la revisión de las tareas de los estudiantes, la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes, la ejecución de actividades de refuerzo académico, la detección de problemas de aprendizaje, la atención a las necesidades educativas especiales de los estudiantes, el conocimiento y uso de las tecnologías de la información y la comunicación.

El 84 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados en Ciencias de la Educación, con bastante frecuencia, importancia y nivel de formación preparan los

contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos.

El 75 % de respuestas de los empleadores indica que los docentes titulados en Ciencias de la Educación con bastante frecuencia, importancia y nivel de formación preparan técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes.

El 84 % de respuestas de los empleadores indica que los docentes titulados en Ciencias de la Educación con bastante frecuencia, importancia y nivel de formación planifican actividades del aula.

El 72 % de respuestas de los empleadores indica que los docentes titulados en Ciencias de la Educación con bastante frecuencia, importancia y nivel de formación ejecutan actividades de aula novedosas y creativas.

El 81 % de respuestas de los empleadores indica que los docentes titulados en Ciencias de la Educación con bastante frecuencia, importancia y nivel de formación organizan espacios en el aula.

El 78 % de respuestas de los empleadores indica que los docentes titulados en Ciencias de la Educación con bastante frecuencia, importancia y nivel de formación elaboran recursos didácticos diversos para la enseñanza de la asignatura.

El 84 % de respuestas de los empleadores indica que los docentes titulados en Ciencias de la Educación con bastante frecuencia, importancia y nivel de formación crean climas favorables de enseñanza – aprendizaje.

El 84 % de respuestas de los empleadores indica que los docentes titulados en Ciencias de la Educación con bastante frecuencia, importancia y nivel de formación dominan el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada.

El 78 % de respuestas de los empleadores indica que los docentes titulados en Ciencias de la Educación con bastante frecuencia, importancia y nivel de formación aplican las didácticas específicas de la asignatura.

El 84 % de respuestas de los empleadores indica que los docentes titulados en Ciencias de la Educación con bastante frecuencia, importancia y nivel de formación aplican la psicología de la educación en el aula.

El 81 % de respuestas de los empleadores indica que los docentes titulados en Ciencias de la Educación con bastante frecuencia y nivel de formación promueven el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos. El 84 % indica que lo hacen con bastante importancia.

El 81 % de respuestas de los empleadores indica que los docentes titulados en Ciencias de la Educación con bastante frecuencia y nivel de formación realizan actividades educativas extracurriculares con alumnos. El 84 % señala que esto ocurre con bastante importancia.

El 84 % de respuestas de los empleadores indica que los docentes titulados en Ciencias de la Educación con bastante importancia y nivel de formación aplican estrategias de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencias. El 81 % responde que los hacen con bastante frecuencia.

El 84 % de respuestas de los empleadores indica que los docentes titulados en Ciencias de la Educación con bastante importancia y nivel de formación revisan las tareas de los estudiantes. El 81 % responde que lo hacen con bastante frecuencia.

El 84 % de respuestas de los empleadores indica que los docentes titulados en Ciencias de la Educación con bastante frecuencia e importancia y nivel de formación realizan actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan.

El 81 % de respuestas de los empleadores indica que los docentes titulados en Ciencias de la Educación con bastante frecuencia e importancia detectan problemas de aprendizaje de los estudiantes. El 78 % lo hace con alto nivel de formación.

El 75 % de respuestas de los empleadores indica que los docentes titulados en Ciencias de la Educación con bastante frecuencia, importancia y nivel de formación atienden las necesidades individuales de los estudiantes.

El 78 % de respuestas de los empleadores indica que los docentes titulados en Ciencias de la Educación con bastante frecuencia, importancia y nivel de formación conocen y aplican las tecnologías de la información y la comunicación en el aula.

Tabla 13. Resultados de los titulados

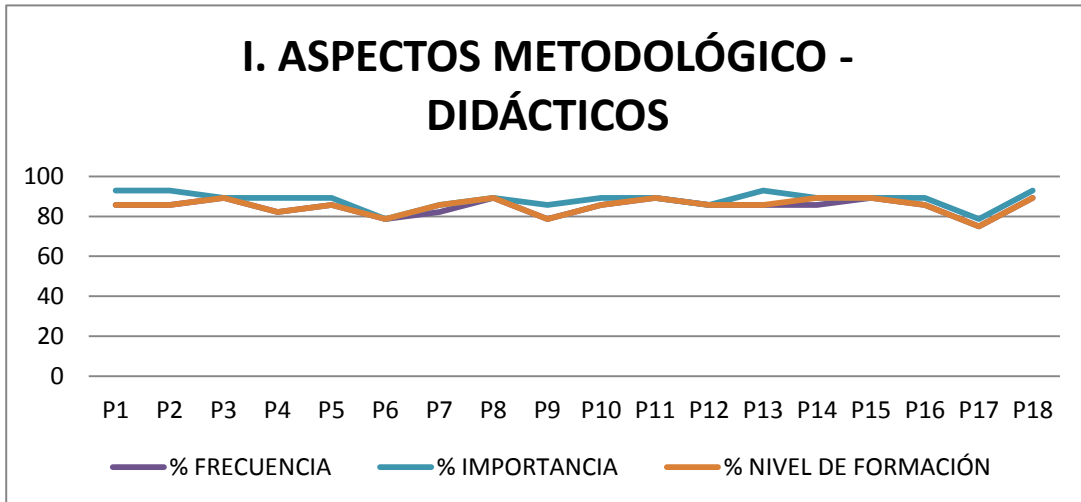
I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
1 Preparan los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos	3	86	4	93	3	86
2 Preparan técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes.	3	86	4	93	3	86
3 Planifican las actividades del aula.	4	89	4	89	4	89
4 Ejecutan actividades de aula que son novedosas y creativas.	3	82	4	89	3	82
5 Organizan espacios en el aula.	3	86	4	89	3	86
6 Elaboran recursos didácticos (materiales pedagógicos) diversos para la enseñanza de la asignatura.	3	79	3	79	3	79
7 Crean climas favorables para el proceso de la enseñanza – aprendizaje.	3	82	3	86	3	86
8 Dominan el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la	4	89	4	89	4	89

estrategia de enseñanza adecuada.						
9 Aplican las didácticas específicas de la asignatura.	3	79	3	86	3	79
10 Aplican la psicología de la educación en el aula.	3	86	4	89	3	86
11 Promueven el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos. El 82 % indica que esto se hace con bastante nivel de formación.	4	89	4	89	4	89
12 Realizan actividades educativas extracurriculares con alumnos.	3	86	3	86	3	86
13 Aplican estrategias de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencias.	3	86	4	93	3	86
14 Revisan las tareas estudiantiles.	3	86	4	89	4	89
15 Realizan actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan.	4	89	4	89	4	89
16 Detectan problemas de aprendizaje de los estudiantes.	3	86	4	89	3	86
17 Atienden las necesidades individuales de los estudiantes.	3	75	3	79	3	75
18 Conocen y aplican las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC's) en el aula.	4	89	4	93	4	89

Fuente: Encuesta a titulados.

Elaboración: Marlene Cárdenas

Figura 13. Resultados de los titulados



Resultados de empleadores
Fuente: Encuesta a empleadores

El 86 % de respuestas indica que los titulados con bastante frecuencia y nivel de formación preparan los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos. El 93 % señala que lo hacen con alto nivel de formación.

El 86 % de respuestas indica que los titulados con bastante frecuencia y nivel de formación preparan técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes. El 93 % indica que lo hacen con mucha importancia. El 89 % de respuestas indica que los titulados con alta frecuencia, importancia y nivel de formación planifican las actividades del aula.

El 82 % de respuestas indica que los titulados con bastante frecuencia y nivel de formación ejecutan actividades de aula que sean novedosas y creativas. El 89 % indica que lo hacen con mucha importancia.

El 86 % de respuestas indica que los titulados con bastante frecuencia y nivel de formación organizan espacios en el aula. El 89 % señala que lo hacen con mucha importancia.

El 79 % de respuestas indica que los titulados con bastante frecuencia, importancia y nivel de formación elaboran recursos didácticos diversos para la enseñanza de la asignatura.

El 86 % de respuestas indica que los titulados con bastante importancia y nivel de formación crean climas favorables de enseñanza – aprendizaje. El 82 % indica que lo hacen con bastante frecuencia.

El 89 % de respuestas indica que los titulados con alta frecuencia, importancia y preparación dominan el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada.

El 79 % de respuestas indica que los titulados con bastante frecuencia y nivel de formación aplican las didácticas específicas de la asignatura. El 86 % indica que lo hacen con bastante importancia.

El 86 % de respuestas indica que los titulados con bastante frecuencia y nivel de formación aplican la psicología de la educación en el aula. El 89 % refiere que lo hacen con mucha importancia.

El 89 % de respuestas indica que los titulados con alta frecuencia, importancia y nivel de formación promueven el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos.

El 86 % de respuestas indica que los titulados con bastante frecuencia, importancia y nivel de formación realizan actividades educativas extracurriculares con alumnos.

El 86 % de respuestas indica que los titulados con bastante frecuencia y nivel de formación aplican estrategias de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencias. El 99% indican que lo hacen con mucha importancia.

El 89 % de respuestas indica que los titulados con alta importancia y nivel de formación revisan las tareas de los estudiantes. El 86 % señala que lo hacen con bastante frecuencia.

El 89 % de respuestas indica que los titulados con alta frecuencia, importancia y nivel de formación realizan actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan.

El 86 % de respuestas indica que los titulados con bastante frecuencia y nivel de formación detectan problemas de aprendizaje de los estudiantes. El 89 % indica que lo hacen con mucha importancia.

El 75 % de respuestas indica que los titulados con bastante frecuencia y nivel de formación atienden las necesidades individuales de los estudiantes. El 79 % lo hace con bastante importancia.

El 89 % de respuestas indica que los titulados con alta frecuencia y nivel de formación conocen y aplican las tecnologías de la información y la comunicación en el aula. El 93% lo hace con alta importancia.

Los datos presentados conducen a afirmar que tanto los empleadores como los titulados en Ciencias de la Educación, que se encuentran trabajando en las instituciones educativas de la provincia del Azuay, proporcionan información muy similar con respecto a las tareas correspondientes a los aspectos metodológicos y didácticos. Los resultados porcentuales varían poco, de igual manera las valoraciones dadas oscilan entre “mucho o alto” y bastante.

De acuerdo con las respuestas de empleadores y titulados, los aspectos metodológicos y didácticos referidos a la planificación del currículo, la preparación de técnicas y estrategias de enseñanza, la organización de los espacios del aula, la elaboración de recursos didácticos, la creación de climas favorables para el aprendizajes, el dominio de la disciplina por parte del profesor, la aplicación de la didáctica propia de una asignatura, el uso de la psicología en el aula, la realización de actividades curriculares y extracurriculares, la revisión de las tareas de los estudiantes, la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes, la ejecución de actividades de refuerzo académico, la detección de problemas de aprendizaje, la atención a las necesidades educativas especiales de los estudiantes, el conocimiento y uso de las tecnologías de la información y la comunicación, se encuentran bien encaminados, pero no han alcanzado ni los porcentajes ni las valoraciones más altas. Razón por la

cual, algunos aspectos que para la autora del proyecto son importantes, se los ha tomado en cuenta para efectos de la planificación de la propuesta de intervención educativa.

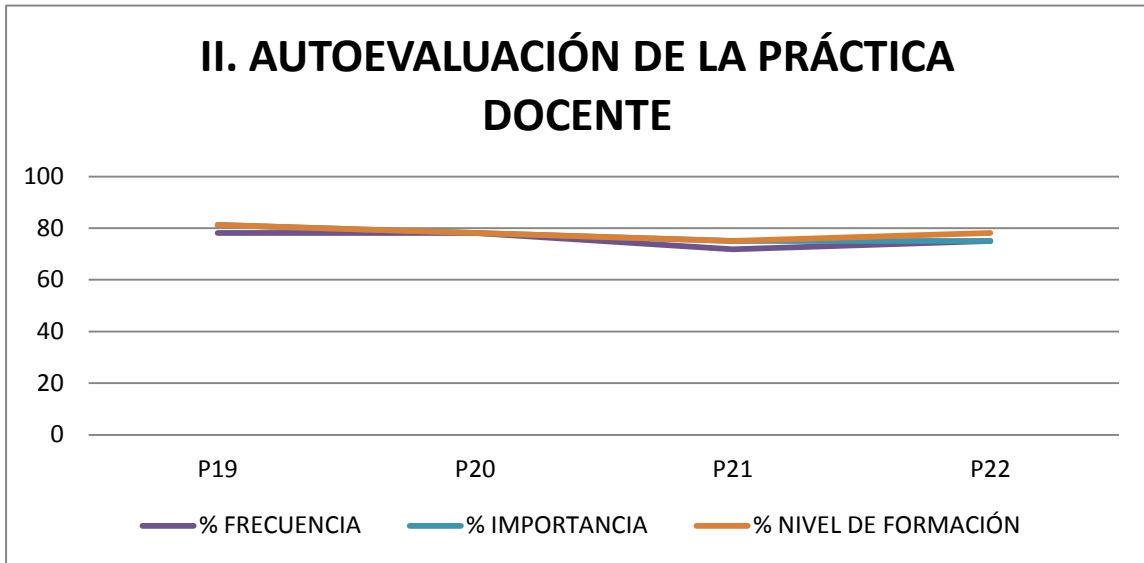
3.5.2. Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente que desarrolla el titulado

Tabla 14. Resultados de los empleadores

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
19 Realiza autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia.	3	78	3	81	3	81
20 Evalúa las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos.	3	78	3	78	3	78
21 Analiza aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales.	3	72	3	75	3	75
22 Evalúa y redactan informes de retroalimentación de la práctica educativa.	3	75	3	75	3	78

Fuente: Encuesta a empleadores
Elaboración: Marlene Cárdenas

Figura 14. Resultados de los empleadores



Resultados de los empleadores
Fuente: Encuesta a empleadores

El Ministerio de Educación (2010) sostiene que la autoevaluación es una forma de evaluación que permite al docente el autoanálisis y la autocrítica; potencia su desarrollo y autorregulación.

Este componente de la investigación aplicada comprende los siguientes aspectos: autoanálisis críticos del conocimiento de la asignatura, competencias adquiridas y requeridas por los alumnos, aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales, evaluación y redacción de informes de retroalimentación de la práctica educativa.

Para el contexto del presente trabajo, la práctica docente comprende todo el conjunto de actividades que los maestros realizan para generar los aprendizajes de los estudiantes. Dentro de este aspecto se han generado los siguientes resultados:

El 78 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados en Educación Básica con bastante frecuencia realizan autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia. El 81 % señala que lo hace con bastante importancia y nivel de formación.

El 78 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados en Ciencias de la Educación, con bastante frecuencia, importancia y nivel de formación evalúan las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos.

El 75 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados en Ciencias de la Educación con bastante importancia y nivel de formación analizan aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales. El 72 % señala que lo hacen con bastante frecuencia.

El 75 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados en Educación Básica con bastante frecuencia e importancia evalúan y redactan informes de retroalimentación de la práctica educativa. El 78 % señala que lo hacen con bastante nivel de formación.

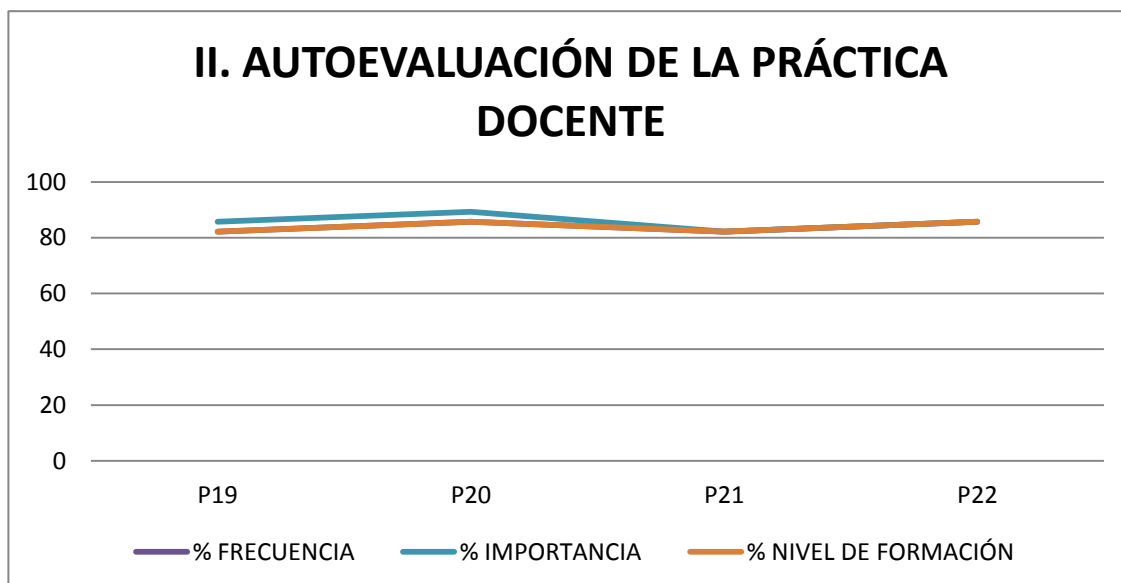
Tabla 15. Resultados de los titulados

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
19 Realiza autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia.	3	82	3	86	3	82
20 Evalúa las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos.	3	86	4	89	3	86
21 Analiza aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales.	3	82	3	82	3	82
22 Evalúa y redactan informes de retroalimentación de la práctica educativa.	3	86	3	86	3	86

Fuente: Encuesta a titulados.

Elaboración: Marlene Cárdenas

Figura 15. Resultados de los titulados



Resultados de los titulados
Fuente: Encuesta a titulados

El 82 % de respuestas indica que los titulados con bastante frecuencia y nivel de formación realizan autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia. El 82 % señala que lo hace con bastante frecuencia.

El 86 % de respuestas indica que los titulados con bastante frecuencia y nivel de formación evalúan las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos. El 89 % señala que lo hace con bastante importancia.

El 82 % de respuestas indica que los titulados con bastante frecuencia, importancia y nivel de formación analizan aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales.

El 86 % de respuestas indica que los titulados con bastante frecuencia, importancia y nivel de formación evalúan y redactan informes de retroalimentación de la práctica educativa.

Las cifras porcentuales y los datos referidos a las valoraciones permiten afirmar que entre las respuestas de los titulados y de los empleadores, respecto a la autoevaluación de la práctica pedagógica, hay bastante similitud, debido a que sus

porcentajes y valoraciones son coincidentes. Esa situación conduce a concluir indicando que la autoevaluación docente, referida a la realización de autoanálisis críticos del conocimiento de la asignatura, competencias adquiridas y requeridas por los alumnos, aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales, evaluación y redacción de informes de retroalimentación de la práctica educativa y la práctica docente, se encuentran bien encaminadas; sin embargo, se debería buscar alternativas que permitan mejorar tanto los porcentajes como las valoraciones.

3.5.3. Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado

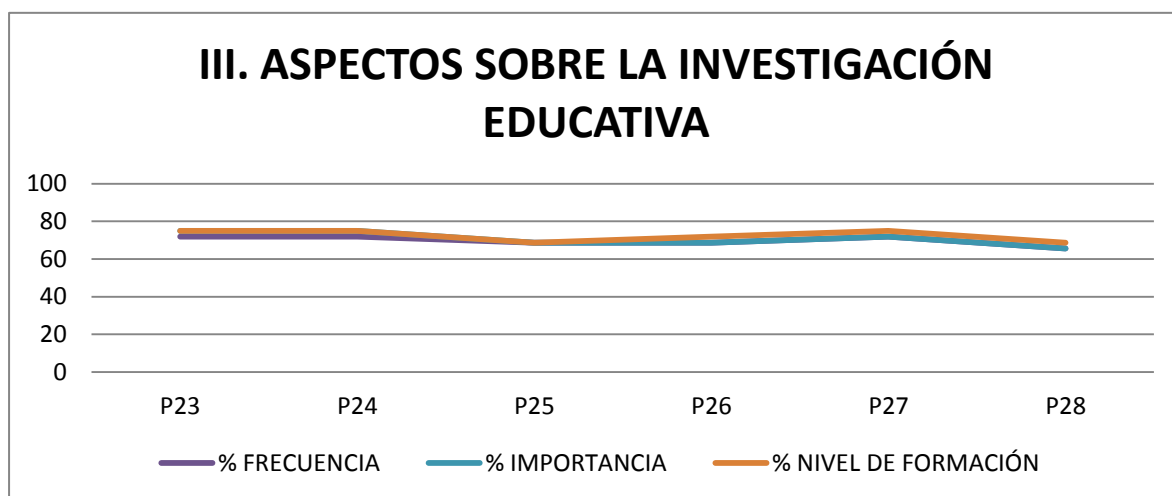
Tabla 16. Resultados de los empleadores

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
23. Conduce investigaciones relacionadas con su labor.	3	72	3	75	3	75
24 Participa en proyectos de investigación e innovación educativa	3	72	3	75	3	75
25 Investiga y evalúa procesos, programas e instituciones educativas con fines de mejora.	3	69	3	69	3	69
26 Diseña programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados.	3	69	3	69	3	72
27 implementa y realiza el seguimiento y evalúan de programas, acciones y proyectos	3	72	3	72	3	75

educativos.						
28 Determinan los elementos que conforman las diferentes realidades educativas con fines de intervención.	3	66	3	66	3	69

Fuente: Encuesta a empleadores
 Elaboración: Marlene Cárdenas

Figura 16. Resultados de los empleadores



Resultados de los empleadores
 Fuente: Encuesta a empleadores

De acuerdo con lo que sostiene Bueno (2004) se comprende que la investigación constituye un proceso formal, sistemático e intensivo, que a través de un método incursiona en el conocimiento de los fenómenos y propicia la producción de un nuevo conocimiento.

La investigación educativa se relaciona con las competencias que el docente, titulado en Ciencias de la Educación, ha desarrollado en el proceso de su formación, para conocer más sobre la problemática relacionada con su campo de acción.

El 72 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados con bastante frecuencia conducen investigaciones relacionadas con su labor. El 75 % señala que lo hacen con bastante importancia y nivel de formación.

El 72 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados con bastante frecuencia participan en proyectos de investigación e innovación educativa. El 75 % señala que lo hacen con bastante importancia y nivel de formación.

El 69 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados con bastante frecuencia, importancia y nivel de formación investigan y evalúan procesos, programas e instituciones educativas con fines de mejora.

El 69 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados con bastante frecuencia e importancia diseñan programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados. El 72 % indica que lo hacen con bastante nivel de formación.

El 72 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados con bastante frecuencia e importancia implementan y realizan el seguimiento y evalúan programas, acciones y proyectos educativos. El 75 % responde que lo hacen con bastante nivel de formación.

El 66 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados con bastante frecuencia e importancia determinan los elementos que conforman las diferentes realidades educativas con fines de intervención. El 69 % indica que lo hacen con bastante nivel de formación.

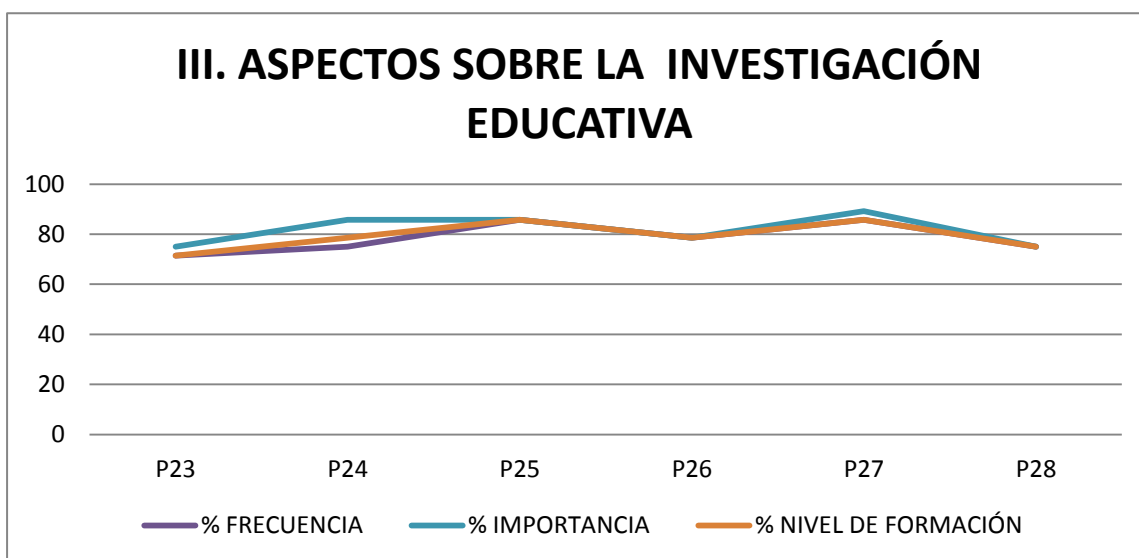
Tabla 17. Resultados de los titulados

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
23. Conduce investigaciones relacionadas con su labor.	3	71	3	75	3	71
24 Participa en proyectos de investigación e innovación educativa	3	75	3	86	3	79
25 Investiga y evalúa procesos, programas e	3	86	3	86	3	86

instituciones educativas con fines de mejora.						
26 Diseña programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados.	3	79	3	79	3	79
27 implementa y realiza el seguimiento y evalúan de programas, acciones y proyectos educativos.	3	86	4	89	3	86
28 Determinan los elementos que conforman las diferentes realidades educativas con fines de intervención.	3	75	3	75	3	75

Fuente: Encuesta a titulados.
 Elaboración: Marlene Cárdenas

Figura 17. Resultados de los titulados



Resultados de los titulados
 Fuente: Encuesta a titulados

El 71 % de respuestas indica que los titulados con bastante frecuencia y nivel de formación conducen investigaciones relacionadas con su labor. El 75 % indica que lo hacen con bastante nivel de formación.

El 75 % de respuestas indica que los titulados con bastante frecuencia participan en proyectos de investigación e innovación educativa. El 86 % responde que lo hacen con bastante importancia. El 79 % señala que lo hacen con bastante nivel de formación.

El 86 % de respuestas indica que los titulados con bastante frecuencia, importancia y nivel de formación investigan y evalúan procesos, programas e instituciones educativas con fines de mejora.

El 79 % de respuestas indica que los titulados con bastante frecuencia, importancia y nivel de formación diseñan programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados.

El 86 % de respuestas indica que los titulados con bastante frecuencia y nivel de formación implementan, realizan el seguimiento y evalúan programas, acciones y proyectos educativos. El 89 % indica que lo hacen con alto nivel de formación.

El 75 % de respuestas indica que los titulados con bastante frecuencia, importancia y nivel de formación determinan los elementos que conforman las diferentes realidades educativas con fines de intervención.

En lo relacionado con las tareas relativas a la investigación educativa que los titulados se encuentran realizando se nota que entre las respuestas dadas por ellos y por las de los empleadores se presentan puntos coincidentes. No hay mayores diferencias en los porcentajes ni en las valoraciones.

Podría indicarse que en el campo de la investigación educativa, los titulados presentan indicios de tener leves deficiencias, razón por la cual este aspecto se debería mejorar. Casi todas las tareas de los titulados relacionadas con la investigación educativa han sido valoradas con la opción “bastante” tanto en la frecuencia, como en la importancia y nivel de formación.

Por lo expuesto se puede concluir indicando que los titulados en Ciencias de la Educación, en el desempeño de sus funciones no demuestran alta frecuencia, responsabilidad y nivel de formación para la ejecución de tareas relacionadas con la investigación educativa.

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

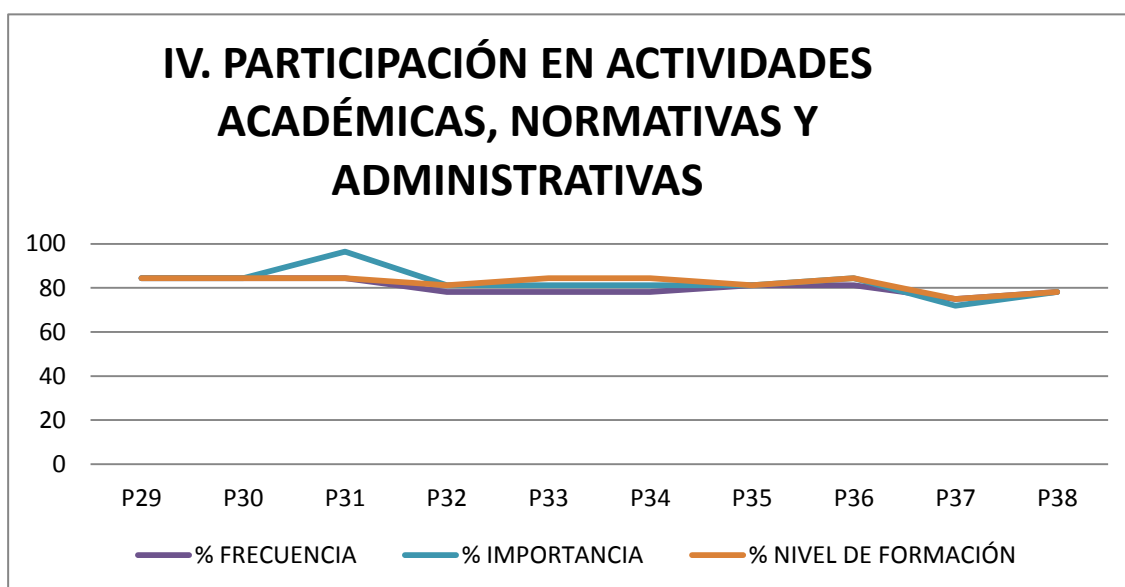
Tabla 18. Resultados de los empleadores

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
29 Realizan reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular.	3	84	3	84	3	84
30 Participa en las Juntas de profesores.	3	84	3	84	3	84
31 Promueve acciones de promoción y convocatoria a reuniones.	3	84	4	96	3	84
32 ejerce funciones administrativas.	3	78	3	81	3	81
33 conoce la Ley Orgánica de Educación Intercultural.	3	78	3	81	3	84
34 Estudia la realidad local y nacional.	3	78	3	81	3	84
35 Colabora en la organización y gestión del centro educativo.	3	81	3	81	3	81
36 Empoderamiento sobre las metas y objetivos institucionales.	3	81	3	84	3	84

37 Elabora reglamentos internos de las comisiones.	3	75	3	72	3	75
38 Conoce y aplica el Código de Convivencia.	3	78	3	78	3	78

Fuente: Encuesta a empleadores.
Elaboración: Marlene Cárdenas

Figura 18. Resultados de los empleadores



Resultados de los empleadores
Fuente: Encuesta a empleadores

Las actividades académicas que los titulados realizan se relacionan con todas las acciones referidas al trabajo que deben hacer. De acuerdo con lo que se indica en la guía del presente trabajo, las actividades académicas se relacionan con: reuniones de entrega de certificados con padres de familia, participar en juntas de profesores, promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones, ejercer funciones administrativas, conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural, estudiar la realidad local y nacional, colaborar en la organización y gestión del centro educativo, empoderarse de las metas y objetivos institucionales, elaborar reglamentos internos de las comisiones, conocer y aplicar el código de convivencia.

Las actividades normativas se relacionan con la ejecución de tareas que por mandato legal, reglamentario o de autoridades competentes las deben realizar los titulados. Las tareas administrativas, que también se relacionan con las normativas, se ejecutan en

el plano de la administración educativa y del currículo, como: asistencia y puntualidad al trabajo, cumplimiento de comisiones, conformación de organismos institucionales, elaboración de documentos curriculares.

Los resultados de la investigación que han sido recogidos a través de los instrumentos aplicados a los empleadores, son los siguientes:

El 84 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados con bastante frecuencia, importancia y nivel de formación realizan reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular.

El 84 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados con bastante frecuencia, importancia y nivel de preparación participan en las Juntas de profesores.

El 84 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados con bastante frecuencia y nivel de formación promueven acciones de promoción y convocatoria a reuniones. El 96 % señala que lo hacen con bastante importancia.

El 78 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados con bastante frecuencia ejercen funciones administrativas. El 81 % señala que lo hacen con bastante importancia y nivel de formación.

El 78 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados conocen bastante la Ley Orgánica de Educación Intercultural. El 81 % indica que conocen con bastante importancia. El 84 % indica que conocen con bastante nivel de formación.

El 78 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados con bastante frecuencia estudian la realidad local y nacional. El 81 % indica que lo hacen con bastante importancia. El 84 % considera que lo hacen con bastante nivel de formación.

El 81 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados colaboran con bastante frecuencia, importancia y nivel de formación en la organización y gestión del centro educativo.

El 81 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados demuestran bastante empoderamiento sobre las metas y objetivos institucionales. El 84 % demuestra bastante importancia y nivel de formación en este aspecto.

El 75 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados con bastante frecuencia y nivel de formación elaboran reglamentos internos de las comisiones. El 72% señala que lo hacen con bastante importancia.

El 78 % de respuestas indica que los docentes titulados con bastante frecuencia, importancia y nivel de formación conocen y aplican el Código de Convivencia.

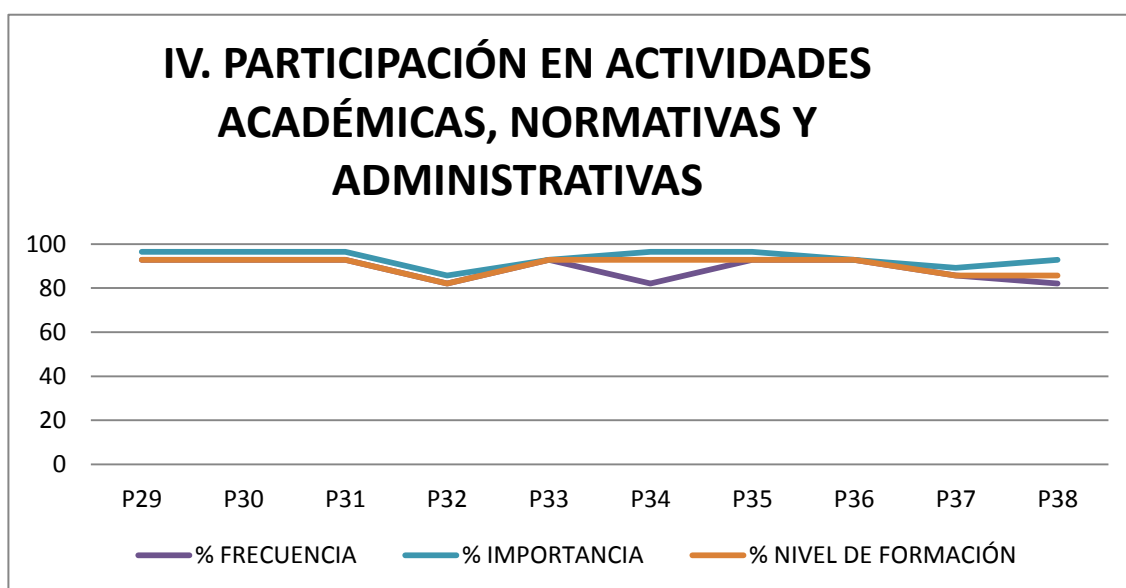
Tabla 19. Resultados de los titulados

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro .	% FRECUENCIA	Pro .	% IMPORTANCIA	Pro .	% NIVEL DE FORMACIÓN
29 Realizan reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular.	4	93	4	96	4	93
30 Participa en las Juntas de profesores.	4	93	4	96	4	93
31 Promueve acciones de promoción y convocatoria a reuniones.	4	93	4	96	4	93
32 ejerce funciones administrativas.	3	82	3	86	3	82
33 conoce la Ley Orgánica de Educación Intercultural.	4	93	4	93	4	93
34 Estudia la realidad local y nacional.	3	82	4	96	4	93
35 Colabora en la organización y gestión del centro educativo.	4	93	4	96	4	93
36 Empoderamient	4	93	4	93	4	93

o sobre las metas y objetivos institucionales.						
37 Elabora reglamentos internos de las comisiones.	3	86	4	89	3	86
38 Conoce y aplica el Código de Convivencia.	3	82	4	93	3	86

Fuente: Encuesta a titulados
 Elaboración: Marlene Cárdenas

Figura 19. Resultados de los titulados



El 93 % de respuestas indica que los titulados con alta frecuencia y nivel de formación realizan reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular. El 96 % señala que lo hace con alta importancia.

El 93 % de respuestas indica que los titulados con alta frecuencia y nivel de formación participan en las Juntas de profesores. El 96 % señala que lo hacen con alta importancia.

El 93 % de respuestas indica que los titulados con alta frecuencia y nivel de formación promueven acciones de promoción y convocatoria a reuniones. El 96 % señala que lo hacen con alta importancia.

El 82 % de respuestas indica que los titulados con bastante frecuencia y nivel de formación ejercen funciones administrativas. El 86 % indica que lo hacen con bastante importancia.

El 93 % de respuestas indica que los titulados con alta frecuencia, importancia y nivel de formación conocen la Ley Orgánica de Educación Intercultural.

El 82 % de respuestas indica que los titulados con bastante frecuencia estudian la realidad local y nacional. El 96 % señala que lo hacen con alta importancia. El 93 % indica que lo hacen con alto nivel de formación.

El 93 % de respuestas indica que los docentes titulados con mucha frecuencia y alto nivel de formación colaboran en la organización y gestión del centro educativo. El 96% indica que lo hacen con alta importancia.

El 93 % de respuestas indica que los titulados con alta frecuencia, importancia y nivel de formación demuestran empoderamiento de las metas y objetivos institucionales.

El 86 % de respuestas indica que los titulados con bastante frecuencia y nivel de formación elaboran reglamentos internos de las comisiones. El 89 % indica que lo hacen con alta importancia.

El 82 % de respuestas indica que los titulados con bastante frecuencia conocen y aplican el Código de Convivencia. El 93 % indica que lo hacen con alta importancia. El 86 % señala que esto ocurre con alto nivel de formación.

Con relación al desarrollo de las actividades académicas, normativas y administrativas del titulado, las respuestas dadas por los titulados difieren de las de los empleadores. Los porcentajes de los titulados son más altos que de los empleadores. De igual manera, las valoraciones de los titulados son más altas que de los empleadores. Sin embargo, en ambos casos, las valoraciones oscilan entre “mucho o alto” y “bastante” tanto en lo que concierne a la frecuencia, responsabilidad y nivel de formación, por lo que se concluye que dentro de este aspecto, el desempeño de los docentes es acertado, pero debería mejorar.

3.5.5. Interacción profesores, padres de familia y comunidad

Tabla 22. Resultados de los empleadores

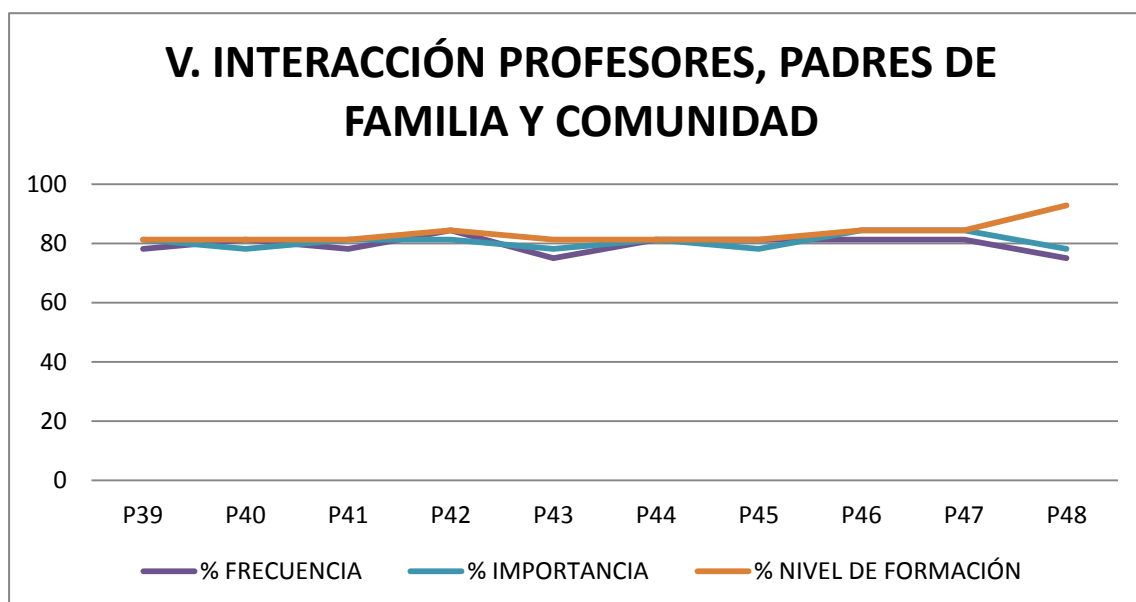
V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
39 Promueve acciones de relación con la comunidad.	3	78	3	81	3	81
40 Colabora en programas de desarrollo comunitario.	3	81	3	78	3	81
41 Promueve la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes.	3	78	3	81	3	81
42 Interactúa con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución.	3	84	3	81	3	84
43 Interviene en la solución de problemas familiares y sociales asociados a los alumnos.	3	75	3	78	3	81
44 Conoce el entorno social de los estudiantes.	3	81	3	81	3	81
45 Organiza eventos de integración dentro de la institución.	3	81	3	78	3	81
46 participa en programas sociales dentro de la institución /día de la familia, campeonato de deportes).	3	81	3	84	3	84
47 Atiende a los representante	3	81	3	84	3	84

s legales de los estudiantes.						
48 Realizan tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar.	3	75	3	78	4	93

Fuente: Encuesta a empleadores.

Elaboración: Marlene Cárdenas.

Figura 22. Resultados de los empleadores



Resultados de los empleadores

Fuente: Encuesta a empleadores

La interacción se refiere al grado de relación que existe o se produce entre personas. En este caso, la interacción que ha motivado la presente investigación se relaciona con la necesaria relación que se produce en el trabajo diario entre docentes, con los padres de familia y la comunidad. Los maestros se relacionan con sus colegas en todo momento y en diversas actividades. Se relaciona con los padres de familia y también trabajan con miembros de la comunidad.

Dentro de este aspecto, las tareas de los docentes se encuentran direccionadas a: promover acciones de relación con la comunidad, colaborar en programas de

desarrollo comunitario, promover la participación de los padres de familia en las instancias de intervención vigentes como el Gobierno Escolar, intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos, conocer el entorno social de los estudiantes, organizar eventos de integración dentro de la institución, participar en programas dentro de la institución, atender a los representantes legales de los estudiantes, realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar.

En este contexto, las respuestas dadas por los empleadores son las siguientes:

El 78 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados con bastante frecuencia promueven acciones de relación con la comunidad. El 81 % indica que lo hacen con mucha importancia y nivel de formación.

El 81 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados con bastante frecuencia y nivel de formación colaboran en programas de desarrollo comunitario. El 78 % indica que lo hacen con bastante importancia.

El 78 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados con bastante frecuencia promueven la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes. El 81 % indica que lo realizan con bastante importancia y nivel de formación.

El 84 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados con bastante frecuencia y nivel de formación interactúan con padres de familia tanto dentro como fuera de la institución. El 81 % indica que lo hacen con bastante importancia.

El 75 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados con bastante frecuencia intervienen en la solución de problemas familiares y sociales asociados a los alumnos. El 78 % indica que lo hacen con bastante importancia. El 81 % señala que esto ocurre con bastante nivel de formación.

El 81 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados docentes con bastante frecuencia, importancia y nivel de formación conocen el entorno social de los estudiantes.

El 81 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados con bastante frecuencia y nivel de formación organizan eventos de integración dentro de la institución. El 78 % considera que se hace con bastante importancia.

El 81 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados con bastante frecuencia participan en programas sociales dentro de la institución (día de la familia, campeonato de deportes). El 84 % indica que se lo hace con bastante importancia y nivel de formación.

El 81 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados con bastante frecuencia atienden a los representantes legales de los estudiantes. El 84 % indica que lo hacen con bastante importancia y nivel de formación.

El 75 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados con bastante frecuencia realizan tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar. El 78 % indica que lo hacen con bastante importancia. El 93 % señala que lo hacen con alto nivel de formación.

Tabla 23. Resultados de los titulados

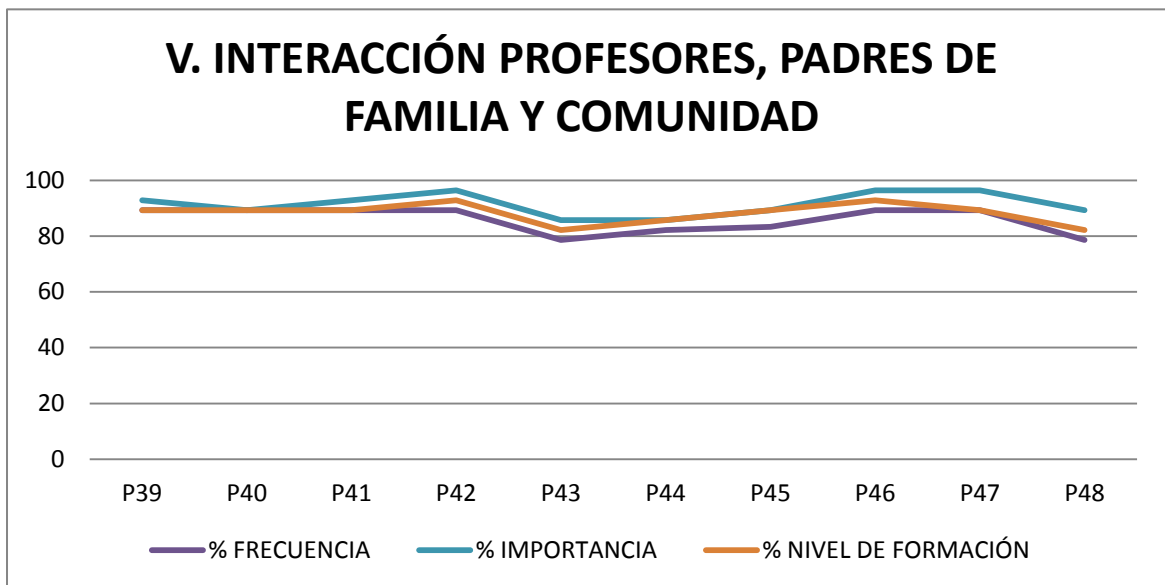
V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
39 Promueve acciones de relación con la comunidad.	4	89	4	93	4	89
40 Colabora en programas de desarrollo comunitario.	4	89	4	89	4	89
41 Promueve la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes.	4	89	4	93	4	89
42 Interactúa con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución.	4	89	4	96	4	93
43 Interviene en la solución de problemas familiares y sociales asociados a los alumnos.	3	79	3	86	3	82
44 Conoce el entorno social de los estudiantes.	3	82	3	86	3	86
45 Organiza eventos de integración dentro de la institución.	3	83	4	89	4	89
46 participa en programas sociales dentro de la institución /día de la familia, campeonato de deportes).	4	89	4	96	4	93
47 Atiende a los representantes legales de los	4	89	4	96	4	89

estudiantes.						
48 Realizan tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar.	3	79	4	89	3	82

Fuente: Encuesta a titulados.

Elaboración: Marlene Cárdenas

Figura 23. Resultados de los titulados



Resultados de los titulados

Fuente: Encuesta a titulados

El 89 % de respuestas indica que los titulados con alta frecuencia y nivel de formación promueven acciones de relación con la comunidad. El 93 % indica que lo hacen con alta importancia.

El 89 % de respuestas indica que los titulados con alta frecuencia, importancia y nivel de formación colaboran en programas de desarrollo comunitario.

El 89 % de respuestas indica que los titulados con alta frecuencia y nivel de formación promueven la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes. El 93 % indica que lo hacen con alta importancia.

El 89 % de respuestas indica que los titulados con alta frecuencia interactúan con padres de familia tanto dentro como fuera de la institución. El 96 % indica que lo hacen con mucha importancia. El 93 % señala que esto ocurre con alto nivel de formación.

El 79 % de respuestas indica que los titulados con bastante frecuencia intervienen en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos. El 86 % indica lo hacen con bastante importancia. El 82 % considera que lo hacen con bastante nivel de formación.

El 82 % de respuestas indica que los titulados con bastante frecuencia organizan eventos de integración dentro de la institución. El 86 % responde que lo hacen con bastante importancia y nivel de formación.

El 83 % de respuestas indica que los titulados con bastante frecuencia participan en programas sociales dentro de la institución /día de la familia, campeonato de deportes) El 89 % indica que lo hacen con alta importancia y nivel de formación.

El 89 % de respuestas indica que los titulados con alta frecuencia atienden a los representantes legales de los estudiantes. El 96 % indica que lo hacen con alta importancia. El 89 % señala que esto ocurre con alto nivel de formación.

El 79 % de respuestas indica que los titulados con bastante frecuencia realizan tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar. El 89 % indica que lo hacen con alta importancia. El 82% señala que esto ocurre con bastante nivel de formación.

En lo que respecta a la interacción profesores, padres de familia y comunidad, los resultados obtenidos demuestran desigualdad entre la opinión de los titulados y los empleadores. Mientras los titulados, por lo general valoran sus tareas con la opción de “mucho o alto” y con porcentajes que superan los 86 puntos; los empleadores han asignado puntuaciones equivalentes a “bastante” y los porcentajes no superan los 84

puntos. Esto permite establecer que dentro de este ámbito el accionar de los titulados no es bien visto por los empleadores, razón por la cual se deberían buscar alternativas de solución.

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

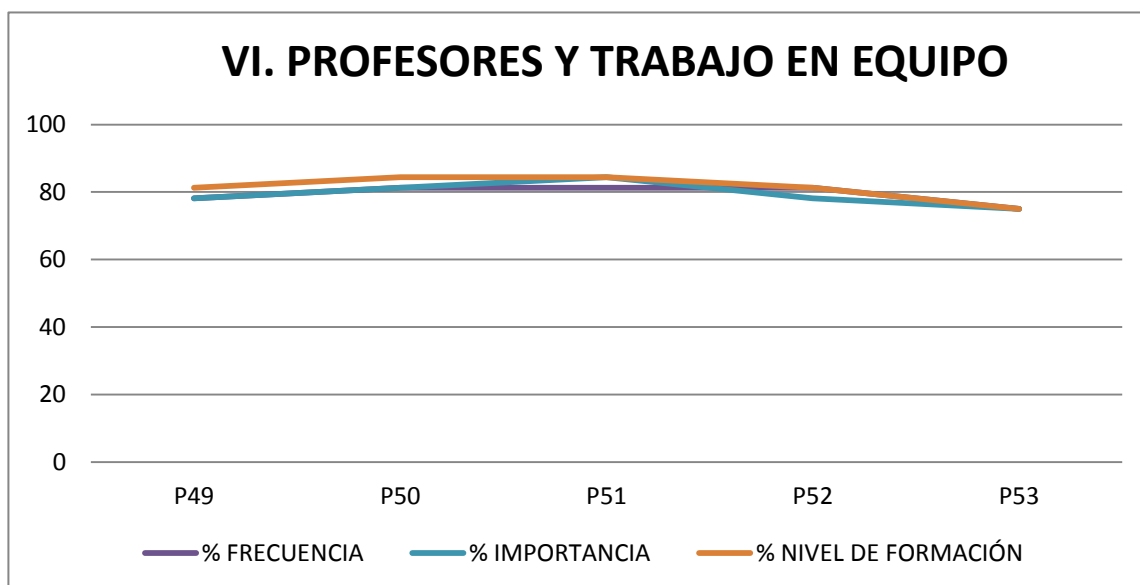
Tabla 20. Resultados de los empleadores

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
49 Realiza reuniones de planificación con otros docentes.	3	78	3	78	3	81
50 Colabora con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas).	3	81	3	81	3	84
51 Participa en sesiones de trabajo.	3	81	3	84	3	84
52 Trabaja en proyectos curriculares en equipo.	3	81	3	78	3	81
53 Participa en círculos de estudio.	3	75	3	75	3	75

Fuente: Encuesta a empleadores

Elaboración: Marlene Cárdenas

Figura 20. Resultados de los empleadores



Resultados de los empleadores
Fuente: Encuesta a empleadores

Se denomina trabajo en equipo a la colaboración mutua de personas con el fin de alcanzar la consecución de un resultado determinado. Desde esta perspectiva, el trabajo en equipo puede hacer referencia a determinados deportes, a la cooperación con fines económicos o sociales, a las iniciativas que se toman en forma conjunta en el área de la política, etc. (Diccionario ABC, 2010)

Dentro del ámbito del accionar de los maestros, el trabajo en equipo se produce de manera constante en las actividades que se realizan dentro del establecimiento educativo.

Se trabaja en equipo cuando se planifica el currículo, al realizar programaciones de diversa índole, al elaborar planes de las comisiones, al diseñar y elaborar documentos de uso reglamentarios como: reglamento interno, PEI, código de Convivencia, Autoevaluación institucional, Planes de mejora, concursos, festivales, etc.

Sobre el tema del trabajo en equipo, los resultados de la investigación, son los siguientes:

El 78 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados con bastante frecuencia e importancia realizan reuniones de planificación con otros docentes. El 81% señala que lo hacen con bastante nivel de formación.

El 81 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados con bastante frecuencia e importancia colaboran con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas). El 84 % señala que lo hacen con bastante nivel de formación.

El 81 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados con bastante frecuencia participan en sesiones de trabajo. El 84 % indica que lo hacen con bastante importancia y nivel de formación.

El 81 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados con bastante frecuencia y nivel de formación trabajan en proyectos curriculares en equipo. El 78 % indica que lo hacen con bastante importancia.

El 75 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados con bastante frecuencia, importancia y nivel de formación participan en círculos de estudio.

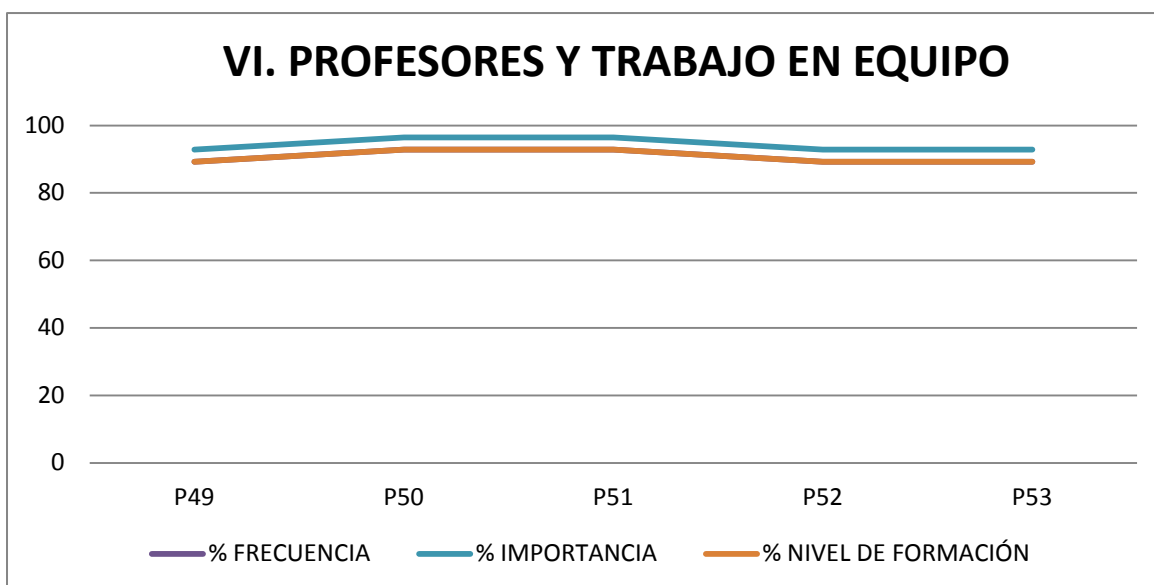
Tabla 21. Resultados de los titulados

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
49 Realiza reuniones de planificación con otros docentes.	4	89	4	93	4	89
50 Colabora con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas).	4	93	4	96	4	93
51 Participa en sesiones	4	93	4	96	4	93

de trabajo.						
52 Trabaja en proyectos curriculares en equipo.	4	89	4	93	4	89
53 Participa en círculos de estudio.	4	89	4	93	4	89

Fuente: Encuesta a titulados.
Elaboración: Marlene Cárdenas

Figura 21. Resultados de titulados



Resultados de los titulados
Fuente: Encuesta a titulados

El 89 % de respuestas indica que los titulados con alta frecuencia y nivel de formación realizan reuniones de planificación con otros docentes. El 93 % indica que lo hacen con alta importancia.

El 93 % de respuestas indica que los titulados con alta frecuencia y nivel de formación colaboran con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas). El 96 % indica que lo hacen con alta importancia.

El 93 % de respuestas indica que los docentes titulados con alta frecuencia y nivel de formación participan en sesiones de trabajo. El 96 % indica que esto ocurre con alta importancia.

El 89 % de respuestas indica que los titulados con alta frecuencia y nivel de formación trabajan en proyectos curriculares en equipo. El 93 % señala que esto se presenta con alta importancia.

El 89 % de respuestas indica que los titulados con alta frecuencia y nivel de formación participan en círculos de estudio. El 93 % indica que lo hacen con alta importancia.

Los datos presentados muestran que hay criterios divergentes entre los titulados y los empleadores. Los titulados otorgan puntuaciones y porcentajes altos a las tareas relacionadas con el trabajo en equipo, en cambio los empleadores otorgan puntuaciones y porcentajes más bajos. Es así que de parte de los empleadores los porcentajes no superan el 84 % y las puntuaciones se ubican en la opción “bastante; en cambio, los porcentajes de los titulados se encuentran sobre el 89 % y las puntuaciones corresponden a la opción de “mucho o alto”.

Por consiguiente, la divergencia de criterios permite establecer que el tema del trabajo en equipo presenta debilidades, por lo que debería tomarse en cuenta para efectos de mejoramiento.

3.5.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado

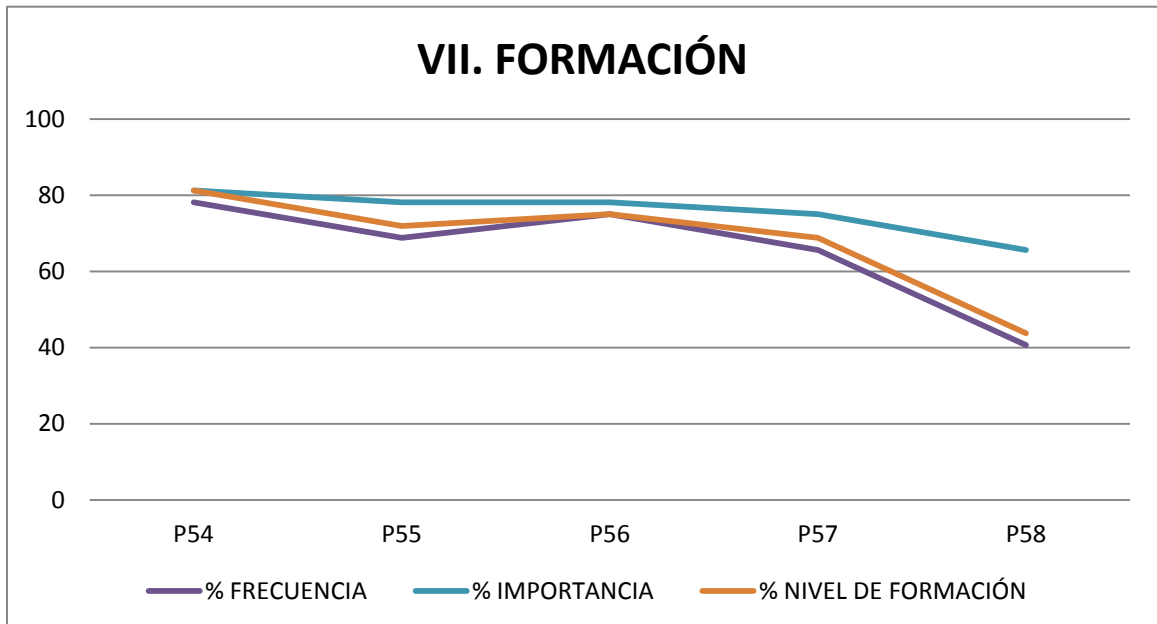
Tabla 24. Resultados de los empleadores

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
54 Asiste a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación.	3	78	3	81	3	81
55 Asiste a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos	3	69	3	78	3	72

particulares.						
56 Asiste a cursos de actualización de las tecnologías de la comunicación (TIC's) para aplicación en el aula.	3	75	3	78	3	75
57 Asiste a cursos para la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares.	3	66	3	75	3	69
58 Asisten a cursos de aprendizaje en una segunda lengua.	2	41	3	66	2	44

Fuente: Encuesta a empleadores
 Elaboración: Marlene Cárdenas

Figura 24. Resultados de los empleadores



Resultados de los empleadores
 Fuente: Encuesta a empleadores

De acuerdo con las tareas incluidas en la encuesta aplicada a los titulados y empleadores, la formación docente se relaciona con las posibilidades que los docentes

tienen para asistir a cursos de formación, actualización y perfeccionamiento profesional, que les permita robustecer su rol.

Con relación a la formación, el 78 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados con bastante frecuencia asisten a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación. El 81 % indica que lo hacen con bastante importancia y nivel de formación.

El 69 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados con bastante frecuencia asisten a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares. El 78 % indica que lo hacen con bastante importancia. El 78 % señala que esto ocurre con bastante nivel de formación.

El 75 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados con bastante frecuencia y nivel de formación asisten a cursos de actualización de las tecnologías de la comunicación (TIC's) para aplicación en el aula. El 78 % indica que lo hacen con bastante importancia.

El 66 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados con bastante frecuencia asisten a cursos para la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares. El 75 % señala que lo hacen con bastante importancia. El 69 % considera que esto se lo hace con bastante nivel de formación.

El 41 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados docentes con poca frecuencia asisten a cursos de aprendizaje en una segunda lengua. El 66 % responde que lo hace con bastante responsabilidad. El 44 % considera que se lo hace con poco nivel de formación.

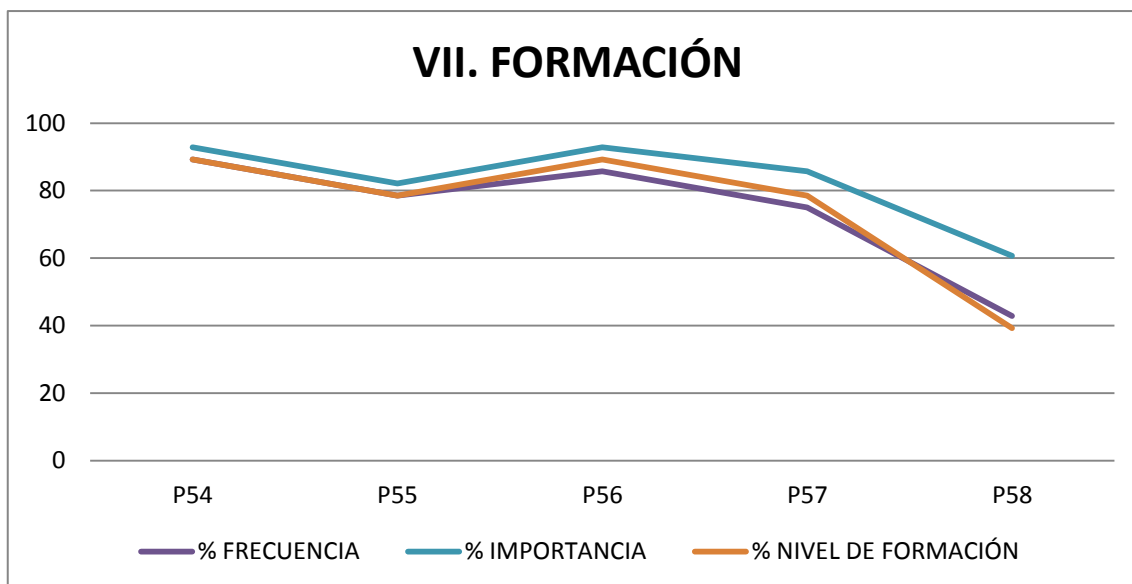
Tabla 25. Resultados de los titulados

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
54 Asiste a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación.	4	89	4	93	4	89
55 Asiste a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares.	3	79	3	82	3	79
56 Asiste a cursos de actualización de las tecnologías de la comunicación (TIC's) para aplicación en el aula.	3	86	4	93	4	89
57 Asiste a cursos para la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares.	3	75	3	86	3	79
58 Asisten a cursos de aprendizaje en una segunda lengua.	2	43	2	61	2	39

Fuente: Encuesta a titulados.

Elaboración: Marlene Cárdenas.

Figura 25. Resultados de los titulados



Resultados de los titulados
Fuente: Encuesta a titulados

El 89 % de respuestas indica que los titulados con alta frecuencia y nivel de formación asisten a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación. El 93 % responde que lo hacen con alta importancia.

El 79 % de respuestas indica que los docentes profesionales de Educación General Básica, con alta frecuencia y nivel de formación asisten a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares. El 87 % responde que lo hace con alta importancia.

El 86 % de respuestas indica que los titulados con bastante frecuencia asisten a cursos de actualización de las tecnologías de la comunicación (TIC's) para aplicación en el aula. El 93 % responde que lo hace con alta importancia. El 89 % lo hace con alto nivel de formación.

El 75 % de respuestas indica que los titulados con bastante frecuencia asisten a cursos para la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares. El 86 % responde que lo hace con bastante responsabilidad. El 79 % lo hace con alto nivel de formación.

El 43 % de respuestas indica que los titulados con poca frecuencia asisten a cursos de aprendizaje en una segunda lengua. El 61 % responde que lo hace con poca importancia. El 39 % lo hace con poco nivel de formación.

En lo referente a la formación profesional, las respuestas dadas por los titulados y los empleadores son coincidentes. En ambos casos, los porcentajes logrados son altos y las valoraciones corresponden a “mucho o alto” y “bastante” tanto en la frecuencia, importancia y nivel de formación.

Se observa una importante diferencia en lo que se refiere a asistencia a cursos de aprendizaje de una segunda lengua, que de los titulados y de los empleadores ha recibido porcentajes bajos y valoraciones de “poco” tanto en la frecuencia, importancia y nivel de formación. Para este caso no existen posibilidades de mejoramiento para la mayoría de docentes, con excepción de los profesores de inglés que últimamente han tenido la oportunidad de asistir a cursos para profundizar en los estudios de la segunda lengua. Resulta imposible emprender con una propuesta de intervención educativa en este caso, debido a que la autora del trabajo investigativo realizado no cuenta con los conocimientos necesarios para hacerlo y sobre todo porque este tipo de cursos ni aún el Ministerio de Educación los ha implementado para los docentes del sistema educativo nacional.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Las conclusiones del estudio desarrollado se plantean a partir de los objetivos de la investigación. De ellas surgirán las correspondientes recomendaciones.

4.1. Conclusiones.

Se concluye que la mayoría de titulados se encuentran laborando en establecimientos educativos públicos, con partida fiscal, es decir se encuentran realizando labores afines a los títulos que poseen.

La mayoría de titulados están trabajando en la función de docentes, lo que indica que la actividad laboral que realizan se relaciona con la formación profesional recibida en la Universidad.

Los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica, están realizando labores docentes de manera permanente, en virtud de que tienen un nombramiento definitivo, por lo que tienen estabilidad laboral.

Casi todas las tareas referidas a los aspectos metodológicos y didácticos; autoevaluación de la práctica docente; investigación educativa; participación en actividades académicas, normativas y administrativas; relación padres de familia y comunidad; trabajo en equipo y formación, han alcanzado porcentajes relativamente altos, que superan el 75 % y se han valorado con las opciones de “mucho o alto” y “bastante” tanto en su frecuencia, como en la importancia y nivel de formación de los profesionales.

Sin embargo, en el apartado de los aspectos metodológicos-didácticos, se evidencian porcentajes y puntuaciones que podrían considerarse bajos, especialmente en lo que se refiere a la aplicación de las didácticas específicas de la asignatura y la promoción del trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos.

Los titulados en Ciencias de la Educación, se encuentran desempeñando con relativo acierto su trabajo; pero la posibilidad de asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua ha recibido porcentajes y puntuaciones bajas tanto en la frecuencia, como en la importancia y nivel de formación. Este constituye el mayor problema detectado en la investigación.

4.2. Recomendaciones.

Como resultado final de las conclusiones establecidas, la autora del trabajo realizado se permite plantear las siguientes recomendaciones:

Los resultados de la investigación desarrollada, que ha permitido diseñar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos de la Licenciatura en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica, de la Universidad Técnica Particular de Loja, debe ser utilizada por esta institución para usarla como una propuesta de mejoramiento de la gestión docente, tal vez, diseñando cursos de capacitación, con convenios con el Ministerio de Educación.

Cada titulado en Ciencias de la Educación debe preocuparse por fortalecer su rol profesional con la finalidad de que sus características profesionales se afiancen para que puedan seguir ejerciendo sus funciones de manera acertada.

Considerando que las relaciones que se presentan entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados es muy estrecha, la Universidad Técnica Particular de Loja, como generadora de proyectos de investigación, debe preocuparse de dar continuidad a los estudios de los profesionales ampliando posibilidades de realizar maestrías con temas más puntuales y más relacionados con la gestión de los docentes.

Los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica, están realizando labores docentes de manera permanente, en virtud de que tienen un nombramiento definitivo, por lo que tienen estabilidad laboral, en este casos, la Universidad Técnica Particular de Loja debería establecer convenios con el Ministerio de Educación, para implementar un sistema de capacitación a distancia para los maestros, con temas puntuales, similar al que se utiliza para los estudios de licenciatura y maestría.

Se recomienda a los directivos y maestros de las instituciones educativas investigadas, aplicar la propuesta de intervención educativa que forma parte del presente informe de investigación.

Una vez que se ha identificado como el punto neurálgico más bajo al hecho de que los maestros en funciones, titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica, no tienen posibilidades ciertas para acceder a cursos de aprendizaje de una segunda lengua y que ninguna institución se ha preocupado de este asunto, la Universidad Técnica Particular de Loja debería asumir este compromiso para poder implementar un plan de capacitación a distancia para los maestros, con la misma modalidad y forma de financiamiento que se realiza con los estudios de licenciatura y maestría.

5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN EDUCATIVA

Tema

Plan de aplicación de didácticas específicas de la asignatura con la que trabaja el docente para la promoción del trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos.

5.1. Justificación

Los resultados de la investigación realizada han permitido conocer la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor.

Cabe destacar que casi todas las tareas referidas a los aspectos metodológicos y didácticos, referidos a la autoevaluación de la práctica docente; investigación educativa; participación en actividades académicas, normativas y administrativas; relación padres de familia y comunidad; trabajo en equipo y formación, han alcanzado porcentajes relativamente altos, que superan el 75 % y se han valorado con las opciones de “mucho o alto” y “bastante” tanto en su frecuencia, como en la importancia y nivel de formación de los profesionales.

Sin embargo, en el tema referente a los aspectos metodológicos-didácticos, se ha recogido información que ha producido porcentajes y puntuaciones que podrían considerarse bajos, especialmente en lo que se refiere a la aplicación de las didácticas específicas de la asignatura y la promoción del trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos.

Esta es la razón fundamental que justifica la realización de este proyecto que está orientado al mejoramiento de la práctica docente, que se ocupa del aspecto que tal vez es considerado como el más importante de lo que el maestro debe realizar en el aula para generar los aprendizajes de los estudiantes.

Se estima que la concreción práctica de la propuesta que se plantea servirá para mejorar el rol profesional de los maestros debido a que se tratará sobre el aspecto más sobresaliente del quehacer didáctico que constituye la didáctica o modo de ejecutar el desarrollo de las clases.

5.2. Objetivos

5.2.1. Objetivo general

Fortalecer la práctica docente referida a la aplicación de las didácticas específicas de la asignatura con la que trabaja el docente, con la realización de talleres participativos, para la promoción del trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos.

5.2.2. Objetivos específicos

- Elaborar un plan de capacitación y asesoría para los docentes.
- Asesorar a los docentes sobre metodologías que promueven el desarrollo del trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos.
- Asesorar a los maestros sobre la actitud profesional que requiere el currículo vigente.

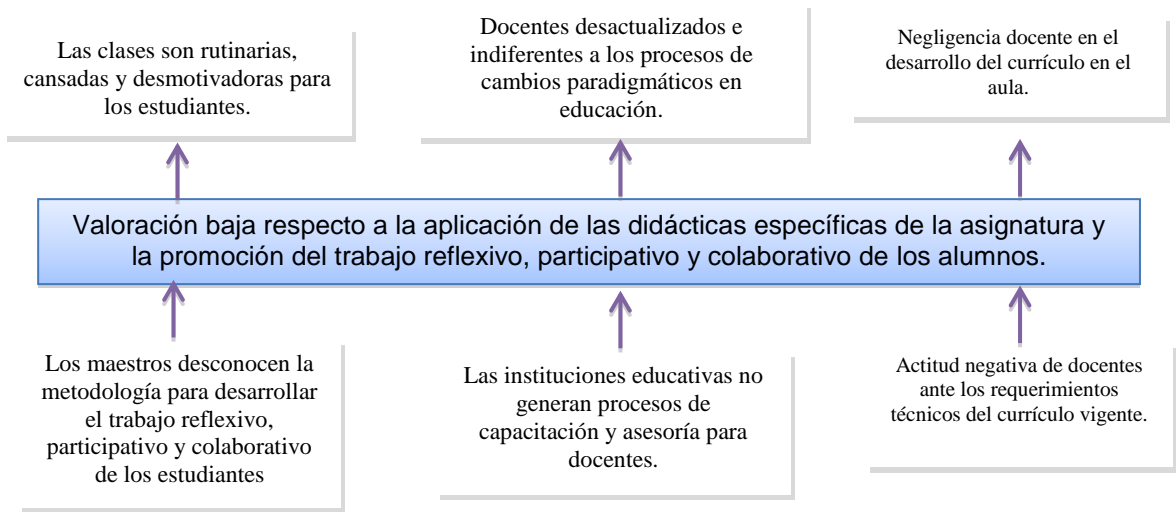
5.3. Metodología

5.3.1. Análisis de involucrados

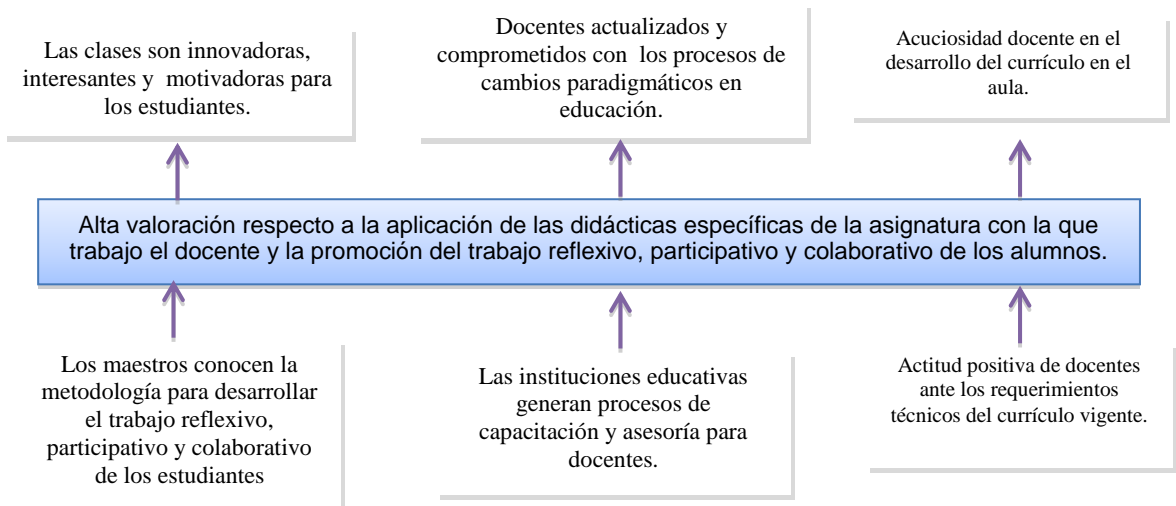
MATRIZ DE INVOLUCRADOS					
GRUPOS	INTERESES	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS Y MANDATOS	INTERÉS EN UNA ESTRATEGIA	CONFLICTOS POTENCIALES
Titulados en Ciencias de la Educación	Mejorar su rol profesional.	Valoración baja respecto a la aplicación de las didácticas específicas de la asignatura y la promoción del trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos.	Recursos: Humanos: Autora del proyecto, titulados en Ciencias de la Educación. Materiales: Computadora, material de escritorio, copias de documentos. Mandatos: Ley Orgánica de Educación Intercultural y su reglamento.	Alto interés por la estrategia seleccionada.	Falta de tiempo para asistir a talleres de capacitación.

Empleadores.	Mejorar el rol profesional de sus empleados.	Valoración baja respecto a la aplicación de las didácticas específicas de la asignatura y la promoción del trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos.	Recursos: Humanos: Autora del proyecto, titulados en Ciencias de la Educación. Materiales: Computadora, material de escritorio, copias de documentos. Mandatos: Ley Orgánica de Educación Intercultural y su reglamento.		Falta de tiempo de los empleados para asistir a talleres de capacitación.
Autora de la propuesta de intervención educativa.	Obtener el título de licenciatura.	Valoración baja respecto a la aplicación de las didácticas específicas de la asignatura y la promoción del trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos.	Recursos: Humanos: Autora del proyecto, titulados en Ciencias de la Educación. Materiales: Computadora, material de escritorio, copias de documentos. Mandatos: Cumplir el estatuto de la Universidad para obtener el título de Licenciatura.		Falta de tiempo para ejecutar los talleres de capacitación.

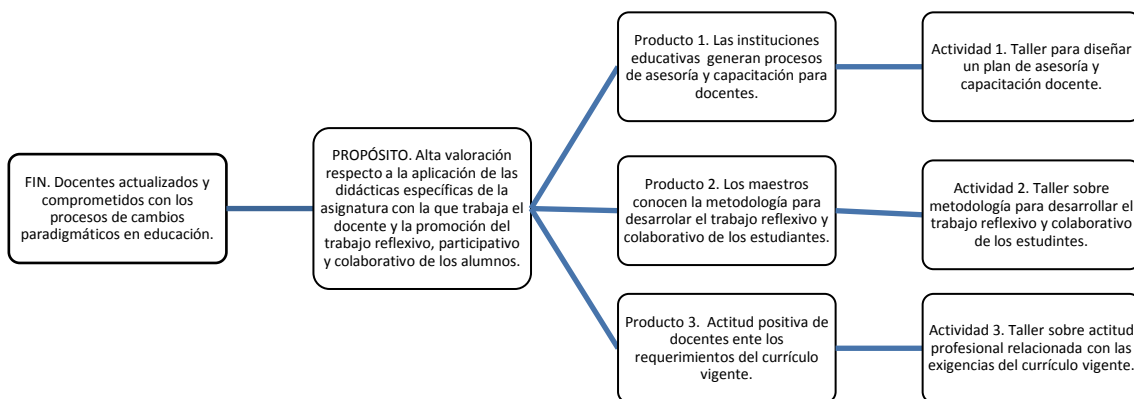
5.3.2. Análisis del problema



5.3.3. Análisis de objetivos



5.3.4. Análisis de estrategias



5.4. Plan de acción

QUÉ	Se desea alcanzar con el proyecto.	Alta valoración respecto a la aplicación de las didácticas específicas de la asignatura con la que trabaja el docente y la promoción del trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos
CÓMO	Se alcanzarían los objetivos y resultados.	<ul style="list-style-type: none"> Taller para diseñar un plan de asesoría y capacitación docente. Taller sobre metodología para desarrollar el trabajo reflexivo y colaborativo de los estudiantes. Taller sobre actitud profesional relacionada con las exigencias del currículo vigente
CÓMO	Se puede medir el cumplimiento de los objetivos, resultados y supuestos.	<ul style="list-style-type: none"> Registros de asistencia de los participantes a los talleres realizados.
QUÉ	Factores externos se deben considerar.	<ul style="list-style-type: none"> Los maestros no disponen de tiempo para asistir a los talleres. No se pueden suspender las clases para asistir a los talleres en horas laborables.
QUÉ	Recursos son necesarios para la ejecución del proyecto.	\$ 600,00

5.4.1. Matriz de marco lógico

RESUMEN BARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE	MEDIOS/FUENTES	SUPUESTOS
<p>FIN</p> <p>Docentes actualizados y comprometidos con los procesos de cambios paradigmáticos en educación.</p>			
<p>PROPÓSITO</p> <p>Valorada altamente la aplicación de las didácticas específicas de la asignatura con la que trabaja el docente y la promoción del trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos</p>	<p>100 % de empleadores valora con alta frecuencia, importancia y nivel de formación la aplicación de didácticas específicas de la asignatura y la promoción del trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos.</p>	<p>Informe escrito de encuestas aplicadas a empleadores.</p>	<p>Los empleadores no se interesan por la valoración de las competencias profesionales de los docentes.</p>
<p>COMPONENTES/ RESULTADOS</p> <p>1. Las instituciones educativas generan procesos de asesoría y capacitación para docentes.</p> <p>2. Los maestros conocen la metodología para desarrollar el trabajo reflexivo y colaborativo de los estudiantes.</p> <p>3. Actitud positiva de docentes entre los requerimientos del currículo vigente.</p>	<p>100 % de instituciones educativas han elaborado planes para procesos de asesoría y capacitación docente durante el 1° trimestre del año lectivo 2013 – 2014.</p> <p>100 % de maestros conoce y aplica la metodología para desarrollar el trabajo reflexivo y colaborativo de los alumnos hasta diciembre del 2014.</p> <p>100 % de docentes demuestran actitud positiva para aplicar de manera apropiada el currículo vigente hasta diciembre del 2013.</p>	<p>Documento escrito.</p> <p>Informe escrito de observaciones a las clases que realizan los docentes.</p> <p>Informe escrito de observación de las planificaciones didácticas y de las clases realizadas.</p>	<p>Las autoridades educativas no validan los procesos realizados.</p> <p>Hacen falta recursos técnicos para el desarrollo de la metodología en clases.</p> <p>Hay personas que no critican la actitud positiva de los docentes.</p>
<p>ACTIVIDADES</p> <p>1.1. Taller para diseñar un plan de asesoría y capacitación docente.</p> <p>2.1. Taller sobre metodología para desarrollar el trabajo reflexivo y colaborativo de los estudiantes.</p> <p>3.1. Taller sobre actitud profesional relacionada con las exigencias del currículo vigente.</p>	<p>PRESUPUESTO</p> <p>\$ 200,00</p> <p>\$ 200,00</p> <p>\$ 200,00</p>		

5.5. Resultados esperados

RESULTADOS	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	EVALUACIÓN	PRESUPUESTO	CRONOGRAMA	
					FECHA DE INICIO	FECHA FINAL
Las instituciones educativas generan procesos de asesoría y capacitación para docentes.	Taller para diseñar un plan de asesoría y capacitación docente.	Trabajo grupal. <ul style="list-style-type: none"> • Formar grupos. • Realizar el trabajo en cada grupo. • Preparar una presentación. • Presentar el trabajo en plenaria. • Establecer conclusiones. 	Registro de asistencia de participantes.	\$ 200,00	Septiembre del 2013	Diciembre del 2013.
Los maestros conocen la metodología para desarrollar el trabajo reflexivo y colaborativo de los estudiantes.	Taller sobre metodología para desarrollar el trabajo reflexivo y colaborativo de los estudiantes.	Trabajo grupal. <ul style="list-style-type: none"> • Formar grupos. • Realizar el trabajo en cada grupo. • Preparar una presentación. • Presentar el trabajo en plenaria. • Establecer conclusiones. 	Registro de asistencia de participantes.	\$ 200,00	Septiembre del 2013	Diciembre del 2013.
Actitud positiva de docentes ante los requerimientos del currículo vigente.	Taller sobre actitud profesional relacionada con las exigencias del currículo vigente.	Trabajo grupal. <ul style="list-style-type: none"> • Formar grupos. • Realizar el trabajo en cada grupo. • Preparar una presentación. • Presentar el trabajo en plenaria. • Establecer conclusiones. 	Registro de asistencia de participantes.	\$ 200,00	Septiembre del 2013	Diciembre del 2013.

5.6. Bibliografía de la propuesta

- Ministerio de Educación (2010) *Actualización y Fortalecimiento del Currículo de la Educación Básica 2010*, Quito, Imprenta Don Bosco.
- Ministerio de Educación y Cultura (2007) *Proyecto Educativo Institucional*, Sexta Edición, Quito.
- Ministerio de Educación y Cultura (2004) *Técnicas Creativas que Potencian el Aprendizaje*. Quito.

6. BIBLIOGRAFÍA

Alonso, L., Fernández R., C. & Nyssen, J. (2009). *El Debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España*. Recuperado el 15 de mayo del 2013, de: www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf

Giussani, L. (2009). *Educación es un riesgo*. Lima: Fondo Editorial de la Universidad Católica Sedes Sapientiae.

Ministerio de Educación (2012) *Evaluación de los docentes*. Recuperado el 26 de mayo de 2013, de: <http://educacion.gob.ec/sistema-nacional-de-evaluacion/>

Ministerio de Educación (2012) *Estándares de calidad educativa*. Recuperado el 26 de mayo del 2013, de: <http://educacion.gob.ec/estandares-de-calidad-educativa>

Sánchez, B., V. (2013). *Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja*. Loja: Editorial UTPL.

Weller, Jürgen, (2005). *¿Cuáles son las tensiones presentes en la inserción laboral de los jóvenes?* CEPAL. Chile. Recuperado el 16 de mayo de 2013, de <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/7/19327/stallings.pdf>

ANECA (2012). *Los procesos de inserción laboral de los titulados en España*. Recuperado el 15 de mayo del 2013, de ANECA: www.aneca.es/contet/download/10357/11591/file/publi_procesos.pdf


Avalos (2009). *La inserción profesional de los docentes*. Recuperado el 16 de mayo del 2013, de profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado: <http://www.ugr.es/-recfpro/rev131ART3.pdf>

Vaillant, D. (2009). *Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado*. Recuperado el 16 de mayo del 2013, de: Políticas del Inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente: <http://www.ugr.es/-recfpro/rev>



Vezub, Lea, F. (2007). *La formación y el desarrollo profesional docente frente a los nuevos desafíos de la escolaridad*. Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado, 11,1. Recuperado de: <http://www.ugr.es/local/recfprof/rev111ART2.pdf>.

7. ANEXOS

Anexo 1: Carta a titulados

 Trabajo de Fin de Titulación	ANEXOS
--	--------

Carta para titulados de la utpl

	Universidad Técnica Particular de Loja <i>La Universidad Católica de Loja</i>	
---	---	---

Modalidad Abierta y a Distancia
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Señor(a)
TITULADO(A) DE LA UTPL
En su despacho

De mi consideración:

Saludo a usted atentamente para expresarle mis mejores deseos de que su labor profesional esté llena de realizaciones y logros.

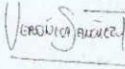

Tuve el honor de conocerlos y trabajar junto a ustedes ya sea a través de las materias impartidas por mi persona o a través de la Dirección de Escuela de Ciencias de la Educación.

El destino hace que nuevamente nos encontremos a través de estas líneas para distraerlos de sus tareas diarias y solicitarle de la forma más comedida que cumplimente (con lápiz 2B) los dos cuestionario que le va a proporcionar el(la) egresado(a)-investigador(a) portador de esta carta. Cabe recalcar que las encuestas son anónimas.

El tema de investigación que deben desarrollar en esta ocasión los egresados(as) de Modalidad Abierta, de la Titulación de Ciencias de la Educación en sus diferentes menciones es una **"PROPUESTA DE INTERVENCIÓN EDUCATIVA A PARTIR DEL ESTUDIO DE CASOS EN LA LICENCIATURA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN EN LA MENCIÓN DE EDUCACIÓN BÁSICA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA"**, por esto necesitamos su colaboración. Cabe señalar que ellos están capacitados para dicha actividad, con lo cual se garantiza la seriedad y validez de la investigación.

Por la favorable aceptación, expreso los sentimientos de consideración y gratitud sincera.

Atentamente;

Mgs. Verónica Sánchez Burneo
COORDINADORA DE TITULACIÓN
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA	<i>La Universidad Católica de Loja</i>
--	--

Anexo 2: Carta a empleadores

ANEXOS		Trabajo de F n de Titulación
--------	--	------------------------------

Solicitud para directivos de los centros educativos



Universidad Técnica Particular de Loja
La Universidad Católica de Loja



Modalidad Abierta y a Distancia
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Señor
DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho

De mi consideración

Por medio del presente le expreso un cordial saludo deseándole éxitos en sus funciones.

Así mismo, de la forma más comedida me permito solicitar su autorización con el objeto de que el(la) Señor(a) Egresado(a) de Modalidad Abierta de la UTPL, portador(a) de esta carta ingrese al establecimiento a encuestar a los titulados(as) de la universidad. El egresado-investigador debe aplicar dos instrumentos que son:

- Una encuesta de las características sociodemográfico del titulado y;
- Un inventario de tareas docentes.

Por otro lado, solicito a usted cumplimentar de la manera más comedida (con lápiz 2B) y desde su punto de vista como autoridad el Inventario de Tareas docentes, tomando en cuenta el desarrollo de las tareas del titulado a encuestar.

La información recabada es importante para que los egresados desarrollen una "PROPUESTA DE INTERVENCIÓN EDUCATIVA A PARTIR DEL ESTUDIO DE CASOS EN LA LICENCIATURA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN EN LA MENCIÓN DE EDUCACIÓN BÁSICA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA", ellos están capacitados para dicha actividad, con lo cual se garantiza la seriedad y validez de la investigación.

Por la favorable aceptación, expreso los sentimientos de consideración y gratitud sincera

Atentamente;





Mgs. Verónica Sánchez Burneo
COORDINADORA DE TITULACIÓN
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA		<i>La Universidad Católica de Loja</i>
--	--	--

Anexo 3. Ficha de contactos

37

Tabla 3: Ficha de contacto para Titulados y Empleadores

OBJETIVO:
El objetivo de esta ficha es registrar los datos necesarios para los titulados/empleadores. La información se obtendrá en el primer día de trabajo teórico o persona con la encuesta, o con alguna persona que pueda dar información sobre ellos mismos.

INSTRUCCIONES:
Llena con letra clara y legible una ficha con los datos requeridos del titulado o otra del empleador para su encuentro con cada uno de los encuestados (investigados).

Nombres y apellidos del titulado:			
Nombres y apellidos del contacto:			
El contacto se encuentra:			
Fuera de Quito/en:		En otra provincia:	
Provincia:		Ciudad:	
Dirección de Quito:		Calle:	
Teléfono de Quito:		Horas de contacto:	
Dirección de Quito:		Horas de contacto:	
Teléfono de Quito:			
Medio de contacto:	Teléfono ()	Personalmente ()	A través de correo ()
	Otros ()		
Firma del Titulado		Firma del Empleador	Firma del Empleador

Anexo 5: Inventario de tareas del trabajo docente para empleadores y titulados

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

 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:

<p>FRECUENCIA número de veces o número de repeticiones de ejecución de una tarea.</p> <p>IMPORTANCIA DE LA TAREA: La prioridad que usted le da a la tarea, dentro de todas las actividades que se realizan en la profesión.</p> <p>NIVEL DE FORMACIÓN que posee el docente para realizar la tarea.</p>	<p>VALORACIÓN</p> <p>4 MUCHO O ALTO</p> <p>3 BASTANTE</p> <p>2 POCO</p> <p>1 NADA</p>
---	---

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

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

Anexo 6: Entrevista a directivos

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

Anexo 7: Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas

Estrategia para la investigación de campo.

En el apartado correspondiente de la guía didáctica se da a conocer la población y muestra para la investigación.

A través del EVA se pasó la nómina de los TITULADOS a investigar, en algunos casos el listado incluyó: lugar de residencia, número telefónico, número de cédula, correo electrónico, referentes que le servirán de pauta para contactar a los sujetos de investigación.

Para el contacto con los titulados fue importante revisar las recomendaciones que se ofrecen en el apartado sobre orientaciones para el manejo de la guía didáctica.

Para el contacto con el empleador se recomendó efectuar una visita al centro educativo u otro lugar de trabajo y dialogar con el directivo que tiene relación directa con el titulado de la UTPL, para comunicarle el motivo de la visita y la actividad que desea realizar.

Para las entrevistas iniciales y subsiguientes, se demostró la capacidad personal para establecer relaciones interpersonales adecuadas; conocimiento y seguridad en el tema a investigar. Fue necesaria una buena presentación en el vestir y en los modales.

Se preparó todo el material utilizado en su trabajo de recolección de información; se llevó el número de ejemplares necesarios para las encuestas. Fue necesario tener una cámara fotográfica para realizar tomas de momentos importantes del proceso investigativo, por ejemplo del titulado en el lugar de trabajo, el centro educativo, y otros.

No se pudo realizar una toma fotográfica con cada uno de los actores involucrados ya que algunos fueron renuentes a colaborar.

Estrategias para la aplicación de la encuesta a titulados

Se reprodujeron las encuestas para titulados de acuerdo a lo que se especifica en la muestra.

Se contactó al titulado con anterioridad a la aplicación de la encuesta, con la finalidad de ultimar detalles respecto al día, hora y lugar donde se realizará la aplicación de la encuesta.

Se le explicó el objetivo de la investigación y se le solicitó que responda con sinceridad y que aporte con sus ideas en el proceso de la investigación, en vista de que se trata de un estudio participativo y no meramente informativo.

Se les indicó que el cuestionario es confidencial y las respuestas permitirán consolidar el desarrollo del sistema de estudios a distancia.

Se asumió una actitud de aceptación, valoración y respeto a todo cuanto pudo decir el investigado (titulado - empleador)

Fue necesario mantener un ambiente de cordialidad, motivación y concentración por parte del investigado e investigador en el momento de la aplicación de la encuesta.

Anexo 8: Matriz de ingreso de datos

#	Código	P1			P2		
		FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL FORMACIÓN	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL FORMACIÓN
1	257	0	0	0	0	0	0
2	258	3	3	3	3	3	3
3	259	4	4	4	4	4	4
4	260	4	4	4	4	4	4
5	261	4	4	4	3	3	3
6	262	4	4	4	3	3	3
7	263	4	4	4	3	3	3
8	263	4	4	4	4	4	4

P3			P4		
FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL FORMACIÓN	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL FORMACIÓN
0	0	0	0	0	0
3	3	3	2	2	2
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	2	2	2
4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4

P5			P6		
FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL FORMACIÓN	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL FORMACIÓN
0	0	0	0	0	0
3	3	3	2	2	2
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	4
4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4

P7			P8		
FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL FORMACIÓN	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL FORMACIÓN
0	0	0	0	0	0
3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4

P9			P10		
FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL FORMACIÓN	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL FORMACIÓN
0	0	0	0	0	0
2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	4
4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4

P11			P12		
FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL FORMACIÓN	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL FORMACIÓN
0	0	0	0	0	0
3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4

P13			P14		
FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL FORMACIÓN	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL FORMACIÓN
0	0	0	0	0	0
3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	4
4	4	4	3	4	4

P15			P16		
FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL FORMACIÓN	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL FORMACIÓN
0	0	0	0	0	0
3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3

P17			P18		
FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL FORMACIÓN	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL FORMACIÓN
0	0	0	0	0	0
2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	3
3	3	3	4	4	4
3	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4

P19			P20		
FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL FORMACIÓN	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL FORMACIÓN
0	0	0	0	0	0
3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3
3	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4

P21			P22		
FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL FORMACIÓN	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL FORMACIÓN
0	0	0	0	0	0
2	2	2	3	3	3
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3
3	4	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4

P23			P24		
FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL FORMACIÓN	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL FORMACIÓN
0	0	0	0	0	0
2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3
3	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4

P25			P26		
FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL FORMACIÓN	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL FORMACIÓN
0	0	0	0	0	0
2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
2	2	2	3	3	3
3	3	3	2	2	2
3	3	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4

P27			P28		
FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL FORMACIÓN	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL FORMACIÓN
0	0	0	0	0	0
2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
3	3	3	2	2	2
3	3	3	2	2	2
3	3	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4

P29			P30		
FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL FORMACIÓN	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL FORMACIÓN
0	0	0	0	0	0
3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4

P31			P32		
FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL FORMACIÓN	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL FORMACIÓN
0		0	0	0	0
3	3	3	2	2	2
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4

P33			P34		
FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL FORMACIÓN	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL FORMACIÓN
0	0	0	0	0	0
3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4

P35			P36		
FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL FORMACIÓN	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL FORMACIÓN
0	0	0	0	0	0
3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4

P37			P38		
FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL FORMACIÓN	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL FORMACIÓN
0	0	0	0	0	0
2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
3	2	3	3	3	3
3	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4

P39			P40		
FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL FORMACIÓN	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL FORMACIÓN
0	0	0	0	0	0
3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	3	4
3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4

P41			P42		
FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL FORMACIÓN	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL FORMACIÓN
0	0	0	0	0	0
3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	3	4
3	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4

P43			P44		
FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL FORMACIÓN	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL FORMACIÓN
0	0	0	0	0	0
2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4

P45			P46		
FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL FORMACIÓN	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL FORMACIÓN
0	0	0	0	0	0
3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	4	4
3	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4

P47			P48		
FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL FORMACIÓN	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL FORMACIÓN
0	0	0	0	0	
3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	3	4
4	4	4	3	3	3
4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4

P49			P50		
FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL FORMACIÓN	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL FORMACIÓN
0	0	0	0	0	0
3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	4
3	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4

P51			P52		
FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL FORMACIÓN	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL FORMACIÓN
0	0	0	0	0	0
3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	3	4
4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4

P53			P54		
FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL FORMACIÓN	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL FORMACIÓN
0	0	0	0	0	0
3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
3	2	2	2	3	3
3	3	3	4	4	4
3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4

P55			P56		
FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL FORMACIÓN	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL FORMACIÓN
0	0	0	0	0	0
3	3	3	2	2	2
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
2	4	2	3	4	3
2	2	2	4	4	4
3	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4

P57			P58		
FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL FORMACIÓN	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL FORMACIÓN
0	0	0	0	0	0
2	2	2	1	1	1
4	4	4	2	4	2
4	4	4	4	4	4
2	4	2	1	4	1
2	2	2	1	1	1
3	4	4	2	3	3
4	4	4	2	4	2

Anexo 9: Fotografías



Titulado llenado la ficha de contacto



Lic. Héctor Patiño, Director de la escuela Luis Cordero, llenando la encuesta.



Mgs. Gladys Segarra llena la encuesta para titulados



Directora de escuela llena la encuesta a empleadores.



Lcda. Mariela Seminario, llena la encuesta para titulados.



Directora de la escuela Gabriela Mistral llena la encuesta a empleadores.



Lcda. Lourdes Satama Rogel llena la encuesta a titulados.



Titulada llena la encuesta.