



# **UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

**La Universidad Católica de Loja**

## **ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA**

**TITULACIÓN DE LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA**

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

**TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN**

Autora: Moreno Ríos, María Yolanda

Director: Ocampo Ocampo, Fernando Miguel, Mgs.

**CENTRO UNIVERSITARIO MACARÁ**

2013

## CERTIFICACIÓN

Magister.

Ocampo Ocampo, Fernando Miguel.

DIRECTOR 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 la profesional en formación: Moreno Ríos María Yolanda; 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 AUTORIA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Moreno Ríos María Yolanda, 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 el patrimonio intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”

f.....

Autora: María Yolanda Moreno Ríos

Cédula: 1104457039

## **DEDICATORIA**

Con mucho amor y cariño dedico este trabajo a Dios, por darme vida y fortaleza, a mis padres Nelson y Lucrecia y mi hermano Eriberto, por ser quienes con su cariño y apoyo moral, afectivo y económico han sido mi apoyo durante todo este tiempo y así haber podido realizar el presente informe, concluyendo con ello una meta más en mi vida.

## **AGRADECIMIENTO**

Mi agradecimiento sincero a las autoridades, catedráticos, y responsables del programa de Fin de Titulación de la Modalidad Abierta y a Distancia de la Universidad Técnica Particular de Loja, quienes con su esfuerzo y apoyo basados en la pedagogía del amor, me dieron a conocer durante mi formación académica los conocimientos apropiados para alcanzar un eficiente desempeño profesional.

De manera particular expreso un profundo reconocimiento al Mgs. Fernando Miguel Ocampo, Director del trabajo de grado, quien con gran responsabilidad supo orientar oportunamente mi trabajo.

También expreso mi gratitud a las y los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, a sus respectivos directivos por su colaboración en la información que me brindaron y, que con su apoyo incondicional hicieron posible desarrollar mi trabajo.

LA AUTORA

## INDICE DE CONTENIDOS

CARATULA.....	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORIA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN EJECUTIVO.....	1
ABSTRAC.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
1. SÍNTESIS DE MATERIAL BIBLIOGRÁFICO (ARTÍCULOS CIENTÍFICOS)	6
1.1 El debate sobre las competencias.....	7
1.2 Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España.....	9
1.3 La inserción profesional de los docentes.....	11
1.4 Estándares de calidad educativa.....	13
1.5 Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado.....	15
1.6 Inserción laboral de jóvenes.....	17
1.7 Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador.....	19
1.8 Las competencias y su relación con el desempeño y la idoneidad Profesional.....	21
1.9 Efectividad del desempeño docente.....	23
1.10 Formación de formadores. Estado de la práctica.....	25
2. METODOLOGÍA.....	27
2.1 Diseño de la investigación.....	28
2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	29
2.3 Preguntas de investigación.....	31
2.4 Contexto.....	33
2.5 Población y muestra (análisis).....	34
2.6 Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos.....	35
2.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.....	37
3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	38
3.1 Características de los titulados: individuales, académicas y laborales..	40
3.1.1. Características individuales de los titulados de Ciencias de La Educación de Modalidad Abierta.....	40

3.1.1.1	Ubicación geográfica(nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad).....	40
3.1.1.2	Edad.....	42
3.1.1.3	Género.....	43
3.1.2.	Características académicas de los titulados.....	44
3.1.2.1	Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.....	44
3.1.2.2	Tipo de educación.....	45
3.1.2.3	Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.....	46
3.1.3.	Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación?.....	47
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.....	47
3.1.3.2	Número de establecimientos en los que trabaja el Titulado.....	48
3.1.3.3	Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.....	49
3.1.3.4	Características del trabajo actual.....	50
3.2	Formación académica de los titulados y su relación con la actividad Laboral.....	52
3.2.1	Grado de relación que existe entre la formación universitaria actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador.....	52
3.2.2	Grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación.....	53
3.3.	Valoración docente de la profesión.....	54
3.3.1	Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado.....	54
3.4.	Satisfacción docente.....	74
3.5.	Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados.....	75
3.5.1.	Aspectos metodológico- didácticos que desarrolla el titulado.....	76

3.5.2.	Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado.....	80
3.5.3.	Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.....	83
3.5.4.	Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.....	85
3.5.5.	Interacción profesor- padres de familia y comunidad del titulado....	89
3.5.6.	Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en Equipo.....	92
3.5.7.	Actividades de formación que ejecuta el titulado.....	95
4.	CONCLUSIONES.....	98
4.1	Conclusiones.....	99
5.	RECOMENDACIONES.....	101
5.1	Recomendaciones.....	102
6.	PROPUESTA DE INTERVENCIÓN (TEMA).....	104
6.1	Justificación.....	105
6.2	Objetivos.....	106
6.3	Metodología: Matriz del marco lógico.....	107
6.3.1	Análisis de involucrados.....	107
6.3.2	Análisis del problema.....	108
6.3.3	Análisis de objetivos.....	109
6.3.4	Análisis de estrategias.....	110
6.4	Plan de acción (etapa de planificación).....	111
5.4.1	Matriz del marco lógico.....	114
6.5	Resultados esperados.....	115
6.6	Bibliografía de la propuesta.....	118
6.7	Anexos de la propuesta (opcional).....	119
7.	BIBLIOGRAFÍA.....	121
8.	ANEXOS.....	123
	Anexo 1: Fichas de contactos para titulados- empleadores.....	124
	Anexo 2: Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de Encuestas.....	126
	Anexo 3: Evidencias fotográficas (una por cada titulado- empleador).....	141
	Anexo 4:(otros documentos importantes y que se hayan constituido en aporte para la investigación).....	145

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación Propuesta de intervención a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la Mención de Educación Básica de la UTPL, se la realizo en siete establecimientos educativos de las provincias de Loja y Pichincha.

La población investigada fue la siguiente:

- ❖ 7 titulados de la UTPL.
- ❖ 6 directivos.

Las técnicas utilizadas fueron: Cuestionario de características laborales del docente profesional de E.G.B. de la UTPL, y Cuestionario de inventario de tareas del trabajo docente para titulados.

La conclusión a la que se llego fue que los titulados tienen satisfacción con el título obtenido en la Universidad ya que todos se encuentran trabajando para lo que se prepararon, su desempeño laboral está mayoritariamente entre la valoración de Bastante y Mucho o Alto, sin embargo existen aspectos en los que los rangos de valoración están en Poco y es el caso de la investigación educativa. Por lo que se propone Desarrollar competencias investigativas en los docentes titulados de la UTPL.

Palabras claves: intervención, docentes, directivos, investigación educativa.

## ABSTRACT

The present research work "Proposed intervention from case studies in the Bachelor of Science in Education in Basic Education Mention UTPL" was made in seven educational institutions of the provinces of Loja and Pichincha.

The population researched was the following:

- ❖ Seven Educational of UTPL
- ❖ Six Managers

The following were the techniques used: Survey of characteristics of working of professional educational of E.G.B of the UTPL, and survey of inventory of tasks work.

The conclusion reached was that the educational get satisfied with the obtained degree into the University, due to all of them are working for that they were prepared, their performance level is between the valuations enough and high, however there are some aspects in that the ranges of valuation are little that is the case of this research. For that I propose to develop research competences in the educational of the UTPL.

Key words: intervention, educational, managers, educational research.

## INTRODUCCIÓN

A través de la educación se puede lograr el desarrollo humano integral de la sociedad y para el progreso armónico dentro de un avance acelerado. Por medio del conocimiento se crea un vínculo que enlaza las raíces culturales, con la naturaleza humana, con el sentido de Comunidad, de Municipio, de Estado y de Nación, en fin una globalización cognitiva.

La situación laboral actual por la que atraviesan muchos profesionales de la educación no es tan halagadora, motivo suficiente para realizar este proyecto investigativo, que permite conocer sobre los titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica de la UTPL, graduados desde el año 2007 hasta el 2012, del tema no se tiene mayor información por cuanto no se ha realizado anteriormente investigaciones a los titulados mencionados, es por ello la importancia de realizar este trabajo investigativo que permite conocer su desempeño laboral y profesional en los diferentes centros educativos en los que se encuentran laborando.

La Universidad contara con información precisa y actualizada de sus titulados, lo que le permitirá continuar o reformar su actual malla curricular, a los titulados se les facilitara el proyecto planteado, el mismo que beneficia a directivos y comunidad educativa, la investigadora adquirió conocimientos y experiencias que le servirán para su crecimiento personal y profesional, y con el presente trabajo obtener su título de Licenciada, finalmente la sociedad se beneficiara ya que con el presente trabajo con total seguridad la formación académica de los titulados de la UTPL, será mejor ya que su perfil profesional será acorde a los cambios y exigencias que la sociedad actual exige.

El tema de investigación fue factible gracias a la aceptación favorable de los titulados y sus respectivos directivos que facilitaron la información a través de las encuestas, los recursos utilizados principalmente humanos y económicos de la investigadora, así como el pertinente asesoramiento del equipo planificador de la UTPL, y el director de tesis.

El objetivo general de la presente investigación fue el siguiente:

-Realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Los objetivos específicos fueron:

-Caracterizar el puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL.

Para el logro de este objetivo se aplicó el cuestionario Características laborales del docente profesional de Educación General Básica de la UTPL, a los titulados y fue posible alcanzarlo gracias a los resultados obtenidos en la encuesta aplicada.

-Indagar los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores.

-Establecer relaciones entre la formación académica y la actividad.

Estos objetivos se lograron con la aplicación del cuestionario inventario de tareas del trabajo docente para titulados de la UTPL, a los titulados y los directivos, cuyos resultados permitieron determinar el desempeño profesional de los docentes y a partir de ello plantear la propuesta de intervención sobre el desarrollo de competencias investigativas a los docentes.

En la investigación se analiza a los docentes en sus Características: individuales, académicas y laborales; la formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral; Valoración docente de la profesión. También se toma en cuenta el punto de vista del empleador o directivo, que se involucra con las actividades y forma parte de esta estructura educacional.

Se indaga los casos en que ellos tienen mayor dificultad para aplicar su desempeño académico en sus actividades escolares, por desconocimiento o no valorar lo que realmente significa una preparación adicional del docente, ya que es una profesión al igual que todas, y exige continuamente estar actualizando sus conocimientos.

La tesis consta de una síntesis del material bibliográfico, donde se analiza la formación del docente, sus problemas, en el campo profesional en el Ecuador y en el mundo, la mayoría de tratadistas argumentan que los docentes están alejados de la realidad en su instrucción académica, por ello se han planteado en mejorar los currículos universitarios tomando en cuenta la realidad circundante.

Se aplica un diseño de investigación, donde se configura parámetros descriptivos que se aplica con características cualitativas estableciendo valores numéricos, generados por la aplicación de encuestas a directivos y docentes de las instituciones educativas de las provincias de Loja y Pichincha.

Los resultados se interpretaron establecidos en las tablas estadísticas que se plasmaron en conclusiones y recomendaciones expuestas al finalizar el trabajo de investigación las que sustentaron la propuesta alternativa planteada, visualizando alternativas de solución al problema planteado.

La propuesta planteada trata acerca de las competencias investigativas en docentes, que es donde existe una mayor deficiencia, no manejan eficientemente estas técnicas que son útiles para la enseñanza y el aprendizaje y, que si pueden tener destrezas en las mismas serán mejores en el aula y fuera de ella conjuntamente con sus estudiantes.

Esta propuesta fue diseñada a través del marco lógico con todas las características que implica y se puede visualizar de manera concreta las estrategias y procedimientos que se llevan a cabo para impulsar el campo de la investigación en docentes y directivos y por ende a la comunidad educativa.

A través del estudio investigativo y de campo que se aplicó en esta tesis, empleando el marco lógico se llegó a establecer una alternativa de solución a los problemas planteados y que es una alternativa válida para terminar con la preparación incompleta con la que han egresado los titulados.

Que el docente maneje y tenga destrezas investigativas es ya un mérito haber alcanzado con esta investigación y pueda conocer más a fondo técnicas y estrategias investigativas que puedan solucionar muchos problemas del entorno educativo.

Se investigó y analizo en la parte teórica, como también en todo el desarrollo de la tesis, con el respaldo de la documentación bibliográfica, virtual, así también se utilizó programas de Excel para los datos estadísticos, conjuntamente con el de Word, para cumplir expectativas de cambio en la educación del Ecuador.

Este trabajo aporta con las premisas necesarias para que la Universidad Técnica Particular de Loja, gestora de este proyecto investigativo pionera en este campo y preocupada siempre en contribuir con su aporte científico y tecnológico, otorgue nuevas alternativas y métodos investigativos educacionales que contribuyan a un mejoramiento del sistema educativo a nivel nacional.

Se espera por tanto que la investigación se constituya verdaderamente en un aporte para todos aquellos interesados en el mejoramiento de la educación en nuestro país.

## **1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO (ARTÍCULOS CIENTÍFICOS)**

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

Diversos miembros de la sociedad, argumentan que la universidad está en crisis. Son críticos en advertir de que no es capaz de ofrecer a sus egresados una formación adecuada a los requerimientos que necesita el mundo del trabajo. Así se ha elaborado el Plan de Bolonia, que busca con sus reformas garantizar que la enseñanza universitaria capacite a sus alumnos y permitan una adecuada inserción en el mercado laboral.

Las empresas determinan que se hace necesario hacer un catálogo de competencias para que las universidades planifiquen rigiéndose a esos principios. La mercantilización de las universidades exige que los estudiantes paguen por destrezas que muchas veces no representan la inversión realizada en sus estudios. Es cuando es convertido en empresario de sí mismo, debe pensar en competencias que resulten atractivas para lo que va a aplicar y no lo que se preparó en la universidad.

Siempre es importante tomar en cuenta las cualificaciones y el desarrollo de las competencias para ocupar una plaza de trabajo, dentro de los términos que han establecido las universidades para llegar a determinar las políticas de educación que existen en las universidades europeas y lograr que la sociedad tenga una economía cognitiva en base a la preparación que exige la misma, esa oferta educativa de las universidades especialmente españolas, tiene su base en la flexiseguridad en el trabajo y en el aprendizaje a lo largo de la vida, que muchas veces no son adquiridas las destrezas suficientes para desempeñarse en su cargo, a los jóvenes españoles en su preparación académica.

Frente a este panorama el estudiante tiene que contratar para su estudio a entidades privadas que le ofrezcan competencias que no adquirió en su estudio profesional universitario, haciendo perder tiempo y dinero a la persona que realiza sus estudios, o en muchas ocasiones las empresas empiezan a dictar conocimientos, que las universidades no le han podido satisfacer esas inquietudes al estudiante universitario.

Es importante el desarrollo de la comparabilidad en las universidades europeas, así como también el reconocimiento mutuo, donde tenga espacio la cooperación, y conseguir converger en un lenguaje común, en la sociedad del conocimiento. Las cualificaciones o títulos, representa una evaluación, validación que deben ser reconocidos por toda la sociedad en general donde se mantenga la calidad y comparabilidad, patrocinados por

agencias de evaluación de la calidad nacionales y regionales, y sistemas de garantía de calidad, que supervisan los títulos nacionales e internacionales.

Las universidades al otorgar una beca, el estudiante universitario acepta condiciones de las empresas que lo utilizan bajo ciertos principios, de trabajo sin remuneración y si lo hace pagando un salario muy bajo que desmotiva al becario.

ALONSO, L.; FERNÁNDEZ, C. J.; & NYSSSEN, J. (2009), señalan Se aprecia una importante falta de información, preocupante, en el período previo a los estudios universitarios en lo relativo a la orientación universitaria. (p. 92)

La preocupación por conseguir empleo, hace que los egresados busquen seguir un masterado para mejorar su sueldo, ya que muchos de ellos tienen que seguir bajo la tutela de los padres y quienes van respaldando la vida económica durante algunos años de ausencia de trabajo.

Los jóvenes universitarios españoles no participan de la movilidad geográfica por motivos laborales ni tampoco les atrae el emprendimiento, sienten resentimiento hacia la universidad, que no les ha formado por competencias. Los empleadores utilizan como característica el uso de las bolsas de empleo y centros de orientación de las universidades, así como también la entrevista personal, donde se valora las actitudes y predisposición al trabajo, iniciativa, responsabilidad y disponibilidad.

La falencia de los empleadores, pasa por un desconocimiento casi absoluto de la estructura y enseñanza universitaria pública, mientras que la privada es más efectiva para inculcar valores y disciplina en sus estudiantes. Quienes no creen en las prácticas de pregrado como de postgrado. La formación práctica en las ciencias biomédicas es óptima mientras que las demás carecen de esta simbiosis, lo ideal sería poner como modelo a la carrera de medicina para las demás opciones universitarias. Debe existir un lógico acercamiento entre la universidad y la sociedad del conocimiento; para ser práctica y útil en el mundo del trabajo y mejorar así la realidad de los universitarios que buscan ser competentes en sus actividades a realizar.

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

El mercado laboral no funciona por los principios de la libre competencia sino porque los empleadores y los propios trabajadores lo dividen en puestos de trabajo, en relación al salario. Según estudios estadísticos que se han realizado, sobre los egresados se obtiene que la comprensión del funcionamiento del mercado de empleo es básico para los ajustes universidad-empresas y trabajar sobre los perfiles de competencias demandadas por los empleadores y lo que ofrecen las universidades. La Unión Europea, utiliza al proyecto REFLEX, para analizar la trayectoria de los graduados españoles y europeos donde se analiza el empleo y la trascendencia de las competencias en su carrera profesional. Para estos estudios prima una investigación cualitativa, tomando el recurso a los grupos de discusión buscando un orden estructural.

Cada titulado universitario cuando va por un empleo tiene una carga psicológica, una situación de desventaja de los titulados actuales respecto a otros titulados y otras épocas, la transición de la universidad al mundo del trabajo se vive y experimenta de maneras diversas al encontrar o no un buen empleo.

Hay factores positivos para afrontar la búsqueda de empleo como es la edad, aprovechando ser joven y comenzar la búsqueda de trabajo, la titulación de diplomado vs. Licenciado es una ventaja de mayores estudios, las prácticas durante o después de la carrera o tener experiencia de trabajos, los idiomas y las estancias en el extranjero es tomado por las empresas como una iniciativa valerosa.

Los interlocutores de los grupos de este estudio investigativo manifiestan que la formación universitaria tiene una valoración negativa, queda una falencia del aporte de la universidad, se presenta como excesivamente teórica, generalista, hay partes irrelevantes en su formación, insuficiencia idiomática como el inglés, profesorado incompetente, alejado de su verdadero propósito de formación. Sobresalen aspectos positivos para el estudiante como la potenciación de la capacidad de aprendizaje, apertura para contextos diversos, conocimiento de cultura general, innovación metodológica con nuevos métodos, cooperación para el trabajo en equipo.

Hay una falta de correspondencia entre la situación ideal y la realidad de la inserción laboral, donde se marca un distanciamiento entre la universidad y el empleo, perdiendo el valor de los títulos profesionales. Se produce una contradicción de la lógica de la distinción, donde es

importante solo usar el título; con la lógica del conocimiento; donde se forman las competencias aplicables a diferentes campos del conocimiento. Falta responsabilidad en enfrentar el reto del paso de la vida universitaria a la laboral es así que la universidad no ha revelado la etapa adulta en el estudiante.

Las ingenierías no han tenido problemas de inserción laboral por su alta demanda en el mercado laboral, tomando en cuenta a los titulados de Ciencias Sociales y Económicas, que incluso practican el autoempleo; los de Ciencias de la Salud facilitados por sus prácticas; pero las de difícil acceso son las de los titulados en Ciencias Experimentales y la de Humanidades, porque existe una desconexión total con el mundo de la empresa.

Las instituciones que son reconocidas, sus titulados tienen mejores posibilidades de inserción laboral. Hay poca importancia para las certificaciones académicas, en unos casos solo las mejores empresas valoran para su selección las calificaciones del titulado. La competencia del idioma es muy bien valorada, contradiciendo al déficit de la enseñanza universitaria.

Aneca. (2009), indica Carencias en enseñanza de idiomas, principalmente el inglés. Esta insuficiencia idiomática es percibida como una de las mayores carencias de los titulados españoles frente a los europeos, de los que se dice que hablan fácilmente idiomas. (p. 62)

La oportunidad que hoy tiene la mujer en ocupar plazas de trabajo se ve amenazado por la maternidad a que están expuestas, y la empresa privada, tiene cierta duda al complementar trabajo y familia, mientras que el sector público está más conciliador entre estas dos partes. Otro problema es la promoción, existen pocas mujeres en cargos jerárquicos, estableciéndose muchas barreras para llegar a puestos importantes.

Los españoles no han logrado estar a la par de Europa, carecen de actitud y carácter, además debe ser más temprana la incorporación laboral, deben dominar idiomas y poseer habilidades interculturales, el Estado español debe comprometerse a brindar una mayor participación de empleo a los universitarios.

### **1.3. La inserción profesional de los docentes. Avalos, B. (Enero, 2009)**

La inserción laboral del docente en sus primeros años de ejercicio profesional está determinada por un microsistema política social, donde se involucran diferentes vivencias personales y con la influencia del entorno social.

Políticas de mercado como la introducción de exámenes nacionales, como se lo hizo en Chile. Con resultados públicos, y jerarquizando ante la sociedad dichas instituciones y los profesores de las mismas, la influencia de la prensa se encarga de informar todos estos procesos.

Cuando un profesor se inserta en una escuela pública, privada o municipal son contextos distintos que van manejándose de acuerdo a la organización y modo de gestión que tiene cada institución educativa.

Dentro del macro-sistema educacional están las reformas y en Chile han existido grandes cambios, que afectan al docente, porque muchos conocimientos se desconocen al momento de ejercer la docencia como consecuencias de estas transformaciones educativas.

Cuando es evaluado el docente, comienza una desvalorización de la profesión, por las referencias públicas, medios de comunicación, declaraciones de autoridades afectando a titulados y futuros docentes.

Dentro de esta macro política está la sobre oferta de nuevos profesores la misma que puede resultar en una sobreproducción de nuevos docentes, convirtiendo el sistema en precario. Según una evaluación los profesores con más alto puntaje van a las instituciones privadas y los que están después del mismo son contratados por el Estado.

En Chile, se discute un sistema de inducción y mejoras para profesores noveles que puedan adaptarse al entorno laboral de manera efectiva, mantener estabilidad en sus actividades; creando programas y disponiendo el espacio para tal efecto por parte de las autoridades pertinentes.

Ávalos, Beatrice. (2009), manifiesta...la identidad profesional docente como un proceso de construcción personal de sentido respecto al trabajo de enseñanza y la asunción del mismo como una tarea de por lo menos a mediano plazo. (p. 51)

Analizando las micro-políticas en las instituciones. El docente novel debe tener una identidad profesional de su trabajo en un mediano plazo, conociendo a la motivación personal por la enseñanza que ayuda a identificar plenamente la integración entre su

identidad personal y su identidad profesional. La cultura escolar depende de la mayor o menor integración de sus docentes y por ejemplo en Chile, los profesores noveles se arreglaron solos o con algún compañero colaborador, para adaptarse a las distintas estrategias con las que los profesores jóvenes manejan las demandas de la organización escolar que en muchas ocasiones pueden ser aceptadas o rechazadas por la institución.

Dentro de la identidad profesional el rol de la interacción entre las biografías personales y el carácter del contexto, el novel docente adopta una modificación de la identidad que se constituye en una relación con los estudiantes, entregando afecto o en contradicción en un ambiente agresivo.

La inserción profesional de maestros noveles debe tener políticas que ayuden y brinden apoyo, a la formación de los que empiezan la enseñanza, que muchas veces se ve truncada en América Latina, por los problemas que conlleva, de intereses políticos e indiferencia a cambiar esquemas que ya se encuentran establecidos.

Aplicar políticas sistémicas como el reconocimiento de la inserción a la docencia como una etapa que necesita de planificación por parte de autoridades y profesionales de docencia para implementar con éxito y tomar en cuenta a los mentores en reuniones con instituciones de un mismo distrito.

Tomar en cuenta a la inducción como parte formativa del docente y registrarse como docente certificado, donde existan evaluaciones como sucede en países como Nueva Zelanda o Inglaterra.

Cada docente novel debe tener facilidades para construir y reconstruir su identidad profesional con la ayuda de los demás compañeros, con el acompañamiento de profesionales experimentados de la institución, así como también de los centros superiores que deben realizar seguimientos de estos programas.

El nuevo docente sobre todo debe tener una motivación de trabajo y amar a su profesión, donde le dedique su entrega a los estudiantes y su experiencia la vaya ganando a medida de correctivos positivos y preparación continua.

#### **1.4. Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura. Vidal Illingworth, Gloria. (2012).**

El sistema educativo ecuatoriano propende ser de calidad con la participación activa de los que están o tienen que ver con la educación, impulsado desde los propios centros educativos, y con el dinamismo comunitario donde se observe que haya equidad.

Se identifica como estándares de calidad educativa a las descripciones de los logros esperados de todos los involucrados con el sistema educativo. Teniendo el propósito de orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo para alcanzar metas propuestas.

Con la aplicación de los diferentes Estándares de Aprendizaje, de Desempeño Profesional, de Gestión Escolar, y de Infraestructura, se espera mejorar la calidad de educación y sus actores.

Mediante la Gestión Escolar una institución educativa se organiza y desarrolla procesos de gestión contribuyendo a que los representantes de las instituciones educativas se desarrollen profesionalmente y conjuntamente con la institución alcancen la calidad, desde su propia óptica y planificando sobre procesos básicos de gestión como son la organización, lineamientos normativos y talento humano.

Con los estándares de Desempeño Profesional se aplica una mejora de la labor profesional en el sistema educativo ecuatoriano y sus actores. Estableciendo docencia de calidad donde existan oportunidades de aprendizaje para todos los estudiantes, construyendo así una sociedad del buen vivir.

A través de estos estándares el docente tiene dominio curricular, conoce de la gestión del aprendizaje de sus estudiantes, tiene un desarrollo profesional personal y un compromiso ético.

Vidal, Gloria. (2012), refiere Es importante aclarar que cuando hablamos de directivos nos referimos a aquellas personas que cumplan con las acciones indispensables para optimizar la labor que el Director o Rector y el Subdirector o Vicerrector deben realizar. (p. 15)

Los directivos de calidad buscan optimizar su labor a través de la dimensión: ámbito o área de acción, estándar general: descriptor macro de destrezas, estándar específico: descriptor concreto que permite la verificación, indicador (medios de verificación): que permitan evaluar el desempeño.

En los Estándares de Aprendizaje explican los logros de aprendizaje desde: el primer grado de la Educación General Básica hasta el tercer curso de Bachillerato, tomando en cuenta cada curso. Los estándares corresponden a cuatro áreas básicas: Lengua y Literatura, Matemática, Estudios Sociales y Ciencias Naturales, donde se evalúa el dominio de aprendizaje del estudiante.

Estándares de Infraestructura ciertas reglas para la construcción y distribución de los espacios escolares, que propicie y aporte para alcanzar progresivamente la calidad educativa.

Analizando Estándares de Infraestructura: Arquitectónicos y Urbanísticos, que aseguren comodidad y seguridad para facilitar las actividades en favor de la mejora de la comunidad educativa.

Tomando en cuenta el aula modular y demás complementos y bloques de apoyo como son: administración, biblioteca, comedores, sala de uso múltiple, etc. Que dan lugar a espacios óptimos para ofrecer la calidad en educación.

Con el fin de armonizar el buen vivir, se aplican los estándares de la infraestructura educativa que están relacionados con la integración de la unidad educativa en el entorno urbano inmediato, obedeciendo a normas técnicas y educativas nacionales e internacionales, logrando que la comunidad educativa participe de una infraestructura idónea y de calidad de la misma.

Todos estos procesos establecen un objetivo lograr la calidad educativa en todos los actores y miembros que participan en la comunidad educativa, así como las gestiones que vaya realizando cada institución educativa.

### **1.5. Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado. Políticas de Inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente. Vaillant, Denise. (12 de Abril de 2009)**

Hay que reconocer importantes diferencias que existen entre los aprendizajes y evaluaciones de los estudiantes de un país a otro. Conociendo que ciertos países como Finlandia, Corea del Sur, Japón, Canadá, Australia y Nueva Zelanda están siempre en los primeros lugares en torno a la educación.

En América Latina se puede analizar a partir de lo que las evaluaciones nacionales muestran que un porcentaje importante de los estudiantes de América Latina no alcanzan el nivel de desempeño mínimo en el aula logrando así tener como factor importante a la formación inicial como la formación permanente de los docentes.

La parte solutiva para estos problemas que se presentan es la enseñanza como una de las claves para el logro de buenos aprendizajes, la mejora de la situación de los docentes es una de las principales políticas educativas latinoamericanas y se ha tratado de mejorar ese entorno, valiéndose de la situación económica del profesor, mejorar la formación inicial y un desarrollo profesional en las mejores condiciones.

Dentro de América Latina, las condiciones laborales, el desarrollo profesional docente y la evaluación de la tarea de enseñar, deben ser formas continuas, que a menudo aparecen fragmentadas donde hacen falta las articulaciones y acompañadas de políticas integradoras.

La construcción de la identidad profesional por parte del profesorado involucra a los miembros del grupo profesional docente y les permite reconocerse y ser reconocidos en una relación de identificación y de diferenciación, lo que se logra con una socialización y mediante ciertos tiempos determinados en la práctica de la profesión.

La sociedad no valora al docente y el mismo profesional de la enseñanza siente que no es valorado ante los demás, lo que se encasilla en una formación que no es atractiva y quienes se han formado como tales desertan o esperan cambiar de profesión en cualquier momento.

El docente durante su ejercicio profesional, está supeditado a estar motivado o no según las circunstancias y las edades que va atravesando. Es así que las diversas fases de vida profesional, tienen una influencia preponderante en el desarrollo de sus actividades y la efectividad de su desempeño.

En las aulas universitarias debe existir un conocimiento de los formadores en teórico para relacionarlo con el de los estudiantes en cuanto a sus experiencias y así se de una integración de conceptos.

Cuando se habla de una formación inicial del maestro es el punto de partida al desarrollo profesional continuo. Para ello hay que mejorar la educación básica y media, pues muchos de los docentes provienen de estas instituciones.

Vaillant, Denise. (2009), agrega La inserción a la docencia es un período de tensiones y aprendizajes intensivos en contextos generalmente desconocidos y durante el cual los profesores principiantes deben adquirir conocimiento profesional, además de mantener un cierto equilibrio personal. (p. 29)

El novel profesor para insertarse en la docencia tiene que atravesar un periodo de tensiones y aprendizajes intensivos en ambientes que no conoce y así ir adquiriendo un proceso de desarrollo profesional. No tiene la formación inicial en las universidades y tiene que ir adecuando de acuerdo a sus necesidades, y las desmotivaciones como el salario que en algunas partes de la región son totalmente bajos influyendo en su labor.

Chile impulsa, la creación de una Comisión a instancias del Ministerio de Educación, integrada por especialistas en la formación del profesorado y tiene por finalidad, la formulación de un sistema de inducción a través de la propuesta de la creación de la figura del mentor en los centros educativos que son profesores de experiencia con una evaluación positiva de su desempeño docente y acompañaran al profesor novel a su inserción laboral. Según estudios estadísticos es la forma más idónea posible de llevar adelante una inducción y que se la debe implementar, mediante una organización y planificación adecuada, considerándolo como tema prioritario.

En muchos países de América Latina la inserción laboral empieza con “nadar o hundirse”, haciendo que los docentes sean acompañados esporádicamente por un profesor de experiencia, hay que sistematizar esta forma de empezar el magisterio por los titulados e imitar los procedimientos internacionales que mejor se adapten a cada región.

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

**Weller, Jürgen. (Marzo2006)**

Este es un análisis de los procesos de inserción laboral de los jóvenes en Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú. Con ello se desarrollaron propuestas para fomentar la inserción laboral que puedan atenuar o resolver estas tensiones en los jóvenes de acuerdo a la situación de cada país.

La actividad económica afecta al empleo en los diferentes países, porque existe gente calificada pero no hay fuentes de empleo, falta incrementar políticas económicas que favorezcan un crecimiento económico elevado y estable que elimine el desempleo.

El desarrollo personal de los jóvenes de hoy está marcado con el ingreso de un trabajo concreto y provoca una tensión al competir con tipos de trabajo de ganancias fáciles, las relaciones sociales que están amenazadas, al no cumplir expectativas y metas que se trazan los ofertantes de trabajo, que muchas veces el sistema escolar no pudo suplir al acercarse a las empresas para un contacto más directo, como también desconocimiento por parte del joven trabajador de las leyes del mundo laboral.

Actualmente muchos jóvenes que abandonaron los estudios, sienten la necesidad de reanudar su preparación educativa, para alcanzar un trabajo, aunque sea precario, y muchos que se han superado y han logrado su inserción laboral, a pesar de su baja escolaridad, lo han suplido con esfuerzo y dedicación a sus actividades laborales, con confianza y superación en sí mismos.

Para la selección de personal según un estudio de investigación, aparte del nivel educativo, las empresas valoran altamente tres factores: Actitud, disposición para el trabajo, la motivación que tiene en asumir responsabilidades, presentación personal, donde es importante lo que proyecta hacia los demás, experiencia específica, para el cargo, y muchas empresas grandes suelen disponer de estrategias de capacitación.

Además de ello el idioma inglés y en Ecuador se agrega otro elemento importante en la contratación: el aspecto del entorno social y familiar en el que se desenvuelven los candidatos al empleo.

Los méritos de los jóvenes no alcanzan ante una realidad del mercado de trabajo en que los compadrazgos y falta de transparencia, pueden ser solucionados, sobre todo por medio de sistemas de certificación de competencias y tener costos accesibles a los sistemas de selección.

Con la aplicación de un estudio respecto a la rotación y movilidad laboral, indican que en Chile, Ecuador y Perú en el 2005, hay mayor ocupación de los jóvenes, por lo tanto se estima una desocupación frecuente en empleo y de encontrar una fuente de trabajo en los adultos. Así también inestabilidad de los jóvenes, por cuanto son contratados por un corto plazo.

Weller, Jürgen. (2006), comenta El mercado exige - entre otros – experiencia laboral pero, primero, para muchos jóvenes que buscan trabajo por primera vez es sumamente difícil acumular esta experiencia y, segundo, el mercado no reconoce la experiencia generada en muchas de las ocupaciones accesibles para jóvenes... (p. 6)

Existe exigencia del mercado laboral en cuanto a la experiencia laboral y se torna complejo en cumplir la misma y muchas empresas no hacen valido las ocupaciones accesibles para jóvenes de bajo nivel educativo, donde se hace necesaria la capacitación a la par de los estudios.

Al buscar la independencia laboral en la participación en micro y pequeñas empresas se enfrenta el joven emprendedor con elevados obstáculos para valerse en la sociedad, hay un déficit de iniciativas para planificar el incremento de este tipo de trabajo y además no se promueve un respaldo curricular donde se manejen competencias para formar personas autónomas.

Aparece una tensión permanente, por la cultura de los jóvenes y las empresas, al enviar un currículum vitae, la forma de presentación, actitudes en entrevistas; muchas veces por desconocimiento y para tratar de equilibrar mediante la capacitación se puede llegar a distender este tipo de actitudes y mejorar la inserción laboral.

Cuando el joven forma una familia están en tensión con el mercado laboral que ofrece inestabilidad y precariedad, que no permite desarrollar trayectorias ascendentes y relaciones laborales estables afectando a su autoestima y desarrollo en la sociedad.

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

**León, Mauricio. (16 Enero 2012)**

Conociendo que en el Ecuador casi el 28% de la población es joven, la iniciativa del Proyecto Regional Integración de los Jóvenes al Mercado Laboral, auspiciada por CEPAL y GTZ, es la de que hay propuestas de políticas, como mejoramiento de la empleabilidad, creación de oportunidades de empleo y fortalecimiento institucional en las ciudades de Quito y Guayaquil, especialmente dirigido a los jóvenes urbanos.

Asumiendo como objetivo central de las políticas de inserción laboral de la juventud el garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo de los y las jóvenes del Ecuador, teniendo principios enfocados en los derechos de universalidad, indivisibilidad, igualdad, eficiencia, participación y rendición de cuentas.

Según la FLACSO y la Universidad Politécnica Salesiana en la investigación de inserción laboral de los y las jóvenes en Quito y Guayaquil asumen que entre 18 y 29 años de edad se presentan las tasas de desempleo más altas, hay subempleo, no hay relación educación trabajo, la experiencia laboral es un obstáculo para la búsqueda de trabajo, que conjuntamente con la calificación de los empresarios se mantienen bajos resultados, valorando la educación como medio de movilidad social, es importante el trabajo independiente, pero faltan oportunidades en generar experiencia en las empresas, falta atención a los micro emprendimientos juveniles, hay discriminación en el mercado laboral, faltan políticas de empleo.

El Ecuador mediante los diferentes convenios basa la visión, objetivo, principios y políticas de inserción laboral para la juventud, en un conjunto de compromisos internacionales que ayudan a fortalecer el empleo en los y las jóvenes.

Es importante que se aplique la ley de la juventud donde se pronuncia Políticas de promoción de los derechos a la educación, al empleo, a la no discriminación que aseguren un mejor porvenir a los y las jóvenes en su vida.

Para que exista una mejor inserción laboral, se plantean tres políticas prioritarias que son: mejoramiento de la empleabilidad, creación de oportunidades de empleo y fortalecimiento institucional.

Mejoramiento de la empleabilidad, ajustando sus capacidades a los requerimientos actuales y a las transformaciones futuras de la economía y promoviendo el aprendizaje que contemple tanto la educación formal como la formación laboral de los jóvenes.

León, Mauricio. (2012), dice Lograr el acceso de todos a una enseñanza de calidad, dando especial prioridad a la enseñanza primaria y técnica y la capacitación para el empleo, la lucha contra el analfabetismo... (p. 161)

Es prioridad del Estado que actualmente está incentivando mejorar a la educación para que se logre un desarrollo en la sociedad ecuatoriana y con los estándares avanzar en los diferentes campos científicos y tecnológicos.

El Estado a través de un programa de ampliación y mejoramiento de la educación formal por la baja calidad de estudios que presentan los estudiantes, toma en cuenta al currículo que debe estar acorde a las demandas del mercado laboral, con los exigentes y actualizados cambios que han existido en las sociedades del mundo en la tecnología y economía, logrando competencias que puedan adaptarse al mercado laboral de hoy.

Con una realidad social concreta se establece que es necesario ampliar la inserción o reinserción laboral de los y las jóvenes donde se incluyen mujeres, indígenas, afrodescendientes, discapacitados y de minorías sexuales, con bajos niveles de educación formal, con poca o ninguna experiencia laboral, por lo tanto las autoridades deben disponer de información sobre la oferta y demanda laboral, participando activamente mediante la calificación para el trabajo e intermediación laboral.

Con la aplicación de un Programa de apoyo a los micro emprendimientos juveniles, fortalecer, ampliar e institucionalizar la red de intermediarios financieros dirigidos hacia los jóvenes, así se puede establecer, respaldos, en créditos de interés positivo y la asociación que demuestren la formación y avance de su desarrollo empresarial en iniciativas productivas, sociales, culturales o comunitarias, donde demuestren sus habilidades y creatividad para mantener y generar ingresos.

El Estado mediante un programa de empleo de emergencia, en su afán de apoyar, a los jóvenes utilizando su mano de obra, creando empleo y transfiriendo ingresos temporales a la población joven urbana, desempleada, no calificada y de escasos recursos; lo hace mediante proyectos que benefician a la población como puede ser de infraestructura.

## **1.8. Las competencias y su relación con el desempeño y la idoneidad profesional.**

**Tejeda Díaz, Rafael. (15 de mayo del 2011)**

La competencia es un concepto que está sujeto a la formación del hombre, en asuntos comerciales e industriales, se define como un conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades, y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo con un supuesto teórico.

A partir de la Declaración de Bolonia (1999), se homogenizó los planes de estudios universitarios, donde se toma en cuenta desde el enfoque de la competencia, más la necesidad de mejorar la calificación profesional de los trabajadores lo que facilitó la penetración de este enfoque en los países latinoamericanos.

La competencia está dentro de una capacidad que representa particularidades o propiedades psicológicas de la personalidad que constituyen una condición para la realización exitosa permitiendo identificar el funcionamiento eficiente de la personalidad, otorgando una flexibilidad para un desempeño de calidad.

El ser humano posee ciertas habilidades que las aplica en acciones y operaciones, con cierto grado de complejidad y logicidad. Se reconoce que la habilidad se identifica con el saber, pero siempre existen diferencias entre estos dos términos.

La competencia va a ser siempre amplia porque tiene a su haber el saber y el hacer es así que la habilidad es un atributo imprescindible para ser competente, identificado con los recursos psicológicos que posibilitan al sujeto integrar cualidades y valores que se destacan en el desempeño como una idoneidad que está en el contexto donde se aplica.

Hay que tomar en cuenta que la competitividad es un proceso asociado a sacar adelante las condiciones de productividad, aprovechando al profesional para beneficio parcial solo de la empresa y su desequilibrio con bajas remuneraciones al que es generador de esta riqueza.

La competencia tiene elementos como las habilidades y los hábitos conjuntamente con los valores, que facilitan en el sujeto flexibilidad en su profesión, individualizado pero influenciado por características sociales del entorno.

Los elementos, de la competencia de un sujeto, interactúan o se transforman, y se integran en él y se transfieren a diversas actividades profesionales.

La cualidad es la expresión sintética que da significación a las transformaciones que se producen a través de las relaciones y movimientos entre los componentes o elementos esenciales de un proceso u objeto modelado.

La competencia es una cualidad humana en la formación a través de las relaciones esenciales donde se encuentran los saberes, los cuales son adquiridos y son íntegros dialécticamente se identifica los recursos personológicos, características que hacen diferente una persona de otra.

Es importante conocer que en la competencia profesional se articulan, entre otros elementos, conocimientos, habilidades, capacidades, actitudes y los valores que son apropiados por el sujeto logrando un desempeño eficaz, autónomo, flexible, versátil, sustentable e innovador en su entorno laboral.

La competencia identifica conocimientos, habilidades, actitudes y los valores que son aplicables a través de su vida profesional, además de los saberes, que son dinámicos producto de la interacción que complementa a la competencia, volviéndolo dialéctico, y tomando características individuales, que son propias de la personalidad del sujeto; que va a utilizarlas cuando así lo requiera su desempeño profesional.

Tejeda, Rafael. (2011), agrega Considerar la competencia como una cualidad humana establece su distinción personal en la formación a través de las relaciones esenciales que se producen entre los diversos saberes, los cuales son adquiridos y se rigen en su integración como una síntesis dialéctica que se connota a partir de los recursos personológicos que posee, utiliza y actualiza el sujeto. (p. 8)

Necesariamente la competencia implica aspectos formativos que se configuran en el sujeto de forma dinámica y compleja, y se muestran a través del desempeño, es así que se identifica con la idoneidad y normas establecidas por el contexto socioprofesional.

Es importante que al orientar el proceso de formación profesional por medio de las competencias ayude a los estudiantes a la apropiación y aplicación de los conocimientos que se transparentan con el desempeño.

## **1.9. Efectividad del desempeño docente. Una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina**

**Hunt, Bárbara C. (marzo 2009)**

Más que la competencia y el desempeño docente es la efectividad, de su trabajo con sus alumnos y que se valora con los logros alcanzados en las pruebas efectuadas por sus estudiantes.

Además los estudiantes observan que cuando el docente es efectivo alcanza los resultados deseados, que pueden incluir en el logro de objetivos de aprendizajes específicos, además de objetivos más amplios como la capacidad para resolver problemas, pensar críticamente, trabajar colaborativamente y transformarse en ciudadanos eficientes, tomando el modelo del maestro.

Los docentes de América Latina tienen habilidades básicas, poca formación y bajos salarios y esta profesión en la mayoría de países de esta parte continental, tiene bajo estatus, las autoridades no se preocupan de lo pedagógico y más bien enfocan lo administrativo.

Hay mucha similitud entre la facilidad que tiene el docente para resolver problemas en la aplicación de las materias científicas y el grado de dificultad que tiene se traslada al estudiante que presenta las mismas características, donde el docente tiene falencias.

Los docentes efectivos están en íntima relación con un aprendizaje positivo, donde entregan su amor, demuestran su colaboración y conocimiento de su contenido pedagógico, y se preocupan por desarrollar actividades en el tiempo disponible.

Las características de los docentes efectivos se reflejan en sus estudiantes que son activos en el aula y enfocan habilidades de pensamiento de orden superior. Además tienen relación con la titulación del docente con las habilidades que desarrolle y el éxito académico determinado en el aula.

Un éxito importante que adoptan los maestros es mediante la charla personalizada y personal, centran su estudio en el proceso y estimulación, contenidas en una evaluación basada en el mejoramiento, el progreso y el esfuerzo de cada uno de los integrantes del aula.

Para mejorar la formación docente es primordial participar en programas de desarrollo profesional con las pedagogías actualizadas con formadores que promuevan la formación

inicial docente como para el desarrollo profesional continuo y así se pueda obtener profesionales eficaces en la docencia.

Los docentes necesitan saber y deben ser capaces de saber hacer, el conocimiento total del contenido, saber de su estudiante, desarrollo, comportamiento, brindar confianza; ser un motivador continuo, lograr una interacción y compartir el aprendizaje, con criterio reflexivo.

Los sistemas educativos exitosos se caracterizan por seleccionar a los mejores docentes, con un salario equilibrado a las otras profesiones universitarias, proveerles un desarrollo de calidad que apliquen en su efectividad, prácticas para una atención especializada por parte del docente.

La formación docente en América Latina tiene carencias fundamentales tales como desarrollo profesional, y se necesita además trabajar en cooperación para establecer vínculos con escuelas y programas para poder officiar como tutores de nuevos docentes cuando ingresan a la profesión, haciendo más transparente y dinámico el desempeño del maestro.

Hunt, Bárbara. (2009), informa Los docentes conocen una variedad de estrategias pedagógicas y saben cuándo y con qué estudiantes cada una es apropiada y probablemente sea efectiva... Los docentes saben cómo organizar y manejar el aula, usando el tiempo de forma efectiva... (p. 32)

Es importante que el docente cambie de mentalidad y sea más proactivo hacia la búsqueda de alternativas de cambio y de mejora en su desempeño laboral, buscando nuevos procedimientos que logren en sus alumnos aprendizajes significativos con altas dosis de creatividad, y los vuelvan reflexivos y críticos ante un problema.

Una propuesta interesante será que el docente efectivo tenga conocimientos de la materia y métodos pedagógicos, así como los recursos, lenguaje que ayuden al mejorar el aprendizaje del estudiante; la actitud del maestro de respeto hacia sus dirigidos, reflexivos y receptivos, comprometidos con la comunidad educativa, su desempeño debe ser organizado y reglamentado en el aula, usando técnicas de planificación donde el estudiante participe activamente.

## **1.10. Formación de Formadores. Estado de la Práctica.**

**Vaillant, Denise. (Diciembre 2002)**

El tener calidad del sistema educativo de un país depende en gran parte de sus docentes; lo que sus profesores exhiben en clase sus procesos y capacitación, las prácticas con sus estudiantes y su efecto relevante en el desempeño académico y el resultado que se tenga del conocimiento de sus alumnos.

En la actualidad las políticas y reformas educativas modernas exigen un docente ideal que no existe en la realidad, se pasa de lo teórico a un idealismo que nunca termina de inventarse, y las cosas que se realizan de manera ligera sin pensar en un futuro donde haya mayor aplicación y lo practico sea lo útil y necesario.

En la cumbre Latinoamericana de la Educación Básica, celebrada el 7 y 8 de mayo de 2001, se indica que la formación que reciben los docentes suele ser de baja calidad, en donde se pone de manifiesto lo teórico que perjudica en el campo profesional docente, que tiene una mentalidad abstracta de la realidad y se dificulta al observar la realidad práctica, además la parte remunerativa en algunos países no es reconocida convenientemente produciendo indiferencia y apatía a la profesión para buenos perfiles de docentes.

Vaillant, Denise. (2002), analiza...la necesidad de formar docentes que conozcan los contenidos de las asignaturas académicas que enseñan pero que también tengan suficiente conocimiento de la pedagogía para enseñarle a los estudiantes a aprender. (p. 21)

El formador en América Latina tiene su concepción de aprender a enseñar, mediante un proceso continuo, sistemático y organizado de su desempeño profesional, existen problemas estructurales donde hacen falta actualizaciones pedagógicas y disciplinarias para mejorar la calidad educativa. Su desarrollo profesional debe involucrar una dimensión informativa muy ligada a su especialización, dimensión práctica para solucionar problemas y dimensión de apropiación personal con una tendencia significativa en el aprendizaje.

Los formadores deben tener competencias y capacidades que les permitan realizar actividades interactivas a través de la motivación en grupos de adultos, ser creativos en proyectos innovadores, cognitivos en la aplicación de fundamentos didácticos, ser prácticos en la investigación acción, instrumentistas en prácticas docentes, reflexivo de su tarea.

Dentro de las estrategias de la fase de iniciación del proceso de aprender a enseñar, algunos programas de formadores incluyen a un mentor, asesor pedagógico de apoyo. Los formadores de docentes deben dar mayor énfasis a las prácticas como componente

formativo, y es a través de la retroalimentación en las aulas donde se analiza y actualiza comportamientos, estrategias de la realidad, que suman experiencias válidas.

El formador debe seguir ciertos principios que están en un “proceso continuo, sistemático y organizado”, significa entender que esta abarca toda la carrera del formador. Desde el punto de vista del aprender a enseñar”, tener cualidades sobresalientes pedagógicas para inculcar a sus compañeros especialmente en la fase de iniciación como docente.

Se debe acompañar de políticas educativas destinadas a los formadores de docentes, para la creación de la formación de formadores como una de sus prioridades, y debe considerar el Estado la importancia del formador como variable significativa para generar cambios importantes en el área educativa y su lugar es necesario por el aumento de población y docentes que mejoren su desempeño con sus estudiantes.

Las características del formador en América Latina, debe ser competente que tenga conocimientos y creatividad del quehacer educativo, que continuamente revisen sus marcos conceptuales y sus prácticas, constante actualización, llegar al postgrado, tener congruencia entre los métodos didácticos, las tareas académicas y los modelos de evaluación desarrollados.

Los formadores encuentran contradicción entre el modelo de enseñanza ideal y el desempeño real en clase, deben abordar el tema de una forma directa y en constante relación con la realidad aplicando el campo investigativo para conducir de mejor forma la preparación de los docentes.

Existen ciertas políticas que mejoren al formador y su formación como revisión de programas, constituyen, asociación, formación y práctica, proyectos innovadores, pasantías y espacios de reflexión entre los especialistas, estudios fundamentales, que serán un punto de partida más, para llegar a una educación dinámica y de calidad.

## **2. METODOLOGÍA**

## **2.1 Diseño de la investigación**

El estudio se enmarcó dentro de una investigación de paradigma cualitativo que es un contacto directo con los actores y con los escenarios en los cuales tiene lugar la producción de significados, culturales, sociales y personales de los sujetos investigados.

Se realizó una descripción del problema de investigación para encontrar soluciones al mismo, y ese contacto directo dio la señalización de encaminar un tipo de información veraz y adecuada a lo que está sucediendo con los titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTPL. Para así 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.

La parte cualitativa de la investigación es descriptiva en relación al sujeto de la investigación, tomando en cuenta para ello un análisis de cómo actúa frente a los problemas investigados y cuáles son las alternativas de solución que se busca para determinar una intervención adecuada.

Con los procedimientos cuantitativos, se obtuvo la información a partir de la recolección de datos, la misma que está representada de valoraciones numéricas, de cuyo resultado se diseñó una Propuesta de intervención educativa, tomando en cuenta así las características de un estudio factible.

El desarrollo de la investigación fue posible gracias a la colaboración en las respuestas a los instrumentos de encuesta por parte de los directivos y docentes encuestados, además de los aportes con los medios económicos de la investigadora para realizar dicha investigación.

Así mismo permitió la observación directa del fenómeno estudiado por parte de la investigadora; donde la investigación no busco realizar demostraciones, sino interpretaciones en referencia a lo cualitativo, contrastando con lo cuantitativo. En la investigación los hallazgos resultan de las relaciones entre las variables (con frecuencia causales), las cuales son establecidas a partir de la teoría formal y no necesariamente por la realidad empírica referida.

La investigación permitió observar directamente los problemas y a través de las encuestas y entrevistas, fundamentar la propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Algunas características que permitieron identificar la investigación son las siguientes:

-Importancia del fenómeno de estudio, que en este tema fue 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.

-Su relevancia sobre cómo están actualmente los titulados en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, que caracteriza esta investigación.

-La investigadora se convirtió en el instrumento de medida.

-Los resultados solo representan a sí mismos pues las encuestas fueron aplicadas a la población señalada.

Es una investigación de carácter descriptivo porque estudió, analizó y describió la realidad presente actual, en cuanto a hechos, personas, situaciones, etc. Permitted observar y analizar las diferentes situaciones y darse cuenta de la realidad que están viviendo los profesionales de la educación básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.

## **2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación**

En esta investigación se escogió la combinación de metodología descriptiva, exploratoria, transeccional, no experimental y estudios de casos con la finalidad de descubrir, indagar y, comprender de una mejor manera el objeto de estudio.

-Descriptivo: este permitió explicar las características más significativas del fenómeno estudiado. Facilito la indagación y la incidencia de los niveles de una o más variables de la población a la que se investigó.

-Exploratorio: porque la investigación se la realizo en un momento concreto

-Transceccional: debido a que se recopiló los datos en un periodo de tiempo determinado.

-No experimental: por cuanto se observó los fenómenos en su ambiente natural para luego, analizarlos sin la manipulación deliberada de las variables.

-Estudio de casos: que permitió analizar y comparar las respuestas dadas por parte de cada uno de los encuestados.

Las técnicas utilizadas en el trabajo investigativo fueron:

-La encuesta: se empleó para recolectar la información o datos en la investigación de campo del cuestionario dirigido a docentes y directivos para realizar el estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja. El mismo que consistió en formular una serie de preguntas referentes a un tema, como una forma de sondear la opinión de los docentes respecto al problema de investigación.

-La observación, que es una técnica de investigación que consiste en observar personas, fenómenos, hechos, casos, objetos, acciones, situaciones, etc., con el fin de obtener determinada información necesaria para la investigación.

-La entrevista semiestructurada: que fue para obtener información de los directivos/as relacionada con el tema sobre la formación docente.

Para esta investigación se utilizaron los siguientes instrumentos:

- ❖ Encuesta a titulados en ciencias de la educación, mención educación básica de la UTPL.
- ❖ Inventario de tareas del trabajo docente del profesional de educación general básica de la UTPL.

-El Cuestionario es un instrumento de investigación. Este instrumento se utiliza, de un modo preferente, en el desarrollo de una investigación en el campo de las ciencias sociales: es una técnica ampliamente aplicada en la investigación de carácter cualitativa. En este estudio se elaboró un cuestionario con preguntas abiertas y cerradas a la población a encuestarse.

Preguntas abiertas son las que se hace al entrevistado para que pueda expresar libremente sus ideas. Tienen la ventaja de proporcionar riqueza de detalles y permiten que se pueda hacer nuevas preguntas según se va respondiendo cada una. La información se obtuvo mediante la encuesta aplicada a los docentes y directivos.

Finalmente se utilizó la investigación bibliográfica. Que hace referencia a una serie de fuentes de consultas que permitieron profundizar y analizar conocimientos como pueden ser documentos de textos, revistas, periódicos.

Así los documentos investigados se pueden diferenciar de los de otros autores, además se puede interpretar sacar las conclusiones y recomendaciones y con los datos obtenidos formular los objetivos que se desea alcanzar en la investigación. Para aplicar este tipo de investigación se acudió a las diferentes bibliotecas, especialmente de las Universidades.

### 2.3 Preguntas de investigación

La investigación se propuso abstraer valiosa e importante información que permita conocer cómo se encuentran actualmente los titulados de Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja en la Modalidad Abierta y a Distancia, graduados entre los años 2007 hasta el 2012. Con la finalidad de hacer una propuesta de intervención que indique las pautas de cambio para rediseñar o diseñar nuevos perfiles académicos pertinentes y acordes a los procesos de cambio que el sistema educativo y la sociedad exigen actualmente a los profesionales de la educación. La información se la obtuvo de ellos mismo a través de las encuestas que la investigadora realizó centrándose fundamentalmente en conocer:

-¿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 vista de éstos y de sus empleadores?

Para ello se utilizaron los siguientes instrumentos:

- ❖ Cuestionario características laborales del docente profesional de educación general básica.

Autor la Universidad Técnica Particular de Loja Modalidad Abierta y a Distancia.

Este instrumento fue diseñado para medir y conocer las características laborales y caracterizar el puesto de trabajo del profesional docente titulado en Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica desde los años 2007 al 2012.

El instrumento consta de 20 preguntas de tipo abiertas y cerradas con sus respectivas sub-escalas fue diseñado para conocer cómo es que se encuentran actualmente los profesionales de Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica de la UTPL. Y fue aplicado únicamente a los titulados, contiene el siguiente ítem:

-Características laborales del docente profesional de Educación General Básica de la UTPL.

- ❖ Cuestionario de inventario de tareas del trabajo docente para empleadores y titulados.

Autor la Universidad Técnica Particular de Loja Modalidad Abierta y a Distancia.

El objetivo de este instrumento es caracterizar las tareas que desarrolla el titulado desde su apreciación y la del empleador. El cuestionario consta de 58 preguntas objetivas, divididas en la sub-escala de función de la frecuencia, importancia y nivel de formación para cada tarea, cuyas apreciaciones se midieron a través de las escalas de valoración de: Nada, Poco, Bastante y Mucho desde el rango numero 1 hasta en rango numero 4 respectivamente. Dichas preguntas se han agrupado en siete dimensiones como:

- Aspectos metodológicos didácticos.
- Autovaloración de la práctica docente.
- Aspectos sobre la investigación educativa.
- Participación en actividades académicas, normativas y administrativas.
- Intervención profesor, padres de familia y comunidad.
- Profesores y trabajo en equipo.
- Formación.

- ❖ Entrevista semiestructurada a los directivos/as.

El objetivo de esta es para tener una apreciación general sobre aspectos a tomar en cuenta de los profesionales en la educación en su contratación, sus capacidades para desempeñarse en el trabajo docente, así como para conocer su punto de vista sobre cómo se está desarrollando la formación académica de los docentes en las universidades.

## 2.4 Contexto

La investigación se realizó en seis diferentes instituciones educativas de la provincia de Loja, y en una de la provincia de Pichincha tomando en cuenta a 7 docentes titulados y sus respectivos directivos en los siguientes establecimientos: Escuela Santa Rosa en el barrio el Tambo, perteneciente a la Parroquia El Aíro del cantón Espíndola, entrevistando a la titulada y directivo, se prosiguió con la encuesta a la Escuela de Educación General Básica Espíndola, situada en la parroquia Tundurama del cantón Espíndola entrevistando al titulado y su empleadora, siendo este uno de los lugares más alejados y de difícil acceso a los que se tuvo que visitar dentro de la provincia de Loja, al día siguiente se realizó las encuestas en la ciudad de Catacocha en la Unidad Educativa Fiscomisional Domingo Celi, a la titulada y su empleador en la ciudad de Loja, en el Colegio de Bachillerato Paltas a la titulada y su empleador, al día siguiente a las Escuelas General Pillaguazo del Cantón Pindal y Escuela Ciudad de Loyola del Cantón Célica, entrevistando a dos titulados y la misma empleadora para los dos, finalmente se viajó hasta la ciudad de Salgolquí, provincia de Pichincha a entrevistar en la Escuela Maslow a una titulada y su respectivo empleador. Estos son los lugares en donde los titulados se encuentran desarrollando sus actividades, y que algunas de ellas fueron analizadas para esta investigación.

Los directivos de las instituciones ya mencionadas a través de las encuestas evaluaron las capacidades de sus docentes titulados en Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja en lo referente al desempeño de su labor profesional.

Las Escuelas “General Pillaguazo” y “Ciudad de Loyola” son unidocentes, cuentan con un solo docente, la Escuela “Santa Rosa” y Escuela de Educación General Básica “Espíndola” con 6 docentes, la Escuela Maslow con 14 docentes, el Colegio de Bachillerato Paltas con planta docente completa al igual que la Unidad Educativa Fiscomisional Domingo Celi, el sostenimiento socioeconómico es de carácter fiscal a excepción de la Unidad Educativa Domingo Celi, que es fiscomisional los directivos son uno por cada institución educativa a excepción las Escuelas “General Pillaguazo” y “Ciudad de Loyola” que es la misma directiva para las dos Escuelas.

## 2.5 Población y muestra (análisis)

En términos generales la población constituye un conjunto de objetos o sujetos con los cuales se va a realizar la investigación y que forman parte de los datos estadísticos, con los cuales se va a proceder a investigar.

En estadística y en investigación se denomina población o universo a todo grupo de personas u objetos que poseen alguna característica común que les distingue de los demás sujetos indagados.

A manera general la presente investigación estuvo constituida por un universo de 1.849 titulados en Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, graduados desde el año 2007 hasta el año 2012, con sus respectivos empleadores. Y en el caso particular de este trabajo investigativo se tomó una muestra total de 7 titulados, que están distribuidos entre docentes y directivos que pertenecen a instituciones educativas fiscales y una fiscomisional, en donde todavía existen problemas de infraestructura, por su condición de pertenecer al Estado, ubicadas dentro de sectores urbanos y rurales de la provincia de Loja y Pichincha.

Rodríguez, Ernesto al referirse a la muestra indica: Cuando no es posible medir a cada uno de los individuos de una población se toma una muestra representativa de la misma. La muestra descansa en el principio de que las partes representan al todo y por tal refleja las características que definen la población de la cual fue extraída, lo que nos indica que es representativa; es decir para hacer una generalización...(p. 82)

En esta investigación se aplicó la muestra, por cuanto es un universo grande, cuando la población es de esta característica, se puede tomar a una parte de ella dentro de la totalidad del universo. Es decir la muestra representa a la población por lo que es necesario hacer uso de fórmulas estadísticas. Y para ello se tomó la muestra de la siguiente manera 7 docentes y 6 directivos de la provincia de Loja y Pichincha pertenecientes a diferentes instituciones educativas.

## **2.6 Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos**

### **2.6.1. Humanos.**

- Docentes y Directivos de diferentes instituciones educativas de la provincia de Loja
- Equipo planificador del Programa Nacional de Investigación y Cuerpo Docente de la Universidad Técnica Particular de Loja.
- Director de trabajo de Fin de Titulación.
- Estudiante Egresada de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja.

### **2.6.2. Institucionales.**

- Universidad Técnica Particular de Loja
- Escuela Santa Rosa
- Escuela de Educación General Básica Espíndola
- Escuela Maslow
- Unidad Educativa Fiscomisional Domingo Celi
- Escuela General Pillaguazo
- Escuela Ciudad de Loyola
- Colegio de Bachillerato Paltas

### **2.6.3. Materiales.**

- Cuestionarios
- Guía de trabajo de investigación y elaboración de Fin de Titulación
- Materiales de escritorio: computador, lápiz, hojas A4, fotografías
- Cámara fotográfica
- Grabadora
- Impresora
- Pendrive
- CDs
- Esferográficos
- Internet
- Cuaderno de apuntes
- Material bibliográfico: libros, revistas, periódicos, páginas web
- Grapadora
- Transporte

- Alojamiento
- Alimentación

#### 2.6.4. Económicos.

DETALLE	VALOR
Fotocopia de instrumentos	\$ 100.00
Transporte	\$ 500.00
Servicio de internet	\$ 180.00
Escáner de fotografías	\$ 30.00
Anillado de instrumentos, borrador de tesis e impresión y anillado	\$ 200.00
Material de escritorio	\$ 60.00
Servicios de computadora y levantamiento de texto	\$ 100.00
Compra de CDs y Pendrive	\$ 30.00
Impresión de la tesis anillada y en CD	\$ 200.00
Otros Imprevistos	\$ 600.00
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 2.000.00</b>

-Financiamiento propio.

## **2.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos**

Con el objetivo de alcanzar las metas propuestas de esta investigación, los datos se recolectaron considerando los siguientes aspectos: se asignó por parte de la Universidad los datos de los titulados a quienes se iba a realizar la investigación, luego de varias llamadas telefónicas y mensajes por correo electrónico para contactarlos y solicitar la entrevista se procedió con las visitas a los establecimientos educativos en los que se encontraban laborando, ya en el establecimiento se solicitó la autorización a las autoridades de cada establecimiento para que permitan realizar la encuesta así como también la colaboración de ellos para que respondan al cuestionario de Inventario de tareas docentes para Directivos, una vez realizado todo este procedimiento se aplicó la encuesta a los titulados y directivos de las instituciones educativas en los cantones de la provincia de Loja y Pichincha. En su mayoría todos fueron muy cordiales y predispuestos a colaborar, a excepción de una directiva que fue clara y evidente su negatividad a contestar el cuestionario, pero aun así esto no significó un gran obstáculo para llevar a cabo la realización de este trabajo, cabe recalcar que se realizó un trabajo con absoluto profesionalismo y responsabilidad.

Los instrumentos mencionados fueron diseñados de acuerdo a la técnica de campo como contenidos:

Identificación de la Institución

El objetivo del instrumento

Las instrucciones para contestar

El cuestionario de preguntas

La encuesta se basó en un cuestionario de preguntas estructuradas en abiertas y cerradas, referidas a criterios u opiniones que tienen los titulados y empleadores con cuya información dieron indicadores de cómo están desempeñándose profesionalmente lo que hizo posible plantear la "Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja".

### **3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

Por medio de la información obtenida de los cuestionarios se analizó estadísticamente mediante frecuencias y porcentajes, se pudo describir lo dicho por los sujetos investigados, así como se relacionó con todo lo reflejado en la síntesis de este estudio:

Sabino, Carlos. (1992), manifiesta: "Finalizadas las tareas de recolección el investigador quedará en posesión de un cierto número de datos, a partir de los cuales será posible sacar las conclusiones generales que apunten a esclarecer el problema formulado en los inicios del trabajo. Pero esa masa de datos, por sí sola, no nos dirá en principio nada, no nos permitirá alcanzar ninguna conclusión si, previamente, no ejercemos sobre ella una serie de actividades tendientes a organizarla, a poner orden en todo ese multiforme conjunto. Estas acciones son las que integran el llamado procesamiento de los datos". (p. 108)

Para el procesamiento de la información recopilada a través de la aplicación de instrumentos, se realizó las siguientes actividades:

#### Tabulación de resultados

Con los resultados de la tabulación, se elaboran las distribuciones de frecuencia o cuadros estadísticos con referencia a cada uno de los ítems.

Los cuadros estadísticos contienen frecuencias simples con sus correspondientes porcentajes con respecto de las alternativas de cada ítem.

Con los datos de los cuadros estadísticos se procedió a la construcción de gráficos para visualizar mejor los resultados, utilizando para ello pasteles.

El análisis e interpretación de los resultados se realizó considerando los valores porcentuales de la tabla estadística con el apoyo de los contenidos de la síntesis y de los objetivos que se persiguen en la tesis.

Con la descripción, interpretación y análisis de los resultados cuantitativos establecidos en las tablas estadísticas que se plasmaron en conclusiones y recomendaciones expuestas al finalizar el trabajo de investigación las mismas que sustentaron la propuesta alternativa planteada.

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

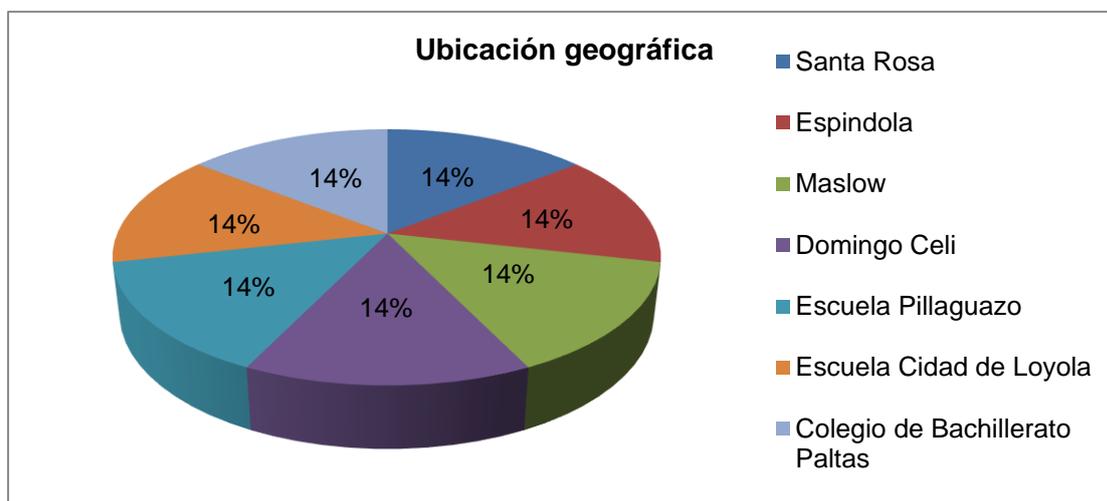
#### 3.1.1. Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta.

##### 3.1.1.1 Ubicación geográfica (nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad).

Tabla 1: Ubicación geográfica.

Opción	Frecuencia	%
Santa Rosa	1	14,28
Espíndola	1	14,28
Maslow	1	14,28
Domingo Celi	1	14,28
Escuela Pillaguazo	1	14,28
Escuela Ciudad de Loyola	1	14,28
Colegio de Bachillerato Paltas	1	14,28
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta a docentes (2013)  
Autora: Yolanda Moreno



Cuadro 1: Ubicación geográfica.

Fuente: Encuesta a docentes (2013)  
Autora: Yolanda Moreno

La mayoría de los docentes investigados pertenecen a la provincia de Loja, a excepción de una titulada ubicada en la provincia de Pichincha, corresponden a diferentes sectores, lo que

hace más diverso el estudio y se puede determinar mejores comparaciones entre instituciones que tienen parámetros similares o diferentes.

Es importante que el docente titulado desempeñe la actividad en diferentes sectores para que de acuerdo a su realidad pueda disponer la capacidad de administrar su enseñanza en relación al medio donde se encuentra, como lo manifiesta, Alonso, L.; Fernández, C. J.; & Nyssen, J. (2009): “Para que la formación permanente y el aprendizaje a lo largo de la vida adquieran carta de naturaleza, es preciso desarrollar culturas de aprendizaje a escala individual e institucional en todas las esferas de la vida pública y privada” (p. 38)

Realizando un contraste con los resultados los investigados tiene un equilibrio en ubicarse en diferentes sectores con lo que proporciona un mejor panorama a la investigación y permite evaluar a los titulados en diferentes ámbitos, tomando en cuenta para ello una perspectiva diferente de acuerdo al lugar donde ellos desenvuelven su actividad.

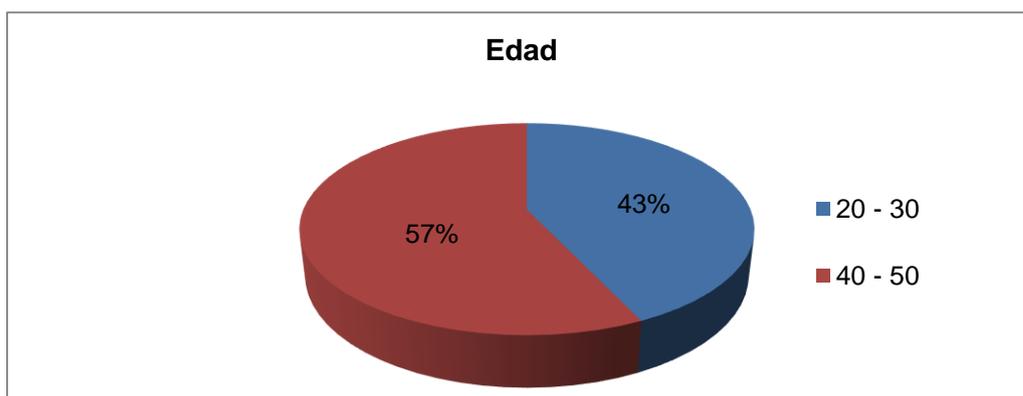
### 3.1.1.2 Edad.

Tabla 2 Edad.

Opción	Frecuencia	%
20 - 30	3	42,86
40 - 50	4	57,14
TOTAL	7	100

Fuente: Encuesta a docentes (2013)

Autora: Yolanda Moreno



Cuadro 2: Edad.

Fuente: Encuesta a docentes (2013)

Autora: Yolanda Moreno

De los investigados, la mayoría de docentes está sobre los 40 años lo que representa el 57%, esto debe ser valioso para que su experiencia sea beneficiosa en favor del educando y de la comunidad educativa.

La experiencia es importante en la parte formativa del docente para actuar en su desempeño con propiedad y eficacia y a medida que va desarrollando el trabajo docente va adquiriendo una identidad como lo dice Ávalos, Beatrice. (2009), "...los autores constatan en la experiencia de los nuevos profesores en la necesidad de manejar distintos dilemas como el de ser aun joven pero demostrarse como adulto, o no ser lo que se quiere ser como profesor. En el manejo de estos dilemas se va reconfigurando la identidad profesional", (p. 54) el titulado tiene que ir buscando su identidad profesional con el esfuerzo del día a día y su constancia en el trabajo docente.

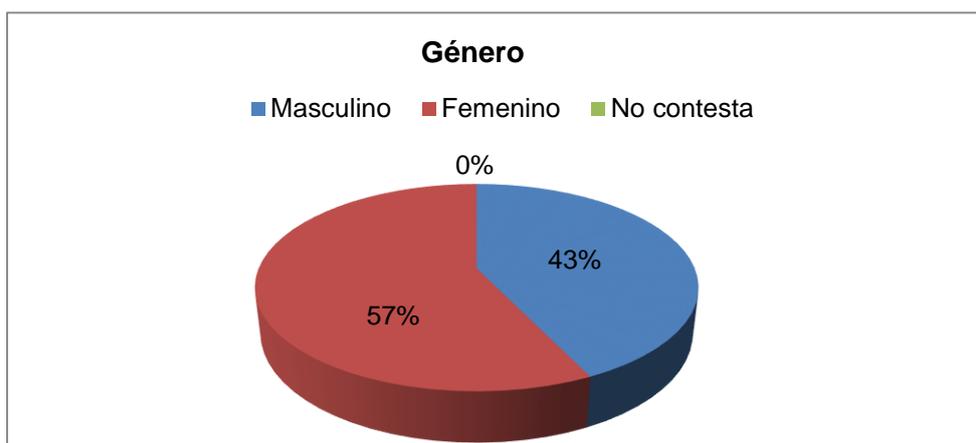
Existe un porcentaje bastante cercano al 50% por parte de los docentes relativamente jóvenes que están integrando un cuerpo docente que se va oxigenando con nuevas ideas e innovadoras, con que viene el nuevo docente para trabajar con impulsos transformadores que constituyan verdaderos cambios en la vida personal e institucional de cada uno de los titulados.

### 3.1.1.3 Género.

Tabla 3: Género.

Opción	Frecuencia	%
Masculino	3	42,86
Femenino	4	57,14
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta a docentes (2013)  
Autora: Yolanda Moreno



Cuadro 3: Género.

Fuente: Encuesta a docentes (2013)  
Autora: Yolanda Moreno

Según la gráfica, los titulados de Ciencias de la Educación de Modalidad Abierta y a Distancia, un 57% representa al género femenino y un 43% al masculino, hay una mayoría de mujeres ejerciendo la docencia, y con una, interesante presencia de hombres.

En todos los ámbitos de la sociedad debe existir equilibrio, así lo manifiesta: Weller, Jürgen. (2006): "En este sentido, leyes antidiscriminatorias tienen tanto o más relevancia para estimular los procesos de cambio social y cultural hacia sociedades más equitativas, que para corregir transgresiones puntuales, entre otros porque la discriminación siempre puede ser disfrazada detrás de argumentos racionales de eficiencia" (p. 8), tanto el hombre como la mujer tiene igual capacidad para desempeñarse eficazmente en su labor profesional y eso responde a un equilibrio que debe tener la sociedad en incluir a personas de ambos sexos en igualdad de condiciones a que trabajen sin ninguna discriminación.

Si bien la mujer ha sido protagonista del quehacer educativo también el hombre ha sido el complemento para la labor docente y se desenvuelvan ambos géneros conviviendo y siendo el argumento ideal para hacer una sociedad del conocimiento ideal para el desarrollo.

### 3.1.2. Características académicas de los titulados.

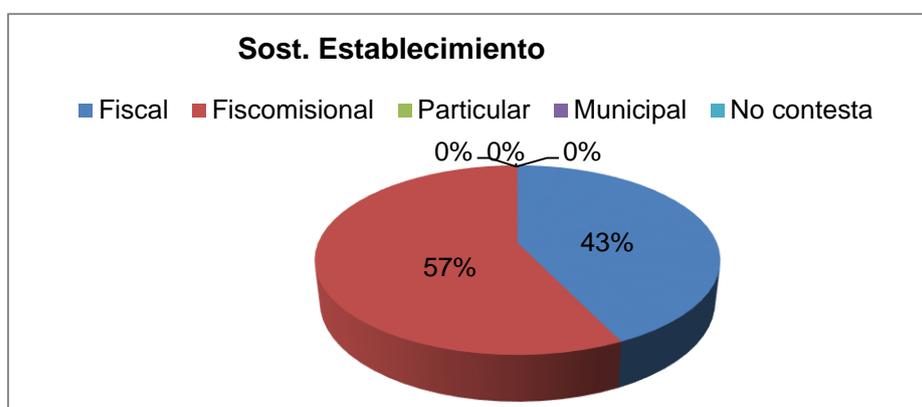
#### 3.1.2.1 Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.

Tabla 4: Sostenimiento del establecimiento.

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	3	42,86
Fiscomisional	4	57,14
Particular	0	0
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta a docentes (2013)

Autora: Yolanda Moreno



Cuadro 4: Sostenimiento del establecimiento.

Fuente: Encuesta a docentes (2013)

Autora: Yolanda Moreno

Según la gráfica el 57% de la preparación académica los docentes encuestados la realizaron en un establecimiento de carácter fiscomisional y un 43% de tipo fiscal.

La preparación del docente, siempre va a trascender como lo apunta Hunt, Bárbara. (2009), "Las características de los docentes incluyen motivación, conocimiento-educación, pedagogía, tiempo en la profesión, experiencia, rotatividad y tiempo de duración, y vocación profesional" (p. 7), es importante que el docente a más de su formación básica este continuamente preparándose para ofrecer una labor profesional de calidad a sus educandos.

Loa titulados se han preparado en establecimientos fiscomisionales, como una alternativa válida para su formación, destacando este tipo de educación conjuntamente con la fiscal constituyen donde más se aglutina la educación de las masas, logrando asi que este tipo de educación busque continuamente el cambio.

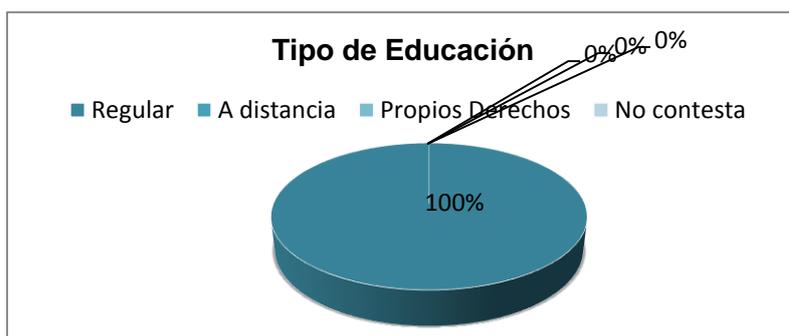
### 3.1.2.2 Tipo de educación.

Tabla 5: Tipo de educación.

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

Fuente: Encuesta a docentes (2013)

Autora: Yolanda Moreno



Cuadro 5: Tipo de educación.

Fuente: Encuesta a docentes (2013)

Autora: Yolanda Moreno

Todos los docentes se han preparado en un 100% con un tipo de educación regular, logrando que su desempeño tenga una estandarización en el desarrollo de sus funciones y captando que en sus actividades manejen criterios similares de acuerdo a su formación.

Actualmente existen diferentes alternativas para estudiar la regular una de ellas, indica Denise. (2002) "La cuestión docente, y en particular la formación docente, es uno de los desafíos contemporáneos más críticos del desarrollo educativo, e implica un profundo replanteamiento del modelo convencional de formación de los maestros y profesores en el marco de una revitalización general de la profesión docente", todos los docentes deben apuntar mediante su formación a ser innovadores en su profesión lo que implica un avance en el desarrollo educativo, el docente es el primero a cambiar y estar al tono de los tiempos que nos evidencian progresos en todas las áreas del conocimiento.

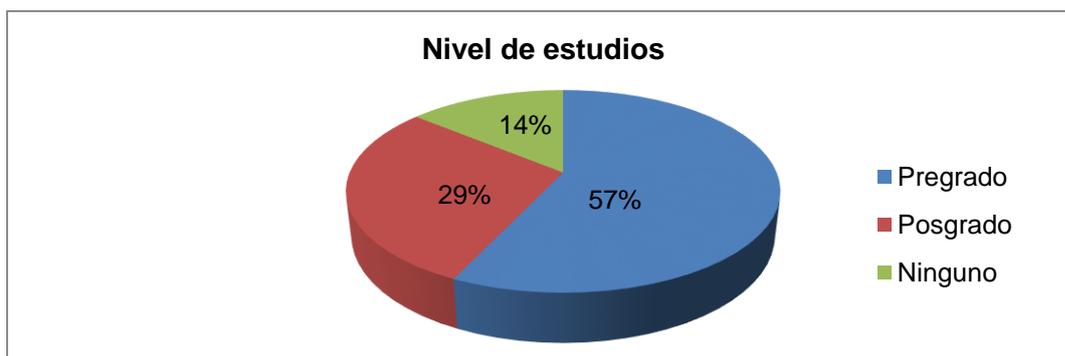
Si bien la educación regular es la que han elegido los titulados de esta investigación, la educación a través de las otras alternativas no deja de ser menos interesante y tienen sus características que evidencian una preparación igual o mejor por la que optan los encuestados, sea cual fuere su selección de preparación lo importante es que los conocimientos adquiridos lo pongan al servicio de la educación con el afán de desarrollar una mejor educación en todos los niveles.

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

Tabla 6: Nivel de estudios.

Opción	Frecuencia	%
Pregrado	4	57,14
Posgrado	2	28,58
Ninguno	1	14,28
TOTAL	7	100

Fuente: Encuesta a docentes (2013)  
Autora: Yolanda Moreno



Cuadro 6: Nivel de estudios.

Fuente: Encuesta a docentes (2013)  
Autora: Yolanda Moreno

Según la gráfica un 57% de los encuestados manifiestan que tienen estudios de pregrado, el 29% postgrado y un 14% ninguno, lo que significa que deben seguir preparándose para alcanzar niveles de estudio de postgrado y así desempeñarse profesionalmente mejor.

Para tener un buen desempeño profesional el docente tiene que estar debidamente preparado así lo expresa Tejeda, Rafael. (2011), "Por consiguiente, el desempeño profesional se constituye en el modo de expresión por el profesional del desarrollo alcanzado en las competencias, las que cualifican y distinguen el cumplimiento de las exigencias socio laborales en los contextos donde cumple las actividades, tareas o roles inherente a la realización de las funciones y procesos asociados a la profesión" (p. 9). Si alcanza el titulado el posgrado debe ser interesante y el objetivo de todo titulado para que su labor sea eficiente en las áreas donde desempeñe su labor educativa.

Existe una gran mayoría que no ha seguido el posgrado que es uno de los fines educativos de formación en el educando y debe formar parte de su aspiración como profesional en alcanzar tales logros y un porcentaje minúsculo que no tiene preparación, que es preocupante, y debe exigirse que tenga su formación académica para brindar un servicio eficiente al aprendizaje y conocimiento de los estudiantes.

### **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.***

Según los resultados obtenidos de la encuesta, en un 100% los docentes están ejerciendo su profesión, es decir que se encuentran trabajando en el campo laboral en el que se prepararon, como también expresan que es el único rubro económico de sostenimiento para su economía familiar.

La preparación universitaria que tenga el titulado debe ejercerla en lo que él se formó así lo afirma Aneca. (2009), "El título cumple así una función genérica: permite acceder a áreas profesionales específicas, niveles jerárquicos más altos y franjas salariales más elevadas, pero nada más que por una pura utilidad acreditativa. Resulta así más importante el propio hecho de ser universitario, de poseer una licenciatura o diplomatura, que el área particular de titulación o los conocimientos específicos que se hayan adquirido" (ps. 71, 72), pero a la vez esa titulación debe validarla con el conocimiento y no solamente tenerlo como un grado que se alcanzado, es fundamental la preparación periódica del docente para su actualización continua.

Muchos titulados por necesidad tienen que aceptar desempeñar funciones para los cuales no fueron preparados en la sociedad ecuatoriana se da muchos casos y últimamente en el caso del gobierno nacional en que llama a muchos profesionales que no tienen la profesión pedagógica suficiente y elemental a que ingresen como docentes, si se exige calidad educativa también se debe exigir rigurosamente la preparación en esas áreas pedagógicas para los cargos de educadores.

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

Tabla 7: Establecimientos que trabaja.

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

Fuente: Encuesta a docentes (2013)

Autora: Yolanda Moreno



Cuadro 7: Establecimientos que trabaja.

Fuente: Encuesta a docentes (2013)

Autora: Yolanda Moreno

En la totalidad de la población investigada trabaja en un solo establecimiento, lo que significa que están brindando sus servicios a tiempo completo a la institución a la que pertenecen y por ende la atención permanente a las necesidades de la comunidad educativa.

Cuando exista una estabilidad y mejoras salariales en los docentes se puede hablar de mejoras en la educación que es uno de los tantos escalones para alcanzar la calidad así lo afirma León, Mauricio. (2012), "América latina evidencia diferentes estadios en el proceso de profesionalización. Mientras es posible suponer que el mejoramiento de la situación de los docentes es factible si hay decisión política; la situación en algunos países es más compleja pues requieren mayor atención para elevar el prestigio social de los docentes mediante mejores oportunidades de formación y condiciones laborales" (p. 39), se establece si el docente trabaja en un solo establecimiento que debe concentrarse al 100% en su trabajo sin depender de otro ingreso.

Si el titulado se dedica exclusivamente a un solo establecimiento como trabajo significa que va entregar el 100% de su capacidad laboral, pero también se debe tomar en cuenta estímulos para crear un mejor ambiente y desarrollo profesional.

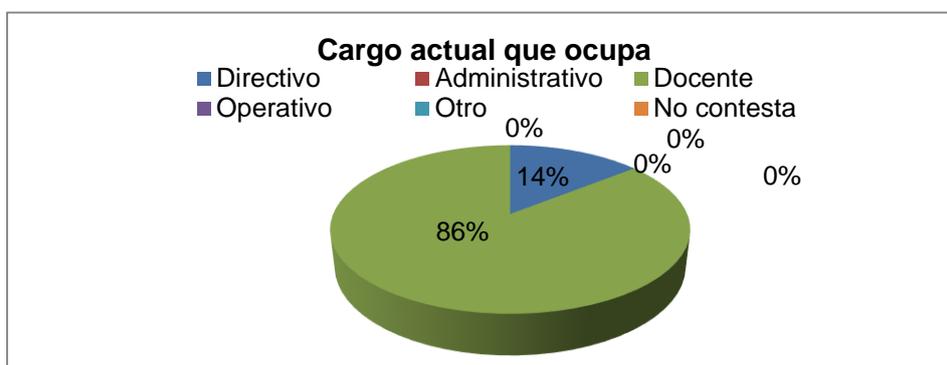
### 3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.

Tabla 8: Cargo actual que ocupa.

Opción	Frecuencia	%
Directivo	1	14,29
Administrativo	0	0
Docente	6	85,71
Operativo	0	0
Otro	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta a docentes (2013)

Autora: Yolanda Moreno



Cuadro 8: Cargo actual que ocupa.

Fuente: Encuesta a docentes (2013)

Autora: Yolanda Moreno

Según la gráfica un 86 % de los encuestados manifiestan que son docentes y un 14% dicen que son directivos, por lo que se percibe que más bien el docente va conociendo el espacio donde se desarrolla su trabajo para pensar posteriormente en alcanzar un puesto directivo, donde involucra mayor responsabilidad y esfuerzo en su aplicación.

Hay que saber las capacidades que tiene cada persona e identificar cuáles son útiles para el desempeño profesional, para convertirlo en competencias así lo manifiesta Tejeda, Rafael. (2011): "La habilidad es un atributo imprescindible para ser competente, pero la competencia engloba además del saber y el hacer, recursos personológicos que posibilitan al sujeto poder integrar cualidades y valores esenciales que le permitan imprimir un significado en el desempeño mediado por los criterios de idoneidad exigidos por el contexto. (p. 6)

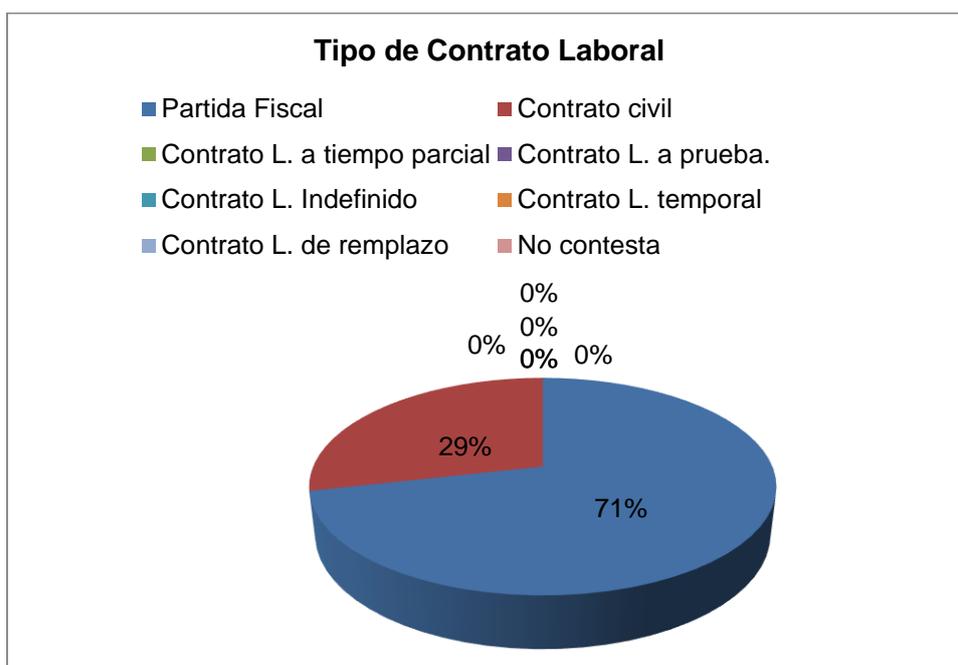
El contraste de ser docente y llegar a ser directivo, asume responsabilidades y capacidades, que el docente debe asumir en el momento que se encuentre preparado para tal efecto y ello conlleva a determinar competencias que van adquiriendo en su formación y desarrollo profesional.

### 3.1.3.4 Características del trabajo actual.

Tabla 9: Características del trabajo actual.

Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	5	71,43
Contrato civil	2	28,57
Contrato L. a tiempo parcial	0	0
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	0	0
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta a docentes (2013)  
 Autora: Yolanda Moreno



Cuadro 9: Características del trabajo actual.

Fuente: Encuesta a docentes (2013)  
 Autora: Yolanda Moreno

Según la gráfica los docentes en un 71% tiene partida fiscal y un 29% es a contrato civil lo que demuestra que existe mayor estabilidad en los docentes ya que poseen un trabajo estable y así conducen sus actividades de una manera eficaz y responsable. Sin embargo el 29% aún no lo tiene por lo deberían incursionar en los concursos de méritos y oposición y que el Estado considere como prioritarios a los titulados contratados otorgándoles nombramiento fiscal y así darles estabilidad laboral.

León, Mauricio. (2012), dice: “El derecho al empleo está indivisiblemente asociado a otros derechos como el derecho a la educación, alimentación, nutrición y salud. Esto implica que las políticas tendrán un enfoque integrado e integral de la política de empleo, concibiéndola como multidimensional y multicausal”. En el servicio público tiene lugar el caso de llevar adelante el empleo de docentes con asignaciones del Estado que significa estabilidad y beneficios laborales.

El Estado es el que regenta la educación y la oferta de empleo por lo tanto es mayor, y es por eso que se puede determinar como un elemento gravitante en el empleo de la mayoría de docentes que egresan de las universidades.

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

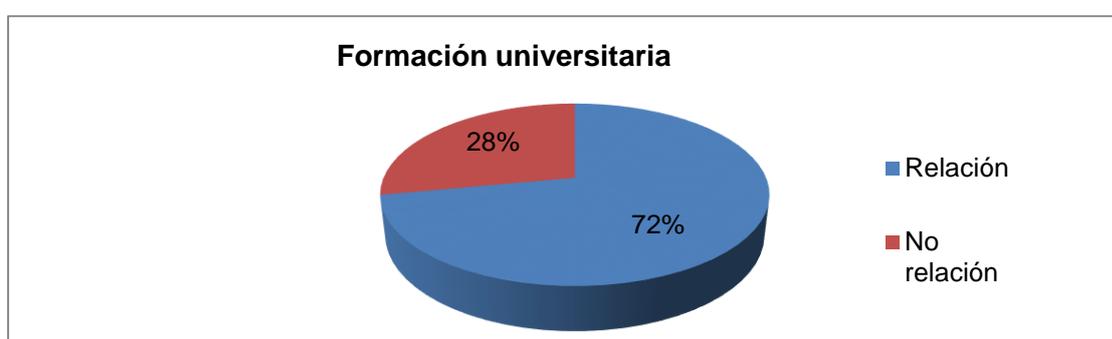
#### 3.2.1 Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador.

Tabla: 10: Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral.

Opción	Frecuencia	%
Relación laboral	10	71,43
No relación laboral	4	28,57
Total	14	100

Fuente: Encuesta a docentes (2013)

Autora: Yolanda Moreno



Cuadro: 10: Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral.

Fuente: Encuesta a docentes (2013)

Autora: Yolanda Moreno

La totalidad de los encuestados titulados y empleadores manifiestan que tiene relación su actividad laboral con su formación universitaria, por lo que es evidente que la preparación que tienen les sirve para desempeñarse en sus funciones haciendo que su trabajo sea funcional y acorde a su conocimiento.

Aneca. (2009) "Este tipo de estudios, de acuerdo con los tópicos apuntados, se centra generalmente en analizar el balance entre el volumen y diversidad de titulados que genera el sistema y las ofertas de empleo que surgen desde el mercado laboral, y de otra parte, en valorar la transición desde la educación superior al mundo del empleo, con especial atención a la correspondencia entre las competencias profesionales desarrolladas por los universitarios y las exigencias que el puesto laboral demanda de ellos para un adecuado ejercicio en el mismo" (p. 39). La universidad está preparando profesionales para que se desempeñen en óptimas condiciones en sus actividades laborales.

Existe una relación laboral entre la universidad y el desempeño laboral a criterio de empleados y empleadores, significa que las directrices que tiene la universidad se encuentran con estrategias adecuadas para conducir a sus alumnos.

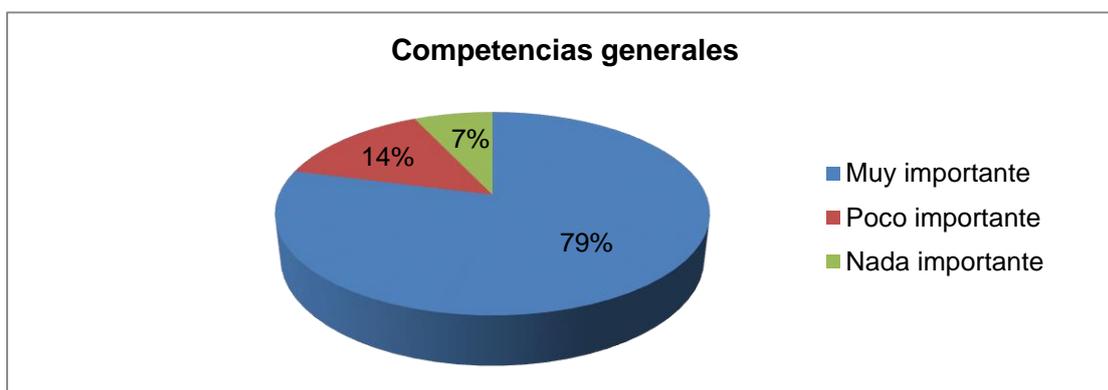
### 3.2.2. Grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación.

Tabla 11: Competencias generales.

Opción	Frecuencia	%
Muy importante	11	78,57
Poco importante	2	14,28
Nada importante	1	7,14
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta a docentes (2013)

Autora: Yolanda Moreno



Cuadro 11: Competencias generales.

Fuente: Encuesta a docentes (2013)

Autora: Yolanda Moreno

Según la gráfica tanto titulados como directivos dicen que las competencias generales que tenga el docente son muy importantes para su desempeño profesional, ya que son la parte fundamental con lo que va a laborar el maestro y por ende tiene que poseer dichos conocimientos para aplicarlos con sus alumnos.

Según Tejeda, Rafael. (2011), dice: “Se valora la competencia como una forma compleja que tiene su expresión en el desempeño, lo cual se perfila como una visión de mayor integración entre los elementos que se relacionan y conforman un sentido con una proyección social y profesional en el sujeto. (p. 7). Es importante que las competencias tengan valor para desarrollar actitudes y aptitudes en el docente.

Hoy en día las competencias son muy valorizadas, lo que determina que cada una de los profesionales tengan ciertas competencias que cada carrera va determinando, así como la educativa ofrece varias estrategias para que el docente pueda aplicarlas adecuadamente.

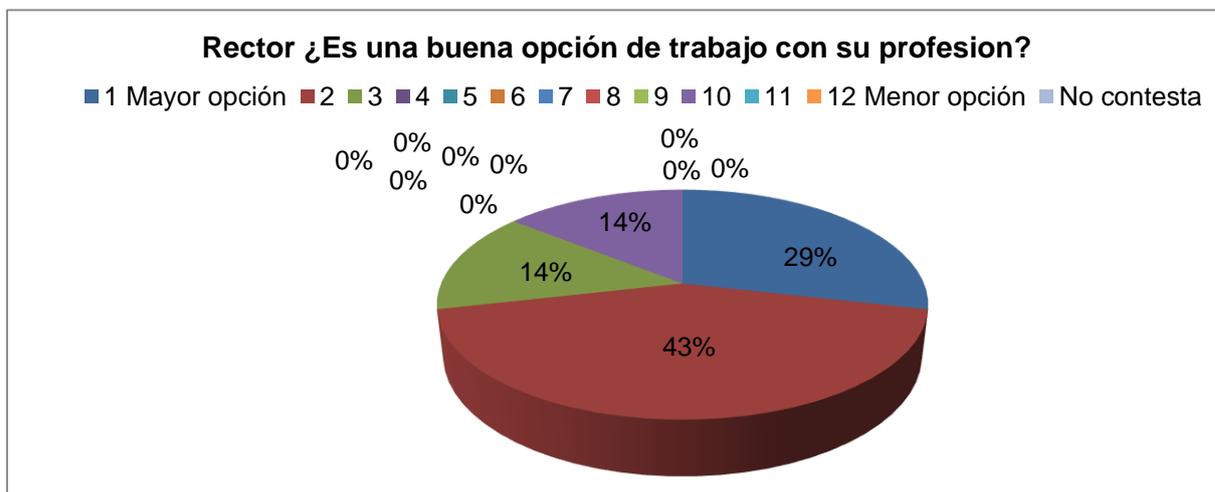
### 3.3. Valoración docente de la profesión.

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

Tabla 12: Rector ¿es una buena opción de trabajo con su profesión?.

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	2	28,57
2	3	42,85
3	1	14,28
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	1	14,28
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta a docentes (2013)  
 Autora: Yolanda Moreno



Cuadro 12: Rector ¿es una buena opción de trabajo con su profesión?.

Fuente: Encuesta a docentes (2013)  
 Autora: Yolanda Moreno

Según la gráfica un mayor porcentaje representa el 43% que corresponde a Gerentes de ONG, el 29% a la primera opción de Rector o Director y un 14% que corresponde a la

opción menor, haciendo hincapié que el docente propende a escalar posiciones estelares que lleguen a satisfacer las expectativas de cada uno de los maestros.

Ávalos, Beatrice. (2009). Así la globalización actual de muchas políticas educacionales (por ejemplo, la internacionalización de las evaluaciones de aprendizaje) confronta a los maestros en América Latina con expectativas de desempeño propias de otros contextos, a pesar de que las poblaciones estudiantiles a las que enseñan y sus propias condiciones de trabajo no lo sean. (p. 44) El docente en su preparación está predispuesto a responder a su preparación y ocupar un puesto importante en su desempeño profesional.

Debe el titulado estar actualizándose constantemente para que en algún momento pueda ocupar un puesto relevante dentro de la institución, siempre el ser humano debe propender a mejorar sus condiciones de vida tanto personales como profesionales.

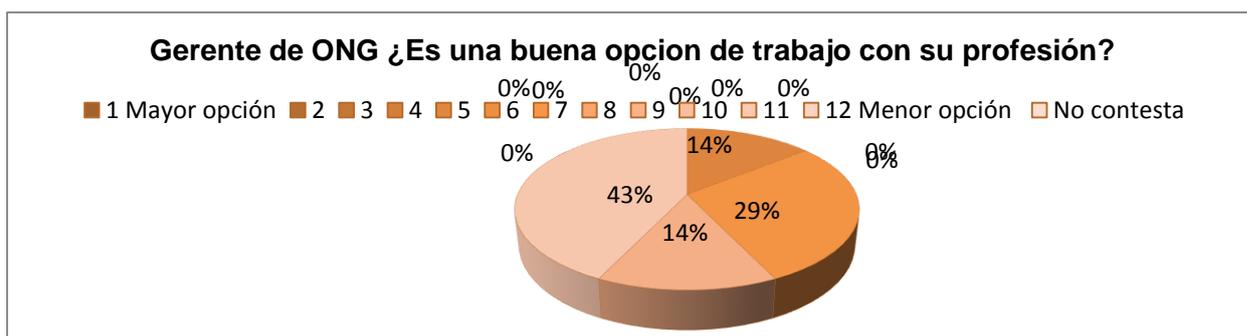
### 3.3.1.1 ¿Qué otra opción de trabajo podría usted obtener con su título docente?

Tabla 13: Gerente de ONG ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	1	14,28
6	0	0
7	2	28,57
8	0	0
9	1	14,28
10	0	0
11	3	42,87
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta a docentes (2013)

Autora: Yolanda Moreno



Cuadro 13: Gerente de ONG ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Fuente: Encuesta a docentes (2013)

Autora: Yolanda Moreno

Según la gráfica la población, estadísticamente manifiesta que un 43% dice que es una buena opción ser Supervisor Zonal del Ministerio de Educación, ser docente de Bachillerato con un 29% y con 14% ser investigador educativo, se aspira a mantenerse dentro de un rango educativo y seguir preparándose para seguir otras expectativas a la profesión.

Es importante la supervisión zonal de educación antes que vincularse con la burocracia que determina ser parte de una ONG, pero en algunas ocasiones determina mucha voluntad y profesionalismo para realizar las diferentes actividades que involucra una supervisión en el campo educativo.

El contraste que existe de los titulados que prefieren estar involucrados directamente con la educación y estar a disposición en materia de formación con el ser humano.

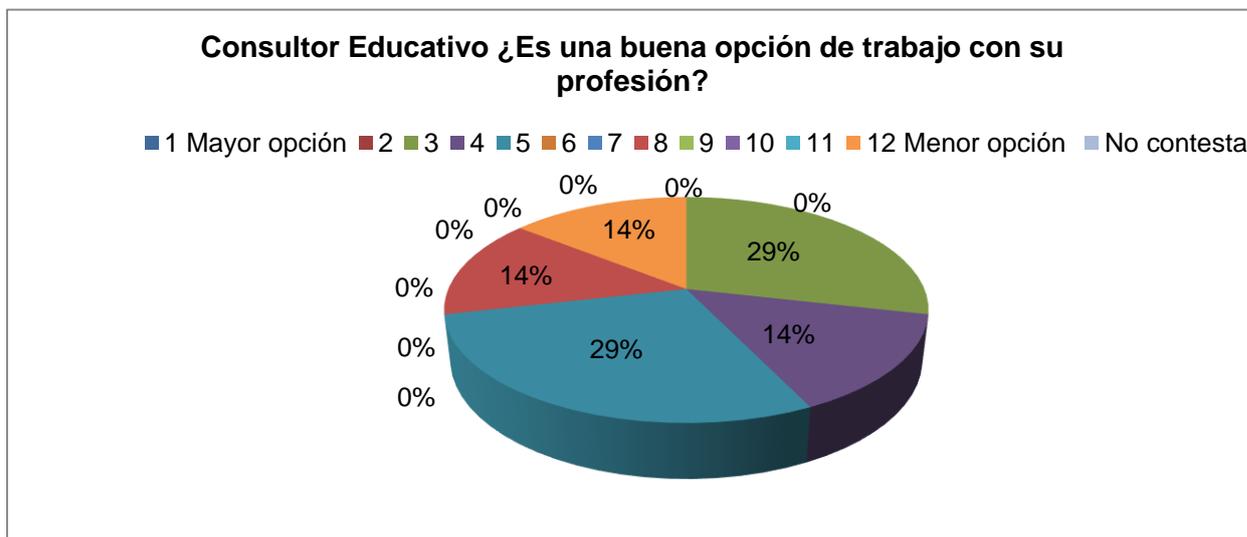
### 3.3.1.2 Consultor Educativo ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Tabla 14: Consultor Educativo ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?.

Opción	Frecuencia	%
<b>1 Mayor opción</b>	0	0
<b>2</b>	0	0
<b>3</b>	2	28,57
<b>4</b>	1	14,28
<b>5</b>	2	28,57
<b>6</b>	0	0
<b>7</b>	0	0
<b>8</b>	1	14,28
<b>9</b>	0	0
<b>10</b>	0	0
<b>11</b>	0	0
<b>12 Menor opción</b>	1	14,28
<b>No contesta</b>	0	0
<b>Total</b>	7	100

Fuente: Encuesta a docentes (2013)

Autora: Yolanda Moreno



Cuadro 14: Consultor Educativo ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?.

Fuente: Encuesta a docentes (2013)

Autora: Yolanda Moreno

De la encuesta aplicada se deduce que hay un equilibrio entre consultor educativo e investigador educativo con el 29%, y manifiestan un 14% para: un cargo burocrático, docente universitario y Docente de Institutos Pedagógicos. Existe un incentivo por alcanzar alternativas para cargos que se encuentren dirigidos que se encuentren involucradas con la impartición de clases.

Cuan existe una direccionalidad hacia lo que quiere el estudiante seguir así lo demuestra: Alonso, L.; Fernández, C.;& Nyssen, J. (2009), "Tras superar los estudios secundarios, los alumnos asisten a charlas y conferencias en las que se les describen las posibilidades que tienen, pero, en general, se observa un cierto despiste y desconocimiento acerca de los contenidos de las titulaciones, las competencias que pueden desarrollar y la empleabilidad de los títulos". (p. 93). Los titulados cuando conocen lo que quieren seguir y estudiar se van a dar cuenta de lo mucha importancia que tiene lo que cada uno plantea y desea para su futuro.

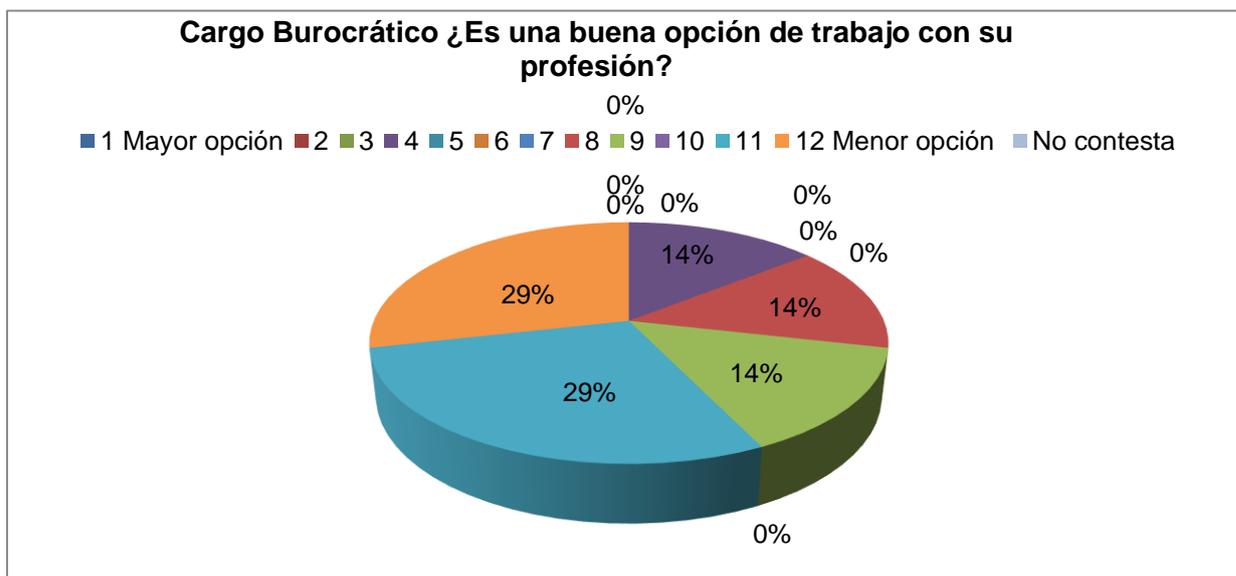
Los titulados tienen bastante apego a la parte pedagógica, a su práctica a conducir en el camino del aprendizaje que es único y muy importante para el desarrollo social y que va atraer satisfacciones a nivel individual y colectivo cuando se cosecha el éxito.

### 3.3.1.3 Cargo burocrático ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Tabla 15: Cargo burocrático ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?.

Opción	Frecuencia	%
<b>1 Mayor opción</b>	0	0
<b>2</b>	0	0
<b>3</b>	0	0
<b>4</b>	1	14,28
<b>5</b>	0	0
<b>6</b>	0	0
<b>7</b>	0	0
<b>8</b>	1	14,28
<b>9</b>	1	14,28
<b>10</b>	0	0
<b>11</b>	2	28,57
<b>12 Menor opción</b>	2	28,57
<b>No contesta</b>	0	0
<b>Total</b>	7	100

Fuente: Encuesta a docentes (2013)  
 Autora: Yolanda Moreno



Cuadro 15: Cargo burocrático ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?.

Fuente: Encuesta a docentes (2013)  
 Autora: Yolanda Moreno

La población manifiesta que es una mejor opción en cuanto a los docentes de Institutos Pedagógicos, así como también del Cargo Supervisor Zonal del Ministerio de Educación con un 29%, con el 14% un cargo burocrático, Docente Universitario o Terapia psicopedagógica, con el mismo porcentaje. Lo que más se inclina es donde el docente prefiere activar su profesión hacia donde fue preparado y desarrollarse dentro de ese campo.

Vidal, Gloria. (2012), expresa: Se insiste Por lo tanto, de manera general, nuestro sistema educativo será de calidad en la medida en que dé las mismas oportunidades a todos, y en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los resultados que genera contribuyan a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país”. (p. 6) Todos los ecuatorianos se impulsa para que los que ejerzan cargos de diferente índole en el campo educativo puedan ser solvente en su conocimiento y aplicación de cada uno de los elementos educativos.

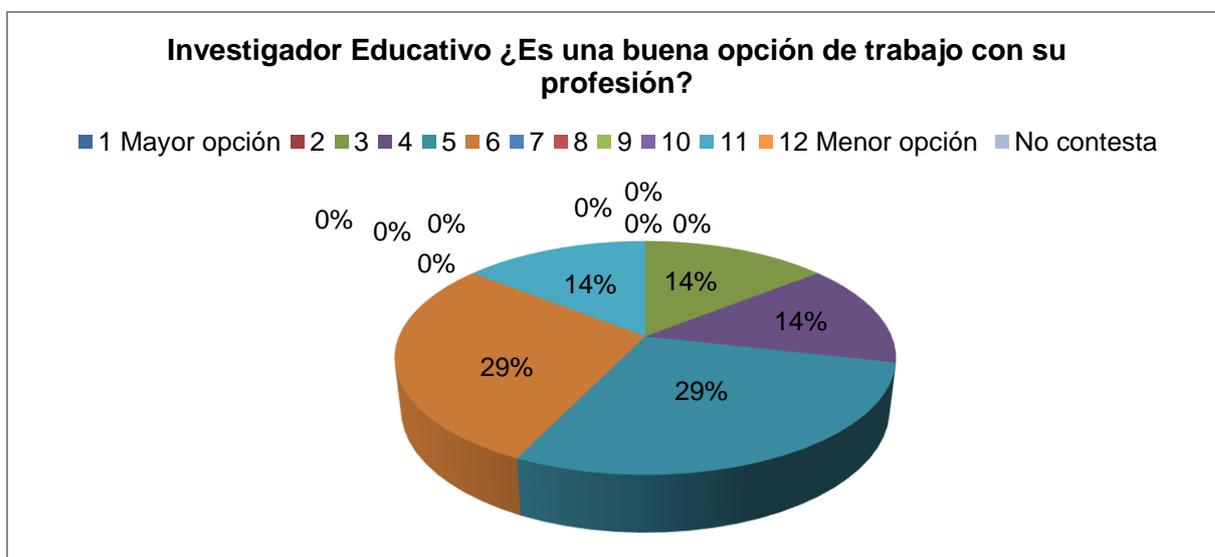
La supervisión que el docente desarrolle dentro de sus actividades será importante para que cada una de ellas se pueda transformar en verdaderos cambios que exige la sociedad en el campo de la consultoría educativa.

### 3.3.1.4 Investigador Educativo ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Tabla 16: Investigador Educativo ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?.

Opción	Frecuencia	%
<b>1 Mayor opción</b>	0	0
<b>2</b>	0	0
<b>3</b>	1	14,28
<b>4</b>	1	14,28
<b>5</b>	2	28,57
<b>6</b>	2	28,57
<b>7</b>	0	0
<b>8</b>	0	0
<b>9</b>	0	0
<b>10</b>	0	0
<b>11</b>	1	14,28
<b>12 Menor opción</b>	0	0
<b>No contesta</b>	0	0
<b>Total</b>	7	100

Fuente: Encuesta a docentes (2013)  
 Autora: Yolanda Moreno



Cuadro 16: Investigador Educativo ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?.

Fuente: Encuesta a docentes (2013)  
 Autora: Yolanda Moreno

Dentro de la población encuestada, el mayor porcentaje representa al ítem de investigador educativo, y docente de educación básica, con el 29% cada una respectivamente; con el 14% consultor educativo, cargo burocrático y supervisor zonal del Ministerio de Educación. Es importante que la educación siempre se encuentre en personas que estén junto al que

hacer educativo, pero debe existir un mayor interés por la investigación por parte de los docentes que debe ser una constante en la formación de docente.

Desarrollar ciertas habilidades en los docentes es importante así lo expresa Ávalos, Beatrice. (2009). Esto significa asegurar que cada joven maestro pueda construir y reconstruir su identidad profesional en condiciones en que se le permita preguntar y recibir ayuda, en que se le dé más tiempo que al profesor de experiencia para preparar sus clases y conocer a sus alumnos, y en que idealmente alguien que lo observa en su ejercicio señale lo que hace bien, lo que podría mejorar y cómo podría hacerlo. (p. 57). Son cualidades que el docente puede aplicar de una manera directa siendo de investigador educativo, y docente de educación básica, y combinar atributos de personalidad diferente.

La investigación en cualquier área profesional siempre va a ser distinguida como preponderante dentro de la capacidad de influenciar con conocimientos hacia los verdaderos puntos que implica tener una sociedad cognoscitiva, como también la de docente de educación básica que es donde se está formando la personalidad del ser humano y hay que tener mucho conocimiento para aplicar principios y directrices didácticas.

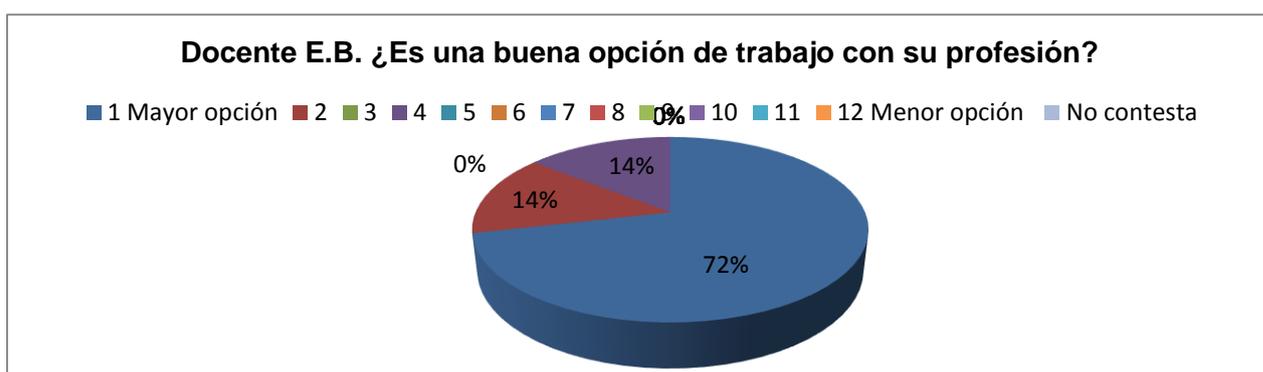
### 3.3.1.5 Docente E.B. ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?.

Tabla 17: Docente E.B. ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?.

Opción	Frecuencia	%
<b>1 Mayor opción</b>	5	71,43
<b>2</b>	1	14,28
<b>3</b>	0	0
<b>4</b>	1	14,28
<b>5</b>	0	0
<b>6</b>	0	0
<b>7</b>	0	0
<b>8</b>	0	0
<b>9</b>	0	0
<b>10</b>	0	0
<b>11</b>	0	0
<b>12 Menor opción</b>	0	0
<b>No contesta</b>	0	0
<b>Total</b>	7	100

Fuente: Encuesta a docentes (2013)

Autora: Yolanda Moreno



Cuadro 17: Docente E.B. ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?.

Fuente: Encuesta a docentes (2013)

Autora: Yolanda Moreno

De acuerdo a la gráfica los docentes investigados manifiestan en un 72% que ser docente de Educación Básica es una buena opción de trabajo, con el 14% gerente de ONG y cargo burocrático, frente a esta realidad los docentes prefieren no tener un cargo como autoridad del establecimiento educativo.

Hunt, Bárbara. (2009), expresa “Características y conductas de las escuelas y de los docentes. Incluyen la infraestructura, los materiales y textos, el tamaño de la clase, el grupo de pares y el ambiente de la escuela, la cantidad de tiempo en el día y el año escolar. (p. 7). Aquí el docente tiene toda la capacidad de demostrar por qué su preparación es exigente y culmina con una profesión trascendente para la sociedad. Está bien la responsabilidad que asuma el docente de preferir un cargo docente a entrar a la política que lo puede hacer más adelante cuando se crea que está preparado para tal efecto.

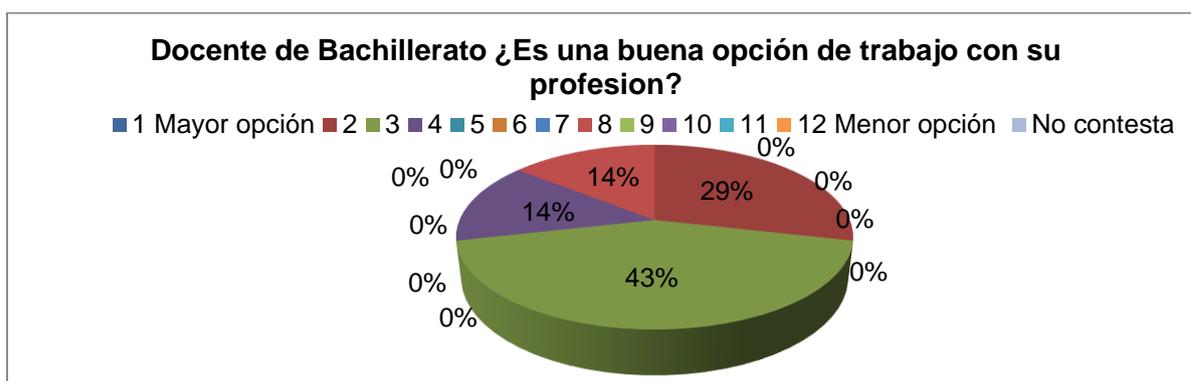
### 3.3.1.6 Docente de Bachillerato. ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?.

Tabla 18: Docente de Bachillerato. ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?.

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	2	28,57
3	3	42,86
4	1	14,28
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	1	14,28
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta a docentes (2013)

Autora: Yolanda Moreno



Cuadro: 18: Docente de Bachillerato. ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?.

Fuente: Encuesta a docentes (2013)

Autora: Yolanda Moreno

De acuerdo a la gráfica en este ítem la población investigada refiere que el 43% prefiere ser consultor educativo, el 29% gerente de ONG, el 14% cargo burocrático, o cargo universitario. La mayoría prefiere ser consultor educativo en referencia a ser docente de bachillerato.

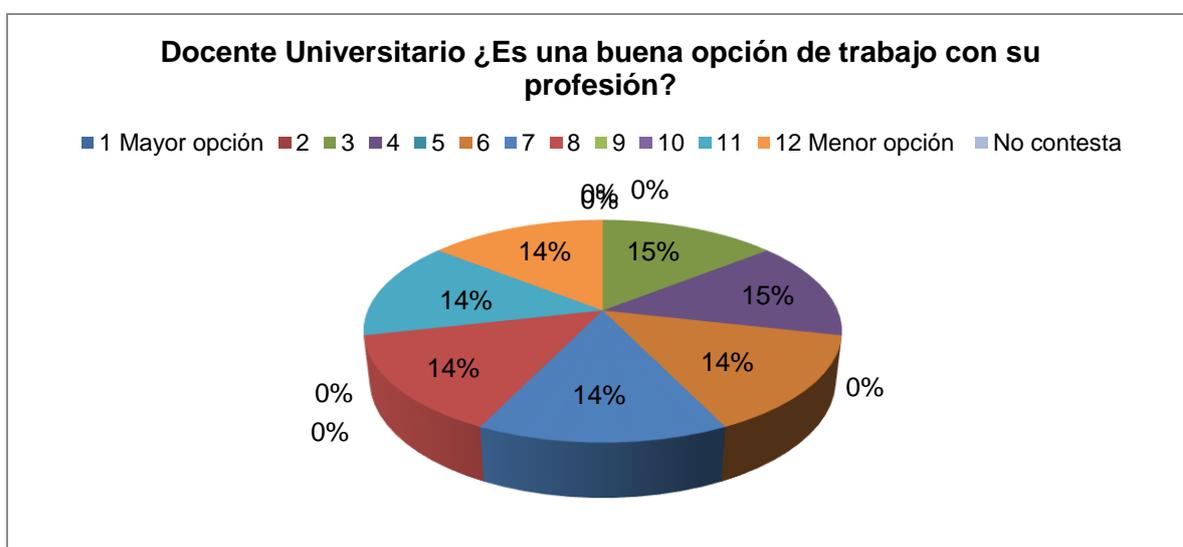
Las cifras demuestran que hay cierta resistencia para ser docente de bachillerato lo que conlleva a que prefieren los titulados la educación básica, que no por ello deja de ser importante su formación, es básica su labor e influyente en la formación integral del individuo. Se espera que los docentes se preparen más complementariamente tanto en educación básica como en el bachillerato y puedan ser profesionales idóneos que atiendan tanto la educación básica como el bachillerato.

### 3.3.1.7 Docente Universitario ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Tabla 19: Docente Universitario ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

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

Fuente: Encuesta a docentes (2013)  
 Autora: Yolanda Moreno



Cuadro 19: Docente Universitario ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Fuente: Encuesta a docentes (2013)  
 Autora: Yolanda Moreno

Los docentes encuestados en esta pregunta dicen que se interesan más como consultor educativo y cargo burocrático alcanzando un 15%, docente de educación básica, docente de bachillerato, docente universitario, y supervisor zonal del Ministerio de Educación, cada una de ellas con el 14%. Es una de las alternativas que no es prioridad para el docente ya que la gama de opciones tienen igual jerarquía para ejercer ese cargo.

Aneca. (2009), dice: “La finalización de la carrera universitaria y la consecución de un empleo aparecen entonces como los momentos en los cuales se pone en juego el pasado para proyectar la biografía personal y laboral de cada titulado universitario hacia su propio futuro”. (p. 55). La selección por parte de los titulados en elegir su profesión y en qué área se han de desempeñarse es importante tomar aspectos del pasado y relacionarse con el futuro, tomando en cuenta para ello aspectos subjetivos y objetivos de cada uno.

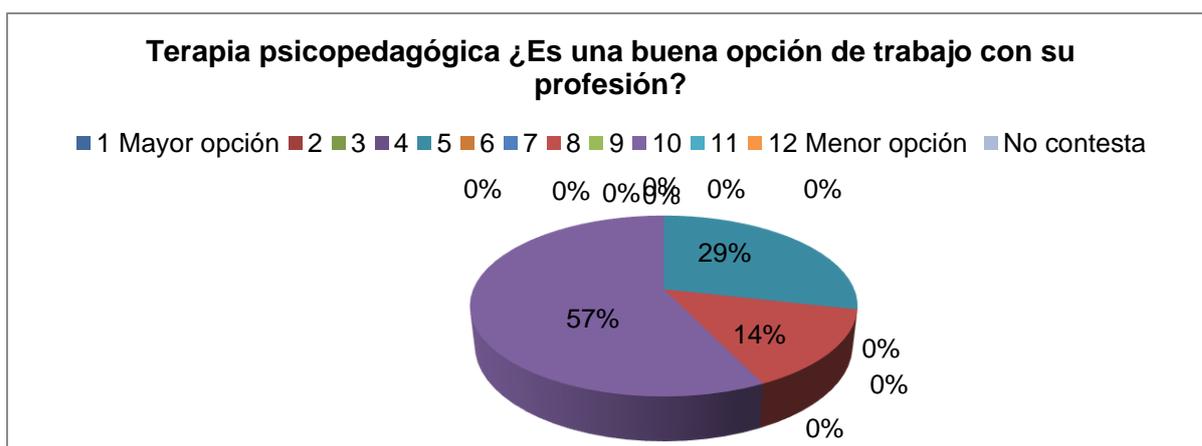
El profesional de la educación debe tomar en cuenta varios aspectos para seleccionar su carrera, esta le va acompañar toda su vida y, le va a dar satisfacciones o fracaso a la misma.

### 3.3.1.8 Terapia psicopedagógica ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?.

Tabla 20: Terapia psicopedagógica ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?.

Opción	Frecuencia	%
<b>1 Mayor opción</b>	0	0
<b>2</b>	0	0
<b>3</b>	0	0
<b>4</b>	0	0
<b>5</b>	2	28,57
<b>6</b>	0	0
<b>7</b>	0	0
<b>8</b>	1	14,28
<b>9</b>	0	0
<b>10</b>	4	57,14
<b>11</b>	0	0
<b>12 Menor opción</b>	0	0
<b>No contesta</b>	0	0
<b>Total</b>	7	100

Fuente: Encuesta a docentes (2013)  
 Autora: Yolanda Moreno



Cuadro 20: Terapia psicopedagógica ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?.

Fuente: Encuesta a docentes (2013)  
 Autora: Yolanda Moreno

Los docentes manifiestan, en un 57% que prefieren trabajar en tareas dirigidas, el 29% investigador educativo, y el 14% docente universitario, por lo que se evidencia que prefieren ser guadores de tareas dirigidas antes que dirigir un trabajo terapéutico, el docente conduce al estudiante, más no trata los problemas psicológicos que aquejan a cada uno de ellos.

La importancia de la preparación psicológica del docente es fundamental para el desarrollo de su desempeño docente, sino hay las variantes necesarias de convertirse en un analizador de personalidades frente a su aula le queda una solución de aprovechar en ser conductor de tareas con elementos psicológicos que también intervienen en la misma.

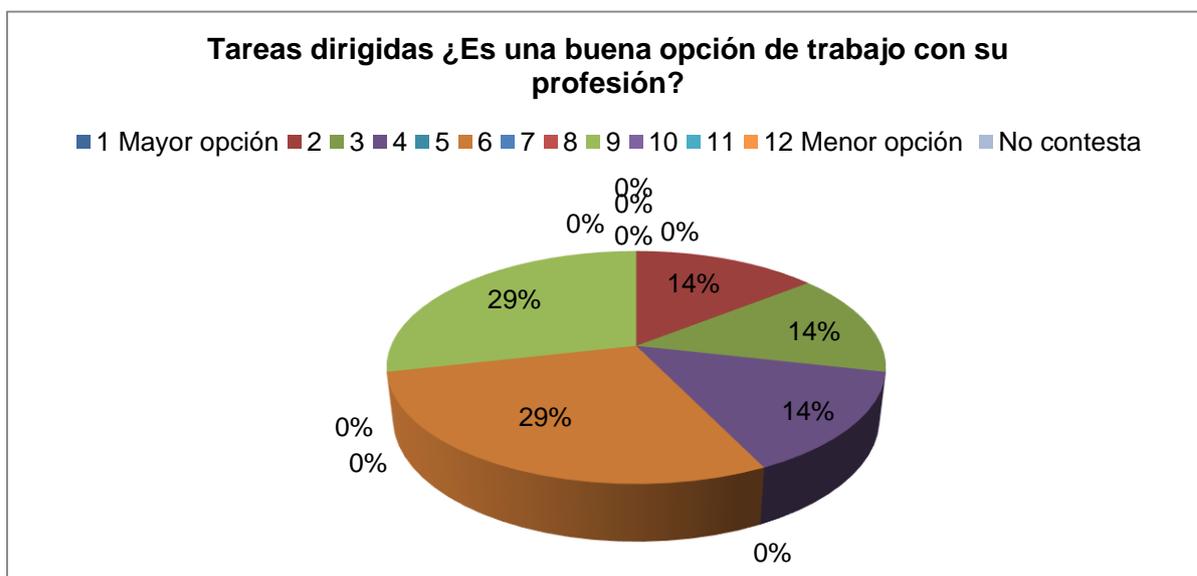
### 3.3.1.9 Tareas dirigidas ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?.

Tabla 21: Tareas dirigidas ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?.

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	1	14,28
3	1	14,28
4	1	14,28
5	0	0
6	2	28,57
7	0	0
8	0	0
9	2	28,57
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta a docentes (2013)

Autora: Yolanda Moreno



Cuadro 21: Tareas dirigidas ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?.

Fuente: Encuesta a docentes (2013)

Autora: Yolanda Moreno

La población encuestada indica que prefiere el 29% ser docente de educación básica y terapia psicopedagógica, con el 14% gerente de ONG, consultor educativo, cargo burocrático que demuestra frente a esta interrogante el docente prefiere las tareas dirigidas y la terapia psicopedagógica, como importantes para desarrollar actividades en el campo educativo.

Vaillant, Denise. (2002), infiere: “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. Por más que se actualicen las propuestas curriculares, por más que se implementen programas de mejora de equidad y de calidad y se descentralicen las modalidades de gestión, si no se reconoce en los docentes el factor central de cambio...” (p. 39)

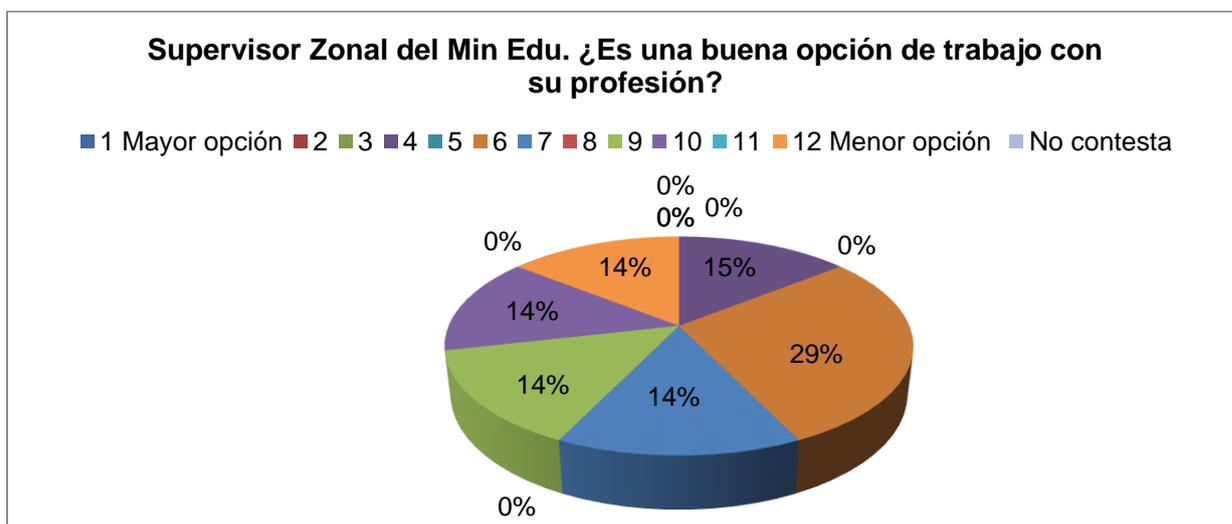
El docente debe mentalizarse que se debe dar importancia a la parte psicológica del individuo con ello se determina un amplio panorama de conocer al estudiante, si bien es cierto está el titulado para educación básica también es interesante la terapia psicológica donde se conjuga la parte subjetiva del ser humano.

### 3.3.1.10 Supervisor Zonal del Ministerio De Educación ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?.

Tabla 22: Supervisor Zonal del Min. De Educación. ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?.

Opción	Frecuencia	%
<b>1 Mayor opción</b>	0	0
<b>2</b>	0	0
<b>3</b>	0	0
<b>4</b>	1	14,28
<b>5</b>	0	0
<b>6</b>	2	28,57
<b>7</b>	1	14,28
<b>8</b>	0	0
<b>9</b>	1	14,28
<b>10</b>	1	14,28
<b>11</b>	0	0
<b>12 Menor opción</b>	1	14,28
<b>No contesta</b>	0	0
<b>Total</b>	7	100

Fuente: Encuesta a docentes (2013)  
 Autora: Yolanda Moreno



Cuadro 23: Supervisor Zonal del Min. De Educación. ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?.

Fuente: Encuesta a docentes (2013)  
 Autora: Yolanda Moreno

De todos los docentes encuestados manifiestan que el 29% prefiere corresponde a docente educación básica, y el más bajo porcentaje con el 14% para cargo burocrático, docente de bachillerato, tareas dirigidas y docente de Institutos pedagógicos. Lo que indica que el

docente en su mayoría prefiere ser docente de educación básica, a cambio de ejercer alguna autoridad jerárquica dentro del campo educativo.

El docente de educación básica es el titulado que está inmerso atender las diferentes inquietudes del quehacer educativo en los primeros años de formación del estudiante y se reitera una afirmación del profesional por canalizar sus estudios de manera óptima participando de estos conocimientos y aplicándolos debidamente.

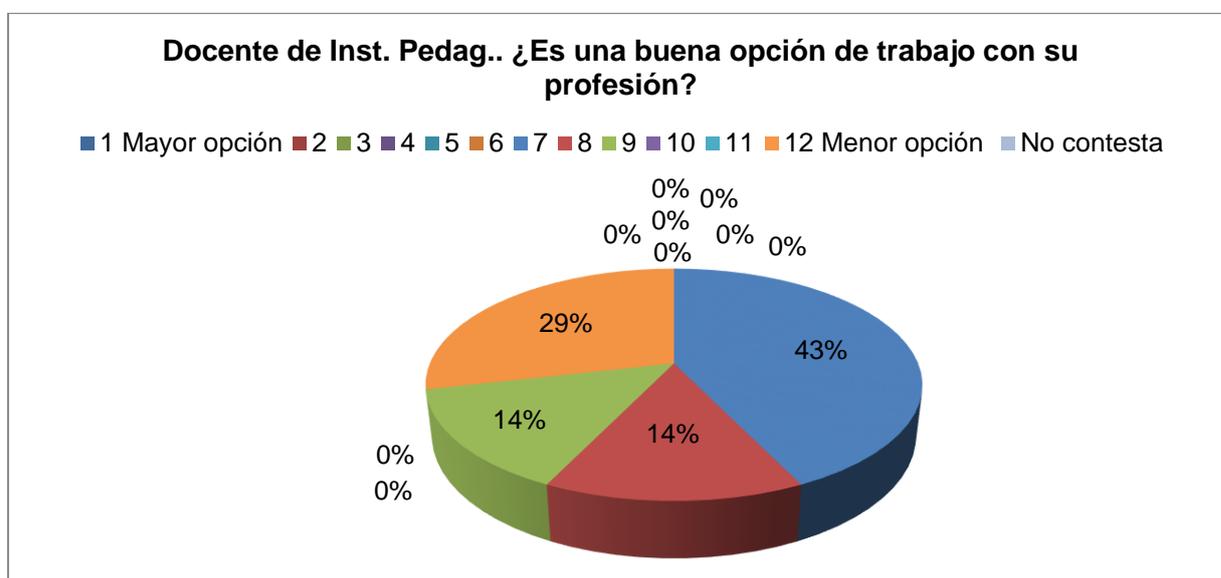
El titulado está dirigiendo su aprendizaje de manera que no se interponga ningún elemento del cual no se ha preparado y tenga inconvenientes en su afán de realizar una buena labor en favor de la comunidad educativa.

### 3.3.1.11 Docente de Institutos Pedagógicos. ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?.

Tabla 23: Docente de Institutos Pedagógicos. ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?.

Opción	Frecuencia	%
<b>1 Mayor opción</b>	0	0
<b>2</b>	0	0
<b>3</b>	0	0
<b>4</b>	0	0
<b>5</b>	0	0
<b>6</b>	0	0
<b>7</b>	3	42,86
<b>8</b>	1	14,28
<b>9</b>	1	14,28
<b>10</b>	0	0
<b>11</b>	0	0
<b>12 Menor opción</b>	2	28,57
<b>No contesta</b>	0	0
<b>Total</b>	7	100

Fuente: Encuesta a docentes (2013)  
 Autora: Yolanda Moreno



Cuadro 23: Docente de Institutos Pedagógicos. ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?.

Fuente: Encuesta a docentes (2013)  
 Autora: Yolanda Moreno

En relación a esta pregunta la mayoría de docentes se inclinan con el 43% por docente de bachillerato, el 29% con ser docentes de institutos pedagógicos con el 14% docente

universitario y terapia psicopedagógica, ante esta inquietud prefieren una docencia de bachillerato, mostrando que la capacidad del docente deber ser prepararse más para acceder a otros campos de enseñanza que obligan a esforzarse mucho más.

Tejeda, Rafael. (2011), expone: “La competitividad es un proceso asociado a la mejora de las condiciones de productividad de las economías nacionales o sectoriales para su inserción en el mercado internacional. Este es un elemento que las organizaciones tienen como visión para mantener el poder entre la diversidad de empresas dedicadas a la producción o los servicios en una época caracterizada por la globalización de la economía, cuestión que tiene su implicación en la vida de la sociedad moderna”. (p. 6)

El titulado define que su preparación puede llegar más lejos tomando en cuenta para aquello diversas actividades que le pueden permitir mejorar su visión del proceso educativo ya que actualmente la competitividad es muy alta.

### 3.4 Satisfacción docente.

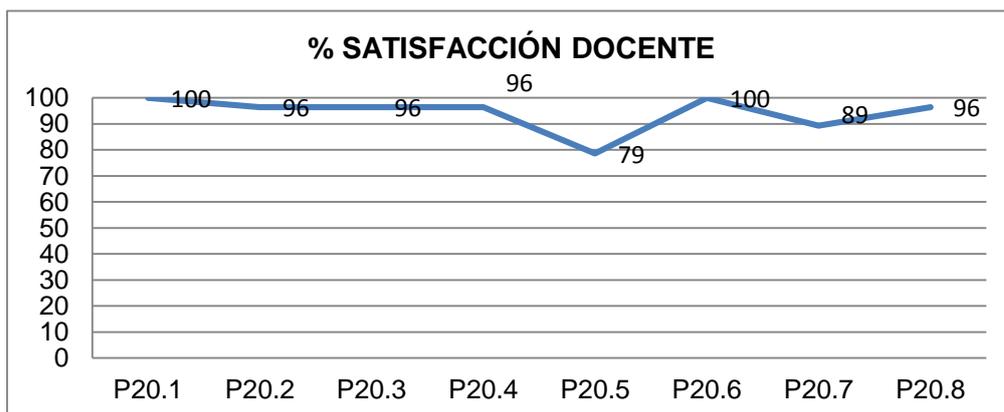
#### 3.4.1 Nivel de satisfacción del titulado con la coincidencia entre la actividad laboral y los estudios de ciencias de la educación.

Tabla 24: Satisfacción Docente.

% SATISFACCIÓN DOCENTE		
#pregunta	Pro.	%
P20.1	4	100
P20.2	4	96
P20.3	4	96
P20.4	4	96
P20.5	3	79
P20.6	4	100
P20.7	4	89
P20.8	4	96

Fuente: Encuesta a docentes (2013)

Autora: Yolanda Moreno



Cuadro 24: Satisfacción Docente.

Fuente: Encuesta a docentes (2013)

Autora: Yolanda Moreno

Dentro de la población encuestada existe satisfacción por la tarea docente en un 100%, así como también con la diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula. Esto demuestra que el docente conoce de lo que realiza y por ende tiene su complacencia al conocer su tarea, y disfrutan al realizar su labor en beneficio de los estudiantes.

El titulado está consciente que realiza una labor positiva y eso le produce satisfacción en su labor profesional y es gratificante para que comparta ese mismo sentimiento con el alumno en el proceso de enseñanza aprendizaje otorgando al titulado un atributo más de ser todo un profesional.

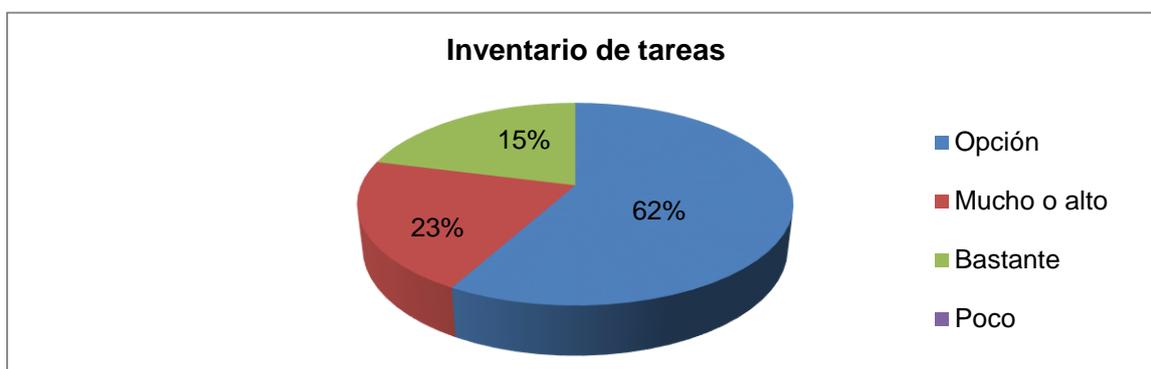
### 3.5. Inventario de tareas del trabajo en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados.

Tabla 25: Inventario de tareas.

Opción	Frecuencia	%
Mucho o alto	8	61,54
Bastante	3	23,08
Poco	2	15,38
Nada	0	
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta a docentes (2013)

Autora: Yolanda Moreno



Cuadro 25: Inventario de tareas.

Fuente: Encuesta a docentes (2013)

Autora: Yolanda Moreno

Empleadores y titulados coinciden con un 62% en que hay que tomar en cuenta al docente en su desempeño y observar su trabajo mediante parámetros como alternativa en un inventario de tareas profesionales apegados a la labor que realiza tomando en cuenta su trabajo con su profesionalismo y conociendo que prepara a personas que es el futuro de la sociedad.

Ávalos, Beatrice. (2009) "...identidad profesional docente como un proceso de construcción personal de sentido respecto al trabajo de enseñanza y la asunción del mismo como una tarea de por lo menos mediano plazo. La identidad profesional del docente tiene por tanto elementos referidos a la decisión o motivación personal por la enseñanza la que a su vez puede tener diversos orígenes, y a la forma como esta decisión se afianza en mayor o menor grado a través de la formación inicial como maestro (p. 51).

La tarea profesional está de acuerdo en más del 50% por parte de empleados y empleadores, si por supuesto falta mucho trabajo por llegar al 100% y esto debe ser una meta a conseguir para establecer parámetros de una calidad educativa que se ofrezca al estudiante.

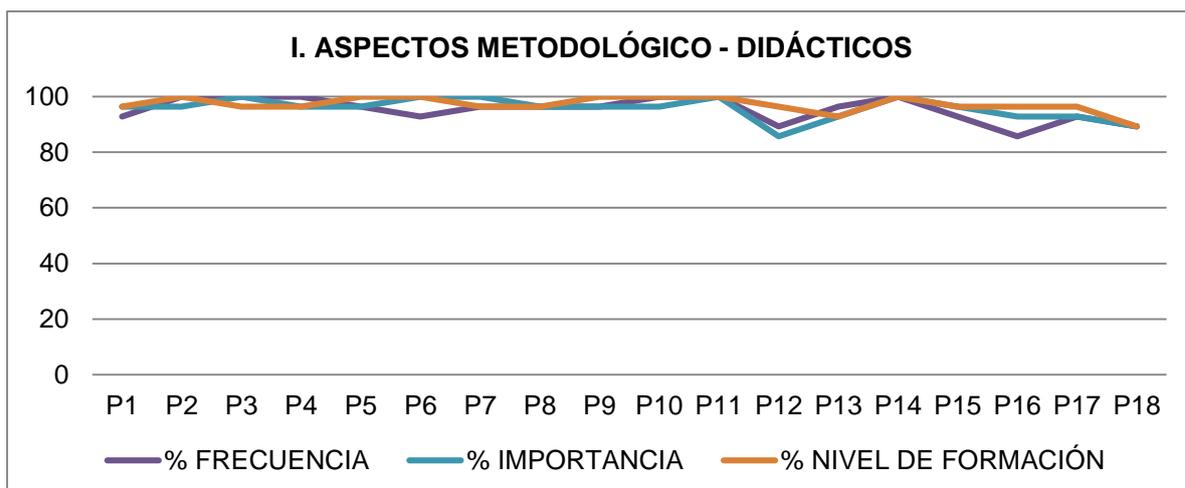
### 3.5.1 Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.

Tabla 26: Aspectos metodológico-didácticos titulados.

<b>I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS</b>						
<b>#</b>		<b>%</b>		<b>%</b>		<b>% NIVEL DE FORMACIÓN</b>
<b>Pregunta</b>	<b>Pro.</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>Pro.</b>	<b>IMPORTANCIA</b>	<b>Pro.</b>	
<b>P1</b>	4	93	4	96	4	96
<b>P2</b>	4	100	4	96	4	100
<b>P3</b>	4	100	4	100	4	96
<b>P4</b>	4	100	4	96	4	96
<b>P5</b>	4	96	4	96	4	100
<b>P6</b>	4	93	4	100	4	100
<b>P7</b>	4	96	4	100	4	96
<b>P8</b>	4	96	4	96	4	96
<b>P9</b>	4	96	4	96	4	100
<b>P10</b>	4	100	4	96	4	100
<b>P11</b>	4	100	4	100	4	100
<b>P12</b>	4	89	3	86	4	96
<b>P13</b>	4	96	4	93	4	93
<b>P14</b>	4	100	4	100	4	100
<b>P15</b>	4	93	4	96	4	96
<b>P16</b>	3	86	4	93	4	96
<b>P17</b>	4	93	4	93	4	96
<b>P18</b>	4	89	4	89	4	89

Fuente: Encuesta a docentes (2013)

Autora: Yolanda Moreno



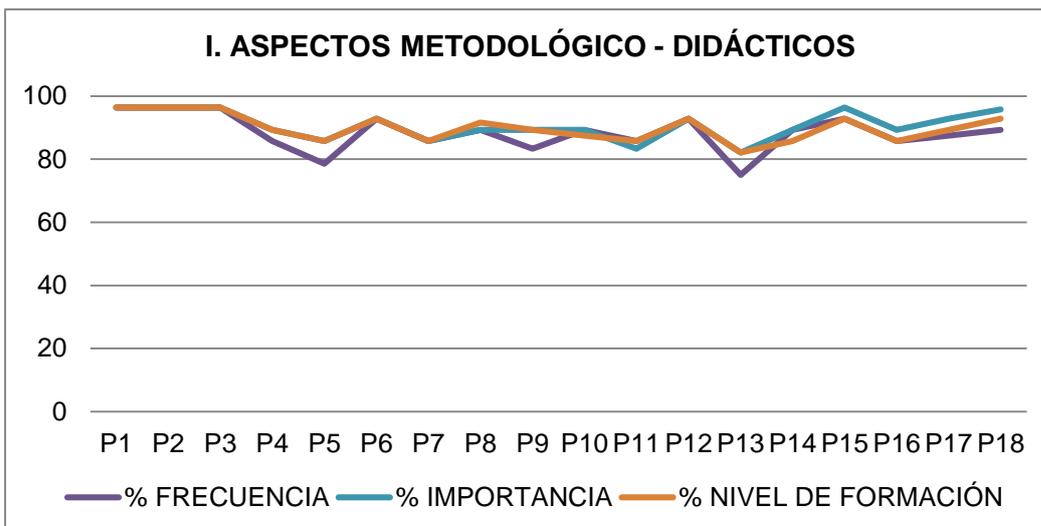
Cuadro 26: Aspectos metodológico-didácticos titulados.

Fuente: Encuesta a docentes (2013)  
 Autora: Yolanda Moreno

Tabla 27: Aspectos metodológico-didácticos directivos.

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	4	96	4	96	4	96
P2	4	96	4	96	4	96
P3	4	96	4	96	4	96
P4	3	86	4	89	4	89
P5	3	79	3	86	3	86
P6	4	93	4	93	4	93
P7	3	86	3	86	3	86
P8	4	89	4	89	4	92
P9	3	83	4	89	4	89
P10	4	89	4	89	4	88
P11	3	86	3	83	3	86
P12	4	93	4	93	4	93
P13	3	75	3	82	3	82
P14	4	89	4	89	3	86
P15	4	93	4	96	4	93
P16	3	86	4	89	3	86
P17	4	88	4	93	4	89
P18	4	89	4	96	4	93

Fuente: Encuesta a docentes (2013)  
 Autora: Yolanda Moreno



Cuadro 27: Aspectos metodológico-didácticos directivos.

Fuente: Encuesta a docentes (2013)

Autora: Yolanda Moreno

Analizando la frecuencia con que se desarrolla este aspecto alcanzan el 100% los ítems de: Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes, Planificar actividades de aula, Ejecutar actividades de aula novedosas y creativas, Aplicar la psicología de la educación en el aula, Promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos, Revisar las tareas estudiantiles y la más baja frecuencia con un 86% en Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes. Por lo que es muy bueno que el docente maneje alternativas de beneficio y responsabilidad, completando su trabajo, haciendo cumplir actividades que le competen de una manera total, pero también debe preocuparse por los problemas de aprendizaje que igual merecen su atención en un 100%.

En relación a este rango existe satisfacción en un 100% en cuanto a la importancia de Planificar actividades de aula, Elaborar recursos didácticos (materiales pedagógicos) diversos para la enseñanza de la asignatura, Crear climas favorables de enseñanza – aprendizaje, Promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos, Revisar las tareas estudiantiles, y en un porcentaje más bajo con el 83% en Realizar actividades educativas extracurriculares con alumnos; por lo que se debe incentivar a los docentes para que se involucren más con los estudiantes y así participar con mayor confianza en las actividades educativas.

En cuanto a nivel de formación existe el 100% en relación a Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes, Organizar espacios de aula, Elaborar recursos didácticos (materiales pedagógicos) diversos para la

enseñanza de la asignatura, Aplicar las didácticas específicas de la asignatura, Aplicar la psicología de la educación en el aula, Revisar las tareas estudiantiles y con el porcentaje más bajo del 89% el ítem Conocer y aplicar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tic's) en el aula; Por lo que se percibe que tienen ciertas características, de satisfacción en cumplir las actividades del quehacer educativo que son parte obligatoria de los profesores, y teniendo poner mayor énfasis en el aprendizaje, enseñanza y aplicación de las (TIC's) que todo maestro deber practicar y estar a la par de los avances que la sociedad de hoy exige.

La visión de los directivos es que dentro de los aspectos, metodológicos didácticos la frecuencia, importancia y nivel de formación indica que el 96% de los titulados prepara contenidos teóricos, técnicas y estrategias de enseñanza y planifica actividades de aula, mientras que el más bajo porcentaje representa en la frecuencia el 75% en aplicar estrategias de evaluación respetando los tipos de inteligencias, en importancia y nivel de formación con el 82% en la misma interrogante, evidenciando que una gran mayoría de directivos sostienen que los titulados si aplican los aspectos metodológicos didácticos, que son fundamentales para un desempeño pedagógico profesional y conocimiento de lo que realiza y como lo hace, sin embargo deberían poner más énfasis en mejorar las estrategias de evaluación que permitirán mejorar la educación y rendimiento académico en los estudiantes.

Asi lo señala Tejada Díaz, Rafael Que el ser humano posee ciertas habilidades que las aplica en acciones y operaciones competitivas del saber y el saber hacer integrando cualidades y valores que destacan en el desempeño como una idoneidad en el contexto donde se aplica (p. 19)

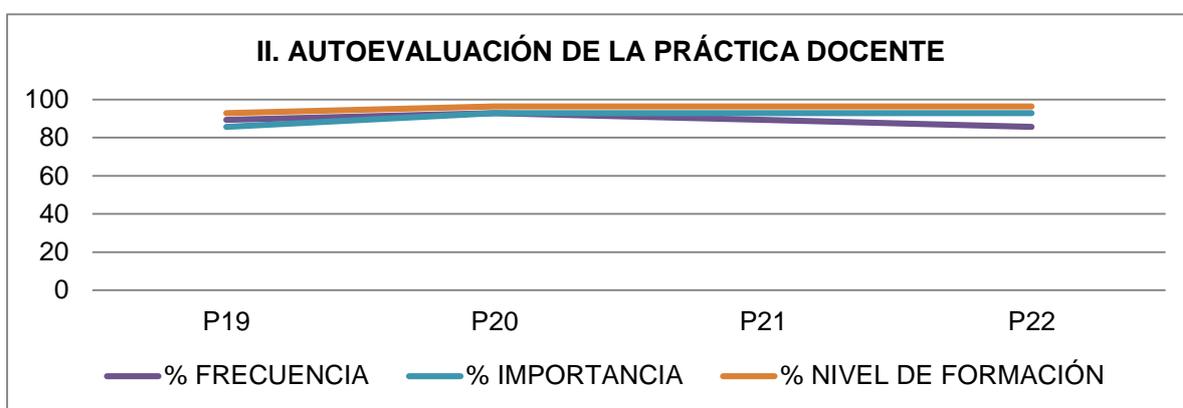
### 3.5.2 Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente que desarrolla el titulado.

Tabla 28: Autoevaluación de la práctica docente titulados.

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	4	89	3	86	4	93
P20	4	93	4	93	4	96
P21	4	89	4	93	4	96
P22	3	86	4	93	4	96

Fuente: Encuesta a docentes (2013)

Autora: Yolanda Moreno



Cuadro 28: Autoevaluación de la práctica docente titulados.

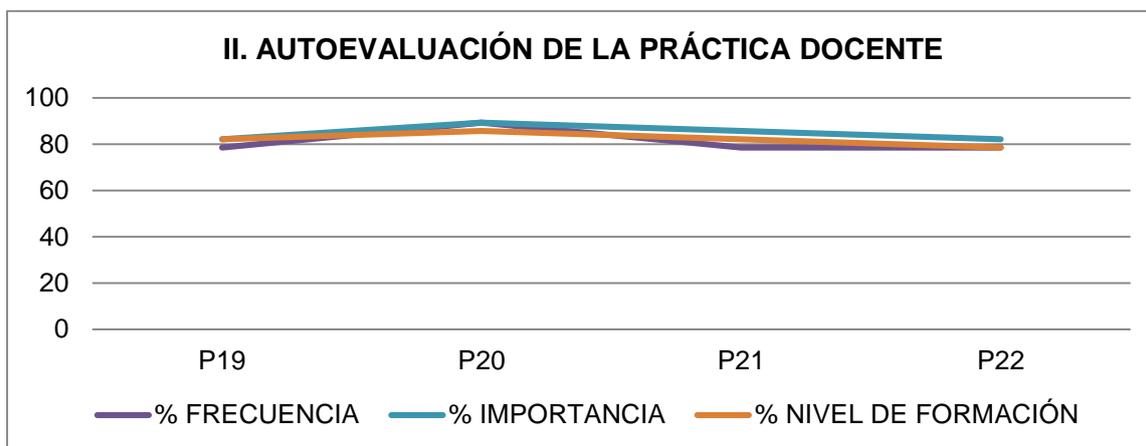
Fuente: Encuesta a docentes (2013)

Autora: Yolanda Moreno

Tabla 29: Autoevaluación de la práctica docente directivos.

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	3	79	3	82	3	82
P20	4	89	4	89	3	86
P21	3	79	3	86	3	82
P22	3	79	3	82	3	79

Fuente: Encuesta a docentes (2013)  
 Autora: Yolanda Moreno



Cuadro 29: Autoevaluación de la práctica docente directivos.

Fuente: Encuesta a docentes (2013)  
 Autora: Yolanda Moreno

En cuanto a la frecuencia el 93% de los titulados dicen que Evalúan las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos y en el nivel más bajo esta con el 86% con respecto a las otras opciones para el ítem Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa, es menester que con la frecuencia de la autoevaluación, hacerlas lo más acercadas a la verdad, y uno de los factores importantes es hacerlas hacia uno mismo y posteriormente pensar en los demás en este caso los estudiantes, y recomendar sobre todo los informes de retroalimentación que son fundamentales para continuar con los procesos de clase, donde el estudiante va a estar con mayor refuerzo en su aprendizaje.

Con respecto al nivel de importancia el 93% es para el ítem: Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos, Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales, Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa y con el porcentaje más bajo del 86% el ítem: Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia. Evidenciando que los docentes en el nivel de importancia no desarrollan al 100% en el parámetro de

autoevaluación de la práctica docente. Por lo que se indica que debe existir mayor entrega de los docentes hacia su trabajo y es primordial enmendar ese trabajo para que el beneficiado sea el estudiante y sobre todo ser crítico con los conocimientos de las asignaturas, pues es básico que conozca a fondo para poder impartirlos los conocimientos y sean efectivos y prácticos en el aula.

En lo que a nivel de formación se refiere en las interrogantes: Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos, Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales y Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa alcanzan un 96% y, con el menor porcentaje del 93% el ítem: Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia, por lo que deberían mejorar en este punto aplicando la formación que se recibe y establecer siempre el prepararse más y mejor para impartir una clase.

En lo relativo a los directivos en este estudio dentro de la autoevaluación de la práctica docente dicen que es importante evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos que tienen un 89% en frecuencia, e importancia y un 86% en el nivel de formación; el más bajo porcentaje es en la frecuencia con un 79% en la realización de autoanálisis de los conocimientos de la materia y evaluar y redactar informes de la practica educativa, en relación a la importancia con el 82% en los aspectos mencionados, y el nivel de formación con el 79% en evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa. Los directivos según su criterio dicen que se debe afianzar la autoevaluación de la práctica educativa para ofrecer un mejor servicio a la institución y ser críticos constructivos de la labor que cada uno realiza.

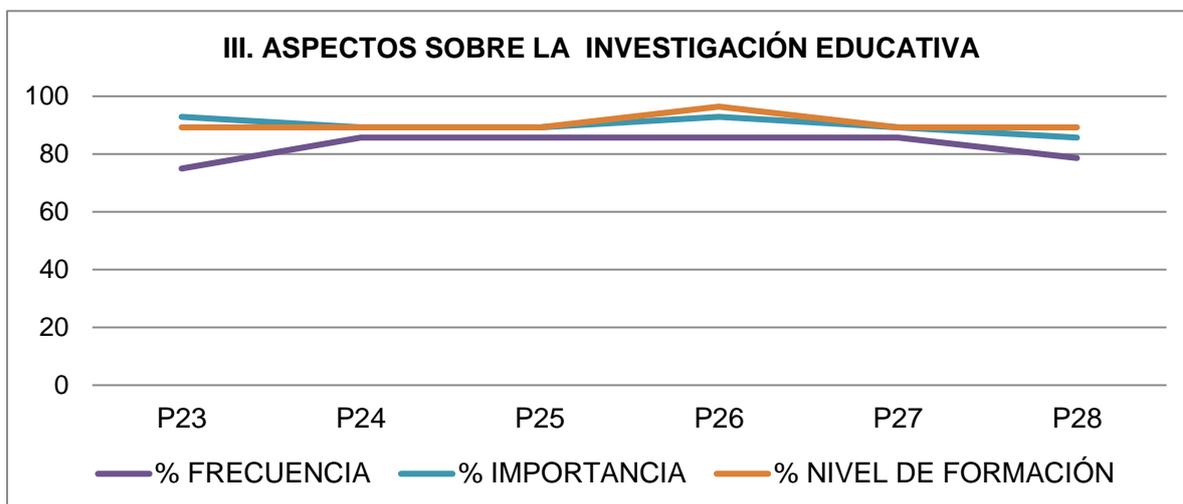
### 3.5.3 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.

Tabla 30: Aspectos sobre la investigación educativa titulados.

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	3	75	4	93	4	89
P24	3	86	4	89	4	89
P25	3	86	4	89	4	89
P26	3	86	4	93	4	96
P27	3	86	4	89	4	89
P28	3	79	3	86	4	89

Fuente: Encuesta a docentes (2013)

Autora: Yolanda Moreno



Cuadro 30: Aspectos sobre la investigación educativa titulados.

Fuente: Encuesta a docentes (2013)

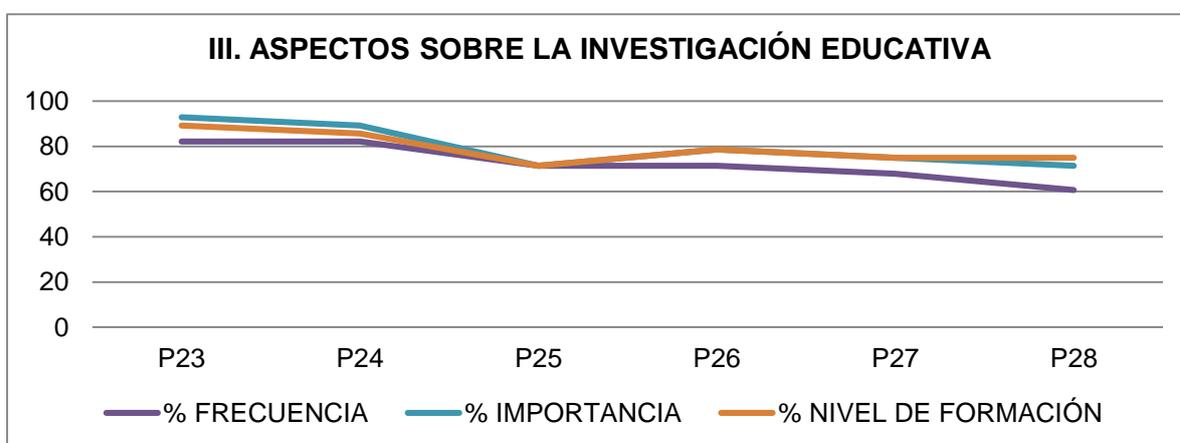
Autora: Yolanda Moreno

Tabla 30: Aspectos sobre la investigación educativa directivos.

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	3	82	4	93	4	89
P24	3	82	4	89	3	86
P25	3	71	3	71	3	71
P26	3	71	3	79	3	79
P27	3	68	3	75	3	75
P28	2	61	3	71	3	75

Fuente: Encuesta a docentes (2013)

Autora: Yolanda Moreno



Cuadro 30: Aspectos sobre la investigación educativa directivos.

Fuente: Encuesta a docentes (2013)

Autora: Yolanda Moreno

En cuanto a la frecuencia se establece que en un 86% los titulados dicen: Participar en proyectos de investigación e innovación educativa, Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora, Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados, Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos; y un 75% Conducir investigaciones relacionadas a su labor. Por lo que se evidencia falta por parte del titulado en entregar más su tiempo y su labor a la investigación educativa donde se forma y se actualiza el profesional de la educación tomando en cuenta factores de la realidad de su entorno que servirán para desempeñarse mejor en su profesión de formadores de nuevos estudiantes y en muchos casos de nuevos profesionales.

En relación a su importancia el 93% el ítem Conducir investigaciones relacionadas a su labor y Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados, con el 86% Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención. Evidenciando que el docente tiene cierta

importancia por la investigación, pero esta debe ser reflejada con la práctica que son dos partes importantes del desarrollo educativo.

Con respecto al nivel de formación se tiene que el 96% de los titulados dicen Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados y en un porcentaje menor con el 89% en: Conducir investigaciones relacionadas a su labor, Participar en proyectos de investigación e innovación educativa, Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora, Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos, Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención. Por lo que se demuestra que el docente se siente con cierta motivación para la investigación, pero falta por completar algunos aspectos de su formación en la indagación de situaciones educativas, que le faciliten realizar este desempeño en su profesión, por lo que en su formación profesional es necesario que se fomente la investigación en el 100% y así no tener estos vacíos en los titulados.

Tejada, Rafael (2011) en la síntesis expresa que la competencia identifica conocimientos, habilidades, actitudes y valores que son aplicables a través de la vida profesional y utilizadas para el desempeño laboral. (p. 20)

Los directivos encuestados manifiestan que dentro de los aspectos de la investigación educativa, con la frecuencia del 82% es para conducir investigaciones relacionadas a su labor y participar en proyectos de investigación e innovación educativa; en la importancia y nivel de formación con el 93% y 89% respectivamente conducir investigaciones relacionadas a su labor. En porcentajes bajos se tiene en frecuencia con el 61%, y en importancia con el 71% respectivamente en determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención, en nivel de formación con el 71% en Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora. Se descifra que falta aplicar la investigación a las realidades educativas para solucionar diferentes problemas que aquejan a la educación.

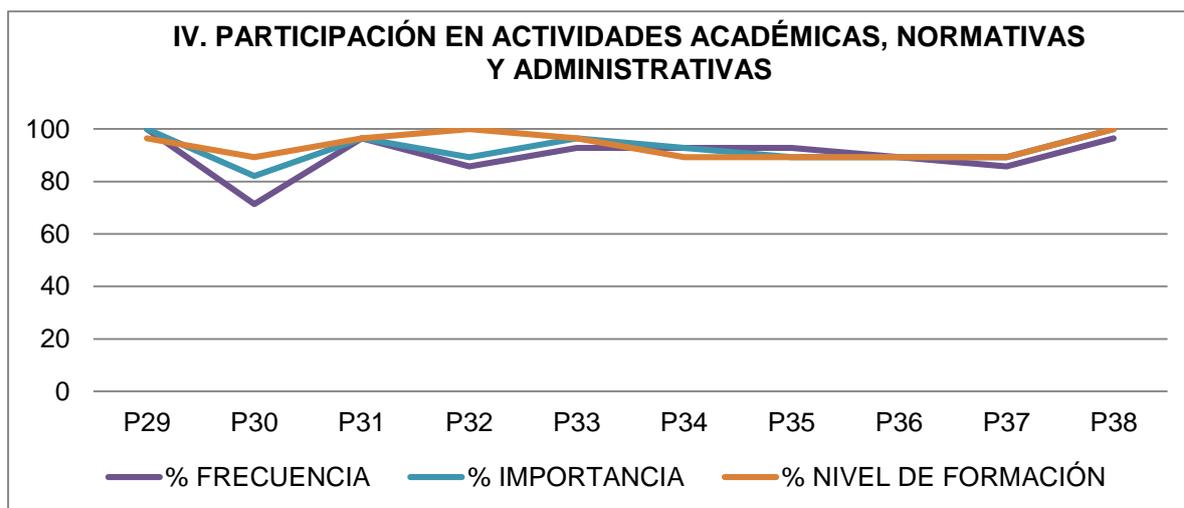
### 3.5.4 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.

Tabla 31: Participación en actividades académicas, normativas y administrativas titulados.

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	4	100	4	100	4	96
P30	3	71	3	82	4	89
P31	4	96	4	96	4	96
P32	3	86	4	89	4	100
P33	4	93	4	96	4	96
P34	4	93	4	93	4	89
P35	4	93	4	89	4	89
P36	4	89	4	89	4	89
P37	3	86	4	89	4	89
P38	4	96	4	100	4	100

Fuente: Encuesta a docentes (2013)

Autora: Yolanda Moreno



Cuadro 31: Participación en actividades académicas, normativas y administrativas titulados.

Fuente: Encuesta a docentes (2013)

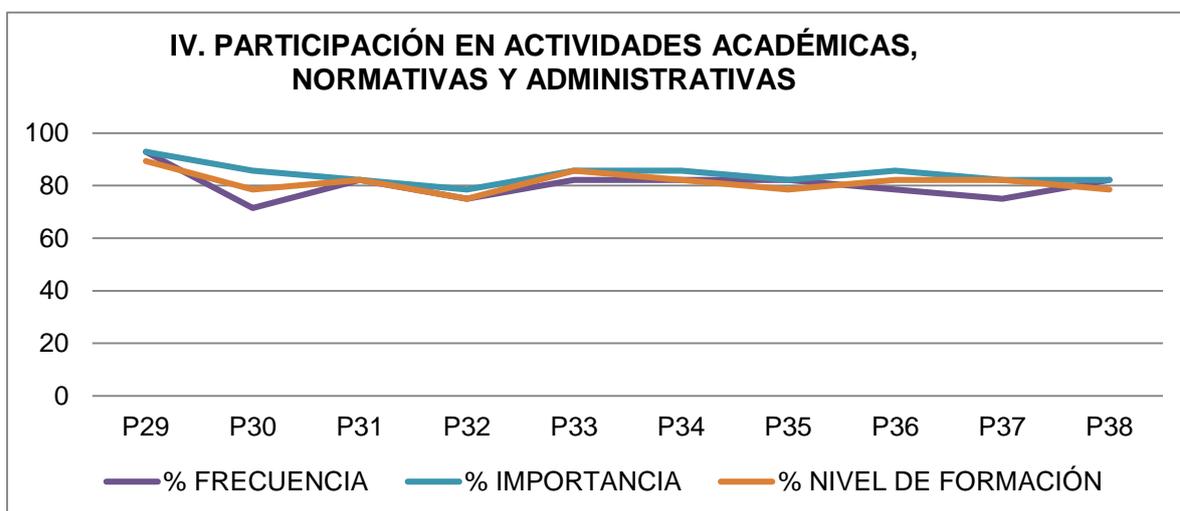
Autora: Yolanda Moreno

Tabla 31: Participación en actividades académicas, normativas y administrativas directivos.

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	4	93	4	93	4	89
P30	3	71	3	86	3	79
P31	3	82	3	82	3	82
P32	3	75	3	79	3	75
P33	3	82	3	86	3	86
P34	3	82	3	86	3	82
P35	3	82	3	82	3	79
P36	3	79	3	86	3	82
P37	3	75	3	82	3	82
P38	3	82	3	82	3	79

Fuente: Encuesta a docentes (2013)

Autora: Yolanda Moreno



Cuadro 31: Participación en actividades académicas, normativas y administrativas directivos.

Fuente: Encuesta a docentes (2013)

Autora: Yolanda Moreno

Los titulados refiriéndose a la frecuencia en la participación de actividades académicas, normativas y administrativas alcanzan un porcentaje del 100% en: Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular y con el más bajo porcentaje del 71% el ítem de Participar en Juntas de Profesores. Por lo que deben mejorar en este aspecto y sus actividades deben realizarlas cumpliendo el reglamento y además ser parte activa totalmente con el personal docente involucrándose en las diferentes actividades que este cuerpo colegiado lleva adelante en la institución.

Respecto a la relación de importancia alcanzan un nivel del 100% en: Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular, así como

también en Conocer y aplicar el Código de Convivencia, y con un bajo porcentaje está con el 82% Participar en Juntas de Profesores. Las obligaciones docentes son primordiales para cada uno de los maestros y se debe priorizar las mismas para llevar adelante un proceso educativo positivo e idóneo, complementando con una activa participación en cada una de las actividades dispuestas tanto en el reglamento como en su proceso de realización.

En cuanto al nivel de formación los ítems: Ejercer funciones administrativas, así también Conocer y aplicar el Código de Convivencia alcanza un 100% y con un porcentaje más bajo respecto de las otras opciones del 89%, está: Participar en Juntas de Profesores, Estudiar la realidad local y nacional, Colaborar en la organización y gestión del Centro Educativo, Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales, Elaborar reglamentos internos de las comisiones, el titulado se siente capacitado en lo administrativo y reglamentario, para cualquier momento ejercer cargos que así lo ameriten dentro de este campo, como también es conocer de la convivencia armónica que debe existir en una institución educativa. Falta formación en actividades docentes donde el profesor se convierte en facilitador y guía del conocimiento, para el beneficio de la comunidad educativa.

Vidal, Gloria en la síntesis dice que el docente tiene dominio curricular y que los directivos de calidad buscan optimizar su labor a través de la dimensión ámbito o área, estándar general descriptor de macro destrezas y estándar específico que permitan evaluar su desempeño. (p. 11)

En cuanto a los directivos dicen que en un 93% lo hacen con respecto a la frecuencia y nivel de importancia en la misma pregunta de Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular y un nivel de formación del 89% siendo el mayor porcentaje y con el menor porcentaje del 71% en la frecuencia para Participar en Juntas de Profesores, importancia un 79% para Ejercer Funciones Administrativas y nivel de formación del 75% para la misma pregunta. Por lo que se evidencia que existe cierta similitud en sus respuestas diferenciándose en lo que respecta a los porcentajes debiendo mejorar en estos aspectos.

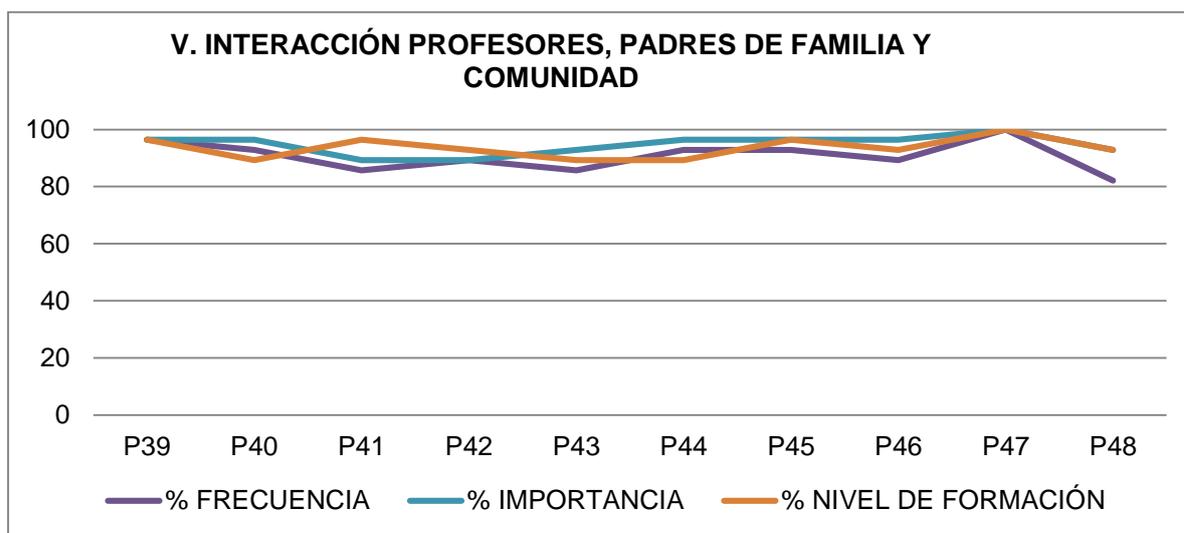
### 3.5.5 Interacción profesores, padres de familia y comunidad del titulado.

Tabla 32: Interacción profesores, padres de familia y comunidad titulados.

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	4	96	4	96	4	96
P40	4	93	4	96	4	89
P41	3	86	4	89	4	96
P42	4	89	4	89	4	93
P43	3	86	4	93	4	89
P44	4	93	4	96	4	89
P45	4	93	4	96	4	96
P46	4	89	4	96	4	93
P47	4	100	4	100	4	100
P48	3	82	4	93	4	93

Fuente: Encuesta a docentes (2013)

Autora: Yolanda Moreno



Cuadro 32: Interacción profesores, padres de familia y comunidad titulados.

Fuente: Encuesta a docentes (2013)

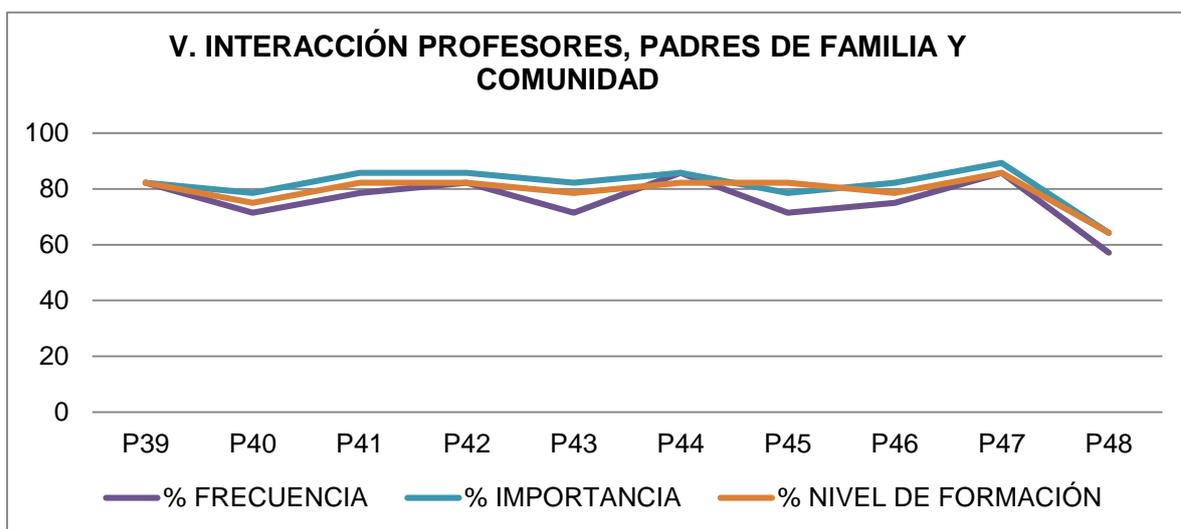
Autora: Yolanda Moreno

Tabla 33: Interacción profesores, padres de familia y comunidad directivos.

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	3	82	3	82	3	82
P40	3	71	3	79	3	75
P41	3	79	3	86	3	82
P42	3	82	3	86	3	82
P43	3	71	3	82	3	79
P44	3	86	3	86	3	82
P45	3	71	3	79	3	82
P46	3	75	3	82	3	79
P47	3	86	4	89	3	86
P48	2	57	3	64	3	64

Fuente: Encuesta a docentes (2013)

Autora: Yolanda Moreno



Cuadro 33: Interacción profesores, padres de familia y comunidad directivos.

Fuente: Encuesta a docentes (2013)

Autora: Yolanda Moreno

En relación a la frecuencia el 100% de los titulados dice Atender a los representantes legales de los estudiantes y en un porcentaje más bajo respecto a las otras opciones con el 82% el ítem Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar, es importante que la misma cantidad y calidad de tiempo que se designa a una de las partes de la comunidad educativa, también se lo debe realizar con todos los que conforman la comunidad educativa. Falta un trabajo de interactuar con los padres de familia que también es fundamental en el desarrollo del proceso educativo de los educandos. Por lo que se recomienda mejorar en este aspecto.

En lo referente a la importancia se puede establecer que un 100% manifiestan Atender a los representantes legales de los estudiantes y en un porcentaje bajo esta con el 89%:

Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes, interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución, es menester que los docentes tengan mayor interés en vincularse con la comunidad educativa como son los padres de familia y los demás que lo integran y ser parte activa de cada una de las actividades en que se involucra la institución.

En relación al nivel de formación se establece con un 100% Atender a los representantes legales de los estudiantes, con un bajo porcentaje con el 89%: Colaborar en programas de desarrollo comunitario, Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos, Conocer el entorno social de los estudiantes, los titulados conocen que la intervención de sus capacidades de formación son protagonistas de la vida institucional y los deben incluir a la comunidad educativa e involucrarse de una manera directa con los padres de familia y estudiantes convirtiéndose en una guía y facilitador del saber humano.

Los directivos en relación a interacción profesores, padres de familia y comunidad con la frecuencia del 86% expresa que sus titulados conocen el entorno social de los estudiantes y atienden a los representantes legales de los estudiantes, en cuanto a importancia el 89% y nivel de formación el 86% para atender a los representantes legales de los estudiantes. En el porcentaje menor se tiene en los tres aspectos con el 57% frecuencia, 64% importancia y 64% nivel de formación, en realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar. Se establece la que la interacción entre profesores, padres de familia y comunidad no está dándose en un buen nivel y faltan aspectos importantes de desarrollo social que le acerquen a la comunidad para sacar adelante una interactividad positiva, debiéndose fomentar la relación y participación entre ellos una buena opción podría ser fomentar la escuela para padres.

Hunt Bárbara, en la síntesis menciona Los docentes conocen una variedad de estrategias pedagógicas y saben cuándo y con qué estudiantes aplicarlas de manera apropiada y que probablemente sea efectiva...los docentes saben cómo organizar y manejar el aula, usando el tiempo de forma efectiva... (p. 32)

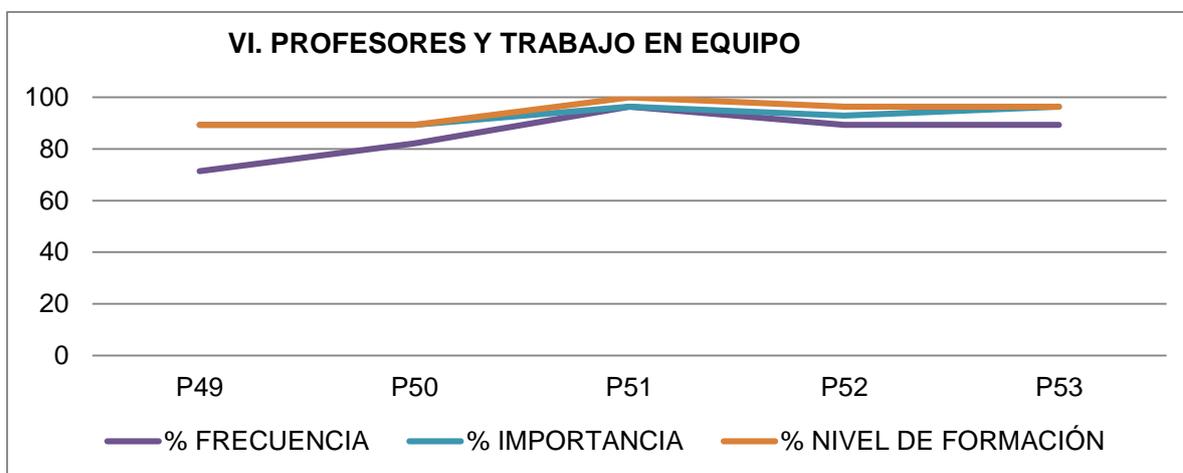
### 3.5.6 Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en Equipo.

Tabla 33: Profesores y trabajo en equipo titulados.

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	3	71	4	89	4	89
P50	3	82	4	89	4	89
P51	4	96	4	96	4	100
P52	4	89	4	93	4	96
P53	4	89	4	96	4	96

Fuente: Encuesta a docentes (2013)

Autora: Yolanda Moreno



Cuadro 33: Profesores y trabajo en equipo titulados.

Fuente: Encuesta a docentes (2013)

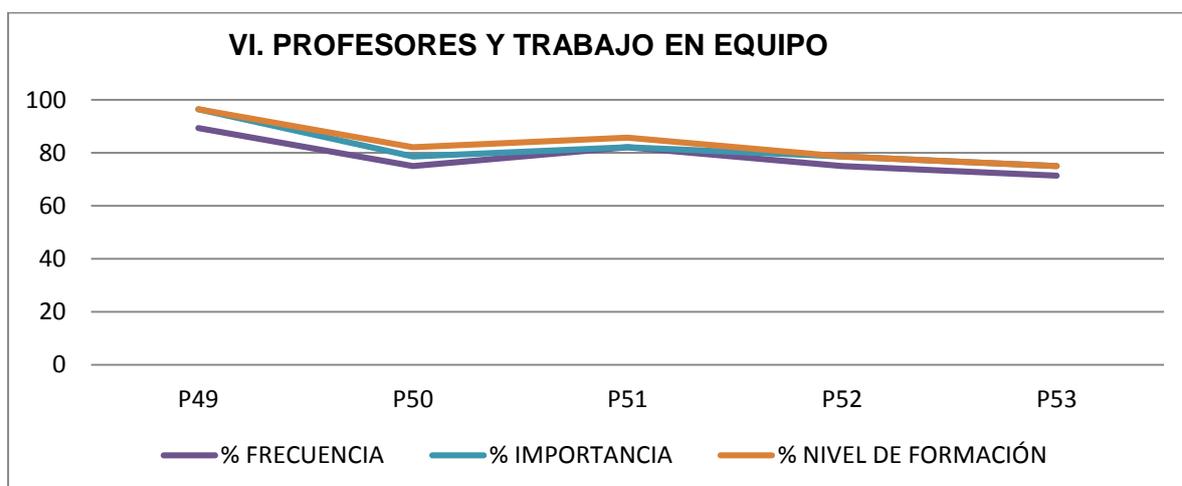
Autora: Yolanda Moreno

Tabla 34: Profesores y trabajo en equipo directivos.

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	4	89	4	96	4	96
P50	3	75	3	79	3	82
P51	3	82	3	82	3	86
P52	3	75	3	79	3	79
P53	3	71	3	75	3	75

Fuente: Encuesta a docentes (2013)

Autora: Yolanda Moreno



Cuadro 33: Profesores y trabajo en equipo directivos.

Fuente: Encuesta a docentes (2013)

Autora: Yolanda Moreno

En relación a la frecuencia los titulados encuestados manifiestan que en un 96%: Participan en sesiones de trabajo, y en el porcentaje más menor, se tiene con un 71% en: realizar reuniones de trabajo con otros docentes. Los titulados trabajan más en sesiones de trabajo, y la planificación de las mismas para realizar diferentes actividades colectivamente que siempre deben estar presentes. Pero también deben fomentar reuniones de trabajo interactivas con otros docentes con mayor eficacia las actividades de la comunidad educativa que deben ser un factor primordial para el desarrollo institucional educativo.

En cuanto a la importancia los titulados dicen: Participar en sesiones de trabajo, así como también en: Participar en Círculos de Estudio en un 96% y con un porcentaje menor del 89% manifiestan Realizar reuniones de planificación con otros docentes y también Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas), los titulados deben dar la importancia de un 100% tanto al trabajo de toda la institución, tomando en cuenta que las actividades son las que dinamizan la institución educativa ya con acuerdos y trabajados en equipo van a tener mayor

trascendencia dentro de todos ,los que hacen la institución. La planificación del trabajo en equipo, es donde se va configurando y cristalizando los anhelos de la comunidad educativa y es donde los docentes van a estructurar y visualizar mejor las ideas para aplicar su campo de acción positivo a la institución.

Con el nivel de formación de los titulados se tiene en el ítem: Participar en sesiones de trabajo el 100% y con un porcentaje más bajo del 89% en: Realizar reuniones de planificación con otros docentes, así como también: Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas). Por lo que el titulado debe estar consciente que sus capacidades están cimentadas en la preparación de trabajar con la comunidad educativa y lograr las metas que se propone con un trabajo colectivo y tomando en cuenta a cada uno de los miembros de la institución educativa.

Mientras que los directivos dicen que en un 89% sus titulados si participan en reuniones de planificación con otros docentes siendo este el mayor porcentaje referente a la frecuencia, y un 96% para importancia y nivel de formación en la misma pregunta, y con el menor porcentaje de un 71% al ítem Participar en círculos de estudio, y el 75% para importancia y nivel de formación en la misma pregunta. Por lo que se evidencia que se contrastan entre las respuestas dadas por los titulados y las de los directivos, debiendo mejorar la intercomunicación entre los directivos y los titulados para que así haya una cooperación en la realización de sus actividades de trabajo en equipo.

Vaillant, Denise expresa en la síntesis Que los formadores deben tener competencias y capacidades que les permitan realizar actividades interactivas a través de la motivación en grupos de adultos que sean creativos en proyectos innovadores en la aplicación didáctica, prácticos en la investigación acción... (p. 23)

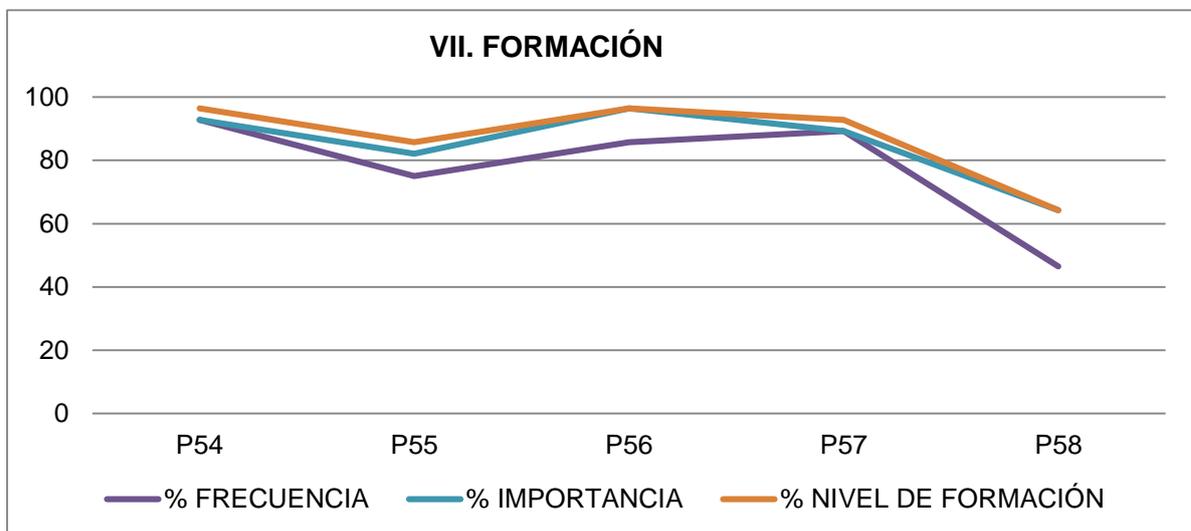
### 3.5.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado.

Tabla 34: Formación titulados.

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	4	93	4	93	4	96
P55	3	75	3	82	3	86
P56	3	86	4	96	4	96
P57	4	89	4	89	4	93
P58	2	46	3	64	3	64

Fuente: Encuesta a docentes (2013)

Autora: Yolanda Moreno



Cuadro 34: Formación titulados.

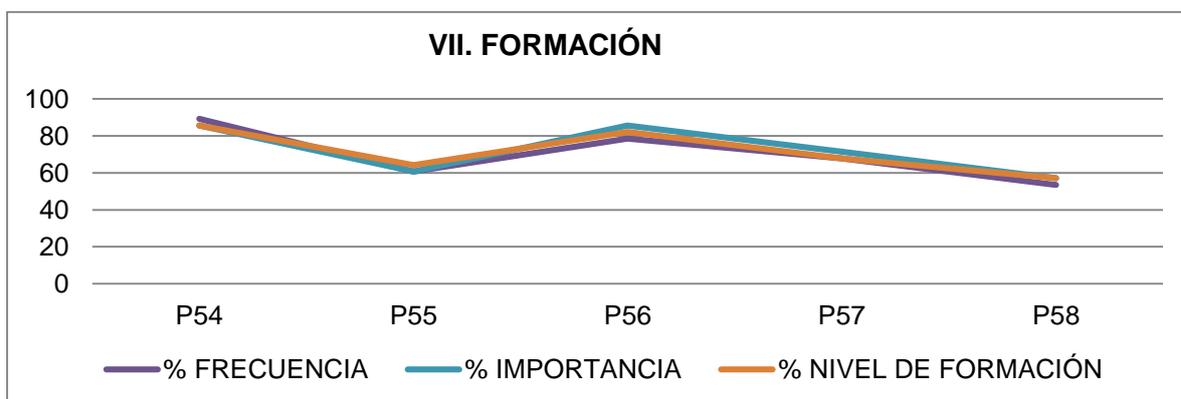
Fuente: Encuesta a docentes (2013)

Autora: Yolanda Moreno

Tabla 34: Interacción profesores, padres de familia y comunidad directivos.

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	4	89	3	86	3	86
P55	2	61	2	61	3	64
P56	3	79	3	86	3	82
P57	3	68	3	71	3	68
P58	2	54	2	57	2	57

Fuente: Encuesta a docentes (2013)  
 Autora: Yolanda Moreno



Cuadro 34: Interacción profesores, padres de familia y comunidad directivos.

Fuente: Encuesta a docentes (2013)  
 Autora: Yolanda Moreno

Con lo referente a la frecuencia los titulados dicen: Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación en un 93% y en un menor porcentaje de: 46% para el ítem Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua, el docente se preocupa por su formación de conocimiento y está guiado por la autoridad oficial de esta rama como es el Ministerio de Educación quien mantiene sus programas de cursos en si profe como una alternativa de formación continua, así también se debe motivar al docente para que se prepare en una segunda lengua que siempre será bienvenida para el currículo y formación que actualmente se presenta competitivamente en el mundo de hoy.

En cuanto a la importancia manifiestan: Asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC's) para aplicación en el aula con un 96%, y el menor porcentaje en: Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua con un 64%. Por lo que los docentes deben dar importancia total a su formación continua, y preocupados por el avance tecnológico de hoy se debe entregar totalmente su esfuerzo para nivelarse en estas actividades que son interactivas en el aula y fuera de ella. Además se debe pensar

que el docente necesita conocer una segunda lengua, especialmente si ahora se lo enfoca como la ancestral que piden las autoridades educativas que se lo conozca y aplique.

En cuanto al nivel de formación se tiene que dicen: Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación, así como también: Asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC's) para aplicación en el aula en un 96%, y con el menor porcentaje del 64%: Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua. Las principales autoridades educativas a nivel superior se han mantenido vigilantes que el docente se prepare para mejorar y actualizar sus conocimientos, y eso es fundamental para que los docentes se encuentren a la expectativa de ser parte de la formación continua de maestro y también preocuparse en el mismo sentido de conocer una segunda lengua, no se le da la apertura e importancia total a este aspecto pero su trascendencia será básica para tener docentes de calidad.

Lo directivos expresan que dentro de la formación de sus titulados en relación a la frecuencia el 89% asiste a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación, en cuanto al nivel de importancia también dan un 86% en Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación, y asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC's) para aplicación en el aula, y con el mismo porcentaje en lo referente al nivel de formación con asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación. En relación de porcentajes bajos esta en frecuencia, 54% en importancia, y nivel de formación con el 57% en el ítem asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua. Por lo que se establece que la formación del titulado esta en porcentajes medios en este aspecto y que merece de la atención de cada uno de los titulados en prepararse mejor para su labor profesional.

Hunt, Bárbara en la síntesis menciona Para mejorar la formación docente es primordial participar en programas de desarrollo profesional con las pedagogías actualizadas con formadores que promuevan la formación inicial docente como para el desarrollo profesional continuo y así se pueda obtener profesionales eficaces en la docencia. (p. 21-22)

## **4. CONCLUSIONES**

#### 4.1. Conclusiones

- Existe una mayor presencia de las tituladas femeninas con un 57% ante los del género masculino, con un 42% donde la mujer es protagonista activa de su labor profesional docente.
- La inserción laboral y profesional de los titulados es del 100% por lo que hay satisfacción total de parte de ellos con los estudios realizados en la UTPL. Así lo destacan en las encuestas realizadas.
- Todos los titulados trabajan en un solo establecimiento en un 100% de acuerdo a lo establecido por el sistema educativo ecuatoriano cuya finalidad es mejorar los estándares educativos de calidad.
- De los titulados encuestados el 86% se desempeñan como docentes y directivos un 14%, más bien el docente va conociendo el espacio donde se desarrolla su trabajo para pensar posteriormente en alcanzar un puesto directivo, donde involucra mayor responsabilidad y esfuerzo en su aplicación tal como lo menciona en la síntesis Vaillant, Denise (p. 23).
- No existe mayor interés de los titulados por manejar un cargo burocrático solo en un 14% dicen optar por esta opción, prefieren desempeñar su labor como docentes en un 64% concordando con lo que expresa en la síntesis Hunt, Bárbara (p. 21)
- El titulado está consciente que tiene que planificar las actividades docentes, en un 100% pero la falta involucrarse más con la comunidad educativa, ser parte activa y dinámica para que se beneficien todos en una interactividad constante.
- El parámetro autoevaluación de la práctica docente está en un muy buen nivel se destaca en un 93% que realizan lo hace que se ubique en el rango de mucho, lo que menos realizan es evaluación y redacción de informes de retroalimentación de la práctica educativa.
- Es importante cumplir las labores docentes, en un 71% pero también es trascendente que se encuentre informado y guiando a padres y alumnos en su afán de mejorar relaciones de convivencia armónica dentro de la institución educativa.

- La investigación educativa en el docente esta con un porcentaje menor del 61%, por lo que tal como se indica en la síntesis si hay falencias en el docente también las hay en el estudiante (p. 21)
  
- Plantear una propuesta de intervención en desarrollar competencias investigativas ya que según los resultados de las encuestas la investigación educativa está relegada por los docentes, a un porcentaje menor del 61% existiendo déficit en este parámetro tan importante para impartir una educación de calidad.

## **5. RECOMENDACIONES**

## 5.1. Recomendaciones

- ❖ Estimular a las personas del género masculino, para que se inclinen por la docencia y existir equilibrio en el profesorado de las instituciones educativas.
- ❖ Seguir incrementando la profesionalización acorde a los parámetros de calidad que exige actualmente el sistema educativo ecuatoriano, a fin de que los maestros principiantes alcancen insertarse rápidamente al ámbito laboral para el que se preparan.
- ❖ Facilitar de parte del Ministerio de Educación ecuatoriano la inserción laboral a los nuevos docentes para que accedan a los puestos de trabajo en las instituciones educativas, y que la Universidad apoye a sus titulados con actualizaciones curriculares a través de cursos ya sean dictados presencialmente o a través de on line para que acompañe a sus maestros en su ardua labor docente y así se desempeñen mejor y se plasme su lema “educar al hombre educar al hombre a través de la ciencia para que sirva a la sociedad”.
- ❖ Mejorar su nivel de formación académica para que los titulados al salir de la Universidad estén en capacidad de desempeñarse no solo como docentes sino también ejercer otras funciones como las de directivos de la institución educativa.
- ❖ Motivar a los docentes a que continúen con su vocación para la que se preparan y en el caso de ejercer cargos burocráticos también prepararlos ya que el perfil del docente es el de ser competente en diversas áreas profesionales por el mismo hecho de ser formador de profesiones.
- ❖ Incrementar la práctica docente durante la formación académica del titulado ya que esto hará que se involucre más con el medio y la comunidad a la que posteriormente va a servir y así no tenga problemas de adaptación al momento de ejercer la docencia, es importante la formación teórica pero también de vital importancia la práctica.
- ❖ Mejorar la autoevaluación docente debe implementarse con mayor frecuencia y ser totalmente transparente haciendo que reflexione y corrija errores en su desempeño profesional y enfocar más a las competencias que adquieren los alumnos.

- ❖ Fomentar de parte de los docentes la relación entre los miembros de la comunidad educativa de entre ellos los padres de familia estableciendo estrategias interactivas guiando en el acompañamiento educativo de sus hijos para así obtener beneficios mutuos y cambios significativos en la institución.
  
- ❖ Implementar de parte de las Autoridades educativas y docentes estrategias que motiven a la investigación educativa ya que es una de las habilidades que debe tener el maestro para innovar y desarrollar programas y proyectos educativos acordes a los estándares de calidad que la sociedad actual exige.
  
- ❖ Adquirir destrezas y hábitos de investigación a través del desarrollo de las competencias investigativas con la finalidad de cambiar la actual situación por la que atraviesan los titulados y que la universidad en sí haga énfasis en este parámetro en la formación académica de sus futuros titulados y así sean más competentes en la realización de investigaciones.

**6. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN: COMPETENCIAS INVESTIGATIVAS EN  
DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA.**

## **6.1 Justificación.**

La falta de conocimiento en los docentes ante los problemas de presentar y solicitar un proyecto de investigación, es evidente notar la falencia que tienen al no conocer algunos principios básicos y fundamentales de la investigación.

Es importante promover en las instituciones educativas la cultura de la investigación, para incrementar en número y calidad a docentes que si manejen y guíen en este tipo de actividades. Mejorar y desarrollar las competencias investigativas tanto en los alumnos como en los docentes y autoridades desde las instituciones educativas es una premisa que se debe llevar como consigna de avance institucional.

Los docentes de Educación Básica, tienen las características que se necesita para que vaya adquiriendo la preparación investigativa como requisito primordial entre sus alternativas de formación continua y sistemática.

En el campo científico siempre hay que estar al tono de los avances científicos y tecnológicos, es así que el docente y el directivo de una institución educativa siempre deben estar a la vanguardia y continuamente estar actualizándose para servir de una mejor manera en su profesión.

Cuando el directivo no tiene una iniciativa de mejorar y de crear el ambiente propicio para que se desarrolle la ciencia, es entonces el docente el que debe asumir e impulsar esas formas de ingenio, emotividad para que se produzca cambios en la forma de aprendizaje mediante la investigación.

## **6.2 Objetivos**

### **6.2.1 Objetivo general.**

-Fomentar la investigación científica mediante la implementación de estrategias pedagógicas, su socialización y práctica en los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica autoridades, profesores y alumnos.

### **6.2.2 Objetivo específico.**

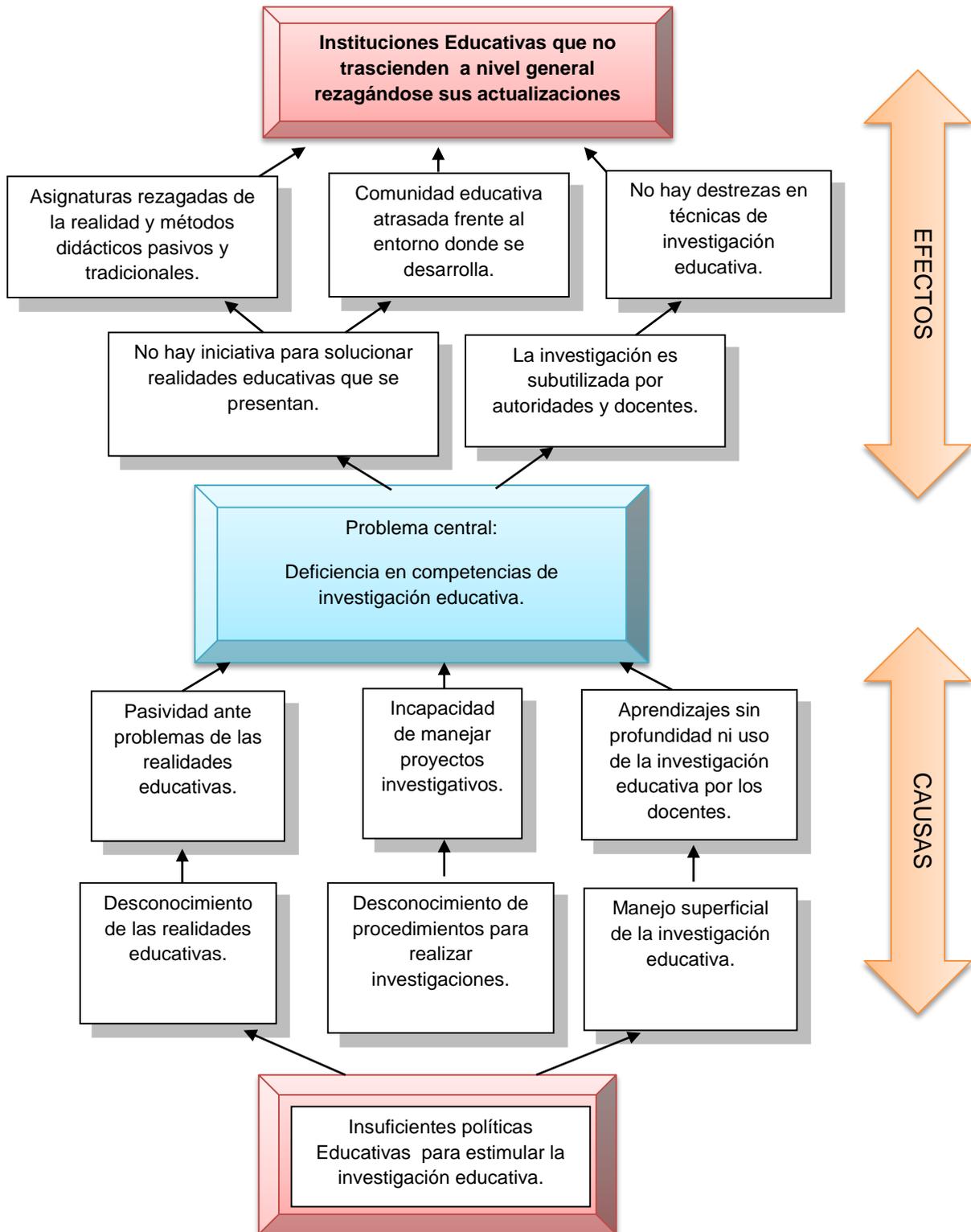
-Aplicar la cultura investigativa mediante la formación de investigadores y profesionales de gran calidad en los alumnos para que desarrollen actitudes, habilidades y conocimientos para realizar investigaciones.

### 6.3 Metodología: Matriz del marco lógico

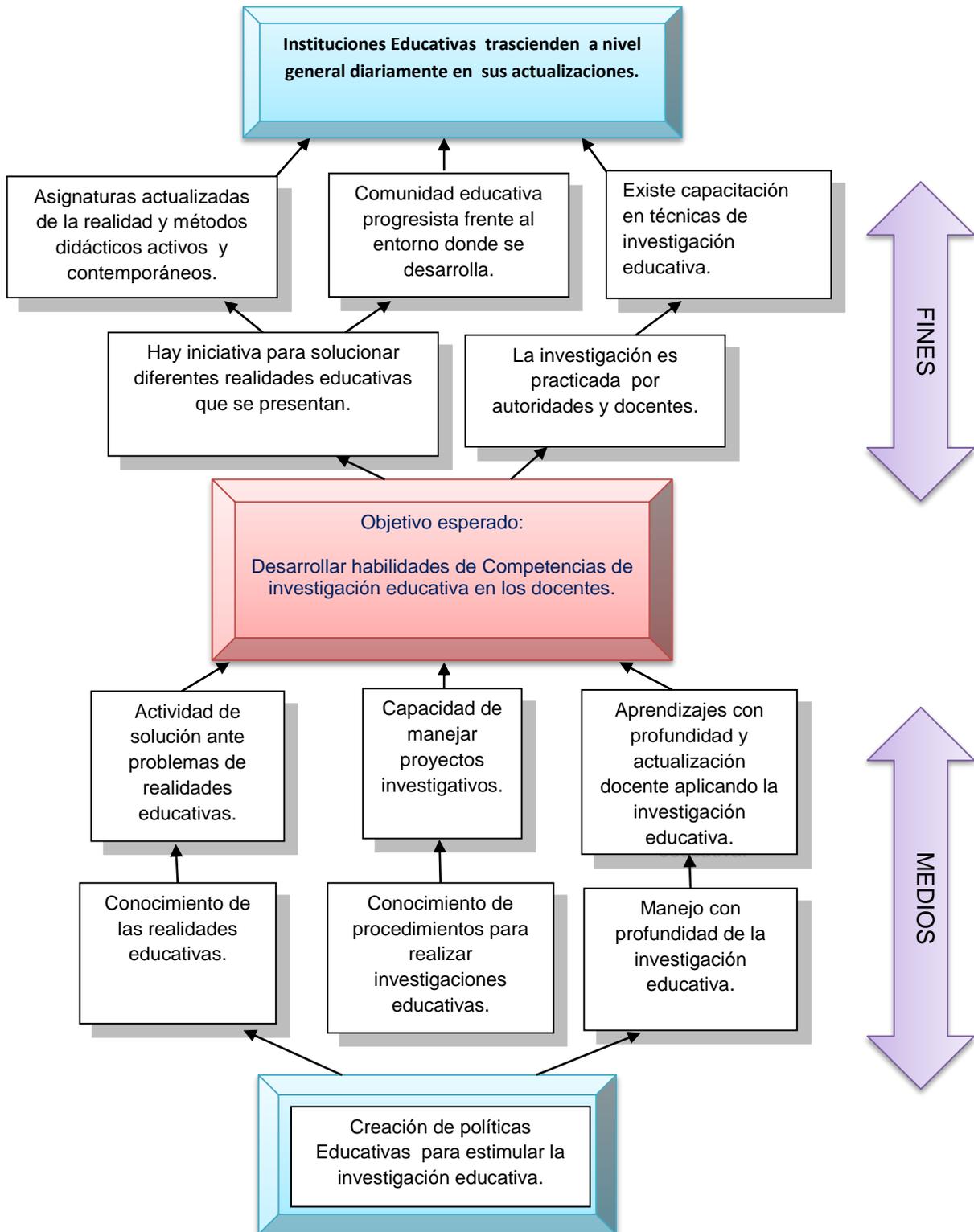
#### 6.3.1 Análisis de involucrados.

GRUPOS	PROBLEMAS PERCIBIDOS	INTERÉS EN UNA ESTRATEGIA	CONFLICTOS POTENCIALES
<b>Profesores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Falta de conducción de investigaciones relacionadas a su labor.</li> <li>-Escasos conocimientos en determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención.</li> <li>-Falta de interés en participar en proyectos de investigación e innovación educativa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Mejoramiento profesional.</li> <li>-Capacitación en la utilización de la investigación educativa.</li> <li>-Establecer estrategias para motivar a la investigación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Escasos recursos económicos.</li> <li>-Distancias geográficas para seguir la capacitación.</li> <li>-No existe interés de las autoridades educativas.</li> </ul>
<b>Directivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-No dan la suficiente importancia a los problemas pedagógicos de los docentes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Formación de docentes innovadores para un desarrollo profesional competitivo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Falta reconocimiento social.</li> </ul>
<b>Estudiantes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-No existe el conocimiento suficiente para realizar trabajos escolares que implican investigación por la falta de esta en su enseñanza.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Dotar de hábitos de enseñanza y estudio adecuados a cada nivel escolar de los estudiantes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Desmotivación por el proceso de enseñanza – aprendizaje.</li> </ul>
<b>Padres de familia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Falta de criterios de responsabilidad en la revisión escolar de sus hijos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Mayor participación en actividades educativas complementarias.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Falta comunicación para una mejor convivencia.</li> </ul>

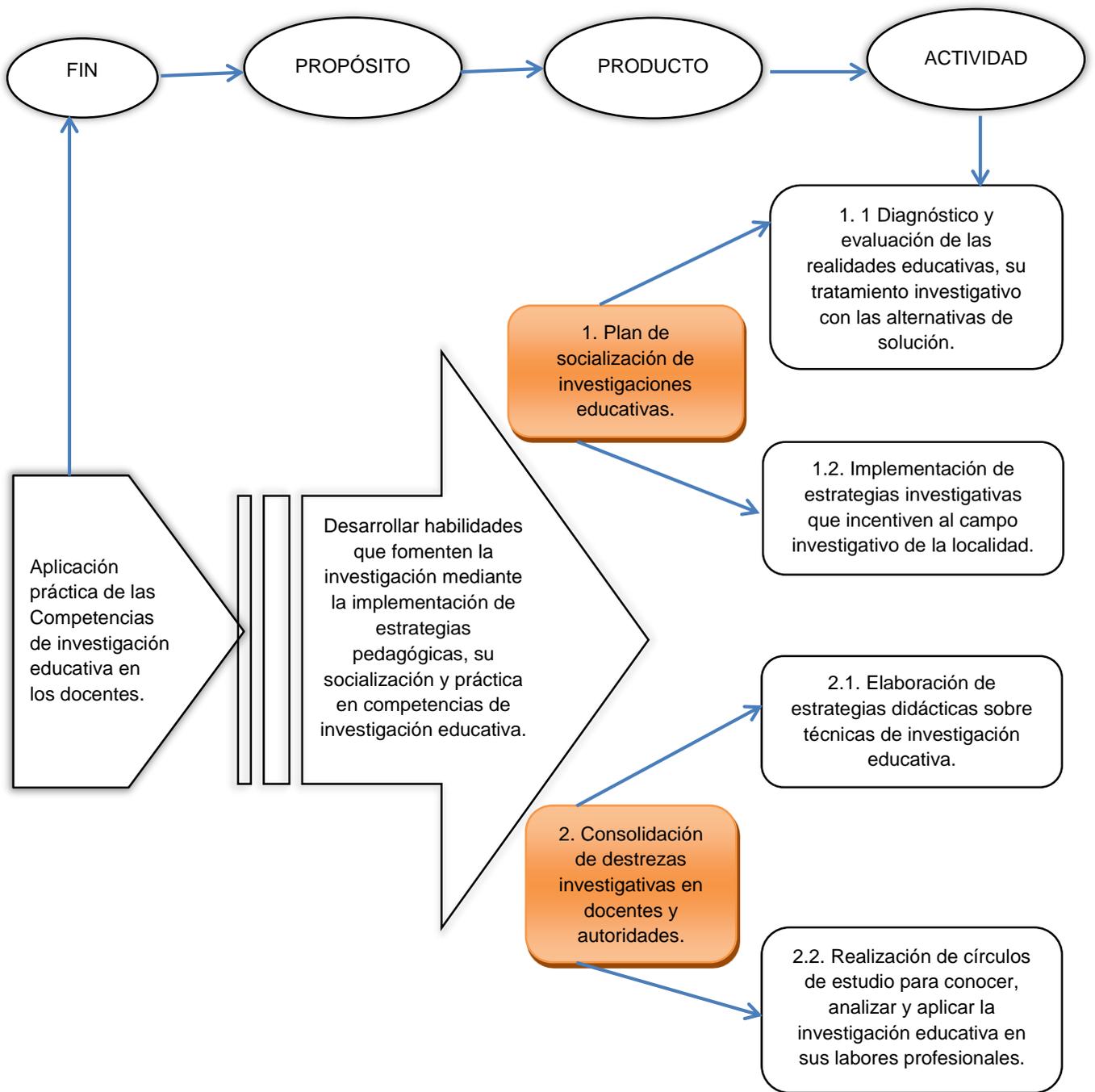
### 6.3.2 Análisis de problema.



### 6.3.3 Análisis de objetivos.



### 6.3.4 Análisis de estrategias



#### 6.4 Plan de acción (etapa de planificación)

¿Qué?	Se desea lograr con el proyecto.	Objetivos y Resultados
<p>-Procesos de desarrollo de habilidades investigativas de los docentes.</p> <p>-Realización de círculos de estudio para analizar y aplicar la investigación educativa.</p>	<p>-Que Los procesos y desempeños de los docentes sean eficientes.</p> <p>-Capacitación de los docentes en técnicas de investigación</p>	<p>-Elaborar estrategias didácticas para el desarrollo de procesos de capacitación docente</p> <p>-Aplicar técnicas de investigación en docentes y en sus tareas diarias.</p>
¿CÓMO?	Cómo se alcanzarían los objetivos y resultados.	Actividades
<p>-Implementando tareas científicas.</p> <p>-Aplicando trabajos de grupo.</p>	<p>-A través de una estrategia didáctica que describa las etapas del proceso de investigación, y en la que se consideren los conocimientos de los docentes, que contribuya a desarrollar las habilidades investigativas desde el proceso de enseñanza aprendizaje en el aula.</p> <p>-Mediante talleres quimestrales dictados por expertos del área y entre los docentes.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Determinación de los fundamentos teóricos relativos al proceso.</li> <li>2. Diagnóstico de las necesidades de aprendizaje de los docentes en cuanto a su conocimiento de habilidades investigativas.</li> <li>3. Identificación de las etapas y los fundamentos que sustentan la estrategia didáctica para el desarrollo de las habilidades investigativas.</li> <li>4. Validación por criterio de expertos, de la estrategia didáctica para el desarrollo de las habilidades investigativas.</li> </ol>
¿CÓMO?	Se puede medir el cumplimiento de los objetivos, resultados y supuestos	Indicadores
<p><b>Evaluaciones</b></p>	<p>-Encuestas que valoren cada una de las actividades.</p>	<p>-Cuadros estadísticos que arrojen resultados sobres las actividades de los docentes.</p>
¿QUÉ?	Factores externos que se deben considerar.	Supuestos
<p>-Autoridades gubernamentales.</p>	<p>-Apoyo económico de parte de las autoridades gubernamentales.</p>	<p>-Coordinación de autoridades del Ministerio de Educación.</p>
¿QUÉ?	Qué recursos son necesarios para la ejecución del proyecto.	Presupuesto
<p>-Recursos Humanos.</p> <p>-Económicos.</p> <p>-Institucionales.</p> <p>-Tecnológicos.</p>	<p>La capacitación por parte de los expertos del área y la Licenciada promotora del proyecto y su financiación.</p>	<p>500 dólares de la licenciada promotora del proyecto y colaboración de autoridades.</p>

<b>ACTIVIDADES PRODUCTO 1</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>FECHA</b>	<b>LUGAR</b>
-Reafirmar la Agenda de Socialización.	Licenciada.	11/11/13	Colegio de Bachillerato Paltas.
Invitación a Directivos y Personal docente de las instituciones Educativas.	Licenciada.	12/11/13	Colegio de Bachillerato Paltas.
Reunión para socializar el plan.	Licenciada, Directivos y Profesores.	15/11/13	Colegio de Bachillerato Paltas.
Modificaciones y Sugerencias del plan.	Licenciada, Directivos Profesores.	18/11/13	Colegio de Bachillerato Paltas.
Firma de acuerdos.	Licenciada, Directivos y Profesores.	18/11/13	Colegio de Bachillerato Paltas.
Evaluación del Plan de Socialización.	Licenciada.	19/11/13	Colegio de Bachillerato Paltas.

<b>ACTIVIDADES PRODUCTO 2</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>FECHA</b>	<b>LUGAR</b>
Reafirmar la Agenda de Aplicación de destrezas investigativas.	Licenciada.	16/12/13	Colegio de Bachillerato Paltas.
Invitación a Directivos y Personal docente de las instituciones Educativas.	Licenciada.	17/12/13	Colegio de Bachillerato Paltas.
Reunión para aplicar las destrezas investigativas.	Licenciada y Directivos.	19/12/13	Colegio de Bachillerato Paltas.
Modificaciones y Sugerencias de la Aplicación de destrezas investigativas.	Licenciada y Directivos.	20/12/13	Colegio de Bachillerato Paltas.
Firma de acuerdos.	Licenciada y Directivos.	20/12/13	Colegio de Bachillerato Paltas.
Evaluación de la aplicación de destrezas investigativas.	Licenciada.	23/12/13	Colegio de Bachillerato Paltas.

#### 6.4.1 Matriz del marco lógico.

<b>RESUMEN NARRATIVO</b>	<b>INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE</b>	<b>MEDIOS DE VERIFICACIÓN</b>	<b>SUPUESTOS</b>
<b>FIN</b>	-Docentes manejarán destrezas de investigación educativa.	-75% de los docentes realizarán investigaciones educativas.	-Participación activa de las autoridades del Ministerio de Educación.
<b>PROPÓSITO</b>	-Los docentes y estudiantes realizarán investigaciones del entorno.	-Disminución de problemas educativos al 25%.	-Monitoreo continuo a problemas de realidades del entorno educativo.
<b>COMPONENTES RESULTADOS</b>	-Se realizarán investigaciones en el uso de las TICs.  Noviembre 2013.	-Número de docentes actualizados en el uso de tics.	-Ministerio estimulado a participar en el proyecto.
	-Funcionando círculos de estudio para analizar y aplicar la investigación educativa  Diciembre 2013.	-Evaluación de docentes capacitados para desarrollar en sus alumnos conocimientos científicos.	-Coordinación interinstitucional.
<b>ACTIVIDADES PRINCIPALES (ACCIONES)</b>	<b>INSUMOS</b>  -Capacitador, computador, proyector, Textos, Hojas, esferos...	<b>-PRESUPUESTO</b>  500 dólares, aportación de la investigadora.	-Coordinación y personal de las instituciones que participan activamente.

## **6.5 Resultados esperados**

### **6.5.1. Plan de socialización de investigaciones educativas.**

#### **6.5.1.1. Objetivo.**

- ❖ Participar a las autoridades y personal docente de las instituciones educativas que mejore la investigación educativa, con estudios de la realidad del entorno estudiantil.

#### **6.5.1.2. Análisis.**

Según la investigación de campo y de acuerdo a los resultados estadísticos obtenidos, los docentes no conocen en su totalidad la realidad a fondo del entorno educativo de cada uno de sus establecimientos, de manera particular el colegio de bachillerato Paltas como lo demuestra la encuesta aplicada a la titulada y directivo, por lo que necesario manejar un tipo de difusión donde se ponga de manifiesto las premisas más importantes que los docentes deben conocer para solucionar graves problemas, que aquejan a la educación y tratarlos de una manera científica y técnica para que se puedan solucionar.

La difusión del proyecto se la realizara de forma ordenada, siguiendo pautas científicas de la investigación; directamente y personalizada con cada una de las Autoridades y todos los colaboradores docentes de la institución. Se programara una reunión general donde se explicaran los objetivos del proyecto, comprometiéndolos a los asistentes a ser parte activa del mismo. Finalmente se firmara con los Directivos un acta de Compromiso.

#### **6.5.1.3. Evaluación de la socialización del plan.**

-Asistirán y participaran los docentes y directivos de la provincia de Loja, donde se analizaran los diferentes problemas que aquejan a la educación y en particular a los establecimiento analizados en este estudio investigativo.

-Se espera la colaboración y participación de los asistentes, con quienes se mantendrá una socialización de un estudio participativo de la propuesta, para así alcanzar los resultados diseñados haciendo un estudio totalmente interactivo.

#### **6.5.1.4. Conclusiones.**

- Luego de haber participado a los asistentes, habrá mucho entusiasmo por el proyecto, pues este beneficia a una población educativa amplia con estrategias dinámicas que involucran a participar activamente a la comunidad educativa y que aprovecharon esta socialización generalizada para mejorar y actualizar sus conocimientos investigativos.
  
- La utilización de técnicas, estrategias y personal capacitado permitirá generar a los asistentes, entusiasmo por el proyecto, pues este beneficia a una población educativa amplia con estrategias dinámicas que involucran a participar activamente a la comunidad educativa y que aprovecharon esta socialización generalizada para mejorar y actualizar sus conocimientos investigativos.
  
- Se diseñara un cronograma de actividades por parte de la investigadora para socializar y facilitar la propuesta a los titulados y directivos de la institución seleccionada.

#### **6.5.2. Consolidación de destrezas investigativas en docentes y autoridades.**

##### **6.5.2.1. Objetivo.**

Aplicar destrezas de investigación en todo estudio que se encuentre bajo parámetros de conocimiento y coadyuve a mejorar saberes de educandos, docentes y autoridades.

##### **6.5.2.2. Análisis.**

Cuando no se puede manejar la investigación científica, surgen diferentes problemas que tienen su trascendencia en el desarrollo de diferentes dificultades del campo cognoscitivo y no se puede avanzar ni actualizar el campo de la ciencia y el conocimiento.

No ha existido una labor conducida a mejorar la investigación por parte de docentes y directivos de la institución investigada, su labor se ha encaminado simplemente a ser transmisores de un conocimiento, sin ninguna práctica ni experimentación de cada uno de los fenómenos científicos.

Los escasos conocimientos que poseen los profesores no alcanzan a contemplar a la amplitud que es la aplicación de la investigación científica, no ha surgido ese interés para

que se pueda resolver este grave problema por la que atraviesan las instituciones educativas.

Múltiples han sido los conflictos que han tenido que atravesar los profesores y directivos por no poder aplicar la investigación en su tarea diaria educativa, ya sea por falta de recursos económicos, capacitación, o indiferencia hacia la superación y mejora educativa, se puede lograr grandes beneficios con el uso de esta ciencia en el conocimiento diario del educando.

Los directivos tienen el compromiso de incentivar siempre el adelanto científico de su institución educativa, mediante diferentes actividades se debe propender a una preparación óptima del docente para que pueda desarrollar destrezas en sus estudiantes y sea un docente innovador en su campo profesional.

#### **6.5.2.3. Evaluación de la socialización del plan.**

A esta actividad asistirán y participaran los docentes y directivos de la provincia de Loja, donde se analizara los diferentes temas que son parte de la investigación educativa y que por falta de conocimiento o indiferencia algunos docentes no utilizan esta destreza que ayuda en todas las asignaturas cognitivas.

Cada asistente elaborara un micro-proyecto donde se pondrá a prueba lo tratado y tomando en cuenta a los docentes, habrá formas muy creativas y científicas de tratar a cada uno de los mismos

#### **6.5.2.4. Conclusiones.**

- ❖ Es necesario aplicar la investigación científica en el aprendizaje y conocimiento.
- ❖ Los Docentes tienen que ser activos tomando en cuenta una investigación de la realidad de su entorno para solucionar problemas locales.
- ❖ Las autoridades deben ser participativas con la comunidad educativa y estar conociendo el medio donde desarrollan sus actividades con el fin de ofrecer un mejor servicio a los que forman parte de su institución educativa.
- ❖ La relación docente y directivo debe manejarse con un dinamismo activo y constante para encontrar alternativas de dialogo y encontrar afinidades dentro de lo científico y lo investigativo donde se promulguen ideas comunes.
- ❖ La socialización de la investigación científica como una pauta de desarrollo para el ser humano es parte fundamental de una sociedad en progreso y avanzada.

## **6.6 Bibliografía de la propuesta.**

Crespo, Marco. (2011), Guía de diseño de proyectos sociales comunitarios bajo el enfoque del marco lógico. Recuperado [www.eumed.net/libros/2013/575](http://www.eumed.net/libros/2013/575)

Red Alma Mater (2011) Power Point de síntesis

Recuperado [http://www.MARCO\\_LÓGICO.\\_Tesis.\\_CC-EE.junio\\_2013.ppt](http://www.MARCO_LÓGICO._Tesis._CC-EE.junio_2013.ppt)

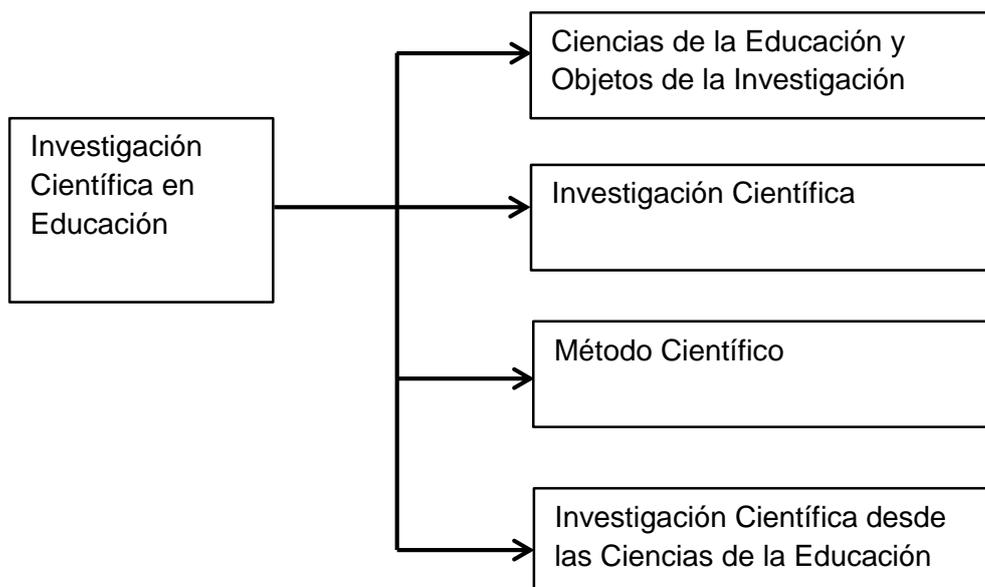
Universidad Técnica Particular de Loja. (2013). Desarrollo del Marco Lógico

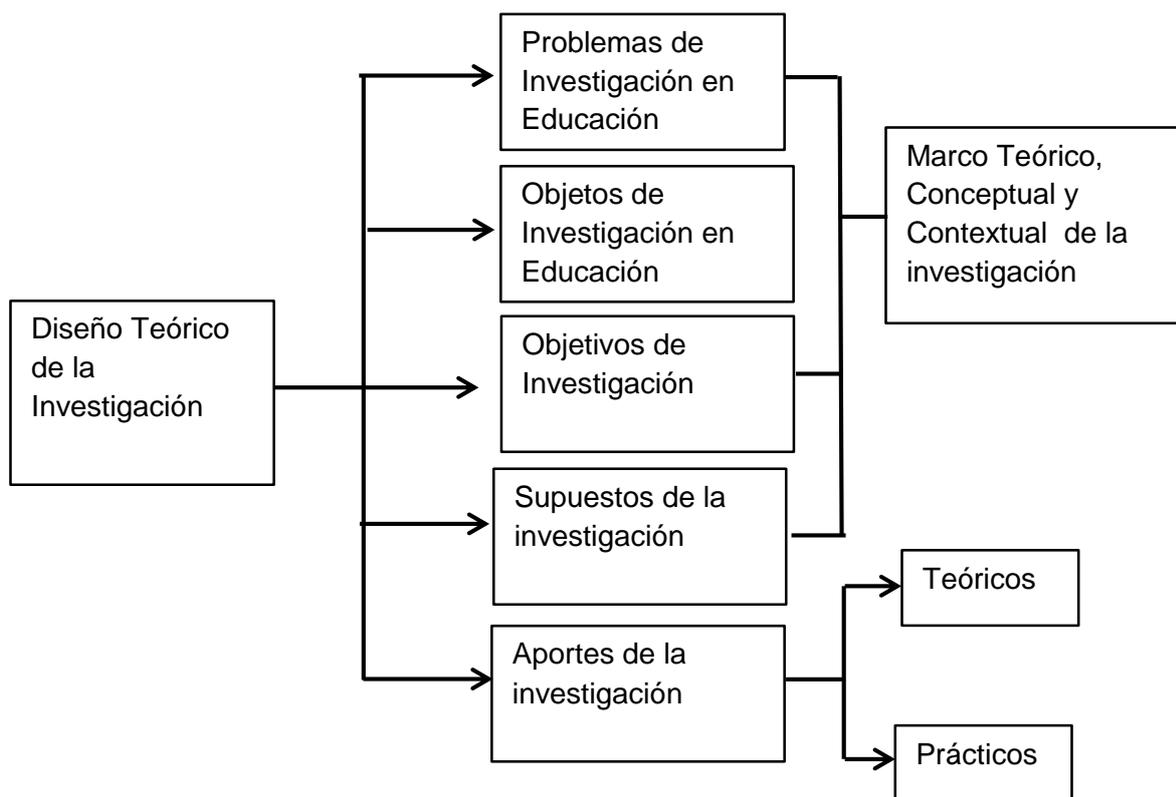
Recuperado [http://www.Desarrollo\\_Marco\\_Logico.\\_Tesis.\\_CC-EE.\\_junio\\_2013.ppt](http://www.Desarrollo_Marco_Logico._Tesis._CC-EE._junio_2013.ppt)

Universidad peruana de integración global. (2013). Resumen y Síntesis

Recuperado [http://www.Resumen\\_y\\_sintesis.ppt](http://www.Resumen_y_sintesis.ppt)

## 6.7 Anexos de la propuesta





## 7. BIBLIOGRAFÍA

- Alonso, L.; Fernández, C.; & Nyssen, J. (2009). El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España. Madrid, España. Imprime Icono
- Aneca. (2009). Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización. Madrid, España. Imprime Icono
- Ávalos, Beatrice. (Enero, 2009). La inserción profesional de los docentes. Chile. CIAE. Universidad de Chile
- Hunt, Bárbara. (2009). Efectividad del desempeño docente. Una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina. Santiago de Chile, Chile. Editorial San Marino
- León, Mauricio. (2012). Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la Juventud del Ecuador. Quito, Ecuador. Edición FLACSO y la Universidad Politécnica Salesiana
- Sabino, Carlos. (1992). El proceso de investigación. Caracas – Venezuela. Editorial Panapo.
- Tejeda, Rafael. (2011). Las competencias y su relación con el desempeño y la idoneidad profesional. Recuperado de <http://www.rieoei.org/deloslectores/3478Tejeda.pdf>
- Vaillant, Denise. (2002). Formación de Formadores. Estado de la Práctica. Uruguay. Editorial San Marino.
- Vaillant, Denise. (2009). Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado. Políticas de Inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente. Uruguay. Editorial San Marino.
- Vidal, Gloria. (2012). Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura. [www.educacion.gob.ec](http://www.educacion.gob.ec).
- Weller, Jürgen. Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias México D.F., México. Publicado por: RedEtis

## **8. ANEXOS**

**Anexo 1: Fichas de contactos para titulados – empleadores**

**FICHA DE CONTACTO PARA TITULADA/O**

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

### FICHA DE CONTACTO PARA EMPLEADOR/A

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

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

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO



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

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

--

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

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

3. EDAD:

--	--

4. SEXO:

Masculino	Femenino

5. MARQUE CON UNA X EN EL TIPO DE SOSTENIMIENTO Y DE EDUCACIÓN DEL

5.1 SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO			
Fiscal	Fiscomisional	Particular	Municipal

5.2 TIPO DE EDUCACIÓN		
Regular	A distancia	Propios derechos

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 postgrado	6.3 ninguno

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

3.1	Trabajando en un puesto relacionado con los estudios universitarios obtenidos en la UTPL en la mención de Educación Básica.	
3.2	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).	
3.3	Realizando otros estudios relacionados a la educación.	
3.4	Buscando el primer empleo como docente.	
3.5	No trabajo en la actualidad.	

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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?:

--

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...)		

12. MARQUE CON UNA X EL CASILLERO QUE CORRESPONDA AL NUMERO DE ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS O INSTITUCIONES EN LOS QUE TRABAJA EN LA ACTUALIDAD

1	2	3	4 o más	ninguno

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

13. SEÑALE EL CARGO ACTUAL QUE OCUPA DENTRO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA O EMPRESA

6.1	Cargo directivo	
6.2	Cargo administrativo	
6.3	Cargo docente	
6.4	Cargo operativo	
6.5	Otro cargo	

14. EN CASO DE QUE LA RESPUESTA ANTERIOR CORRESPONDA A "otro cargo" (item 13.5) INDÍQUE EL CARGO QUE DESEMPEÑA EN LA ACTUALIDAD:

--

15. INDIQUE EL TIPO DE CONTRATO LABORAL QUE POSEE Y EL TIPO DE SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO DONDE TRABAJA EN LA ACTUALIDAD

7.1 TIPO DE CONTRATO LABORAL						
Partida Fiscal	Contrato Civil de Prestación de Servicios Profesionales	Contrato laboral a tiempo parcial (2 a 7 horas diarias)	Contrato laboral a prueba (3 meses)	Contrato Laboral indefinido	Contrato laboral temporal (máximo 6 meses)	Contrato laboral de remplazo (por el tiempo que dure el remplazo)

7.2 SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO			
Fiscal	fiscomisional	particular	municipal

16. EN CASO DE SER PROFESOR DE BACHILLERATO/UNIVERSIDAD INDIQUE LA ASIGNATURA QUE IMPARTE.

--

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

17. INDIQUE LOS AÑOS DE ENSEÑANZA GENERAL BÁSICA EN LOS QUE IMPARTE CLASES (1ro a décimo Año de Ed. Básica)

1o	2o	3o	4o	5o	6o	7mo	8vo	9no	10mo	No Aplica

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

8.1	Rector o Director	
8.2	Gerente de ONG	
8.3	Consultor Educativo	
8.4	Cargo burocrático	
8.5	Investigador Educativo	
8.6	Docente de Educación Básica	
8.7	Docente de Bachillerato	
8.8	Docente Universitario	
8.9	Terapia psicopedagógica	
8.10	Tareas dirigidas	
8.11	Supervisor Zonal del Ministerio de Educación	
8.12	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 ITEM 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

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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
9.1	Los estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia.				
9.2	El progreso social gracias al ejercicio de la docencia				
9.3	El prestigio obtenido en el entorno laboral.				
9.4	La posibilidad de ascensos laborales en la institución.				
9.5	El salario docente acorde con las funciones realizadas.				
9.6	La diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula.				
9.7	La posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos.				
9.8	La realización y/o crecimiento personal.				

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

INDICACIONES:

Señor(a) Encuestado(a):

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

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

\*Caracterizar el puesto de trabajo docente.

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

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

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

		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 PRACTICA 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, ADMINISTRATIVAS Y ADMINISTRATIVA	29	Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	30	Participar en Juntas de Profesores	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	31	Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	32	Ejercer funciones administrativas	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	33	Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	34	Estudiar la realidad local y nacional	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	35	Colaborar en la organización y gestión del Centro Educativo	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

	36	Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	37	Elaborar reglamentos internos de las comisiones	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	38	Conocer y aplicar el Código de Convivencia	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	d		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
V. INTERACCIÓN PROFESOR, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD	39	Promover acciones de relación con la comunidad	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	40	Colaborar en programas de desarrollo comunitario	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	41	Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	42	Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	43	Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	44	Conocer el entorno social de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
		<b>TAREAS</b>	<b>FRECUENCIA</b>				<b>IMPORTANCIA</b>				<b>NIVEL DE FORMACIÓN</b>				
	45	Organizar eventos de integración dentro de la Institución	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	46	Participar en programas sociales dentro de la Institución (Día de la familia, campeonato de deportes)	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	47	Atender a los representantes legales de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	48	Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
		e		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
VII. FORMACIÓN	49	Realizar reuniones de planificación con otros docentes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	50	Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas)	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	51	Participar en sesiones de trabajo	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	52	Trabajar en proyectos curriculares en equipo	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	53	Participar en Círculos de Estudio	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
		f		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	54	Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	55	Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
56	Asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC's) para aplicación en el aula	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		

	57	Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	58	Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	g		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!														

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

Modalidad Abierta y a Distancia

ENCUESTA A DIRECTIVOS

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

Señor(a) Encuestado(a):

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

\*Obtener información para la elaboración del Trabajo de Fin de Titulación de la Carrera de Ciencias de la Educación.

\*Caracterizar las tareas que ejecuta el titulado en el trabajo docente.

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

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

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

VALORACIÓN
4 MUCHO O ALTO
3 BASTANTE
2 POCO
1 NADA

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

- Marque con un círculo un valor del 1 al 4 para frecuencia, otro para importancia y otro para nivel de formación en cada tarea. Su opinión es muy valiosa, por favor no deje ninguna tarea sin responder.
- Se ha dejado un espacio en blanco en cada aspecto marcado con letras (a, b, c, d, e, f, g) para que incluya alguna tarea que no esté contemplada y usted la considere relevante.
- El tiempo aproximado para contestar este inventario es de 30 minutos.

## INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

ASPECTOS	TAREAS	FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN				
I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDÁCTICOS	1	Preparar los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	2	Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	3	Planificar actividades de aula	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	4	Ejecutar actividades de aula novedosas y creativas	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	5	Organizar espacios de aula	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	6	Elaborar recursos didácticos (materiales pedagógicos) diversos para la enseñanza de la asignatura.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	7	Crear climas favorables de enseñanza - aprendizaje	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	8	Dominar el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	9	Aplicar las didácticas específicas de la asignatura	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	10	Aplicar la psicología de la educación en el aula	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	11	Promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	12	Realizar actividades educativas extracurriculares con alumnos	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	13	Aplicar estrategia de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencia	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	14	Revisar las tareas estudiantiles	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
		<b>TAREAS</b>	<b>FRECUENCIA</b>				<b>IMPORTANCIA</b>				<b>NIVEL DE FORMACIÓN</b>			
	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 PRACTICA 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 ADMINISTRATIVA	29	Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	30	Participar en Juntas de Profesores	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	31	Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	32	Ejercer funciones administrativas	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	33	Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	34	Estudiar la realidad local y nacional	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	35	Colaborar en la organización y gestión del Centro Educativo	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	36	Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	37	Elaborar reglamentos internos de las comisiones	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	38	Conocer y aplicar el Código de Convivencia	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	d		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	V. INTERACCIÓN PROFESOR,	39	Promover acciones de relación con la comunidad	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
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
		<b>TAREAS</b>	<b>FRECUENCIA</b>				<b>IMPORTANCIA</b>				<b>NIVEL DE FORMACIÓN</b>			
	45	Organizar eventos de integración dentro de la Institución	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	46	Participar en programas sociales dentro de la Institución (Día de la familia, campeonato de deportes)	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	47	Atender a los representantes legales de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	48	Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	e		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
VII. FORMACIÓN	49	Realizar reuniones de planificación con otros docentes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	50	Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas)	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	51	Participar en sesiones de trabajo	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	52	Trabajar en proyectos curriculares en equipo	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	53	Participar en Círculos de Estudio	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	f		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	54	Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	55	Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	56	Asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC's) para aplicación en el aula	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	57	Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	58	Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	g		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!														

## ENTREVISTA DIRIGIDA A DIRECTIVOS

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

.....  
.....  
.....

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

.....  
.....  
.....

3.-¿Qué competencias requiere actualmente el docente de educación básica?

.....  
.....  
.....

4.-¿La formación superior actual 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?

.....  
.....  
.....

### Anexo 3: Evidencias fotográficas (una por cada titulado-empleador)



Aquí me encuentro realizando la entrevista a la Lic. Karina Salinas, titulada de la UTPL. Que labora en la Escuela Fiscal “Santa Rosa” del Cantón Espíndola



En la Escuela Fiscal Mixta de Educación Básica “Espíndola” de la parroquia Tundurama del cantón Espíndola encuestando al Lic. Hugo Sánchez, titulado de la UTPL. y la Lic. Diocelina Malacatos, directora del establecimiento.



Realizando la encuesta a la Lic. Carmita Sánchez, titulada de la UTPL. En la Unidad Educativa Fiscomicional “Domingo Celi” del cantón Paltas.



Encuestando al Dr. Jorge Pineda, Director provincial de Educación de la provincia de Loja.



Encuestando al Lic. Richad Sandoya, titulado de la UTPL. en la Escuela Gnral. Pillaguazo del barrio La Rota del cantón Pindal y a la Lic. Carmen Muñoz, Supervisora de los Cantones Célica y Pindal.



Entrevistando al Lic. Darwin Santin, titulado de la UTPL. En la Escuela Fiscal Mixta “Ciudad de Loyola” del barrio El Cabuyo del cantón Célica.



Entrevistando a la Lic. Janeth Saraguro, titulada de la UTPL. En el Colegio de Bachillerato Paltas. Del Cantón Paltas.



Realizando la encuesta al Lic. Gonzalo Díaz, Rector del Colegio de Bachillerato Paltas.

## Anexo 4: (Otros documentos importantes y que se hayan constituido en aporte para la investigación)

UNERVISAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

*La Universidad Católica de Loja*



Modalidad Abierta y a Distancia  
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



Lic.

**TITULADA/O DE LA UTPL.**

En su despacho

De mi consideración:

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

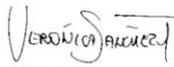
Tuve el honor de conocerle y trabajar junto a usted ya sea a través de las materias impartidas por mi persona o a través de la Dirección de Escuela de Ciencias de la Educación.

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

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

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

Atentamente;


Mgs. Verónica Sánchez Burneo

COORDINADORA DE TITULACIÓN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



**Modalidad Abierta y a Distancia**  
**ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

Lic.

**DIRECTOR/A...**

En su despacho

De mi consideración

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

Asi mismo, de la forma más comedida me permito solicitar su autorización con el objeto de que la señorita María Yolanda Moreno Ríos, Egresada de la Modalidad Abierta de la UTPL, portadora de esta carta ingrese al establecimiento a encuestar a los titulados(as) de la universidad. La egresada-investigadora debe aplicar un instrumento que es:

A. Características laborales del docente profesional de educación general básica de la UTPL.; y, B. Inventario de tareas del trabajo docente del profesional de educación general básica de la UTPL. Por otro lado, solicito a usted cumplimentar de la manera más comedida (con lápiz 2B) y desde su punto de vista como autoridad el inventario de tareas docentes, tomando en cuenta el desarrollo de las tareas del docente titulado a encuestar.

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

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

Atentamente;

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

**LISTADO Y CÓDIGOS DE TITULADOS/AS A ENCUESTAR**

12	139	1104457039	Moreno Ríos María Yolanda	Macará	LOJA	1019	1718210303	Salinas Salinas Karina Elizabeth
						1020	1104090350	Sánchez Abad Hugo Braulio
						1021	1104408859	Sánchez Aguirre Eliana del Cisne
						1022	1102026505	Sánchez Tandazo Carmita
						1023	1711999464	Sandoya Valdivieso Richard Augusto
						1024	1103174494	Santin Hidalgo Darwin Manuel
						1025	1102871207	Saraguro Tacuri Janeth Margarita