



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MENCIÓN EDUCACIÓN INFANTIL

**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: Jara Monroy, María Augusta

DIRECTORA: Celi Apolo, Rosa María, Dra.

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

2013

CERTIFICACIÓN

Doctora.

Rosa María Celi Apolo.

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

C E R T I F I C A:

Que el presente trabajo, denominado: "Propuesta de Intervención Educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de educación básica de la Universidad técnica Particular de Loja" realizado por el profesional en formación: Jara Monroy María Augusta; 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 AUTORIA Y CESION DE DERECHOS

“Yo Jara Monroy María Augusta declaro ser autor (a) 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 María Augusta Jara Monroy

Cédula 0103748695

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios que me ha dado la vida y la fortaleza para seguir adelante
A mis padres por ser el pilar fundamental, en todo lo que soy, en toda mi educación,
tanto académica, como de la vida, por su amor y soporte perfectamente mantenido a
través del tiempo, a mi esposo por ser el compañero ideal que me dio su comprensión,
fuerza en todo momento y a aquellas personas, familia y amigos que fueron mis
guías y me dieron su apoyo y ayuda incondicional.

María Augusta Jara Monroy

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi agradecimiento a la UTPL por la formación y los valores que imparte, a todos los profesores que han guiado mis estudios estos años de preparación, a mi Directora de Tesis, por sus recomendaciones, apoyo y paciencia en la elaboración de este trabajo investigativo.

En especial un agradecimiento a mi madre que ha sido mi inspiración, mi modelo a seguir, quién me ha dado su apoyo incondicional, su amor y su fuerza para seguir adelante.

Agradezco también a todas aquellas personas que intervinieron directa e indirectamente en la elaboración de este trabajo investigativo, dándome un poco de su tiempo, ayuda y apoyo incondicional.

María Augusta Jara Monroy

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORIA Y CESION DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN EJECUTIVO	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN.....	3
1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO.....	7
1.1 El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España (Alonso, L.E., Fernández R., C.J., & Nyssen, J.M, 2009)	8
1.2 La inserción profesional de los docentes (Avalos, B., Enero, 2009)	10
1.3 Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura (Ministerio de Educación, 2012)	11
1.4 Profesorado. Revista de currículum y formación del Profesorado (Vaillant, D., 12 de Abril de 2009)	13
1.5 Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización (ANECA Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación., Marzo, 2009)	13
1.6 Políticas, Programas y Proyectos de Inserción laboral para la juventud del Ecuador (FLACSO, León, M., 30 de Junio, 2005)	16
1.7 Políticas de Inserción a la Docencia: Del eslabón Perdido al Puente para el Desarrollo Profesional Docente (García C.M., Universidad de Sevilla)	19
1.8 Formación docente en américa Latina. Una Perspectiva Político-Pedagógica (Duhalde, M., Cardelli, J., 10 de Noviembre 2011).....	21
1.9 Reflexiones en torno a la Evaluación de la Calidad Educativa en América Latina y el Caribe (OREAL/UNESCO Santiago, Septiembre, 2008)	22
1.10 Inserción Laboral de Jóvenes: Expectativas, Demanda Laboral y Trayectoria (Weller, J., Marzo, 2006).....	24

2. METODOLOGÍA	26
2.1 Diseño de la Investigación	26
2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	26
2.2.1 Técnicas:.....	26
2.2.2 Instrumentos:	27
2.3 Preguntas de investigación	27
2.4 Contexto.....	28
2.5 Población y muestra.....	28
2.6 Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos	29
2.6.1 Recursos humanos.	29
2.6.2 Recursos institucionales.....	29
2.6.3 Recursos materiales.	29
2.6.4 Recursos económicos.	30
2.7 Procedimiento para la aplicación de instrumentos.....	30
3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	32
3.1 Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.....	32
3.1.1 Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta.....	32
3.1.1.1 <i>Ubicación geográfica</i>	32
3.1.1.2 <i>Edad</i>	33
3.1.1.3 <i>Sexo</i>	34
3.1.2 Características académicas de los titulados.....	35
3.1.2.1 <i>Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.</i>	35
3.1.2.2 <i>Tipo de educación</i>	36
3.1.2.3 <i>Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.</i>	37
3.1.3 Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.....	38

3.1.3.1	<i>Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica.</i>	38
3.1.3.2	<i>Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.</i>	39
3.1.3.3	<i>Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.</i>	40
3.1.3.4	<i>Características del trabajo actual.</i>	41
3.2.	Valoración docente de la profesión	44
3.2.1	<i>Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado</i>	44
3.3.	Satisfacción Docente	61
3.4.	Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados.	64
3.4.1	<i>Aspectos metodológicos-didácticos que desarrolla el titulado.</i>	64
3.4.2	<i>Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado</i>	67
3.4.3	<i>Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.</i>	71
3.4.4	<i>Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.</i>	75
3.4.5	<i>Interacción profesor-padres de familia y comunidad del titulado.</i>	79
3.4.6	<i>Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.</i>	82
3.4.7	<i>Actividades de formación que ejecuta el titulado.</i>	86
4.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	89
4.1.	Conclusiones	89
4.2.	Recomendaciones	91
5.	PROPUESTA DE INTERVENCIÓN	92
5.1.	Justificación:	92
5.2.	Objetivos	93
5.3.	Metodología: Matriz del marcó lógico	94
5.3.1.	Análisis de Involucrados	94

5.3.2. Análisis de Problema	95
5.3.3. Análisis de Objetivo.....	96
5.3.4. Análisis de Estrategias	97
5.4. Plan de Acción (etapa de planificación)	98
5.4.1. Matriz del marco lógico.....	98
5.5 Resultados Esperados.....	99
5.5 Bibliografía de la propuesta	101
6. BIBLIOGRAFÍA	102
7. ANEXOS.....	105
Anexo 1: Carta a titulados.....	105
Anexo 2: Carta a empleadores.....	106
Anexo 3: Ficha de contactos	107
Anexo 4: Encuesta a titulados.....	108
Anexo 5: Inventario de tareas del trabajo docente para empleadores y titulados	112
Anexo 6: Entrevista a directivos.....	118

RESUMEN EJECUTIVO

La investigación se hizo en la ciudad de Cuenca y el Cantón Paute en el período de junio de 2013, participaron: titulados, empleadores, equipo planificador de la UTPL, tutora e investigadora, el propósito de la investigación se inició con la inserción laboral de los titulados de educación básica. Se caracterizó el puesto de trabajo docente, se indagó los requerimientos de educación continua, se estableció relaciones entre la formación académica y la actividad laboral, se conoció la frecuencia, importancia y nivel de formación de las actividades, desde el punto de vista de los titulados y directivos. Se justificó en cuanto posee valor informativo, sobre los beneficios de la inserción laboral y diagnóstico de necesidades formativas de los titulados. Se abordó desde la perspectiva de un análisis cuantitativo y cualitativo de los resultados. Se tomó una muestra de 6 titulados y 5 directivos, se aplicó una encuesta formada por 2 partes. La primera sobre las características laborales y satisfacción profesional, la segunda un inventario de tareas, por último una entrevista sobre la formación, metodología. Con esto se quiere caracterizar el puesto de trabajo y conocer los requerimientos de educación continua. Concluyéndose que el docente está satisfecho con su profesión, al mismo tiempo limitado en cuanto a ascensos y plazas de trabajo.

Palabras Clave: Intervención, Educativa, Formación, Docencia, Actividad Laboral

ABSTRACT

The research was done in the city of Cuenca and Canton Advertise in the period of June 2013, participated: graduates, employers, team UTPL planner, tutor and researcher, the purpose of the investigation was initiated with the employment of the basic education graduates. He characterized the teaching job, we investigated the continuing education requirements, established relationships between academic and working life, it was known frequency, importance and level of training of activities, from the point of view of graduates and directors. It was justified as serves informational, about the benefits of job placement and training needs assessment of graduates. It is approached from the perspective of a quantitative and qualitative analysis of the results. A sample of six graduates and five managers, a survey was made up of 2 parts. The first on job characteristics and job satisfaction, the second task inventory finally an interview about the training methodology. This is intended to characterize the workplace and meet continuing education requirements. Concluding that teacher is satisfied with their profession, while limited in terms of promotions and jobs.

Keywords: Intervention, Education, Training, Teaching, Work Activity

INTRODUCCIÓN

La Universidad desempeña un papel muy importante en el desarrollo y formación profesional, dándose una relación directa entre formación y trabajo. Los estudiantes que se titulan en centros de educación superior son los que pasan a formar parte del mercado laboral a través de la inserción en los puestos de trabajo.

En vista de que la sociedad crece cada vez más debido a los avances tecnológicos, la globalización, diversidad, comunicación y cambios constantes y acelerados en la sociedad del conocimiento, esto hace necesario el desarrollo de conocimientos, habilidades y destrezas profesionales adquiridos en la universidad. Para esto se requiere de un análisis de las profesiones, convirtiéndose en una necesidad de realizar un seguimiento a los titulados para conocer el tipo de profesionalización que como universidad se está contribuyendo a formar.

La excelencia universitaria será medida al momento de que se ejerza la profesión, de acuerdo a las competencias adquiridas durante el proceso de formación, de tal manera que sean profesionales competentes, innovadores y competitivos.

Además, se debe tomar en cuenta que los continuos cambios experimentados en aula al momento de ejercer la docencia son cada vez mayores y más acelerados, por lo que se requiere información periódica y precisa para actualizar los conocimientos, las habilidades y las destrezas que los empleadores y la sociedad exigen de los profesionales docentes, en busca de una educación de calidad. Esto se logra con el conocimiento de las necesidades de formación que los docentes requieren para una capacitación permanente.

La formación profesional en nuestro país y otros contextos a nivel latinoamericano e iberoamericano se ha convertido en prioridad de los gobiernos de turno y en especial en nuestro país en el que al implementarse normativas educativas los directivos de las instituciones además de asesorar y supervisar la labor docente, deben preocuparse por generar cambios que hagan que los docentes sean partícipes responsables, a través de la formación y capacitación continua necesarios para promover en ellos un desarrollo permanente.

De esta manera, el aporte de la UTPL 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 necesidades de formación continua de los profesionales en las diferentes áreas del conocimiento.

La variedad de contextos genera un debate permanente con todos los actores involucrados en la formación de profesionales para diseñar los perfiles académicos adecuados y pertinentes a las situaciones de cambio ya que es el profesional egresado quien enfrenta los nuevos retos de la oferta y la demanda, debido a que el egresado y el titulado deben resolver problemas relacionados con elegir, analizar, emplear la información, investigar, generar procesos y técnicas e innovar aquellas que existen. Todo este contexto hace necesario un aprendizaje distinto y permanente en el cual la educación universitaria está informada de las expectativas del mundo moderno y del trabajo con el objeto de anticiparse y responder a la exigencia de capacitar a los profesionales para futuras tareas laborales, nuevas orientaciones de empleo y contribuir a la innovación de la sociedad.

A esto se suma la disposición de la Ley Orgánica de educación superior (LOES), que es muy clara al expresar la prioridad que se debe dar al seguimiento de los egresados de las instituciones del sistema de educación superior.

Por otro lado la Universidad se encuentra empeñada en la acreditación nacional e internacional de sus ofertas académicas para lo cual las organizaciones acreditadoras requieren que se cuente con estudios sobre la inserción laboral de los egresados. Organismos como el Instituto Latinoamericano y del Caribe de Calidad, CALED han buscado una herramienta común para determinar la calidad de las carreras que se ofertan a través de la Modalidad a Distancia. Por lo tanto es una necesidad urgente contar con estudios que permita a futuro involucrar a todas las carreras que la UTPL ofrece.

Un primer estudio realizado a los titulados de todas las menciones de Ciencias de la Educación en el período 2005-2010 supuso un 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 estudio se considera la continuidad de la investigación realizada, siendo importante el desarrollo de estudios específicos en cada una de las titulaciones. Por ello, con esta investigación se inicia con la inserción laboral de los titulados de la mención en Educación Básica.

En el último quinquenio (2007-2012) han obtenido el título de Licenciatura en Ciencias de la Educación mención Educación Básica 1849 estudiantes, de los cuales la gran

mayoría se encuentran insertos en la labor docente. Esta población ha adquirido competencias que le acreditan para el ejercicio de la profesión. En este estudio se busca conocer cuáles son esas competencias y las características que tienen estos profesionales.

El Objetivo general de este informe fue realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de educación Básica de la Universidad técnica Particular de Loja.

Con relación a los objetivos específicos se pudo observar que se cumplió con cada uno de ellos, esto se logró por medio de un inventario de tareas del trabajo docente clasificado en 7 aspectos: metodológico-didáctico, autoevaluación, investigación educativa, participación en actividades académicas, administrativas y normativas, interacción profesores-padres de familia y comunidad, trabajo en equipo y formación, donde se analizó tomando en cuenta la frecuencia importancia y nivel de formación que se requiere para el desarrollo de cada uno de estos. De esta forma se conoció las necesidades y requerimientos en cuanto a su formación y capacitación, ya que la obtención de un postgrado, no solo mejora el prestigio del docente sino su nivel económico. Por otro lado se estableció relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados desde el criterio personal de los docentes y de los directivos. Se verificó la frecuencia, importancia y nivel de formación que tienen los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor no solo desde el punto de vista del docente, sino también de los directivos. Con la ayuda de todo esto se realizó una propuesta de intervención, tomando en cuenta la mayor problemática para llegar a una solución.

De estos objetivos específicos parten las categorías de la investigación, así:

Características de los egresados: individuales, académicas y laborales

Requerimientos de Educación continua de los egresados y empleadores.

Relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los egresados, desde los criterios personal y de los empleadores.

Frecuencia, importancia y nivel de formación con la que los titulados ejecutan la labor desde el punto de vista personal y el de sus empleadores.

Para llevar a cabo este trabajo investigativo y llegar a cumplir los objetivos se hizo una investigación descriptiva, usando encuestas y entrevistas, las mismas que sirvió para

construir e interpretar los resultados en base a cada uno de los objetivos para de esta forma llegar a una conclusión y a una posible solución. Para el cumplimiento de las encuestas se tuvo la colaboración de los titulados y empleadores, quienes prestaron su apoyo y comprensión para seguir adelante con esta investigación.

Este trabajo investigativo explica de manera detallada la metodología utilizada, así como también la interpretación y análisis de los resultados obtenidos, y la solución a la mayor problemática encontrada, por lo que invito a los lectores a ser partícipes de esta investigación.

1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO

1.1 El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España (Alonso, L.E., Fernández R., C.J., & Nyssen, J.M, 2009)

Este artículo nos explica la relación entre las cualificaciones de educación superior y el mercado de trabajo en España, ésta investigación es una contribución importante a la discusión europea y mundial sobre el concepto de cualificaciones y competencias. Se trata de garantizar que la enseñanza universitaria capacite a sus alumnos a disponer de un conjunto de conocimientos que permitan una adecuada inserción en el mercado laboral, es decir que exista una adecuación entre la enseñanza recogida en la credencial del estudiante lo que se le solicita en el puesto de trabajo. El debate es el de conocer cuáles son dichos conocimientos, que han sido definidos de varias formas como: cualificaciones, destrezas, aptitudes, capacidades, competencias.

Sin embargo, la necesidad de un trabajador más comprometido, lleva a que progresivamente sean otros atributos los que predominen sobre el credencialismo formal, puesto que los requerimientos de los nuevos tiempos de mercados exigen no solo títulos, sino que hacen énfasis en la flexibilidad y la adaptación permanente.

Por otro lado el individuo, convertido ya en empresario debe tener la capacidad de utilizar sus recursos para cumplir con las necesidades que se demandan en el mercado, y construir una biografía personal, que además de laboral debe contar con ciertas competencias con el fin de crear una hoja de vida adaptada a las necesidades de las empresas.

El concepto de empleabilidad toma un protagonismo esencial en la redefinición de las políticas internacionales de empleo y aprendizaje a lo largo de la vida. De esta manera se evidencia el paso de una situación en la que era habitual la obtención de un trabajo para toda la vida, y la permanente preparación por parte del trabajador para llegar a ser empleable y acrecentar sus posibilidades de permanecer en un empleo de calidad. Con esto se pretende la consecución del aprendizaje permanente que debería basarse en un compromiso, por parte de los gobiernos de invertir y crear las condiciones necesarias para mejorar la educación en todos los niveles; y por parte de las empresas formar a sus trabajadores, y por parte de las personas desarrollar sus competencias y trayectorias profesionales. Otro problema es que a la hora de seleccionar una carrera, la vocación no siempre es indispensable, sino que influyen otros factores relacionados con las expectativas profesionales y la presión de elegir

una carrera universitaria, la que ha culminado en una gran decepción. Otra queja es relativa a la falta de aplicación de los conocimientos de la carrera, debido a que los planes de estudio son acusados de ser obsoletos, por contar con demasiada teoría y con una falta de asignaturas prácticas. Debido a esto se puede observar un resentimiento en los universitarios respecto a la situación del mercado laboral, al no cumplir sus expectativas. Se buscan responsabilidades, pero éstas están un poco definidas por lo que se convierte en un sentimiento de angustia y frustración, además de un resentimiento hacia la universidad.

Por otro lado podemos decir que un aspecto que los empleadores valoran al momento de hacer una contratación, son las actitudes y la predisposición al trabajo en forma de competencias de personalidad. Estas actitudes engloban aspectos como: iniciativa, responsabilidad, disponibilidad, presencia, capacidad de adaptación al cambio y movilidad geográfica, saber desenvolverse en situaciones sociales y fácil inclusión en los grupos, espíritu de sacrificio, disciplina y aceptación de la autoridad. Esta situación de falta de competencias de personalidad, responde a un modelo cultural vigente en la actualidad y es el basado en el mínimo esfuerzo.

Se puede decir que las dificultades en la capacitación de destrezas de los titulados por parte de los empleadores ha sido un asunto problemático, como el hecho de estar respaldados, por algún tipo de título o evidencia, ha tomado un protagonismo notable en el momento del acceso al empleo, relegando a un segundo término otras competencias igual de importantes, estas mismas dificultades son compartidas por los titulados, los cuáles no encuentran en el momento de acceder a un empleo mecanismos para hacer visibles sus conocimientos y destrezas, más allá de los títulos y experiencia laboral, y representativos de su labor de intercambio, en tanto sean reconocidos.

1.2 La inserción profesional de los docentes (Avalos, B., Enero, 2009)

Los distintos programas de reformas, suelen ser puestos en acción sin que las escuelas tengan el tiempo de buscar la mejor forma de implementación. Esto puede afectar a los docentes en la medida en que se les pide tomar responsabilidad, por la nueva acción en un contexto de insuficiente seguridad respecto de lo que se hace habitualmente.

La desvalorización de la docencia es un tema que tiene ciclos. En algunos momentos las referencias públicas a los maestros son positivas acentuando la misión que cumplen o su importancia como actores principales en la educación de niños y jóvenes. En otros momentos cuando se advierte lo insatisfactorio de los resultados de aprendizaje escolar se suele entrar en un ciclo de presiones y controles junto con atribución de culpa a los profesores.

Es evidente que 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 operan con un efecto negativo y detractor del interés en la docencia.

En cuanto a condiciones de trabajo, los sistemas de muchos países latinoamericanos, la inserción de los nuevos profesores no significa menor carga docente y puede significar, una carga doblemente alta si debe trabajar en más de un establecimiento para obtener un sueldo aceptable. Tampoco es frecuente entregarle al profesor novel el curso más difícil de enseñar.

En contextos que se utiliza como referente de los logros educacionales los resultados en pruebas internacionales de países con altos puntajes, no siempre hay concordancia entre la carga docente de los profesores en ambos tipos de situaciones geográficas, lo que significa que la comparación se hace entre condiciones desiguales. Esto afecta por igual a los profesores con más experiencia que a aquellos que comienzan a enseñar.

En este análisis de los efectos de las condiciones de trabajo no deja de ser significativo que un buen número de sistemas incluyan la reducción de horas de trabajo del profesor novel para que pueda afianzarse en su enseñanza y preparación para cumplir de mejor forma sus obligaciones.

La identidad profesional docente como un proceso de construcción personal de sentido respecto del trabajo de enseñanza y la asunción del mismo de una tarea de

por lo menos mediano plazo. La identidad profesional del docente tiene por tanto elementos referidos a la decisión o motivación personal por la enseñanza la que a su vez puede tener diversos orígenes y a la forma como esta decisión se afianza en mayor o menor grado a través de la formación inicial como maestro, y a la reformulación o reconstrucción de este sentido que ocurre a lo largo del ejercicio profesional.

En general se puede decir que hay un camino de muchas posibilidades entre lo óptimo que es una política nacional implementada de inducción de nuevos profesores y lo posible en cada situación escolar. Esto significa asegurar que cada joven maestro pueda construir y reconstruir su identidad profesional en condiciones en que se le permita preguntar y recibir ayuda, en que se le dé más tiempo que al profesor de experiencia para preparar sus clases y conocer a sus alumnos y en que idealmente alguien que lo observa en su ejercicio señale lo bien que hace, o lo que podría mejorar y cómo podría hacerlo. Si reconoce debilidades en su conocimiento disciplinario que se le otorgue la posibilidad de asistir a un curso que los afiance. De la misma forma, las instituciones de formación pueden contribuir mediante seguimiento, reuniones y la organización de actividades de sus conocimientos de contenido y didácticos.

1.3 Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura (Ministerio de Educación, 2012)

Es importante impulsar la calidad educativa, ya que esta puede evolucionar con el tiempo y representará un cierto ideal o aspiración de la sociedad en su conjunto o de grupos y por sí mismo, porque el propósito principal de la educación es como una actividad humana que tiene una fuerte carga social, económica, cultural y política.

Los fines de la tarea educativa depende de la manera como las personas conciben la sociedad ideal y su consecuencia debería contribuir como mecanismo de socialización y de creación de capacidades y emprendimiento para transformar y mejorar la sociedad.

Cabe señalar que el Ministerio de Educación trabaja con un concepto de calidad educativa, complejo y multidimensional donde nuestro sistema educativo será de calidad en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los productos que genera contribuyan a alcanzar ciertas metas o ideales conducentes a un tipo de sociedad democrática, armónica, intercultural, próspera y con igualdad de oportunidades para todos.

Para que el sistema educativo sea de calidad se debe tomar en cuenta los aspectos académicos y sobre todo el desarrollo de la autonomía intelectual en los estudiantes y la formación ética para una ciudadanía democrática, así como también contribuye a la calidad las buenas actuaciones de los docentes en su acción profesional o la efectiva gestión de los centros escolares.

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

Los estándares de calidad educativa son criterios y niveles de cumplimiento que servirán para orientar y apoyar a los actores del sistema educativo en su desempeño y también para monitorear la calidad de su actuación a través de un sistema de evaluación adecuada y pertinente hacia su continua mejora para conseguir así una educación de calidad.

Cabe recalcar que la Educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado, y para establecer una educación de calidad , se necesita primero identificar qué tipo de sociedad queremos tener, puesto que un sistema educativo será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta, tomando en cuenta que para que exista calidad educativa debe existir igualdad de oportunidades que garanticen aprendizajes necesarios que contribuyan a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país.

Por otro lado los estándares de calidad nos sirven también para proveer información a las familias y miembros de la sociedad para que puedan exigir una educación de calidad, además de proveer información a los actores del sistema educativo y a las autoridades educativas.

Los estándares de aprendizaje describen los logros que deben alcanzar los estudiantes al final de cada uno de los cinco niveles establecidos. Por otro lado, el currículo nacional contiene las herramientas necesarias para que al estudiante en cada año lectivo pueda ir aproximándose a estos estándares.

1.4 Profesorado. Revista de currículum y formación del Profesorado (Vaillant, D., 12 de Abril de 2009)

RILME pretende contribuir a desarrollar el potencial de estos estudios para mejorar la escuela de nuestro país. Las perspectivas que tienen que ver con los esfuerzos que muchos realizan, han aportado un exceso de recetas y lugares comunes sobre cómo conseguir el éxito en la dirección de personas y grupos que resulta útil y lejana a quienes asumen tareas de responsabilidad en las instituciones educativas. Además han ignorado que el liderazgo es una variante de un fenómeno más amplio, "el del poder" y que su estudio debe tener en cuenta el conocimiento. Esta búsqueda de un enfoque de investigación más acorde con la complejidad del fenómeno del liderazgo está presente en cada uno de los proyectos que desarrollan en este momento los equipos integrados en RILME.

En la actualidad se viene planteando la necesidad de que los directores escolares sumen a su condición de representantes de la comunidad educativa con la intervención de esta en su elección, la condición de especialistas con formación y experiencia adecuadas para el puesto. Para dirigir esta clase de empresa los directivos escolares necesitan herramientas para llevar a la práctica proyectos de gestión; estas herramientas les permiten tomar las decisiones necesarias para mejorar y transformar la actividad de enseñar. La Red RILME pretende contribuir a difundir el conocimiento por la investigación realizada en este campo en nuestro país, poner a conocimiento y disposición de los equipos directivos de los centros y así mejorar su formación.

1.5 Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización (ANECA Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación., Marzo, 2009)

El empeño se ha revelado arduo puesto que la inserción como fenómeno social manifiesta una complejidad que su estudio solamente ha posibilitado, por ahora, la elaboración de teorías y modelos explicativos. Dichas elaboraciones intentan dar razón del comportamiento de los principales agentes sociales, demandantes de empleo, empleadores, poderes públicos, en los procesos de toma de decisiones frente al mercado de trabajo. La teoría del capital humano considera que la formación es un tipo de inversión con costes directos, es decir dinero invertido, e indirectos, dinero dejado de ganar mientras dura la formación; inversión que los individuos realizan esperando obtener un beneficio para obtener mejores salarios. Por otra parte, los

modelos de selección consideran que la formación es utilizada por los empleadores igualmente en los procesos de selección de sus empleados como una señal de la capacidad innata de los candidatos para adquirir las competencias que necesita la empresa o bien para desarrollar las tareas que tiene que ejecutar en el proceso de producción de bienes o servicios.

La entrada en el mercado de empleo se caracteriza por la necesidad imperiosa que tienen las personas demandantes de empleo de disponer de información para saber a dónde dirigirse dentro de la dispersión de salarios existente para las señales de formación. La búsqueda de información implica costes; sin embargo, la inversión en información sobre oportunidades laborales aumenta las expectativas de empleo para obtener mejores salarios, por lo que el individuo invertirá respecto al número de empleadores a visitar y el tiempo de duración de la búsqueda, hasta que considere que rentabiliza las dos inversiones realizadas, en formación y en búsqueda aceptando una oferta y deteniendo el proceso de búsqueda.

La finalización de la carrera universitaria y la consecución de un empleo aparecen como los momentos en los cuales se pone en juego el pasado para proyectar la biografía personal y laboral de cada titulado universitario hacia su propio futuro.

Por esta razón, es necesario resaltar como primera característica general de este proceso de transición la carga psicológica que conlleva, dado que se trata del paso a la adultez madura y a la adquisición de la autonomía personal.

Como segunda característica del proceso de inserción que aparece en los discursos grupales es la situación de desventaja de los titulados actuales respecto a otros titulados y otras épocas que contrastan con las grandes dificultades que los titulados universitarios dicen encontrar hoy en día.

Otra característica general de este proceso que emerge en la investigación es que la transición de la universidad al mundo del trabajo se vive y experimenta de maneras diversas.

La concepción de la formación universitaria, que hemos bautizado como lógica de la distinción, parte de una visión elitista (élite universitaria vs. masa no universitaria) y concibe el título universitario como una pura acreditación o credencial para participar de los privilegios de los que disfruta esa élite. El título cumple así una función genérica que permite acceder a áreas profesionales específicas, niveles jerárquicos más altos y franjas salariales más elevadas.

Resulta así más importante el propio hecho de ser universitario, de poseer una licenciatura o diplomatura, que el área particular de titulación o los conocimientos específicos que se hayan adquirido. Lo crucial durante el período formativo es, entonces, aprobar todas las asignaturas para recibir la sanción curricular, sin importar demasiado los conocimientos que se hayan alcanzado.

La lógica alternativa, que hemos denominado lógica del conocimiento, supone una concepción de la formación universitaria completamente opuesta y radicalmente mejor adaptada a los entornos flexibles del trabajo postindustrial y con los perfiles de “profesionales del conocimiento” reclamados por las actuales industrias de lo inmaterial; esta lógica da mayor importancia a los conocimientos y habilidades adquiridas, y a la capacitación profesional

Entre todos los factores que plantean la gran dificultad de partida, el principal es la exigencia de experiencia laboral. El problema es que, antes de lograr un primer empleo, la exigencia de experiencia hace al mercado laboral incomprensible e inaccesible. Se produce una lógica circular cerrada para lograr un trabajo, el principal de los requisitos que plantean las ofertas y que valoran las empresas es la experiencia laboral. Pero sólo a través de la consecución de un trabajo es como puede lograrse la experiencia. Y es que sin una al menos mínima demostración de experiencia laboral no se puede siquiera entrar en la secuencia normal de selección de personal. Sin experiencia el título no vale nada.

Teniendo en cuenta la importancia dada a los rasgos de personalidad, la entrevista es el momento más importante en el proceso de selección, en el que el aspirante debe demostrar su carácter y las competencias que posee para cubrir dicho puesto. La titulación, e incluso otros elementos del currículum, representan requisitos necesarios pero no suficientes. Para verificar que el puesto de trabajo sea el idóneo éste se demuestra en el momento de la entrevista.

1.6 Políticas, Programas y Proyectos de Inserción laboral para la juventud del Ecuador (FLACSO, León, M., 30 de Junio, 2005)

Comencemos explicando que este programa tiene tres componentes que son: alfabetización y universalización de la educación básica de los y las jóvenes, ampliación de la cobertura del bachillerato entre los y las jóvenes, y mejoramiento de la calidad de la educación básica y el bachillerato, vinculándola a las necesidades del mercado laboral y los cambios tecnológicos, así como a la educación en derechos ciudadanos. Existe la modalidad de intervención, donde en los dos primeros componentes el estado financia, regula, supervisa, establece estándares de calidad, proporciona información y contrata los servicios de alfabetización, educación básica y bachillerato para jóvenes entre 15 y 29 años de edad. Las escuelas y colegios privados y públicos, así como las organizaciones no gubernamentales, ofertan los servicios de educación. Estas deben demostrar su capacidad para ofrecer los servicios de educación demandados con modalidades y horarios flexibles que permitan a los y las jóvenes combinar los estudios y el trabajo.

De forma particular se debe demostrar la capacidad de ofrecer servicios dirigidos a jóvenes analfabetos y analfabetos funcionales y a jóvenes de la calle. Para lograr esto se propone un modelo de gestión basado en un mecanismo competitivo de subastas públicas de servicios de educación, para lo que se establecerá un registro de proveedores potenciales de servicios de educación; los proveedores deben estar obligatoriamente inscritos en este registro. Durante el curso, los y las jóvenes beneficiarios reciben una beca de manutención y transporte, con el propósito de garantizar su permanencia. Las mujeres jóvenes madres de familia reciben un valor adicional por subsidio a fin de incentivar su participación. El tercer componente impulsa la reforma del currículo de educación básica y bachillerato a fin de que se lo adecue a las demandas actuales y las tendencias futuras del mercado laboral y la economía. Esto implica el diseño de currículos actualizados y contextualizados que incluyan la caracterización de la demanda laboral, los aspectos pedagógicos, la definición de competencias y los perfiles de los alumnos y los docentes, adicionalmente, requieren la capacitación de los cuadros docentes en función de las nuevas estructuras curriculares y la aplicación y socialización del nuevo currículo. A fin de prevenir que la mayor flexibilidad del mercado laboral se convierta en precarización de las condiciones laborales, es importante incluir también en la reforma curricular la educación integral en derechos ciudadanos con un enfoque de formación en competencias.

El estado financia, regula, supervisa, establece estándares de calidad, proporciona información y contrata los servicios de capacitación. Las empresas privadas y públicas de capacitación, así como las organizaciones no gubernamentales, ofertan los servicios de capacitación. Estas deben demostrar su capacidad para ofrecer los servicios de capacitación y su capacidad para asegurar las prácticas o pasantías laborales de los cursantes en empresas. Las prácticas laborales deben tener concordancia con el currículo del proceso de capacitación laboral en aula a fin de asegurar que mantengan su naturaleza formativa. Las empresas proveedoras de servicios de capacitación deberán presentar en sus propuestas compromisos verificables o cartas de intención de que las empresas, privadas o públicas, oferentes de pasantías laborales admitirán efectivamente a los y las jóvenes. Esto actúa también como un mecanismo para comprobar que existe la demanda en el mercado de los cursos de capacitación a ofrecerse y, por lo tanto, para vincular la oferta y la demanda laboral.

En la fase de pasantías laborales, los jóvenes consolidan los aprendizajes de la capacitación y adquieren experiencia laboral específica en la ocupación para la que fueron capacitados. Se realizan actividades de intermediación laboral que pretenden conectar efectivamente la oferta de trabajo de los y las jóvenes con las demandas del mercado laboral, y brindan información que mejore las habilidades de los jóvenes para buscar trabajo y que apoye la búsqueda de empleo como la relativa a la preparación de hojas de vida, técnicas de entrevistas laborales, técnicas de búsqueda de empleo, entre otras. Este componente busca trabajar directamente con los gobiernos locales.

Uno de los principales problemas que afrontan los jóvenes microempresarios y trabajadores por cuenta propia es su baja productividad, que se deriva de la deficiente organización de la producción y de la débil dotación de recursos productivos y capital, en particular capital de trabajo, explicada en buena parte por su falta de acceso al crédito.

Por ello se busca apoyar el inicio o desarrollo de los micro-emprendimientos o iniciativas productivas, sociales, culturales o comunitarias de generación de ingresos de los y las jóvenes mediante la ampliación del acceso al crédito, el fomento de la asociación y el apoyo al desarrollo empresarial. Las condiciones de inserción laboral de los jóvenes más calificados en términos generales más favorables que las de los jóvenes con niveles educativos más bajos se deteriora en un momento de crisis, ya

que sin generación de nuevos puestos de trabajo su ventaja competitiva no les sirve y ellos entran al desempleo abierto o al trabajo en sectores de baja productividad.

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

La creciente importancia de la combinación del trabajo con estudios puede generar tensiones negativas al afectar el rendimiento en ambos campos, o positivas al abrir el acceso a oportunidades de otra manera cerradas. . En la medida en que el trabajo afecta el rendimiento escolar, debido a extensas o extenuantes jornadas laborales que restringen la capacidad de aprendizaje, este aumento representa una tendencia negativa que hipoteca el futuro de los jóvenes.

Para muchos jóvenes la alternativa a combinar los estudios con el trabajo, probablemente sería el abandono de los primeros, debido a las urgencias ya mencionadas. Además, en vista de la relevancia de la experiencia para la inserción laboral, trabajar durante la asistencia al sistema escolar en una manera que no afecta el rendimiento de los estudios, no solo generaría ingresos a los jóvenes sino les acercaría de manera importante al mundo laboral, al desarrollar y poner en práctica destrezas que no son relevantes en el ámbito escolar.

Existe un interés creciente de jóvenes en la independencia laboral y en la participación en micro y pequeñas empresas, pero por otra parte, existen obstáculos para iniciar actividades empresariales, y un alto riesgo de fracaso. El fomento de la generación de micro y pequeñas empresas es visto en muchos países como gran alternativa frente a la debilidad de la generación de empleo asalariado, por lo que cabe recordar que un contexto macroeconómico débil no sólo afecta la creación de puestos de trabajo de parte de las empresas sino también limita las perspectivas de expansión de nuevas empresas. Para mejorar la inserción laboral de los jóvenes es indispensable tomar en cuenta la gran heterogeneidad de la juventud de la región, puesto que existe una variedad de problemas específicos. En conclusión los retos que enfrentan jóvenes de diferente género, nivel educativo, trasfondo socio-económico, cultural, étnico, difieren de manera que es necesario desarrollar respuestas adecuadas para muchas necesidades específicas diferenciadas. Para lo que se requiere una mejor

coordinación de los actores públicos, privados y no gubernamentales, a nivel nacional y local, que relacione los esfuerzos de los jóvenes y sus familias con un entorno más favorable para su inserción laboral.

1.7 Políticas de Inserción a la Docencia: Del eslabón Perdido al Puente para el Desarrollo Profesional Docente (García C.M., Universidad de Sevilla)

Los profesores principiantes tienen dos tareas que cumplir: deben enseñar y deben aprender a enseñar. Independientemente de la calidad del programa de formación inicial que hayan cursado, hay algunas cosas que sólo se aprenden en la práctica y ello repercute en que este primer año sea un año de supervivencia, descubrimiento, adaptación, aprendizaje y transición. Las principales tareas con que se enfrentan los profesores principiantes son: adquirir conocimientos sobre los estudiantes, el currículo y el contexto escolar; diseñar adecuadamente el currículo y la enseñanza; comenzar a desarrollar un repertorio docente que les permita sobrevivir como profesor; creando así una comunidad de aprendizaje en el aula, y continuar desarrollando una identidad profesional. El problema es que deben hacerlo en general cargados con igual de responsabilidades que los profesores más experimentados.

Durante el periodo de inserción profesional se configura como un momento importante en la trayectoria del futuro profesor, porque ellos deben realizar la transición de estudiantes a profesores, por ello surgen dudas, tensiones, debiendo adquirir un adecuado conocimiento y competencia profesional en un corto período de tiempo. En el primer año los profesores son principiantes, y en muchos casos, incluso en su segundo y tercer año pueden todavía estar luchando para establecer su propia identidad personal y profesional. El primer año se caracteriza por ser un proceso de aprendizaje del tipo ensayo-error en la mayoría de los casos, y caracterizado por un principio de supervivencia, y por un predominio del valor de lo práctico. Los programas de iniciación tratan de establecer estrategias para reducir o reconducir el denominado "choque con la realidad", en donde los profesores principiantes se encuentran con ciertos problemas específicos de su estatus profesional como el aislamiento de sus compañeros; la dificultad para transferir el conocimiento adquirido en su etapa de formación, y el desarrollo de una concepción técnica de la enseñanza, son los problemas que más amenazan a los profesores principiantes.

Pero la realidad del profesorado principiante nos indica que muchos profesores abandonan y lo hacen por estar insatisfechos con su trabajo debido a los bajos salarios, problemas de disciplina con los alumnos, falta de apoyo, y pocas

oportunidades para participar en la toma de decisiones, por lo que es necesario el apoyo, además de crear oportunidades para trabajar con otros educadores en comunidades de aprendizaje profesional.

Los programas de inserción profesional para los profesores principiantes están representando una verdadera alternativa a lo que se ha denominado como “aterriza como puedes”. Hay que aclarar que los programas de inserción son como una propuesta específica para una etapa que es distinta tanto de la formación inicial como a la formación en servicio. En relación con los programas de inserción, los estudios han mostrado que hay una gran variedad en cuanto a características y contenidos. La duración y la intensidad son dos aspectos importantes. Los programas de inserción pueden variar desde una simple reunión a principio de curso a programas muy estructurados que implican múltiples actividades y unos están diseñados para hacer crecer a los profesores principiantes mientras que otros están orientados hacia la evaluación y remediar fallos.

Principio Cinco: Continuidad y Apoyo: La formación del profesorado debería ser continua y evolutiva, implicando seguimiento y apoyo que permita que los profesores continúen aprendiendo.

Principio Seis: Riqueza de información: La formación del profesorado debería de incorporar la evaluación de múltiples fuentes de información tanto de los propios profesores como de los estudiantes.

Principio Siete: Fundamentación teórica: La formación del profesorado debería proporcionar oportunidades para una mayor fundamentación teórica acerca del conocimiento y habilidades a adquirir. Estas oportunidades deberían ayudar a los profesores a reconsiderar sus creencias y prácticas habituales. Principio Ocho: Parte de un proceso de cambio más comprehensivo: La formación del profesorado debería integrarse dentro de un proceso de cambio más amplio y comprehensivo que mejore el aprendizaje de los alumnos.

1.8 Formación docente en América Latina. Una Perspectiva Político-Pedagógica (Duhalde, M., Cardelli, J., 10 de Noviembre 2011)

El proceso de transformación en Latinoamérica ha estado caracterizado por la implementación de resoluciones técnicas que los especialistas elaboran para ser aplicadas en cualquier contexto. En la formación docente, se ha constituido en uno de los principales obstáculos para su transformación ya que, se desconocen las capacidades de los docentes para proponer reformas de la realidad y por otro, se producen serios problemas entre los docentes ideales que se plantean en las reformas y el docente real, con sus particularidades y diferencias, que produce el fenómeno educativo. La educación es un proceso socio-histórico concreto, situado, y con dinámicas propias que merecen ser consideradas. El trabajo docente está afectado porque las reformas educativas son presentadas como un “paquete” que puede ser aplicado en cualquiera de los países dependientes de Latinoamérica, a modo de receta o protocolo que, no hace más que procurar un sistema que permita por sobre todas las cosas, cumplir con las imposiciones de los organismos de financiamiento internacional.

Otro rasgo característico del proceso de reformas iniciado en América Latina, consiste en creer que los cambios impuestos desde los lugares de poder, vienen mecánicamente en el mejoramiento de la tan ansiada calidad educativa. Y el fracaso de las mismas se atribuye a las propias víctimas, en este caso a los educadores por no adecuarse a las modificaciones o presentar resistencia al cambio.

La formación docente en Latinoamérica presenta distintas concepciones acerca del desarrollo curricular y los tipos de conocimientos, que caracterizan a cada momento de la trayectoria histórica de la misma. Estas concepciones se desarrollan, varían y permanecen con diferentes énfasis en cada uno de los momentos, sin que el advenimiento de alguna de estas concepciones signifique el reemplazo y la desaparición definitiva de las otras. Por lo planteado, tenemos que en la actualidad se da la coexistencia de un currículum para la formación docente que en la región presenta rasgos propios de tradición normalizadora disciplinadora, tradición académica, y la tradición eficientista.

En la formación docente, se caracteriza por el énfasis en la transmisión de información que liga aprendizaje con la asimilación pasiva de dicha información. La visión de esta formación es estrecha e instrumental, pues se encamina hacia la preparación del educador como técnico y operador, y no como un sujeto social que comprende como

desempeñarse en su campo y contexto de trabajo y es, a la vez, capaz de identificar y resolver aquellos problemas que surgen en estos. El desarrollo curricular de la región se ha caracterizado también por negar la experiencia previa y el conocimiento de los educadores, en lugar de partir y construir teniéndolos en cuenta para lograr una superación integradora de los mismos. En este sentido, también se ha desentendido de las condiciones reales y las particularidades de cada contexto donde se desempeñan los educadores. Se produce también una disociación entre contenidos y métodos, saber general y saber pedagógico, sin percibir la inseparabilidad que se debe dar en todo proceso de aprendizaje, entre el conocimiento propio de cada disciplina y los modos de enseñarlos.

1.9 Reflexiones en torno a la Evaluación de la Calidad Educativa en América Latina y el Caribe (OREAL/UNESCO Santiago, Septiembre, 2008)

Toda educación tiene una determinada calidad, esta puede ser en mayor o menor cantidad, en la medida en que sus características se acercan o se alejan de los paradigmas filosóficos, pedagógicos, psicológicos y sociológicos que manejan en una sociedad histórico-concreta. Para nuestra sociedad el objetivo esencial de la educación es el desarrollo pleno del hombre en correspondencia con sus potencialidades, y esté en capacidad y disposición de poner su talento y energías al servicio de la sociedad a partir de los valores universales y nacionales de los cuales se ha apropiado. Además, la educación no sólo debe posibilitar el dominio de un 'saber', sino también de un 'saber hacer' y de 'saber ser'. Este último está determinado por la formación de un conjunto de cualidades de la personalidad que posibilitan que el individuo aprenda a vivir junto a los demás seres humanos, aceptándolos como legítimos otros.

Otra importante tendencia es el intento por dar una definición del concepto de calidad de la educación, que se le centra dentro de uno de los elementos que intervienen en el proceso de enseñanza aprendizaje que influyen en él.

Por otro lado el propósito del estudio de la calidad de la educación consiste en entenderla mejor, en aclarar cómo puede alcanzarse y en canalizar los recursos para ayudar a todos los profesores a perfeccionar un nivel actual de rendimiento y a satisfacer así las expectativas públicas de la inversión en el sistema educativo, y con respecto al alumno, el esfuerzo por mejorar la calidad de la educación, han de ser beneficiados por el mejor funcionamiento de los centros docentes.

Lo que se intenta conseguir es que los alumnos, cada uno de ellos y de acuerdo con sus posibilidades, aprendan más y mejor, aprendan a aprender por sí mismos, desarrollen el gusto por el estudio, el deseo de saber más, y alcancen progresivamente una madurez personal, social y moral que les permita actuar de forma responsable y autónoma y relacionado al currículum, la calidad consiste en planificar y evaluar el currículum óptimo para cada alumno, en el contexto de una diversidad de individuos que aprenden.

De acuerdo al establecimiento educativo, la calidad de la educación, en cuanto se manifiesta en un producto válido, dependerá fundamentalmente de lo que acontece en la escuela, de las estructuras y procesos de las instituciones educativas.

En países como los nuestros, en los que la universalización de la educación básica todavía no es una realidad, es importante precisar que por calidad de este nivel educativo estamos entendiendo un concepto complejo que incluye cuando menos los siguientes componentes:

Un sistema educativo, para ser de calidad, debe ser capaz de ofrecer a su demanda real y potencial aprendizajes que resulten relevantes para la vida actual y futura de los educandos y para las necesidades actuales y futuras de la sociedad en la que estos se desenvuelven, porque ella tiene mucho que ver con la capacidad de asegurar cobertura y permanencia de los alumnos dentro del sistema educativo.

Un sistema de educación básica que es el nivel que se presenta como obligatorio para toda la población en una determinada edad para ser de calidad, debe partir del reconocimiento de que diferentes tipos de alumnos acceden a la educación básica con diferentes puntos de partida, se propone ofrecer apoyos diferenciales a fin de asegurar que los objetivos de la educación se logren, de manera equiparable, para todos, y por último un sistema será de mayor calidad en la medida en que, comparado con otro, logra resultados similares con menores recursos.

1.10 Inserción Laboral de Jóvenes: Expectativas, Demanda Laboral y Trayectoria (Weller, J., Marzo, 2006)

En este artículo se analiza algunas tensiones presentes en la inserción laboral de los jóvenes dada la gran heterogeneidad de los grupos juveniles, obviamente afectan con distintos grados en los diferentes segmentos de la juventud latinoamericana y en los diferentes países y se pregunta por políticas y programas que pueden atenuar o resolver estas tensiones.

Los jóvenes tienen mayores niveles de educación formal que los grupos anteriores, pero que también tienen mayores problemas de inserción laboral. La causa de esta tensión seguramente no es que las nuevas generaciones sean muy educadas o que hay demasiados jóvenes con altos niveles de educación.

En la mayoría de los países la demanda laboral ha sido débil por la modesta expansión de la actividad económica, aumentando las tasas de desempleo específicas. De forma específica las condiciones de inserción laboral de los jóvenes más calificados en términos generales más favorables que las de los jóvenes con niveles educativos más bajos se deteriora en un momento de crisis, ya que en un contexto sin generación de nuevos puestos de trabajo su ventaja competitiva no les sirve y ellos entran al desempleo abierto o al trabajo en sectores de baja productividad.

Existe tensión entre la alta valoración que los jóvenes dan al trabajo en sí y las experiencias, frecuentemente frustrantes, con empleos concretos. A pesar de la creciente percepción funcional del trabajo, principalmente como fuente de ingreso que en algunos casos tiene que competir con otras que prometen ganancias mayores y más fáciles, para muchos jóvenes el trabajo sigue siendo piedra angular para el desarrollo de su identidad personal. Esta tensión proviene, en parte, del desconocimiento de los jóvenes respecto al mundo laboral.

Los jóvenes enfrentan la tensión entre sus preferencias culturales y las pautas exigidas por un mercado de trabajo marcado por la cultura dominante. Ellos perciben procesos de exclusión a causa de su edad y sus expresiones culturales, mientras el mercado valora más que a los jóvenes, la experiencia laboral y no acepta ciertas expresiones sub-culturales que podían afectar la presentación de las empresas frente a sus clientes y de esta manera sus resultados económicos. En este sentido, las leyes anti-discriminatorias tienen más importancia para estimular los procesos de cambio social y cultural hacia sociedades más equitativas.

Las necesidades y preferencias de una estabilidad mínima de empleo e ingresos sobre todo a partir de que los jóvenes forman una familia propia, están crecientemente en tensión con un mercado de trabajo que se caracteriza por una gran inestabilidad y precariedad. Los jóvenes de la actualidad han hecho sus primeras experiencias laborales en esta nueva normalidad laboral y para algunos representa un marco adecuado para sus aspiraciones de autonomía y creatividad, pero más ha llegado a ser un mercado que no permite desarrollar trayectorias ascendentes y relaciones laborales lo que, en el contexto del debilitamiento de los sistemas de protección social que se registra en muchos países, genera una profunda incertidumbre que afecta el desarrollo de su personalidad y su inclusión social.

2. METODOLOGÍA

2.1 Diseño de la Investigación

Para la realización de la presente investigación, se ha aplicado la investigación descriptiva, cuantitativa y cualitativa. El objetivo de la investigación descriptiva fue llegar a conocer las características predominantes del docente con respecto al puesto de trabajo, a través de la descripción exacta de las tareas y actividades que realiza en su profesión, además de conocer los requerimientos de educación continua, establecer relaciones entre la formación académica y la actividad laboral y conocer la frecuencia, importancia y nivel de formación que le dan los titulados a las tareas propias de su labor, así también conocer la satisfacción profesional.

La meta de la investigación descriptiva no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables, en base a esto se recogen los datos sobre la base de una hipótesis o teoría y se resume la información de manera cuidadosa, para luego analizar los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento, tomando en cuenta la misión y visión de la UTPL, que es la de potenciar los procesos de formación humana y profesional, de manera que los titulados estén en condiciones de enfrentar con éxito los desafíos que la labor profesional exige y sean capaces de proyectarse a futuro.

Al finalizar la recolección de los datos es el momento de ingresar los resultados en una matriz proporcionada por la universidad, la misma que facilitó la tabulación y ésta ayudó a la elaboración de las tablas estadísticas. Esta matriz de datos generó los gráficos estadísticos, los mismos que fueron objeto de análisis.

2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.2.1 Técnicas:

Las técnicas utilizadas fueron:

- ✓ Encuesta
- ✓ Entrevista

2.2.2 Instrumentos:

Se utilizó los siguientes instrumentos de investigación:

- Ficha inicial de contacto. Esta ficha contiene información acerca de los datos de los titulados, así como de los empleadores. Estos datos son: apellido y nombre del titulado, lugar en donde este se encuentra, provincia, ciudad, dirección, celular, teléfono del domicilio y del trabajo, medio de contacto, firma del titulado y del empleador, y sello del empleador, la misma que nos sirve para organizar y actualizar los datos, llevando una encuesta ordenada.
- Una encuesta a docentes para obtener información específica sobre el titulado. Esta encuesta consta de veinte preguntas, que responden a las características laborales del docente y sobre satisfacción profesional
- Un inventario de tareas del trabajo docente que debe ser aplicado tanto a empleadores como titulados. La misma que contiene 58 preguntas divididas en siete aspectos que son: metodológico-didácticos, autoevaluación de la práctica docente, investigación educativa, participación en actividades académicas, normativas y administrativas, interacción profesor, padres de familia y comunidad, trabajo en equipo y formación.
- Una entrevista dirigida a los empleadores. Esta consta de 5 preguntas abiertas acerca de los aspectos que se debe tomar en cuenta al momento de hacer la contratación, mejorar la formación docente, competencias que requiere el docente, formación superior y metodología.

2.3 Preguntas de investigación

Para realizar la entrevista dirigida a los directivos se tomó en cuenta los siguientes cuestionamientos:

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 en educación ¿es útil para los profesionales de Educación Básica?
5. ¿Qué metodología debe utilizar el docente de educación básica en el proceso de enseñanza-aprendizaje?

2.4 Contexto

Las investigaciones fueron realizadas en diferentes partes de la ciudad de Cuenca; una de ellas se realizó en el sector de Quinta Chica Baja, en la Institución Educativa “Mario Rizzini”, que se encuentra a 20 minutos de la ciudad; otra de las investigaciones se realizó en el cantón Paute, dentro del pueblo, en la Unidad Educativa “San José”, es una escuela religiosa y la otra en el sector de Aguas Blancas en un pueblo llamado Chicán, en la Escuela “Gerardo Cordero y León”. El resto de las investigaciones se realizó en la ciudad de Cuenca, en la Escuela “Julio María Matovelle”, que se encuentra en la Hermano Miguel y Rafael María Arízaga y en el Centro de Desarrollo Infantil “Abejitas Laboriosas”, ubicada en la Av. España y Castellana.

2.5 Población y muestra

El proceso investigativo se realizó a 1.849 titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de la Titulación de Ciencias de la Educación de la mención de Educación Básica, desde el año 2007 al 2012 y a sus empleadores.

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

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

La muestra ha sido tomada a 6 titulados y a 5 directivos, todos ellos pertenecientes a la Provincia del Azuay, de los cuáles 3 titulados pertenecen al Cantón Paute.

De la misma forma se realizó las encuestas a 5 directivos, debido a que uno de los titulados no trabajaba en la docencia, trabajaba en una empresa privada, por lo que ese caso no aplicaba para que sea realizada la encuesta.

Informe de las Encuestas que no se pudo realizar:

Por otro lado cabe indicar que la muestra actual correspondía a 8 titulados de los cuales, uno de ellos pertenecía a Gualaceo y la otra titulada pertenecía a la Provincia de El Oro- Machala.

En el caso de la titulada de Gualaceo, intenté varias veces llamarle por teléfono, al celular, pero no tenía ninguna respuesta, estuvo muy difícil contactar con la señora, razón por la que decidí enviarle un mail presentándome y explicándole la razón, por la que necesitaba conversar con ella, además de enviarle adjunto la carta de solicitud tanto para ella como para el director. Después de enviado el mail, pude localizarle vía celular, hablé con ella pidiéndole de favor me ayude con la encuesta y si me podría dar una cita día y hora que crea conveniente, pero la reacción de ella fue muy negativa. Esta fue una situación muy desagradable, como se puede ver no todas las personas son colaboradoras.

2.6 Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos

2.6.1 Recursos humanos.

Con respecto a los recursos humanos se tuvo la colaboración de: titulados, empleadores, equipo planificador de la UTPL, tutora e investigadora

2.6.2 Recursos institucionales.

Con la colaboración de: Universidad Técnica Particular de Loja, Centro de Desarrollo Infantil "Abejitas Laboriosas", Escuela "Julio Matovelle", Escuela "Gerardo Cordero y León", Unidad Educativa "San José", Institución Educativa "Mario Rizzini", IESS Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

2.6.3 Recursos materiales.

Los materiales utilizados fueron: materiales de escritorio, toner para la impresora, computadora, cámara fotográfica, grabadora, carpetas, anillados, fotocopias, celular, tarjetas de recarga.

2.6.4 Recursos económicos.

La forma de financiamiento fue personal

Detalle	Valor
Copias	\$4,50
Transporte	\$25.00
Comida	\$6,00
Materiales de escritorio	\$14,00
Cargar Toner	\$25,00
Anillados/empastado	\$2,50
Tarjetas de recarga	\$40,00
Servientrega	\$3,45
TOTAL	\$120,45

2.7 Procedimiento para la aplicación de instrumentos

Para la investigación, se procedió a contactar a cada uno de los investigados, mediante vía telefónica, para tratar de conseguir una cita y proceder a realizar las encuestas y cuando era difícil de contactarlos se lo hacía mediante un correo electrónico, explicando la razón de nuestra solicitud. En algunos casos fue difícil contactarlos, debido a que no se tenía ningún número telefónico, mucho menos una dirección de correo electrónico, por lo que se prosiguió a buscar información en la CNT. Una de las mayores dificultades que tuve fue que uno de los investigados pertenecía a la Provincia de El Oro- Machala, por lo que se complicó la visita, debido a la lejanía del investigado, se decidió hacerle llegar las encuestas por Servientrega, pero a la final se negó a cooperar. Otra dificultad que tiene que ser informada, es debido a la falta de apoyo de los investigados que toman como estafa y molestia nuestra solicitud.

Muy aparte de todas las dificultades que se pudo tener, puedo decir, que recibí el apoyo y comprensión de los titulados y directores, que me recibieron con toda su

amabilidad y me dieron un poco de su tiempo para contestar las encuestas con total seriedad. Antes de realizar las encuestas les entregaba la solicitud hecha por la UTPL a cada uno, es decir Titulados y Directores, explicándoles la finalidad, que tiene este trabajo de investigación y la importancia que lo contesten con toda seriedad y honestidad del caso.

En cuanto a los gráficos de la información, a la estructuración de las tablas estadísticas y matrices, se ha desarrollado de forma satisfactoria, debido a que están detallados de forma clara, de tal forma que facilita llenar los datos sin confusión, puesto que sigue el orden de las encuestas con su respectiva clasificación, además de encontrarse una matriz para titulados y otra para directivos, de esta forma se lleva una mayor organización y comprensión de los mismos.

Por otro lado es importante recalcar que para la construcción del análisis de los resultados se ha tomado en cuenta la visión y la misión de la UTPL, además de las propias vivencias y experiencias que se ha tenido durante estos años de estudio como estudiante a distancia. Debido a que la UTPL “Busca la verdad y formar al hombre, a través de la Ciencia para que sirva a la sociedad”, con una formación integral que junto con las dimensiones científico, técnicas de alta calidad con las humanísticas, éticas y espirituales, contribuya al desarrollo humanamente sustentable en su entorno local del Ecuador y de toda la humanidad, con preferencia hacia los sectores menos favorecidos, todo ello desde el sentido que aporta la reflexión metafísica y la pedagogía idente. La docencia, la investigación y la extensión convergen hacia un modelo educativo activo de innovación, que traduce el liderazgo de servicios en realizaciones concretas y de vinculación con el entorno, y en que los profesores y estudiantes son agentes de su desarrollo y del aporte a la sociedad.

3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1 Características de los titulados: individuales, académicas y laborales

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

3.1.1.1 *Ubicación geográfica.*

Tabla 1

Nombre del Establecimiento o Empresa	Ubicación	Sostenimiento
Unidad Educativa "San José de Paute"	Paute	Fiscal
IESS	Cuenca	
C.D.I. Abejitas Laboriosas	Cuenca	Particular
Institución Educativa "Mario Rizzini"	Quinta Chica Baja	Fiscal
Escuela "Gerardo Cordero y León"	Paute	Fiscal
Escuela de Educación Básica "Julio María Matovelle"	Cuenca	Fiscal

Fuente: Encuesta a titulados
Elaboración: María Augusta Jara

Las encuestas se realizaron dentro de la ciudad de Cuenca y sus alrededores, como Quinta Chica Baja y el Cantón Paute. Por otro lado cabe indicar que la mayoría de las Escuelas donde laboran los investigados son Fiscales.

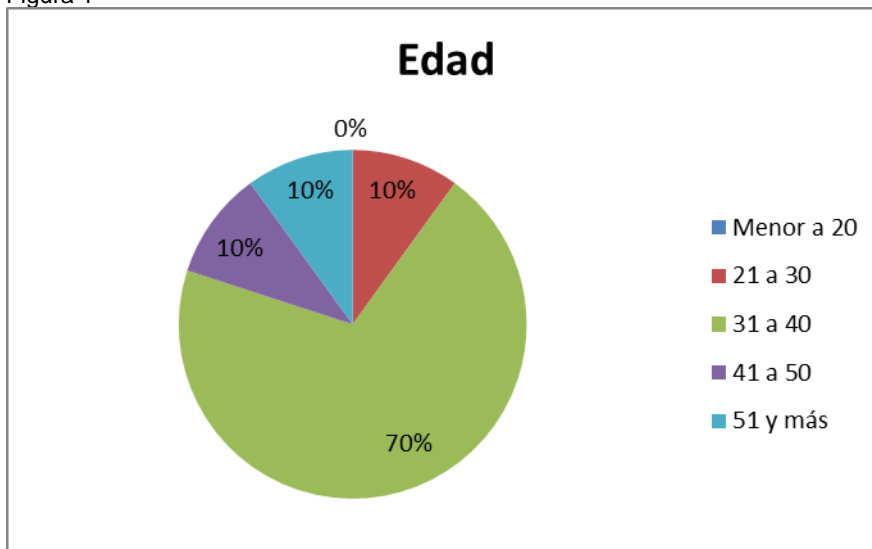
3.1.1.2 Edad

Tabla 2

Intervalos de Edades	Frecuencia	Porcentaje
Menor a 20	0	0
21 a 30	1	10
31 a 40	3	70
41 a 50	1	10
51 y más	1	10
Total	6	100 %

Fuente: Encuesta a titulados
Elaboración: María Augusta Jara

Figura 1



Fuente: Encuesta a titulados
Elaboración: María Augusta Jara

En base a la lectura de la tabla anterior que muestra los datos en relación a la edad de los titulados, es posible establecer los siguientes resultados:

Con respecto a la edad es posible apreciar que está formado por personas adultas, en su mayoría jóvenes adultos que oscilan entre los 21 y 1 años constituyendo el mayor porcentaje las personas en edades que van de 31 a 40 años de edad. Se puede establecer que este rango de años de edad los titulados se encuentran en la etapa que físicamente están en pleno estado para desarrollar la actividad de docente, puesto que esta no solo demanda actividad mental, sino actividad física para tratar con niños.

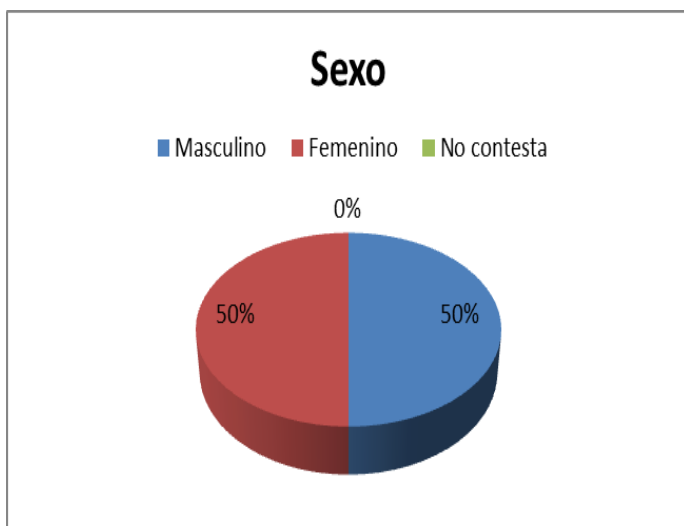
3.1.1.3 Sexo

Tabla 3

Opción	Frecuencia	%
Masculino	3	50
Femenino	3	50
No contesta	0	0
TOTAL	6	100

Fuente: Encuesta a titulados
Elaboración: María Augusta Jara

Figura 2



Fuente: Encuesta a titulados
Elaborado: María Augusta Jara

En base a la lectura de la tabla anterior que presenta los datos en relación al sexo de los titulados, se presentan los siguientes resultados: Del total de titulados un porcentaje de 50% se encuentra dentro del grupo de sexo masculino, por su parte, el mismo porcentaje pertenece al sexo femenino.

Lo interesante de estos resultados es que se contraponen levemente con las estadísticas realizadas por instituciones serias como la ESPOL, donde se señala que en el Ecuador, en lo que respecta al género de los profesores que prestan sus servicios al Magisterio Fiscal, de los 112.731 docentes empadronados; el 38.76% son hombres y el 61.24% son mujeres. Sin embargo, se entiende que en el diseño de las encuestas se ha buscado un equilibrio entre ambos sexos para que las respuestas obtenidas arrojen resultados que consideren ambas perspectivas.

3.1.2 Características académicas de los titulados.

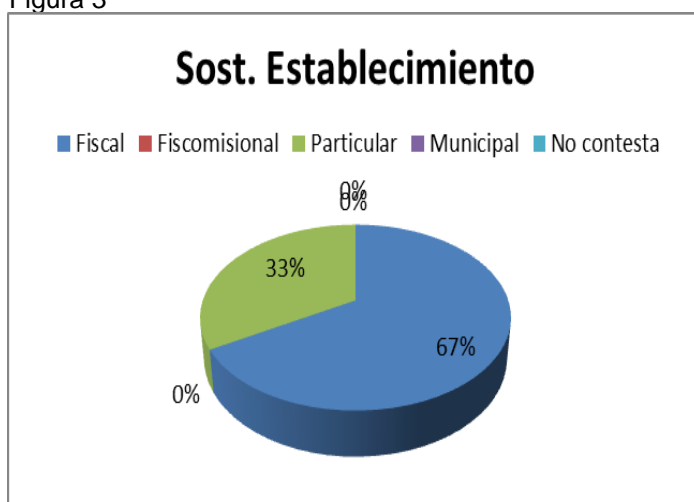
3.1.2.1 Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.

Tabla 4

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	4	66,67
Fiscomisional	0	0
Particular	2	33,33
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta a Titulados
Elaboración: María Augusta Jara

Figura 3



Fuente: Encuesta realizada a los titulados
Elaboración: María Augusta Jara

A través del gráfico se puede observar que existe un 67% de establecimientos de tipo fiscal en los que se ha realizado la encuesta, mientras que el porcentaje restante pertenece a instituciones de tipo particular. Tales resultados dejan ver que estas encuestas arrojarán información encaminada principalmente a la realidad de las instituciones fiscales antes que a las particulares, lo que es de gran relevancia la situación en las instituciones fiscales refleja lo que ocurre en mayor parte de los centros educativos del país.

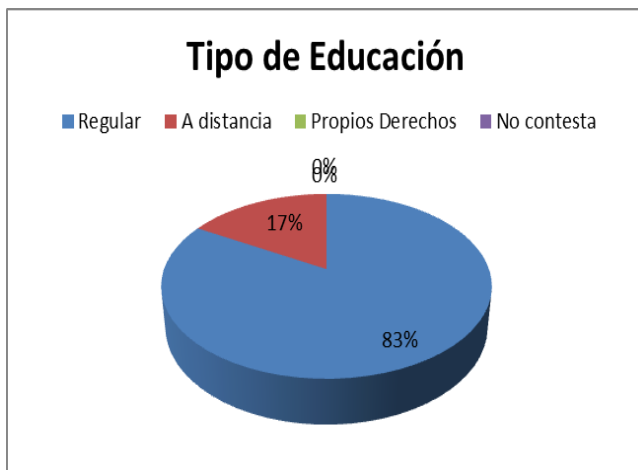
3.1.2.2 Tipo de educación.

Tabla 5

Opción	Frecuencia	%
Regular	5	83,33
A distancia	1	16,67
Propios Derechos	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta a titulados
Elaboración: María Augusta Jara

Figura 4



Fuente: Encuesta a titulados
Elaboración: María Augusta Jara

Según la lectura de la tabla anterior que presenta los datos sobre el tipo de educación que han recibido los titulados, se presenta los siguientes resultados:

Del total de titulados el porcentaje más alto equivalente a 83,33% han realizado estudios de tipo regular, mientras que el porcentaje lo ha estudiado a distancia.

Por lo tanto se puede concluir que en su mayoría los titulados han realizado estudios regulares. Tal situación ejercerá decisiva influencia en los resultados que la presente investigación arroje, pues la educación regular posee sus propias particularidades que la educación a distancia no presente, fundamentalmente en la socialización que está implicada en la educación regular.

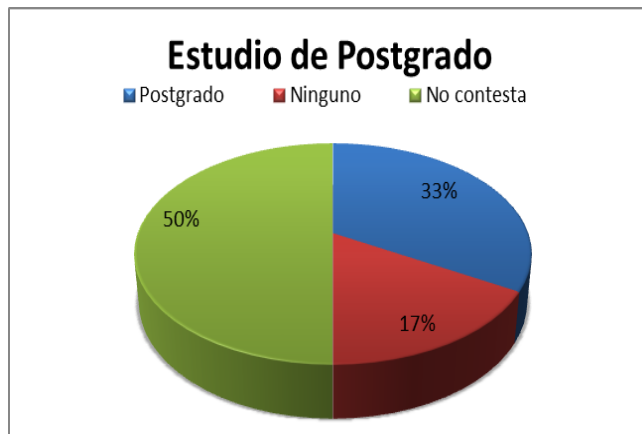
3.1.2.3 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.

Tabla 6

Opción	Frecuencia	%
Postgrado	2	33,33
Ninguno	1	16,67
No contesta	3	50
Total	6	100

Fuente: Encuesta a titulados
Elaboración: María Augusta Jara

Figura 5



Fuente: Encuestas realizadas a los titulados
Elaborado: María Augusta Jara

Según la interpretación de la tabla anterior que presenta los datos en relación a los estudios de postgrados realizados por los titulados, se puede establecer los siguientes resultados:

Se puede observar que existe un porcentaje muy bajo de titulados con Postgrados, esto puede ser debido a la falta de tiempo para realizar estudios de cuarto nivel o a la falta de propuestas de especializaciones dentro de la carrera docente. Dicha situación contradice lo señalado por un estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo (2000) en donde se señala que:

Sin un programa de formación continua sólido, las responsabilidades y nuevas funciones de gran magnitud exigidas a docentes y autoridades educativas de los centros (...) no se pueden satisfacer de manera adecuada por personas que poseen una formaciónn inicial que les capacite para una nueva organización de la docencia, (pág. 49)

En tal sentido, se vuelve absolutamente necesario que los docentes estén continuamente capacitándose y que las instituciones educativas establezcan la obligatoriedad y los mecanismos para dicha formación continua.

3.1.3 Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación

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

De acuerdo a las encuestas realizadas se ha podido observar que los docentes llevan ejerciendo la profesión varios años, por ejemplo la más joven lleva trabajando 5 años como docente, de allí tenemos que se encuentran ejerciendo la docencia 12, 15, 16 y 21 años de trabajo docente, siendo éstos los que tienen más experiencia en la labor como docente.

De los 6 investigados, solamente un titulado no ejerce la docencia, a pesar de su gusto y amor por el trabajo docente, en este caso la razón por la que no decidió ejercer la docencia, fue porque se le presentó una buena oportunidad de trabajo en una empresa de prestigio, en donde tiene la posibilidad de ascender de puesto y por otro lado con un sueldo y beneficios que realmente son dignos de aprovechar.

En estos resultados interviene, sin lugar a dudas, lo que se da en llamar la vocación docente, la cual, al menos en Ecuador, todavía ejerce cierta función en la decisión por seguir o no esta profesión. Sin embargo, es necesario recordar lo apuntado por la profesora Schweizer (2009), quien al respecto señala: "Tener vocación docente en la actualidad significa algo distinto de esa vocación docente que casi podríamos tildar de ingenua a principios o mediados del siglo pasado" (pág. 117). Es decir, la simple vocación no puede solventar todos los problemas con los que se pueden enfrentar los profesionales de la docencia y que pueden conducirlo a cuestionar la conveniencia o no de su profesión

Con respecto a realizar otra actividad laboral que le genere ingresos, no se ha dado el caso, puesto que los horarios y el trabajo como docente demanda de tiempo y dedicación, razón por la cual no ha sido posible ejercer otra labor.

3.1.3.2 Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.

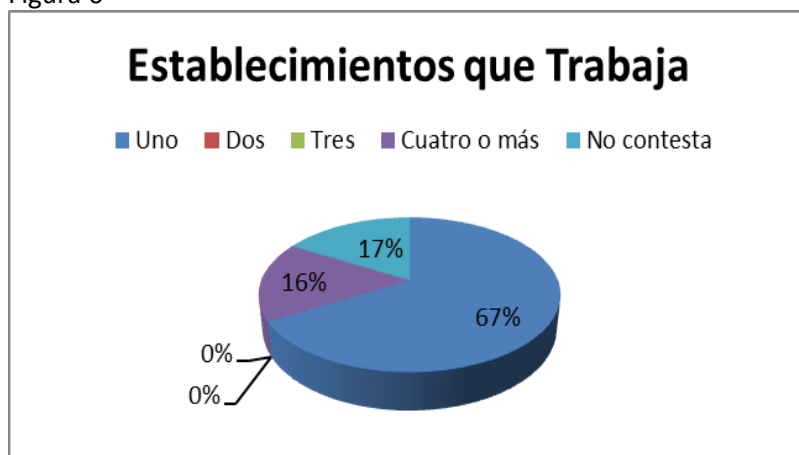
Tabla 7

Opción	Frecuencia	%
Uno	4	66,67
Dos	0	0
Tres	0	0
Cuatro o más	1	16,67
No contesta	1	16,67
Total	6	100

Fuente: Encuesta a titulados

Elaboración: María Augusta Jara

Figura 6



Fuente: Encuesta realizada a titulados

Elaborado: Autora

De acuerdo al gráfico se ha podido observar que algunos de los titulados no solo en un establecimiento, sino a veces en dos, tres, o hasta 4 establecimientos, esto se debe a que los sueldos como docente nunca han sido bien remunerados, por lo que se han visto en la necesidad de realizar un trabajo extra, a veces en la misma rama, otras realizando una tarea completamente diferente a la docencia, para de esta forma tener un salario digno que pueda cubrir las necesidades familiares.

En tal caso, es claro que el trabajar en diferentes lugares impide, en primer lugar, que el profesional de la docencia pueda desarrollar un mejor trabajo, pues el diseminar sus fuerzas en varias actividades impide la concentración y la efectividad. Además, está el hecho que las excesivas responsabilidades pueden generar cierto malestar en los docentes. Recordemos que el malestar docente es un factor importante a considerar para la gestión pedagógica. Al respecto:

Solo definiendo el malestar docente, identificando las manifestaciones del problema y los conflictos derivados, las variables que influyen y las consecuencias personales y sociales se puede comprender este malestar. Así será posible asumir responsabilidades... (Menéndes & Moreno, 2006, pág. 13)

La identificación de docentes trabajando en diferentes instituciones podría significar una causal para ciertas manifestaciones del malestar docente, por lo que no habrá que perder esto de vista en el transcurso de la investigación.

3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.

Tabla 8

Opción	Frecuencia	%
Directivo	0	0
Administrativo	0	0
Docente	5	83,33
Operativo	1	16,67
Otro	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta a titulados
Elaboración: María Augusta Jara

Figura 7



Fuente: Encuesta a titulados
Elaboración: María Augusta Jara

La lectura de la tabla anterior que presenta los datos en relación al cargo actual que desempeñan los titulados, es posible señalar los siguientes resultados:

En su gran mayoría en un porcentaje de 83,33%, los titulados desempeñan el cargo de Docentes, siendo así muy pocos los que se dedican a cargos Administrativos, o Directivos dentro del área de la Educación. Esto puede ser debido a que la carrera de Educación Básica se limita únicamente a la Docencia y tiene muy poca preparación en el Área de Administración Educativa.

En conclusión es posible establecer que el perfil de los titulados presenta algunas limitaciones que deberían ser tratadas para que puedan desempeñar otro tipo de funciones en las instituciones que laboran y puedan mejorar sus accesos económicos.

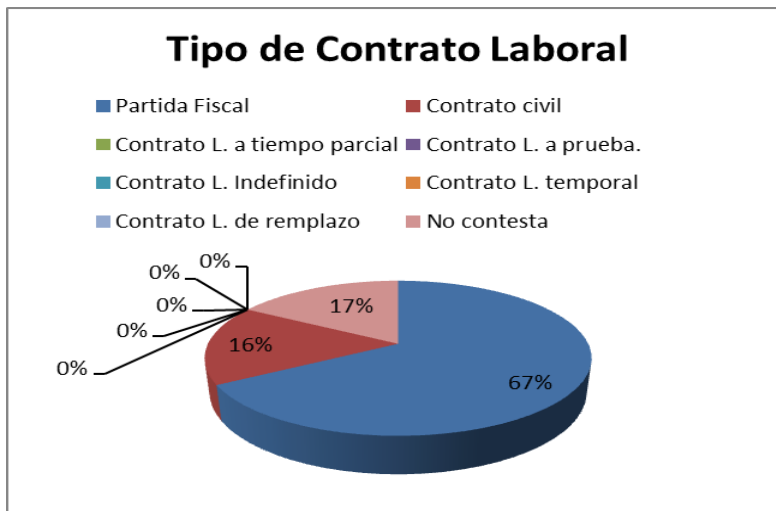
3.1.3.4 Características del trabajo actual.

Tabla 9

Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	4	66,67
Contrato civil	1	16,67
Contrato L. a tiempo parcial	0	0
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	0	0
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	1	16,67
Total	6	100

Fuente: Encuesta a titulados
Elaboración: María Augusta Jara

Figura 8



Fuente: Encuesta realizada a los Titulados
Elaboración: María Augusta jara

De acuerdo a la lectura de la tabla anterior que presenta los datos sobre el tipo de contrato laboral de los titulados, es posible señalar los siguientes resultados:

La mayoría de los titulados tienen un contrato de Partida Fiscal en un porcentaje de 66,6%, debido a que ellos trabajan en Escuelas Fiscales que pertenecen al Gobierno, en donde los sueldos son mejores, además de obtener seguro y una jubilación digna, es lo que no pasa en las Escuelas Particulares, porque los sueldos son mucho más bajos, y el único beneficio obligatorio es el del Seguro Social y en caso de una renuncia se obtiene una liquidación, pero no una jubilación, y esa es una forma de asegurar su vejez y su futuro. En conclusión se puede decir que por esta razón muchos docentes optan por tratar de conseguir un puesto en las Escuelas Fiscales.

Ahora, además de lo salarial, podría interpretarse la opción por la docencia fiscal, en razón de las profundas diferencias sociales que dividen a ambos tipos de institución. Como apunta Erazo (2005):

En el Ecuador, la educación pública y la privada están divididas por profundas diferencias ideológicas y económicas. La escuela pública quedó a merced de los manejos poco acertados de los gobiernos. La escuela privada, en cambio, se desarrolló auspiciada por capitales provenientes, en principio, de las órdenes religiosas y, más adelante, por sociedades laicas que ampliaron la oferta. (pág. 3)

Actualmente, se pretende romper con estas brechas ideológicas y sociales y vemos cómo la calidad de ciertas instituciones educativas fiscales contribuye a que padres de

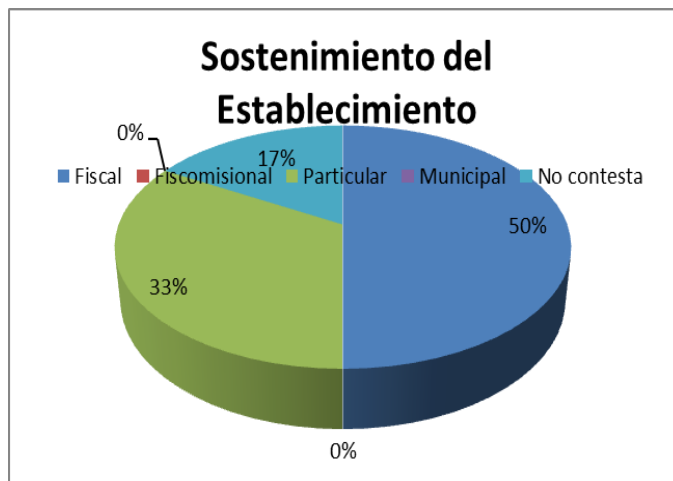
familia con un nivel socioeconómico mediano opten por la educación pública antes que por la privada.

Tabla 10

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	3	50
Fiscomisional	0	0
Particular	2	33,33333333
Municipal	0	0
No contesta	1	16,6666667
Total	6	100

Fuente: Encuesta a titulados
Elaboración: María augusta Jara

Figura 9



Fuente: encuesta realizada a los titulados
Elaboración: María Augusta Jara

Analizando el gráfico es posible observar que la mayoría de los titulados en un porcentaje de 50% ejerce la docencia en establecimientos fiscales, debido a los beneficios y a la estabilidad económica que esta les ofrece, a pesar de algunos inconvenientes que dificultan su labor, hasta llegar a afectar su vida familiar, en vista de que muchos de los docentes empiezan trabajando en las escuelas de los campos en comunidades muy alejadas de la ciudad de bajos recursos económicos, pasando incomodidades, debido a que tienen que viajar todos los días y tomar por lo menos dos buses para llegar a su destino, con una sobrecarga de cursos, en donde el trabajo es más complejo, y requiere de mayor esfuerzo, dedicación y paciencia, al elaborar diferentes planificaciones para cada uno tomando en cuenta las necesidades especiales que algunos de ellos requieren.

En conclusión, a pesar de todos estos inconvenientes, la mayoría de titulados labora en instituciones financiadas por partidas gubernamentales.

3.2. Valoración docente de la profesión

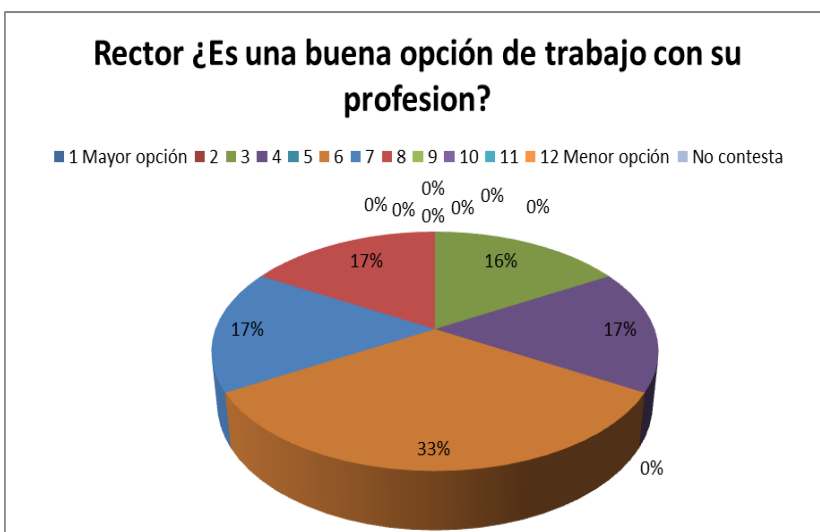
3.2.1 Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado

Tabla 11

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	1	16,67
4	1	16,67
5	0	0
6	2	33,33
7	1	16,67
8	1	16,67
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta a titulados
 Elaboración: María Augusta Jara

Figura 10



Fuente: Encuesta realizada a los titulados
 Elaboración: María augusta Jara

En base al análisis de la tabla anterior que presenta los datos en relación a la pregunta de si el cargo de rector representa una buena opción de trabajo para los titulados, se presentan los siguientes resultados:

Según el criterio de los titulados el cargo de Rector, es una opción mediana de trabajo, debido a la alta capacitación que ésta requiere dentro del área de la educación, por lo que se considera, que la carrera de Educación Básica está limitada a la docencia y no a la educación en general, de esta forma el campo laboral se encuentra limitado a la ejecución exclusiva de la docencia.

Ahora, estos resultados no significan que la función de rector no sea una alternativa pensada por los titulados, sino que al ser un puesto con alta demanda resulta difícil acceder al mismo.

Tabla 12

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	1	16,6666667
12 Menor opción	5	83,3333333
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaboración: María Augusta Jara

Figura 11



Fuente: Encuesta realizada a los titulados
 Elaborado: María Augusta Jara

En base a la lectura de la tabla anterior que contiene los datos sobre la pregunta si gerente de ONG representa una buena opción de trabajo para los titulados, se establecen los siguientes resultados:

Debido a que el mayor porcentaje de titulados ubican esta opción en la menor opción, claramente se puede observar que el Cargo de Gerente de ONG no representa una buena alternativa de trabajo, debido a que, para ejercer este cargo, se requiere de una mayor preparación sobre todo en el área administrativa y en gestión social, comunitaria, etc. Es factible suponer que las organizaciones no gubernamentales exigen ciertos conocimientos en las áreas señaladas a los aspirantes, y muchos no deben estar cumpliéndolas.

En tal sentido, sería recomendable que el pensum formativo de la carrera docente incluyese ciertas materias que aborasen aquellos conocimientos útiles para desempeñar funciones de gestión social, comunitaria, etc.

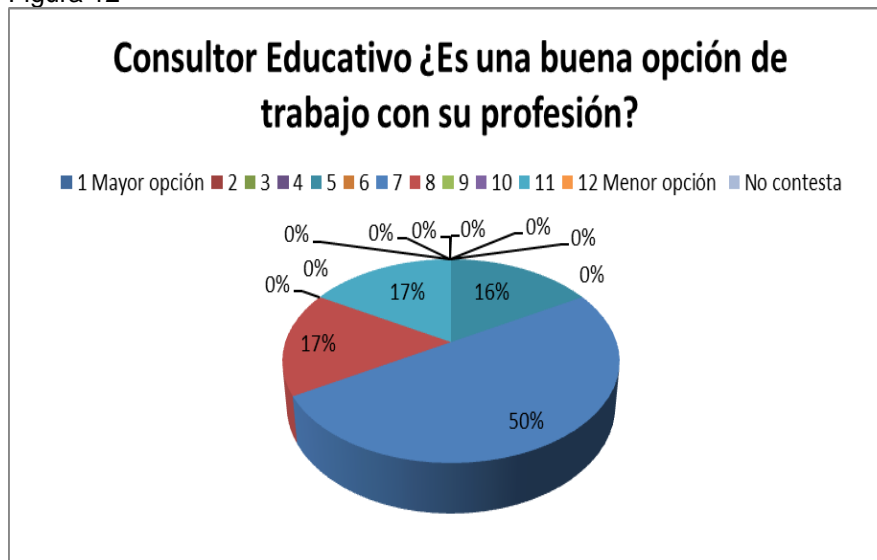
Tabla 13

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	1	16,67
6	0	0
7	3	50
8	1	16,67
9	0	0
10	0	0
11	1	16,67
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta a titulados

Elaboración: María Augusta Jara

Figura 12



Fuente: Encuesta realizada a los titulados

Elaboración: María Augusta Jara

De acuerdo a la interpretación de la tabla anterior que contiene los datos en relación a si el cargo de consultor educativo constituye una buena opción de trabajo para los titulados, se presentan los siguientes resultados:

El cargo de Consultor Educativo, en el porcentaje de 50% representa una opción mediana de trabajo con el título de licenciatura en Educación básica, debido que para

este puesto se requieren estudios avanzados de psicología educativa, y se necesita tener conocimientos en preparación de proyectos educativos, por esta razón este cargo no es una posibilidad de trabajo para los titulados en licenciatura en Educación Básica.

Tabla 14

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	1	16,67
11	4	66,67
12 Menor opción	1	16,67
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta a titulados
 Elaboración: María Augusta Jara

Figura 13



Fuente: Encuesta realizada a titulados
 Elaboración: María Augusta Jara

Con respecto a la lectura de la tabla anterior que presenta los datos sobre si el cargo burocrático es una buena opción de trabajo para los titulados, se presentan los siguientes resultados:

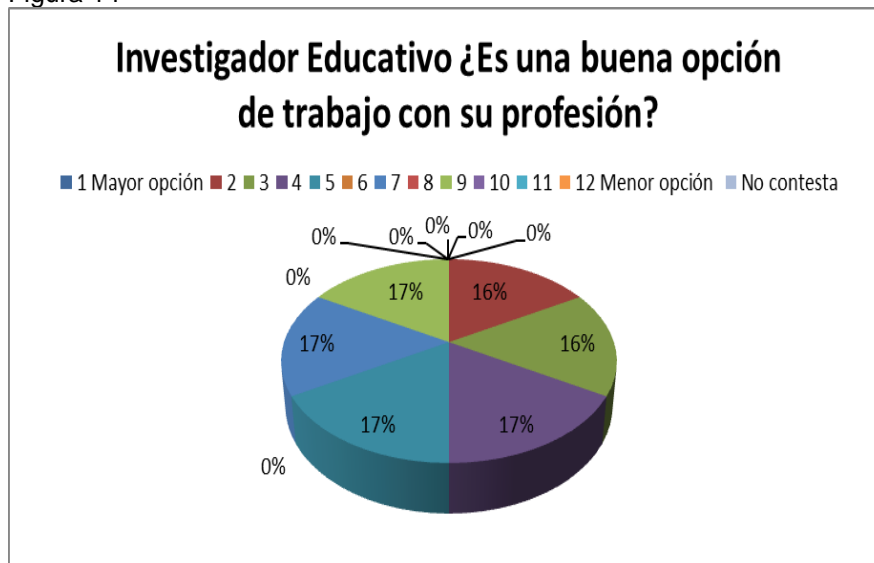
De acuerdo a los porcentajes en su mayoría ubicados próximos a la menor opción el cargo Burocrático definitivamente no es una buena opción de trabajo para una Licenciatura en Educación Básica, puesto que este cargo no tiene relación con la formación académica recibida en la carrera educativa. Además, las respuestas arrojadas por los titulados deja ver que el accionar docente, tal como lo entienden ellos, poco tiene que ver con funciones burocráticas, sino más con una actividad plenamente activa.

Tabla 15

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	1	16,67
3	1	16,67
4	1	16,67
5	1	16,67
6	0	0
7	1	16,67
8	0	0
9	1	16,67
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta a titulados
Elaboración: María Augusta Jara

Figura 14



Fuente: Encuesta realizada a los titulados
Elaboración: María augusta Jara

Sobre la pregunta de si el cargo de investigador educativo representa una buena opción de trabajo se presentan los siguientes resultados:

Debido a que los porcentajes en su mayoría se ubican próximos a la mayor opción el cargo de Investigador Educativo llega a representar una opción adecuada de trabajo que puede tener un Licenciado en Educación Básica, por conocer los aspectos, necesidades y problemas que ocurren en la Educación en nuestro país. A su vez, hay que conocer que el cargo señalado exige algunas destrezas y habilidades que el aspirante debe cumplir (las más importantes) y que se sintetizan a continuación:

- Capacidad de distinguir (no para separar, sino para unir) un trabajo puramente académico y uno que se realice dentro de una práctica educativa concreta.
- Capacidad de elaborar proyectos de acción innovadora a partir de los resultados de la investigación.
- Capacidad de entablar y sostener una interrelación adecuada y fecunda con los demás involucrados en el proceso educativo que no se consideran investigadores (como pueden ser los maestros, los alumnos, los padres de familia, los administradores, etc.) involucrándolos y haciéndolos participar de alguna manera en el proceso de investigación. (Martínez Rizo, 1997, pág. 248)

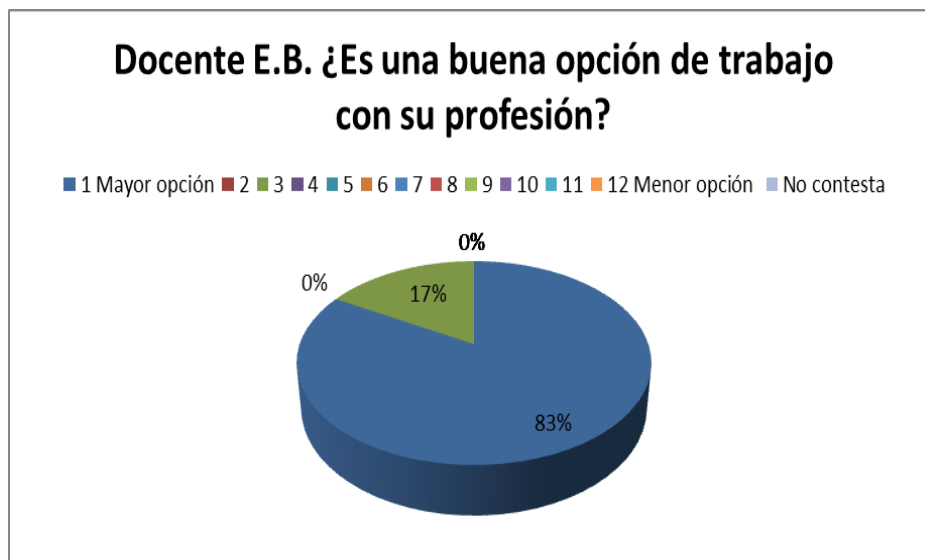
En razón de lo expuesto, se evidencia la dificultad y la exigencia de acceder a esta función, por lo que los años de formación deben asegurar un alto nivel en los aspectos señalados.

Tabla 16

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	5	83,33333333
2	0	0
3	1	16,66666667
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta a titulados
Elaboración: María Augusta Jara

Figura 15



Fuente: Encuesta realizada a los Titulados
Elaboración: María Augusta Jara

Sobre si el cargo de docente de educación básica constituye una buena opción de trabajo para los titulados de acuerdo a la formación recibida, se presentan los siguientes resultados:

Debido a que el porcentaje más alto de los titulados ubica esta opción en la mayor, se considera que el cargo como Docente en Educación Básica es la primera opción como

fuente de trabajo que tiene una licenciatura en esta carrera, debido a que lo prepara especialmente para ejercer la docencia en esta área educativa. Conviene recordar que las exigencias profesionales que se les hacen a los docentes son cada vez mayores, en razón de las actuales exigencias de la sociedad. En este sentido:

La política magisterial es prioritaria en las agendas nacionales. Los significativos cambios económicos sociales que se están experimentando han hecho que la educación de alta calidad sea más importante que nunca. Sobre la escuela y los docentes gravan exigencias cada vez más complejas. (OCDE, 2005)

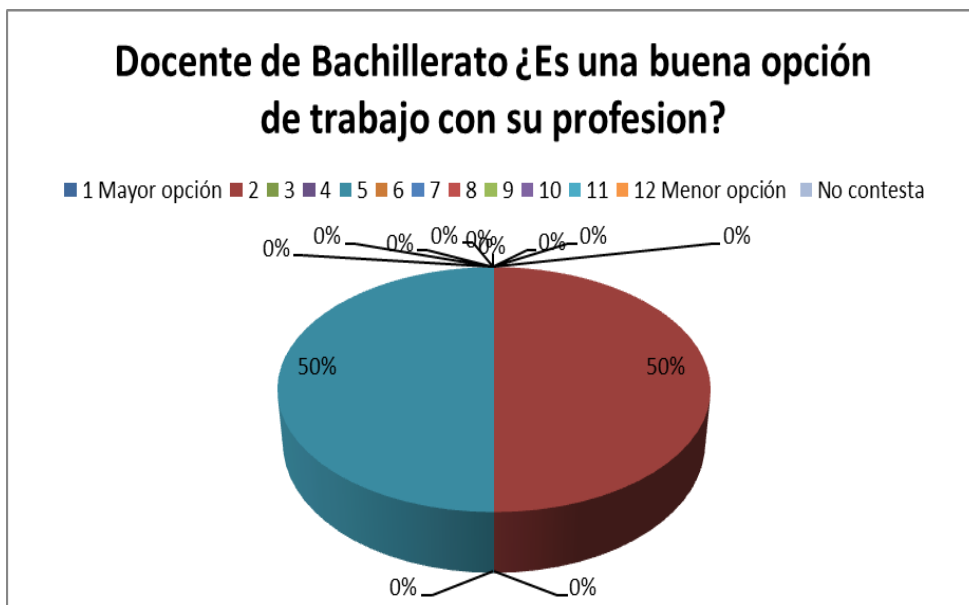
Estas exigencias cada vez más complejas hacen que las necesidades formativas sean cada vez mayores y obliga a que los docentes no se estanquen en su formación inicial sino que busquen una continua preparación.

Tabla 17

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	3	50
3	0	0
4	0	0
5	3	50
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta a titulados
Elaboración: María Augusta Jara

Figura 16



Fuente: Encuesta realizada a los titulados
Elaboración: María Augusta Jara

Basado en los datos que presenta la tabla anterior sobre la pregunta si el cargo de docente de bachillerato constituye una buena opción de trabajo para los titulados, se sacan los siguientes resultados:

Debido a que los porcentajes en su mayoría se ubican próximos al valor de mayor opción, es posible establecer que los titulados sostienen que el cargo como docente de Bachillerato, llega a ser una opción de trabajo para una licenciatura en Educación Básica, debido a que ambos conocen sobre técnicas, estrategias y métodos pedagógicos y didácticos que pueden ser aplicadas en ambos casos.

Al respecto es conveniente apuntar que el interés del titulado por acceder a la función de docente de bachillerato debe realizarse acompañada del conocimiento de las exigencias que se le hace a la educación, particularmente en lo que tiene que ver con la calidad. En relación a esto:

... la demanda de calidad, en el fondo, además de ser una manifestación de la importancia que se concede a la Educación, representa un indicio de un grado más o menos elevado de disconformidad con las actuales prestaciones de los sistemas educativos. (Herrero, 2003, pág. 12)

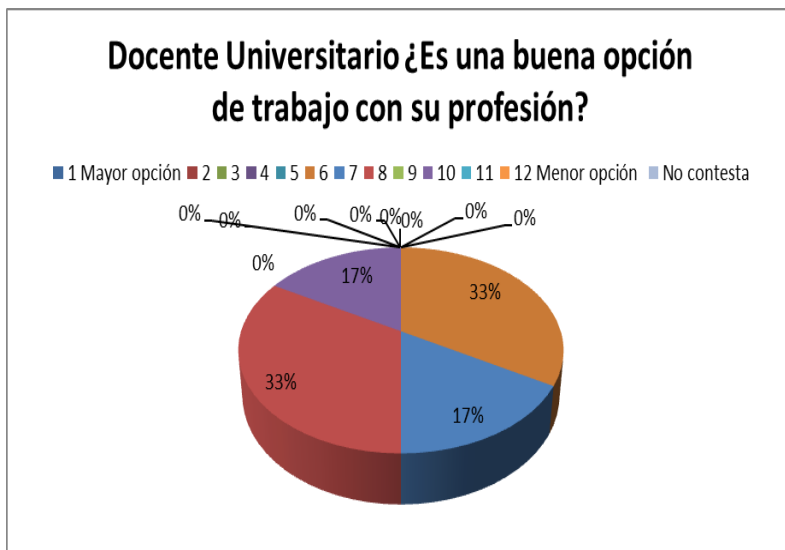
Y este conocimiento es prioritario, pues como se señala en la cita existe aún cierta diosconformidad con la educación ecuatoriana, en especial con el bachillerato, de ahí el afán por mejorar las cosas, educativamente hablando.

Tabla 18

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	2	33,33
7	1	16,67
8	2	33,33
9	0	0
10	1	16,67
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta a titulados
 Elaboración: María Augusta Jara

Figura 17



Fuente: Encuesta realizada a los titulados
 Elaborado: María Augusta Jara Monroy

En relación al cargo de docente Universitario los titulados consideran en mayor porcentaje que no está entre los primeros como una buena opción de trabajo relacionado a la carrera, sin embargo, puede constituir una buena opción siempre y cuando se cumpla con los requisitos para acceder a este trabajo como docente universitario en la Carrera de Educación Básica, debido a que estaría capacitado para enseñar alguna asignatura relacionada a la docencia en Educación Básica. En tal caso, no hay que creer que ser docente universitario es solo un punto de llegada, sino más bien un punto de partida para una continua preparación, es decir, aquel titulado que desea ocupar una plaza de trabajo en el ámbito universitario deberá estar preparado para un óptimo desempeño, pero también deberá preocuparse de continuamente capacitarse. Recordemos que:

...los métodos de enseñanza que utilizan algunos docentes universitarios actualmente en el proceso pedagógico son muy tradicionales, no preparan a los estudiantes para resolver problemas de la práctica y, en consecuencia, no conducen a la formación de las principales competencias que ellos necesitan para desempeñarse en la sociedad... (Ocaña Ortiz, 2001, pág. 4)

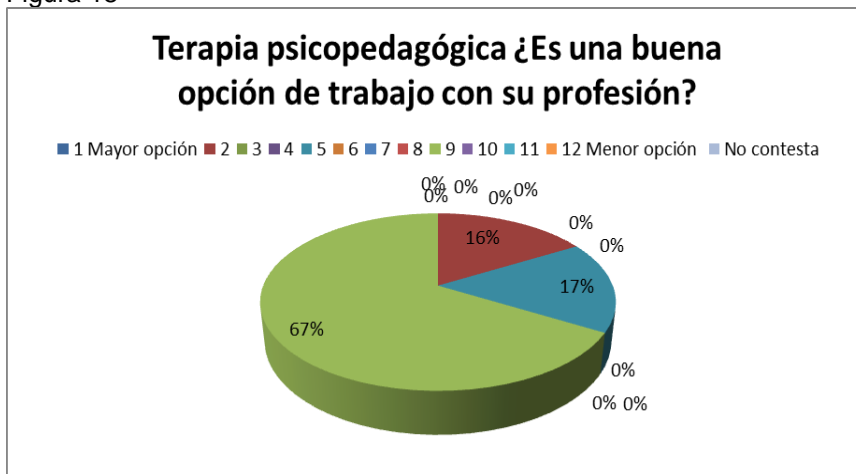
La identificación de las principales competencias que se requieren para ejercer la docencia universitaria es necesidad insoslayable.

Tabla 19

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	1	16,6666667
3	0	0
4	0	0
5	1	16,6666667
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	4	66,6666667
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta a titulados
Elaboración: María Augusta Jara

Figura 18



Fuente: Encuesta realizada a los Titulados

Elaborado: María Augusta Jara

En relación a la lectura de la tabla anterior que presenta los datos sobre si el trabajo de terapia psicopedagógica constituye una buena opción de trabajo para los titulados, se presentan los siguientes resultados:

Se puede ver claramente que el cargo de Terapia Psicopedagógica no es una buena opción de trabajo debido a que tiene el 67% como menor opción, por lo que para desempeñar éste cargo se requiere estudiar y tener amplios conocimientos de Psicología y Educación Especial.

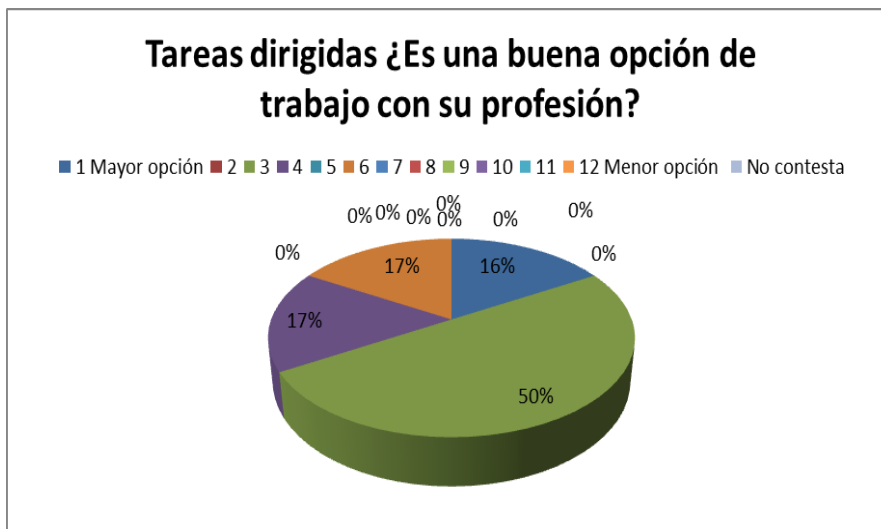
En conclusión la carrera de Educación Básica está limitada únicamente a la Educación, por no tener bases suficientes de Psicología para realizar este cargo.

Tabla 20

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	1	16,67
2	0	0
3	3	50
4	1	16,67
5	0	0
6	1	16,67
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta a titulados
Elaboración: María Augusta Jara

Figura 19



Fuente: Encuesta realizada a los titulados
Elaboración: María Augusta Jara

En base a la lectura de la tabla anterior que presenta los datos sobre si el trabajo de tareas dirigidas constituye una buena opción de trabajo para los titulados, presenta los siguientes resultados. Por lo general, el desempeño de tareas dirigidas es una alternativa ocupacional clave para aquellos titulados que buscan incrementar sus ingresos.

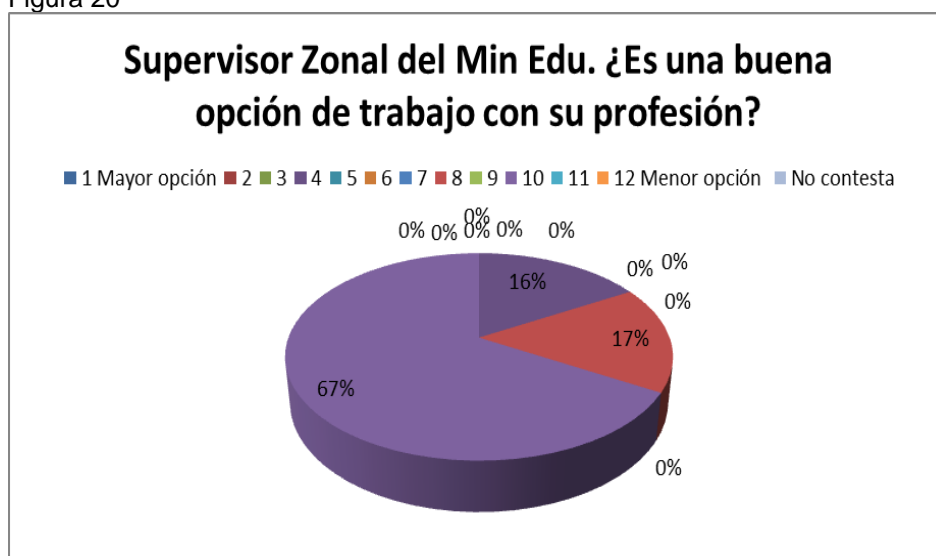
Debido a que los porcentajes más altos se encuentran cerca de la mayor opción el cargo de Tareas Dirigidas es considerado una buena opción de trabajo para quién tiene una Licenciatura en Educación Básica, debido a que conoce de métodos de enseñanza y problemas educativos, lo cual puede atender este puesto sin dificultad, debido a su capacitación académica.

Tabla 21

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	1	16,67
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	1	16,67
9	0	0
10	4	66,67
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta a titulados
Elaboración: María Augusta Jara

Figura 20



Fuente: Encuesta realizada a los titulados
Elaboración: María Augusta Jara

Sobre la pregunta si el cargo de supervisor zonal del Ministerio de Educación constituye una buena opción de trabajo para los titulados, se presentan los siguientes resultados:

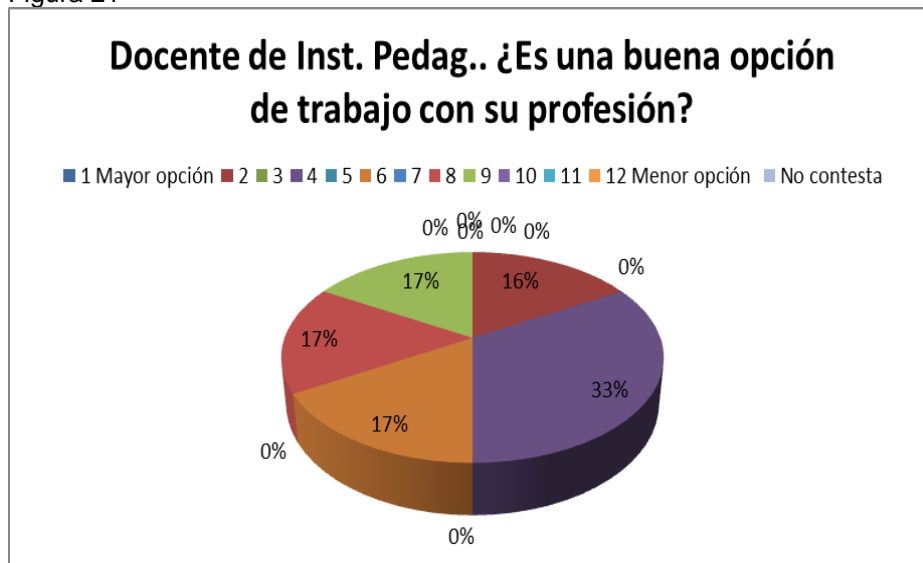
De acuerdo a los mayores porcentajes ubicados próximos a la menor opción se establece que el Cargo de Supervisor Zonal del Ministerio de Educación no es una buena opción como fuente de trabajo para una Licenciatura en Educación Básica, debido que para este cargo se debe tener un amplio conocimiento sobre Administración Educativa y los titulados parecen dar a entender que la formación que están recibiendo no es la adecuada para desempeñar las funciones señaladas.

Tabla 22

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	1	16,67
3	0	0
4	2	33,33
5	0	0
6	1	16,67
7	0	0
8	1	16,67
9	1	16,67
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta a titulados
Elaboración: María Augusta Jara

Figura 21



Fuente: Encuesta realizada a los titulados
Elaborado: María Augusta Jara

En base a los resultados presentados en el gráfico anterior, donde se pregunta si el cargo de docente de Instituto Pedagógico es una buena opción de trabajo con su profesión, se obtienen las siguientes respuestas:

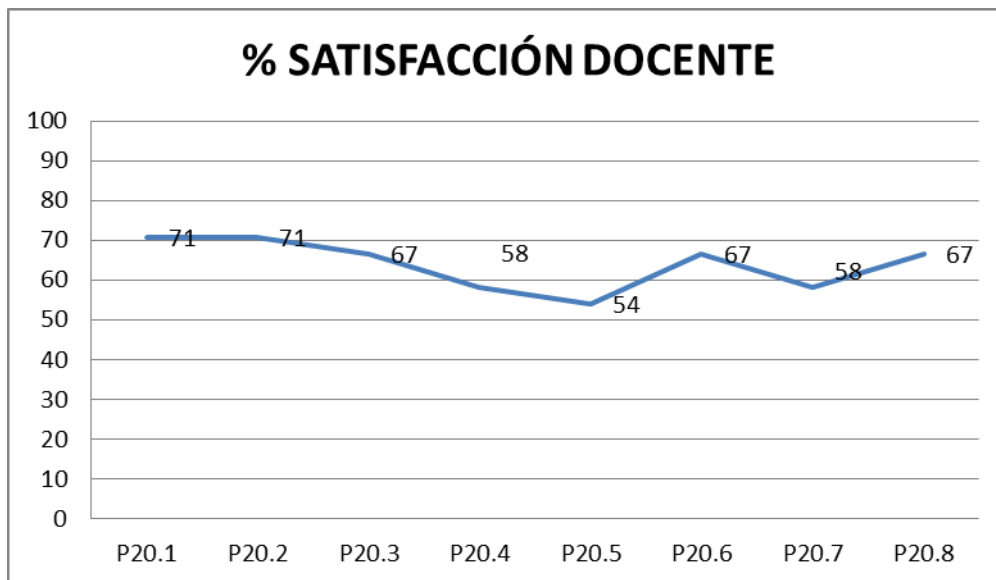
En vista de que los mayores porcentajes se ubican próximos a la mayor opción, el cargo de docente de Institución Pedagógica, se presenta como una buena opción para los titulados en licenciatura en Educación Básica. Es factible suponer que los encuestados entienden el cargo señalado como la opción más clara al momento de desempeñar una función profesional, sin embargo, deberán también tener claro que el cargo de docente no es menos exigente que las otras funciones anteriormente señaladas, sino que tiene las mismas o mayores exigencias académicas y profesionales. Para reforzar lo señalado conviene presentar a continuación las competencias específicas que el profesional de la docencia debe poseer:

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

Como se observa, el ejercicio de la docencia no es cuestión de soplar y hacer botellas, como diría la expresión popular, sino una actividad que exige un bagaje de conocimientos y actitudes a ser desarrolladas con esfuerzo y afectividad.

3.3. Satisfacción Docente

Figura 22



Fuente: Encuesta a titulados
Elaboración: María Augusta Jara

Tabla 23

#pregunta	Pro.	%
P20.1	3	71
P20.2	3	71
P20.3	3	67
P20.4	2	58
P20.5	2	54
P20.6	3	67
P20.7	2	58
P20.8	3	67

Fuente: Encuesta a titulados
Elaboración: María Augusta Jara

De acuerdo a las encuestas realizadas se puede decir que los titulados se encuentran en un nivel alto de satisfacción con la actividad laboral que realizan en comparación con los estudios realizados en Ciencias de la Educación, debido al buen nivel de preparación que tuvieron durante sus años de estudio en la universidad y la oportunidad que les brinda la profesión para sentirse realizados como personas en el

entorno social, aspecto fundamental, psicológica y espiritualmente, porque se enmarca dentro de los principios del buen vivir.

En relación al progreso social, los titulados se encuentran satisfechos profesionalmente, llegando a ser el ejemplo para sus alumnos, porque para un docente no existe mejor satisfacción que ver crecer y progresar a sus alumnos constituyendo un patrón de conducta a seguir. Por otro lado se puede decir que se sienten decepcionados con el cargo debido a que no les da oportunidad de ascensos, ni de un salario digno de acuerdo a su labor, por lo que se hace necesario un plan de preparación de postgrado encaminado a capacitar a estos docentes para que puedan acceder a mejores puestos de desempeño laboral.

Con respecto al prestigio social que tiene la profesión docente, se encuentra en un nivel medio, debido a que lamentablemente la profesión en nuestro país nunca ha sido bien remunerada, ni se ha comprendido, tanto desde las esferas gubernamentales como desde la propia sociedad, el papel fundamental que los maestros desempeñan en la vida de los sujetos, sobre todo a temprana edad. Esto se da a pesar de ser una profesión que demanda de mucho esfuerzo, capacitación y sobre todo vocación. Por otro lado para el mismo gobierno, los maestros no han sido escuchados, ni tomados en cuenta para satisfacer las necesidades de la educación tanto en capacitación permanente para los docentes como en recursos para las escuelas, dado que de esta forma se lograría dar un mejor nivel educativo, sin embargo es necesario considerar que se debe promover en los maestros la actitud para la auto-capacitación debido a que en medios como el internet existen las herramientas adecuadas para lograr mejorar el nivel de desempeño profesional. En conclusión se puede decir que el prestigio social del maestro ha ido decayendo poco a poco, no se le ha dado el sitio que merece, debido a la falta de interés que ha puesto el mismo gobierno en ello, siendo problema constante la mala remuneración y la falta de capacitación y recursos educativos.

Con respecto a las posibilidades de ascenso laboral, se encuentran en un 58%, lo que significa que es una carrera muy limitada, difícil de llegar a ascender, esto se debe a que el nivel universitario en la carrera de Educación Básica, le da mayor preponderancia a la docencia y no a la administración educativa, ni a la psicología educativa, aspectos sin los cuales es imposible formar profesionales capacitados de forma integral y holística para que puedan asumir las tareas que requiere una institución educativa. Por otro lado, se necesitan de opciones para realizar

especialidades o postgrados y así llegar a tener varias opciones de trabajo y no limitarse a una sola.

De acuerdo a las encuestas a los titulados con relación a la realización o crecimiento personal, muy aparte de sentirse realizados ejerciendo la profesión de docente llevados por la vocación y el disfrute de la actividad profesional, muchas veces el crecimiento laboral no es el mismo, debido a que como se mencionó anteriormente, el salario del docente ha llegado a frustrar y a decepcionar a muchos por no llegar a conseguir sus metas y satisfacer sus necesidades, llegando de esta forma a la deserción laboral o, muchas veces, a dedicarse a actividades extras que no tienen nada que ver con la educación. En conclusión, para que los docentes se sientan realizados y crezcan personalmente necesitan estar debidamente motivados, no solo con un buen salario, sino ofreciéndole oportunidades de crecimiento, de ascensos, capacitaciones permanentes para ampliar sus conocimientos y abriendo nuevas oportunidades laborales.

Según las encuestas podemos analizar que el nivel de satisfacción respecto a la diversidad de actividades que la labor docente presenta, ésta nos da un porcentaje del 67%, es decir, un nivel medio de satisfacción. Considero que no es un trabajo monótono, debido a la oportunidad de trabajar con niños, y es allí donde se viven experiencias diferentes, siendo ellos y uno mismo quien ponga la diferencia. Por otro lado el nivel medio de satisfacción puede ser debido a que el trabajo se desarrolla en una aula, en donde no se tiene oportunidad de salir y hacer alguna actividad diferente, puesto que para llevarla a cabo se necesitan permisos, los que a veces son negados. El problema que puede hacer su aparición entre los docentes y decisivo en el nivel de satisfacción frente a la profesión, es el estrés. Al respecto:

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

Según las encuestas podemos ver que existe un nivel de satisfacción bajo con respecto a las salidas profesionales o diversidad de empleos que la titulación docente ofrece. Este poco nivel de satisfacción se debe a las pocas opciones de trabajo que

tiene la carrera de Educación Básica, debido a que esta se limita a la preparación como maestro y no da opción a elegir entre el profesorado o una administración educativa, se centra en un solo objetivo que no da a elección.

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

3.4.1 Aspectos metodológicos-didácticos que desarrolla el titulado.

Tabla 24 Titulado

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	3	75	3	79	3	79
P2	3	71	3	71	3	79
P3	3	83	3	83	3	83
P4	3	79	3	79	3	83
P5	3	79	3	83	3	83
P6	3	71	3	79	3	83
P7	3	79	3	79	3	83
P8	3	83	3	83	3	83
P9	3	79	3	79	3	79
P10	3	75	3	79	3	79
P11	3	79	3	83	3	79
P12	3	71	3	75	3	79
P13	3	71	3	75	3	79
P14	3	71	3	71	3	75
P15	3	75	3	75	3	79
P16	3	71	3	83	3	75
P17	3	75	3	79	3	75
P18	3	75	3	75	3	71

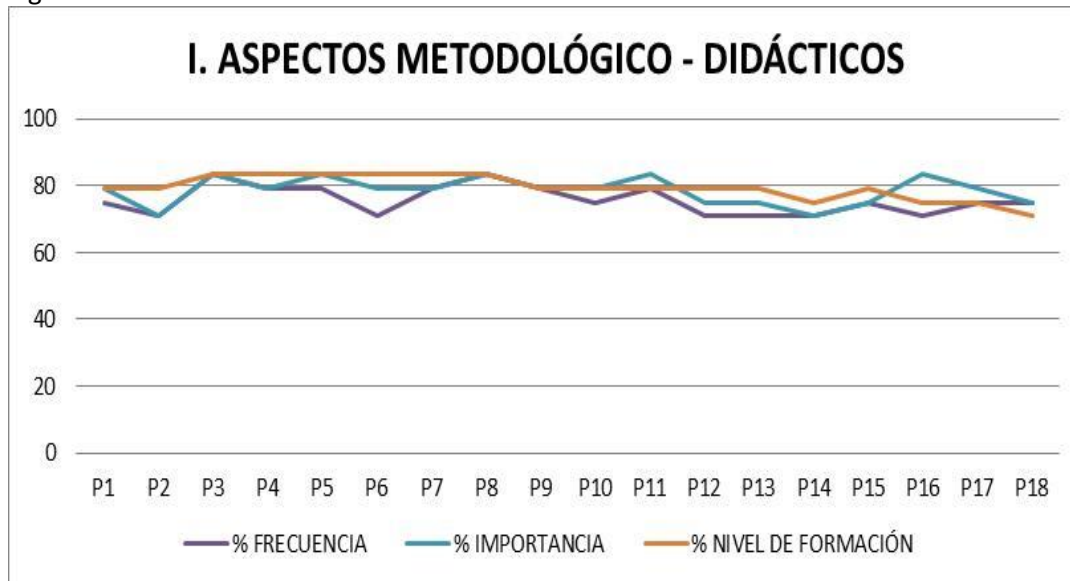
Fuente: Encuesta a titulados
Elaboración: María Augusta Jara

Tabla 25 Directivos

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	3	80	3	85	3	85
P2	3	80	3	80	3	70
P3	3	85	4	90	3	80
P4	3	75	4	90	3	85
P5	3	80	4	90	3	80
P6	3	80	3	75	3	75
P7	3	85	4	90	3	85
P8	4	90	3	85	4	90
P9	3	75	3	80	3	80
P10	4	95	4	90	3	80
P11	4	90	4	90	3	85
P12	3	75	3	85	3	85
P13	3	85	3	80	3	70
P14	3	85	4	90	4	90
P15	3	85	3	80	3	80
P16	3	85	4	95	3	85
P17	3	75	3	85	3	80
P18	3	75	4	90	3	85

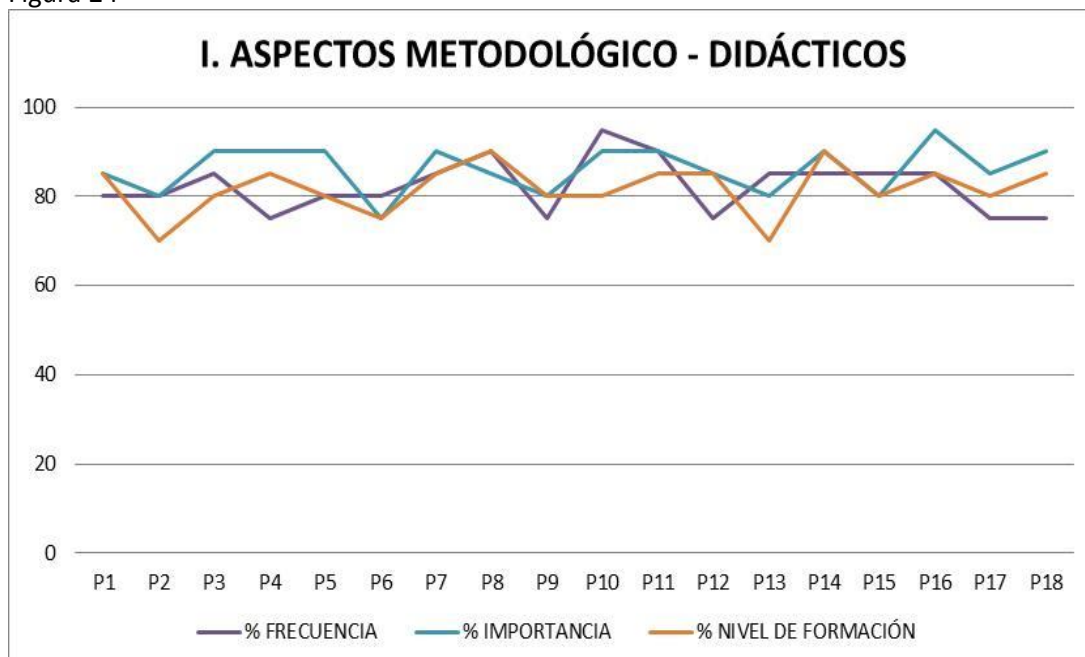
Fuente: Encuesta a Directivos
Elaboración: María Augusta Jara

Titulados
Figura 23



Fuente: Encuesta a titulados
Elaboración: María Augusta Jara

Directivos
Figura 24



Fuente: Encuesta a titulados
Elaboración: María Augusta Jara

La lectura de la tabla 24 corresponde a los aspectos metodológicos-didácticos que desarrolla el titulado desde su criterio personal, los datos obtenidos son los siguientes:

En cuanto a la ejecución de actividades de aula novedosas y creativas, en un porcentaje de 83% el titulado presenta un nivel de formación de tres puntos, correspondientes al valor segundo de la escala de medición y le otorgan la importancia considerada en tres puntos en un porcentaje de 100%, de igual manera, sobre la organización de espacios de aula, los titulados en un porcentaje de 79% sostienen que su nivel de formación es de tres puntos valor cercano al más alto en la escala y le otorgan la importancia de tres puntos en un porcentaje de 79%. De manera general los encuestados le otorgan niveles mayores de importancia y formación a los ítems P11, y P16; mientras que, consideran a P14 aún como mediano en cuanto a formación e importancia.

Al respecto de los ítems relacionados al desarrollo de las actividades educativas en aulas novedosas y creativas, el Ministerio de Educación (2012) sostiene que es necesario: “Realizar investigación, desarrollar prácticas, ideas, métodos, materiales nuevos y compartirlos con todo el sistema. (...) colaborar con sus colegas (...) para el intercambio de alternativas de asistencia a estudiantes con necesidades educativas especiales” (Pág. 13). Es decir, es obligación del docente preocuparse por los diversos aspectos que podrían mejorar la consolidación de espacios educativos donde la puesta en práctica de una docencia novedosa y creativa sea una realidad y hacer partícipe de la misma a los estudiantes.

En razón de lo expuesto, resulta de suma importancia que el fomento de este tipo de aulas y su constante adecuación sean políticas educativas, tanto del sector público como del privado.

De acuerdo con los directivos, el aspecto metodológico-didáctico es considerado de mucha importancia, la que tiene que ser aplicada todos los días durante el proceso enseñanza-aprendizaje, por lo que se considera que esta metodología tiene que ser variada y debidamente planificada por lo que necesita de un nivel alto de preparación, para llegar a cumplir las metas trazadas.

La lectura de la tabla anterior, en la que se muestra los datos en torno a los aspectos metodológicos-didácticos desarrollados por el titulado y considerados desde el criterio de los directivos de la institución, presenta los siguientes resultados:

En cuanto a la ejecución de actividades de aula novedosas y creativas, en un porcentaje de 85% el titulado presenta un nivel de formación de tres puntos, correspondientes al valor cercano al más alto de la escala de medición y le otorgan la

importancia considerada en cuatro puntos lo que significa un porcentaje de 90%, de igual manera, sobre la organización de espacios de aula, los titulados en un porcentaje de 90% sostienen que su nivel de formación es de cuatro puntos, valor cercano al más alto en la escala, mientras que le otorgan –según la apreciación de los directivos- la importancia de tres puntos correspondiente a un porcentaje del 85%. A su vez, en relación con la creación de climas favorables de enseñanza- aprendizaje, los titulados en un porcentaje de 75% se ubican en el valor de tres puntos considerado como mediano en la escala en relación a su formación y le otorgan a esta actividad la importancia igualmente de tres puntos, lo que corresponde a un porcentaje del 80%.

Los medianos resultados con respecto al interés que los titulados –según los directivos- le dan al clima del aula, deberán ser confrontados con la importancia que dicho aspecto tiene para la formación de los educandos. Moos, citado por Casullo (1999), entiende a este concepto como “la personalidad del ambiente en base a las percepciones que los habitantes tienen de un determinado ambiente y entre las que figuran distintas dimensiones relacionales” (pág. 8). Considerando esto podría concluirse que una determinada clase de un centro escolar puede ser más o menos creativa, afiliativa, orientada a las tareas, etc. Lo importante, en tal sentido, es que el docente muestre interés por configurar de una personalidad propia al salón de clases, es decir, que las actividades pedagógicas que se gestan en su interior propendan a ser atractivas para los estudiantes y que estos se sientan confortables y satisfechos mientras participan del proceso de enseñanza-aprendizaje.

En base a los resultados, se puede entonces deducir que los directivos otorgan niveles medianos-altos de importancia y formación a cada uno de los ítems incluidos.

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

Tabla 26 Titulados

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	3	79	3	79	3	79
P20	3	83	3	83	3	79
P21	3	71	3	75	3	71
P22	3	71	3	71	3	75

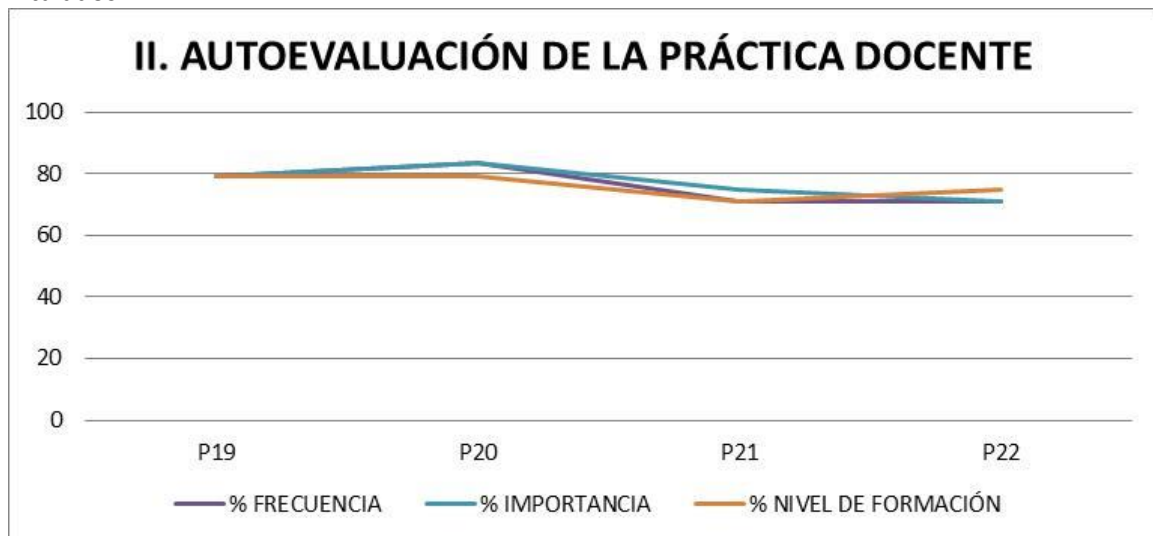
Fuente: Encuesta a titulados
Elaboración: María Augusta Jara

Tabla 27 Directivos

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	3	85	3	85	3	80
P20	3	80	3	85	3	80
P21	3	70	3	65	3	75
P22	3	80	3	80	3	85

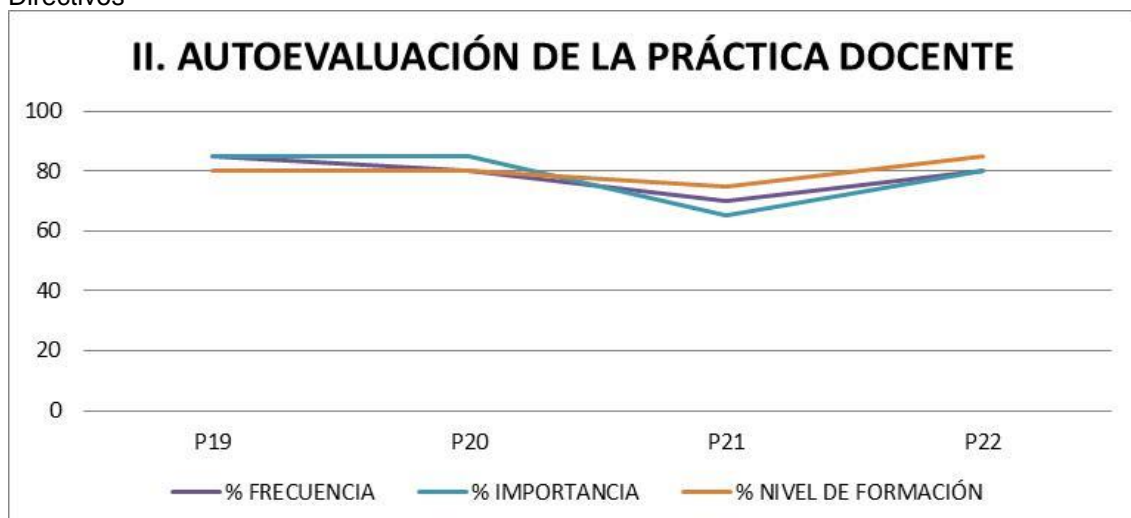
Fuente: Encuesta a directivos
Elaboración: María Augusta Jara

Figura 25
Titulados



Fuente: Encuesta a titulados
Elaboración: María Augusta Jara

Figura 26
Directivos



Fuente: Encuesta realizada directivos
Elaborado: María Augusta Jarra

La observación a los resultados de la tabla 26, donde se detallan los aspectos de la autoevaluación de la práctica docente que desarrollan los titulados desde su propia perspectiva, deriva en las siguientes apreciaciones:

En la realización de autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia, los titulados en un porcentaje de 79% se ubican en la escala de tres en relación a su formación sobre estos temas, valor considerado sobre la media y la importancia que le proporcionan a esta actividad se ubica en el valor cercano al más alto que es el tres y que corresponde, asimismo, al 79%. De igual manera, sobre la evaluación de las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos, los titulados, en un 79%, se ubican en el valor de tres puntos en su formación, considerado el cercano al más alto de acuerdo a la escala de medición y le otorgan a esta actividad la importancia igualmente de tres puntos correspondientes a un porcentaje de 83%. En lo que tiene que ver con el análisis sobre aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales, los titulados en un 71% se ubican con respecto a su formación en el valor de tres puntos, mientras que a este aspecto le dan una importancia del 75%, para finalmente, en relación a la evaluación y redacción de informes de retroalimentación de la práctica educativa, los titulados en un porcentaje del 75% se ubican en un valor mediano de tres puntos con respecto a su formación, mientras que en relación a la importancia que le dan a esta actividad en un 71% se colocan en el valor igualmente mediano de tres puntos.

En tal caso, queda en evidencia la preocupación de los propios encuestados hacia su quehacer pedagógico, lo que es sumamente positivo, pues como señala De Miguel (1991): "Mientras que el docente no asuma un proceso de autocrítica y contraste sus percepciones con otros colegas y/o profesionales de la educación, difícilmente percibirá los desajustes entre su teoría y su práctica" (pág. 40). Por ello, el saber que se cuenta con docentes con una profunda convicción autocrítica será un factor de ayuda para la implementación de cualquier proyecto de mejoramiento educativo.

La tabla 27 comprende los aspectos de la autoevaluación de la práctica docente que desarrollan los titulados desde el punto de vista de los directivos, arrojando a su vez los siguientes resultados:

En la realización de autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia, los titulados en un porcentaje de 80% se ubican en relación a su formación en la escala más cercana a la más alta (3 puntos), mientras que la importancia que le proporcionan

a esta actividad se ubica también en dicho valor (3 puntos), en un porcentaje de 85%. Con respecto a la evaluación de las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos, los titulados también en un 80% se ubican en el valor de tres puntos considerado mediano de acuerdo a la escala de medición de su formación y le otorgan a esta actividad la importancia igualmente de tres puntos en un porcentaje de 85%.

En lo que tiene que ver con el análisis sobre aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales, los titulados en un 75% se ubican sobre su formación en el valor sobre la media de 3 puntos, otorgándole a esta actividad la importancia de 3 puntos, en un porcentaje del 65%, bastante bajo si se lo compara con el resto de resultados.

Finalmente, con respecto a la evaluación y redacción de informes de retroalimentación de la práctica educativa, los titulados en un porcentaje de 85% se ubican en el valor ubicado sobre la media de 3 puntos en relación a su formación y sobre la importancia que le dan a esta actividad en un 80% se colocan en el valor igualmente más alto de cuatro puntos.

Estos resultados son de suma importancia pues dejan ver que entre los titulados encuestados la autoevaluación crítica es una actividad de la que se tiene conciencia de su importancia para los procesos de enseñanza-aprendizaje. Con ello se cumple lo establecido por el Ministerio de Educación (2012): “El docente evalúa, retroalimenta, informa y se informa de los procesos de aprendizaje de los estudiantes. Promueve una cultura de evaluación que permita la autoevaluación del docente y del estudiante” (Pág. 13).

Alrededor del proceso de enseñanza- aprendizaje es fundamental, como se ha venido señalando, la constitución de una cultura de autoevaluación y crítica, pues así el/la docente podrá percatarse de sus aciertos y errores, midiendo sus metas alcanzadas y los contenidos que no pudieron ser abordados durante el período lectivo. Asimismo, los directivos medirán su grado de participación y compromiso dentro del proceso educativo.

Para los titulados la autoevaluación es muy importante aplicarla luego de impartida la clase, para de esta forma conocer y evaluar lo aprendido por el estudiante y reforzar en caso de ser necesario. En conclusión, la autoevaluación es muy importante en el proceso de enseñanza-aprendizaje porque de esta manera se puede avanzar con la enseñanza. Se puede observar también que con respecto al nivel de formación se

necesita estar bien capacitados para así atender a todas las necesidades de los estudiantes.

De la misma forma para los directivos el aspecto de la autoevaluación, es algo que tiene que ser aplicado día a día durante el proceso de enseñanza- aprendizaje, por lo que es de mucha importancia aplicarla debidamente, para que los aprendizajes sean asimilados y exista una interiorización de los conocimientos adquiridos y para lograr todo esto el docente debe estar debidamente capacitado.

3.4.3 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.

Tabla 28 Titulados

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	3	63	3	71	3	67
P24	3	75	3	79	3	75
P25	3	67	3	75	3	71
P26	3	71	3	83	3	79
P27	3	71	3	75	3	71
P28	3	71	3	71	3	71

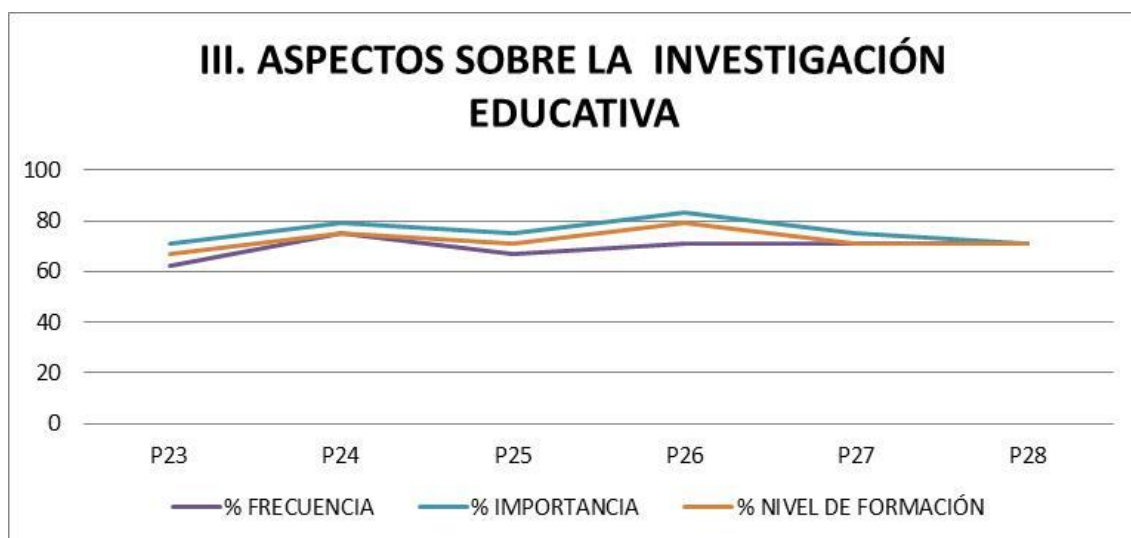
Fuente: Encuesta a titulados
Elaboración: María Augusta Jara

Tabla 29 Directivos

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	3	70	3	70	3	70
P24	3	80	3	85	3	85
P25	3	70	3	70	3	70
P26	3	85	3	80	3	70
P27	3	75	3	80	3	75
P28	3	75	3	80	3	70

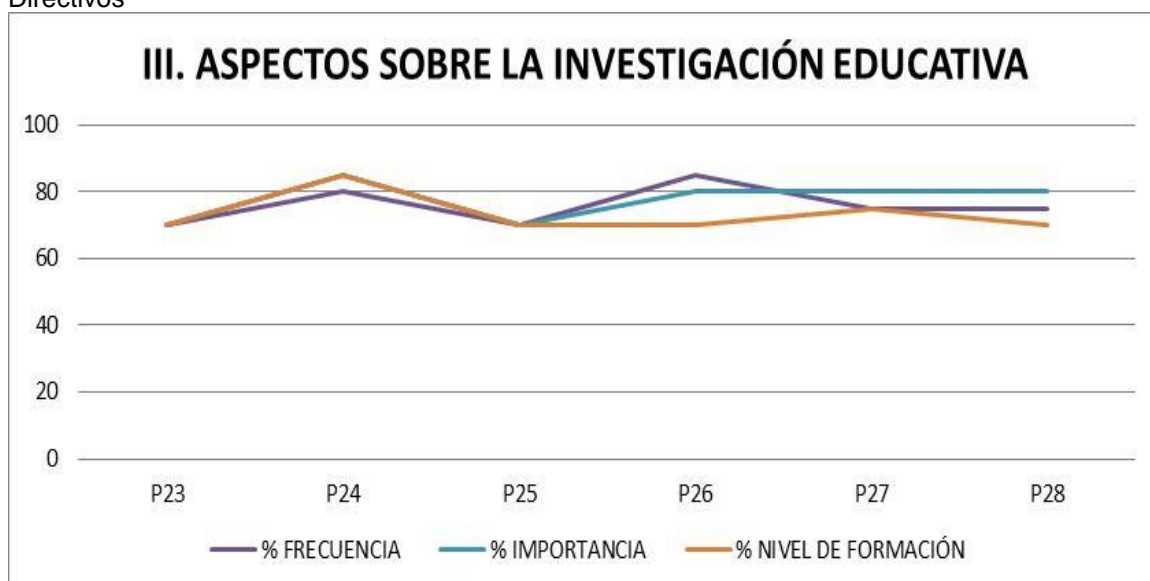
Fuente: Encuesta a titulados
Elaboración: María Augusta Jara

Figura 27
Titulados



Fuente: Encuesta a titulados
Elaboración: María Augusta Jara

Figura 28
Directivos



Fuente: Encuesta realizada directivos
Elaboración: María Augusta Jara

La lectura de la tabla 28 manifiesta los datos en relación a los aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado según su propio de vista. A continuación las observaciones que se derivan de su análisis:

Sobre la conducción de investigaciones relacionadas a su labor, los titulados en un porcentaje de 67% se ubican en la escala de valor de 3 puntos respecto a su formación y le otorgan a esta actividad la importancia, asimismo, de 3 puntos, valor considerado sobre la media en un porcentaje de 71%. A su vez, en relación a la participación en proyectos de investigación e innovación educativa, con respecto a su formación un 75% de titulados le otorgan el valor de 3 puntos y sobre la importancia que le dan a ésta actividad se evidencia un porcentaje de 79%, que se ubica en el valor de 3 puntos. De modo similar, respecto a la investigación y evaluación de procesos, programas e instituciones educativas adaptadas a los contextos analizados, los encuestados colocan su formación en el valor de 3 puntos en un 71% proporcionándole a ésta actividad la importancia de tres puntos en un porcentaje de 75%. Finalmente, sobre la determinación de los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención, los titulados en un porcentaje de 71% obtienen el valor en su formación de 3 puntos, valor considerado sobre la media y le dan a ésta actividad en un 71% el valor de 3 puntos.

De entre todos los resultados se destaca el bajo puntaje, en comparación a los demás ítems, que recibe la investigación sobre aspectos laborales educativos. Situación que se contrapone a lo apuntado por autores como Goetz y LeCompte (1984), quienes, sobre la importancia de la investigación educativa, señalan: “No olvidemos que la investigación educativa, como investigación aplicada, está condicionada por una finalidad prioritaria, apoyar los procesos de reflexión y crítica para tratar de mejorar la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje” (pág. 16). En razón que es percepción de los propios titulados la insuficiente investigación sobre la labor docente, esta tesis deberá considerar tal reclamo para la propuesta que de ella se derive.

La tabla 29 presenta los resultados obtenidos en relación a los aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado desde la perspectiva de los directivos. Se los detalla a continuación:

Al hablar de conducción de investigaciones relacionadas a su labor, los titulados otorgan –según la percepción de los directivos encuestados. a su formación un porcentaje de 70% y le dan 3 puntos en la escala de valor, de igual manera califican esta actividad con 3 puntos en cuanto importancia, valor considerado sobre la media en un porcentaje de 70%, además, con respecto a la participación en proyectos de investigación e innovación educativa, los titulados en un 85% indican el valor respecto a su formación ubicado sobre la media de tres puntos y sobre la importancia que le

dan a ésta actividad en un porcentaje de 85% se ubican en 3 puntos, es decir, sobre la media; así también, con respecto a la investigación y evaluación de procesos, programas e instituciones educativas adaptadas a los contextos analizados, los titulados le estarían otorgando a su formación el valor de 3 puntos en un 70% y le proporcionan a ésta actividad la importancia de tres puntos en un porcentaje de 70%; por último, sobre la determinación de los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención, los titulados en un porcentaje de 70% obtienen el valor de 3 puntos en relación a su formación, valor considerado sobre la media y le dan a ésta actividad, en un 80%, el valor de tres puntos, considerado próximo al valor más alto. En relación a la tabla anterior, los valores de los ítems son un poco más altos y van desde el 70% al 85% en cuanto a formación e importancia, esto demuestra que los directivos son menos críticos que los propios docentes en relación a la investigación educativa.

La importancia de la investigación educativa viene respaldada por los propios programas establecidos por el Ministerio de Educación. Al respecto, esta institución reguladora, señala:

Esta dimensión está compuesta por tres descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para su desarrollo profesional: (1) mantenerse actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber, (2) colaborar con otros miembros de la comunidad educativa, y (3) reflexionar acerca de su labor, sobre el impacto de la misma en el aprendizaje de sus estudiantes. (Pág. 18)

Se puede deducir del pasaje arriba citado, la necesidad de consolidar un cuerpo educativo sólido dentro de las instituciones, pues muchas veces el profesional de la docencia asume una actitud orientada a la colaboración y al aprendizaje; sin embargo, otras veces, el tiempo que podría dedicar a la investigación dentro del área pertinente se encuentra limitado por las excesivas tareas y responsabilidades a las que se ve abocado por las propias autoridades de la institución. A más de lo anterior, la falta de cooperación por parte de los docentes con mayor experiencia y la falta de espacio, denotan un carácter individualista dentro de las instituciones educativas que si no se modifica poco puede esperarse de los cambios anhelados.

Como conclusión al análisis, puede observarse que tanto para los titulados como para los directivos, el aspecto sobre la investigación educativa, con respecto a la frecuencia de uso, ésta no se está realizando como debería ser, aunque se le da mucha importancia a este aspecto, y se ha tomado en cuenta que para realizarlo se necesita

de un nivel alto de formación. Es necesario que los docentes se motiven más por la investigación educativa, debido a que se conseguiría contribuir al mejoramiento de la calidad educativa, renovando o construyendo propuestas pedagógicas. Por otro lado resulta pertinente evaluar y analizar las acciones y perspectivas de los docentes de forma práctica, y así se podrá contribuir no solo a crear un interés por parte de estos sino también a su quehacer de manera autoevaluativa. Se debe considerar estas evaluaciones y autoevaluaciones en el proceso, investigaciones que lleven a fomentar y a conocer los métodos adecuados para generar propuestas didácticas que por ser didácticas inicialmente provienen del maestro. Por lo tanto la investigación se convierte en una metodología que favorece el desarrollo de la enseñanza y aprendizaje, teniendo como intencionalidad generar nuevos conocimientos a partir de la realidad educativa.

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

Tabla 30 Titulados

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	3	79	3	83	3	79
P30	3	83	3	83	3	79
P31	3	79	3	83	3	79
P32	3	63	3	71	3	67
P33	3	79	3	79	3	75
P34	3	75	3	75	3	79
P35	3	79	3	79	3	79
P36	3	79	3	79	3	75
P37	3	67	3	71	3	67
P38	3	79	3	75	3	75

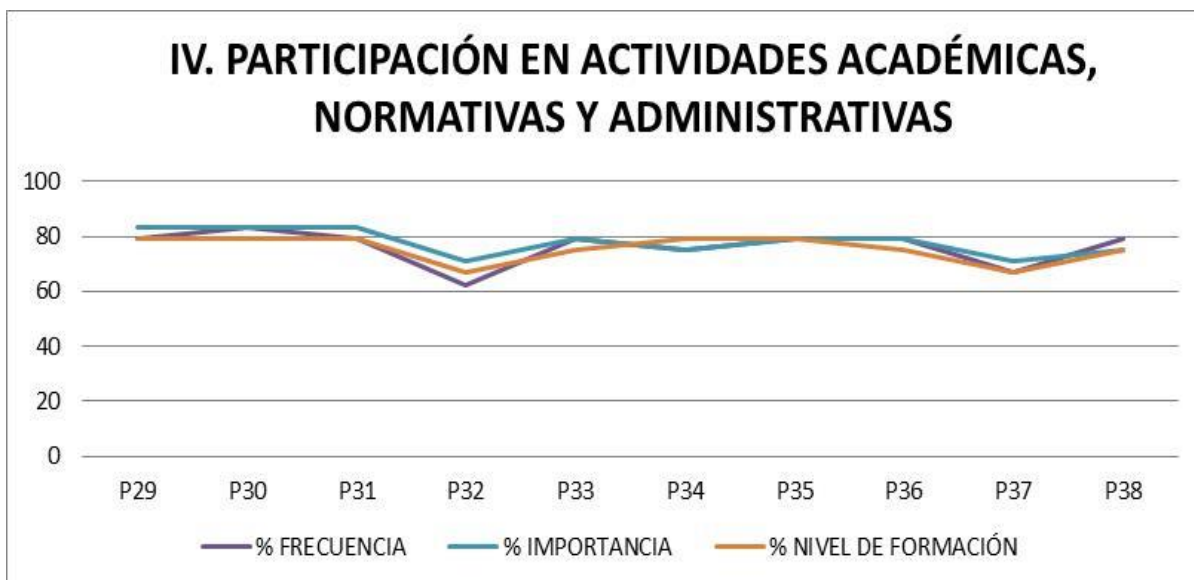
Fuente: Encuesta a titulados
Elaboración: María Augusta Jara

Tabla 31 Directivos

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	3	85	4	95	4	90
P30	4	90	4	95	4	90
P31	4	90	3	80	3	75
P32	3	75	3	80	3	80
P33	3	85	3	85	3	85
P34	3	85	4	90	3	85
P35	3	75	3	80	3	70
P36	3	70	3	75	3	75
P37	3	75	3	85	3	80
P38	3	85	3	85	3	75

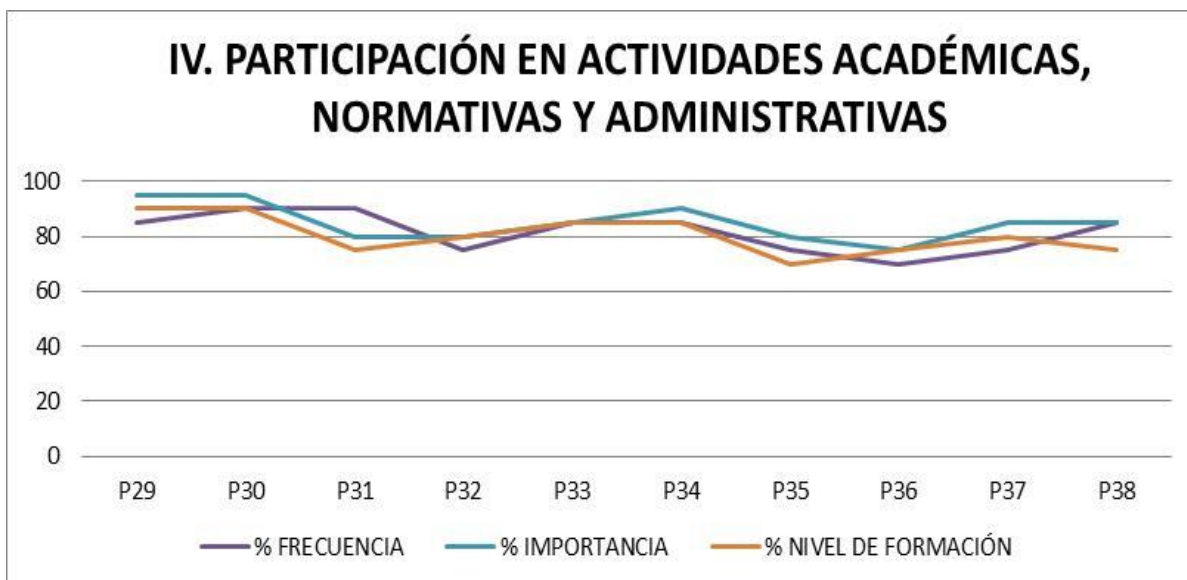
Fuente: Encuesta a directivos
Elaboración: María Augusta Jara

Figura 29
Titulados



Fuente: Encuesta a titulados
Elaboración: María Augusta Jara

Figura 30
Directivos



Fuente: Encuesta a Titulados
Elaboración: María Augusta Jara

La tabla 30 arroja datos en relación a la participación en actividades académicas, normativas y administrativas de los titulados. A continuación se detalla el respectivo análisis:

Sobre la participación de los titulados en juntas de profesores, en un porcentaje de 79% se ubican en el valor sobre la media (3 puntos) respecto a su formación en éste tipo de temas y le otorgan a ésta actividad la importancia igualmente de 3 puntos en un porcentaje de 83%. Por otra parte, sobre su actividad de promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones, los titulados en un 79% se catalogan en el valor de 3 puntos y la calificaron igualmente con la misma importancia de 3 puntos en un porcentaje de 83%; así también, con respecto a conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe, los titulados en un 75% se ubican acerca de su formación en el valor sobre la media de tres puntos y le otorgan el valor de 3 a la importancia que le dan a ésta actividad en un porcentaje de 79% . En relación a su colaboración en la organización y gestión del Centro Educativo, los titulados se ubican en el valor de 3 puntos respecto a su formación, en un porcentaje de 79% y le proporcionan a esta actividad de igual forma un valor de 3 puntos, en un porcentaje de 79%. Los resultados indican, que desde su punto de vista los docentes tienen una participación activa, aunque no cabal, en cuanto a las actividades académicas, normativas y administrativas.

Si se busca que el proceso educativo funcione óptimamente, es necesario que los actores sean entes participativos en muchos aspectos y, por qué no, en la toma de ciertas decisiones.

Con respecto a los resultados detallados en la tabla anterior, donde se refiere a la participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado desde el punto de vista de los directivos, se pueden señalar las siguientes observaciones:

Sobre la participación de los titulados en juntas de profesores, en un porcentaje de 90% se ubican en el valor más alto de la escala de cuatro puntos en relación a su formación y se valora la importancia de esta actividad con cuatro puntos en un porcentaje de 95%. A su vez, sobre su actividad de fomentar acciones de promoción y convocatoria a reuniones, los titulados en un 75% están ubicados en el valor de 3 puntos y así mismo le otorgan la importancia de 3 puntos a esta actividad, en un porcentaje de 80%. Con respecto a conocer la ley orgánica de Educación Intercultural Bilingüe, los titulados en un 85% se ubican en relación a su formación en el valor sobre la media de tres puntos y califican con 3 puntos la importancia de esta labor, en un porcentaje de 85%. Finalmente, en relación a su colaboración en la organización y gestión del Centro Educativo, los titulados se ubican en el valor de tres puntos

respecto a su formación en un porcentaje de 70% y le proporcionan a esta actividad de igual forma un valor de tres puntos, en un porcentaje de 80%.

La participación en las actividades académicas y normativas es una constante que los directivos ven positivamente en los titulados, de tal manera, que los resultados que esta encuesta arroja difieren, aunque levemente, con las proporcionadas por los propios titulados. En tal caso, queda clara la importancia de involucramiento de los titulados en la gestión normativa y académica. Al respecto, el Ministerio de Educación (2012) sostiene que:

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

En conclusión, la participación de toda la comunidad educativa es preponderante, ya que implica el ejercicio de la labor con calidad y de manera satisfactoria. Asimismo, se puede colegir en base a todos los resultados, existe participación en actividades, académicas, normativas y administrativas debido a que forman parte de su labor como docente, al ser consideradas por los titulados y directivos actividades de gran importancia para la formación del estudiante, debido a que de esta manera se logra tomar decisiones en cuanto al mejoramiento de la calidad educativa y se puede resolver problemas académicos de los estudiantes. Realizar estas actividades implica entrar y conocer a cada uno de nuestros alumnos, no únicamente dictar una clase, porque el docente participa y aprende junto a ellos; estudia y comprende la realidad que vive cada uno de sus estudiantes. Titulados y directivos consideran que el nivel de formación debe ser alto para así conocer y buscar las mejores estrategias para guiar su desempeño académico e incentivar su integración en los procesos de aprendizaje.

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

Tabla 32 Titulados

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	3	75	3	75	3	79
P40	3	63	3	67	3	67
P41	3	63	3	63	3	63
P42	3	67	3	67	3	63
P43	3	67	3	63	3	67
P44	3	63	3	71	3	71
P45	3	79	3	83	3	79
P46	3	75	3	79	3	75
P47	3	79	3	79	3	75
P48	3	75	3	79	3	79

Fuente: Encuesta a titulados
Elaboración: María Augusta Jara

Tabla 33 Directivos

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	3	70	3	75	3	75
P40	2	60	3	65	3	70
P41	3	70	3	75	3	75
P42	3	65	3	75	3	70
P43	2	55	3	70	3	70
P44	3	80	3	75	3	70
P45	3	80	4	90	3	75
P46	4	90	4	95	3	85
P47	4	100	4	95	4	90
P48	3	65	3	70	3	70

Fuente: Encuesta a directivos
Elaboración: María augusta Jara

Figura 31
Titulados



Fuente: Encuesta a titulados
Elaboración: María Augusta Jara

Figura 32
Directivos



Fuente: Encuesta a Directivos
Elaboración: María augusta Jara

La tabla 32, referida a la interacción profesor-padres de familia y comunidad y titulados, desde la perspectiva de estos últimos, arroja los siguientes resultados:

Con respecto a la promoción de acciones de relación con la comunidad, con un porcentaje de 79% los titulados ubican su formación con 3 puntos y le otorgan un nivel de importancia sobre la media a esta actividad en un porcentaje de 75%. En relación a la colaboración en programas de desarrollo comunitario, los titulados en un 67% se sitúan en 3 puntos sobre la media en nivel de formación y con un nivel, también de 3 puntos ubicados sobre la media, en relación a la importancia que le otorgan a esta actividad en un porcentaje de 67%. De modo similar, al hablar de la interacción con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución, los titulados presentan en un 63% el nivel de formación de tres puntos y sobre la importancia que le otorgan a ésta actividad se sitúan en tres puntos en un porcentaje de 67%. Al respecto de la intervención en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos, los titulados, en un porcentaje de 67%, obtienen 3 puntos y, en relación a la importancia proporcionada a ésta actividad, en un 63% se colocan en un nivel sobre la media de tres puntos.

Cada uno de estos resultados son claves, pues dan un vistazo de la manera en que los titulados están asumiendo las nuevas exigencias de los estamentos gubernamentales, particularmente en lo que tiene que ver con las actividades que involucran a la comunidad. Al respecto:

Las actuales reformas educativas que se ejecutan en la actualidad en el país, tienen como uno de sus ejes transversales la vinculación directa de los procesos educativos en todos sus niveles con la comunidad, ya sea en políticas pedagógicas como el aumento de las horas de prácticas y el trabajo social, requieren por parte de los docentes un cambio de actitud en sus prácticas docentes enfocadas en conseguir dichos objetivos, por lo tanto, a pesar de que los titulados presentan un buen nivel de vinculación de igual forma se debe buscar mejorar los niveles en éste asunto primordial de la educación, de acuerdo a los enfoques sociales de la revolución ciudadana. (Ministerio de Educación, 2012, pág. 11)

En tal sentido, es fundamental que los docentes entiendan que la vinculación con la comunidad nunca está enteramente cumplida, sino que es un proceso en constante perfeccionamiento, pues la comunidad, al estar compuesta por individuos está sujeta a una continua transformación, razón por la cual el docente debe preocuparse de mantener su trabajo con la comunidad.

La tabla anterior, correspondiente a la interacción profesor-padres de familia y comunidad y titulados, desde la perspectiva de los directivos, arroja los siguientes resultados:

Sobre la promoción de acciones de relación con la comunidad, en un porcentaje de 75% y con una valoración de tres puntos, califican esta actividad y su nivel de importancia con cuatro puntos dentro de la escala, en un porcentaje de 75%, por su parte, en lo referente a la colaboración en programas de desarrollo comunitario, los titulados en un 70% se sitúan en tres puntos sobre la media en nivel de formación a este respecto y el mismo nivel de tres puntos ubicados sobre la media en relación a la importancia que le otorgan a ésta actividad en un porcentaje de 65%, así también, acerca de la interacción con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución, los titulados presentan en un 70% el nivel más alto de formación de tres puntos y sobre la importancia que le otorgan a ésta actividad se sitúan en tres puntos en un porcentaje de 75%. Al hablar sobre su intervención en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos, los titulados en un porcentaje de 70% su nivel de formación es de tres puntos y la importancia proporcionada a ésta actividad en un 70% se colocan en un nivel de 3 puntos.

Analizando el gráfico según la encuesta realizada a los titulados y a los directivos se puede señalar que la interacción profesores, padres de familia y comunidad se considera muy importante para el desarrollo del estudiante. Dichas actividades son

realizadas con frecuencia como parte de su labor, comprobándose que cuando existe un trabajo y colaboración conjunta entre padres y maestros los alumnos tienden a ser más exitosos no sólo en los estudios, sino en sus vidas. Es por esta razón la importancia de promover la participación de la familia y que los maestros interactuen con ellos, puesto que la educación es cosa de dos. Por otro lado se ha podido observar en los gráficos de titulados y directivos que los docentes necesitan un alto nivel de conocimiento, no solo de educación sino de psicología y realización de proyectos para poder mejorar la calidad educativa.

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

Tabla 34 Titulados

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	3	79	3	75	3	75
P50	3	75	3	79	3	75
P51	3	75	3	79	3	75
P52	3	75	3	79	3	71
P53	3	71	3	75	3	67

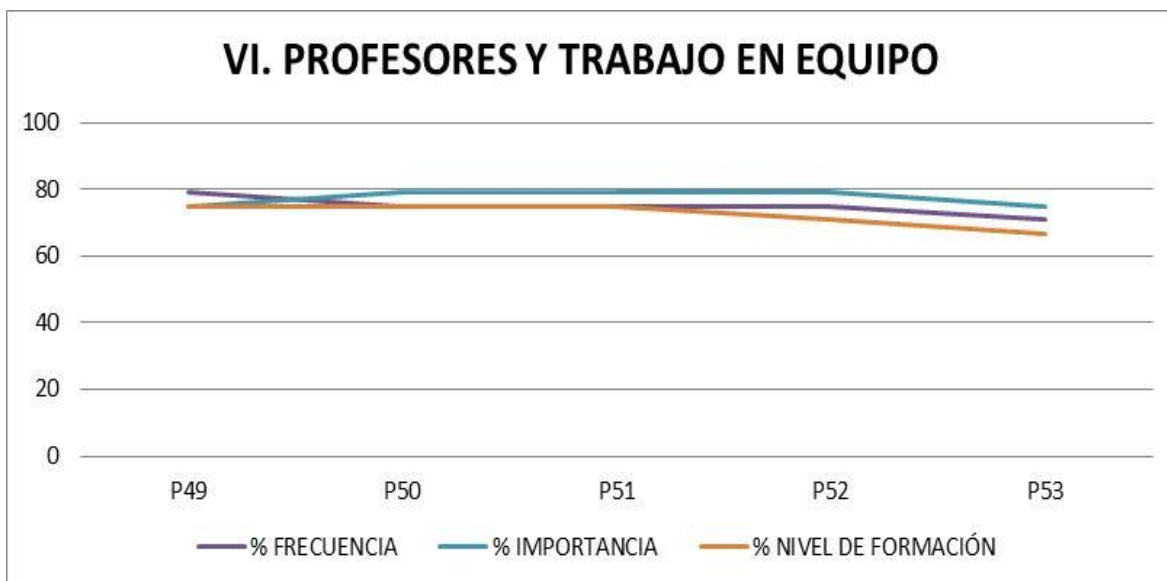
Fuente: Encuesta a titulados
Elaboración: María augusta Jara

Tabla 35 Directivos

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	4	90	3	80	3	85
P50	3	85	3	85	4	90
P51	3	80	3	80	3	75
P52	4	90	3	85	4	95
P53	3	85	3	80	3	85

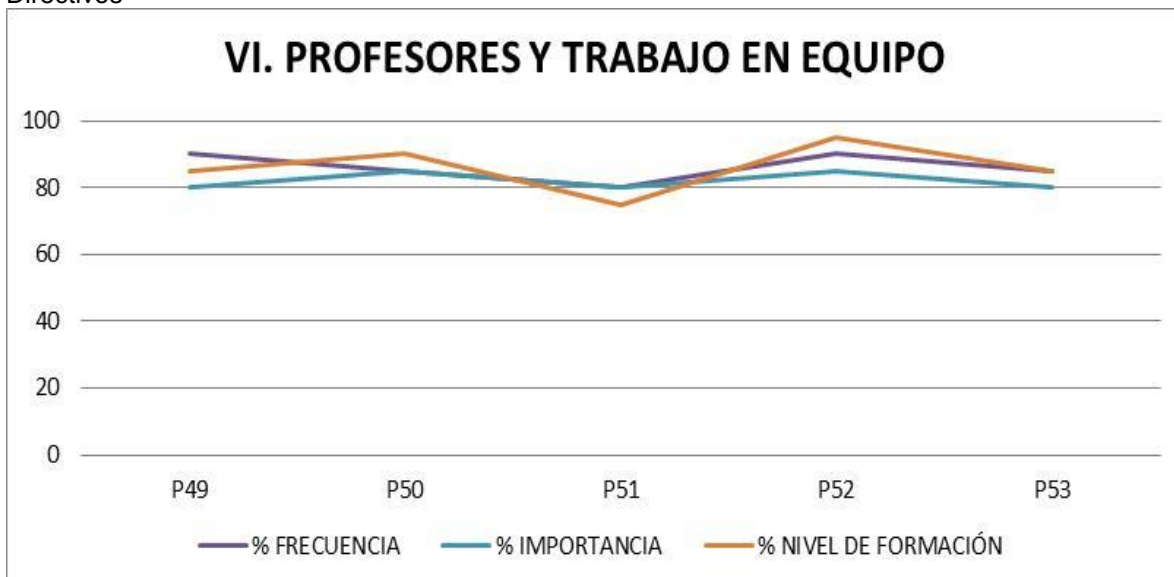
Fuente: Encuesta a directivos
Elaboración: María Augusta Jara

Figura 33
Titulados



Fuente: Encuesta a Titulados
Elaboración: María Augusta Jara

Figura 34
Directivos



Fuente: Encuesta a directivos
Elaboración: María Augusta Jara

La lectura de la presente tabla expone resultados sobre las actividades que desarrolla el titulado como implicación de trabajo en equipo desde su perspectiva:

En realización de reuniones de planificación con otros docentes, los titulados se sitúan en un nivel de formación de 3 puntos, en un porcentaje de 75%, mientras que 75% le otorgan un nivel de importancia de 3 puntos, de la misma manera, con respecto a su participación en sesiones de trabajo, dichos titulados en un porcentaje de 75% se ubican en un nivel de formación sobre estos temas de tres puntos, otorgándole un nivel cercano al más alto de importancia con tres puntos a esta actividad en un 79% de titulados, por su parte, sobre trabajos en proyectos curriculares en equipo, los titulados se sitúan en un nivel de formación de tres puntos en un porcentaje de 71% y le otorgan a ésta actividad la importancia de tres puntos en un 79%, finalmente en cuanto a la participación en círculos de estudio, el docente valora su formación con un porcentaje de 67% y una puntuación de tres; mientras que le da la importancia de tres puntos con un porcentaje de 75%. Estos últimos resultados advierten sobre la necesidad que están teniendo los titulados de participar en círculos de estudio o proyectos de investigación que fortalezcan la formación pedagógica recibida en las aulas universitarias o que contribuyan a llenar aquellos vacíos conceptuales o prácticos.

Y la formación permanente es clave, porque como bien recuerda Perlo, denominar a la formación como 'continua' implica *"entenderla como un proceso intencional que se inicia en la formación de grado, y que continúa durante todo el ejercicio de la profesión docente"* (1998, pág. 77). El fin de esta preparación es consolidar en los profesionales de la docencia su capacidad de saber enseñar, lo que supondría prepararlos para que puedan diseñar, conducir y evaluar estrategias de enseñanza que promuevan el aprendizaje de alumnas y alumnos.

La interpretación del cuadro 35 evidencia que los datos acerca de actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo, desde la perspectiva de los directivos de las instituciones, presenta los siguientes resultados:

Con respecto a la realización de reuniones de planificación con otros docentes, los titulados se sitúan en un nivel de formación de 3 puntos, en un porcentaje de 85% así también, en el mismo porcentaje le otorgan un nivel de importancia de 3 puntos. A su vez, con respecto a su participación en sesiones de trabajo, dichos titulados en un porcentaje de 75% se ubican en un nivel de formación sobre estos temas de 3 puntos, otorgándole el nivel arriba de la media en importancia, asimismo de 3 puntos a ésta actividad, en un porcentaje de 80% de titulados. En lo que respecta a trabajos en proyectos curriculares en equipo, los titulados se sitúan en un nivel de formación de

cuatro puntos en un porcentaje de 95% y le otorgan a ésta actividad la importancia de 3 puntos en un 85%. Finalmente, sobre la participación en círculos de estudio, los encuestados se ubicaron en porcentajes de 85% y con valoración de tres puntos en cuanto a la formación e importancia de esta actividad.

Si se compara el criterio de los titulados con el de los directivos se colige que los resultados son muy similares, por lo que es recomendable que se fomente la colaboración entre todos los sectores del proceso educativo. Es necesario implementar un sistema de preparación permanente, en el cual el titulado reciba apoyo de los profesionales con mayor experiencia (tutorías y seminarios). Hay que hacer hincapié sobre la importancia de la continua capacitación. Al respecto: “si la profesión de enseñar implica ser un aprendiz permanente, se puede llegar a la conclusión de que la formación permanente del profesorado es un objetivo esencial en la carrera docente” (Arregui, Cassal, Joancomartí, Pérez, & Villalba, 1999, pág. 79)

Según la opinión de los titulados en cuanto al trabajo en equipo, la frecuencia de uso de esas actividades son realizadas de forma regular, si se las compara con la opinión de los directivos, para ellos la frecuencia de uso es mucho más alta. Con respecto al nivel de importancia, se puede informar que en ambos casos tanto titulados como directivos consideran de mucha importancia trabajar en conjunto para obtener un beneficio en común, ya que de esta forma se plantean ideas y proyectos para el mejoramiento de la escuela y de los alumnos. De acuerdo al nivel de formación vemos que para los titulados no se requiere de un alto nivel de conocimientos, en cambio para los directivos la realización de estas actividades requieren de un alto nivel de formación académica. En conclusión podemos decir que el trabajo en equipo por parte de los docentes requiere de una mayor colaboración entre ellos y tomar en cuenta que la formación es importante para así poder colaborar y prestar nuestros servicios con una mejor calidad educativa.

3.4.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado.

Tabla 36 Titulados

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANC	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	3	63	3	71	3	63
P55	3	71	3	71	3	71
P56	3	71	3	71	3	71
P57	2	58	3	67	3	63
P58	2	50	3	63	2	58

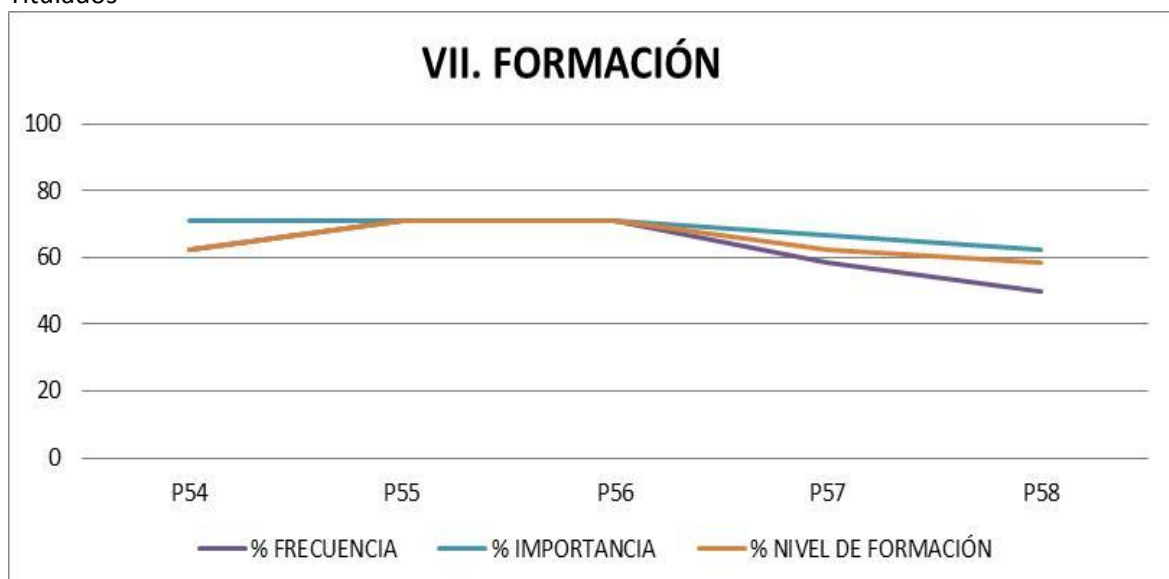
Fuente: Encuesta a titulados
Elaboración: María Augusta Jara

Tabla 37 Directivos

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANC	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	3	80	3	85	3	85
P55	3	70	3	75	3	70
P56	3	80	3	85	3	80
P57	3	80	4	90	3	80
P58	3	65	3	70	2	60

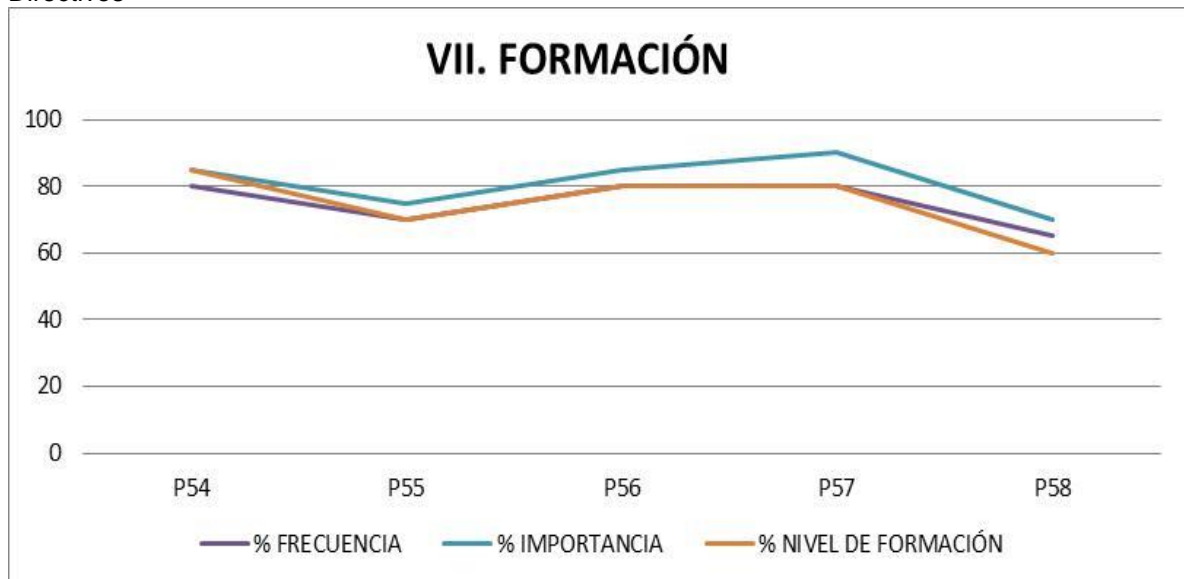
Fuente: Encuesta a directivos
Elaboración: María Augusta Jara

Figura 35
Titulados



Fuente: Encuesta a titulados
Elaboración: María Augusta Jara

Figura 36
Directivos



Fuente: Encuesta a directivos
Elaboración: María Augusta Jara

En relación a la tabla 36 la misma que se ve ligada a las actividades de formación que ejecuta el titulado, desde su punto de vista, la lectura del gráfico cuadro anterior presenta los siguientes datos:

Sobre su asistencia a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación, los titulados en un porcentaje del 63% tienen el nivel de formación de tres puntos y le otorgan a ésta actividad la importancia de 3 puntos en un porcentaje de 71%. Con respecto a su asistencia a cursos de actualización de las Tecnologías de la información y de la Comunicación (TIC`s) para aplicación en el aula en un 71% señalan poseer un nivel de formación de 3 puntos y le dan a ésta labor la importancia de 3 puntos en un porcentaje de 71%. Finalmente, en cuestiones de asistencia a cursos de aprendizaje de una segunda lengua, los titulados en un porcentaje de 58% presentan un nivel de formación de 2 puntos, valor cercano a la calificación más baja de la escala y le proporcionan a esta actividad la importancia de tres puntos en un porcentaje de 63%.

Se constata que los titulados confirman su mediano interés en los talleres de capacitación dictados por el Ministerio, así como en lo que a formación en TICs se refiere. Esto es preocupante, pues los nuevos cambios a nivel tecnológico requieren de docentes preparados para responder a dichas transformaciones. En relación a esto:

La escuela debe adoptar un papel activo e integrar las TICs para proporcionar una educación de calidad que desarrolle las competencias técnicas de acción requeridas para los profesionales emergentes. Los actuales sistemas educativos se han visto obligados a cambiar concepciones y estructuras para dar paso a la nueva era tecnológica. (Segovia, 2007, pág. 221)

Según la encuesta realizada a los titulados y directivos, podemos decir que para los titulados la formación y capacitación son importantes, pero no de la misma forma que lo es para los directivos. Por otro lado se puede observar que estas actividades no son realizadas con mucha frecuencia por parte del titulado. Algunas posibles causas pueden ser que los cursos de capacitación dictados por el Ministerio de Educación son muy básicos y repetitivos, por lo que produce una desmotivación, y falta de interés, debido a que no se le está dando el debido interés a la educación, por lo que se debería introducir nuevos temas de acuerdo a la realidad educativa de nuestro país, y por otro lado buscar personal idóneo y capacitado para dictar estos cursos. Por otro lado se considera que para recibir capacitación se necesita también de un alto nivel de conocimientos para poder llegar a sacar nuestras propias conclusiones.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Para concluir con este trabajo, este capítulo se dedicará a mostrar las conclusiones y recomendaciones obtenidas a lo largo de la investigación. Lo anterior será con el fin de que se le pueda dar continuidad al proyecto, así de mostrar los beneficios obtenidos.

4.1. Conclusiones

Las conclusiones que se ha llegado a determinar con esta investigación son las siguientes:

- Gran parte de los docentes prefieren ejercer la docencia en establecimientos fiscales, debido a los beneficios que éstos ofrecen, mejor salario, jubilación, seguro, mayor estabilidad, a pesar de algunos inconvenientes que dificulta su labor, hasta llegar a afectar su vida familiar.
- Las tareas propias de la labor docente son ejecutadas cada día, debido a que si las planificaciones son, mensuales, semanales, esto no quiere decir que no se prepare ni planifique la clase del día, esto en cuanto al aspecto metodológico y de autoevaluación.
- Existe un porcentaje alto de titulados que no han realizado Postgrados, a pesar de que tanto para titulados como empleadores la formación y capacitación son de mucha importancia, por la necesidad de dar una mejor calidad educativa, además que el adelanto tecnológico, social exige conocer y actualizarse. Este alto porcentaje pudo ser debido a la falta de tiempo que ésta demanda, falta de especializaciones que vayan de acuerdo a las necesidades e intereses del docente y a las necesidades de nuestra realidad.
- Existe una falta de motivación al estar limitado a una plaza de trabajo, y no estar abierto a más posibilidades dentro del ámbito educativo, que lo permitan ascender profesionalmente y de esta forma mejorar y ascender económicamente.
- Empleados y directivos consideran importante la interacción profesores-padres de familia y comunidad, en cuanto son indispensables para el desarrollo del estudiante, puesto que se ha comprobado que cuando existe colaboración conjunta entre padres y maestros los alumnos tienden a ser más exitosos en los estudios y en sus vidas.

- Existe poca capacitación y formación para los docentes, esto puede ser debido a que los cursos son un poco repetitivos, por lo que produce falta de interés, ya que no se le está dando la importancia que merece la educación.

4.2. Recomendaciones

Dentro de un proyecto, siempre se desea que haya una mejora continua del mismo, por lo tanto se recomienda lo siguiente:

- Los titulados de cada sector geográfico deberían trabajar dentro de esa misma área, debido a que ellos son los que mejor conocen las necesidades de su comunidad, aparte que se evitaría problemas de gastos económicos, tiempo, transporte, e incluso se evitaría problemas familiares, ausencia de los padres en el hogar al tener que trabajar lejos de sus hogares
- Crear opciones e incentivos para estudios de Postgrados para los docentes titulados, de acuerdo a los intereses y necesidades de nuestro país, realizando cursos y capacitaciones de forma continua para los docentes, para adquirir conocimientos y experiencia para afrontar los retos que la profesión demanda, por otro lado el docente tendrá la oportunidad de optar por otro cargo, ascender y mejorar económicamente.
- Implementar talleres, cursos para lograr una interacción y trabajo en equipo entre profesores- padres de familia y comunidad, ya que son de mucha importancia, debido a que la educación no es solo responsabilidad de la escuela, sino es un trabajo conjunto entre maestros y familia.
- Capacitación en cuanto a la inclusión educativa, ya que todavía existen algunas dudas de cómo llevar una planificación, educar y ayudar a niños con necesidades educativas especiales.
- Crear talleres de motivación para el docente, además de cursos de formación introduciendo temas de interés, tomando en cuenta los cambios tecnológicos y el entorno social de donde y como se vive.

5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

Propuesta de capacitación para los docentes que laboran en la Unidad Educativa Julio María Matovelle del cantón Cuenca provincia del Azuay fundamentalmente en funciones administrativas que permitan vincularlos de forma efectiva en las actividades de su institución, año 2013-2014.

5.1. Justificación:

El desempeño laboral de los docentes no se limita únicamente a cuestiones pedagógicas y de enseñanza aprendizaje, los conocimientos que deben manejar no se reducen, tampoco, a los contenidos de su respectiva asignatura, sino que deben participar activamente de las actividades extracurriculares en las instituciones educativas y manejar las normativas que empiezan a ejecutarse dentro del marco de referencia de los actuales proyectos gubernamentales para mejorar la formación profesional de los individuos

En lo que respecta a la limitación que presentan los titulados en torno al conocimiento sobre aspectos normativos, relacionados directamente con el conocimiento de la ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe o el conocimiento y aplicación del código de convivencia, es necesario que los docentes participen de cursos de capacitación para que puedan ajustar sus prácticas educativas al modelo que propone el proyecto educativo del gobierno actual y que, reconociendo la importancia de estos temas extracurriculares, la UTP de Cuenca deba crear asignaturas destinadas a capacitar en estos temas a los futuros docentes.

Por su parte, los titulados deben comprender la importancia de su participación en juntas de profesores, que pueden facilitar el análisis autocrítico de su labor docente y plantear alternativas de solución, así también, las reuniones periódicas con padres de familia permiten establecer vínculos más fuertes de estos en el proceso de formación de los educandos, por lo que se debe motivar a los docentes para mejorar su participación en dichos aspectos del proceso educativo, muchas veces descuidado porque no se reconoce su importancia dentro de los procesos de enseñanza-aprendizaje.

La presente propuesta se fundamenta en los resultados derivados de la encuesta dirigida tanto a titulados como directivos, particularmente en las que tienen que ver con la percepción de los titulados de no contar con suficiente capacitación en aspectos administrativos. Por ejemplo, en el análisis de la **tabla 23**, donde se detallan las

respuestas de los titulados sobre la satisfacción docente, las posibilidades de ascenso laboral, son percibidas por un 58%, lo que significa que es una carrera muy limitada, lo que se debe al hecho, así lo dan a entender los titulados, que el pensum universitario en la carrera de Educación Básica, le da mayor preponderancia a la docencia y no a la administración educativa, ni a la psicología educativa, aspectos sin los cuales es imposible formar profesionales capacitados de forma integral y holística para que puedan asumir las tareas que requiere una institución educativa. A su vez, el análisis a la **tabla 28** resalta el bajo puntaje, en comparación a los demás ítems, que recibe la investigación sobre aspectos laborales educativos, en tal sentido, el presente proyecto se fundamenta en la investigación sobre la situación laboral de los titulados para plantear alternativas de solución. Finalmente, el análisis de la **tabla 31**, donde se abordan aspectos relacionados a la colaboración de los titulados en la organización y gestión del Centro Educativo, los resultados llevaron a constatar que existe, a criterio de los docentes, un insuficiente involucramiento en los procesos administrativos.

En base a lo expuesto, consideramos que la presente investigación significará una verdadera solución a los problemas encontrados y una alternativa de capacitación muy bien recibida por los docentes.

5.2. Objetivos

Objetivo y finalidad de Desarrollo:

Capacitar a los docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle en aspectos relacionados a la administración educativa.

Propósito u Objetivo General:

Permitir un mayor campo de acción laboral y actualizar en las disposiciones del Ministerio de Educación a los titulados por la UTPL que laboran en la Unidad Educativa Julio María Matovelle

Resultados del proyecto:

Docentes preparados en el desempeño de actividades académicas, normativas y administrativas con mayores campos de acción en las instituciones en que laboran.

Actualización de los docentes en las nuevas disposiciones normativas desarrolladas por el Ministerio de Educación.

5.3. Metodología: Matriz del marco lógico

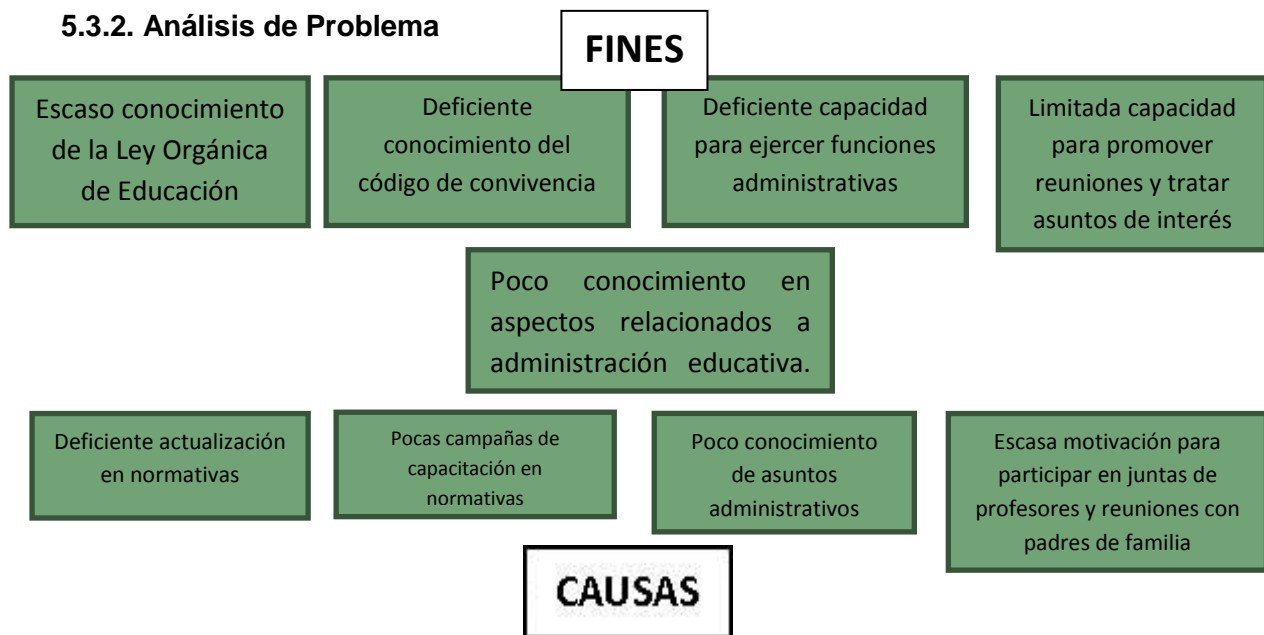
5.3.1. Análisis de Involucrados

MATRIZ DE INVOLUCRADOS					
Grupos	Intereses	Problemas Percibidos	Recursos y Mandatos	Interés en una Estrategia	Conflictos Potenciales
Unidad Educativa Julio María Matovelle	-Actualización docente en cuestiones normativas -Mayor participación de los docentes en juntas académicas y reuniones con padres de familia	-Podrían no contar con los conocimientos adecuados sobre las nuevas disposiciones del Ministerio de Educación -No disponen de personal capacitado en estas áreas que brinde los servicios de actualización	Institucionales: Permitir los espacios y recursos para las iniciativas de capacitación Legales: Según el Marco Legal Educativo formulado por el Ministerio de Educación se establece en el Art. 2 literal "o" de la ley LOEI "como protagonista de la comunidad educativa en la organización, gobierno, funcionamiento, toma de decisiones, planificación, gestión y rendición de cuentas en los asuntos inherentes al ámbito educativo, así como sus instancias y establecimientos."	Docencia con mayor nivel de competencias.	Planificar mejor la disposición del tiempo de los docentes en asuntos de capacitación
Docentes	-Continuar y actualizar su formación en temas normativos -Permitir su mayor participación en reuniones de planificación y evaluación del rendimiento pedagógico	- Desconocimiento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe	Humanos: Individuos capacitados en las normativas actuales que ha planteado el Ministerio de Educación	Capacitación continua y oportuna	Cumplimiento de programas de capacitación.
Estudiantes	-Mayor conocimiento de las actuales normativas pedagógicas	-Poco interés en asuntos extracurriculares	Humana: Limitado conocimiento de los problemas educativos y de las actuales disposiciones del	Docencia de calidad	Interés inconstante en cuestiones relacionadas a las cuestiones

	-Mejoramiento del desempeño docente gracias a la autoevaluación		Ministerio de Educación		normativas de la educación.
--	---	--	-------------------------	--	-----------------------------

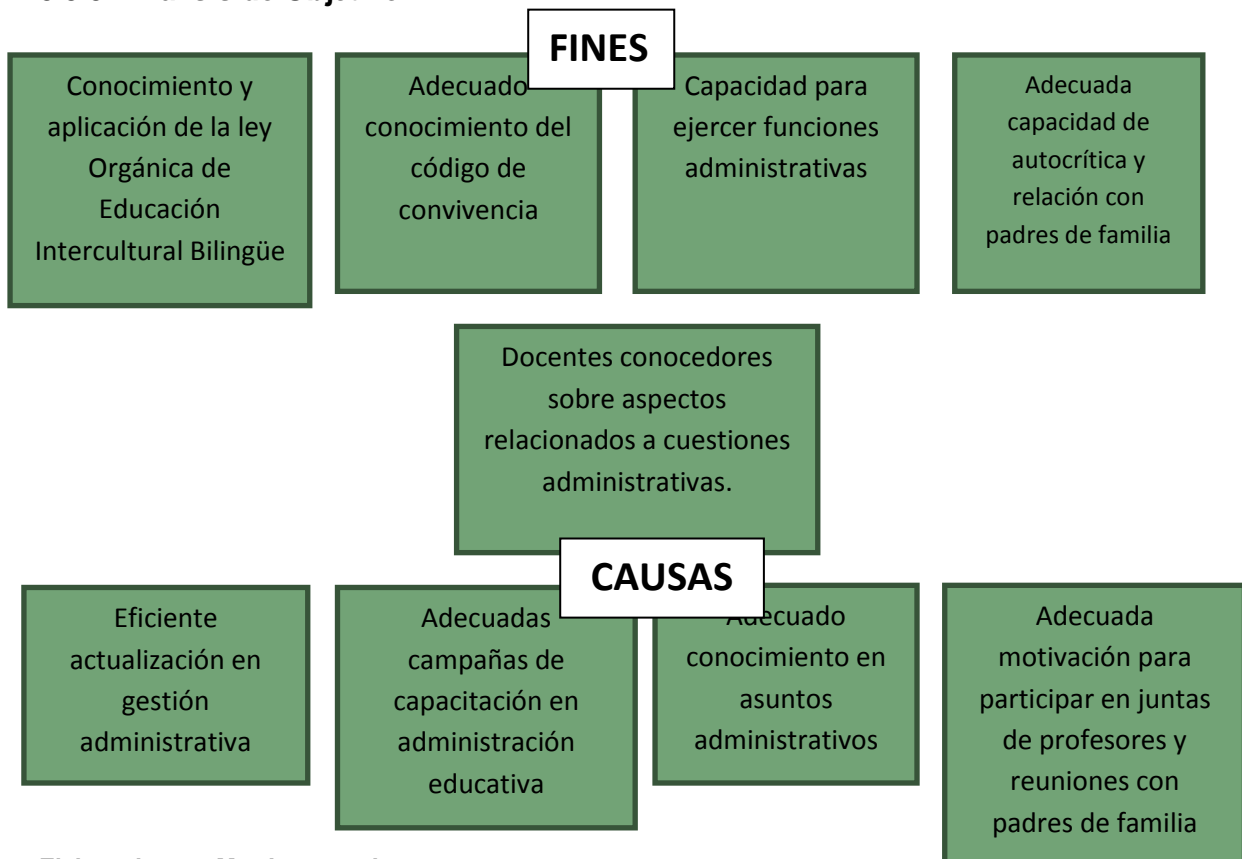
Elaborado por: Ma. Augusta Jara

5.3.2. Análisis de Problema



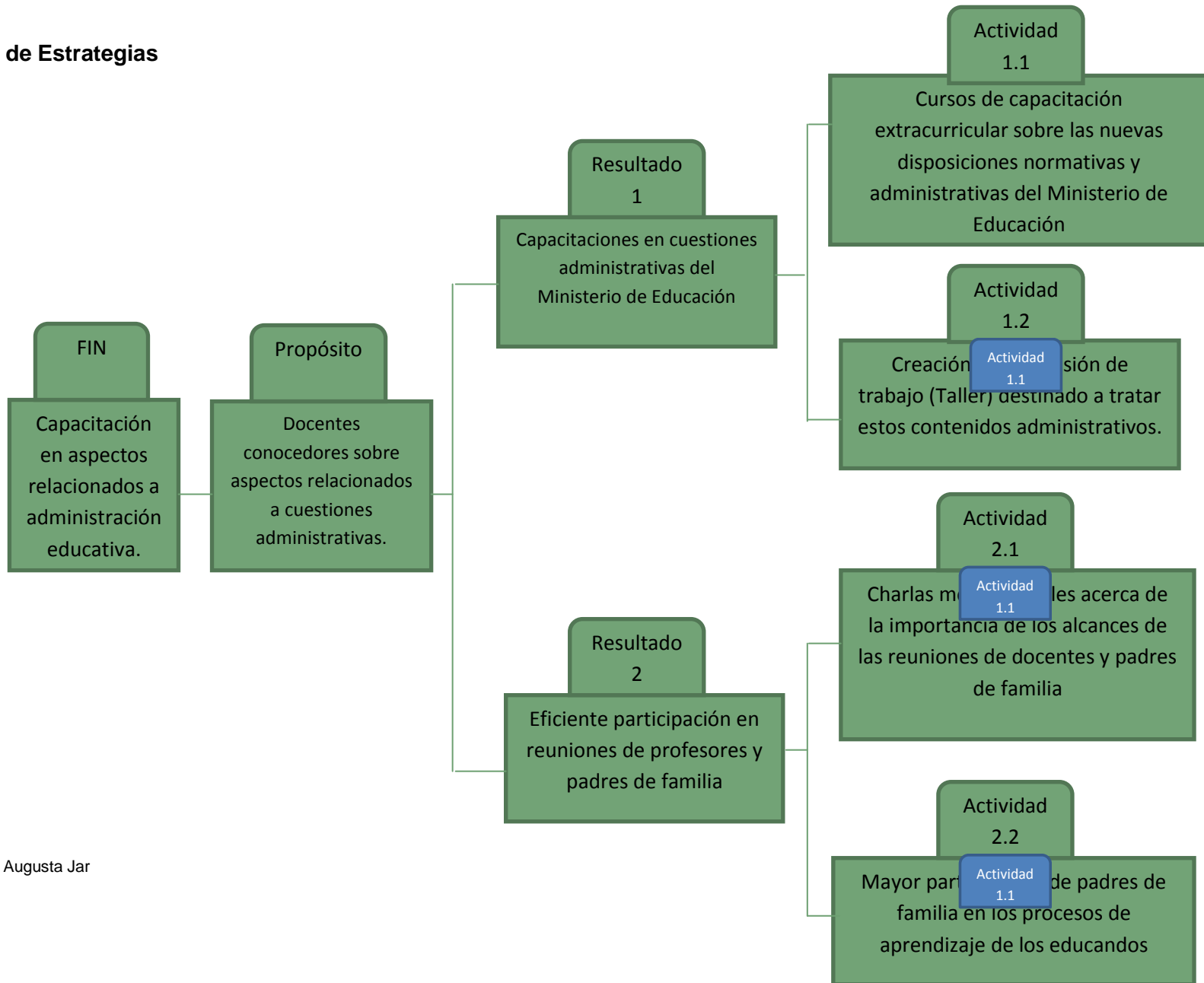
Elaboración: María Augusta Jara

5.3.3. Análisis de Objetivo



Elaborado por: Ma. Augusta Jara

5.3.4. Análisis de Estrategias



Elaborado por: Ma. Augusta Jar

5.4. Plan de Acción (etapa de planificación)

5.4.1. Matriz del marco lógico

Resumen Narrativo	Indicador Verificable Objetivamente	Medios de Verificación	Supuestos
Fin: Capacitación en aspectos relacionados a administración educativa			
Propósito: Docentes conocedores sobre aspectos relacionados a cuestiones administrativas.	Docentes titulados de la UTPL que laboran en la Unidad Educativa Julio Matovelle participan de talleres de difusión de cuestiones normativas	Ensayo sobre del de normativas Ministerio Educación y de Informes calificaciones evaluaciones	La dirección de educación facilita los capacitadores para el taller
Resultados: R1: Docentes capacitados en cuestiones administrativas determinadas por el Ministerio de Educación	Docentes titulados de la UTPL que laboran en la Unidad Educativa Julio Matovelle participan en talleres de actualización en normativas plateadas por el Ministerio de Educación	-Registro de asistencia, calificaciones y entrega de informe	Los docentes reciben el apoyo institucional y de la comunidad educativa
R2: Eficiente participación en reuniones de profesores y padres de familia	Docentes titulados de la UTPL que laboran en la Unidad Educativa Julio Matovelle promueven la participación en juntas docentes y reuniones con padres de familia.	-Actas de las reuniones realizadas -Lista de asistencia a las reuniones	Los docentes reciben la motivación adecuada y participan de todas las reuniones.
Actividades R1			
Cursos de capacitación extracurricular sobre las nuevas	La Dirección de Educación proporciona los profesionales capacitados para impartir los talleres	-Lista de asistencia a talleres y entrega de informe general	Las instituciones educativas promueven estas actividades y le dan el espacio y el tiempo necesario

disposiciones normativas del Ministerio de Educación			
R2	La Unidad Educativa Julio Matovelle	-Registro de asistencia, presentación de informes	Se logra la participación de la comunidad educativa
Charlas motivacionales acerca de la importancia de los alcances de las reuniones de docentes y padres de familia	aumenta la participación de profesores y padres de familia en reuniones enfocadas en mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje		
Mayor participación de padres de familia en los procesos de aprendizaje de los educandos	La Unidad Educativa Julio Matovelle registra un mayor nivel de participación de padres de familia en reuniones con docentes	Registros de asistencia y actas de las reuniones	Las instituciones logran la coordinación necesaria

Elaborado por: Ma. Augusta Jara

5.5 Resultados Esperados

Resultados	Actividades	Estrategias	Evaluación	Cronograma
R1: Docentes conocedores sobre aspectos relacionados a cuestiones administrativas.	A1 Cursos de capacitación extracurricular sobre las nuevas disposiciones administrativas y normativas del Ministerio de Educación	1.- Presentación del programa de talleres al Ministerio de Educación 2.- Reuniones de presentación de la propuesta 3.- Incentivos para la participación en los talleres 4.- Preparación Logística 5.- Presentación de Resultados	Lección escrita de contenidos Presentación de informes Discusiones de resultados	Inicio: Septiembre 2013 Cierre: Julio 2014

	A2 Creación de una materia destinada a tratar estos contenidos normativos	<p>1.- Presentación del proyecto a dirigentes institución</p> <p>2.- Desarrollo de contenidos y elaboración de material de apoyo</p>	Aplicación de la materia a la malla curricular	<p>Inicio: Septiembre 2013</p> <p>Cierre: Julio 2014</p>
R2: Eficiente participación en reuniones de profesores y padres de familia	<p>A3 Charlas motivacionales acerca de la importancia de los alcances de las reuniones de docentes y padres de familia</p> <p>A4 Mayor participación de padres de familia en los procesos de aprendizaje de los educandos</p>	<p>1.- Participación de los docentes en talleres de formación</p> <p>2.- Incentivos que permitan mayor interés y participación en estos temas</p> <p>1.- Reuniones de Coordinación</p> <p>2.- Aceptación de responsabilidades</p> <p>3.- Aumento de reuniones anuales con padres de familia</p>	<p>Aumento de la asistencia a reuniones de profesores y padres de familia</p> <p>Mayor preocupación de padres de familia en el rendimiento académico de los educandos</p>	<p>Inicio: Septiembre 2013</p> <p>Cierre: Julio 2014</p> <p>Inicio: Septiembre 2013</p> <p>Cierre: Julio 2014</p>

Elaborado por: Ma. Augusta Jara

5.5 Bibliografía de la propuesta

Ministerio de Educación del Ecuador. (2012). *Min Educ.* Recuperado el 20 de Agosto de 2013, de <http://www.educacion.gob.ec/>

Presidencia de la República del Ecuador. (Agosto de 2012). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito: Presidencia de la República del Ecuador.

Sánchez Burneo, V. P. (2013). *Guía para trabajo de fin de titulación*. Loja: Universidad Técnica Particular de Loja.

Saravia, J. (2007). *Guía para la elaboración del marco lógico*. Calí: Universidad Autónoma de Occidente.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Los Procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en españa.* (Marzo de 2009). Recuperado el Lunes de Abril de 2013, de .aneca.es: http://www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf
- Alonso, L. E., Fernández Rodríguez, C. J., & Nyssen, J. M. (Febrero de 2009). *El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en españa.* Recuperado el Lunes de Abril de 2013, de .aneca.es: http://www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf
- Alonso, L. E., Fernandez Rodriguez, C., & Nyssen, J. (Febrero de 2009). *www.aneca.es.* Recuperado el Lunes de Abril de 2013
- Alonso, L. E., Fernandez Rodriguez, C., & Nyssen, J. (Febrero de 2009). *www.aneca.es.* Recuperado el Lunes de Abril de 2013, de http://www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf
- ANECA. (Marzo de 2009). *Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en españa. Factores de facilitación y de obstaculación.* Recuperado el Lunes de Abril de 2013, de <http://www.aneca.es/>: http://www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf
- Arregui, M. Á., Cassal, N., Joancomartí, R., Pérez, J., & Villalba, J. (Edits.). (1999). *Enciclopedia general de la educación.* Barcelona: Océano.
- Avalos, B. (Enero de 2011). *La Inserción Profesional de los docentes.* Recuperado el Martes de Abril de 2013, de <http://www.ugr.es/>: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf>
- De Miguel Díaz, M. (1991). *El desarrollo profesional docente y las resistencias a la innovación educativa.* Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia.
- Duhalde, M., & Cardelli, J. (10 de Noviembre de 2011). *Formación docente en América latina. Una perspectiva político-pedagógica.* Obtenido de .ecolechangerdecap.net: http://www.ecolechangerdecap.net/IMG/article_PDF/article_a249.pdf

- Erazo Delgado, J. (2005). *Sobre la educación privada y la pública. Un primer acercamiento a sus implicaciones en el Ecuador*. Recuperado el 21 de Septiembre de 2013, de planamanecer.com: http://www.planamanecer.com/recursos/docente/basica2_7/articulospedagogicos/educprivadaypublica.pdf
- García , C. M. (26 de Noviembre de 2006). "*Políticas de inserción a la docencia*": *Del eslabón perdido al puente para el desarrollo profesional docente*. Obtenido de .ub.edu: <http://www.ub.edu/obipd/PDF%20docs/Assessorament/Educaci%C3%B3%20Primaria/Publicacions/Pol%C3%ADticas%20de%20inserci%C3%B3n%20a%20la%20docencia%20del%20eslab%C3%B3n%20perdido%20al%20puente%20para%20el%20desarrollo%20profesional%20docente.%20Garc%3%ADa,%2>
- Goetz, J. P., & LeCompte, M. D. (1984). *Etnografía y diseño cualitativo en investigación educativa*. Madrid: Morata.
- Herrero, M. (2003). *Perfil del docente en el siglo XXI*. Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deportes.
- León, M. (16 de Enero de 2012). *Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador*. Recuperado el Martes de Abril de 2013, de rsa.utpl.edu.ec: http://rsa.utpl.edu.ec/eva/file.php/48076/2012-01-16_politicas_programas_insercion_laboral_jovenes_ecuador_lcr2133e_leon.pdf
- Martínez Rizo, F. (1997). *El oficio de investigador educativo*. Recuperado el 24 de Septiembre de 2013, de fmrizo.net: http://www.fmrizo.net/fmrizo_pdfs/libros/L%2010%201991%20El%20oficio%20del%20investigador%20educativo%201997.pdf
- Menéndes, C., & Moreno, F. (2006). *Ergonomía para docentes*. Barcelona: Graó.
- Ministerio de Educación. (2012). *Estandares de calidad educativa*. Recuperado el Abril de 2013, de educación.gob.ec: <http://www.educación.gob.ec/gberalidades-pes.html>

- Ministerio de Educación del Ecuador. (2012). *Min Educ.* Recuperado el 20 de Agosto de 2013, de <http://www.educacion.gob.ec/>
- Ocaña Ortiz, A. (2001). *Docencia universitaria*. México: s/e.
- OCDE. (2005). *Los docentes son importantes. Atraer, formar y conservar a los docentes eficientes*. Madrid: OCDE.
- Organización Internacional del Trabajo. (2000). *La educación permanente en el siglo XXI: nuevas funciones para el personal en educación*. Ginebra: OIT.
- Presidencia de la República del Ecuador. (Agosto de 2012). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito: Presidencia de la República del Ecuador.
- Sánchez Burneo, V. P. (2013). *Guía para trabajo de fin de titulación*. Loja: Universidad Técnica Particular de Loja.
- Saravia, J. (2007). *Guía para la elaboración del marco lógico*. Calí: Universidad Autónoma de Occidente.
- Schweizer, M. (2009). *La formación docente: Entre la vocación y la empiria*. Villamaría: Eduvim.
- Segovia, N. (2007). *Aplicación de las TICs a la docencia*. Madrid: Ideas propias.
- UNESCO. (Septiembre de 2008). *Reflexiones en torno a la evaluación de la calidad educativa en américa Latina y el Caribe*. Obtenido de <http://unesdoc.unesco.org/>:
<http://unesdoc.unesco.org/images/0017/001776/177648s.pdf>
- Vaillant, D. (Abril de 2009). *POLÍTICAS DE INSERCIÓN A LA DOCENCIA EN AMERICA LATINA: LA DEUDA PENDIENTE*. Recuperado el martes de Abril de 2013, de [www.ugr.es](http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART2.pdf): <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART2.pdf>
- Weller, J. (Marzo de 2006). *Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias*. Recuperado el Martes de Abril de 2013, de rsa.utpl.edu.ec: http://rsa.utpl.edu.ec/eva/file.php/48076/2012-01-16_insercion_laboral_jovenes_weller.pdf

7. ANEXOS

Anexo 1: Carta a titulados



Universidad Técnica Particular de Loja
La Universidad Católica de Loja



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

Inserción laboral de los titulados de la UTPL en el periodo 2007 - 2012
Marzo 2013

Anexo 2: Carta a empleadores



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 complimentar 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

Anexo 3: Ficha de contactos

FICHA DE CONTACTOS PARA TITULADOS/EMPLEADORES

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

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

| | | | | I | | | | |

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

	TAREAS	FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	15 Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	16 Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	17 Atender a las necesidades individuales de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	18 Conocer y aplicar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tic's) en el aula	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
a		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE	19 Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	20 Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	21 Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	22 Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	b		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
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
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. INTERACCIÓN PROFESOR- PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD	39 Promover acciones de relación con la comunidad	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	40 Colaborar en programas de desarrollo comunitario	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	41 Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	42 Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	43 Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	44 Conocer el entorno social de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

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

Anexo 6: Entrevista a directivos

Para realizar la *Entrevista dirigida a los Directivos* (Instrumento 3) tome en cuenta los siguientes cuestionamientos y otros que usted puede adicionar y que surjan al momento de la misma:

¿Cuáles son los aspectos que usted toma en cuenta al momento de realizar la contratación de los docentes de educación básica?

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

¿Qué competencias requiere actualmente el docente de educación básica?

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

¿Qué metodología debe utilizar el docente de educación básica en el proceso de enseñanza aprendizaje?

