



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

**ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA**

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
MENCION EDUCACIÓN BÁSICA

**Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la  
Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación  
Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, período 2012-2013.**

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.

**AUTORA:** Lucero Sánchez, Bekina Raquel

**DIRECTORA:** Quinde, Lucía Dolores, Lcda.

**CENTRO UNIVERSITARIO MACAS**

**2013**

## CERTIFICACIÓN

Licenciada

Lucía Dolores Quinde

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

CERTIFICA:

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

Loja, octubre de 2013

f) .....

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo Lucero Sánchez Bekina Raquel declaro ser autora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f) .....

Lucero Sánchez Bekina Raquel

C.I.: 1400722318

## DEDICATORIA

A:

Dios, por darme la oportunidad de vivir, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante el período de estudio.

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 incondicional apoyo mantenido a través del tiempo.

A mi esposo Diego M, por su paciencia y apoyo que me ha brindado durante la realización del Trabajo de Fin de Titulación.

También la dedico a mi hijo quien ha sido mi mayor motivación para nunca rendirme en los estudios y poder llegar a ser un ejemplo para él.

## **AGRADECIMIENTO**

Mi agradecimiento para los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja y sus respectivos Directivos, ya que gracias a ellos logré obtener la información necesaria para la culminación de mi carrera.

A la Lic. Lucia Quinde, Directora de Tesis por su gran apoyo y motivación brindada durante el Trabajo de Fin de Titulación.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA .....	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT .....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I.....	5
1. SÍNTESIS TEÓRICA.....	5
1.1. El debate sobre las competencias.....	6
1.2. Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España, factores de facilitación y de obstaculización.....	8
1.3. La inserción profesional de los docentes.....	10
1.4. Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura.....	12
1.5. Políticas de inserción a la docencia en América Latina, la deuda pendiente .	14
1.6. Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador .....	16
1.7. La desvalorización del rol docente .....	17
1.8. Las necesidades de formación permanente del docente.....	19
1.9. ¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina, una fuerza de trabajo secundaria? .....	21
1.10. La problemática inserción laboral de los y las jóvenes .....	23
CAPÍTULO II.....	25
2. MARCO METODOLÓGICO .....	25
2.1. Diseño de la investigación.....	26
2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	26
2.3. Preguntas de investigación .....	27
2.4. Contexto .....	27
2.5. Población y muestra.....	28
2.6. Recursos Humanos, Institucionales, Materiales y Económicos .....	28
2.7. Procedimiento para la aplicación de instrumentos.....	29
CAPÍTULO III.....	31

3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	31
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
Tabla 1. Ubicación geográfica .....	32
3.1.1.2. <i>Edad</i> .....	33
3.1.1.3. <i>Sexo</i> .....	33
3.1.2. Características académicas de los titulados. ....	34
3.1.2.1. <i>Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato</i> .....	34
3.1.2.2. <i>Tipo de educación del colegio donde obtuvo el bachillerato</i> . ....	35
3.1.2.3. <i>Nivel de estudios alcanzados luego de estudios de licenciatura</i> .....	35
3.1.3. Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.....	36
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> . ....	36
3.1.3.2. <i>Número de establecimientos en los que trabaja el titulado</i> . ....	37
3.1.3.3. <i>Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral</i> .....	37
3.1.3.4. <i>Características del trabajo actual</i> .....	38
3.2. Valoración docente de la profesión .....	40
3.2.1 Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado. ....	40
3.3. Satisfacción docente .....	52
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. ....	53
3.4.1 Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado. ....	53
3.4.2. Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado. ....	58
3.4.3. Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado. ....	61
3.4.4. <i>Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del       titulado</i> . ....	65
3.4.5. Interacción profesor-padres de familia y comunidad del titulado.....	68
3.4.6. Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo. ....	73
3.4.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado. ....	76
CONCLUSIONES .....	79
RECOMENDACIONES.....	80
CAPÍTULO IV .....	81
4. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN .....	81
4.1. Tema .....	82

4.2. Justificación .....	82
4.3. Objetivos.....	83
4.4. Metodología: Matriz del Marco Lógico.....	83
4.4.1. Análisis de Involucrados.....	83
4.4.2. Análisis de Problemas.....	86
4.4.3. Análisis de Objetivos. ....	87
4.4.4. Análisis de Estrategias .....	88
4.5. Plan de Acción .....	89
4.5.1. Matriz del marco lógico.....	89
4.6. Resultados Esperados .....	91
4. 6. Bibliografía de la propuesta.....	93
BIBLIOGRAFÍA.....	95
ANEXOS .....	96



## RESUMEN

La presente investigación que se pone a consideración de lectores, lleva por título “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”. Se realiza como una alternativa de solución a los problemas detectados en el desempeño laboral de los titulados. Los instrumentos aplicados son: encuesta a docentes para obtener información sobre el titulado, inventario de tareas del trabajo docente y entrevista dirigida a los directivos. El número de participantes a encuestar, se conforma por una muestra de siete titulados y siete directivos de establecimientos de la provincia de Morona Santiago. El resultado más significativo se enfoca en las falencias en cuanto a la ejecución de tareas de formación por parte de los titulados, es decir, que no demuestran la importancia que requiere la asistencia a programas de preparación y actualización docente.

**Palabras clave:** titulados, educación, propuesta, formación, directivos, desempeño.

## ABSTRACT

The present research that puts readers consideration, entitled "Proposal for educational intervention from case studies in the Bachelor of Science in Education at the mention of Basic Education, Technical University of Loja". It is performed as an alternative solution to the problems identified in the job performance of graduates. The instruments used are: survey for teachers to learn about the graduate, inventory tasks of teaching and to managers interview. The number of participants interviewed, are formed by a selection of seven graduate and seven managers of establishments in the province of Morona Santiago. The most significant result focuses on the shortcomings in terms of task performance by training graduates, that not showing the importance that requires preparation and assistance to programs about teaching actualizations.

**Keywords:** graduates, proposed, training, executives, job performance.

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación lleva por título “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” y se origina en el interés que tiene la carrera de Educación Básica de la UTPL de contar con una serie de alternativas educativas con las cuales responder a la situación laboral de sus titulados y egresados. Con ello, la UTPL cumple las exigencias que presenta la sociedad para con sus centros de formación profesional, de los cuales se espera que, además de formar individuos con un alto nivel académico; las carreras que ofertan sean consecuentes con las necesidades económicas y sociales del país.

Como antecedentes se pueden apuntar ciertos estudios que se han aproximado a aspectos cercanos a los que se abordan en la presente investigación: La propia UTPL, en el año 2010 coordinó una investigación a nivel nacional donde se estudiaba la situación laboral de los egresados en las diferentes facultades. La Universidad Casa Grande ha desarrollado un proyecto denominado Bolsa Laboral, cuyo objetivo es enlazar las necesidades de contratación de empresas del país con estudiantes y egresados (2011, pág. 2).

A diferencia de las investigaciones anteriormente señaladas, que se limitan a identificar la situación y problemas de la inserción laboral de egresados y titulados de las universidades, la que se pone a consideración de los lectores busca desarrollar una alternativa en forma de propuesta con la cual paliar de alguna manera, el o los problemas que se hayan detectado durante la investigación. En tal razón, la presente investigación marca una diferencia significativa con las que la precedieron y, con ello, adquiere una justificación académica, partiendo del concepto de originalidad que se le debe exigir a toda investigación científica. A su vez, titulados y empleadores contarán con una propuesta que les ayudará a que sus labores profesionales se respalden en alternativas pedagógicas que sirvan para paliar cualquier deficiencia encontrada y que podría crear serios inconvenientes en caso de no ser corregida.

La factibilidad de la investigación estuvo solventada desde el principio, en razón que se contó con la colaboración de la UTPL y su Facultad de Ciencias de la Educación, quien orientó cada una de las fases desarrolladas a través de un manual guía, así como de la información suministrada desde el entorno EVA. Hubo, así mismo, colaboración de los participantes en las encuestas, como de las instituciones donde laboran y de los personeros y autoridades de éstas. Finalmente, el contar con los recursos económicos con los cuales solventar viajes, visitas e imprevistos varios, facilitó el cumplir los objetivos establecidos.

Al respecto, los objetivos que guían la presente investigación son: “Realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”. Para su cumplimiento se desarrollan todos los capítulos diseñados para la presente investigación, y de ello se derivan las conclusiones y problemáticas más significativas.

Como objetivos específicos se apuntan a los siguientes: “Caracterizar el puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UPTL”, objetivo alcanzado gracias al análisis de los datos obtenidos de las encuestas; “Indagar los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores”, lo que se logró por medio de la revisión de artículos relacionados al tema de la inserción laboral, la consiguiente síntesis y la relación de sus contenidos con los resultados de las encuestas; “Establecer relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, desde su criterio personal y el de los empleadores”, lo que fue alcanzado a través del análisis de las encuestas, y aplicando el método comparativo; “Conocer la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores” a través de la interpretación y análisis de los resultados de las encuestas; “Conocer la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores”, para lo cual, fue necesario revisar detenidamente las tablas y gráficos que dan cuenta de dicha información; y, “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”, lo que se logró cumplir por medio de la identificación del mayor problema durante toda la investigación y a través de una propuesta de intervención diseñada considerando los lineamientos del marco lógico y árbol de problemas y objetivos.

El documento se estructura de la siguiente manera: El primer capítulo que comprende las síntesis teóricas a los artículos relacionados a temas como la inserción laboral. A continuación, la metodología empleada en la ejecución de la investigación, así como las técnicas y recursos empleados, y la muestra y población a quienes se aplicó la encuesta. En el tercer capítulo se presentan a modo de tablas y gráficos los resultados obtenidos por las encuestas aplicadas, la descripción de los datos y la discusión. El siguiente capítulo comprende las conclusiones y recomendaciones a toda la investigación. Finalmente, y partiendo del problema más acuciante detectada durante el trabajo se procede a presentar la propuesta de Intervención.

En base a lo expuesto, se recomienda e invita a los lectores a realizar una revisión de la presente investigación.

**CAPÍTULO I**  
**SÍNTESIS TEÓRICA**

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

**Luis Alonso, Carlos Fernández & José Nyssen**

**2009**

La UNESCO en el año de 1998, realizó un comunicado a las universidades de los diferentes países del mundo, en este comunicado, se hizo un llamado a las universidades acerca del rol que desempeñaron en la esfera del desarrollo social y económico en el orden mundial; en este sentido, cuestionó la educación universitaria, con respecto a las competencias que enseñaron dentro de sus centros académicos y la manera en la cual estas competencias adquiridas sirvieron para acceder al egresado al mundo laboral contemporáneo.

El presente texto evidencia un punto de vista crítico proveniente de la universidad (centro del problema) y orientado hacia la reforma de políticas que promuevan el desarrollo de la ciudadanía, en cuanto a temas sociales, económicos y culturales dentro del marco del nuevo capitalismo, para de esta manera alcanzar una nueva construcción social para la educación superior, que vaya mucho más allá de una reforma educativa.

En este aspecto, los titulados españoles investigados se han pronunciado señalando que existió un desfase total y absoluto entre el mercado laboral y el mercado universitario; esto se debe a que, las dificultades de ingresar al mercado laboral por parte de los titulados se originó por la configuración de los planes de estudio, ya que eran obsoletos y muchas asignaturas no eran realmente útiles para su desempeño profesional; además, algunas de ellas no permitieron una clara orientación al mundo laboral, por lo que, existió un déficit de verdaderas asignaturas que prepararon al estudiante de mejor manera antes de desarrollarse profesionalmente.

Por ello, se observó que, al momento del ingreso al mundo laboral, los titulados se enfrentaron a varias dificultades, como el hecho de no poder trabajar en su área de preparación, y así, pasaron a formar parte de la masa de trabajadores en busca de oportunidades. Otro de los inconvenientes fue la contratación por medio de programas como becas, en los cuales el profesional debía conformarse con trabajar sin remuneración en el caso de prestigiosas empresas; para de esta manera poder engrosar su currículum y como resultado no solo se enfrentó a un serio problema de explotación, sino que el conocimiento pasó a un segundo plano.

También se pudo ver el grado de adaptación de los planes de estudios, así como las nuevas necesidades del mercado, las cuales se volvieron reales tras varios años, después de pasar por un proceso de diseño y aprobación. Con ello había un alto riesgo de que los titulados

quedasen desfasados al momento de integrarse al campo laboral, experimentando con ello la obsolescencia del conocimiento.

Además, otro punto preponderante hacía referencia al Capital Relacional en el acceso a las empresas competitivas. Los jóvenes profesionales que se encontraron en una situación de problemas laborales, veían en su círculo cercano de amigos y familiares la oportunidad de adherirse al mundo laboral sin esfuerzos importantes más que el de la recomendación. De tal manera, se buscó minimizar el impacto de los problemas antes mencionados como son: el ritmo de cambio de las empresas y la consecuente adaptación de sus empleados a los exigentes requerimientos del mercado.

Por estas circunstancias la educación universitaria se ha ido distanciando de las necesidades del mercado laboral, y este distanciamiento se dio, por la importancia que brindó la universidad a la teoría y más no a la formación práctica; precisamente este último aspecto es el que más importa a empresas actuales, ya que, la experiencia fue apreciada como un requisito fundamental para una persona que quiera acceder a un puesto de trabajo.

Como resultado, los empleadores enfocaron su interés hacia las competencias de personalidad, debido a que las capacidades técnicas se dieron por supuestas y es por esta razón que se dejaron de considerar aspectos relevantes dentro de la dimensión moral del fenómeno en cuestión, dentro del cual la predisposición hacia el trabajo durante la primera entrevista, importaron más que valores como la obediencia y el sentido de sacrificio, es decir, el contratante pidió mucho a cambio de casi nada.

El papel de la universidad está entonces en desarrollar aquellas aptitudes que demandan las empresas y potenciar habilidades y destrezas que permitan llenar las expectativas de los empleadores y del mercado laboral en general; si la universidad se enfoca hacia el desarrollo de este tipo de competencias, los egresados tendrán más oportunidades para ingresar en el mercado laboral actual.

Finalmente, para los universitarios, el trabajo se ha convertido en una mera herramienta económica que les permite disfrutar de las diferentes actividades de esparcimiento ofertadas por el actual sistema de consumo, a su vez, dicha transformación cultural ha provocado que se pierda la disciplina dentro del ámbito laboral, debido a la nueva moral impuesta por el capital. En conclusión, lo que prima en la actualidad es la calidad de vida y los momentos de ocio

## **1.2. Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España, factores de facilitación y de obstaculización**

**Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación  
2009**

Para muchos egresados de la universidad, el ingreso al mundo laboral representó el final de su período universitario, la búsqueda de trabajo implica un verdadero desafío y un momento de transición, ya que, debió abandonar su estado de dependencia económica del hogar paterno por el de trabajador adulto; si bien este gran paso representó un reto para los recién titulados, en la actualidad este reto conlleva a numerosas dificultades, debido principalmente a las exigentes demandas del mercado laboral.

En cuanto al campo universitario, se han podido observar varios factores que dificultan la inserción laboral para los titulados, estos obedecieron a: la disminución de estudiantes en las carreras largas dentro de las universidades públicas, por lo mismo es importante mencionar que dentro de este proceso también existieron indicadores positivos como el aumento de doctores graduados cada año y la proyección internacional que las instituciones de tercer y cuarto nivel están logrando.

Sin embargo, el mercado laboral ha cambiado y, por ello, exige un nuevo tipo de profesional, más flexible, que satisfaga las necesidades actuales, por lo que el perfil del trabajador actual demanda habilidades referidas a la excelencia profesional especializada, flexibilidad funcional y dinamismo, gestión de la innovación y el conocimiento, visión internacional y disposición a la movilidad residencial- laboral, movilización de recursos humanos, entre otras; esto se debe a que el mercado hoy por hoy se orienta hacia una sociedad del conocimiento.

El momento en el cual el estudiante universitario obtiene su título marca el inicio entre la época de su formación universitaria y la inserción al mercado laboral, y con ello, se percibe cierto nivel de angustia, principalmente, por la decepción frente a la formación académica recibida; pero esta decepción percibida no se da por la carencia de contenidos estudiados o por la mala calidad de formación recibida durante la carrera universitaria, sino por la falta de utilidad de los estudios para que pueda lograr una inserción laboral de manera inmediata, con ello se avizoró un profundo distanciamiento entre la universidad y el mercado laboral. Dicha ansiedad obedece a la sociedad capitalista en la cual se vive, ya que esta hace que el individuo gaste tiempo y dinero en su formación, es decir, invierta en su futuro, puesto que la capacitación obtenida con antelación será uno de los aspectos preponderantes para el empleador.



Además, la experiencia aportó la posibilidad de un mejor salario, ya que de esta manera, se demostró la capacidad del profesional al momento de adquirir nuevas habilidades y conocimientos; por lo tanto, las personas terminaron por enfrentarse a dos posibilidades: una inversión para una mejor y larga formación o en su defecto la obtención de un empleo inmediato que permita compensar las necesidades económicas de los graduados.

Como ya se había señalado en párrafos anteriores, la inserción laboral implicó la transición de una acción a otra, en este caso, se hizo alusión al paso de una transitiva como la universidad, a otra acción definitiva como el comienzo del ejercicio en el rol de trabajador, que se tradujo en el inicio de una vida adulta con un determinado estatus social, en este momento se pusieron en juego el pasado y el futuro; es decir, se evidenció el modo de aprovechar la formación y cómo puede beneficiar y proyectarse dentro una vida profesional. Como conclusión, se habló de una autonomía.

Uno de los momentos de crisis que se afrontó durante este proceso de cambio se refirió a la decepción que sufre el titulado, ya que a pesar de haber aprobado todos los niveles universitarios, le fue difícil encontrar un empleo acorde con sus capacidades de inmediato, por lo tanto, termina considerando la falta de utilidad de los contenidos dentro la práctica que le permitía conseguir un empleo.

En relación a lo anterior, la excesiva carga teórica que ofrecieron las asignaturas de la universidad se alejaron considerablemente del mundo del trabajo, como resultado se priorizaron los contenidos teóricos por sobre la praxis y, con ello, se dejó poco espacio para las horas de práctica, las cuales eran totalmente necesarias para ganar experiencia en el mercado laboral de hoy.

La experiencia laboral representa el obstáculo inicial que se atraviesa en el camino de los nuevos titulados y, por consiguiente, no les permite acceder al mundo laboral de manera inmediata; por ello, las prácticas laborales adquirieron una importancia fundamental que los estudiantes universitarios deberían tener en su proceso formativo. Además, podemos notar la latente insatisfacción que estos sintieron por la formación universitaria recibida, puesto que muchas de las veces se desconoce la utilidad de la carrera realizada, es más, esto acarreó dificultades para una rápida y adecuada inserción laboral.

### 1.3. La inserción profesional de los docentes

Beatrice Ávalos

2009

El documento de Beatrice Ávalos se realizó en base a la recopilación de información sobre la inducción de los profesores en las instituciones educativas, tomando estudios de otros autores y entrevistas a docentes noveles chilenos, acerca de las distintas formas en las que entraron en el sistema educativo. La autora considera que las primeras experiencias son traumáticas y difíciles por no lograr el contacto preciso entre las condiciones macro políticas sociales y las micro- políticas de cada institución educativa.

Ávalos comenzó contextualizando las circunstancias en las que los docentes noveles entran en el sistema educativo, y analizó un panorama que no da pie para la requerida orientación por parte del Estado o de los centros educativos en particular. Determinó qué políticas de mercado han hecho que no sea lo mismo la entrada de un docente novel en una institución pública o una privada. Además, consideró que las situaciones macro políticas-sociales, como las reformas y contra-reformas que se dan continuamente en la educación, desorientaron la formación de los docentes por lo que no fueron preparados para tomar los retos de las continuas transformaciones tan fácilmente. También analizar los contextos en los que la opinión pública menosprecia la labor docente provocando una carga extra al profesor que apenas ingresa. En otro punto la autora apuntó hacia la insuficiencia de espacios de trabajo que causaron que los profesores noveles roten constantemente sin tener un proceso de maduración adecuado. Este apartado concluyó con el señalamiento de las pocas acciones de los Estados por realizar este proceso de acompañamiento al profesor recién ingresado.

Durante los primeros años de trabajo, el educador debía adaptarse a las modificaciones, que sugieren las nuevas reformas educativas, por lo cual, su actualización necesita ser constante, esto se da a un nivel macro. Generalmente, se observa que el estado implementa sus planes curriculares, sin que las escuelas tengan el tiempo necesario para adoptarlos de una manera adecuada, por lo que el nuevo docente, apenas graduado, sufrió un desfase entre lo aprendido en la universidad y el sistema que debió usar para enseñar dentro de las instituciones de educación; también es importante señalar, la presión que debió afrontar el nuevo profesional, ya que no solamente debió habituarse a un documento diferente, sino que muchas de las veces fue llamado a trabajar en tareas adicionales, exigidas por la institución a la cual representaba.

También, se pudo ver que en varios países latinoamericanos los profesores han sufrido una campaña de desprestigio, difundida por la prensa y, muchas de las veces, creada por el

mismo estado. Otro gran problema, se refirió a la sobreproducción de docentes, que se tradujo en la falta de empleo, debido a que no se terminó por medir lo realmente importante como el conocimiento y la preparación; si no que el profesor terminó por conseguir contratos cortos en diferentes instituciones e, inclusive, trabajó en más de un establecimiento para poder costear su nivel de vida, dicho fenómeno hizo que sus capacidades se dispersen y debiliten.

En cuanto a las condiciones micro políticas de las instituciones educativas, la autora aprovechó para realizar una reflexión sobre la identidad profesional de los docentes noveles, explicando que las primeras experiencias son claves para promover las virtudes y corregir defectos de los mismos, además de apoyarlos a encontrar una forma propia de enseñar, una identidad que no puede desvincularse de lo que es el profesor como persona. Para que esto pueda llevarse a efecto, las instituciones educativas deben proyectar espacios donde los educadores noveles sean capaces de continuar su desarrollo, además de buscar la manera de vincularles a un proceso paulatino de toma de responsabilidades cada vez mayores, y el rescate de cargas horarias adecuadas a los avances en sus etapas formativas profesionales dentro de las instituciones educativas.

Los profesores trataron de ganar más dinero, para poder sostenerse económicamente y, en varias ocasiones, también a sus familias, motivo por el cual aceptaron trabajos de poca remuneración y gran carga horaria, esto vuelve al proceso una obligación y no una constante promoción del ciclo del aprendizaje.

La autora culminó el artículo mediante una serie de recomendaciones para implementar políticas de una correcta inserción en el sistema educativo, tanto a nivel general como particular, proponiendo, entre otras cosas: la construcción de políticas estatales e institucionales de inserción y acompañamiento, orientación a los centros sobre cómo acoger a los ingresados y condiciones apropiadas de trabajo. En ese sentido, las nuevas políticas de inducción a implementarse deberían construir una nueva identidad docente, en la cual puedan nutrirse de la experiencia de otros educadores, para que de esta manera los planes de clase se elaboren con mayor tiempo y centrados en lo práctico, para después someterse a una evaluación que evidencia sus logros y lo que necesitan mejorar, por lo que no debería verse al nuevo profesor como alguien listo para asumir todas estas tareas, sino considerárselo como alguien dentro de un proceso de adaptación.

#### **1.4. Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura**

**Ministerio de Educación del Ecuador  
2012**

La calidad educativa se define por parte del Ministerio de Educación del Ecuador como complejo y multidimensional, llegando a establecerse, siempre y cuando todos quienes forman parte de la educación ecuatoriana tiendan hacia un ideal en común. En el mismo sentido, los estándares no pueden construirse sin que antes sea conceptualizada el tipo de sociedad que se desea tener, y son idealizaciones de los logros que se esperan tener por parte de los actores y las instituciones educativas. Los estándares serán útiles para el constante mejoramiento de todas las instancias que componen la educación en el Ecuador al apoyar, orientar y monitorear el desempeño de los distintos actores que conforman el sistema educativo.

Como antecedente, los sistemas educativos de nuestras sociedades actuales son complejos, ya que, en cuanto se refieren a la práctica, dotan de un elevado grado de libertad a los educadores dentro de las instituciones, sin embargo, los cambios deben crearse desde el interior. Desde hace mucho tiempo las tentativas por mejorar la educación, según el Ministerio de Educación del Ecuador, únicamente han sido verticales, dirigidos desde el centro. Por ello, hoy existe una campaña por cambiar esta realidad, para que los cambios se propongan desde las instituciones educativas y la comunidad.

Los estándares hacen alusión a los logros esperados dentro del proceso educativo, esto implica a cada uno de los actores e instituciones del sistema. Es decir, son parámetros, que ayudan a delimitar las metas alcanzadas para una educación de calidad, acorde con las competencias del nuevo siglo. Estos se traducen en un grupo de destrezas dentro del currículo, que servirán al alumno para desarrollar procesos de pensamiento, y que se evidenciarán en sus prácticas.

Ahora, en el caso de los docentes, se transforman en descripciones del qué hacer para cerciorarse de que los aprendizajes sean satisfactorios para los estudiantes. En los establecimientos educativos, hacen referencia al desarrollo de gestión y prácticas institucionales que aportan a alcanzar los aprendizajes deseados. Sus características deben: ser objetivos básicos comunes, orientarse a logros observables y medibles, ser fáciles de utilizar, ser: homologables con los internacionales sin perder la realidad en el país, por lo que deben basarse en valores ecuatorianos y universales; concluyendo, deben representar un desafío para los actores de la educación.

Su importancia radica en establecer la forma de cómo un sistema educativo se establece y desarrolla para conseguir mejoras, en cuanto a la calidad del aprendizaje de los educandos. Por lo mismo, dichos parámetros aportan al desarrollo profesional de los docentes y autoridades de las instituciones educativas, para de esta manera alcanzar un trabajo adecuado. En este contexto, los actores necesitan analizar las situaciones para la toma de decisiones, comunicar efectivamente a todos los miembros de la comunidad, manejar los problemas, orientar a la comunidad educativa, trabajar como parte de un equipo, reflexionar desde su propia práctica e incorporar los puntos de vista de los demás. Asimismo, cada realidad es diferente, y por este motivo las instituciones deben identificarla con el fin de crear los planes de mejora pertinentes.

El Ministerio, en el documento, indica que los estándares se encuentran en construcción y hasta el momento se han definido estándares en áreas como: el aprendizaje, la gestión escolar, el desempeño profesional docente y de directivos, y la infraestructura. Cada una de las áreas está concebida a partir de dimensiones, procesos, estándares, e indicadores que, como se mencionaba, están en construcción. De esta manera los estándares de gestión escolar solamente se mencionan como aquellos ideales referidos al mejoramiento de las acciones conjuntas para la organización de las dependencias y personas que trabajan en las instituciones escolares. Los estándares de desempeño docente establecen los ideales para que los profesores y directivos puedan apoyar para que los estudiantes sean capaces de lograr los aprendizajes requeridos. Los estándares de Infraestructura sirven para mejorar el espacio físico de las instituciones.

No obstante, donde más énfasis realiza el Ministerio de Educación en el texto es en los estándares de Aprendizaje, que se divide en dominios, niveles, estándares, componentes, y ejemplos. Además, se toman cuatro áreas básicas para desarrollar los elementos mencionados: área de Estudios Sociales, Ciencias Naturales, Lengua y Literatura y Matemáticas. Los dominios son el núcleo esencial de cada área curricular; los niveles son aquellas progresiones paulatinas de los estudiantes para el alcance de logros; los estándares, como ya se mencionó, son las descripciones de los logros que deben alcanzar los estudiantes en cada etapa; cada estándar se compone además de desarrollo de procesos de pensamiento, comprensión de conceptos, y actitudes y prácticas; y los ejemplos de desempeño son evidencias de lo que realizan los estudiantes.

## **1.5. Políticas de inserción a la docencia en América Latina, la deuda pendiente**

**Denise Vaillant**

**2009**

El informe de McKinsey (2007) junto con otras numerosas investigaciones internacionales tiende a demostrar que la calidad del profesorado es un factor que influye de forma decisiva en los logros educativos de los estudiantes. McKinsey plantea que las claves del éxito están vinculadas a tres factores básicos: el reclutamiento, la formación y el apoyo al trabajo de los docentes en el aula.

Con respecto a los países latinoamericanos, una revisión de Murillo y Román (2008) mostró que hay también diferencias entre los sistemas escolares de diversos países, y que los resultados de aprendizaje de los estudiantes de Educación Primaria y Educación Secundaria Inferior son globalmente poco satisfactorios. Las evaluaciones nacionales muestran que un porcentaje importante de los estudiantes de América Latina no alcanza el nivel de desempeño mínimo determinado para su grado.

Es importante destacar que la enseñanza es vital dentro del proceso para alcanzar buenos aprendizajes y, por ello, mejorar la situación de los docentes es un gran desafío a cargo de las políticas educativas latinoamericanas. La mayoría de las veces, el entorno profesional no aporta los estímulos necesarios (incentivos y remuneración) para que la docencia sea la primera opción de la carrera, además, la falta de una formación inicial no permite una adecuada preparación para la misma.

También, se debe mencionar la relación existente entre los docentes y el logro académico de los alumnos, que se refiere a la formación inicial y a la formación permanente; es decir, si el docente tuvo una formación adecuada, tiene mayores probabilidades de alcanzar un buen rendimiento para manejar el currículo, así como para planificar e implementar procesos de enseñanza - aprendizaje significativos.

Tanto la formación inicial como la formación permanente de los docentes tienen una clara repercusión en el desempeño de sus alumnos, de modo que si el docente ha tenido una formación adecuada, tiene más probabilidades de tener un buen rendimiento para el manejo y apropiación del currículo, así como para la planificación e implementación de procesos de enseñanza aprendizaje pertinentes y relevantes.

Sin embargo, esta formación docente se ve estancada porque los estudiantes de profesorado no tienen conciencia de lo que conocen, ni de cómo y por qué conocen, y entre el conocimiento de los formadores (conocimiento teórico) y el de los estudiantes

(conocimiento experiencial) no se da la integración adecuada. Además, las carreras se caracterizan por un bajo prestigio, demasiado énfasis en el método basado en la exposición oral frontal y muy poca atención a técnicas pedagógicas apropiadas para los estudiantes.

Para que se produzca la integración necesaria entre ambos tipos de lenguaje durante el periodo de formación, es importante tener en cuenta las teorías cognitivas y utilizar estrategias metodológicas que permitan conectar los marcos conceptuales con las percepciones de los estudiantes de profesorado. Dicha integración requiere de la implementación de un proceso de inserción de los nuevos docentes, ya que muy pocos son los países en América latina que tienen definida una política en la materia.

La inserción a la docencia considera las prácticas como una excelente ocasión para aprender a enseñar, pero para que ese aprendizaje sea constructivo, personal, y no una mera repetición de lo observado, es necesario que los estudiantes sean capaces de analizar críticamente los modelos de enseñanza que observan y que guiarán las diversas etapas de su vida profesional y eso, rara vez sucede. Tal como señala Feiman-Nemser (2003), “los maestros principiantes tienen que aprender de manera situacional lo que es relevante para la materia que enseñan y en función de esto, tomar decisiones.”

Todo indica que para transformar la escuela y el sistema escolar es indispensable cambiar de estrategia, es decir modificar el modo tradicional de pensar y de hacer las reformas e innovaciones que involucran a los docentes. Si nos situamos en la perspectiva del desarrollo profesional, la inducción debe ser un proceso comprensivo, coherente y sostenido organizado por la autoridad educativa. Los programas de inducción son programas intencionados, que van más allá de actividades puntuales o espontáneas que pueden darse en muchas escuelas cuando se apoya a los docentes principiantes.

Hoy en día, los docentes principiantes reciben únicamente el apoyo de un colega con mayor experiencia y la mayoría de las veces no tienen un acompañamiento en sus primeros años como profesional. Por consiguiente, se debería hacer una sistematización de información, que permita analizar los patrones dentro de cada región, así como las potencialidades y problemas relacionados con el proceso de los mecanismos de inserción a la docencia.

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

**Mauricio León  
2012**

En los diagnósticos cuantitativos y cualitativos realizados por la FLACSO y la Universidad Politécnica Salesiana en el año 2005 sobre la problemática de la inserción laboral de los y las jóvenes en el Ecuador, en este caso específico de las ciudades de Quito y Guayaquil, se destacan, entre otros, los siguientes aspectos: Los y las jóvenes entre 18 y 29 años de edad presentan las tasas de desempleo más altas de entre todos los grupos; la educación de los jóvenes está desligada a las demandas del mercado laboral; la falta de experiencia laboral es un problema al momento de acceder a un empleo, ya que existen pocas oportunidades; la calificación por parte de los empresarios es demasiado exigente; también se observaron prácticas discriminatorias en el mercado laboral, específicamente contra jóvenes mujeres, indígenas, afro descendientes, discapacitados, pobres y de minorías sexuales.

Frente a ello, el artículo de León (2012) señala algunas de las políticas, programas y proyectos que se llevan a cabo en el Ecuador para mejorar la situación de inserción laboral de los jóvenes del país.

Es así, que entre las políticas el Ecuador cuenta con una Ley de juventud desde octubre del año 2001, la cual establece, entre otros, los siguientes derechos de los y las jóvenes en el país en términos de educación y empleo:

“Art. 14.- Políticas de promoción de los derechos a la educación.- Las políticas educativas dirigidas a los y las jóvenes deben tender a los siguientes aspectos:

i) Promocionar pasantías laborales en los sectores público y privado, enfocadas en las necesidades de desarrollo del país y la oferta de empleo.

“Art. 15.- Políticas de promoción del empleo juvenil.- Las políticas de promoción del empleo juvenil se dirigen al logro de los siguientes objetivos:

a) Crear oportunidades de trabajo dirigidas a la población joven, considerando siempre las particularidades de los distintos grupos poblacionales;

b) Fomentar el desarrollo de pasantías remuneradas, vinculadas a la formación profesional.

Los principios de las políticas de inserción se basan en derechos como: universalidad, mediante un empleo digno que no tenga que ver con su condición social, etnia, lengua, sexo o política, la universalización del derecho al empleo; indivisibilidad, ya que se asocia a otros



como salud y alimentación; la igualdad y no discriminación como ejes transversales de la política; eficiencia, para conseguir calidad y cobertura mediante la optimización de los recursos; participación, para el conocimiento y ejercicio de los derechos, hecho que conlleva al progreso de la población; rendición de cuentas, se refiere a los deberes y obligaciones de los actores durante el proceso.

Entre los programas que se han establecido para mejorar la empleabilidad, se encontraron los siguientes: programa de ampliación y mejoramiento de la educación formal, se debe al insuficiente nivel educativo y a las poco adecuadas exigencias del mercado laboral, es decir, se busca adecuar el conocimiento a los cambios tecnológicos; programa de capacitación laboral, cuya finalidad es mejorar la productividad mediante cursos intensivos y de corta duración con subsidios de manutención y transporte, que evite el abandono del taller; programa de apoyo a los micro-emprendedores juveniles, apoyará el desarrollo de iniciativas que generen ingresos por medio del acceso a un crédito, otorgado por instituciones financieras como cooperativas de ahorro y crédito, avaladas por la Superintendencia de Bancos; programa de empleo emergente, crear plazas trabajo para la población desempleada de bajos recursos, funcionará mediante el Fondo de Inversión Social de Emergencia; programa de eliminación de prácticas discriminatorias y barreras de entrada al mercado laboral, que permitirá detener la discriminación durante el ingreso al mundo laboral, además tendrá lugar un proceso de concienciar a la población; por último, el programa de fortalecimiento institucional, que busca priorizar el empleo en las agendas nacionales de política, en las cuales el joven participa de políticas activas de mercados de trabajo.

### **1.7. La desvalorización del rol docente**

**Mirta Graciela Gavilán**

**1999**

A más de las variables que intervienen en la decisión vocacional, existen ciertas profesiones que tienen una mayor connotación negativa que otras, tal es el caso de la profesión docente. Para darle un sustento real a la afirmación anterior, la autora recurre a dos investigaciones realizadas en la Plata en los años 1993 y 1995, de las que se obtienen resultados que dicen de la poca valorización que la juventud argentina da a la profesión docente, destacándose de entre las muchas respuestas las que señalaban como características del rol docente a las siguientes: malas condiciones laborales, bajos salarios, hacerse cargo de los problemas de los alumnos, necesidad de tener varios puestos para sobrevivir.

Tales resultados llevan a la autora a defender la necesidad de ampliar y profundizar sobre la desvalorización del rol docente, para lo cual inicia con una aproximación a ciertas

investigaciones tanto extranjeras como argentinas (la patria de la investigadora), a partir de las cuales llega a la conclusión que la percepción de la desvalorización del rol del maestro influye decisivamente en la sensación del denominado “malestar docente”, así como en las elecciones vocacionales de los bachilleres.

También menciona que los adolescentes escogen su carrera basándose en un punto de vista economicista proveniente del modelo socioeconómico dominante; sus efectos pueden reflejarse en dos tipos de elecciones: en la primera, los jóvenes tienden a considerar carreras vinculadas al perfil económico, que aporten un estatus determinado; al contrario, en la segunda, las decisiones están basadas en la realización personal, ya que no se relacionan directamente con un orden social o económico establecidos, por lo que cabe resaltar que la docencia forma parte del último grupo.

Por otra parte, se mencionan las causales detrás de esta situación: el desplazamiento de muchos roles que antes eran asumidos por la familia a la escuela, lo que conlleva a que los propios padres de familia directa e indirectamente desvaloricen a los docentes; la violencia creada por un sistema educativo que obliga al estudiante a permanecer en el mismo sin asegurarle una salida laboral; los bajos salarios en comparación con el de otras profesiones más rentables; y la desvalorización de los docentes por parte de autoridades ministeriales y gubernamentales.

El estudio ha arrojado como resultado, que el compromiso de la docencia requiere un gran compromiso, puesto que esta actividad se desarrolla en una institución que tiene sus características propias en cuanto a comunicación, además, cuenta con un contexto determinado, sin contar con las individualidades presentes en el aula de clase, esto provoca un ambiente emocional en el grupo que, según la personalidad del profesor y de cómo percibe esta esa realidad, implementará ciclos de acción que reflejarán un equilibrio emocional.

Es preponderante saber que hay condiciones desfavorables para la persona que elige la docencia como carrera, ya que, en muchos de los casos, existen malas condiciones de trabajo y medio ambiente. Este contexto produce que los maestros sean sobre exigidos y que los alumnos presenten problemas psicosociales, situación que debería ser solucionada por el estado, ya que podemos observar escuelas o instituciones educativas en precarias condiciones. Y es por este motivo que los adolescentes evitan elegir la carrera docente, es más, solo la escogen aquellos con una gran vocación o los que no pueden realizar otros estudios.

La autora señala, que es importante fomentar acciones de prevención desde las mismas unidades educativas; y de esta manera, promover programas de capacitación más flexibles, que sean solicitados por los docentes de acuerdo con sus necesidades; mejorar las retribuciones económicas; aumentar su participación en la toma de decisiones en cuanto al currículo. Es decir, devolverle al docente la dirección en el proceso de aprendizaje.

En razón de lo expuesto, la autora considera que es urgente construir estrategias que reviertan esta situación, como fomentar acciones de prevención desde las propias unidades educativas, las que deberán ser más abiertas e interactuantes; estimular programas de capacitación más flexibles y que resulten atractivos para los bachilleres interesados; pero en especial, mejorar las retribuciones económicas. En conclusión, volver a conceder al profesional de la docencia aquella posición decisiva que antes tuvo y de la que hoy está desamparado.

#### **1.8. Las necesidades de formación permanente del docente**

**Camargo, Calvo, Franco, Vergara, Londoño, & Zapata  
2004**

Se plantea una serie de consideraciones relacionadas con el ser del docente, las mismas que tendrían implicaciones en su formación. Se destaca al respecto el tipo de docente que se pretende formar y las características que debe poseer: autonomía y capacidad de responder a las demandas de una sociedad en constante cambio. A su vez, el docente tiene ciertas exigencias formativas en razón de buscar su realización personal por lo que cualquier proyecto de capacitación continua deberá considerarlas.

Es preciso saber, que al momento de conseguir una formación permanente, los docentes requieren de motivaciones como la obtención de una cualificación científica de alto nivel, para poder transmitirla de manera adecuada a sus alumnos, por lo que se estudian temas de actualidad, que permitan lograr experiencias educativas novedosas. Esta preparación se reflejará económicamente en el futuro, pero no representa una gran preocupación para el profesorado.

A continuación se hace una aproximación al tema de las necesidades de formación desde la perspectiva de la teoría internacional, abordándose en primera instancia el tema de la calidad de la educación entendiéndola como una respuesta a las exigencias de la modernidad para la construcción de una sociedad más justa y democrática.

Posteriormente, tales hallazgos se discuten en relación con ciertos problemas establecidos: valoración de la docencia como una verdadera profesión, para lo cual el autor relaciona el

quehacer docente con la caracterización de las profesiones hechas por Moore (1982), encontrando, aunque con cierta dificultad, que la docencia es una verdadera profesión y, por lo tanto, exige una continua preparación; luego, se plantea frente a la tensión entre la teoría y la práctica, partir de la teoría para postular líneas de acción que, a su vez, sean modificadas por la reflexión teórica; finalmente, se plantea que no es conveniente la separación del saber pedagógico (nacido de la reflexión sobre las prácticas educativas), de las didácticas de la enseñanza, fundamentalmente, porque en el siglo XXI las fronteras disciplinares se difuminan cada vez más en detrimento de una formación global.

En este caso, el estudio afirma que los profesores de básica, buscan mejorar su labor académica con los educandos, para de esta manera lograr una promoción profesional dentro de su área. Por otra parte, el profesor de secundaria, realiza una formación para obtener mayor competitividad con sus compañeros y así generar otras plazas de trabajo, que les brinden beneficios económicos. En conclusión, el profesor de básica se identifica de una mejor manera con su profesión, mientras que el de secundaria, busca una rama específica, que se acomode a sus expectativas, por ello tiende a ser más individualista.

También, nos habla de cómo los profesores consideran la formación permanente, ya que las perspectivas varían según los años de experiencia de los docentes. Este fenómeno se traduce en los objetivos que cada categoría percibe de acuerdo a sus intereses, por ejemplo: el profesor novel, acepta completamente la formación, puesto que con ella puede acceder a una promoción, reconocimiento a sus esfuerzos y además, le permite actualizar sus conocimientos metodológicos; los docentes en edad madura, tratan de especializarse en la ayuda a sus alumnos, sin pensar tanto en lo económico; por último, el profesor veterano, trata de escapar de la competitividad, eso no significa que no le interesen temas como la enseñanza real y los beneficios económicos que pueda obtener.

El autor propone una formación permanente basada en una triple vía de actuación en cuanto a: 1) formación en campos científicos, que destaca como protagonista a la universidad; 2) formación didáctico- metodológica, impartida por las instituciones educativas y puesta en práctica mediante seminarios permanentes, que serán impartidos por profesionales con una adecuada preparación científica y pedagógica; finalmente, 3) formación en los nuevos cometidos docentes, en este punto confluyen todas las entidades mencionadas con anterioridad.

Para concluir, se analiza el papel del docente como productor o reproductor de cultura, concluyendo el autor que no hay modo de entender cuál es el fin de la educación en términos de la cultura, señalando más bien la gran variedad de modos de aculturación

existente en la sociedad actual, por lo que lo único que el autor recomienda es que el docente permita que su estudiante acceda al gran caudal de información existente y le permita ser crítico y reflexivo. El artículo finaliza con el planteamiento de un proyecto de investigación que pretende reflexionar sobre las necesidades actuales de formación de los docentes en ciertos colegios del país (Venezuela).

### **1.9. ¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina, una fuerza de trabajo secundaria?**

**Laís Abramo  
2004**

La participación femenina dentro del ámbito laboral se ha incrementado proporcionalmente a los niveles de escolaridad y educación alcanzados en América Latina durante las últimas décadas; sin embargo, se observaron obstáculos como el alza de la tasa de desempleo femenino, a pesar de que se han elevado las cifras de ocupación laboral, además, varias mujeres se emplearon en trabajos informales, motivo por el cual no pudieron acceder a un seguro social. Es importante mencionar, que el presente texto evidencia las mejoras en las condiciones laborales, por ejemplo: disminuyó la brecha de participación entre hombres, mujeres y mujeres de escasos recursos económicos, la tasa de ingresos aumentó en los niveles superiores de escolaridad. Estos factores descartan la idea de que la inserción laboral femenina es una “fuerza de trabajo secundaria”.

La idea del hombre como único sostén del hogar depende de la concepción de núcleo familiar, en el cual el hombre se ocupa de los recursos económicos y la mujer del ámbito doméstico, este modelo laboral dictamina, que el salario de una sola persona alcanza mínimamente para mantener al empleado y a su familia, por consiguiente, en este caso la inserción laboral de la mujer debería darse en situaciones en las que su compañero no pueda encargarse de dicho rol por varios factores como desempleo o enfermedad, otra de las supuestas causas obedecía a la ausencia de la figura masculina, por lo que la mujer pasa a ser una proveedora.

Dicho fenómeno se reflejó en las carreras laborales relativamente cortas de las mujeres, ya que únicamente se encargaban de suplir al hombre en sus tareas, es así que este trayecto laboral no se veía impulsado por necesidades propias y como resultado, al terminar este período ellas regresaban a la inactividad. Al mismo tiempo, se daba poca o nula importancia a los ingresos generados durante esta fase laboral, debido a que este ambiente no era considerado un mundo de identidad para las mujeres, que debían ocuparse netamente del hogar, hecho por el cual no se generaban prácticas asociativas, organizativas y colectivas.

Finalmente, este fenómeno dificultó la inserción laboral femenina, ya que dicha participación se consideraba eventual e inestable porque implicaba altos costos indirectos relacionados con la maternidad y a un comportamiento laboral poco adecuado (altas tasas de rotatividad y ausentismo, imposibilidad de hacer horas extras, trabajar en turnos nocturnos y viajar) motivos que intentaban justificar la exclusión de las mujeres en la jerarquía de las empresas.

Aun se evidencian fuertes desigualdades, motivo por el cual una educación que alcance altos niveles formativos, no garantiza a las mujeres más ofertas laborales, ya que necesitan certificados y logros educativos cada vez mayores para acceder a las mismas oportunidades, en relación a los hombres; sin embargo, durante los últimos treinta años se ha observado un alto ingreso de mujeres al ámbito laboral. Es más, los problemas anteriores han sido solucionados, ya que ellas pueden hacer las mismas tareas y cumplir los mismos turnos en un “trabajo de hombre”, por ejemplo, cuando se trata de ocupar tiempos nocturnos, o de viajes fuera de su localidad, lo único que se les ha complicado es la oportunidad de capacitarse en el extranjero, debido a que no tienen la misma disponibilidad de tiempo por cuidar de su familia.

Cada vez son más las mujeres que buscan estabilidad laboral, incluidas las de menor ingreso económico, son estas las que tienen niveles de escolaridad más bajos, además de mayores inconvenientes para acomodar su tiempo como madres para acceder a un empleo, las cifras han denotado que inclusive este grupo, trató de encontrar una estancia más prolongada a nivel del ámbito laboral para así conseguir ingresos más estables al final del mes, es primordial mencionar que el hecho de no conseguir un empleo no las regresa a la inactividad, como resultados se han incrementado los años en la vida económicamente activa, con ello también se hace evidente la continuidad dentro de las trayectorias laborales hasta dentro de los años de mayor actividad reproductiva, la participación laboral de mujeres adultas y casadas ha superado a la de las jóvenes y solteras.

En conclusión, el trabajo de la mujer permite incrementar los ingresos familiares, ya que es un aporte importante para superar la pobreza en un significativo número de hogares en Latinoamérica, debido a que el aumento del número de proveedores dentro del hogar. Los resultados de la investigación demostraron que en varios casos la mujer es la única encargada del bienestar de la familia en un 25 a 35%. También, se encontraron hogares en los cuales las mujeres aportan en un alto grado al ingreso familiar.

## 1.10. La problemática inserción laboral de los y las jóvenes

Jürgen Weller

2003

Se analizan las diferentes hipótesis que tratan de explicar el desempleo juvenil, así como su impacto en diferentes áreas como la económica, social y educativa, considerando las dificultades que atravesaron las nuevas generaciones de trabajadores. Se debe mencionar que la problemática no se centró en el acceso de los jóvenes a dicho ámbito, si no al incremento de la rotatividad entre el empleo y el desempleo, que se ha convertido en una fuerte preocupación para la sociedad, a continuación encontramos algunas de sus causas y efectos: el mal uso del capital humano propició un impacto negativo en el crecimiento económico y una incipiente experiencia laboral; las deficiencias de inserción laboral pusieron en tela de juicio la inversión a la educación dentro de las respectivas regiones, ya que la movilidad social tiende a estancarse por un desfase entre la educación y la demanda laboral; también se observó que la brecha salarial entre jóvenes y adultos se volvió profunda y la inserción laboral débil se vio relacionada a la deserción escolar, que terminó por afectar a jóvenes de bajos recursos económicos, causando una formación tardía de hogares propios, un bajo aporte financiero dentro de los hogares de cada joven, hecho que no permite la superación de la pobreza. En conclusión, la inserción laboral inestable produce problemas de marginación social.

No obstante, se encontraron mejoras en el ámbito laboral, estas implicaron procesos de oferta y demanda que a su vez crearon expectativas entre los jóvenes, mismos que se refirieron al cambio demográfico y a la evolución de sistemas educativos. Es decir, con el descenso de las tasas de crecimiento demográfico, las nuevas generaciones que se encuentran en edad de ingresar al mercado de trabajo se convirtieron en una proporción decreciente de la población, simultáneamente, se observa que la mayor permanencia de los jóvenes disminuye la participación laboral, efecto que limita la competencia intra-generacional; por consiguiente, los ingresos mejoran con un alto perfil educativo al momento del ingreso al mercado, lo que se traduce en una menor presión de participación laboral y al aumento de la calidad en la mano de obra.

Para continuar, el artículo nos menciona que el panorama de inserción laboral en Latinoamérica ha dejado mucho que desear en la década de los noventa, debido a un desempleo creciente entre 100% y casi 200% para el grupo de 15 a 18 años y entre 60% y 85% en el grupo de 19 a 22 años; sin embargo, la tasa de participación de las mujeres subió, la de los hombres tuvo un leve descenso y dentro del grupo más joven se evidenció la caída en ambos sexos, por una prolongación de tiempo, dentro del ámbito educativo. Pero,

los resultados varían en cada país: En Argentina y Costa Rica aumenta la permanencia escolar, en ambos grupos juveniles y en ambos sexos, mientras que en Venezuela disminuye el acceso al sistema educativo. Es así que, el incremento de la participación laboral en Venezuela coincide con la deserción del sistema escolar en el caso de los jóvenes, por lo que se explica el aumento de la participación laboral femenina. En general, en todos los países se evidencia una mayor inserción en el caso de las mujeres puesto, que tienen una mayor permanencia educativa.

La dinámica del desempleo juvenil está estrechamente relacionada con el desempleo, ya que se observó un desfase entre los conocimientos de los postulantes y los requerimientos que los empleadores exigen, esto conlleva un problema de altos costos laborales por salarios que no corresponden a sus habilidades. Otros factores se refieren a la rotatividad entre el empleo y el desempleo. Por ende, el comienzo de la inserción laboral de los jóvenes se vio truncado en una tasa más alta que la de los adultos, por lo que se pudo ver una brecha significativa entre estos dos cohortes, es así que en la etapa de 15 a 18 años duplica el promedio, en consecuencia la permanencia en el empleo se incrementa con la edad.

En los procesos de inserción laboral al mercado de trabajo se puede concluir que los jóvenes de los estratos más humildes, incrementaron la búsqueda de un sitio dentro del campo laboral, para así poder mejorar la realidad económica de sus respectivas familias, mientras tanto los jóvenes provenientes de hogares acomodados presentaron mayores tasas de desempleo. Como resultado, se observó una mayor cantidad de ocupados dentro de los jóvenes provenientes de los hogares más pobres, entre los cuales sobresalen las mujeres, no obstante en este estrato la brecha de participación entre hombres y mujeres continúa siendo profunda, lo cual demuestra los conflictos existentes en la inserción productiva de las mujeres en este grupo económico.



**CAPÍTULO II**  
**MARCO METODOLÓGICO**

## 2.1. Diseño de la investigación

El presente trabajo de investigación está diseñado bajo el modelo descriptivo, puesto que se examinan las maneras en que se dan las variables que componen el fenómeno investigado, con una población y un tiempo determinado, que permiten caracterizar la situación laboral real que viven los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica, de la Universidad Técnica Particular de Loja. Así, mismo responde al modelo cuantitativo, en tanto que la investigación parte de la presentación de datos y tablas estadísticas que permiten analizar e interpretar la situación de los titulados. Además, es de tipo cualitativa, pues junto con los datos estadísticos, los investigados expresan sus puntos de vista, lo que respalda el análisis de dichos dato.

## 2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

### **Métodos:**

**Método inductivo-deductivo:** este método es utilizado principalmente en el análisis y discusión de resultados, así como en el planeamiento de conclusiones, pues permite manejar los datos de manera lógica para que la investigación vaya de lo general a lo específico, y así se la trate de manera secuencial y se puedan dar respuesta a las preguntas establecidas inicialmente.

**Método exploratorio:** este método se aplica con el propósito de describir los aspectos más importantes del problema investigado, a fin de examinar un tema poco estudiado, como es el caso de la situación laboral que enfrentan los titulados en Ciencias de la Educación, para determinar datos que permitan mejorar la formación académica ofertada por la Universidad Técnica particular de Loja.

**Método estadístico:** este es un método importante para la presentación de resultados mediante tablas y gráficos que faciliten la interpretación y análisis de la información en torno a la realidad laboral que viven los titulados.

### **Técnicas:**

**Lectura:** esta técnica se utiliza principalmente para la construcción de las síntesis teóricas, donde la lectura ayuda a seleccionar la información más relevante en torno al tema de investigación.

**Encuesta:** la encuesta es la técnica más importante, la cual se aplicó a los titulados y directivos mediante el uso del cuestionario sobre las características laborales del docente

profesión de Educación General Básica de la UTPL y el inventario de tareas del trabajo docente del profesional de Educación General Básica de la UTPL, para acceder a información real y precisa sobre estos aspectos que interesan a esta investigación.

**Entrevista:** esta técnica fue aplicada solo a los directivos, con el objetivo de soportar los datos obtenidos en las encuestas y conocer mejor sus puntos de vista sobre los titulados y su desempeño laboral, dicha entrevista constó de cinco preguntas.

**Instrumentos:**

- Ficha inicial de contactos, aplicada previamente para localizar a los participantes y organizar el cronograma de entrevistas.
- Una encuesta “Características laborales del docente profesión de Educación General Básica de la UTPL” e “Inventario de tareas del trabajo docente del profesional de Educación General Básica de la UTPL”, que fueron aplicados a los titulados.
- Un inventario de tareas del trabajo docente aplicado a los empleadores para conocer sus puntos de vista con respecto al desempeño de los titulados.
- Una entrevista dirigida a los empleadores para extraer opiniones adicionales que permitieron tener un mayor conocimiento sobre el tema investigado.

**2.3. Preguntas de investigación**

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

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

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

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

**2.4. Contexto**

La investigación tuvo lugar en seis instituciones educativas de la provincia de Morona Santiago, las mismas que se describen a continuación:

1. Centro de Educación Básica Media Fisco-misional “Juan León Mera” ubicado en la calle Domingo Común y Ángel Rubí de la parroquia Sevilla Don Bosco, cantón Morona.
2. Escuela Fiscal "Pedro de Vergara" ubicada en la calle García Moreno de la ciudad de Gualaquiza, cantón Gualaquiza
3. Escuela Básica Superior Fisco-misional “Miguel Cordero Dávila” ubicada en la calle Santiago Lafebre y Vallejo del sector de Logroño, cantón Logroño.
4. Escuela General Básica Fiscal Mixta “República del Ecuador” ubicada en el Barrio el Dorado Calle 16 de Octubre del sector Huamboya, cantón Huamboya.
5. Unidad Educativa Fiscal “Amazonas” ubicada en la Calle Luis Guambaña y Julio Cobos del cantón San Juan Bosco.
6. Escuela de Educación Básica Fiscal “Manuela Cañizares” ubicada en la calle Santa Marianita de la parroquia Santa Marianita, cantón Sucúa.

## **2.5. Población y muestra**

La población determinada para la realización de este trabajo de investigación en torno al estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, comprende un total de 1.849 titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia que han obtenido dicha titulación desde el año 2007 al año 2012, además de sus empleadores o directivos de las instituciones educativas donde trabajan los titulados en cuestión.

La muestra establecida por la UTPL, para este trabajo de investigación específico, comprende un total de siete titulados y 7 directivos, en este caso, pertenecientes a centros educativos de la provincia de Morona Santiago.

## **2.6. Recursos Humanos, Institucionales, Materiales y Económicos**

### **Humanos:**

- Titulados
- Directivos
- Tesista
- Directora de tesis

### **Institucionales:**

- Centro de Educación Básica “Juan León Mera”
- Escuela Fisco-misional "Pedro de Vergara”

- Escuela Fiscal “Miguel Cordero Dávila”
- Escuela Fiscal Mixta “República del Ecuador”
- Unidad Educativa Fiscal “Amazona”
- Escuela Fiscal “Manuela Cañizares”
- Universidad Técnica Particular de Loja

**Materiales:**

- Cámara fotográfica
- Fotocopias
- Impresiones
- Papel bond

**Económicos**

<b>MATERIALES</b>	<b>GASTO</b>
1 Cámara fotográfica	150.00
77 Fotocopias	3.08
11 Impresiones	1.32
1 resma de papel bond	7.00
Movilización	35.00
<b>TOTAL</b>	<b>196.40</b>

**2.7. Procedimiento para la aplicación de instrumentos**

La aplicación de los instrumentos empezó con la asignación de la nómina de los titulados y directivos con quienes se trabajaría las encuestas, y sus datos informativos para poder contactarlos, además fueron entregados los formatos de los instrumentos de investigación, todo esto por parte de la Universidad Técnica Particular de Loja, a través del entorno virtual EVA.

El siguiente paso, fue contactar vía telefónica a cada titulado para comunicarles el objetivo de la aplicación de encuestas y coordinar las fechas respectivas para visitarlos y aplicar los instrumentos. Previo a ello, el investigador estudió cada instrumento a fin de estar preparado para responder a cualquier inquietud de los participantes y poder explicarles la metodología a seguir para que los datos sean provistos de manera objetiva y real. Posteriormente, siguiendo el cronograma de fechas establecidas, se asistió a los centros educativos para proceder a aplicar los cuestionarios, para lo cual se requirió un tiempo aproximado de una hora para cada encuestado; en este momento se pudo contar con la colaboración e interés de todos los participantes.

Después de obtener los resultados de las encuestas, estos datos fueron ingresados en la plantilla entregada por la Universidad Técnica Particular de Loja, para facilitar la tabulación y presentación de resultados mediante tablas y gráficos estadísticos. En base a dichas tablas y gráficos, se procedió al análisis, interpretación y discusión a luz de la fundamentación teórica recopilada inicialmente, lo que llevó posteriormente a la determinación de las conclusiones y recomendaciones generales de la investigación. Finalmente, considerando las conclusiones más relevantes, se planteó una propuesta de mejoramiento que responda a los problemas detectados.

### **CAPÍTULO III**

## **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. Ubicación geográfica

Titulados	Institución Educativa	Provincia	Cantón
1	Escuela “República del Ecuador”	Morona Santiago	Huamboya
1	Escuela “Pedro de Vergara”		Gualaquiza
1	Escuela “Miguel Cordero Dávila”		Logroño
1	Unidad Educativa “Amazonas”		San Juan Bosco
1	Escuela “Manuela Cañizares”		Sucúa
2	Centro de Educación Básica “Juan León Mera”		Morona

**Fuente:** Encuestas a titulados  
**Elaborado por:** Raquel Lucero

La lectura de la tabla presenta los resultados sobre el nombre de la institución educativa en la que trabaja el titulado, permite desarrollar los siguientes datos:

De siete participantes de la encuesta, dos laboran en el Centro de Educación Básica “Juan León Mera”, uno en la Escuela “República del Ecuador”, una persona trabaja en la Escuela “Pedro de Vergara”, uno en la Escuela “Miguel Cordero Dávila”, así también, otro profesional labora en la Unidad Educativa “Amazonas” y otro en la Escuela “Manuela Cañizares”. Es decir, la totalidad de titulados se encuentran desempeñando funciones en instituciones educativas de tipo básico.

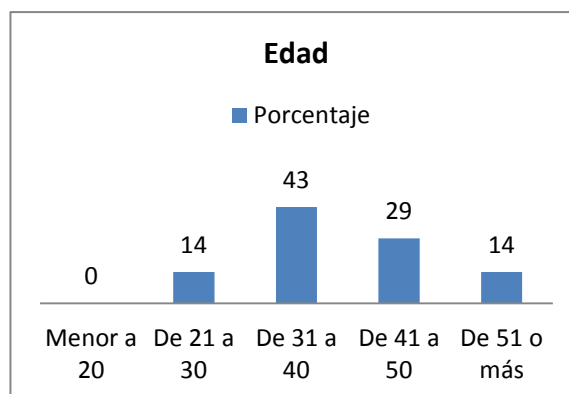


### 3.1.1.2. Edad.

**Tabla 2. Edad**

Edades		
Opción	Frecuencia	%
Menor a 20	0	0
De 21 a 30	1	14
De 31 a 40	3	43
De 41 a 50	2	29
De 51 o más	1	14
TOTAL	7	100

**Fuente:** Encuestas a titulados  
**Elaborado por:** Raquel Lucero



**Gráfico 1. Edad**

Según los datos que maneja la Dirección de Educación la edad promedio de los docentes ecuatorianos en el año 2000 se encuentra en el promedio de 42, 1470 años.

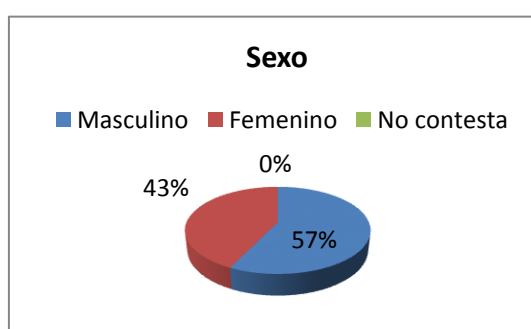
La lectura de la tabla que contiene los datos sobre las edades de los titulados se encuentra con una frecuencia de 3 equivalente a un 43% oscilan entre los 31 a 40 años, seguida con el 29% con una frecuencia de 2 entre 41y 50 años de edad y con igual porcentaje del 14% entre 21 a 30 años, así como de 51 años o más. Por lo que se puede evidenciar que el porcentaje más alto de edades de los titulados está entre 31 a 40 años.

### 3.1.1.3. Sexo.

**Tabla 3. Sexo**

Sexo		
Opción	Frecuencia	%
Masculino	4	57
Femenino	3	43
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

**Fuente:** Encuestas a titulados  
**Elaborado por:** Raquel Lucero



**Gráfico 2. Sexo**

Según datos presentados por la ESPOL del total de docentes que laboran en la Dirección de Educación del Ecuador el porcentaje de 38,76% son hombres mientras que el 61,24% son mujeres.

Los titulados del género masculino con una frecuencia de 4 constituyen el 57% del total de participantes de la investigación, por su parte, un 43% con una frecuencia de 3 forma parte del género femenino. Por lo que podemos observar que en este caso el género masculino predomina al femenino a diferencia de lo que manifiesta la ESPOL.

### 3.1.2. Características académicas de los titulados.

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

Sost. Establecimiento		
Opción	Frecuencia	%
Fiscal	4	57
Fiscomisional	3	43
Particular	0	0
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

**Fuente:** Encuestas a titulados  
**Elaborado por:** Raquel Lucero

Tabla 4. Sos. Establecimiento

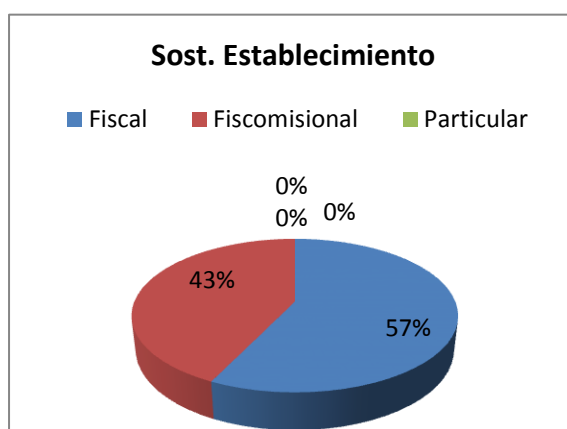


Gráfico 3. Sost. Establecimiento

Es importante señalar que una de las diferencias entre estos dos tipos de instituciones, obedece únicamente al tipo de financiamiento que manejan y no se relaciona con la calidad y contenidos de enseñanza. Los datos en relación al sostenimiento del colegio en donde los titulados realizaron los estudios de bachillerato, son los siguientes:

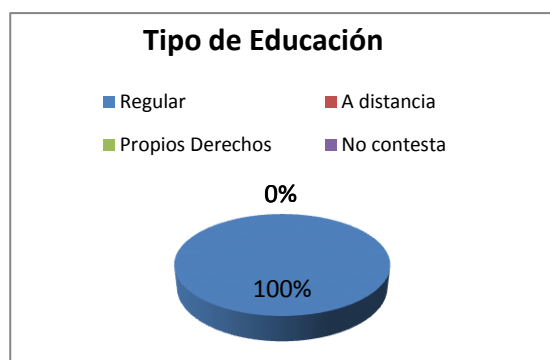
Del total de titulados encuestados, con una frecuencia de 4 el porcentaje más alto 57% realizaron estudios en establecimientos educativos de tipo fiscal, por su parte, de acuerdo a la frecuencia de 3, el 43% lo hizo en instituciones de tipo fisco misional. Por lo tanto se puede concluir que los titulados han cursado estudios secundarios en instituciones de tipo fiscal y fisco misional respectivamente.

### 3.1.2.2. Tipo de educación del colegio donde obtuvo el bachillerato.

**Tabla 5. Tipo de Educación**

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

**Fuente:** Encuestas a titulados  
**Elaborado por:** Raquel Lucero



**Gráfico 4. Tipo de Educación**

A pesar de que el Ministerio de Educación en un estudio conjunto con la UNESCO, establece que en años precedentes la educación regular manifestaba grandes limitaciones con un déficit pedagógico significativo (Ministerio de Educación, 2011)

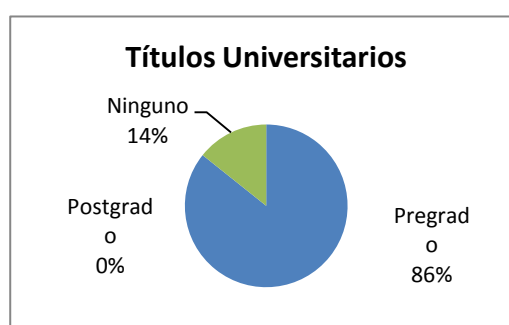
En relación al tipo de educación del colegio donde el titulado obtuvo el bachillerato, presenta los siguientes resultados, con una frecuencia de 7 el total de 100% de titulados encuestados afirma que el tipo de educación de bachillerato recibida fue de tipo regular.

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

**Tabla 6. Títulos universitarios obtenidos**

Títulos universitarios obtenidos		
Opción	Frecuencia	%
Pregrado	6	86
Postgrado	0	0
Ninguno	1	14
Total	7	100

**Fuente:** Encuestas a titulados  
**Elaborado por:** Raquel Lucero



**Gráfico 5. Títulos obtenidos**

De acuerdo a las nuevas especificaciones del sistema educativo en el país la continua preparación de los docentes constituye uno de los requisitos para mejorar el nivel de los procesos de enseñanza aprendizaje, es así, que en años posteriores la exigencia de títulos de postgrado será un elemento indispensable para desempeñar funciones docentes. (Ministerio de Educación, 2011)

Del total de titulados entrevistados, se puede decir que con una frecuencia de 7 el 100% no ha obtenido otro título adicional al de pregrado en Ciencias de la Educación, por lo que es posible concluir que los titulados no se han mostrado interesados en continuar con una formación profesional que les permita mejorar su estado laboral y económico.

### 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.

Tabla 7. Situación laboral actual

Situación laboral actual		
Opción	Frecuencia	%
Puesto R. Estudios	7	100
Puesto no R. Estudios	0	0
Realizando Otros Est.	0	0
Buscando 1er Empleo	0	0
No trabaja en la Actu.	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100



Fuente: Encuestas a titulados  
Elaborado por: Raquel Lucero

Gráfico 6. Situación laboral actual

Según la página oficial del Ministerio de Educación se incrementarán en los meses posteriores los contratos laborales para docentes en todas las áreas educativas según el proyecto denominado “quiero ser maestro.” (Ministerio de Educación, 2011)

Sobre las características laborales del titulado en Ciencias de la Educación, la lectura de la tabla precedente muestra los siguientes resultados: del total de titulados participantes del estudio, con una frecuencia de 7, el 100% desempeña un cargo actual relacionado a sus estudios. Según éste resultado importante, es posible concluir que la carrera docente en nuestro país representa un importante sector laboral.

### 3.1.3.2. Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.

Tabla 8. Establecimiento en que trabaja

Establecimiento en que trabaja		
Opción	Frecuencia	%
Uno	6	86
Dos	0	0
Tres	0	0
Cuatro o más	1	14
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuestas a titulados  
Elaborado por: Raquel Lucero

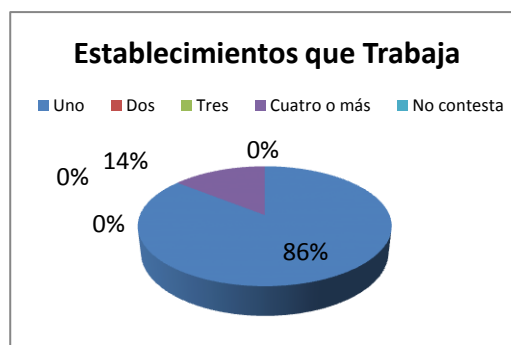


Gráfico 7. Establecimiento en que trabaja

Se puede observar que la gran mayoría con frecuencia de 6 en un porcentaje del (86%) de los titulados, afirman trabajar actualmente en un solo establecimiento educativo, al contrario únicamente un solo titulado señala que trabaja en cuatro o más establecimientos. Por lo tanto se puede concluir que la mayor parte de profesionales desempeña una sola actividad laboral.

### 3.1.3.3. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.

Tabla 9. Cargo actual que ocupa

Cargo actual que ocupa		
Opción	Frecuencia	%
Directivo	0	0
Administrativo	0	0
Docente	7	100
Operativo	0	0
Otro	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuestas a titulados  
Elaborado por: Raquel Lucero



Gráfico 8. Cargo actual que ocupa

La interpretación de la tabla 9 en la que se encuentran los datos referentes al rol de desempeño del titulado en el ámbito laboral, permite ofrecer los siguientes resultados:

Del total de titulados encuestados con una frecuencia de 7 el porcentaje de 100% se encuentra desempeñando funciones únicamente de docentes en las instituciones que laboran. Estos resultados plantean la posibilidad de realizar un estudio en torno al perfil

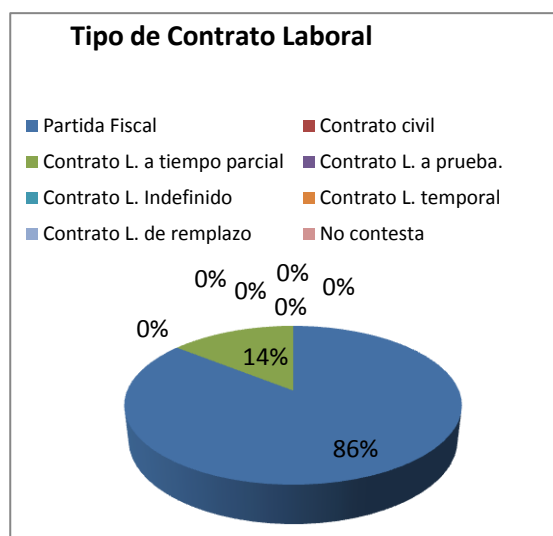
profesional que debe cumplir un docente para acceder a cargos tales como el de rector, para que sea posible incluir dentro de la formación académica de los docentes, aspectos encaminados a capacitarlos en esas áreas de competencia.

### 3.1.3.4. Características del trabajo actual.

#### Tipo de contrato laboral:

Tabla 10. Tipo de contrato laboral

Tipo de contrato laboral		
Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	6	86
Contrato civil	0	0
Contrato L. a tiempo parcial	1	14
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	0	0
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100



Fuente: Encuestas a titulados  
Elaborado por: Raquel Lucero

Gráfico 9. Tipo de contrato laboral

Según el Art 13 de la Ley de carrera docente y escalafón del magisterio nacional “El acceso a cualquiera de las funciones docentes serán por concurso de merecimiento y en forma progresiva” (Ministerio de Educación y Cultura, 1993)

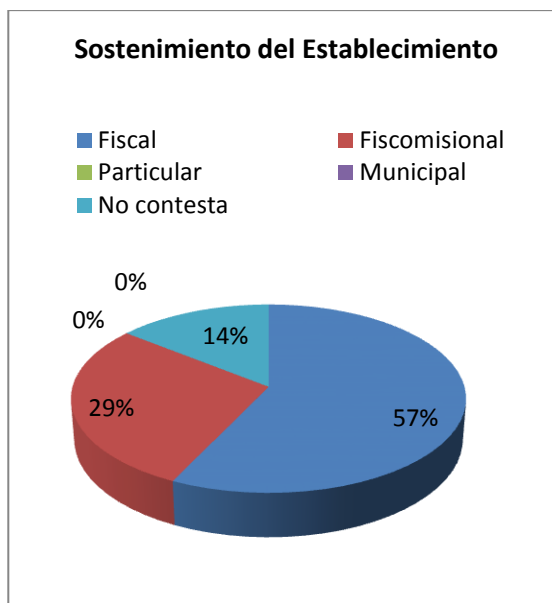
En la tabla referente al tipo de contrato que ha obtenido del titulado en el trabajo actual, se presentan los siguientes resultados:

El porcentaje más alto 86% de titulados con una frecuencia de 6 han obtenido una partida fiscal como tipo de contrato laboral, por su parte, tan solo un 14% se encuentra laborando con un contrato de trabajo a tiempo parcial. En conclusión la mayoría de titulados laboran con partida fiscal.

## Sostenimiento del trabajo actual:

Tabla 11. Sostenimiento del trabajo actual

Sostenimiento del trabajo actual		
Opción	Frecuencia	%
Fiscal	4	57
Fiscomisional	2	29
Particular	0	0
Municipal	0	0
No contesta	1	14
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>



Fuente: Encuestas a titulados  
Elaborado por: Raquel Lucero

Gráfico 10. Sostenimiento del trabajo actual

En cuanto al sostenimiento del establecimiento educativo en el cual trabaja actualmente la mayor parte de los titulados, se puede observar que con una frecuencia de 4 el 57% de éstos es de tipo fiscal, es decir, que están regulados por el Estado. Por otra parte, con una frecuencia de 2 un 29% de titulados que trabajan en establecimientos educativos fisco misionales, es decir, que reciben apoyo del Estado, pero también se auto solventan con el cobro de pensiones.

En cuanto a los titulados que trabajan en escuelas que reciben el apoyo económico del gobierno nacional, se puede inferir que los profesionales titulados que trabajan en éste tipo de establecimientos tienen su partida correspondiente, lo que les asegura un trabajo y salario fijo, que lo reciben de los fondos del Estado.

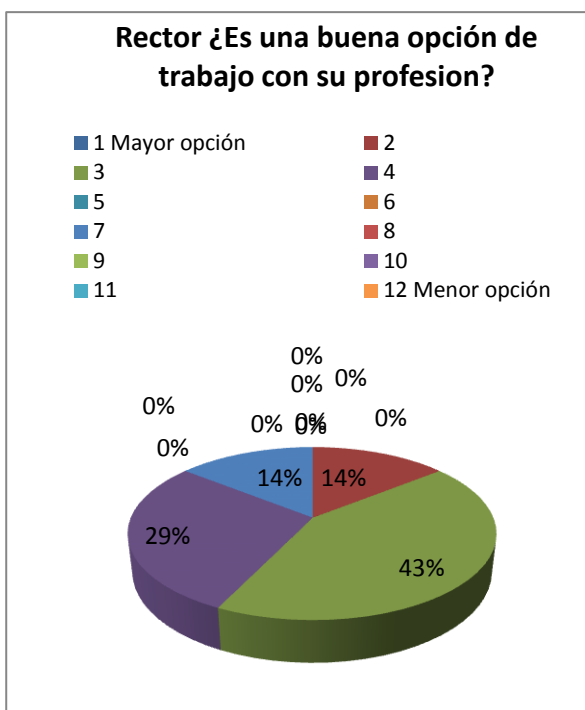
### 3.2. Valoración docente de la profesión

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

##### Primera opción: Rector o Director

Tabla 12. Rector o director

Rector o Director		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	1	14
3	3	43
4	2	29
5	0	0
6	0	0
7	1	14
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100



Fuente: Encuestas a titulados  
Elaborado por: Raquel Lucero

Gráfico 11. Rector o director

Según datos que proporciona el Ministerio de Educación, para desempeñar el cargo de rector de instituciones públicas, los aspirantes deben someterse a un concurso de méritos y competencias, que toma como base a considerarse, los años de experiencia, la capacidad de trabajo directivo, liderazgo y trabajo conjunto entre otros. (Ministerio de Educación, 2011)

En la valoración efectuada por el docente titulado en relación a opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida, el porcentaje más alto 43%, sostienen en una frecuencia de 3 que el cargo de rector representa una buena opción de trabajo en un nivel tres, por su parte, con una frecuencia de 2 un 29% afirma la misma respuesta pero ubicándose en un nivel cuatro, valor ubicado bajo la media aproximada a la opción mayor, mientras que, un porcentaje del 14% ubica la opción de este cargo en un nivel siete, valor ubicado bajo la media aproximada a la menor opción.

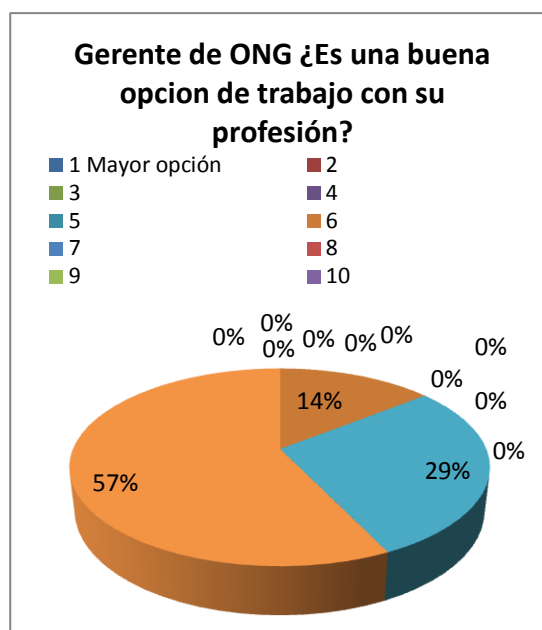


Según los datos presentes en la tabla, se puede concluir que de acuerdo a la capacitación recibida, para los titulados el cargo de rector representa una buena opción de trabajo de acuerdo a la formación recibida.

### Segunda opción: Gerente de una ONG

Tabla 13. Gerente de ONG

Gerente de ONG		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	1	14
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	2	29
12 Menor opción	4	57
No contesta	0	0
Total	7	100



Fuente: Encuestas a titulados

Gráfico 12. Gerente de ONG

Elaborado por: Raquel Lucero

Las ONG como organizaciones no gubernamentales centrada en la planificación de proyectos sociales encaminados principalmente a subsanar los déficits socio-económicos de la población requieren principalmente profesionales relacionados con el área sociológica de intervención directa mediante proyectos.(Revilla, 2002)

Según el criterio de los titulados respecto a que según la capacitación recibida el cargo de gerente de ONG constituye una buena opción de trabajo, la tabla precedente muestra los siguientes resultados:

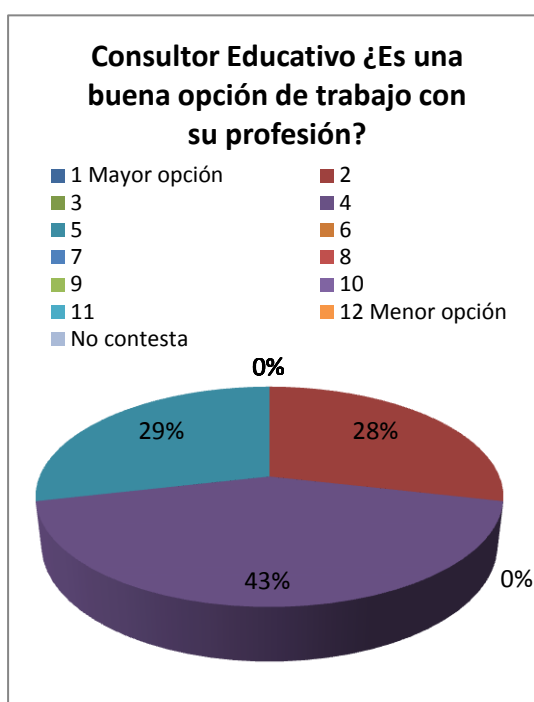
El porcentaje más alto del total con una frecuencia de 4 representado por un 57% ubica esta opción en el nivel doce considerado el valor menor de la escala, así también, un 29% con una frecuencia de 2 ubica éste cargo laboral en la opción once cercana al nivel inferior, y, por último, un 14% determina igualmente esta opción en el nivel seis, valor ubicado bajo la media próxima a la menor opción.

Según estos datos, los titulados reconocen que dicho cargo, no representa una buena opción de trabajo acorde con la formación académica recibida.

### Tercera opción: Consultor Educativo

Tabla 14. Consultor educativo

Consultor Educativo		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	2	29
3	0	0
4	3	42
5	2	29
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>



Fuente: Encuestas a titulados

Gráfico 13. Consultor educativo

Elaborado por: Raquel Lucero

Uno de los requisitos que dentro del perfil profesional de un consultor educativo, se encuentra principalmente sus años de experiencia en el área docente y su capacidad para solucionar los problemas relacionados tanto con el área de planificación como de aplicación de contenidos relacionados con la enseñanza, de manera que esté en la capacidad de asesorar a los docentes y directivos en el diseño de proyectos de mejora educativa. (Wollfolk, 2003)

En relación a la pregunta de si el cargo de consultor educativo representa para los titulados una buena opción de trabajo acorde con la formación académica recibida, el porcentaje de 42% de titulados considerado el más alto de la tabla con una frecuencia de tres, afirma que éste cargo representa una buena opción de trabajo en un nivel de cuatro, valor considerado próximo a la opción mayor, por su parte, con una frecuencia de 2 un 29% ubica esta opción de trabajo en los niveles de cinco y dos respectivamente, valores ubicados de igual forma sobre la media cercanos a la opción mayor.

Estos datos presentados permiten concluir que la formación recibida por los titulados les permite desempeñar el cargo de consultor educativo como una buena opción de trabajo.

## Cuarta opción: Cargo burocrático

Tabla 15. Cargo burocrático

Cargo burocrático		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	1	14
8	1	14
9	0	0
10	0	14
11	4	28
12 Menor opción	3	28
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuestas a titulados  
Elaborado por: Raquel Lucero

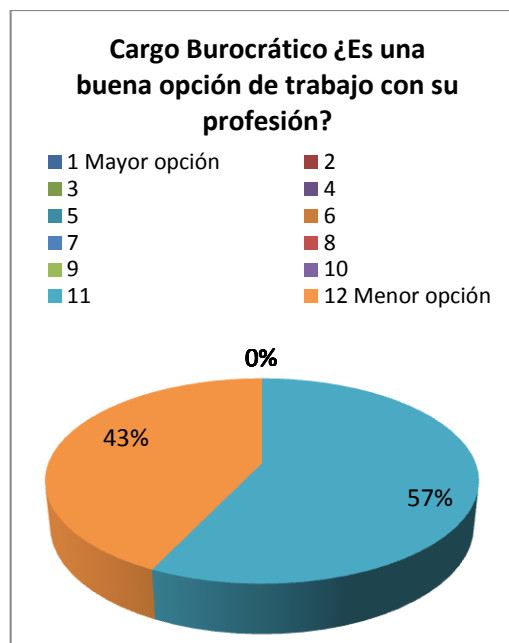


Gráfico 14. Cargo burocrático

El principal requisito para ejercer un cargo de tipo burocrático exige principalmente la formación en el desempeño de administración pública, por lo tanto, los titulados no presentan en su perfil profesional estas características en su formación académica

Con relación a que un cargo burocrático representa una buena opción de trabajo para los titulados de acuerdo a la formación recibida, la lectura de la tabla presenta los siguientes resultados:

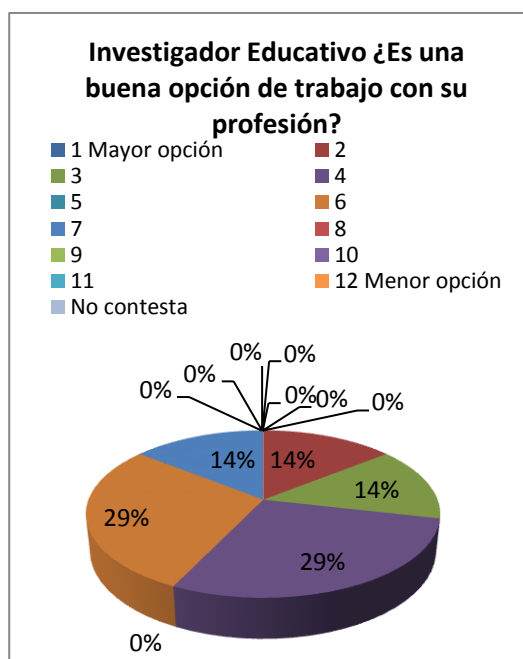
Un porcentaje de 28% de titulados con una frecuencia de 3 ubica ésta opción de trabajo en el nivel doce, considerado el valor más bajo en la escala, por su parte, el mismo porcentaje 28% lo ubica en la opción once, valor próximo a la menor opción, y, por último, tanto un 14% de titulados ubica éste trabajo en las opciones de diez y siete respectivamente, valores de igual forma cercanos a la menor opción.

Tomando como base estos datos es posible concluir que de acuerdo a la formación recibida los titulados no ven como una buena opción de trabajo un cargo de tipo burocrático.

## Quinta opción: Investigador educativo

Tabla 16. Investigador educativo

Investigador Educativo		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	1	14
3	1	14
4	2	29
5	0	0
6	2	29
7	1	14
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100



**Fuente:** Encuestas a titulados  
**Elaborado por:** Raquel Lucero

Gráfico 17. Investigador educativo

De acuerdo al plan de desarrollo nacional que ha planteado el presente proyecto político en el país, la investigación en áreas del conocimiento representan uno de los fundamentos con los cuales se pretende mejorar las condiciones socio-económicas de los ciudadanos, por lo tanto, constituye un área laboral inédita en la cual pueden incursionar de igual forma los docentes, puesto que en cuestiones educativas no existe en el Ecuador un precedente considerable. (INIAP, 2012)

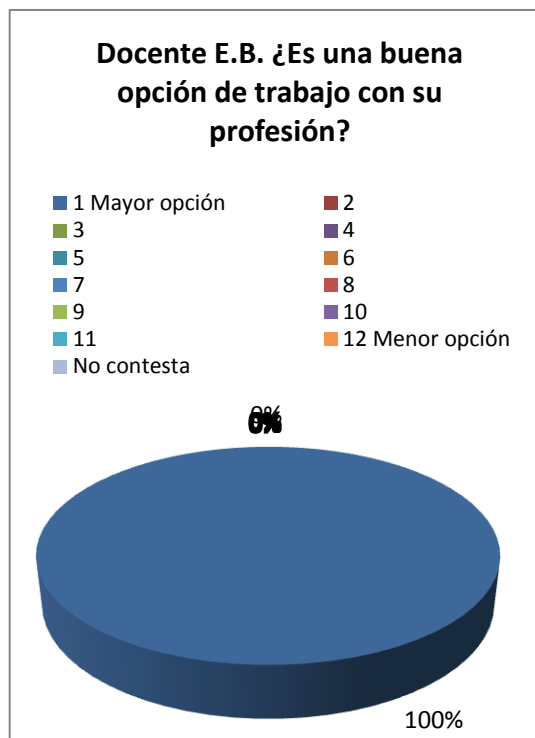
La lectura de la tabla anterior que muestra los datos en torno a la pregunta de si el trabajo de investigador educativo representa una buena opción de trabajo de acuerdo a la formación recibida por los titulados, arroja los siguientes resultados:

Los porcentajes colocados bajo la media y que se encuentran próximos a la opción mayor, están representados por 29% con frecuencia de 2, 14% y 14% con una frecuencia de 1 respectivamente, están ubicados en los niveles cuatro, tres y dos respectivamente, por su parte, tan solo un 14% de titulados ubica éste trabajo en la opción siete, valor considerado sobre la media próximo a la menor opción. De acuerdo a estos datos se puede inferir la conclusión de que los titulados consideran que el trabajo de investigador educativo, representa una buena opción de trabajo en relación a su formación académica.

## Sexta opción: Docente de Educación Básica

Tabla 17. Docente de Edu. Básica

Docente de Educación Básica		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	7	100
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	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100



Fuente: Encuestas a titulados  
Elaborado por: Raquel Lucero

Gráfico 16. Docente de Edu. Básica

Con respecto a la pregunta de si el cargo de docente de educación básica representa una buena opción de trabajo para los titulados, los datos de la tabla presentan los siguientes resultados:

El porcentaje total de 100% de titulados con una frecuencia de 7 ubican dicho trabajo en la opción uno, considerado el valor mayor de la escala.

Por lo tanto, todos los titulados opinan que desempeñar el cargo de docente en educación básica es una mayor opción para ellos, tomando en cuenta que este cargo está en relación a su formación académica recibida.

## Séptima opción: Docente de Bachillerato

Tabla 18. Docente de bachillerato

Docente de Bachillerato		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	1	14
8	4	57
9	0	0
10	2	29
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Raquel Lucero

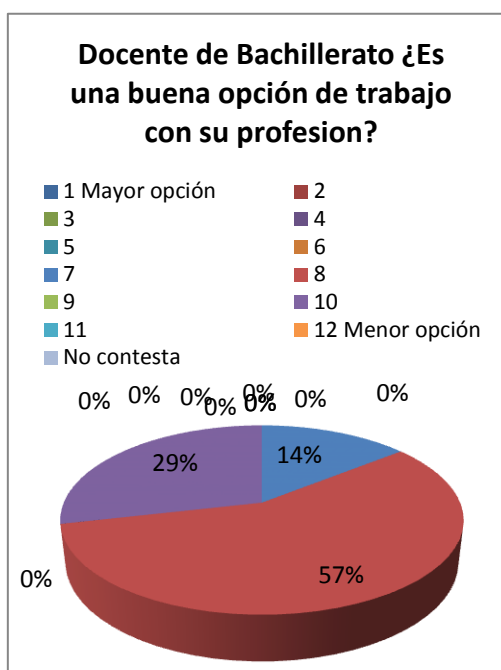


Gráfico 17. Docente de bachillerato

Sobre el desempeño de docente de bachillerato como una buena opción de trabajo para los titulados, los datos de la tabla anterior presentan los siguientes resultados:

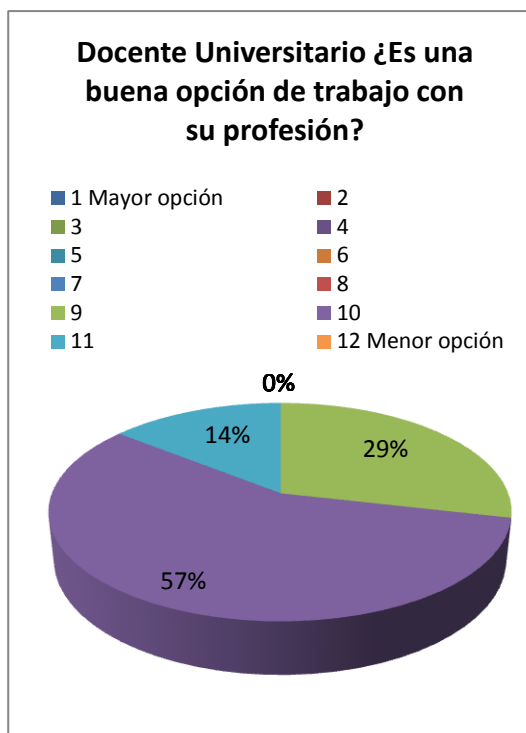
El porcentaje más alto de titulados con frecuencia de 4 representado por el 57% ubican ésta opción en el valor ocho de la escala, considerado sobre la media próximo a la menor opción, por su parte, con frecuencia de 2 un 29% considera que dicho cargo representa en la escala el valor de diez, ubicado igualmente sobre la media próximo a la menor opción, y, por último, un 14% coloca éste trabajo en la opción siete ubicado sobre la media cercano al valor de menor opción. Estos resultados deben ser interpretados a partir de la consideración de que los titulados participantes del estudio han obtenido su título docente con especialidad en educación básica.

Según los datos representados en la tabla, es posible concluir que de acuerdo a aspectos como el perfil profesional, los titulados no consideran la docencia en el bachillerato como una buena opción de trabajo en relación a su formación recibida.

## Octava opción: Docente universitario

Tabla 19. Docente universitario

Docente universitario		
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	2	29
10	4	57
11	1	14
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100



Fuente: Encuestas a titulados  
Elaborado por: Raquel Lucero

Gráfico 18. Docente universitario

Respecto al desempeño de docente universitario como una buena opción de trabajo para los titulados, los datos de la tabla anterior presentan los siguientes resultados:

El porcentaje representado por 57% considerado el más alto de la tabla con frecuencia de 4 ubica a éste trabajo en el nivel diez, valor considerado sobre la media próximo a la menor opción, por su parte, un 29% con frecuencia de 2 lo ubica en la opción de nueve, valor colocado igualmente próximo a la menor opción y, por último, el porcentaje de 14% coloca ésta opción de trabajo en el valor once, cercano a la menor opción.

Según las respuestas de los titulados, se puede concluir que estos no consideran como una buena opción de trabajo de acuerdo a su formación académica, el desempeño de docente universitario, además, los requisitos de la actual ley de educación exigen el título de cuarto nivel para esta área educativa.

## Novena opción: Terapia psicopedagógica

Tabla 20. Terapia psicopedagógica

Terapia psicopedagógica		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	1	14
4	0	0
5	0	0
6	1	14
7	1	14
8	2	30
9	1	14
10	1	14
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuestas a titulados  
Elaborado por: Raquel Lucero

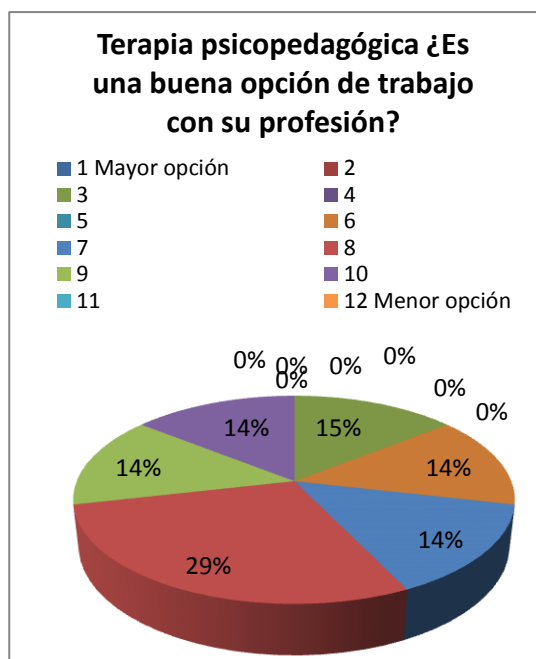


Gráfico 19. Terapia psicopedagógica

Según el criterio de Salvador (2004) "...debido a que ésta área de la psicología enfocada en los estudios de los comportamientos humanos en situaciones socioeducativas, es indispensable la formación específica y detallada de aspectos relacionados a los factores psicológicos que determinan el aprendizaje...", argumentación importante a considerar en el perfil profesional de los individuos que se ocupan de estos temas.

Las respuestas de los titulados sobre la pregunta de que si la terapia psicopedagógica representa una buena opción de trabajo con su profesión de acuerdo a la formación recibida, son las siguientes:

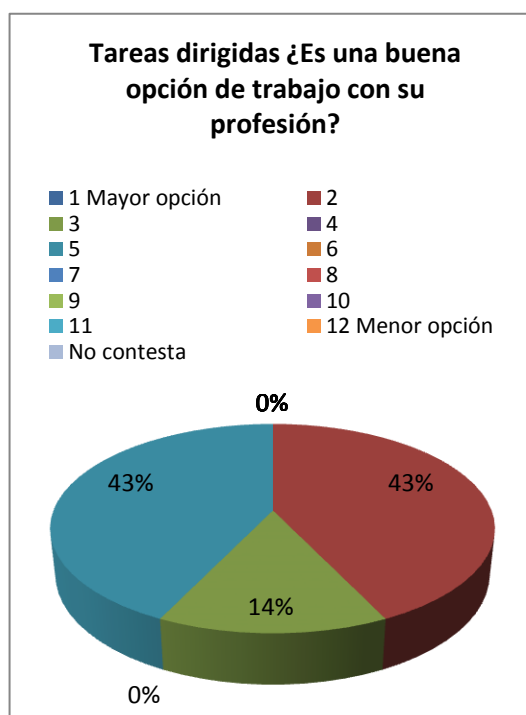
Un 30% de titulados considerado el porcentaje más alto de la tabla con frecuencia de 2 sostiene que éste trabajo representa la opción de ocho, valor considerado sobre la media próximo a la menor opción, por su parte, un porcentaje de 14% con frecuencia de 1 ubica ésta opción en el valor de diez considerado cercano a la menor opción, así también, el mismo porcentaje de 14% ubica en la opción siete, valor aproximado a la menor opción y, por último, igualmente el 14% ubica dicho empleo bajo la media en la opción tres, valor cercano a la mayor opción. La conclusión general que permite estos datos determina que el cargo de terapeuta pedagógico no constituye una buena opción de trabajo para el titulado.



## Décima opción: Tareas dirigidas

Tabla 21. Tareas dirigidas

Tareas dirigidas		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	3	43
3	1	14
4	0	0
5	3	43
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100



Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Raquel Lucero

Gráfico 20. Tareas dirigidas

Sobre si para los titulados las tareas dirigidas constituyen una buena opción de trabajo con su profesión, la tabla anterior presenta los siguientes resultados:

Un porcentaje de 43% de titulados considerado el mayor de la tabla con una frecuencia de 3, considera con el grado dos éste trabajo, valor considerado próximo a la mayor opción, por su parte, el mismo porcentaje 43% con frecuencia de 3 ubica dicha labor en la opción cinco ubicada bajo la media, cercana a la opción mayor y, de igual forma un porcentaje de 14% lo coloca en un valor de tres bajo la media.

Estos datos presentados en la tabla permiten concluir que los titulados consideran esta labor de tareas dirigidas como una buena opción de trabajo de acuerdo a su formación académica recibida.

## Décima primera opción: Supervisor Zonal del Ministerio de Educación

Tabla 22. Supervisor Zonal

Supervisor Zonal del Ministerio de Educación		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	2	29
6	3	43
7	0	0
8	1	14
9	1	14
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuestas a titulados  
Elaborado por: Raquel Lucero

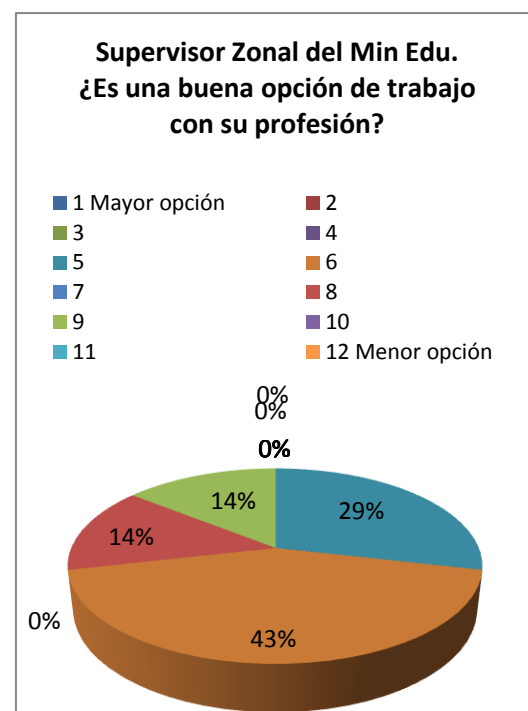


Gráfico 21. Supervisor zonal

La interpretación de la tabla anterior que presenta los datos en torno a si para los titulados el cargo de supervisor zonal del Ministerio de Educación constituye una buena opción de trabajo de acuerdo a la formación recibida, muestra los siguientes resultados:

El porcentaje más alto de la tabla 43% de titulados con frecuencia de 3 ubica en seis la opción que representa éste trabajo, valor ubicado bajo la media próximo a la mayor opción, así también, un 29% con frecuencia de 2 ubica en un valor de cinco bajo la media cercano a la mayor opción, por su parte, existen dos casos ambos con un porcentaje de 14% que ubican en la opción de ocho y nueve respectivamente, valores considerados sobre la media próximos a la menor opción.

Se puede concluir por tanto, que a pesar que no existe un criterio generalizado, los titulados consideran que el cargo de supervisor zonal, no representa una buena opción de trabajo de acuerdo a su formación recibida.

## Décima segunda opción: Docente en institutos pedagógicos

Tabla 23. Docente de Inst. Pedagógicos

Docente de Institutos Pedagógicos		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	1	14
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	3	43
8	1	14
9	2	29
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuestas a titulados  
Elaborado por: Raquel Lucero

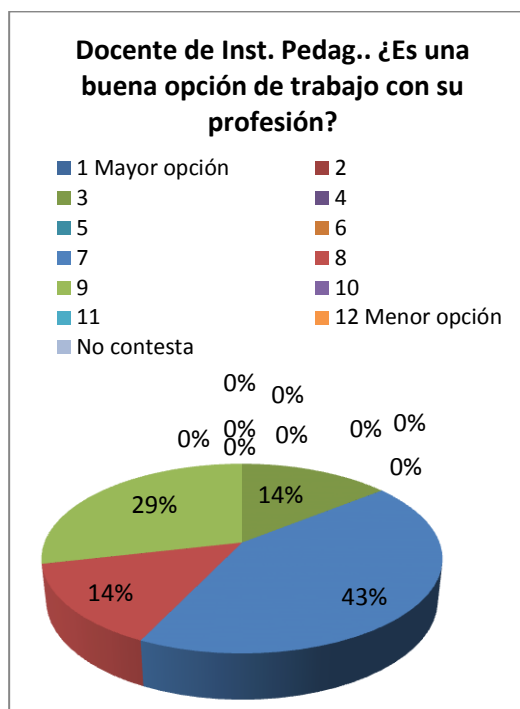


Gráfico 22. Docente de Inst. Pedagógicos

En relación a que si el cargo de docente de instituto pedagógico, representa una buena opción de trabajo con su profesión de acuerdo a la formación recibida, la tabla presenta los siguientes resultados:

El porcentaje de 43% de titulados con frecuencia de 3 ubica el cargo de docente de instituto pedagógico en la opción de siete, valor considerado sobre la media próximo a la menor opción, de igual forma, un 29% de titulados con frecuencia de 2 coloca dicha labor en la opción de nueve, ubicada cerca de la menor opción, así también, un porcentaje de 14% lo hace en la opción de ocho, valor considerado sobre la media cercano a la menor opción y, tal solo, un 14% ubica este trabajo en la opción tres, valor próximo a la mayor opción.

Los resultados presentados permiten concluir de forma general que los titulados no consideran la docencia en instituto pedagógico como una buena opción de trabajo de acuerdo a la formación académica recibida.

### 3.3. Satisfacción docente

Tabla 24. Porcentaje de satisfacción docente

% SATISFACCIÓN DOCENTE		
#pregunta	Pro.	%
P20.1 Coincidencia entre la actividad laboral y los estudios de Ciencias de la Educación	4	93
P20.2 Estatus que le provee la profesión docente	3	86
P20.3 Prestigio que tienen la profesión docente	3	86
P20.4 Posibilidades de ascenso laboral	3	82
P20.5 Nivel de interés en el trabajo	3	79
P20.6 Diversidad de actividades que la labor docente presenta	3	86
P20.7 Posibilidades de salidas profesionales o diversidad de empleos	3	71
P20.8 Realización y/o crecimiento personal	4	93

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Raquel Lucero

De acuerdo al criterio de Barrón (1990):

La formación de licenciados en educación y/o pedagogía tanto en Latinoamérica como en Europa, particularmente la desarrollada en el siglo XX, ha dado lugar a versiones formativas múltiples, todas ellas fuertemente determinadas por el surgimiento, el desarrollo y la consolidación de la disciplina y de la profesión. (pág. 7)

En relación a esta pregunta los datos que presentan la tabla establecen que en un grado de cuatro puntos, considerado como el más alto nivel de satisfacción, un porcentaje de 93% los titulados se encuentran altamente satisfechos. La lectura de la tabla que presenta los datos sobre la satisfacción de las posibilidades de ascenso laboral que para el titulado representa la carrera docente, permite señalar que en un porcentaje de 82% dichos titulados presentan un nivel de satisfacción de tres puntos, valor cercano al mayor nivel de satisfacción.

Por lo tanto se puede concluir que la carrera docente que han cursado los titulados representa un nivel considerable de satisfacción y de bienestar personal, con lo que se infiere que los contenidos y aprendizajes adquiridos en la universidad han sido los adecuados para que los titulados se puedan desempeñar eficientemente en sus puestos de trabajo.

**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 metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.**

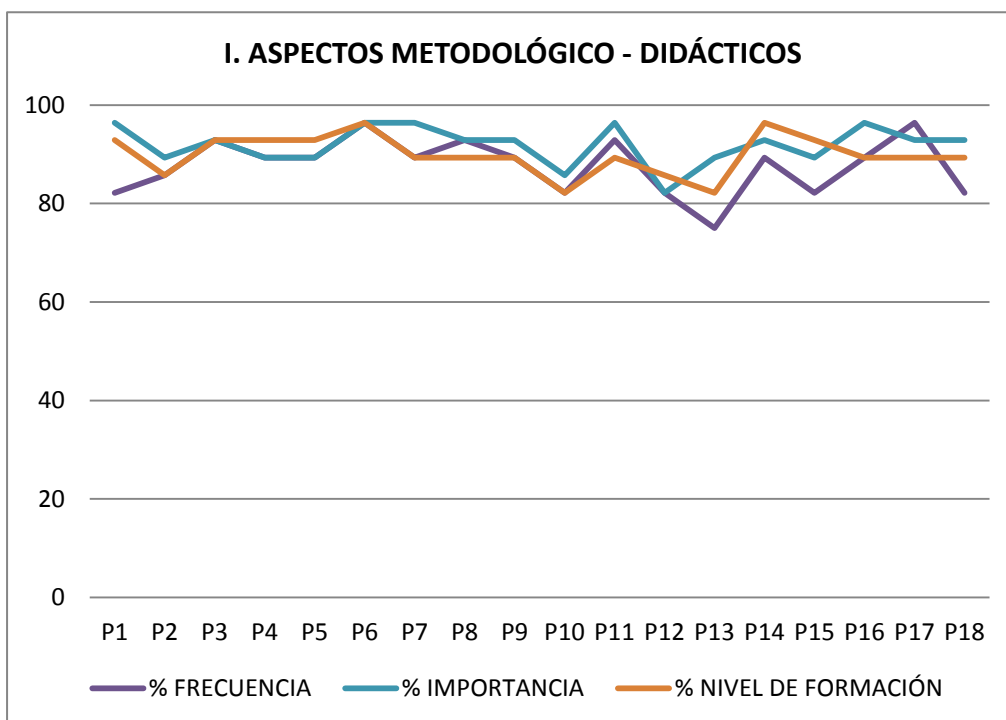
**Tabla 25. Titulados**

<b>I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDÁCTICOS</b>						
<b># Pregunta</b>	<b>Pro.</b>	<b>% FRECUENCIA</b>	<b>Pro.</b>	<b>% IMPORTANCIA</b>	<b>Pro.</b>	<b>% NIVEL DE FORMACIÓN</b>
<b>P1 Preparar la materia o asignatura.</b>	3	82	4	96	4	93
<b>P2 Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas.</b>	3	86	4	89	3	86
<b>P3 Planificar actividades de aula.</b>	4	93	4	93	4	93
<b>P4 Ejecutar actividades de aula novedosas.</b>	4	89	4	89	4	93
<b>P5 Organizar espacios de aula.</b>	4	89	4	89	4	93
<b>P6 Elaborar recursos didácticos.</b>	4	96	4	96	4	96
<b>P7 Crear climas favorables para la enseñanza.</b>	4	89	4	96	4	89
<b>P8 Dominar el contenido de la asignatura.</b>	4	93	4	93	4	89
<b>P9 Aplicar las didácticas específicas de la asignatura.</b>	4	89	4	93	4	89
<b>P10 Aplicar la psicología de la educación en el aula.</b>	3	82	3	86	3	82
<b>P11 Promover el trabajo reflexivo y participativo.</b>	4	93	4	96	4	89
<b>P12 Realizar actividades educativas extracurriculares.</b>	3	82	3	82	3	86
<b>P13 Aplicar estrategias</b>	3	75	4	89	3	82

de evaluación.						
<b>P14 Revisar las tareas estudiantiles.</b>	4	89	4	93	4	96
<b>P15 Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo.</b>	3	82	4	89	4	93
<b>P16 Detectar problemas de aprendizaje.</b>	4	89	4	96	4	89
<b>P17 Atender a las necesidades individuales.</b>	4	96	4	93	4	89
<b>P18 Conocer y aplicar las Tic`s en el aula.</b>	3	82	4	93	4	89

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Raquel Lucero



**Gráfico 23. Titulados**

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Raquel Lucero

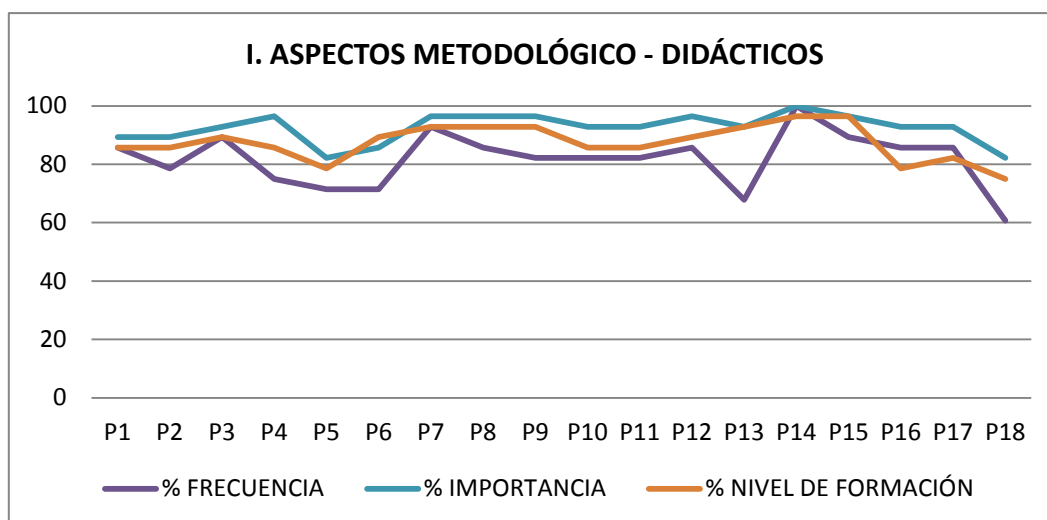
Tabla 26. Directivos

<b>I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDÁCTICOS</b>						
<b># Pregunta</b>	<b>Pro.</b>	<b>% FRECUENCIA</b>	<b>Pro.</b>	<b>% IMPORTANCIA</b>	<b>Pro.</b>	<b>% NIVEL DE FORMACIÓN</b>
<b>P1 Preparar la materia o asignatura.</b>	3	86	4	89	3	86
<b>P2 Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas.</b>	3	79	4	89	3	86
<b>P3 Planificar actividades de aula.</b>	4	89	4	93	4	89
<b>P4 Ejecutar actividades de aula novedosas.</b>	3	75	4	96	3	86
<b>P5 Organizar espacios de aula.</b>	3	71	3	82	3	79
<b>P6 Elaborar recursos didácticos.</b>	3	71	3	86	4	89
<b>P7 Crear climas favorables para la enseñanza.</b>	4	93	4	96	4	93
<b>P8 Dominar el contenido de la asignatura.</b>	3	86	4	96	4	93
<b>P9 Aplicar las didácticas específicas de la asignatura.</b>	3	82	4	96	4	93
<b>P10 Aplicar la psicología de la educación en el aula.</b>	3	82	4	93	3	86
<b>P11 Promover el trabajo reflexivo y participativo.</b>	3	82	4	93	3	86
<b>P12 Realizar actividades educativas extracurriculares.</b>	3	86	4	96	4	89
<b>P13 Aplicar estrategias de evaluación.</b>	3	68	4	93	4	93
<b>P14 Revisar las tareas estudiantiles.</b>	4	100	4	100	4	96
<b>P15 Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo.</b>	4	89	4	96	4	96

<b>P16 Detectar problemas de aprendizaje.</b>	3	86	4	93	3	79
<b>P17 Atender a las necesidades individuales.</b>	3	86	4	93	3	82
<b>P18 Conocer y aplicar las Tic's en el aula.</b>	2	61	3	82	3	75

Fuente: Encuestas a directivos

Elaborado por: Raquel Lucero



**Gráfico 24. Directivos**

Fuente: Encuestas a directivos

Elaborado por: Raquel Lucero

Sobre aspectos relacionados con la contextualización de los contenidos académicos y su importancia en la docencia García (2009) sostiene que:

¿Cuáles son los contenidos realmente importantes? Esta pregunta conduce a la necesidad de modificar las metodologías y las condiciones de trabajo en las escuelas ya que los docentes se enfrentan a estudiantes muy diferentes entre sí. Y esto impacta obviamente en la relación docente-estudiante que es a menudo conflictiva en términos de aprendizaje, autoridad y disciplina. (Pág. 10)

La lectura de la tabla en la que se muestra los datos en torno a los aspectos metodológicos-didácticos que desarrolla el titulado considerado desde su criterio personal, presenta los siguientes resultados:

En preparación de contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos, en un porcentaje de 93% los titulados presentan un nivel de



formación de cuatro puntos, correspondiente al valor más alto de la escala de medición y le otorgan la importancia considerada en cuatro puntos en un porcentaje de 96% con un 82% de frecuencia, por su parte, sobre la elaboración de recursos didácticos (materiales pedagógicos) diversos para la enseñanza de la asignatura, los titulados en un porcentaje de 96% sostienen que su nivel de formación es de cuatro puntos valor más alto en la escala y le otorgan la importancia igualmente de cuatro puntos en un porcentaje de 96% con el mismo porcentaje en cuanto a la frecuencia, así también, en relación al dominio del contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada, los titulados en un porcentaje de 89% se ubican en el valor de cuatro puntos considerado como el más alto de la escala en relación a su formación y le otorgan a esta actividad la importancia igualmente de cuatro puntos en un porcentaje de 93%, con el mismo porcentaje en la frecuencia. De acuerdo a estos se puede concluir que los titulados elaboran material didáctico, sin embargo, existen deficiencias en cuanto a la aplicación de técnicas de evaluación.

Por su parte, los datos en torno a los aspectos metodológicos-didácticos que desarrolla el titulado considerado desde su criterio de los directivos de la institución, presenta los siguientes resultados:

En preparación de contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos, en un porcentaje de 86% el titulado presenta un nivel de formación de tres puntos correspondiente al valor ubicado sobre la media de la escala de medición y le otorgan la importancia considerada en cuatro puntos en un porcentaje de 100% a la revisión de tareas de los estudiantes con una frecuencia de 86%, por su parte, en relación al dominio del contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada, los titulados en un porcentaje de 93% se ubican en el valor de cuatro puntos considerado igualmente como el más alto de formación y así mismo, le otorgan a esta actividad la importancia de cuatro puntos en un porcentaje de 96% con una frecuencia de 86%. Los porcentajes más bajos apuntan a la poca importancia (61%) que los titulados le dan al conocimiento y aplicación de Tecnologías de la Información y Comunicación en clases, así como la aplicación de estrategias de evaluación, a lo que califican con un promedio de 3 puntos (68%).

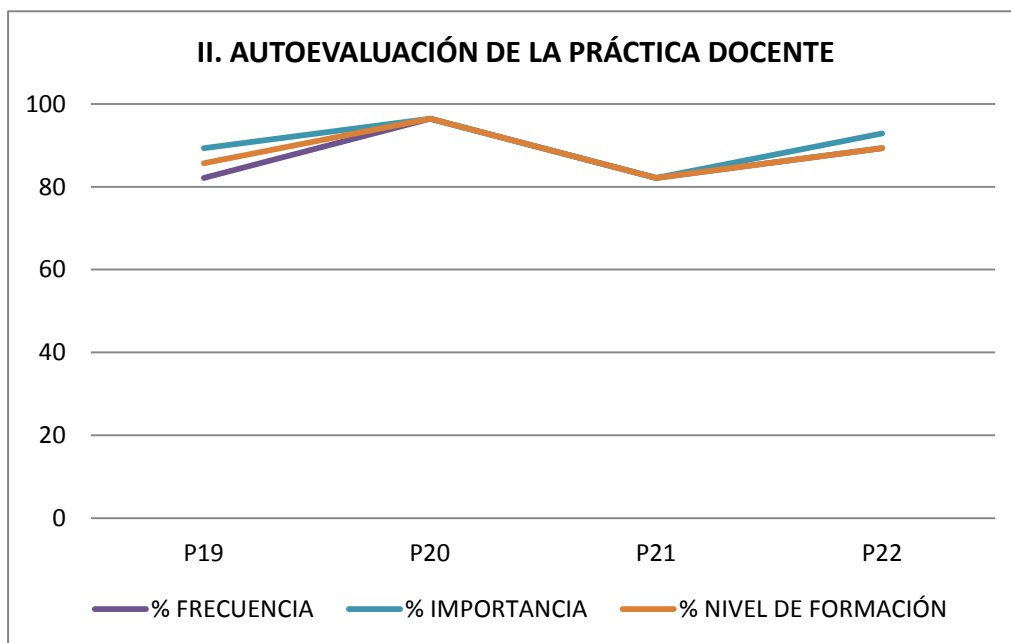
De acuerdo al análisis comparativo entre el criterio de los titulados y los directivos, se puede observar que los puntajes más bajos en cada tabla, coinciden en apuntar a la falta de importancia puesta en estrategias de evaluación y aplicación de TIC's.

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

**Tabla 27. Titulados**

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
<b>P19 Realizar autoanálisis críticos.</b>	3	82	4	89	3	86
<b>P20 Evaluar las competencias adquiridas y requeridas.</b>	4	96	4	96	4	96
<b>P21 Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales.</b>	3	82	3	82	3	82
<b>P22 Evaluar y redactar informes de retroalimentación</b>	4	89	4	93	4	89

Fuente: Encuestas a titulados  
Elaborado por: Raquel Lucero



**Gráfico 25. Titulados**

Fuente: Encuestas a titulados  
Elaborado por: Raquel Lucero

Tabla 28. Directivos

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19 Realizar autoanálisis críticos.	3	79	4	93	4	89
P20 Evaluar las competencias adquiridas y requeridas.	4	93	4	96	4	96
P21 Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales.	3	79	3	86	3	82
P22 Evaluar y redactar informes de retroalimentación	3	79	4	89	3	86

Fuente: Encuestas a directivos  
Elaborado por: Raquel Lucero

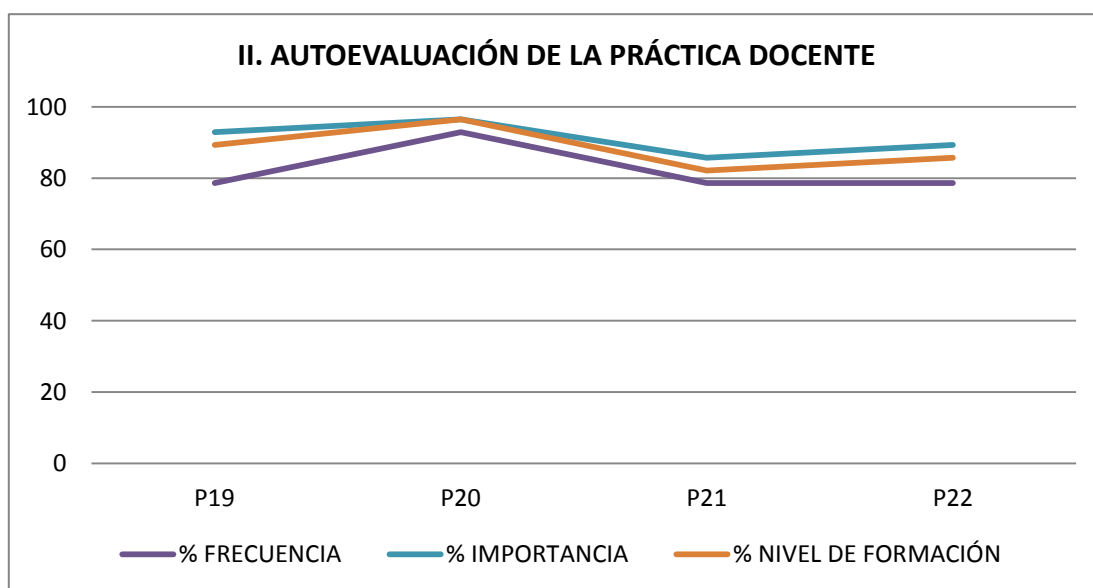


Gráfico 26. Directivos

Fuente: Encuestas a directivos  
Elaborado por: Raquel Lucero

Sobre los aspectos relacionados con el adecuado desempeño profesional de los docentes de acuerdo a un estudio realizado en Cuba, Montenegro (2007) afirma que:

El desempeño profesional del docente se considera como una variable de la calidad. Este modelo contiene cinco dimensiones: capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño, relaciones interpersonales y resultados de la labor. -

constituyendo uno de los indicadores de estos desempeños- la capacidad para desarrollar un proceso de reflexión autocrítica permanente sobre su práctica educativa. (Pág. 35)

En cuanto a la autoevaluación de la práctica docente que desarrollan los titulados desde su perspectiva, los resultados representan que en la realización de autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia los titulados en un porcentaje de 86% 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 más alto de cuatro puntos en un porcentaje de 89% con una frecuencia de 82%, de la misma forma, sobre la evaluación de las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos, los titulados en un 96% se ubican en el valor de cuatro puntos en su formación, considerado el más alto de acuerdo a la escala de medición y le otorgan a esta actividad la importancia igualmente de cuatro puntos en un porcentaje de 96% con una frecuencia de 96%, por su parte, en lo que respecta al análisis sobre aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales, los titulados en un 82% se ubican con respecto a su formación en el valor sobre la media de tres puntos, otorgándole a esta actividad el mismo valor de tres puntos en un porcentaje equivalente a 82% con el mismo porcentaje en cuanto a frecuencia y, por último, en relación a la evaluación y redacción de informes de retroalimentación de la práctica educativa, los titulados en un porcentaje de 89% se ubican en el valor más alto con respecto a su formación de cuatro puntos y sobre la importancia que le dan a esta actividad en un 93% se colocan en el valor igualmente más alto de cuatro puntos con una frecuencia de 89%.

Los datos que nos presenta la tabla permiten concluir que en relación a la evaluación de competencias adquiridas y requeridas, los titulados presentan el nivel más alto considerado en la escala de medición, por lo tanto se infiere que manejan las herramientas pedagógicas y didácticas adecuadas para su desempeño eficaz en el aula de clases, sin embargo, se considera que en aspectos relacionados con el análisis de aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales los titulados presentan un nivel bajo que debería mejorarse.

Por otra parte, en relación a los aspectos de la autoevaluación de la práctica docente que desarrollan los titulados desde el punto de vista de los directivos, la tabla presenta los siguientes resultados:

En la realización de autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia, los titulados en un porcentaje de 89% se ubican en relación a su formación en la escala más alta de cuatro puntos y la importancia que le proporcionan a esta actividad se ubica en el valor más alto de cuatro puntos en un porcentaje de 93% con una frecuencia de 79%, de la misma forma,

sobre la evaluación de las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos, los titulados en un 96% se ubican en el valor de cuatro puntos considerado el más alto de acuerdo a la escala de medición de su formación y le otorgan a esta actividad la importancia igualmente de cuatro puntos en un porcentaje de 96% con frecuencia de 93%, por su parte, en lo que respecta al análisis sobre aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales, los titulados en un 82% se ubican sobre su formación en el valor sobre la media de tres puntos, otorgándole a esta actividad el valor de tres puntos, en un porcentaje equivalente a 86% con frecuencia de 79% y, por último, en relación a la evaluación y redacción de informes de retroalimentación de la práctica educativa, los titulados en un porcentaje de 86% se ubican en el valor ubicado sobre la media de tres puntos en relación a su formación y sobre la importancia que le dan a esta actividad en un 89% se colocan en el valor igualmente más alto de cuatro puntos con frecuencia de 79%.

De acuerdo a la comparación entre el criterio personal de los titulados y de los directivos, la conclusión en relación a la evaluación de competencias adquiridas y requeridas presenta en ambos casos el nivel más alto considerado en la escala de medición, por lo que no se presentan contrastes entre los criterios planteados y, por lo tanto, la conclusión tiene un alto grado de validez, así también, se confirma el nivel deficiente en cuestiones relacionadas con el análisis de aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales, que debería mejorar.

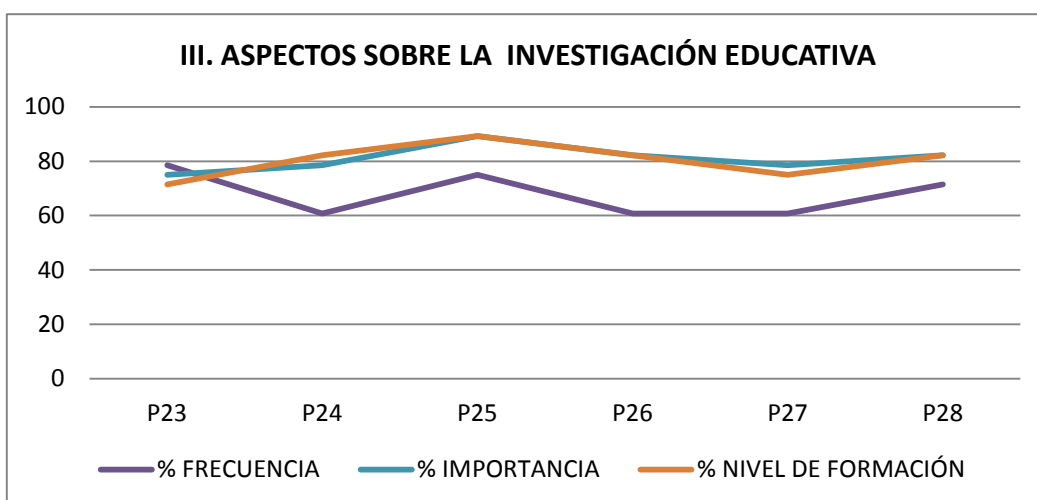
### 3.4.3. Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.

Tabla 29. Titulados

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23 Conducir investigaciones	3	79	3	75	3	71
P24 Participar en proyectos de investigación.	2	61	3	79	3	82
P25 Investigar y evaluar procesos.	3	75	4	89	4	89
P26 Diseñar programas, acciones o instrumentos educativos.	2	61	3	82	3	82
P27 Implementar, realizar el seguimiento y evaluar proyectos.	2	61	3	79	3	75
P28 Determinar los elementos que configuran las realidades educativas.	3	71	3	82	3	82

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Raquel Lucero



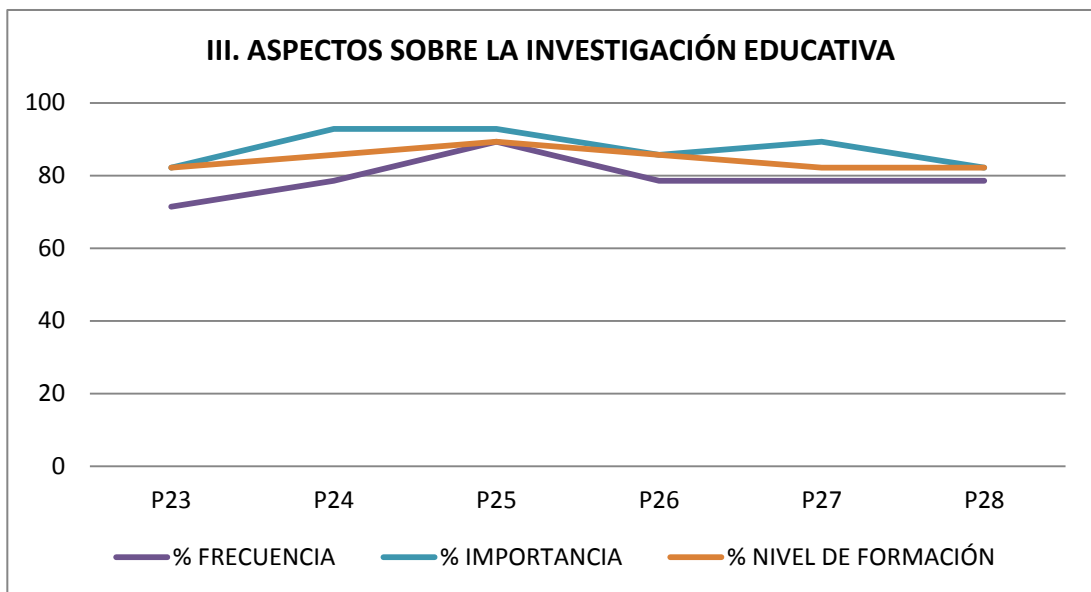
**Gráfico 27. Titulados**

Fuente: Encuestas a titulados  
Elaborado por: Raquel Lucero

**Tabla 30. Directivos**

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23 Conducir investigaciones	3	71	3	82	3	82
P24 Participar en proyectos de investigación.	3	79	4	93	3	86
P25 Investigar y evaluar procesos.	4	89	4	93	4	89
P26 Diseñar programas, acciones o instrumentos educativos.	3	79	3	86	3	86
P27 Implementar, realizar el seguimiento y evaluar proyectos.	3	79	4	89	3	82
P28 Determinar los elementos que configuran las realidades educativas.	3	79	3	82	3	82

Fuente: Encuestas a directivos  
Elaborado por: Raquel Lucero



**Gráfico 28. Directivos**

**Fuente:** Encuestas a directivos

**Elaborado por:** Raquel Lucero

De acuerdo al criterio de Zabalza (2012) “Los profesionales que ejercen una profesión compleja, como es la educación de niños, deben estar en condiciones de generar conocimiento, no solo de aplicar conocimientos importados de otras profesiones o profesionales.”

La lectura de los datos en relación a los aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado desde su punto de vista, presenta los siguientes resultados:

Sobre la conducción de investigaciones relacionadas a su labor, los titulados en un porcentaje de 71% se ubican en la escala de valor de tres puntos respecto a su formación y le otorgan a esta actividad la importancia de tres puntos, valor considerado sobre la media en un porcentaje de 75% con una frecuencia de 79%, por su parte, en relación a la participación en proyectos de investigación e innovación educativa, los titulados en un 82% se asignan el valor sobre la media de tres puntos acerca de su formación y sobre la importancia que le dan a ésta actividad en un porcentaje de 79% se ubican en el valor de tres puntos con una frecuencia de 61%.

Así también, con respecto a la investigación y evaluación de procesos, programas e instituciones educativas adaptadas a los contextos analizados, dichos titulados se ubican acerca de su formación en el valor más alto de cuatro punto en un 89% proporcionándole a ésta actividad la importancia de cuatro puntos en un porcentaje de 89% con una frecuencia de 75% y, por último, sobre la determinación de los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención, los titulados en un porcentaje de 82%

obtienen el valor en su formación de tres puntos, valor considerado sobre la media y le dan a ésta actividad en un 82% el valor de tres puntos próximo al valor más alto con frecuencia de 71%.

Según los datos es posible concluir que los titulados presentan un nivel aceptable de participación en procesos de investigación puesto que la mayoría de los niveles señalados se aproximan al más alto, sin embargo, es necesario mejorar el desempeño en cuestiones de diseño de programas, acciones o instrumentos educativos puesto que constituyen herramientas que mejoran y optimizan el proceso de enseñanza.

La interpretación de los datos en relación a los aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado desde la perspectiva de los directivos, presenta los siguientes resultados:

Sobre la conducción de investigaciones relacionadas a su labor, los titulados en un porcentaje de 82% sobre su formación obtienen en la escala de valor tres puntos y le otorgan a esta actividad la importancia igualmente de tres puntos, valor considerado sobre la media en un porcentaje de 82% con frecuencia de 71%, por su parte, en relación a la participación en proyectos de investigación e innovación educativa, los titulados en un 86% poseen 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 93% se ubican en el valor más alto de la escala de cuatro puntos con frecuencia de 79%.

Así también, con respecto a la investigación y evaluación de procesos, programas e instituciones educativas adaptadas a los contextos analizados, dichos titulados se ubican acerca de su formación en el valor más alto de cuatro punto en un 89% y le proporcionan a ésta actividad la importancia de cuatro puntos en un porcentaje de 93% con frecuencia de 89% y, por último, sobre la determinación de los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención, los titulados en un porcentaje de 82% obtienen el valor de tres puntos en relación a su formación, valor considerado sobre la media y le dan a ésta actividad en un 82% el valor de tres puntos, considerado próximo al valor más alto con frecuencia de 79%.

En base al análisis comparativo entre los criterios de los directivos y los titulados se considera que en procesos de investigación los titulados presentan un nivel considerable e importante, sin embargo, se debe buscar el nivel más elevado en estos aspectos de la docencia porque mejoran la calidad del proceso educativo.



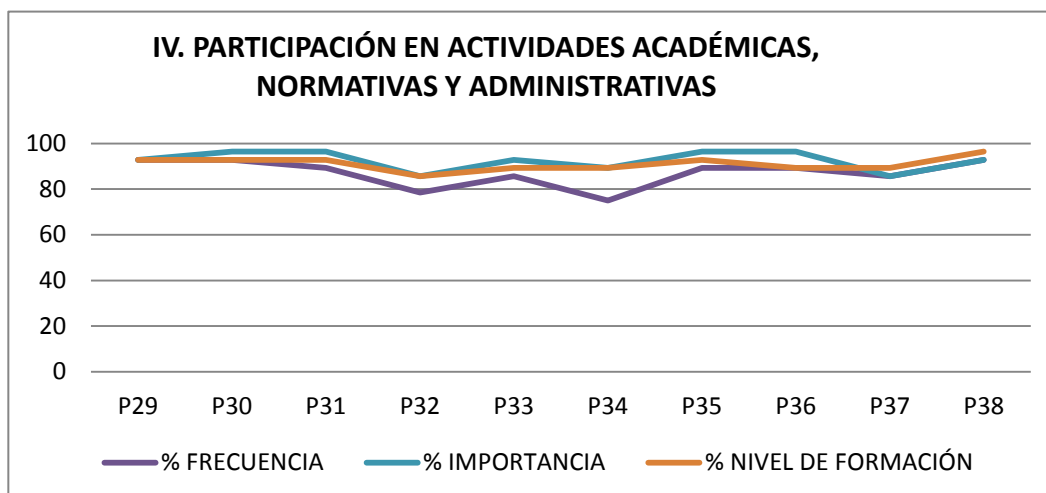
**3.4.4. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.**

**Tabla 31. Titulados**

<b>IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS</b>						
<b># Pregunta</b>	<b>Pro.</b>	<b>% FRECUENCIA</b>	<b>Pro.</b>	<b>% IMPORTANCIA</b>	<b>Pro.</b>	<b>% NIVEL DE FORMACIÓN</b>
<b>P29 Realizar reuniones de entrega de certificados con P.P.F.F.</b>	4	93	4	93	4	93
<b>P30 Participar en Juntas de Profesores.</b>	4	93	4	96	4	93
<b>P31 Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones.</b>	4	89	4	96	4	93
<b>P32 Ejercer funciones administrativas.</b>	3	79	3	86	3	86
<b>P33 Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe.</b>	3	86	4	93	4	89
<b>P34 Estudiar la realidad local y nacional.</b>	3	75	4	89	4	89
<b>P35 Colaborar en la organización y gestión del centro.</b>	4	89	4	96	4	93
<b>P36 Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales.</b>	4	89	4	96	4	89
<b>P37 Elaborar reglamentos internos.</b>	3	86	3	86	4	89
<b>P38 Conocer y aplicar el Código de Convivencia.</b>	4	93	4	93	4	96

**Fuente:** Encuestas a titulados

**Elaborado por:** Raquel Lucero



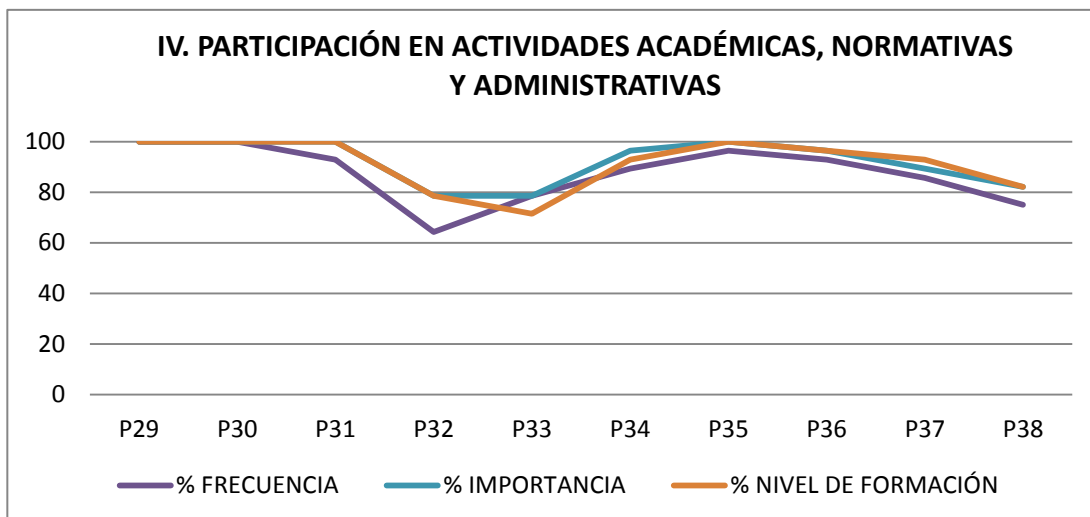
**Grafico 29. Titulados**

Fuente: Encuestas a titulados  
Elaborado por: Raquel Lucero

**Tabla 32. Directivos**

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29 Realizar reuniones de entrega de certificados con P.P.F.F.	4	100	4	100	4	100
P30 Participar en Juntas de Profesores.	4	100	4	100	4	100
P31 Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones.	4	93	4	100	4	100
P32 Ejercer funciones administrativas.	3	64	3	79	3	79
P33 Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe.	3	79	3	79	3	71
P34 Estudiar la realidad local y nacional.	4	89	4	96	4	93
P35 Colaborar en la organización y gestión del centro.	4	96	4	100	4	100
P36 Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales.	4	93	4	96	4	96
P37 Elaborar reglamentos internos.	3	86	4	89	4	93
P38 Conocer y aplicar el Código de Convivencia.	3	75	3	82	3	82

Fuente: Encuestas a directivos  
Elaborado por: Raquel Lucero



**Gráfico 30. Directivos**

**Fuente:** Encuestas a directivos

**Elaborado por:** Raquel Lucero

Las actuales condiciones de los proyectos gubernamentales enfocados en mejorar las condiciones de la educación, exigen entre otras cosas, que los docentes se involucren directamente en todas las facetas que implican las labores docentes en las instituciones públicas, con la finalidad de adquirir destrezas generales en todos los aspectos que implica la profesión educativa.

Según los datos de la tabla 33 en relación a la participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado, sobre la participación de los titulados en juntas de profesores, en un porcentaje de 93% se ubican en el valor más alto de la escala de cuatro puntos respecto a su formación en éste tipo de temas y le otorgan a ésta actividad la importancia igualmente de cuatro puntos en un porcentaje de 96% con una frecuencia de 93%, por otro lado, sobre su actividad de promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones, los titulados en un 93% se catalogan en el valor de cuatro puntos y le otorgan igualmente la misma importancia de cuatro puntos en un porcentaje de 96% con frecuencia de 89%, así también, con respecto a ejercer funciones administrativas, los titulados en un 86% se ubican acerca de su formación en el valor sobre la media de tres puntos y le otorgan el mismo valor a la importancia que le dan a ésta actividad en un porcentaje igual de 86% con frecuencia de 79% y, en relación a su colaboración en la organización y gestión del Centro Educativo, los titulados se ubican en el valor de cuatro puntos respecto a su formación, en un porcentaje de 93% y le proporcionan a esta actividad de igual forma un valor de cuatro puntos, en un porcentaje de 96% con frecuencia de 89%.

Los datos presentados anteriormente permiten concluir que los titulados presentan un nivel considerable en ejecución de funciones administrativas que permite a los docentes

involucrarse en todas las facetas del proceso educativo en las instituciones en las que laboran, sin embargo, en desempeñar funciones administrativas por representar el valor más bajo de la tabla constituye un asunto de interés para mejorar su ejercicio en esta área.

Desde el punto de vista de los directivos, se pueden señalar que en cuanto a la participación de los titulados en juntas de profesores, en un porcentaje de 100% se ubican en el valor más alto de la escala de cuatro puntos en relación a su formación y le otorgan a ésta actividad la importancia igualmente de cuatro puntos en un porcentaje de 100% con frecuencia de 100%, por otro parte, sobre su actividad de promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones, los titulados en un 100% son ubicados en el valor de cuatro puntos y le otorgan igualmente la misma importancia de cuatro puntos a ésta actividad, en un porcentaje de 100% con frecuencia de 93%, así también, con respecto a ejercer funciones administrativas, los titulados en un 79% se ubican con respecto a su formación en el valor sobre la media de tres puntos y le otorgan el mismo valor a la importancia que le dan a ésta labor, en un porcentaje de 79% con frecuencia de 63% y, en relación a su colaboración en la organización y gestión del Centro Educativo, los titulados se ubican en el valor de cuatro puntos respecto a su formación en un porcentaje de 100% y le proporcionan a esta actividad de igual forma un valor de cuatro puntos, en un porcentaje de 100% con una frecuencia de 96%.

El criterio de los directivos dice en un porcentaje considerable con el criterio de los titulados sobre todo en las cuestiones relacionadas con el conocimiento de la ley orgánica de educación bilingüe y el conocimiento y aplicación del código de convivencia, por lo tanto, es posible concluir que en estos aspectos los titulados requieren talleres de actualización para mejorar su desempeño en estas áreas importantes dentro del nuevo marco normativo establecido por el Ministerio de Educación.

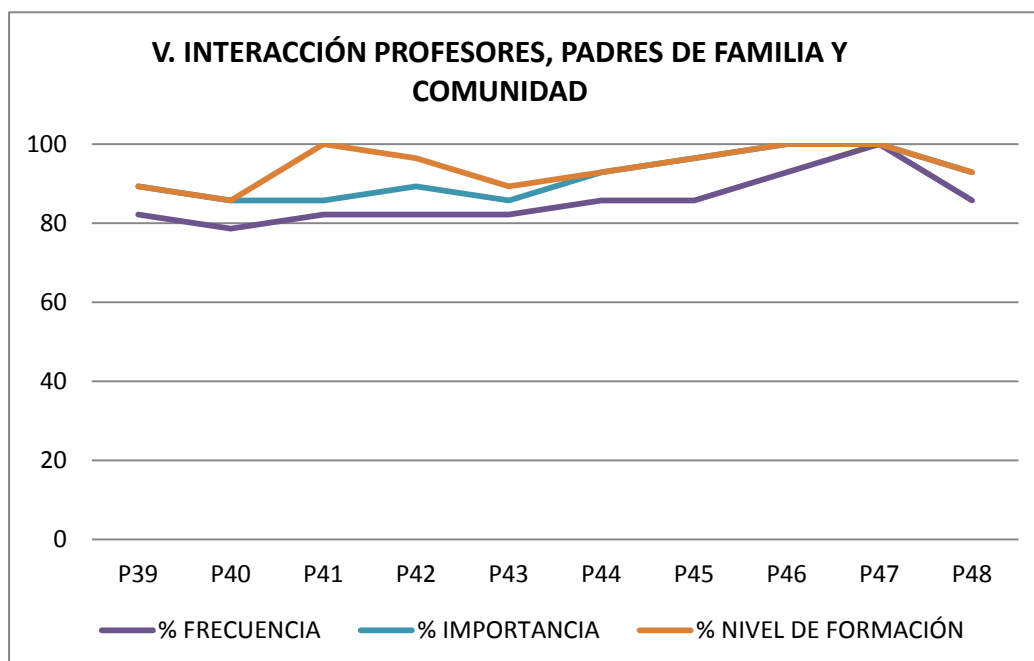
### 3.4.5. Interacción profesor-padres de familia y comunidad del titulado.

Tabla 33. Titulados

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39 Promover acciones de relación con la comunidad.	3	82	4	89	4	89
P40 Colaborar en programas de desarrollo comunitario.	3	79	3	86	3	86
P41 Promover la participación de los padres	3	82	3	86	4	100

<b>P42 Interactuar con padres de familia.</b>	3	82	4	89	4	96
<b>P43 Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados al alumno.</b>	3	82	3	86	4	89
<b>P44 Conocer el entorno social de los estudiantes.</b>	3	86	4	93	4	93
<b>P45 Organizar eventos de integración.</b>	3	86	4	96	4	96
<b>P46 Participar en programas sociales dentro de la institución.</b>	4	93	4	100	4	100
<b>P47 Atender a los representantes de los estudiantes.</b>	4	100	4	100	4	100
<b>P48 Realizar tutorías para P.P.F.F.</b>	3	86	4	93	4	93

Fuente: Encuestas a titulados  
Elaborado por: Raquel Lucero



**Gráfico 31. Titulados**

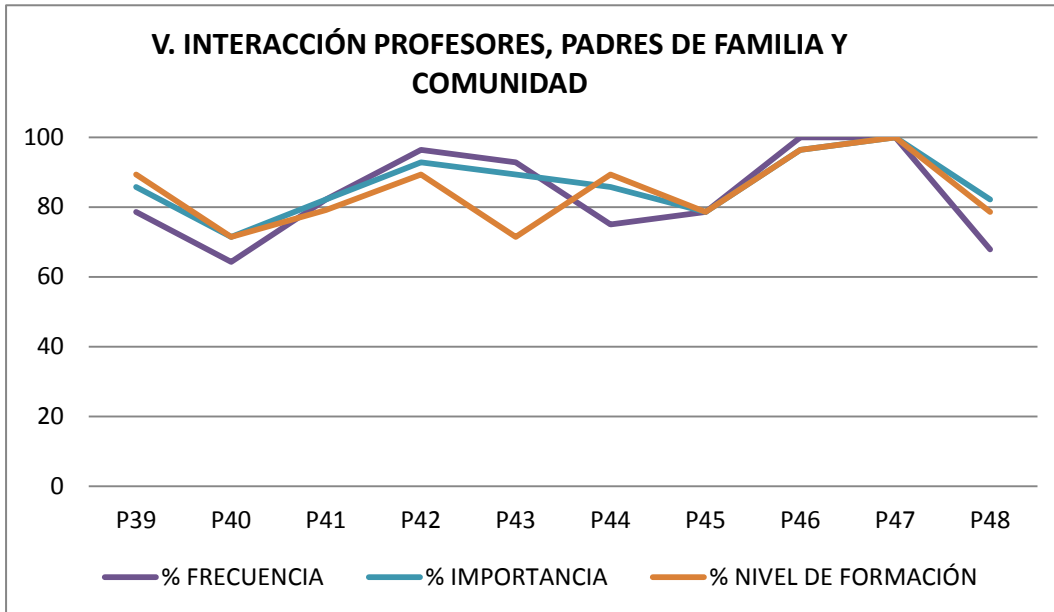
Fuente: Encuestas a titulados  
Elaborado por: Raquel Lucero

Tabla 34. Directivos

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39 Promover acciones de relación con la comunidad.	3	79	3	86	4	89
P40 Colaborar en programas de desarrollo comunitario.	3	64	3	71	3	71
P41 Promover la participación de los padres	3	82	3	82	3	79
P42 Interactuar con padres de familia.	4	96	4	93	4	89
P43 Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados al alumno.	3	82	4	89	3	71
P44 Conocer el entorno social de los estudiantes.	3	75	3	86	4	89
P45 Organizar eventos de integración.	3	79	3	79	3	79
P46 Participar en programas sociales dentro de la institución.	4	100	4	96	4	96
P47 Atender a los representantes de los estudiantes.	4	100	4	100	4	100
P48 Realizar tutorías para P.P.F.F.	3	68	3	82	3	79

Fuente: Encuestas a directivos

Elaborado por: Raquel Lucero



**Gráfico 32. Directivos**

**Fuente:** Encuestas a directivos

**Elaborado por:** Raquel Lucero

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, 2011)

Sobre la interacción profesor-padres de familia y comunidad y titulados, desde la perspectiva de estos últimos, el precedente cuadro presenta los siguientes resultados:

Sobre la promoción de acciones de relación con la comunidad, los titulados en un porcentaje de 89% se ubican en su formación acerca de estos temas en el nivel más alto de cuatro puntos y le otorgan semejante nivel de importancia de cuatro puntos a ésta actividad en un porcentaje de 89% con frecuencia de 82%, por su parte, en lo referente a la colaboración en programas de desarrollo comunitario, los titulados en un 86% se sitúan en tres puntos sobre la media en nivel de formación 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 86% con frecuencia de 79%.

Así también, acerca de la interacción con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución, los titulados presentan en un 96% el nivel más alto de formación de cuatro puntos y sobre la importancia que le otorgan a ésta actividad se sitúan en cuatro puntos en un porcentaje de 89% con frecuencia de 82% y, sobre su intervención en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos, los titulados en un porcentaje de 89% su nivel de formación es de cuatro puntos y la importancia proporcionada a ésta actividad en un 86% se colocan en un nivel sobre la media de tres puntos con frecuencia de 82%.

Según estos datos se puede concluir que los titulados presentan un nivel considerable de desempeño en tareas de vinculación con la comunidad y de interacción con los padres de familia, por lo que se puede concluir que su labor docente está centrada en uno de sus objetivos centrales que es vincular el proceso educativo con su contexto real con la sociedad, sin embargo, se debe buscar aumentar el rendimiento en cuestiones relacionadas con su colaboración en programas de desarrollo comunitario para complementar con mayor amplitud el vínculo educativo con la comunidad.

Por otra parte, en relación a la interacción profesor-padres de familia y comunidad y titulados, desde la perspectiva de los directivos, la lectura del cuadro anterior presenta los siguientes resultados:

Sobre la promoción de acciones de relación con la comunidad, los titulados en un porcentaje de 89% se ubican en el nivel de formación sobre estos temas más alto de cuatro puntos y le otorgan el nivel de importancia de tres puntos a ésta actividad, en un porcentaje de 86% con frecuencia de 79%, por su parte, en lo referente a la colaboración en programas de desarrollo comunitario, los titulados en un 71% 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 71% con frecuencia de 64%.

Así también, acerca de la interacción con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución, los titulados presentan en un 89% el nivel más alto de formación de cuatro puntos y sobre la importancia que le otorgan a ésta actividad se sitúan en cuatro puntos en un porcentaje de 93% con frecuencia de 96% y, sobre su intervención en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos, los titulados en un porcentaje de 71% su nivel de formación es de tres puntos y la importancia proporcionada a ésta actividad en un 89% se colocan en un nivel de tres puntos con frecuencia de 82%.



En base al análisis comparativo entre los resultados presentados por los titulados y el criterio de los directivos se puede concluir que en torno a la colaboración en programas de desarrollo los titulados deben buscar mejorar, puesto que uno de los objetivos principales de la educación es la incorporación de los individuos a su medio social, objetivo que puede ser logrado con la creación de trabajos de desarrollo comunitario concretos, realizados conjuntamente con los educandos.

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

Tabla 35. Titulados

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49 Realizar reuniones de planificación con otros docentes.	4	93	3	86	3	86
P50 Colaborar con la organización de actividades.	4	96	4	96	4	96
P51 Participar en sesiones de trabajo.	4	89	4	100	4	96
P52 Trabajar en proyectos curriculares en equipo.	3	82	4	89	4	93
P53 Participar en Círculos de estudio.	3	82	4	93	4	93

Fuente: Encuestas a titulados  
Elaborado por: Raquel Lucero

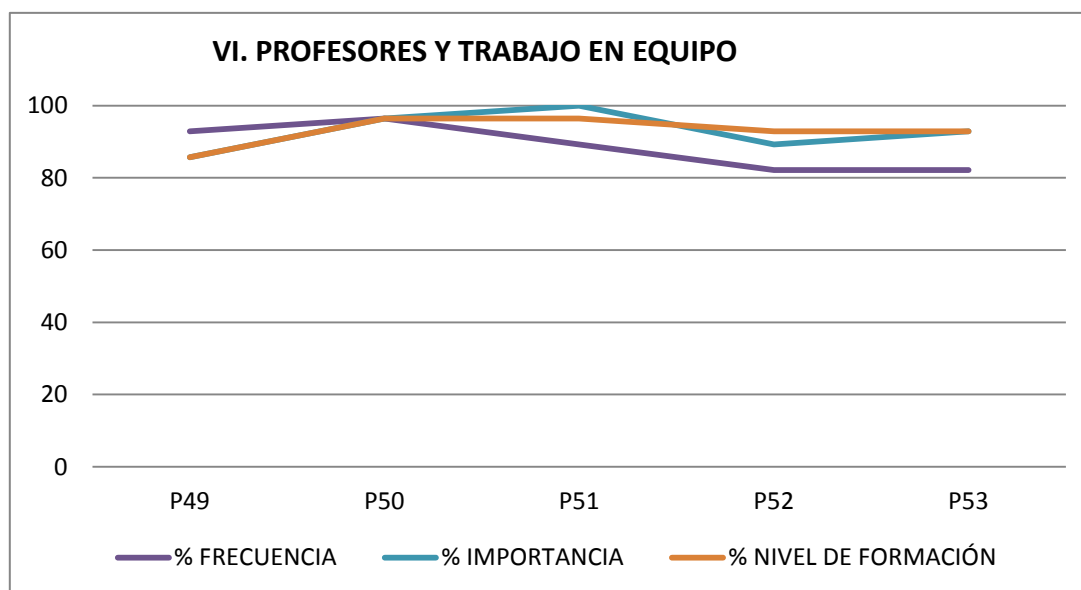


Gráfico 33. Titulados

Fuente: Encuestas a titulados  
Elaborado por: Raquel Lucero

Tabla 36. Directivos

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49 Realizar reuniones de planificación con otros docentes.	3	82	3	82	3	82
P50 Colaborar con la organización de actividades.	4	100	4	100	4	100
P51 Participar en sesiones de trabajo.	4	96	4	100	4	93
P52 Trabajar en proyectos curriculares en equipo.	3	86	4	89	3	86
P53 Participar en Círculos de estudio.	3	82	4	89	3	86

Fuente: Encuestas a directivos

Elaborado por: Raquel Lucero

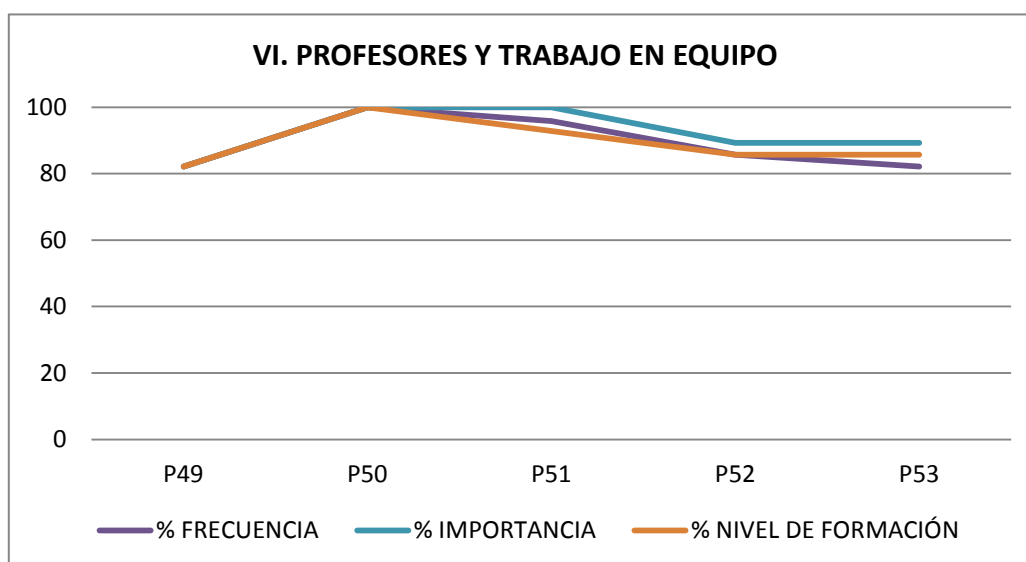


Gráfico 37. Directivos

Fuente: Encuestas a directivos

Elaborado por: Raquel Lucero

Aldape (2008) al referirse al trabajo en equipo y su importancia sostiene que:

Para que exista trabajo en equipo deben de cumplirse condiciones especiales en la estructura del equipo y, además, sus integrantes deben contar con competencias que se complementen entre si para lograr exitosamente lo que se proponen. Para lo cual las instituciones educativas pueden diseñar funciones que incluyan en su labor cotidiana tanto trabajo individual como en equipo en sus diversas modalidades. (Pág. 127)

En realización de reuniones de planificación con otros docentes, los titulados se sitúan en un nivel de formación de tres puntos, en un porcentaje de 86% y en el mismo porcentaje le otorgan un nivel de importancia de tres puntos con frecuencia de 93%, así también, con respecto a su participación en sesiones de trabajo, dichos titulados en un porcentaje de 96% se ubican en un nivel de formación sobre estos temas de cuatro puntos, otorgándole el nivel más alto de importancia de cuatro puntos a ésta actividad en un 100% de titulados con frecuencia de 89%, por su parte, sobre trabajos en proyectos curriculares en equipo, los titulados se sitúan en un nivel de formación de cuatro puntos en un porcentaje de 93% y le otorgan a ésta actividad la importancia de cuatro puntos en un 89% con frecuencia de 82%.

Según los resultados, se concluye que los titulados manifiestan un nivel aceptable de formación en campos como el trabajo en proyectos curriculares en equipo, que, sin embargo, es necesario aumentar la participación en reuniones de planificación con otros docentes.

Por otra parte, la interpretación del cuadro que muestra 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:

Acerca de la realización de reuniones de planificación con otros docentes, los titulados se sitúan en un nivel de formación de tres puntos, en un porcentaje de 82% y sí también, en el mismo porcentaje le otorgan un nivel de importancia de tres puntos con una frecuencia de 82%, de igual forma, con respecto a su participación en sesiones de trabajo, dichos titulados en un porcentaje de 93% se ubican en un nivel de formación sobre estos temas de cuatro puntos, otorgándole el nivel más alto de importancia de cuatro puntos a ésta actividad, en un porcentaje de 100% de titulados con frecuencia de 96%, por su parte, sobre trabajos en proyectos curriculares en equipo, los titulados se sitúan en un nivel de formación de cuatro puntos en un porcentaje de 86% y le otorgan a ésta actividad la importancia de cuatro puntos en un 89% con frecuencia de 86%.

Estos datos comparados con el criterio de los titulados, permiten corroborar la conclusión de que a pesar de que los docentes presentan un nivel alto en el trabajo en equipo, requiere que aspectos como la realización de reuniones de planificación con otros docentes alcance el máximo nivel de desempeño, puesto que el trabajo en equipo de los docentes, constituye un elemento clave para mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje en aspectos relacionados con la planificación.

### 3.4.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado.

Tabla 37. Titulados

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54 Asistir a cursos de formación dictados por el Min Educ.	3	75	4	89	3	82
P55 Asistir a cursos de formación dictados por empresas u organismos particulares.	3	71	4	93	3	79
P56 Asistir a cursos de actualización en Tics.	3	75	4	93	3	82
P57 Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares.	3	75	4	93	3	86
P58 Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua.	2	43	3	79	2	54

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Raquel Lucero

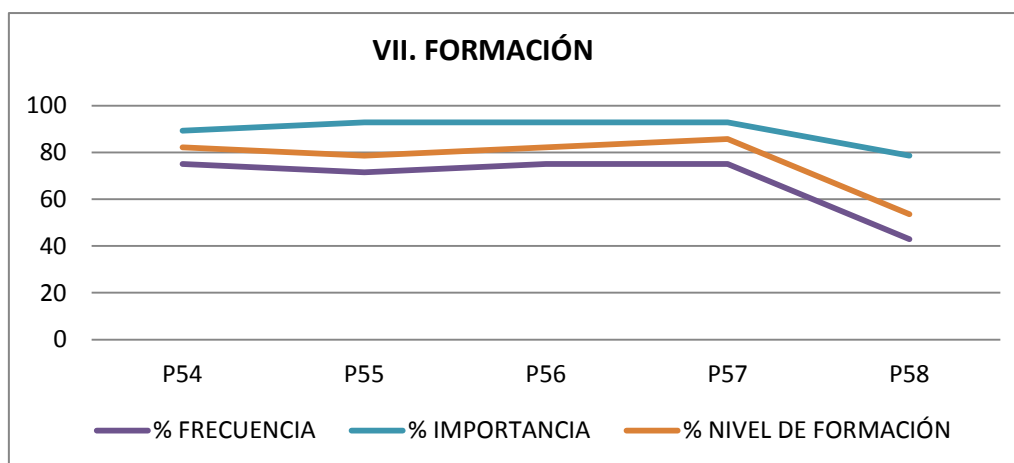


Gráfico 35. Titulados

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Raquel Lucero

Tabla 38. Directivos

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54 Asistir a cursos de formación dictados por el Min Educ.	3	75	3	79	3	86
P55 Asistir a cursos de formación dictados por empresas u organismos particulares.	3	79	3	86	3	79
P56 Asistir a cursos de actualización en Tic`s.	3	68	3	79	3	68
P57 Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares.	3	75	3	86	3	68
P58 Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua.	2	46	3	64	2	61

Fuente: Encuestas a directivos  
Elaborado por: Raquel Lucero

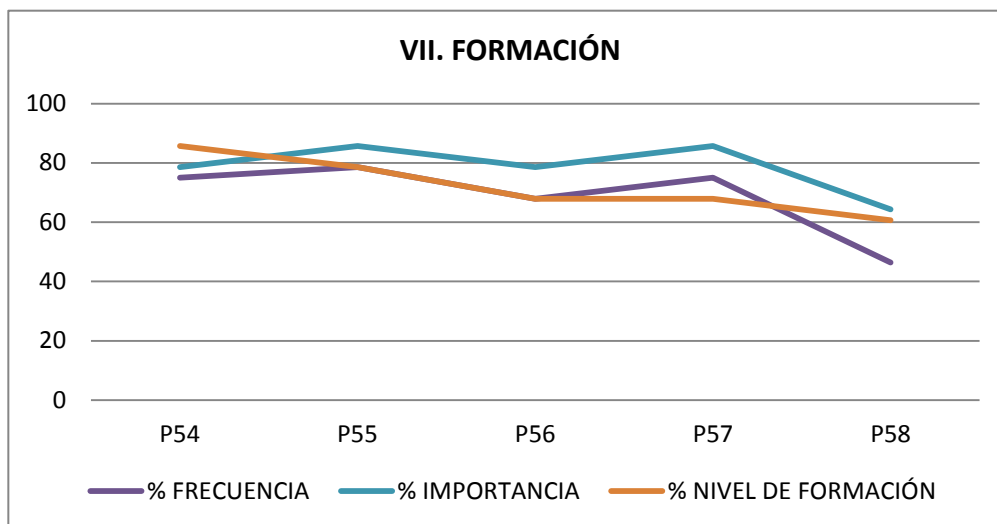


Gráfico 36. Directivos

Fuente: Encuestas a directivos  
Elaborado por: Raquel Lucero

En aspectos relacionados con la importancia de la formación docente continua Medina (2008) sostiene que:

...la necesidad que tiene una organización por mejorar el desempeño de su personal, es decir, se relaciona con la obtención de conocimientos, habilidades y destrezas propias del

puesto de trabajo. En este caso, la formación del docente estaría orientada hacia una habilitación eficiente en el desempeño laboral; además, podríamos referirla a actividades relacionadas con la gestión. (Pág. 13)

Sobre su asistencia a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación, los titulados en un porcentaje de 82% tienen el nivel de formación de tres puntos y le otorgan a ésta actividad la importancia de cuatro puntos en un porcentaje de 89% con frecuencia de 75%, por su parte, en relación a su asistencia a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares en un 79% poseen un nivel de formación de tres puntos y le dan a ésta labor la importancia de cuatro puntos en un porcentaje de 93% con una frecuencia de 71% y, por último, en cuestiones de asistencia a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares, los titulados en un porcentaje de 86% presentan un nivel de formación de tres puntos, valor ubicado sobre la media y le proporcionan a ésta actividad la importancia de cuatro puntos en un porcentaje de 93% con frecuencia de 75%.

Según los datos presentados en la tabla los titulados presentan un nivel considerable de capacitación extracurricular que les permite aplicar satisfactoriamente las actuales disposiciones establecidas por el Ministerio de Educación.

En relación a la asistencia a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación, los titulados en un porcentaje de 86% tienen el nivel de formación de tres puntos y le otorgan a ésta actividad la importancia de tres puntos en un porcentaje de 79% con frecuencia de 75%, así también, en relación a su asistencia a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares, en un 79% poseen un nivel de formación de tres puntos y le dan a ésta labor la importancia de tres puntos en un porcentaje de 86% con frecuencia de 79% y, por último, en cuestiones de asistencia a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares, los titulados en un porcentaje de 68% presentan un nivel de formación de tres puntos, valor ubicado sobre la media y le proporcionan a ésta actividad la importancia de tres puntos en un porcentaje de 86% con frecuencia de 75%.

Los resultados del criterio de los directivos comparados con el criterio de los titulados, permiten concluir que en aspectos relacionados con la asistencia a cursos de aprendizaje de una segunda lengua y la continuación con la capacitación en aspectos didácticos, los titulados requieren aumentar su participación, con el objetivo de mejorar su manejo de herramientas didácticas que faciliten y mejoren el proceso de enseñanza en sus respectivas clases.

## CONCLUSIONES

- Entre las características del puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL, se encontró que la mayoría de los titulados no presentan problemas en su situación actual de trabajo y su labor representa para ellos un grado importante de satisfacción personal, sin embargo, el hecho de que todos los titulados desempeñen únicamente funciones docentes, plantea el problema sobre los requisitos que necesitan para que puedan acceder a cargos directivos.
- El total de titulados trabaja en el área de la docencia de acuerdo a sus estudios recibidos, de los cuales el 29% lleva trabajando 17 años en este puesto y los demás llevan entre 4 a 14 años, además de esto el 67% se dedica a otras labores como agricultura y pequeños negocios propios, el porcentaje restante solo ejerce su trabajo como docente.
- La formación académica que recibieron el total de titulados en el bachillerato es de tipo fiscal.
- Ninguno de los titulados investigados ha obtenido dentro de su formación académica un título de cuarto nivel.
- Los titulados tienen pocas o escasas actividades en investigaciones educativas y de formación personal.
- Existe un buen desempeño en tareas de participación en actividades académicas, normativas y administrativas, además los titulados no consideran relevantes las labores educativas.
- Los titulados presentan un nivel alto en aspectos metodológico-didácticos y actividades académicas, normativas y administrativas.
- Las actividades de interacción con padres de familia y comunidad, especialmente en la intervención y resolución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos dentro del ámbito escolar son escasas.

## RECOMENDACIONES

- Mejorar el perfil profesional del docente a lo largo de sus estudios universitarios, mediante la formación en aspectos relacionados con formación en liderazgo, motivación y coordinación de trabajo en grupo, para que puedan desempeñar cargos directivos.
- Incrementar en los titulados el interés por la realización de estudios de cuarto nivel, mediante la oferta de UTPL a través de charlas de motivación, para mejorar su nivel académico y optimizar su participación en procesos de enseñanza aprendizaje, y a la vez acceder a los beneficios académicos que otorga el ministerio de educación.
- Gestionar la presentación de talleres de capacitación y actualización docente en las instituciones en las que trabajan los titulados, de modo que les ofrezcan alternativas para que trabajen en su crecimiento profesional, aprovechando el espacio y el tiempo con que cuentan durante su jornada de trabajo.
- Incentivar la formación continua de los docentes titulados, invitándolos a la participación en cursos y talleres de capacitación en uso de nuevas tecnologías que les permita actualizarse y estar al nivel de los avances tecnológicos que requiere el contexto actual, para mejorar por ejemplo el interés de los estudiantes por los contenidos que se imparten en clases.
- Desarrollar proyectos de desarrollo comunitario dentro de los planteles educativos enfocados en procesos de formación de los educandos y apoyo a la resolución de conflictos familiares y sociales que afecten su rendimiento escolar, enfocada en resolver los problemas de contexto específicos, como es el caso de la exclusión o bullying entre estudiantes dentro de sus lugares de trabajo, mediante la aplicación de programas de investigación e intervención.



**CAPÍTULO IV**  
**PROPUESTA DE INTERVENCIÓN**

#### **4.1. Tema**

Programa de interacción comunitaria, a partir de la investigación y planteamiento de estrategias para la solución al problema de exclusión social, física o cultural entre estudiantes (bullying).

#### **4.2. Justificación**

Dentro de las conclusiones a las que se llegó con la elaboración de la investigación, se encontró que los docentes y los directivos encuentran básicamente dos dificultades ligadas a la formación profesional del docente: Por un lado, los docentes no están suficientemente preparados para la realización de investigación educativa o de proyectos de gestión educativa. Por otro lado, también se pudo encontrar falencias en cuanto a la realización de actividades de interacción y de vinculación con la comunidad educativa en la que se incluye a los padres de familia.

Por estos motivos, se ha visto importante la necesidad de elaborar una propuesta de intervención educativa que ligue los dos ámbitos, tratando siempre de que los docentes tengan la posibilidad de diversificar sus habilidades hacia campos poco explorados. Las actividades de esta propuesta y la elaboración de acciones conjuntas posibilitarán que el Constructivismo (de Zubiría, 2008) que se promulga como base pedagógica fundamental cobre vida y realmente busque que los estudiantes participen de la solución de problemas que les afecta de forma directa como el tema de la discriminación (Pérez, 2009). Se debe recordar que en la Constitución Política del Ecuador, varios de sus artículos enfatizan sobre la necesaria lucha contra la discriminación de todo tipo (Asamblea Constituyente, 2008).

Se ha elegido el tema de la discriminación para la propuesta debido a su amplitud e importancia, ya que toma fuerza en ámbitos aparentemente minúsculos pero que causan graves daños a las relaciones sociales de la comunidad educativa (Vergara, 2007), y debido a que no es un problema que se soluciona trabajando solamente con los niños(as) sino con todos los miembros de la comunidad educativa. La discriminación se torna en otros problemas como la violencia física, psicológica o simbólica, así como es parte de otros conflictos en boga como el *bullying*.

La participación de los docentes, los padres de familia, los directivos y los estudiantes en la presente propuesta debe regirse estrictamente a los parámetros de un trabajo en el que, la interacción, sea la parte fundamental ya que sin esta es imposible lograr los objetivos que se plantean.

En suma, la propuesta se convierte en la posibilidad factible de alcanzar dos fines que se encuentran en relación directa con deficiencias del nexo entre la preparación universitaria y la práctica docente y que debería ser tomada en cuenta como importantes potencialidades para temas de educación continua o preparación de posgrado.

### 4.3. Objetivos

#### Objetivo General:

Trabajar con la comunidad educativa en temas de investigación y participación que permitan eliminar la exclusión social, física o cultural (bullying) que se da entre los estudiantes.

#### Objetivos Específicos:

- Desarrollar en los titulados, su capacidad para emprender proyectos de investigación a partir de su experiencia en temas relacionados a la realidad del establecimiento educativo en que trabajan.
- Caracterizar la problemática de la exclusión entre estudiantes (bullying) en el contexto en que se desempeñan los titulados y los estudiantes.
- Contribuir al desarrollo de una mayor interacción de los miembros de la comunidad educativa en la resolución de problemas institucionales.

### 4.4. Metodología: Matriz del Marcó Lógico

#### 4.4.1. Análisis de Involucrados.

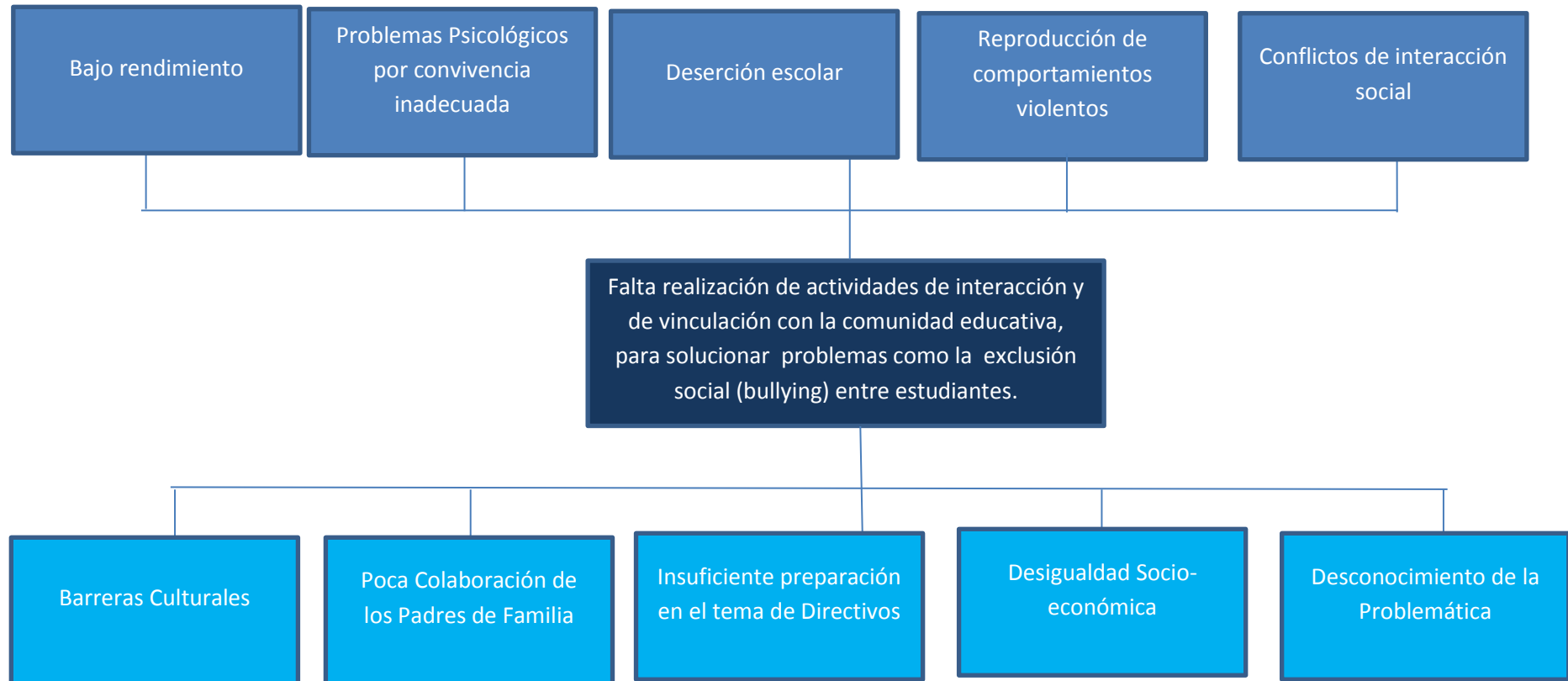
<b>MATRIZ DE INVOLUCRADOS</b>					
<b>Grupos</b>	<b>Intereses</b>	<b>Problemas Percibidos</b>	<b>Recursos y Mandatos</b>	<b>Interés en una Estrategia</b>	<b>Conflictos Potenciales</b>
Directivos (Empleadores)	-Corregir los problemas conductuales que afectan al rendimiento académico de los estudiantes	-Poca preparación para gestionar apoyo para problemas educativos	Apoyo Logístico  Cultura de paz y solución de conflictos.- El ejercicio del derecho a la educación debe orientarse a construir una	Interacción en la comunidad educativa  Docencia relacionada en temas de gestión educativa e investigación	Enfrentamientos con padres y docentes

	<p>s.</p> <p>-Mejorar la convivencia entre los miembros de la comunidad educativa</p>		<p>sociedad justa, una cultura de paz y no violencia, para la prevención, tratamiento y resolución pacífica de conflictos, en todos los espacios de la vida personal, escolar, familiar y social. Se exceptúan todas aquellas acciones y omisiones sujetas a la normatividad penal y a las materias no transigibles de conformidad con la Constitución de la República y la Ley;</p> <p>(Ministerio de Educación del Ecuador, 2012)</p>		
Docentes	<p>Experiencia en campos de gestión educativa</p> <p>- Experiencia en ámbitos de investigación educativa</p>	<p>Problemas con la preparación en investigación y gestión</p>	<p>Conocimiento de realidad estudiantil</p> <p>Promover en los espacios educativos una cultura de respeto a la diversidad y de erradicación de concepciones y prácticas de las distintas manifestaciones de</p>	<p>Educación continua</p> <p>Experiencia en gestión e investigación</p>	<p>Incumplimiento de tareas docentes</p>

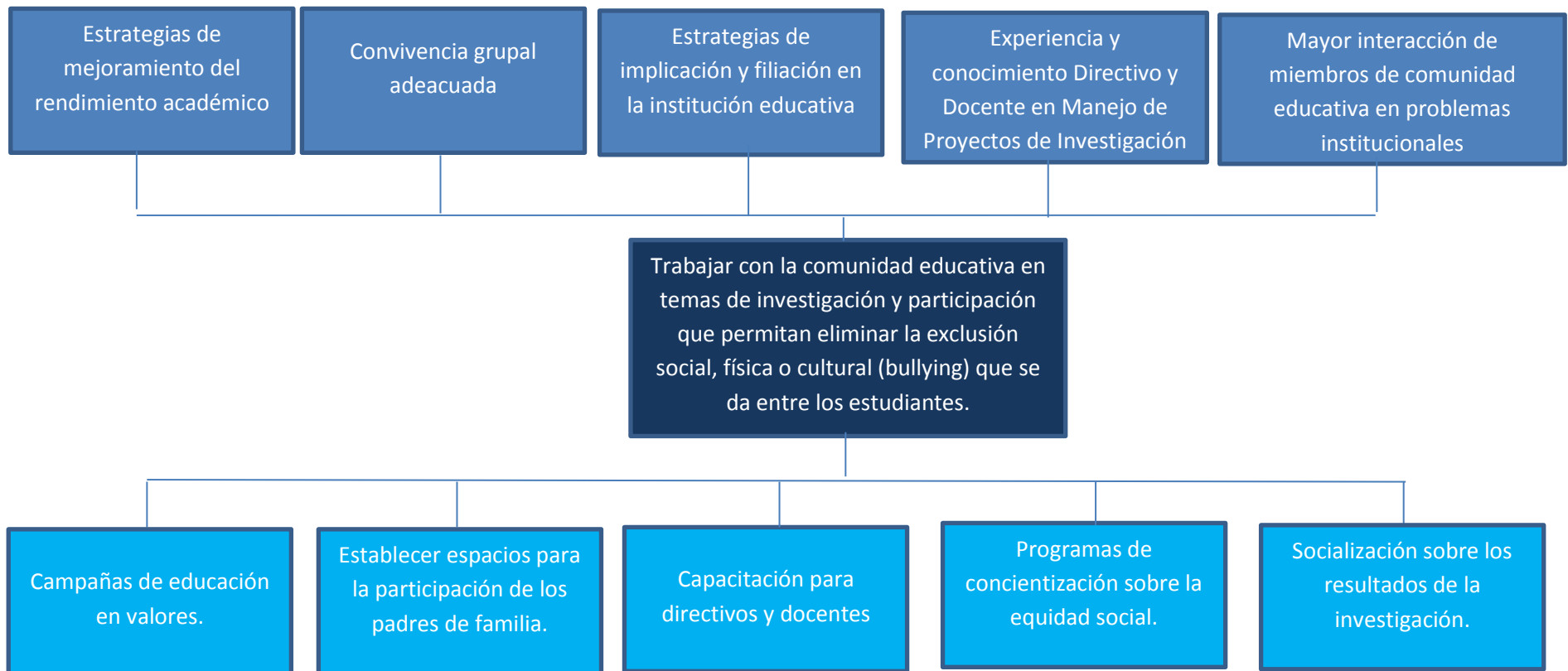
			discriminación así como de violencia contra cualquiera de los actores de la comunidad educativa, preservando además el interés de quienes aprenden sin anteponer sus intereses particulares; (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012)		
Padres de Familia	- Interacción con la comunidad educativa	-Poca interacción con la comunidad del centro educativo	Conocimiento de realidad familiar Participar en las actividades extracurriculares que complementen el desarrollo emocional, físico y psico-social de sus representados y representadas; (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012)	Mejor ambiente educativo para los hijos(as)	Enfrentamientos con docentes, directivos e hijos(as)

Realizado por: Raquel Lucero

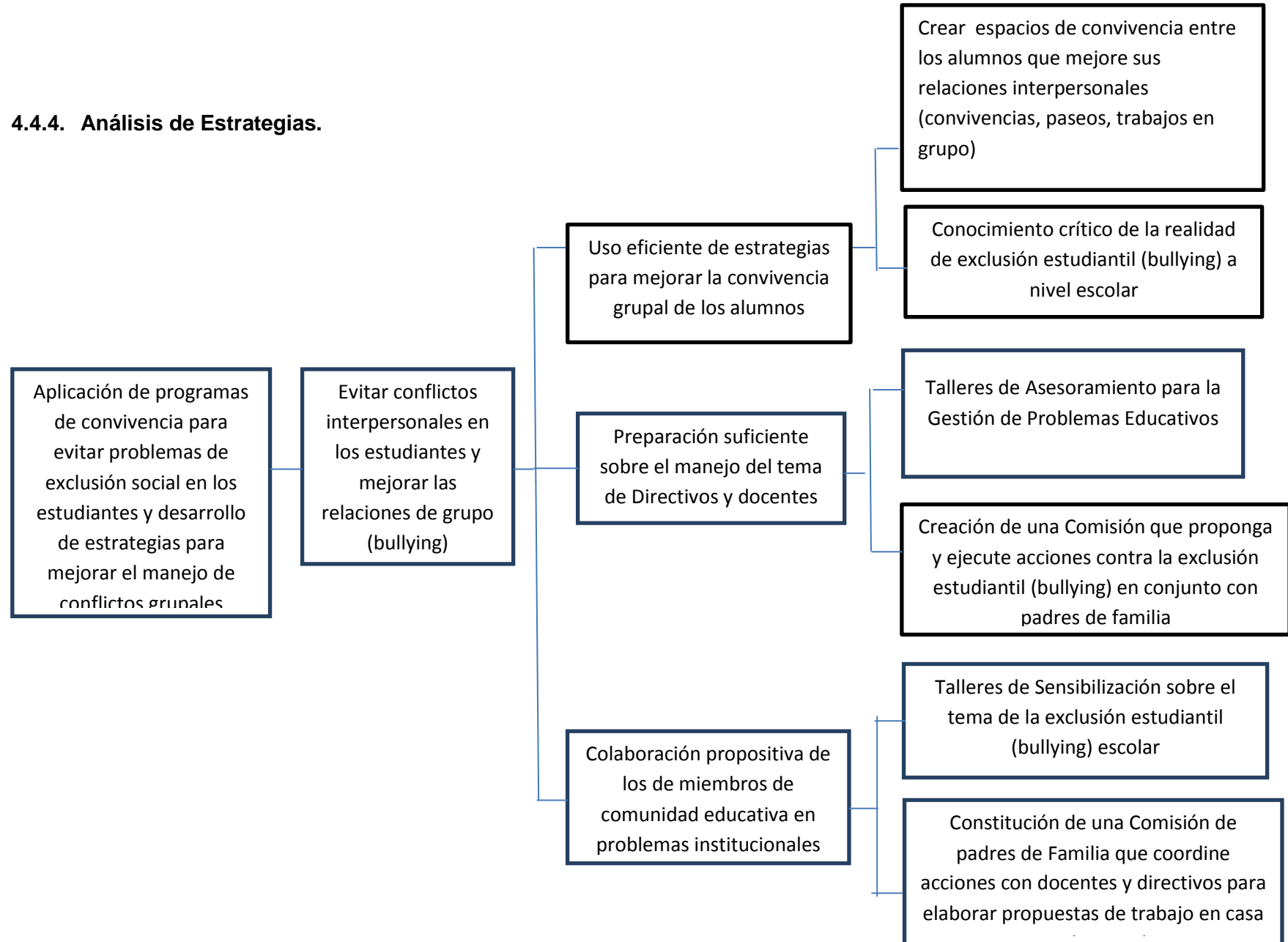
#### 4.4.2. Análisis de Problemas.



#### 4.4.3. Análisis de Objetivos.



#### 4.4.4. Análisis de Estrategias.





## 4.5. Plan de Acción

### 4.5.1. Matriz del marco lógico

Resumen Narrativo	Indicador Verificable Objetivamente	Medios de Verificación	Supuestos
Fin: Aplicación de programas de convivencia para evitar problemas de exclusión social en los estudiantes Desarrollo de estrategias para mejorar el manejo de conflictos grupales	Se mejora las condiciones de participación de los escolares en el proceso enseñanza aprendizaje en base a la disminución de los casos de exclusión estudiantil (bullying)	- Promedios de rendimiento escolar. - Reportes de deserción escolar	Comunidad educativa participa y apoya los procesos de eliminación de exclusión estudiantil (bullying)
<b>Propósito:</b>			
Disminución de los niveles de Exclusión estudiantil (bullying) de diversa índole en el ámbito educativo	Del 100% de niños(as) que contestó que tiene problemas de exclusión estudiantil (bullying) de alguna índole en la encuesta o entrevista de diagnóstico, al menos el 80% supera el conflicto respondiendo de manera positiva a una nueva evaluación.	Datos de las encuestas y entrevistas de diagnóstico y evaluación final	Asequibilidad a mantener contacto constante con asesores relacionados al tema que permitan evaluar los resultados
<b>Productos:</b>			
P1: Uso eficiente de estrategias para mejorar la convivencia grupal de los alumnos	A los 6 meses de la intervención se han detectad los problemas que causan exclusión estudiantil y se mejora las relaciones interpersonales entre estudiantes	Informe impreso y digital	Existe la colaboración de la comunidad educativa
P2: Preparación suficiente sobre el manejo del tema de Directivos y docentes	Al mes 12 de la intervención se ha planteado una estrategia de intervención frente a la exclusión estudiantil (bullying), basada en la investigación y gestión de problemas.	Impreso del proyecto de investigación Impreso del detalle de las acciones (campañas, charlas, videos, etc.)	Existe la asequibilidad de los capacitadores
P3: Colaboración propositiva de los de miembros de comunidad educativa en problemas institucionales	90% de padres de familia participa activamente con las	Encuestas a niños(as) sobre realización de ejercicios en casa Fotos Videos	Los padres de familia tienen el tiempo suficiente para las actividades

	acciones en el hogar planteadas por el diagnóstico y cuya ejecución es coordinada por la Comisión de Padres de Familia		
<b>Actividades</b>			
A1 Crear espacios de convivencia entre los alumnos que mejore sus relaciones interpersonales (convivencias, paseos, trabajos en grupo)	Se realizan convivencias trimestrales por curso, a las que asisten todos los estudiantes	-Lista de asistencia a las convivencias  -Informes sobre las convivencias realizadas	Estudiantes participan activamente de las convivencias que se realizan cada tres meses
A2 Conocimiento crítico de la realidad de exclusión estudiantil (bullying) a nivel escolar	Se prepara y ejecuta una encuesta al 100% de estudiantes sobre la realidad de la exclusión estudiantil (bullying) Se realizan 10 entrevistas a niños(as) que tuvieron problemas de exclusión estudiantil (bullying)	Encuesta Entrevista Tabulación de resultados Informe	Colaboración de la comunidad educativa
A3 Planteamiento de recomendaciones para planes de acción concretos tanto en casa como en la institución	Se trabajan al menos 10 recomendaciones precisas y detalladas sobre el tema que desarrollen acciones concretas sobre el tema	Impreso y digital de las recomendaciones Fotos de reuniones de trabajo	
A4 Talleres de Asesoramiento para la Gestión de Problemas Educativos	Los directivos y docentes asisten a por lo menos 10 sesiones de trabajo que toquen la problemática de la exclusión estudiantil (bullying) con expertos de la UTPL	Fotos Videos Copias de ejercicios en las sesiones	Disponibilidad del capacitador  Disponibilidad de tiempo de los miembros
A5 Creación de una Comisión que organice la ejecución de acciones contra la exclusión estudiantil (bullying) en conjunto con padres de familia	Los docentes ejecutan las acciones en base a las 10 recomendaciones realizadas en el diagnóstico tomado de las encuestas entrevistas	Actas de creación de la comisión Fotos y videos de las reuniones	

A6 Talleres de Sensibilización sobre el tema de la exclusión estudiantil (bullying) escolar	Los padres de familia asisten a 10 sesiones de sensibilización	Fotos Videos Copias de ejercicios en las sesiones	Disponibilidad del capacitador
A7 Constitución de una Comisión de padres de Familia que coordine acciones con docentes y directivos para elaborar propuestas de trabajo en casa y en la escuela	Los docentes ejecutan las acciones en base a las 10 recomendaciones realizadas en base al diagnóstico tomado de las encuestas y las entrevistas	Actas de creación de la comisión Fotos y videos de las reuniones	Disponibilidad de tiempo de los miembros

#### 4.6. Resultados Esperados

Productos	Actividades	Estrategias	Evaluación	Presupuesto	Cronograma de Actividades
P1 Crear espacios de convivencia entre los alumnos que mejore sus relaciones interpersonales	Realización de tres convivencias espirituales con los estudiantes	-Reunir a los estudiantes cada tres meses en espacios que ofrecen el servicio de convivencias -Charlas y tratamiento de problemas interpersonales bajo la tutela de especialistas en temas de relaciones sociales -Análisis de causas, consecuencias y posibles soluciones de los problemas entre estudiantes	Disminución de los conflictos interpersonales entre estudiantes Mejoramiento del ambiente de trabajo en las aulas de clase	Costo de convivencias 1000 \$	Primera convivencia a Noviembre 2013 Segunda convivencia a Febrero 2014 Tercera convivencia a Mayo 2014

P2: Conocimiento profundo de la Problemática	A1 Conocimiento crítico de la realidad de exclusión estudiantil (bullying) a nivel escolar	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Reuniones preparatorias</li> <li>2.- Realización de cuestionarios</li> <li>3.- Ejecución de Encuestas</li> <li>4.- Ejecución de Entrevistas</li> <li>5.- Tabulación de Datos</li> <li>6.- Análisis de datos</li> <li>7.- Elaboración de Conclusiones</li> </ol>	Se prepara y ejecuta una encuesta al 100% de estudiantes sobre la realidad de la exclusión estudiantil (bullying) Se realizan 10 entrevistas a niños(as) que tuvieron problemas de exclusión estudiantil (bullying)	Materiales de papelería: \$50	De Noviembre del 2013 a Febrero del 2014
	A2 Planteamiento de recomendaciones para planes de acción concretos tanto en casa como en la institución	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Exanimación de conclusiones de encuestas y entrevistas</li> <li>2.- Propuestas de recomendaciones</li> <li>3.- Elaboración del Documento Final con recomendaciones</li> <li>4.- Reuniones con las comisiones</li> </ol>	Se trabajan al menos 10 recomendaciones precisas y detalladas sobre el tema que desarrollen acciones concretas sobre el tema	Logística para reuniones: \$50	De Febrero del 2014 a Marzo del 2014
P3: Preparación suficiente sobre el manejo del tema de Directivos y docentes	A3 Talleres de Asesoramiento para la Gestión de Problemas Educativos	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Contacto con la UTPL para facilitación de un experto</li> <li>2.- Preparación logística</li> <li>3.- Realización de las sesiones del taller</li> <li>4.- Informe Final</li> </ol>	Los directivos y docentes asisten a por lo menos 10 sesiones de trabajo que toquen la problemática de la exclusión estudiantil (bullying) con expertos de la UTPL	Técnico para la capacitación : \$500	De Noviembre del 2013 a Febrero del 2014

	A4 Creación de una Comisión que organice la ejecución de acciones contra la exclusión estudiantil (bullying) en conjunto con padres de familia	1.- Reuniones preparatorias 2.- Elección de la comisión 3.- Reuniones de la comisión 4.- Elaboración de un cronograma organizado de acciones	Los docentes ejecutan las acciones en base a las 10 recomendaciones realizadas en base al diagnóstico tomado de las encuestas y las entrevistas	Logística de reuniones: \$50	De Febrero del 2014 a Febrero del 2015
P4: Colaboración propositiva de los Padres de Familia	A5 Talleres de Sensibilización sobre el tema de la exclusión estudiantil (bullying) escolar	1.- Contacto con la UTP para facilitación de un experto 2.- Preparación logística 3.- Realización de las sesiones del taller 4.- Informe Final	Los padres de familia asisten a 10 sesiones de sensibilización	Técnico de capacitación : \$500	De Noviembre del 2013 a Febrero del 2014
	A6 Constitución de una Comisión de padres de Familia que coordine acciones con docentes y directivos para elaborar propuestas de trabajo en casa y en la escuela	1.- Reuniones preparatorias 2.- Elección de la comisión 3.- Reuniones de la comisión 4.- Elaboración de un cronograma organizado de acciones	Los docentes ejecutan las acciones en base a las 10 recomendaciones realizadas en base al diagnóstico tomado de las encuestas y las entrevistas	Logística de reuniones: \$50	De Febrero del 2014 a Febrero del 2015
<b>TOTAL: \$2200</b>					

#### 4. 6. Bibliografía de la propuesta

Asamblea Constituyente. (2008). *CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR*. Quito: Asamblea Constituyente.

de Zubiría, J. (2008). *De la escuela nueva al constructivismo: un análisis crítico*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.

Galeano, M. (2004). *Diseño de proyectos en la investigación cualitativa*. Medellín: Fondo Editorial Universidad.

Ministerio de Educación del Ecuador. (2012). *Marco Legal Educativo*. Quito: Ministerio de Educación del Ecuador.

Pérez, R. (2009). *El Constructivismo en los Espacios Educativos*. Córdoba: COORDINACIÓN EDUCATIVA Y CULTURAL CENTROAMERICANA.

Vergara, J. (2007). *CLIMA SOCIAL ESCOLAR EN LOS CENTROS EDUCATIVOS MUNICIPALES DE LA COMUNA DE TOLTÉN, REGIÓN DE LA ARAUCANÍA, CHILE*. . Santiago: Ministerio de Educación de Chile.

## BIBLIOGRAFÍA

- Alonso, L. E., Fernández, C., & Nyssen, J. (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 10 de Junio de 2013, de [http://www.aneca.es/var/media/148145/publi\\_competencias\\_090303.pdf](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 obstaculización*. Recuperado el 10 de Junio de 2013, de [www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi\\_procesosil.pdf](http://www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf)
- Avalos, B. (Enero de 2009). *La inserción profesional de los docentes*. Recuperado el 11 de Junio de 2013, de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf>
- Ministerio de Educación. (2012). *Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar*. Recuperado el 11 de Junio de 2013, de <http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pes.html>
- Ministerio de Educación. (2011). *Estándares de Desempeño Profesional Docentes*. Quito: Ministerio de Educación.
- Revilla, M. (2002). *La ONG y la política*. Madrid: Ediciones Istmo.
- Vaillant, D. (12 de Abril de 2009). *Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado*. Recuperado el 11 de Junio de 2013, de <http://www.ugr.es/~recfpro/>
- Wollfolk, A. (2003). *Psicología educativa*. México: Pearson.

## ANEXOS

### PALACIOS JARAMILLO ELIAS NATALI



### PATIÑO QUEZADA PEDRO GUSTAVO





**PELAEZ PELAEZ LUZ MARINA**



**PETSAIN MASHUTAK AWARUN EDMUNDO**



**PILLACELA MALLA GLADYS LUCIA**



**PILOSO ANCHUNDIA SIMON GEOVANNY**



**PINTADO MARIN MARIA SUSANA**



**DIRECTIVOS**  
**MARIA ARGENTINA LLIQUISSUPA PASTOR**  
**CENTRO DE EDUCACION BASICA " JUAN LEON MERA "**



**QUEZADA QUEZADA RODRIGO  
ESCUELA GENERAL BASICA "REPUBLICA DEL ECUADOR"**



**AVILA CORONEL RODRIGO  
ESCUELA FISCAL PEDRO DE VERGARA**



**ZAMBRANO MENDOZA STALYN MANUEL**  
**ESCUELA SUPERIOR BASICA “MIGUEL CÒRDOVA DÀVILA”**



**REINOSO CHACÒN RÒMULO RAÙL**  
**UNIDAD EDUCATIVA “AMAZONAS”**



**TAMAY TAMAY PABLO JAVIER**  
**ESCUELA BASICA “MANUELA CAÑIZARES”**



CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO



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



Señor(a) Encuestado(a):

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

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

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

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

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

**INDICACIONES:**

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

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

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

3. EDAD:

4. SEXO:

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

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

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

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

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

6.1 Pregrado	6.2 Posgrado	6.3 Ninguno

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

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

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

--	--

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

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

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

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

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





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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

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

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

--

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

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

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

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

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

### INDICACIONES:

Señor(a) Encuestado(a):

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

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

\*Caracterizar el puesto de trabajo docente.

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

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

VALORACIÓN	
4	MUCHO O ALTO
3	BASTANTE
2	POCO
1	NADA

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

### INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

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

					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	4
III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA	23 Conducir investigaciones relacionadas a su labor	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	24 Participar en proyectos de investigación e innovación educativa	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	25 Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	26 Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	27 Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	28 Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	c	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS	29 Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	30 Participar en Juntas de Profesores	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	31 Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	32 Ejercer funciones administrativas	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	33 Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	34 Estudiar la realidad local y nacional	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	35 Colaborar en la organización y gestión del Centro Educativo	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	36 Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	37 Elaborar reglamentos internos de las comisiones	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	38 Conocer y aplicar el Código de Convivencia	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
d	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
V. INTERVENCIÓN PROFESIONAL 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



## **ENTREVISTAS A EMPLEADORES**

- 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?