



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

**TITULACIÓN DE LICENCIADO 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: Morocho Suin, Yolanda Asunción

DIRECTOR: Cuenca Jiménez, Roberto Carlos, Msc.

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

2013

CERTIFICACIÓN

Magíster

Roberto Carlos Cuenca Jiménez

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 el profesional en formación Morocho Suin, Yolanda Asunción cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, octubre de 2013

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo Morocho Suin Yolanda Asunción declaro ser autora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f)

Morocho Suin Yolanda Asunción

C.I.: 0104134473

DEDICATORIA

Esta tesis la dedico a mis padres, quiénes han sabido apoyarme incondicionalmente en todo el transcurso de mi vida; a mis hermanos, fuentes de inspiración y amor para seguir adelante, quienes con su paciencia y cariño estuvieron siempre a mi lado para conseguir esta meta, pero sobre todo a Dios que me ha permitido llegar hasta esta etapa.

Yolanda Morocho Suin

Autora

AGRADECIMIENTO

Expreso mis sinceros agradecimientos a la Universidad Técnica Particular de Loja en la persona del Mgs. Roberto Carlos Cuenca, por la orientación y apoyo brindado para la culminación de este trabajo, al Lcdo. Jorge Barreto, rector del Colegio “Carlos Aguilar Vásquez”, a la Directora Lcda. Magdalena Suin, de la escuela “Remigo Estévez de Toral” y a los Licenciados: María Carlota Pérez, Carmita Patricia Ortíz, Sandro Modroveje, Yadira Loja, Miguel Lazo, Juan López, Johanna, Carmita Suqui, docentes que me colaboraron en esta labor de investigación, brindándome información y conocimientos en el campo investigativo.

LA AUTORA

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I.....	5
1. SÍNTESIS TEÓRICA.....	5
1.1. El debate sobre las competencias, una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España	6
1.2. Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España.....	7
1.3. La inserción profesional de los docentes	9
1.4. Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura	11
1.5. Políticas de inserción a la docencia en américa latina: la deuda pendiente	13
1.6. La problemática inserción laboral de los y las jóvenes.....	15
1.7. Inserción laboral, mercados de trabajo y protección social	16
1.8. El profesorado novel, estudio de su problemática en la universidad autónoma de Barcelona.....	18
1.9. La formación permanente del profesorado basada en competencias. Estudio exploratorio de la percepción del profesorado de educación infantil y primaria	20
1.10. Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador	22
CAPÍTULO II	24
2. DISEÑO METODOLÓGICO	24

2.1.	Diseño de investigación	25
2.2.	Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	25
2.2.1.	Métodos.....	25
2.2.2.	Técnicas.....	25
2.2.3.	Instrumentos.....	26
2.3.	Preguntas de investigación.....	26
2.4.	Contexto	26
2.5.	Población y muestra	27
2.6.	Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos.....	27
2.6.1.	Humanos.....	27
2.6.2.	Institucionales.....	27
2.6.3.	Materiales.....	28
2.6.4.	Económicos.....	28
2.7.	Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.....	28
CAPÍTULO III		29
3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS		29
3.1.	Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.....	30
3.1.1.	Características individuales de los titulados de Ciencias de la Educación de modalidad abierta.....	30
3.1.1.1.	<i>Ubicación geográfica (nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad).....</i>	30
3.1.1.2.	<i>Edad.....</i>	30
3.1.1.3.	<i>Sexo.....</i>	31
3.1.2.	Características académicas de los titulados.....	31
3.1.2.1.	<i>Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.....</i>	31
3.1.2.2.	<i>Tipo de educación del colegio donde obtuvo el bachillerato.....</i>	32
3.1.2.3.	<i>Número de títulos universitarios obtenidos (no incluye el título de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.....</i>	33
3.1.3.	Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.....	33

3.1.3.1. <i>Actividad del trabajo actual</i>	33
3.1.3.2. <i>Número de establecimientos en los que trabaja el titulado</i>	34
3.1.3.3. <i>Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral</i>	34
3.1.3.4. <i>Características del trabajo actual</i>	35
3.2. Valoración docente de la profesión.....	36
3.2.1 Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida que posee el titulado....	36
6.3. Satisfacción docente	48
3.4 Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados	49
3.4.1 Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.	49
3.4.2. Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado.	52
3.4.3. Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.	53
3.4.4. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.	55
3.4.5. Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado.....	57
3.4.6. Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.	59
3.4.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado.	61
CONCLUSIONES.....	63
RECOMENDACIONES.....	65
CAPÍTULO IV.....	66
4. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN.....	66
4.1. Justificación.....	67
4.2. Objetivos	68
4.3. Metodología del Enfoque del Marcó Lógico	68
4.3.1. Análisis de Involucrados.....	68
4.3.2. Análisis de Problema.....	70
4.3.3. Análisis de Objetivos.....	71
4.3.4. Análisis de Estrategias.....	72
4.4. Plan de Acción.....	73

4.4.1. Matriz del marco lógico.	73
4.5. Resultados Esperados.....	74
4.6. Bibliografía de la propuesta	75
BIBLIOGRAFÍA.....	76
ANEXOS.....	78

RESUMEN

La investigación “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”, se sustentan en un diagnóstico previo de la realidad en la que se desempeñan los titulados en Educación Básica de la UTPL, particularmente de la zona rural del cantón Sigsig, perteneciente a la provincia del Azuay. Se utilizó la metodología descriptiva, cualitativa y cuantitativa tanto para el trabajo teórico como el de campo.

Los instrumentos aplicados fueron una encuesta dirigida a docentes para obtener información específica sobre su labor, un inventario de tareas del trabajo docente aplicado a los titulados y a los empleadores, y una encuesta aplicada a los empleadores. La muestra se formó por ocho titulados con sus respectivos empleadores cuyos puestos de trabajo están ubicados en la provincia del Azuay. Ante la falta de una educación contextualizada con el medio rural, se plantea un proyecto de diagnóstico de la realidad educativa para una adecuada intervención en las problemáticas estudiantiles en el año lectivo 2013-2014.

Palabras clave: Intervención educativa, Licenciatura en Ciencias de la Educación, inserción laboral, titulados, tareas de trabajo docente.

ABSTRACT

The research "educational intervention proposal from case studies in the Bachelor of Science in Education at the mention of Basic Education, Technical University of Loja", are based on a previous diagnosis of the reality in which they perform graduates UTPL Basic Education, particularly in the rural zone of Sigsig, Azuay province. Descriptive methodology was used for both qualitative and theoretical work as the field. The instruments were: a survey of teachers for specific information about its work, an inventory of tasks of teaching that was applied to the graduates and employers, and a survey applied to employers. The sample was formed by eight teachers with their respective employers whose jobs are located in Azuay province. In the absence of contextual education in rural areas poses a diagnostic project educational reality for appropriate intervention in the problematic student in 2013-2014.

Key words: Educational intervention, Bachelor of Science in Education, employment, graduates, faculty work tasks.

INTRODUCCIÓN

Muy pocas instituciones dan importancia al desempeño profesional en el que incurren los docentes una vez que han atravesado los ciclos de estudio dentro de la educación de tercer nivel. Es así que, el presente proyecto de investigación 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” favorece una adecuada planificación para los pensum académicos a los que deben responder los docentes, y hace un esfuerzo por determinar cuáles son los cambios que están ocurriendo, particularmente en los salones de clase, toda vez que contribuye a los estudios sobre la inserción laboral y diagnóstico de las necesidades formativas de los titulados.

De este modo, la presente investigación se encuentra dividida en algunas partes que van desde un banco de resúmenes de algunos artículos teóricos, pasando por un detallado análisis de resultados en los que se enfatiza la discusión de resultados simultáneamente, posterior a ello una propuesta de mejoramiento de la educación que retome aspectos propios del medio en el que se desenvuelve, para lo cual es necesario un proyecto de diagnóstico. Ello revierte finalmente en una adecuada intervención en las problemáticas estudiantiles en el año lectivo 2013-2014.

Es una muestra del interés de la UTPL por conocer cuál ha sido en desenvolvimiento de sus graduados al ejercer profesionalmente su labor docente. Por lo que, la Universidad puede verificar si realmente su aporte y vinculación con la comunidad es acertado toda vez que evalúa su trabajo para determinar fortalezas y debilidades. Además, de este modo puede conocer cuáles son las necesidades de formación continua de los profesionales en las diferentes áreas del conocimiento toda vez que puede fortalecer las titulaciones en Ciencias de la Educación. De este modo, la UTPL ha querido anticiparse a conocer la realidad en el campo laboral de los titulados en CCEE en la procura de conseguir una apropiada inserción laboral de sus titulados. Con ello respondería a las exigencias que la ley obliga se cumpla en nuestro medio.

Los objetivos planteados a propósito de esta investigación se desglosan de uno general que es “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”. Así es cómo se amplían los alcances particulares en objetivos específicos como son:

En relación al objetivo planteado de caracterizar el puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, se consiguió cumplirlo positivamente, gracias al análisis de los datos arrojados por la encuesta, particularmente en base a los criterios de docentes y empleadores. Acerca de la indagación de los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores, se logró este objetivo gracias a que se realizaron varias síntesis teóricas que se vislumbraron lo que los estándares de educación hoy en día exigen de los profesionales. En cuanto al objetivo de establecer relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, los resultados de las encuestas han sido confrontados con el criterio del propio investigador por lo que supone un aporte más allá del diagnóstico necesario.

Acerca del objetivo de conocer la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores, su cumplimiento dependió fundamentalmente de una adecuada revisión de los resultados obtenidos de la encuesta efectuada a titulados y empleadores, aquí también importó mucho la parte cuantitativa que además permitió inferir con más exactitud las problemáticas existentes respecto al manejo poco contextualizado de las clases. El objetivo de conocer la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor, presentó resultados positivos, porque se ha visto que los docentes sí valoran su actividad profesional pues se esmeran por cumplir los mandatos y aportan con creatividad metodologías convenientes al aprendizaje en el campo rural.

Los instrumentos aplicados fueron una encuesta dirigida a docentes para obtener información específica sobre su labor, un inventario de tareas del trabajo docente aplicado a los titulados y a los empleadores, y una encuesta aplicada a los empleadores. La muestra se formó por ocho titulados con sus respectivos empleadores cuyos puestos de trabajo están ubicados en la provincia del Azuay.

Respecto a la factibilidad se debe destacar que la organización adecuada del material por parte de la UTPL ha permitido conseguir resultados exitosos. Al respecto se debe destacar que el apoyo del director de tesis al detectar problemas a tiempo ha permitido enmendar el trabajo oportunamente. El trabajo de campo tuvo una buena aceptación por parte de los titulados quienes desean expresarse sobre cuáles son las dificultades a las que se ven afrontados dentro del campo profesional pues de su opinión se coligen algunas alternativas de mejoramiento anteriormente ya señaladas.

CAPÍTULO I
SÍNTESIS TEÓRICA

1.1. El debate sobre las competencias, una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España

Luis Enrique Alonso, Carlos J. Fernández Rodríguez & José María Nyssen

Año 2009

En el presente texto, los autores realizaron una investigación cualitativa sobre los requerimientos y características de la educación superior y el mercado laboral, que hacen referencia a los empleadores, los titulados universitarios y a la institución educativa encargada de su formación académica. La publicación se editó por la ANECA y sus datos provinieron de su Observatorio de Inserción Laboral, el objetivo fundamental del estudio radicó en el diseño de políticas capaces de mejorar el desarrollo económico, social y cultural dentro de un contexto determinado que permita la recreación de las actuaciones de los sujetos en estudio (empleadores y universitarios) para de esta manera fomentar la construcción del futuro de la educación superior.

Para continuar, la búsqueda se centró principalmente en un estudio realizado a partir de un llamado de atención por parte de la UNESCO hacia las universidades, lo que se tradujo en la preocupación por las necesidades en el ámbito económico y social dentro de la esfera mundial, ya que las habilidades y conocimientos adquiridos por parte de los titulados no concordaron con las necesidades expresadas por el empleador dentro del campo laboral.

A su vez, se mostró a la universidad como centro del problema dentro de la inserción laboral, ya que los titulados afirmaron que la institución no generó las reformas políticas que debieron propiciar el desarrollo de la ciudadanía para lograr una nueva construcción social. Esto se debe a que existió una fuerte inconsistencia entre los requerimientos de los empleadores y la realidad dentro de las instituciones universitarias, debido a planes estudiantiles obsoletos (asignaturas sin utilidad y la falta de responsabilidad y actuación por parte de los docentes). Como resultado, se observó el inconformismo del profesional frente al papel de la universidad como generadora de oportunidades dentro del ámbito laboral.

Es más, la mayoría de estudiantes y egresados piensan que esta entidad debería ser la principal promotora de oportunidades laborales; sin embargo, en los últimos tiempos esta tarea ha sido muy precaria, esto significó el acrecentamiento de la angustia experimentada por los titulados, ya que se sienten estancados al no cumplirse sus expectativas laborales porque no se manifiestan cambios o mejoras.

Al momento de ingresar a una institución los retos tendían a ser mayores que la productividad, en este sentido, al sector de la demanda laboral le correspondería tener las

herramientas pertinentes para aprovechar los conocimientos previos de sus contratados, para alcanzar procesos de gestión de competencias dentro y fuera de la empresa, en esta labor la motivación juega un papel clave, más en la realidad expuesta no se evidenciaba. Por ello, para los empleadores es importante ocuparse de una correcta selección de personal, en la cual se identifiquen empleados aptos dentro de las competencias de personalidad, ello llevaría a la institución a alcanzar un verdadero éxito en el contexto del mercado laboral.

La búsqueda de soluciones, llevó al titulado a enfrentar el problema de inserción laboral mediante la formación continua, puesto que los directores demandaron con mayor frecuencia un contratado más idóneo y preparado, poseedor de varias competencias, hecho por el cual la universidad pasó a tener un carácter mercantilizado al ofrecer estudios de calidad a precios bastante elevados, situación que marcó la brecha de oportunidades entre clases sociales, volviéndola más grande; en consecuencia, no todos pueden pagar por las especializaciones que engrosarán su currículum vitae y les permitirán acceder a la inserción laboral de una manera más rápida. Además, observamos que la educación impartida en estos cursos, muchas de las veces se aleja de las actualizaciones que el graduado deberá adquirir al momento de ingresar a una plaza de trabajo, por lo que suele quedar desfasado y sus conocimientos tienden a ser obsoletos.

Para concluir, se hizo evidente el auge del Capital Relacional en la competitividad de las empresas. Por ello los jóvenes situados frente a la precariedad laboral, tienden a ingresar al mercado mediante recomendaciones o ayuda de sus familiares y amigos, por lo que no hacen mayores esfuerzos por conseguir un empleo basado en sus propios méritos, esta manera de actuar se dio por los problemas de inserción en el mercado de trabajo que tendieron a enfrentar los jóvenes. Es decir, los titulados estuvieron en una constante búsqueda de recursos para adaptarse al cambiante sistema laboral.

1.2. Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España

Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación

Año 2009

La investigación en cuestión estudió los efectos de la educación universitaria al momento de acceder al mercado de trabajo (oferta pública y privada), así como los inconvenientes encontrados por ciertos grupos como mujeres y titulados de bajos recursos económicos, considerando sus aptitudes y posibilidades en el contexto de la primera experiencia de

inserción laboral en las zonas urbanas y rurales, al igual que en España y la mayoría de los países de Europa. Como resultado se evidenció la inconformidad de los titulados por la capacitación recibida en la universidad, ya que no posibilita una rápida y eficaz inserción laboral.

El seguimiento efectuado, develó que en la mayoría de los casos el empleado creyó que su inversión en formación no concordaba con el salario y el puesto obtenidos, es decir su remuneración terminó por no reflejar del todo su productividad; asimismo la contraparte o demanda laboral infirió que el empleado no se desenvolvía de la manera idónea después de haberse titulado, este hecho produjo preocupación en los estudiantes, egresados y profesionales, ya que dicha realidad implicaba una reforma en los planes de enseñanza universitarios que no era de carácter urgente para las autoridades educativas; por lo que el objetivo del estudio fue investigar a varios titulados para obtener cifras ciertas, dentro de los cuales se reflejó un dato curioso, no se había hecho un sondeo previo.

Los resultados conseguidos, indicaron que España e Italia fueron los países con más altos indicadores de desempleo luego de la titulación, es más los titulados ni siquiera conservaron los trabajos que desempeñaban mientras estudiaban, hecho que demuestra la fragilidad del ámbito laboral, así mismo, dichos países presentaron una menor tasa de empleo permanente dentro del continente europeo, seguidos de cerca por Alemania. Sumado a los efectos anteriores, se observó un desfase entre la oferta y la demanda laboral, ya que en sus primeras experiencias laborales los profesionales no necesitaron de un título universitario, el Reino Unido está por debajo de España 59% por 1 punto.

Para continuar, en España y República Checa se hicieron evidentes los salarios más bajos de la zona, con la misma situación para los trabajadores que contaban con una carrera, este factor económico tampoco permitió a las personas procedentes de estos lugares moverse de sus respectivos países para realizar estudios adicionales. Esta situación reveló un nivel moderado de satisfacción porque a su vez implica que los trabajos ejercidos no eran congruentes con los conocimientos y habilidades adquiridos dentro de una titulación universitaria, ni fuera de ella.

Este fenómeno generó tanto malestar, que llevó a los encuestados a mencionar, que si pudiesen escoger algún otro tipo de carrera lo harían sin vacilación. En consecuencia, se observó la dificultad para acceder a un empleo, ya que los trabajadores de este país fueron los peores remunerados y expresaron un bajo nivel de satisfacción.

Continuando con el tema, existieron varios conflictos al momento del ingreso al mundo laboral y estuvieron relacionados con la finalización de los estudios universitarios, como resultado de las encuestas realizadas a jóvenes en España, el texto nos propuso algunos como: la falta de consciencia por parte de los estudiantes, ya que la mayoría presenta ciertas actitudes de rechazo hacia los contenidos de las materias; la escasa preparación de algunos de los docentes; la incongruencia entre los conocimientos impartidos, todos estos problemas dieron como resultado la opinión general que aseveró que la práctica debería primar. Añadiendo, los titulados aseguraron que aprendieron mucho más en sus trabajos que dentro de las aulas universitarias, sumadas a estas causas tenemos la irresponsabilidad por parte del educando, hecho que tuvo por resultado la no identificación plenamente con su profesión y su posterior empleo.

Concluimos que, el trabajo fue un componente fundamental en la vida de los individuos, puesto que representó un paso significativo en la entrada al mundo adulto, por lo que las expectativas de los graduados se vieron orientadas hacia la obtención de un empleo que requería una participación activa, es decir la implicación de la aplicación de los conocimientos y competencias adquiridas, capaces de probar las capacidades intelectuales. Esta situación estuvo muy alejada de las verdaderas cifras de ese entonces y fue por ello que para los titulados la universidad fue un factor que no incidió en los procesos de inserción laboral y si lo hizo fue de forma negativa.

1.3. La inserción profesional de los docentes

Beatrice Avalos

Año 2009

El artículo nos habla de las dificultades que encontró el docente novel durante su experiencia de inserción laboral e inclusive en su lugar de trabajo ya establecido, hecho por el cual terminó por reconfigurar su perfil profesional para adaptarse a los requerimientos del empleador, es más a menudo se observó que estas demandas sufrieron modificaciones, debido a las reformas educativas, que buscaron acoplarse al contexto social y cultural existente por lo que la realidad de la enseñanza no fue la misma en cada región. Las instituciones de formación se enfocaron en aplicar políticas educativas globalizadas, lo que generó que el docente latinoamericano se aleje de las necesidades de su propio entorno.

Las reformas y contrarreformas provocaron que el nuevo docente sufra un desfase entre la información recibida y el sistema educativo en vigencia, dichos programas se insertaron de una forma acelerada, ya que las instituciones no tuvieron el tiempo suficiente para diseñar un plan que permita al cuerpo educativo adaptarse de una manera satisfactoria, lo que se proyectó en la constante falta de seguridad por parte del profesorado para acoplar sus conocimientos, además en ciertos casos a parte de dicha responsabilidad, los trabajadores tuvieron que cumplir actividades extras para las cuales tampoco están preparados.

Dentro de la investigación, otro punto importante fue la desvalorización del docente, ya que en algunos casos los medios de comunicación y las autoridades destacaron su importancia dentro de la construcción social, sin embargo, cuando se presentaron críticas debido a los poco satisfactorios resultados dentro del sistema educativo, toda la culpa recaía sobre profesores, como resultado la propaganda adversa hizo que se pierda el interés en esta carrera. La publicidad negativa vino desde el interior y el exterior de las instituciones con lo que no se contribuyó a la formación de un buen ambiente laboral.

La precaria regulación de la demanda de docentes creó una sobreproducción de los mismos, lo que implicó un gran número de titulados en el desempleo e inclusive en la rotatividad, por lo que las instituciones ofrecieron contratos de corta duración y los docentes debieron ocuparse en más de un establecimiento para conseguir un ingreso económico satisfactorio, como producto la carga horaria se hizo más pesada y con regularidad los profesores no pudieron obtener un rendimiento eficaz en sus respectivas ocupaciones, no solo se vieron afectados los profesores noveles, sino también los de mayor trayectoria.

Además, se evidenció que la oportunidad de capacitación dentro de los establecimientos educativos y la reducción de la carga horaria fueron factores que ayudaron a disminuir la rotatividad la deserción, ya que de esta manera el docente está en la capacidad de adaptarse a su nuevo ámbito laboral y cumplir sus actividades de una mejor manera, no obstante, estos programas fueron inexistente en Latinoamérica, a pesar de que demostraron ser una buena posibilidad generadora de mejoras dentro del sistema educativo.

Cabe recalcar, que el perfil docente se asocia a una identidad profesional, que a su vez hace referencia a la construcción social del individuo, ligada estrechamente a su trabajo de enseñanza dentro de un contexto específico, al mismo tiempo en ella intervino la decisión o motivación personal y el cómo se consolidó mediante las primeras experiencias docentes.

Dichas vivencias, en la mayoría de los casos fue negativa, ya que no se observó una acogida al nuevo profesor, por las falencias existentes en la relación complementaria que

manejaban los elementos de cada institución, en consecuencia, los recién titulados no pudieron obtener ayuda de los profesionales con mayor experiencia, debido a que desde un principio se los trataba como expertos y no se les ofreció ningún tipo de ayuda, es decir no eran parte de una comunidad comprometida con la eficacia de la escuela.

Como posibles soluciones la autora propuso, la reconstrucción de una identidad profesional, en la cual se brinden tutorías, capacitaciones y se reduzca la carga horaria, para así brindar al docente la oportunidad de situarse en su nueva realidad. Además, es preponderante crear condiciones propicias de trabajo sin pretender que el egresado sea un experto al enfrentarse a situaciones en las que debe asumir nuevas materias que no han formado parte de su formación universitaria, en el caso en el que debiera hacerse tendría que reforzarse el apoyo por parte de la institución.

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

Ministerio de Educación

Año 2012

Al momento de mejorar la calidad educativa en nuestro país, los intentos han mostrado una orientación vertical y además se han basado en una educación tradicionalista. Para cambiar, esta realidad es necesario actuar conjuntamente el estado, las instituciones educativas y la comunidad. Este cambio debe estar basado en criterios de acción que indiquen niveles de cumplimientos específicos, por lo demás, deben ser conocidos de manera pública, para que los conceptos de la calidad educativa se vean materializados. En consecuencia, una transformación sustancial podría contribuir con el apoyo y guía a los diferentes actores del sistema, mediante la evaluación de sus actividades de una forma pertinente.

Debemos tener en cuenta, que los estándares se relacionaron con la calidad de educación, ya que ellos intervinieron las metas educativas de carácter público. Se aplican en varias direcciones dentro del área educativa; con los educandos, se evidencia al hablar de destrezas a desarrollarse para conseguir un desempeño determinado dentro del ámbito curricular; con los docentes, aportan una guía sobre los procesos que debería seguir el profesional para asegurar un aprendizaje deseado; en las instituciones educativas hacen referencia a la gestión y prácticas orientados hacia el logro de apropiación del conocimiento por parte de los estudiantes.

Aquellos estándares deben estar supeditados a efectos basados en logros observables y medibles, estar inspirados en ideales educativos, fáciles de comprender y utilizar, basarse en valores que se apeguen a la realidad del Ecuador, sin dejar de ser universales, es decir ser homologables con los estándares educativos internacionales, además uno de sus principales cometidos es presentar un desafío para los actores e instituciones del sistema.

Su propósito se remite a orientar, monitorear y brindar apoyo a los encargados del sistema dentro de los respectivos procesos educativos, para así obtener las renovaciones esperadas. También, son los encargados de aportar información y orientación para la toma de decisiones en cuanto a políticas públicas. En la práctica se reflejan en la contribución de información a las familias y demás miembros de la sociedad civil para que de esta manera puedan acceder a una educación de calidad, esto incluye la correcta capacitación de los actores del sistema educativo, ya que esto les permitirá medir la importancia de los conocimientos impartidos, además de la calificación del perfil de los buenos docentes, directivos e instituciones educativas, mediante procesos de autoevaluación.

Para ello, es de vital importancia diseñar estrategias que permitan el fortalecimiento y mejora, que se basen en los efectos de las diversas formas de evaluación para lo cual es menester brindar los medios pertinentes que hacen referencia a la información a las autoridades educativas, para que así puedan diseñar e implementar sistemas de ayuda y asesoría a los actores e instituciones del sistema educativo, fundamentados en los productos de las valoraciones orientados a la certificación educativa para profesionales e instituciones, este proceso requiere de ajustes constantes a libros de texto y al material didáctico para mejorar las políticas ligadas a los profesionales de la educación (concurso de méritos para el ingreso al magisterio, la formación continua y el desarrollo profesional educativo). Para ello, es preciso informar a la sociedad sobre el ejercicio de los actores y la calidad de los procesos.

Existen diferentes tipos de estándares que el Ministerio de Educación está diseñando, estos son: Estándares de aprendizaje, que son descripciones de los logros de aprendizaje a lo largo de la trayectoria escolar; de desempeño profesional, que permiten formar un profesional educativo competente; de gestión escolar, y de infraestructura, que permitan implantar parámetros sobre particularidades de los espacios escolares que delimiten las características que las instituciones deben poseer para lograr los resultados deseados en la formación de los estudiantes. Estos estándares permiten acercarse cada vez más al funcionamiento ideal del sistema educativo. (Ministerio de Educación 2012)

Los estándares de aprendizaje permiten analizar los objetivos alcanzados después de cada uno de los niveles educativos dados. Para ello, aporta las herramientas suficientes para conseguir que el estudiante pueda aproximarse a estos estándares de una manera paulatina. Al aplicar el currículo nacional los estudiantes alcanzarán los logros establecidos.

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

Denise Vaillant

Año 2009

En el presente texto se habla del cómo la realidad de los conocimientos impartidos por la universidad se alejó de la práctica que el docente debe afrontar en sus primeras experiencias de inserción laboral, lo que produjo un sentimiento de frustración en los recién titulados, ya que no pueden adaptarse totalmente a su nueva institución. La autora nos propuso diferentes soluciones como modelos de inserción docente, pensados para crear estrategias y políticas capaces de beneficiar a los procesos educativos, esto nos permite inferir que la formación del docente tiene una clara influencia en el desarrollo de los educandos, ya que si ha recibido una buena educación, este será capaz de apropiarse del currículo y desarrollar buenas planificaciones que permitan implementar los procesos de enseñanza aprendizaje adecuados.

Como ya sabemos, hay diferencias en los sistemas educativos de varios países, por lo que los contextos históricos, sociales y culturales cambian de región a región, hecho que indicó que el sistema educativo también fue susceptible a cambios; sin embargo, una de las generalidades que ha presentado este estudio fue que de manera global los resultados no son satisfactorios dentro de los niveles de primaria y secundaria, es más, las evaluaciones han demostrado que un número importante de alumnos no alcanzaron el desempeño mínimo dentro de los estándares de su grado. Por lo que los modelos analizados deberían ser profundamente estudiados por los actores del sistema educativo, para que de esta manera puedan adaptarse a las necesidades dentro de un contexto latinoamericano.

Cabe resaltar, que al hablar de las falencias en los procesos de inserción laboral del docente, no solo se deberían mencionar aquellos agentes relacionados con la situación de los docentes, si no también se debe abordar la poca continuidad de las políticas dentro de América Latina, motivo por el cual, la inestabilidad en los cargos del Ministerio de Educación, juega un papel preponderante al momento de la implantación de reformas. A todo esto debemos agregarle la falta de concordancia entre carrera, desarrollo profesional y

evaluación. Por lo que las políticas deberían ser integradoras y estar bien diseñadas para ser desarrolladas en un entorno definido.

Para continuar, los docentes noveles trajeron consigo aprendizajes por observación, que formaron parte de las experiencias vividas dentro de sus instituciones educativas, esto incidió directamente en la forma en la cual se desarrollaron después, en la tarea de enseñanza aprendizaje, la cual debería darse en un marco de integración que capaz de consolidar el proceso de asimilación de los conocimientos (abstractos) y la práctica (concreta), esto solamente se podría lograr si se da un especial tratamiento al lenguaje, así los estudiantes podrían entender y desarrollar los conocimientos impartidos por el docente, tomando en cuenta las teorías cognitivas y utilizando estrategias metodológicas para lograr conectar marcos conceptuales, que tomen en cuenta los conocimientos y experiencias previos de los estudiantes y del profesorado.

Al momento de acoplarse a una nueva institución educativa, el docente novel puso en juego sus capacidades y su identidad por lo que existió una serie de causas que favorecieron u obstaculizaron su inserción laboral, estas se remiten al manejo de la disciplina dentro del aula, la motivación del profesorado y el alumnado, la falta de insumos para la realización de las clases e inclusive las dificultades personales, que el alumno presenta a nivel familiar, pero el docente no está lo suficientemente preparado para hacer frente a estos retos, por lo que presenta angustia por falta de tiempo y experiencia al momento de afrontar dichos inconvenientes. Sin embargo, bajo un proceso de ensayo error, producto de la presión, el profesional aprendió a desenvolverse en aquel medio. Los estudios revelaron que durante el primer año de trabajo el iniciado trató de aprender su oficio con voracidad, esto continuó sucediendo durante los primeros cuatro años, después se convirtieron en expertos hasta la llegada de la rutina, por lo que diez años más tarde se hicieron resistentes al aprendizaje, por lo que, mientras más tiempo tuvo el profesor dentro la institución, menos aprendía.

La autora propuso un modelo de inserción, en el cual los nuevos docentes puedan pedir ayuda en forma de tutorías a los que presentan mayor experiencia que facilite el proceso de introducción a las diferentes etapas que presenta el novel en su adaptación, ya sea por jerarquía o afinidad, para así alejarse del problema *nadar o hundirse*, que se presentó en la mayoría de casos latinoamericanos, en el cual el docente únicamente se acopla bajo presión y sin ayuda a sus nuevas labores como educador.

1.6. La problemática inserción laboral de los y las jóvenes

Jürgen Weller

Año 2003

En el texto el autor menciona que una de las causas primordiales dentro de la problemática de la inserción laboral de los jóvenes fue la inadecuada preparación educativa para el ingreso al mercado de trabajo, ya que esta capacitación no satisfizo las necesidades productivas del empleador, además, las dificultades de adaptación provocaron que los jóvenes no pudiesen acceder a un primer acercamiento a trabajos de bajo nivel educativo como es el caso del sector agropecuario, por lo tanto la oportunidad de los jóvenes para conseguir un empleo se ve afectada al no poder adquirir una experiencia previa para futuros emprendimientos dentro de su vida adulta.

La permanencia laboral a largo plazo se dio por factores demográficos como la migración, natalidad y mortalidad, entre los cuales se destacó la disminución de la tasa de natalidad en Latinoamérica durante los últimos años, este hecho ha arrojado como resultado un descenso del cohorte en edad de ingresar al campo laboral, dentro del grupo de países en estudio se observaron variantes internas, debido a que en países andinos y Centroamérica es notable el aumento demográfico, mientras que bajó en los países del Caribe.

La inserción laboral de los y las jóvenes ha dejado mucho que desear debido al incremento del desempleo, la informalidad y la deleznable estructura ocupacional; no obstante, la participación de las mujeres aumentó en un nivel significativo, con respecto a las cifras, la prolongada permanencia en el sistema educativo influyó en el descenso de la tasa de intervención en el grupo de jóvenes de 15 a 19 años, mientras que el acrecentamiento de la participación de mujeres en la edad de 20 a 24 años permitió que el alza en la tasa de dicho cohorte.

Cabe destacar que el aporte de los hogares de estratos sociales más pobres fue sustancial, empero, se acotó que la realidad de este último conjunto estuvo estrechamente ligada a la economía, reflejando así sus dificultades al momento de adherirse al sistema educativo, como producto de las labores domésticas en el caso de las mujeres y la marginalidad en caso de los hombres.

Sobre la dinámica de dicha problemática, se observó que la brecha entre jóvenes y adultos con respecto al acceso al mercado laboral ha disminuido, ya que estos últimos obtienen empleo dentro del mismo lapso de tiempo o de una manera más inmediata, situación que no es la igual que para las mujeres debido a inconvenientes de este sector para lograr las

mismas oportunidades. En cuanto a la dificultad dentro de la búsqueda fue evidente que los desempleados pudieron acceder al mercado en un lapso de tiempo más corto que las personas que no tuvieron ningún tipo de experiencia laboral, por lo que los mecanismos educativos deberían centrarse en la preparación para estas ocasiones asociadas a la práctica.

El estudio reflejó que la participación de los jóvenes que son jefes de hogar supera altamente a la de los que no lo son, ello se traduce en la necesidad de generar ingresos que estabilicen la economía familiar y para compensar estos requerimientos dentro los procesos de inserción, se interrumpen los estudios de los y las jóvenes.

Dentro del mismo tema, la tasa ocupacional de las jóvenes como jefas de hogar es más alta que la de aquellas que no lo son, no obstante son menos altas que la de los jóvenes jefes de hogar, motivo por el cual, dicha carencia limita los medios y el tiempo para cuidar de los hijos pequeños. Cabe agregar que el desempleo juvenil se dio por la constante rotatividad entre empleo y desempleo, gracias a ello se puede explicar el desempleo como un problema de acceso ante la incoherencia entre las habilidades y las demandas.

Los y las jóvenes presentaron índices de inserción laboral más bajo con respecto a los de los adultos, a pesar de ello, los el primer grupo con el paso del tiempo pasaron a formar parte del segundo, esto evidenció mejoras en cuanto a los ingresos por lo que se observó que las características originales de la inserción repercutieron en su vida laboral posterior. La tasa de participación de este sector sube proporcionalmente al aumento de los niveles educativos.

Los salarios también se incrementaron en este grupo, alcanzando salarios generales a una edad promedio de 28 a 31 años. Los altos niveles de desempleo se generaron por factores como: la inserción afectada prolongadamente por la situación macroeconómica, el bajo nivel educativo conduce a actividades de baja productividad, limitando el acceso a zonas de mayor productividad, las crisis, que produjeron un impacto marcado en el desempleo.

1.7. Inserción laboral, mercados de trabajo y protección social

Víctor Tokman

Año 2006

La inserción laboral, nuestro tema en cuestión, se vincula fuertemente al campo de protección social, puesto se refiere a la manera en la cual el Estado proveyó al titulado de oportunidades de trabajo con el afán de generar ingresos destinados a la subsistencia

familiar, que en la mayoría de los casos correspondieron a un diseño nuclear, presentando una clara separación de roles, es decir, el jefe de hogar era el, encargado de la subsistencia y el cónyuge, estaba al cuidado del hogar. Mediante estos dos ámbitos dentro de la familia, podemos observar que la protección y mercado de trabajo están interrelacionados.

Para empezar, al hablar de protección en los países de Latinoamérica es necesario hacer mención al Estado Bienestar, que se centra en la solidaridad sistemática y fue el sistema de protección social más difundido, además, proviene de Europa, pero en nuestros países aún no se ha podido implantar completamente, ya que en teoría debería proteger al proveedor y a su familia de riesgos de vejez o accidentes (inicio del sistema de seguridad social) según determinada realidad presente en los países del continente europeo.

Por otra parte, se trata de un sistema importante, debido a que por medio de políticas de Estado permite al individuo que no ha podido insertarse en el campo laboral o bien lo hace de manera poco satisfactoria, acceder a programas útiles para la nivelación de sus conocimientos y habilidades (pleno empleo).

Continuando con lo anterior, dicho modelo debería ser el generador más importante en la configuración del sistema, ya que por un lado contempla una legislación laboral de características tutelares con el propósito de proteger al trabajador de desventajas al momento de buscar un empleo, es una parte fundamental de la regulación, pues está regida directamente por el Estado, además ofrece un sistema de seguridad social que tiene como misión amparar al empleado contra los riesgos, por medio de seguros solidarios de carácter contributivo.

Al tomar como base al Estado bienestar en América Latina, se lo instauró en el diseño de instituciones y políticas públicas, no obstante, al momento de aplicarlo se hicieron evidentes las diferencias que se presentaban en relación con los países desarrollados, por lo que en la mayoría de los casos este sistema fue incompatible en su integración al contexto de cada región. Se observaron tres diferencias estructurales que demostraron las contradicciones entre cobertura universal o mayoritaria y viabilidad de alcanzarlo en el contexto latinoamericano. La primera fue de naturaleza demográfica, la segunda hizo referencia a las características de la inserción laboral y la tercera se relacionó con la limitada capacidad de financiamiento asociada a países menos desarrollados y más pobres.

Además, los factores demográficos y el envejecimiento de la población afectaron a los sistemas de protección, pues al aumentar la esperanza de vida los planes de pensiones se volvieron una carga, ya que la esperanza de vida aumentó en un promedio de 65 a 69 años.

Podemos observar que la relación de beneficiarios y contribuyentes aumentó su dependencia con cifras que se direccionan en el mismo sentido, pero con leves variaciones: Por ejemplo, las tasas de dependencia se incrementaron, se estima que para mediados de siglo en los países más desarrollados el coeficiente de dependencia llegará al 44%, dato que duplicará el nivel actual; mientras que, en los países de Europa el coeficiente será mayor. En América Latina y el Caribe el coeficiente proyectado es de 26,5%, todavía casi cuatro contribuyentes por beneficiario.

Ante todas estas desventajas nos encontramos frente al deber de confrontar la situación para generar oportunidades y confianza, porque esta es una trayectoria necesaria pero insuficiente por la necesario reformulación del sistema de protección social, su finalidad debería orientarse a una cohesión social, esto se logra gracias a cuatro pilares de actuación: El primero se centró en la inserción laboral y productiva, para que exista un mercado de trabajo que a su vez responda a las necesidades de las competencias; el segundo pilar nos habló de la protección social como agente que garantice protección en tiempos de inestabilidad y se dirija hacia las personas que carecen de protección; el tercer pilar representó a las políticas activas de empleo, que faciliten la inserción laboral y disminuyan el desempleo; el cuarto pilar se refiere a la responsabilidad fiscal que se necesita para satisfacer las necesidades de protección y apoyo laboral y productivo.

1.8. El profesorado novel, estudio de su problemática en la universidad autónoma de Barcelona

Mónica Feixas

Año 2002

El comienzo de la docencia universitaria representa un conjunto de vivencias confusas y frustrantes, ya que este no es una etapa fácil debido a que genera cuestionamientos sobre las capacidades, conocimientos y vocación del nuevo docente. Estos sentimientos de angustia se produjeron por condiciones específicas en las que se accede al primer empleo, sumando a estas causas de tipo personal; a pesar de su carácter personal se culpó a la universidad y a la institución empleadora por la falta de asesoramiento para afrontar la primera inserción laboral, alegando que algunas actividades de formación y acogida podrían hacer menos dificultosa su integración a la institución.

El estudio arrojó como resultado que los docentes novatos necesitaban intercambiar experiencias para despejar sus incertidumbres con profesores expertos, esto no solo tuvo

que ver con el espacio, sino que también hizo referencia a la falta de tiempo que presentaron por su excesiva carga horaria. Los indicios apuntaron a que la falta de cooperación dentro de la comunidad educativa dificultó el proceso de inserción del titulado, por lo tanto los actores del proceso educativo aún están orientados a una tarea de carácter individualista. Con respecto a la falta de tiempo, afecta la preparación de materiales didácticos, que permitirían la actualización del contenido de las asignaturas.

Cabe mencionar que, los docentes afirmaron no tener mayores inconvenientes con el lenguaje dentro de clase, disciplina de los estudiantes, elección de la bibliografía o las planificaciones pertinentes. Otras acciones como reconocer su personalidad como docentes e identificarse con los alumnos, tampoco sugirieron un problema mayor. En conclusión, se observó que el novel aceptó su perfil docente y supo qué actitud adoptar frente al grupo. Para ellos, lo más importante fue tener la metodología correcta que genere los aprendizajes esperados, sin dejar de lado la motivación y la formación de calidad, tanto en el ámbito formal como en el profesional.

Los profesores adujeron que podrían trabajar de una mejor manera si los grupos fuesen más pequeños, ya que con ello podrían acceder a un seguimiento más eficaz dentro del proceso de enseñanza- aprendizaje, con este cambio se captaría de mejor manera las expectativas de los estudiantes, para que participen de una forma más activa en cada clase. Otro aporte productivo sería la búsqueda de métodos participativos que afiancen la confianza de los alumnos, la utilización de recursos didácticos innovadores, también se podría sustituir la educación tradicional por tutorías, seminarios o clases de laboratorio, para conseguir mayores espacios de práctica que posibiliten la resolución de problemas de la vida cotidiana.

La preparación del docente debería estar basada en: Aspectos pedagógicos y didácticos para planificar y preparar programas encargados de transmitir conocimientos; la psicología del estudiante, para una plena integración y transformación de la información, una formación que vaya más allá de la psicopedagógica, ya que existen vacíos de conocimiento en la materia que imparten; finalmente, el profesional debe transmitir su conocimiento de forma clara y ordenada, por lo que la expresión oral y escrita deben ser parte fundamental de su preparación.

En conclusión, los problemas principales hicieron referencia a las condiciones laborales precarias, la falta de orientación, el exceso de alumnos y su falta de preparación para realizar tareas independientes o grupales. De la misma forma, el exceso de responsabilidades afectó el desempeño del nuevo docente. Se observó también que por lo

general, fueron más sensibles a las necesidades de los educandos y les preocupó atender sus intereses. Por lo que el profesor joven consideró importante la motivación y la metodología utilizadas para transmitir los conocimientos. Todo esto reflejó que se necesita una sensibilización para la labor docente, para lo cual las unidades educativas deben institucionalizarse, ya que se habla de una herramienta que resuelva las principales dudas del docentes, así la esta labor tendrá una verdadera dimensión universal.

1.9. La formación permanente del profesorado basada en competencias. Estudio exploratorio de la percepción del profesorado de educación infantil y primaria

Rosa García & Ana Castro

Año 2011

El desarrollo de las competencias de los estudiantes ha requerido, que el ámbito docente cambie su estructura tradicional e incremente su calidad mediante una formación permanente del docente, motivo por el cual surge la necesidad de diseñar planes formativos que se ajusten a las necesidades del contexto cultural, histórico y social de cada región, para tratar de solucionar las falencias existentes en el sistema educativo, tanto en las instituciones generadoras de docentes, como en las entidades educativas que contemplan los niveles más bajos (infantil y primaria).

La presente investigación, enfatizó que no hay un planteamiento definido a nivel nacional, que se oriente a generar cambios en los programas de formación permanente, término que hace referencia a la actualización de habilidades y conocimientos que tenga como finalidad adaptar la información a los avances de la sociedad, esto no solo se da a gran escala, si no que interviene en las escuelas, aulas, estudiantes y cuerpo docente. Este sería un factor de ayuda para la supervivencia del profesor, puesto que en muchos de los casos los contenidos impartidos no guardan relación con el puesto de trabajo, los tiempos, escenarios y contenidos. Para resolver estos problemas sería necesario basarse en estrategias colaborativas.

Para lograrlo, el estudio propuso una formación específica para cada nivel asignado al docente, debido a que a diario los docentes se encontraron con impedimentos relacionados a la formación para trabajar con familias, por lo que requirieron de una actualización en cuanto a gestión de problemas sociales, así como de metodologías innovadoras. Nos menciona además que se debería optar por una actualización pluridisciplinar, más allá de las áreas de conocimiento que se ajustan a la realidad de cada escuela, este objetivo solo podría lograrse con la activa participación del profesorado, ya que al ser unos de los actores

fundamentales dentro del proceso de educación, podrían expresar sus propuestas en cuanto al funcionamiento interno de cada institución. Por lo mismo, es preponderante conocer las necesidades de formación del profesor, y particularidades que debería presentar la formación que requieren, en cuanto a contenidos o temáticas, modalidad para acceder a esa formación y motivos por los que le interesa formarse, que en el caso de la primaria y secundaria se basan en las competencias profesionales necesarias para desenvolverse satisfactoriamente dentro de su nuevo puesto.

En el caso de presentarse la auto-percepción negativa por parte del docente, la formación permanente podría ayudar a solucionar este problema a nivel de las competencias, que puede encontrarse tanto en la formación inicial como en la antes mencionada o inclusive en la experiencia obtenida durante la trayectoria profesional y se orientan a que el docente ejerza su labor con calidad y de manera satisfactoria. Como resultado los docentes encuestados para el estudio manifestaron su interés por la competencia digital (creación y diseño de páginas web, utilización de software específico para crear recursos y materiales, gestión de redes y de aulas de informática, y gestión informatizada de centros), competencia en innovación y mejora y por todas las temáticas asociadas a la competencia lingüístico-comunicativa (estudio de idiomas), también se vio afinidad por las temáticas relacionadas con la competencia de trabajo en equipo, a su vez destacan temas que promueven los valores y su aplicación en el aula.

Entre los problemas con la formación permanente que recibieron los docentes estuvieron, la ausencia de contenidos prácticos frente a las exigencias de práctica para efectuar dentro del aula (se idealiza un aula perfecta, totalmente desviada de la real), la burocratización excesiva que muchas de las veces no se aplica dentro del aula y es un factor que resta el tiempo de acción y o preparación, la falta de trabajo en equipo que genere experiencias que sirvan de base a los nuevos docentes el equipo debe ser dinámico y cohesionado que predisponga a la adquisición de aprendizajes.

La propuesta de las autoras se remitió a la potenciación de planes colaborativos por parte de las instituciones educativas con las universidades y centros de formación del profesorado, para que de esta manera puedan desarrollarse proyectos para promover tanto una formación como evaluación permanentes, midiendo la aplicabilidad de los conocimientos adquiridos, detectando obstáculos y proponiendo soluciones.

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

Mauricio León

Año 2012

Las políticas de inserción laboral los y las jóvenes deben fomentar un Ecuador con igualdad de oportunidades dentro del mercado de trabajo para todos los jóvenes, por medio de mejoras de empleabilidad, generación de plazas de empleo y el fortalecimiento de las instituciones que brindan apoyo a la juventud. Es más, el estudio demostró que uno de cada cuatro ecuatorianos es joven, es decir, es un grupo demográfico con un número significativo, por lo que las políticas de inserción laboral para los jóvenes del Ecuador deberían implicar un país que presente las mismas oportunidades para todos, basándose en políticas de inserción laboral que respetan los derechos de cada individuo.

Los principales inconvenientes para conseguir una inserción laboral justa para los jóvenes hicieron referencia a la carencia de experiencia laboral, la poca o inexistente educación sobre las demandas actuales del mercado laboral, la obtención de un empleo mediante recomendación de amigos o familiares la falta de apoyo de entidades para financiar los micro emprendimientos juveniles, la discriminación hacia las mujeres, indígenas, afrodescendientes y pobres, la insuficiencia de políticas públicas con respecto al tema y la inestabilidad de las organizaciones a cargo de los temas de esta edad.

Por lo que a base de la Constitución del Ecuador, se propusieron varios programas capaces de normar y efectivizar el acceso al mercado laboral dentro del país, estos se refirieron a: Capacitación laboral, con el fin de ampliar la probabilidad de inserción laboral de los jóvenes con bajos niveles de educación formal y de experiencia inexistente, para de esta manera aumentar la productividad por medio de la intermediación; apoyo a al microcrédito y desarrollo empresarial impulsado por los jóvenes, que mencionó la ayuda a los emprendimientos productivos que produzcan ingresos gracias a la ampliación del acceso al crédito; eliminación de prácticas discriminatorias, para los y las jóvenes mujeres, indígenas, afrodescendientes, discapacitados y de minorías sexuales, mediante un proceso que cree conciencia genere conciencia en la población; concepción de institución, en este caso hablamos de organizaciones, entidades públicas y empresas que trabajan con la población joven; fortalecimiento institucional, para poder formular, evaluar, monitorear y coordinar políticas públicas activas de mercado de trabajo en el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, la Unidad de Coordinación Nacional de Gestión y Desarrollo de la Juventud del

Ministerio de Bienestar Social, la Secretaría Técnica del Frente Social. Estos inconvenientes no han podido ser superados de forma eficaz debido a que no se les ha dado la suficiencia importancia por parte de las instituciones públicas relacionadas con los jóvenes y con las políticas de empleo y mercado de trabajo.

Este artículo, fue el producto de un análisis cualitativo y cuantitativo elaborado por la FLACSO y la Universidad Politécnica Salesiana sobre los jóvenes y el mercado laboral en el Ecuador, por lo que se como resultado se obtuvieron algunas políticas fundamentales para el fomento y fortalecimiento de nuevos empleos, por lo que se mencionaron soluciones como: la creación de oportunidades de empleo y fortalecimiento institucional, políticas de inserción laboral para la juventud que aseguren una igualdad de oportunidades en el acceso al mercado; finalmente, la no discriminación, para amparar a los jóvenes vulnerables y socialmente excluidos.

En conclusión, en todos los ciclos de la enseñanza es necesario implantar un sistema adecuado de becas, así como también se debe promover el bienestar y el potencial de los estudiantes para satisfacer las necesidades especiales de los adolescentes y los jóvenes, como prueba del apoyo por parte del Estado y de las instituciones educativas la familia y la comunidad. Además se deberían aportar mayores oportunidades económicas que participación en el proceso político y garanticen el acceso a la educación, la salud, orientación y servicios de salud reproductiva de alta calidad, teniendo presente la propia capacidad creativa de los adolescentes y jóvenes, así como formular programas de capacitación y empleo con el activo apoyo de las organizaciones no gubernamentales y el sector privado. En fin, debería considerarse primordial atender las necesidades básicas de los jóvenes para mejorar su calidad de vida y aumentar su contribución al desarrollo sostenible.

CAPÍTULO II
DISEÑO METODOLÓGICO

2.1. Diseño de investigación

El diseño del presente estudio considera características propias de la investigación descriptiva puesto que explica las variables y su influencia es el objeto de estudio, en este caso, de los titulados y su situación laboral, para entender su realidad. Además, es de tipo exploratorio ya que se investiga y examinan los aspectos relacionados con la educación de los titulados y su situación laboral en un tiempo determinado, por otra parte, comparte características propias de la investigación cualitativa y cuantitativa, en tanto que parte de la obtención de datos basados en respuestas obtenidas mediante aplicación de encuestas, para proceder a analizarlos desde un aspecto cualitativo baso en las conclusiones del propio investigador.

2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.2.1. Métodos.

- **Analítico:** permite hacer un análisis detenido de cada una de las características estudiadas, de tal manera que se puede determinar la incidencia de éstas en la situación laboral de los titulados, con lo que se obtiene una visión clara que facilita la consecución de los objetivos planteados mediante el establecimiento de conclusiones específicas.
- **Inductivo-deductivo:** permite que la información contenida en el trabajo es investigación, sea presentada de manera secuencial, lógica y ordenada, facilitando así la comprensión de cada uno de sus componentes, que van de lo general a lo específico.
- **Hermenéutico:** este método se utiliza básicamente para la recolección de los diferentes aportes teóricos que sirven como fundamento del análisis y discusión de los resultados obtenidos, de modo que su desarrollo sea comprensible.
- **Estadístico:** utilizado para la tabulación de datos obtenidos de la aplicación de encuestas, además para la representación de dichos resultados mediante tablas y gráficos estadísticos que permitan un mejor análisis.

2.2.2. Técnicas.

- **Resumen:** el resumen permite descomponer el todo en sus partes, para extraer las ideas más importantes señaladas por un autor, manteniendo de manera clara su intención original.
- **Trabajo de campo:** parte importante de la investigación pues únicamente con el contacto directo que tiene el investigador con el fenómeno investigado, es que se

puede acceder a la información necesaria y adquirir una visión clara y real de la situación, que le ayude a formar un criterio al respecto.

- **Encuesta:** aplicada a titulados y directivos para acceder a datos específicos necesarios para responder a las preguntas de investigación planteadas previamente, desde la propia experiencia y puntos de vista de los participantes.
- **Entrevista:** técnica aplicada a los directivos, como soporte de los datos obtenidos en la encuesta, lo cual permite tener una idea más clara de las perspectivas que tienen los directivos respecto de la formación de los titulados y su desempeño laboral.

2.2.3. Instrumentos.

- Ficha inicial de contactos
- Un cuestionario a docentes para obtener información específica sobre el titulado.
- Un inventario de tareas del trabajo docente para aplicarlo tanto a empleadores o directivos, como a titulados.
- Una entrevista dirigida a los empleadores o directivos.

2.3. Preguntas de investigación

- ¿Cuáles son las características del puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL?
- ¿Con qué frecuencia los docentes ejecutan tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores?
- ¿Qué importancia le dan los docentes a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores?
- ¿Qué nivel de formación poseen los docentes para ejecutar las tareas propias de su labor, desde el punto de vistas de éstos y de sus empleadores?

2.4. Contexto

Esta investigación se realizó a titulados de dos establecimientos educativos, a saber: el Colegio Técnico Agropecuario “Carlos Aguilar Vázquez” fundado en 1975, está ubicado en la parroquia Jima, que forma parte de la cabecera cantonal de Sigsig, provincia del Azua y cuenta con 350 estudiantes, quienes se preparan para el bachillerato en las especialidades de ciencias y técnico agropecuario; y, la escuela Fiscal Mixta “Remigio Estévez de Toral”

fundada en 1965, está ubicada igualmente en el centro parroquial de Jima, cantón Sigsig, provincia del Azuay.

2.5. Población y muestra

La población está compuesta por titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, sus empleadores o directivos de las instituciones educativas donde trabajan, lo cuales forman parte del proceso investigativo que la lleva a cabo la universidad a una población de 1.849 titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de la Titulación de Ciencias de la Educación de la mención de Educación Básica, desde el año 2007 al 2012 y sus empleadores o directivos de establecimientos educativos.

Para ello, la universidad considera como titulado a las personas que finalizaron satisfactoriamente los ciclos de estudio y su trabajo de fin de titulación, se incorporaron y recibieron el título de Licenciado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica. Por su parte, considera como empleador a la parte que provee un puesto de trabajo a una persona para que preste su servicio personal bajo una relación de dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario.

La muestra en el caso específico de esta investigación, se compone por ocho titulados y ocho directivos de centros educativos de la provincia del Azuay, cuyo datos han sido provistos por el departamento de investigación de Universidad Particular de Loja.

2.6. Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos

2.6.1. Humanos.

- Ocho titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de la Titulación de Ciencias de la Educación de la mención de Educación Básica.
- Ocho directivos de los centros educativos.
- Tutor de tesis
- Tesista

2.6.2. Institucionales.

- Universidad Técnica Particular de Loja.
- Colegio Técnico Agropecuario “Carlos Aguilar Vázquez”
- Escuela Fiscal Mixta “Remigio Estévez de Toral” ubicada en el centro parroquial de Jima, cantón Sigsig, provincia del Azuay.

2.6.3. Materiales.

- Impresiones
- Fotocopias
- Carpetas
- Cámara fotográfica

2.6.4. Económicos.

Material	Cantidad	Precio
Impresiones	30	4.50
Fotocopias	240	7.20
Carpetas	4	1.60
Cámara fotográfica	1	165.00
Otros gastos	---	25.00
Transporte		25.00\$
Recursos económicos		\$228.30

2.7. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos

El proceso de aplicación de los instrumentos de investigación, inició con la asignación de la muestra, cuyo total fue designado por la universidad a través del entorno EVA, así como los nombres de los titulados y el número de encuestas tanto para titulados como para directivos. Posteriormente, se procedió al acercamiento a los participantes de la investigación, momento en el que se contactó a los titulados por teléfono o correo electrónico haciendo una presentación breve y explicando los objetivos de la investigación, para solicitarles una cita en la cual se puede aplicar los cuestionarios, logrando así formar un cronograma con fechas, horas y lugares específicos para llevar a cabo dicha aplicación.

Una vez que han acordado las fechas, se pasó a la aplicación propiamente dicha de los instrumentos, para lo que fue necesario un estudio previo de los contenidos de los cuestionarios a fin de comprender bien su estructura y poder responder a cualquier inquietud de los titulados o directivos. Este punto se realizó con satisfacción pues los participantes se mostraron interesados y colaboraron pacientemente al llenar los cuestionarios.

Posteriormente se procedió a revisar que las encuestas hayan sido respondidas correctamente, para poder ingresar y tabular los datos, para lo cual la universidad proporcionó a los investigadores, una matriz en formato Excel que facilitó el ingreso de los datos y la representación automática en tablas y gráficos estadísticos, que permitirían una lectura clara de los datos más relevantes y su respectivo análisis.

CAPÍTULO III

INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

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

3.1.1. Características individuales de los titulados de Ciencias de la Educación de modalidad abierta.

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

Tabla 1. Ubicación Geográfica

Establecimiento	Frecuencia
Colegio "Carlos Aguilar Vázquez"	6
Escuela "Remigio Estévez De Toral"	2
TOTAL	8

Fuente: Encuestas a titulados
Elaboración: Yolanda Morocho

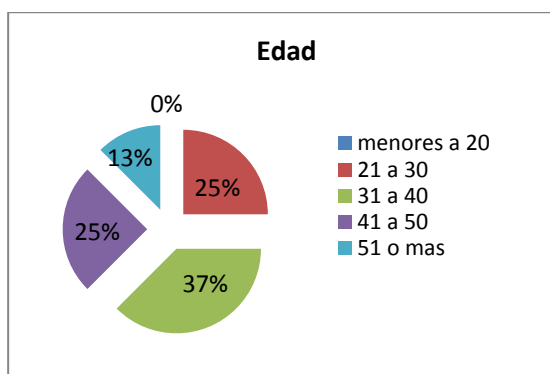
Esta investigación fue ejecutada en 2 instituciones educativas el colegio rural "Carlos Aguilar Vázquez" y en la escuela rural "Remigio Estévez de Toral", instituciones ubicadas en la parroquia Jima, a un total de 8 individuos.

3.1.1.2. Edad.

Tabla 2. Edad

Edad		
Opción	Frecuencia	%
menores a 20	0	0
21 a 30	2	25
31 a 40	3	37,5
41 a 50	2	25
51 o mas	1	12,5
TOTAL	8	100

Gráfico 1. Edad



Fuente: Encuestas a titulados
Elaboración: Yolanda Morocho

La edad de los individuos sometidos a la encuesta expresan un 37.5% de sujetos de entre 31-40 años, 2 grupos de un 25% indican sujetos con edades entre 41-50 años y 21-30 años, un 12.5% corresponde a individuos con edad mayor a los 51 años, en este estudio no se observó sujetos con una edades menor a los 20 años.

3.1.1.3. Sexo.

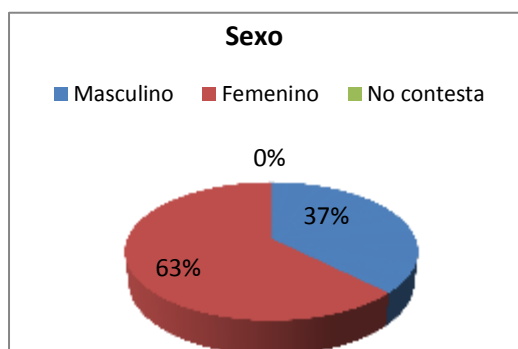
Tabla 3. Sexo

P4. Sexo		
Opción	Frecuencia	%
Masculino	3	37,5
Femenino	5	62,5
No contesta	0	0
TOTAL	8	100

Fuente: Encuestas a titulados

Elaboración: Yolanda Morocho

Gráfico 2. Sexo



La predominancia de género en la encuesta fue de 1.66 a 1, la mayor parte de los encuestados corresponden al género femenino con un 62.5% siendo su frecuencia de 5 casos, mientras que la intervención masculina en la encuesta es de un 37.5% con una frecuencia de 3 casos de un total de 8 individuos encuestados, se respondió en un 100% a este ítem.

3.1.2. Características académicas de los titulados.

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

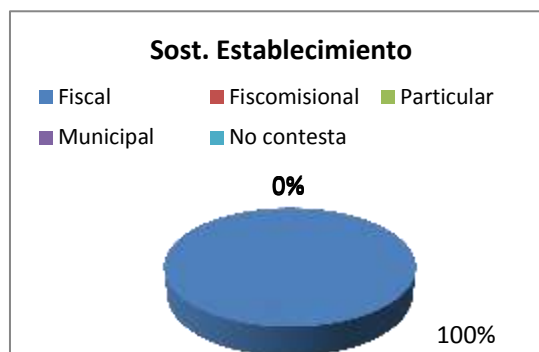
Tabla 4. Sostenimiento establecimiento

P5.1. Sost. Establecimiento		
Opción	Frecuencia	%
Fiscal	8	100
Fiscomisional	0	0
Particular	0	0
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Encuestas a titulados

Elaboración: Yolanda Morocho

Gráfico 3. Sostenimiento establecimiento



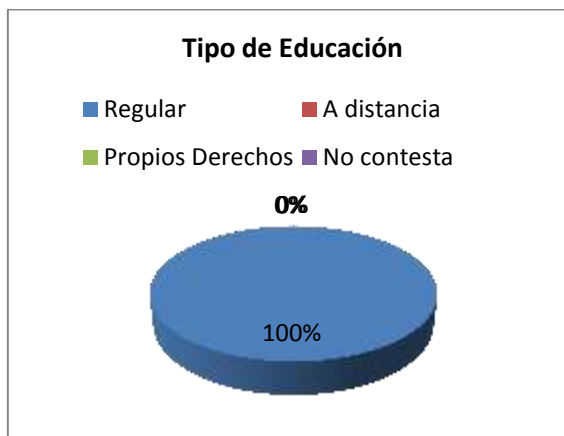
El 100% de los participantes sometidos a la investigación manifestaron que provienen de instituciones educativas fiscales, es en este tipo de instituciones donde la mayoría de los titulados obtuvieron sus estudios de bachillerato.

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

Tabla 5. Tipo de educación

P5.2. Tipo de Educación		
Opción	Frecuencia	%
Regular	8	100
A distancia	0	0
Propios Derechos	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Gráfico 4. Tipo de educación



Fuente: Encuestas a titulados

Elaboración: Yolanda Morocho

En el análisis acerca de cómo se obtuvo la titulación de bachiller, los sujetos que intervinieron en la encuesta manifiestan que el 100% de estos obtuvieron su grado de bachillerato de manera regular, no se presentaron bachilleres que hayan obtenido su título estudiando a distancia o por propios derechos etc., se intervino en un 100% en este ítem por parte de los encuestados.

Así la forma de obtener el grado de bachiller mediante la Educación Regular se desarrolla en un proceso continuo, a través de los siguientes niveles:

- a) pre-primario;
- b) primario;
- c) medio, integrado por los ciclos: básico, diversificado y de especialización; y,
- d) superior, regido por las leyes especiales sobre la materia.

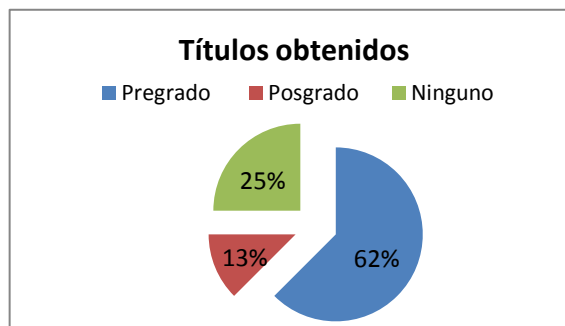
La Educación Regular se somete a las disposiciones reglamentarias sobre límite de edad, secuencia y duración de niveles y cursos. (Organización de los Estados Iberoamericanos, 2012, pág. 2)

3.1.2.3. Número de títulos universitarios obtenidos (no incluye el título de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Tabla 6. Títulos obtenidos

Títulos Obtenidos		
Opción	Frecuencia	%
Pregrado	5	62,5
Posgrado	1	12,5
Ninguno	2	25
Total	8	100

Gráfico 5. Títulos obtenidos



Fuente: Encuestas a titulados

Elaboración: Yolanda Morocho

Excluyendo el título de Ciencias de la educación, mención Educación Básica el 62.5% de los sujetos intervenidos manifestaron poseer títulos de pregrado, un 12.5% denotan tener títulos de postgrado y un 25% de los encuestados manifestaron no poseer ningún título.

De tal manera, con respecto a la investigación se puede decir que el 75% (6 de 8 docentes) de los encuestados poseen un título universitario que es quizás el elemento más importante con el que una persona deba contar a nivel académico. Entendemos por título universitario a la diplomatura que una persona recibe al finalizar una carrera universitaria que le permitirá enfrentar la actividad laboral con todos aquellos conocimientos y prácticas considerados necesarios para tal actividad. (MINISTERIO DE EDUCACION, 2011, pág. 10)

3.1.3. Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.

3.1.3.1. Actividad del trabajo actual.

Tabla 7. Actividad del trabajo actual

P7. Actividad del trabajo actual		
Opción	Frecuencia	%
Puesto R. Estudios	5	62,5
Puesto no R. Estudios	0	0
Realizando Otros Est.	3	37,5
Buscando 1er Empleo	0	0
No trabaja en la Actu.	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Encuestas a titulados

Elaboración: Yolanda Morocho

En mención a la actividad del trabajo actual que ejercen los encuestados un 62.5% de ellos están trabajando en un puesto relacionado con los estudios universitarios obtenidos en la UTPL en la mención de Educación Básica, mientras un 37.5% indicaron que están realizando otros estudios relacionados a la educación.

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

Tabla 8. Número de establecimientos

P12. Número de establecimientos		
Opción	Frecuencia	%
Uno	7	87,5
Dos	1	12,5
Tres	0	0
Cuatro o más	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Encuestas a titulados

Elaboración: Yolanda Morocho

Gráfico 6. Número de establecimientos



Los docentes que participaron en esta encuesta manifiestan que el 87.5% de ellos labora en un solo establecimiento educativo manifestándose una frecuencia de 7 casos de 8 posibles, mientras que un 12.5% indica ejerce la docencia en 2 centros educativos distintos existiendo 1 caso de 8 posibles.

3.1.3.3. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.

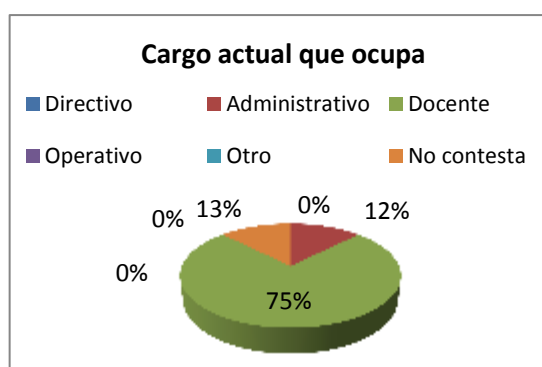
Tabla 9. Cargo actual

P.13. Cargo actual que ocupa		
Opción	Frecuencia	%
Directivo	0	0
Administrativo	1	12,5
Docente	6	75
Operativo	0	0
Otro	0	0
No contesta	1	12,5
Total	8	100

Fuente: Encuestas a titulados

Elaboración: Yolanda Morocho

Gráfico 7. Cargo actual



Dentro de la planta educativa común que comprende una institución, los sujetos sometidos a la investigación manifiesta que el 75% labora como docente, un 12.5% indica que su labor la ejerce en cargos administrativos, así también un 12.5% no contesta a este ítem.

Se evidencia que los docentes a pesar de no ser titulados poseen un cargo dentro de la institución ya sea como docentes, administrativos, directivos, operativos o ejerciendo otra actividad a diferencia del estudio realizado por la Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación (2009), que demostró que España e Italia fueron los países con más altos indicadores de desempleo luego de la titulación, es más los titulados ni siquiera conservaron los trabajos que desempeñaban mientras estudiaban, hecho que demuestra la fragilidad del ámbito laboral, así mismo, dichos países presentaron una menor tasa de empleo permanente dentro del continente europeo. (ANECA, 2009)

3.1.3.4. Características del trabajo actual.

Tabla 10. Tipo de contrato

P15.1. Tipo de Contrato		
Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	5	62,5
Contrato civil	2	25
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 reemplazo	1	12,5
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Encuestas a titulados

Elaboración: Yolanda Morocho

En los centros educativos donde fue ejecutada la encuesta el ítem acerca del tipo de contrato laboral que mantiene los docentes con la institución, se aprecia que el 62.5% de los docentes laboran mediante partidas fiscales existiendo 5 casos de 8 posibles, un 25% de docentes laboran mediante contratos civiles existiendo 2 casos de 8 posibles, mientras tanto el 12.5% corresponde a docentes que laboran por contrato laboral de reemplazo habiendo 1 caso de 8 posibles.

Tabla 11. Sostenimiento del establecimiento

P15.2 Sostenimiento del establecimiento		
Opción	Frecuencia	%
Fiscal	8	100
Fiscomisional	0	0
Particular	0	0
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Encuestas a titulados

Elaboración: Yolanda Morocho

En el análisis de los centros educativos Colegio “Carlos Aguilar Vázquez” y la Escuela “Remigio Estévez De Toral” donde ejercen sus funciones los docentes que es son de tipo fiscal, el 100% de sus maestros prestan sus servicios directamente al estado.

3.2. Valoración docente de la profesión

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

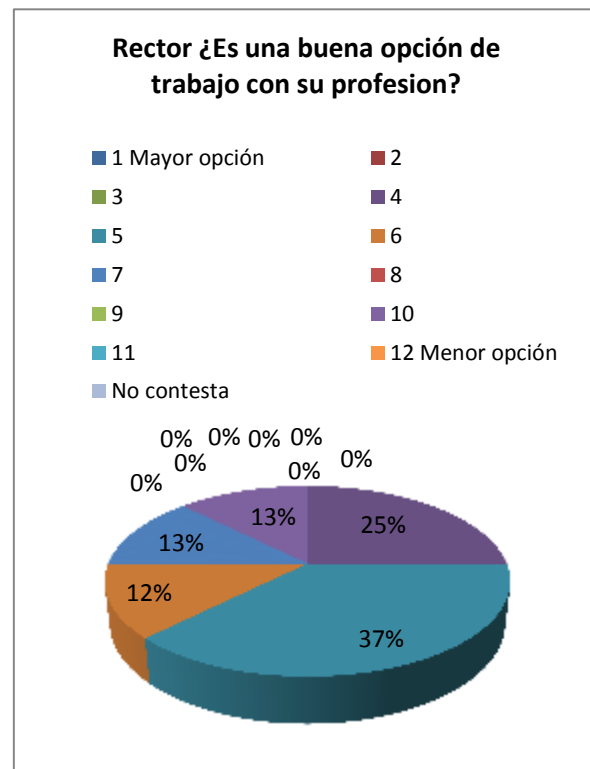
Tabla 12. Rector

P18.1. Rector		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	2	25
5	3	37,5
6	1	12,5
7	1	12,5
8	0	0
9	0	0
10	1	12,5
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Encuestas a titulados

Elaboración: Yolanda Morocho

Gráfico 8. Rector



Para la valoración docente de la profesión a ejercer el cargo de rector el 37.5% según sus criterio de formación y capacidades se auto ubica en un puesto 5to, un 25% a un 4to puesto mientras que 3 grupos de un 12.5% se auto ubica a un 6to, 7mo y 10mo puesto, estos rangos que son calificados de acuerdo a la capacitación recibida que posee el titulado ya sean por cursos, talleres, pruebas diagnósticas, que midan su capacidad a ejercer tal cargo y su criterio propio para ejercer dicho cargo dándose una autovaloración personal que les anime o no a estar dentro de este cargo.

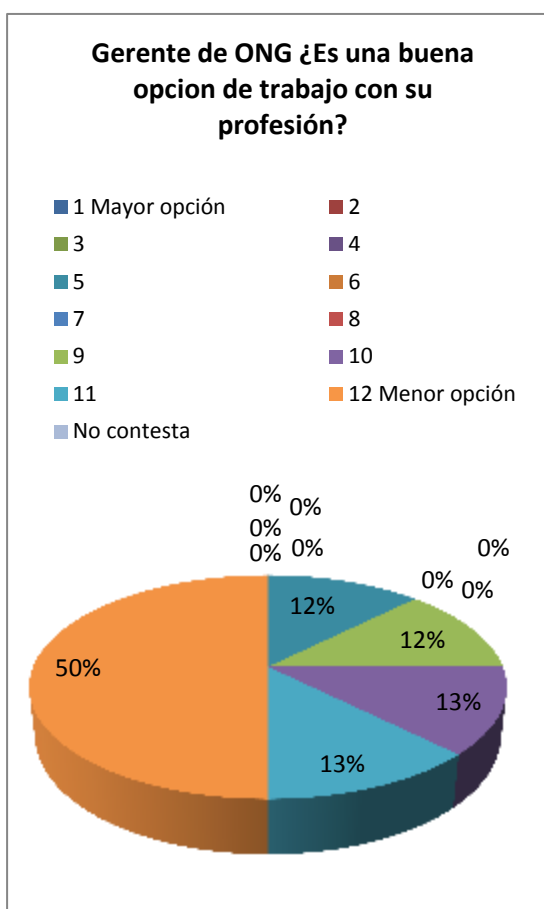
Tabla 13. Gerente de ONG

P18.2. Gerente de ONG		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	1	12,5
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	1	12,5
10	1	12,5
11	1	12,5
12 Menor opción	4	50
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Encuestas a titulados

Elaboración: Yolanda Morocho

Gráfico 9. Gerente de ONG



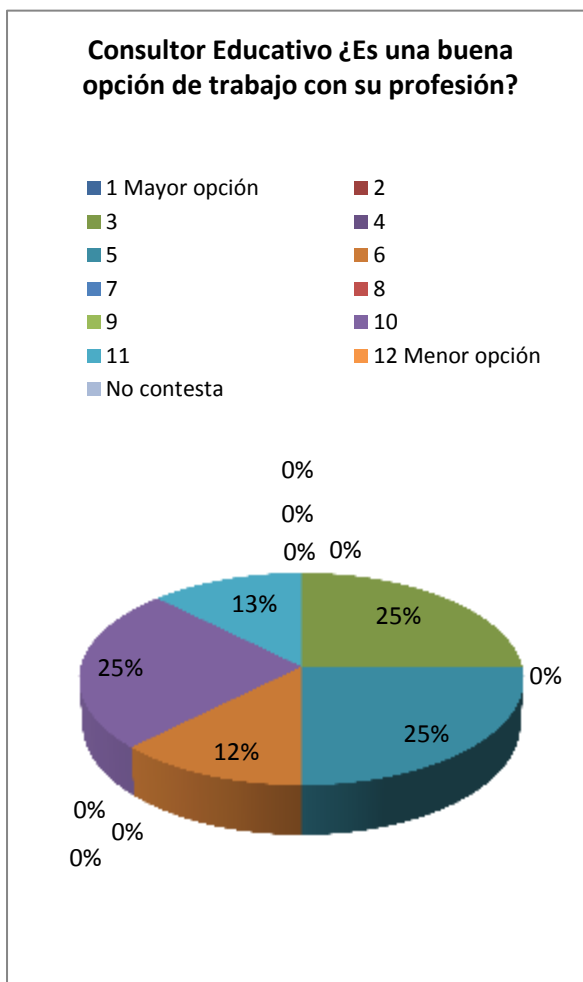
Al análisis de ejecutar el puesto de gerente de ONG's de acuerdo a la valoración docente de la profesión, un 50% de los participantes se consideran dentro del puesto 12avo el cual en si cataloga a tener la menor opción para ejercer tal cargo, 4 grupos de con un indicador del 12.5% catalogándose en puestos 11avo, 10mo, 9no y 5to, rangos que son calificados de acuerdo a la capacitación recibida que posee el titulado ya sean por cursos, talleres, pruebas diagnósticas, que midan su capacidad a ejercer tal cargo y su criterio propio para

ejercer dicho cargo dándose una autovaloración personal que les anime o no a estar dentro de este cargo.

Tabla 14. Consultor educativo

Gráfico 10. Consultor educativo

P18.3. Consultor Educativo		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	2	25
4	0	0
5	2	25
6	1	12,5
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	2	25
11	1	12,5
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100



Fuente: Encuestas a titulados

Elaboración: Yolanda Morocho

De acuerdo a la valoración docente de la profesión para ejercer el cargo de Consultor Ejecutivo, los indicadores señalan a 3 grupos de involucrados de un 25% ubicados en sitaliales de acuerdo a su auto criterio en 5to, 3er y 10mo puesto, también se pudo notar que existen 2 grupos de un 12.5% se auto ubican en puestos 10mo y 11avo rangos que son calificados de acuerdo a la capacitación recibida que posee el titulado ya sean por cursos, talleres, pruebas diagnósticas, que midan su capacidad a ejercer tal cargo y su criterio propio para ejercer dicho cargo dándose una autovaloración personal que les anime o no a estar dentro de este cargo

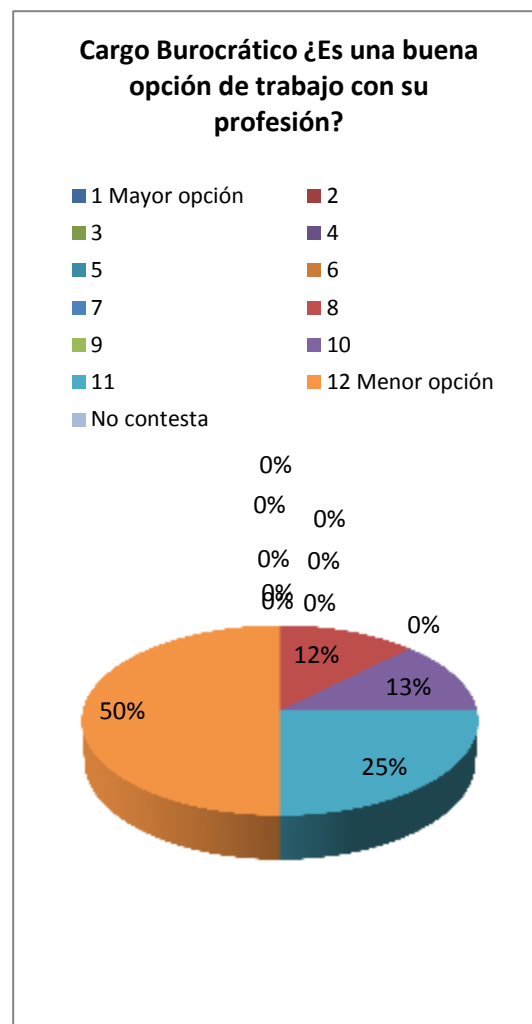
Tabla 15. Cargo burocrático

P18.4. Cargo Burocrático		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	1	12,5
9	0	0
10	1	12,5
11	2	25
12 Menor opción	4	50
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Encuestas a titulados

Elaboración: Yolanda Morocho

Gráfico 11. Cargo burocrático

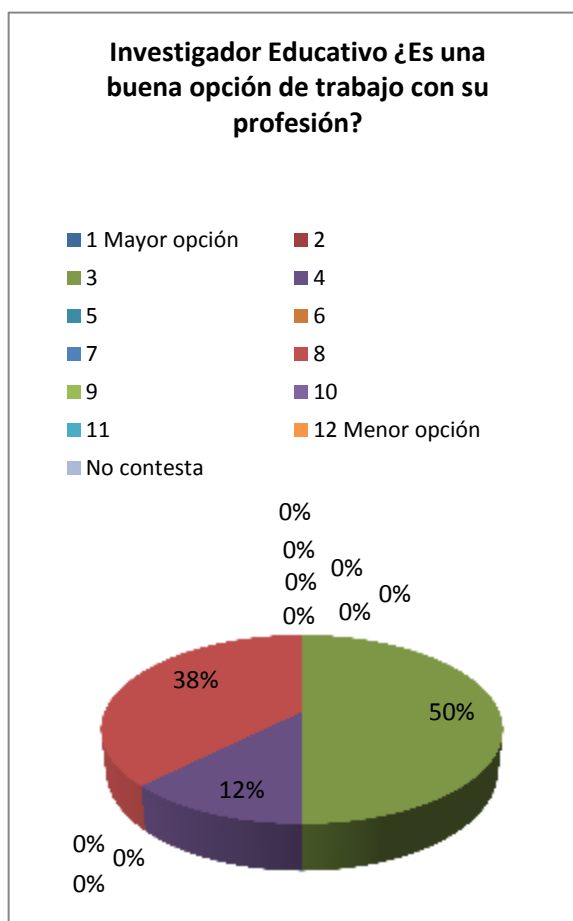


Para ejecutar el cargo burocrático de acuerdo a la valoración docente de la profesión los educadores se auto ubican considerablemente la mayoría de ellos en el puesto 12avo el cual los involucrados se catalogan como los de menor opción a tal cargo siendo este un 50%, mientras que un grupo de 25% se catalogan en el puesto 11avo para ejercer tal encargo mientras tanto 2 grupos de un 12.5% se catalogan en los puestos 10mo y 8avo puesto, que son calificados de acuerdo a la capacitación recibida que posee el titulado ya sean por cursos, talleres, pruebas diagnósticas, que midan su capacidad a ejercer tal cargo y su criterio propio para ejercer dicho cargo dándose una autovaloración personal que les anime o no a estar dentro de este cargo.

Tabla 16. Investigador educativo

P18.5. Investigador Educativo		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	4	50
4	1	12,5
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	3	37,5
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Gráfico 12. Investigador educativo



Fuente: Encuestas a titulados

Elaboración: Yolanda Morocho

Para ejecutar el cargo de "Investigador Educativo" a través de la valoración docente de la profesión analizando los datos de la encuesta los docentes se catalogan un 50% en un 3er rango, un 37.5% se auto ubican en el 8vo puesto y un 12.5% se manifiesta en el 4 puesto, que son calificados de acuerdo a la capacitación recibida que posee el titulado ya sean por cursos, talleres, pruebas diagnósticas, que midan su capacidad a ejercer tal cargo y su criterio propio para ejercer dicho cargo dándose una autovaloración personal que les anime o no a estar dentro de este cargo.

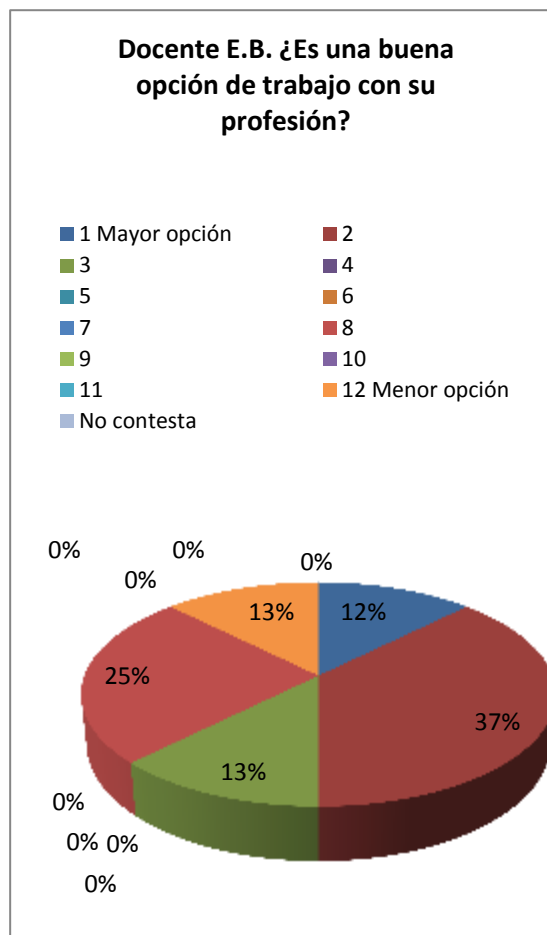
Tabla 17. Docente de Edu. Básica

P18.6. Docente de Edu. Básica		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	1	12,5
2	3	37,5
3	1	12,5
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	2	25
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	1	12,5
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Encuestas a titulados

Elaboración: Yolanda Morocho

Gráfico 13. Docente de Edu. Básica



Sobre la calificación para ejecutar el cargo de “Docente de educación básica” a través de la valoración docente de la profesión, los indicadores avisan de un 37.5% para aquellos docentes que se auto ubican en un 2do puesto a ser accesible a este cargo, mientras que un 25% se auto catalogan en un 8vo puesto y un grupo de 12.5% se manifiesta como ser el candidato más apropiado a ejercer este cargo, otro grupo de un 12.5% se mantiene como el que menor opciones tiene a ejecutar dicho cargo y un último grupo del 12.5% se manifiesta en la categoría a ser la que menor opción tiene a ejercer tal cargo, que son calificados de acuerdo a la capacitación recibida que posee el titulado ya sean por cursos, talleres, pruebas diagnósticas, que midan su capacidad a ejercer tal cargo y su criterio propio para ejercer dicho cargo dándose una autovaloración personal que les anime o no a estar dentro de este cargo.

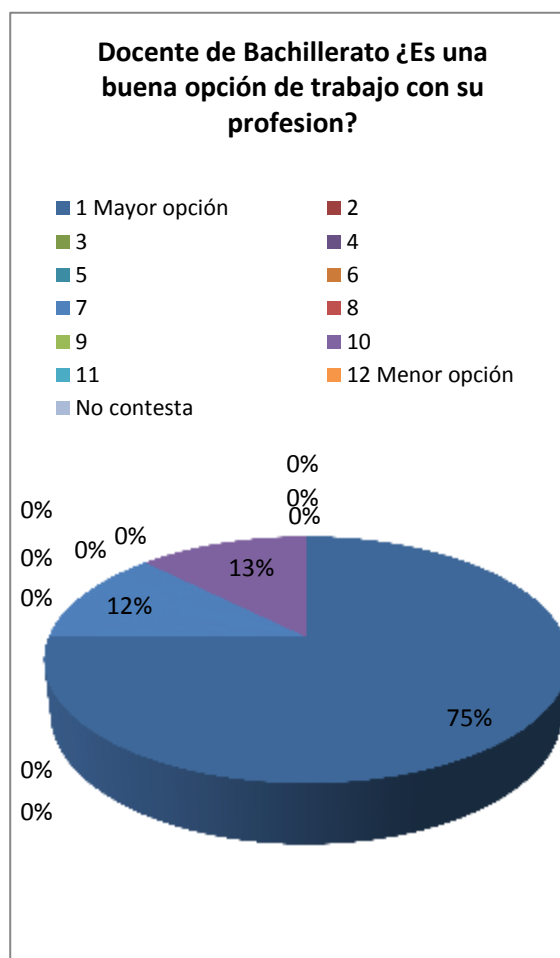
Tabla 18. Docente de bachillerato

P18.7. Docente de Bachillerato		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	6	75
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	1	12,5
8	0	0
9	0	0
10	1	12,5
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Encuestas a titulados

Elaboración: Yolanda Morocho

Gráfico 14. Docente de bachillerato



Los indicadores que más se acoplan a ejercer el cargo de “Docente de Bachillerato” según la valoración docente de la profesión es del 75% ya que estos son los considerados en 1er puesto a este cargo y los que tienen mayor opción a la misma, mientras tanto 2 grupos de un 12.5% se manifiestan en 10mo y 7mo puesto, que son calificados de acuerdo a la capacitación recibida que posee el titulado ya sean por cursos, talleres, pruebas diagnósticas, que midan su capacidad a ejercer tal cargo y su criterio propio para ejercer dicho cargo dándose una autovaloración personal que les anime o no a estar dentro de este cargo.

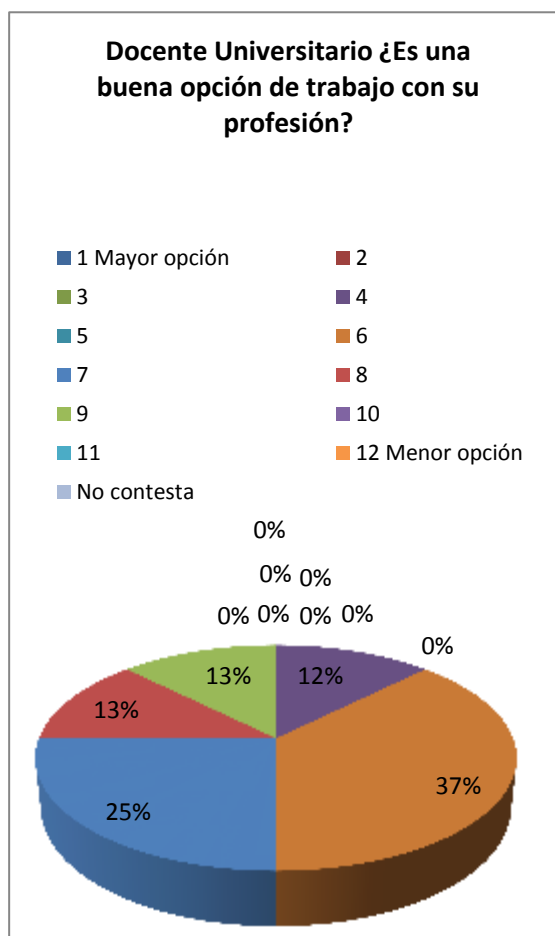
Tabla 19. Docente universitario

P18.8. Docente Universitario		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	1	12,5
5	0	0
6	3	37,5
7	2	25
8	1	12,5
9	1	12,5
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Encuestas a titulados

Elaboración: Yolanda Morocho

Gráfico 15. Docente universitario

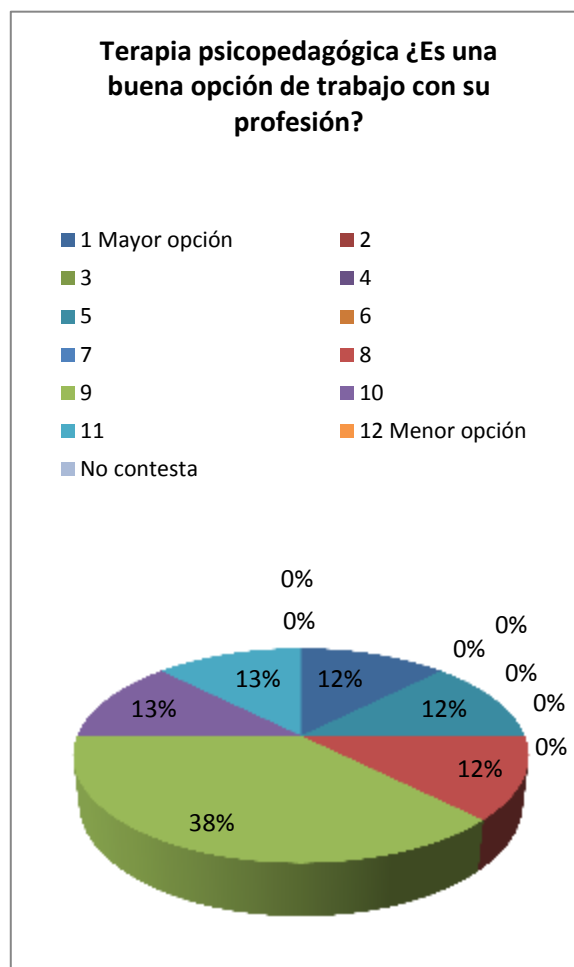


Los puestos son calificados de acuerdo a la capacitación recibida que posee el titulado ya sean por cursos, talleres, pruebas diagnósticas, que midan su capacidad a ejercer tal cargo y su criterio propio para ejercer dicho cargo dándose una autovaloración personal que les anime o no a estar dentro de este cargo. En cuanto a ocupar el cargo de "Docente Universitario" según la valoración docente de la profesión encontramos un 37.5% de docente ubicados en un 6to puesto, un 25% se auto catalogan en un 7mo rango y mientras que 3 grupos con un indicador común del 12.5% se auto catalogan en los puestos 9no, 8avo, y 4to según consideraciones establecidas de acuerdo a la capacitación recibida que posee el titulado y su criterio propio.

Tabla 20. Terapia psicopedagógica

P18.9. Terapia psicopedagógica		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	1	12,5
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	1	12,5
6	0	0
7	0	0
8	1	12,5
9	3	37,5
10	1	12,5
11	1	12,5
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Gráfico 16. Terapia psicopedagógica



Fuente: Encuestas a titulados

Elaboración: Yolanda Morocho

En cuanto a ejercer el cargo de brindar “Terapia psicopedagógica” según la valoración docente de la profesión tenemos un indicador del 37.5% que se ubica en el puesto 9no, mientras 5 grupos con un indicador común del 12.5% se auto ubican en los puestos 11avo, 10mo, 8avo y 5to mientras que el último grupo con un indicador del 12.5% se manifiesta en el primer sitial indicando que es el que tiene mayor opción a ejercer tal función puesto, que son calificados de acuerdo a la capacitación recibida que posee el titulado ya sean por cursos, talleres, pruebas diagnósticas, que midan su capacidad a ejercer tal cargo y su criterio propio para ejercer dicho cargo dándose una autovaloración personal que les anime o no a estar dentro de este cargo.

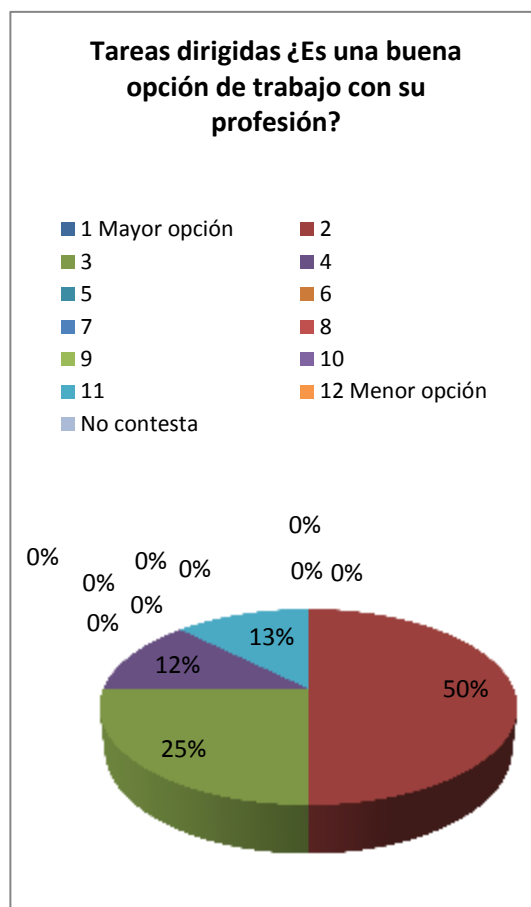
Tabla 21. Tareas dirigidas

P18.10. Tareas dirigidas		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	4	50
3	2	25
4	1	12,5
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	1	12,5
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Yolanda Morocho

Gráfico 17. Tareas dirigidas

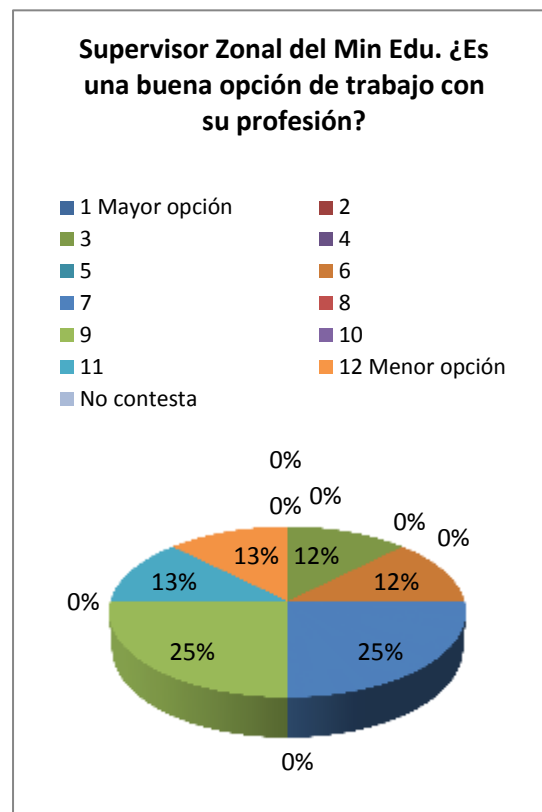


Acerca del cargo de brindar asesoramiento en "Tareas Dirigidas" mediante la valoración docente de la profesión, se muestra coeficientes que indican la posibilidad en rangos de ejecutar tal razón, así un 50% se muestra en el 2do rango siendo los más cercanos y con mayores probabilidades a ejercer tal mención, un indicador del 25% se ubica también cercanos a ejecutar tal obra mostrándose en un 3er puesto, mientras que existen 2 grupos de un 12.5% que se auto ubican en el 11avo y 4to puesto, que son calificados de acuerdo a la capacitación recibida que posee el titulado ya sean por cursos, talleres, pruebas diagnósticas, que midan su capacidad a ejercer tal cargo y su criterio propio para ejercer dicho cargo dándose una autovaloración personal que les anime o no a estar dentro de este cargo.

Tabla 22. Supervisor zonal

P18.11. Supervisor Zonal del Min. Educación		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	1	12,5
4	0	0
5	0	0
6	1	12,5
7	2	25
8	0	0
9	2	25
10	0	0
11	1	12,5
12 Menor opción	1	12,5
No contesta	0	0
Total	8	100

Gráfico 18. Supervisor zonal



Fuente: Encuestas a titulados

Elaboración: Yolanda Morocho

Para ejercer el cargo de “Supervisor Zonal del Ministerio de Educación” mediante la valoración docente de la profesión, los docentes se auto ubican para ejercer tal función 2 grupos de un 25% se manifiestan en el 7mo y 9no puesto y 4 grupos con un indicador común del 12.5% se manifiestan en el 3ro, 6to y 11avo puesto mientras que el último grupo se considera de los que poseen la menor opción a ejercer este puesto, que son calificados de acuerdo a la capacitación recibida que posee el titulado ya sean por cursos, talleres, pruebas diagnósticas, que midan su capacidad a ejercer tal cargo y su criterio propio para ejercer dicho cargo dándose una autovaloración personal que les anime o no a estar dentro de este cargo.

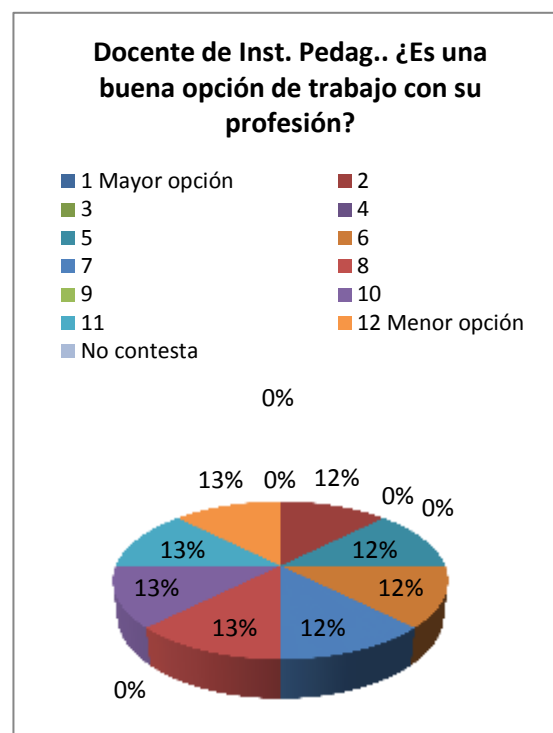
Tabla 23. Docente de Inst. Pedagógico

P18.12. Docente de Inst. Pedagógicos		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	1	12,5
3	0	0
4	0	0
5	1	12,5
6	1	12,5
7	1	12,5
8	1	12,5
9	0	0
10	1	12,5
11	1	12,5
12 Menor opción	1	12,5
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Encuestas a titulados

Elaboración: Yolanda Morocho

Gráfico 19. Docente de Inst. Pedagógico



Acerca de ejercer el cargo de "Docente de Institutos Pedagógicos" mediante la valoración docente de la profesión, se obtuvo 8 grupos con un indicador común del 12.5% que manifiestan según su puesto la capacidad de sentirse cómodo para ejercer tal función es así que tenemos a los docentes ubicados en los puestos desde el que menor opciones considera tener para ejercer el puesto hasta los niveles donde manifiestan su capacidad de hacerlo siendo estos el 11avo, 10mo, 8avo, 7mo, 6to, 5to, y 2do de acuerdo a la capacitación recibida que posee el titulado y su criterio propio.

Actualmente, se están desarrollando dos tipos de estándares generales de desempeño profesional: de docentes y de directivos. A futuro, se formularán estándares para otros tipos de profesionales del sistema educativo, tales como mentores, supervisores-asesores y supervisores-audidores.

Los estándares de desempeño docente son descripciones de lo que debe hacer un profesor competente; es decir, de las prácticas pedagógicas que tienen más correlación positiva con el aprendizaje de estudiantes. (MINISTERIO DE EDUCACION, 2011, pág. 6)

6.3. Satisfacción docente

Tabla 24. Satisfacción docente

% SATISFACCIÓN DOCENTE		
# Pregunta	Promedio	%
P20.1 Los estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia	4	94
P20.2 Estatus que le provee la profesión docente	4	91
P20.3 Prestigio que tienen la profesión docente	4	91
P20.4 Posibilidades de ascenso laboral	3	69
P20.5 Nivel de interés en el trabajo	3	66
P20.6 Diversidad de actividades que la labor docente presenta	4	91
P20.7 Posibilidades de salidas profesionales o diversidad de empleos	3	66
P20.8 Realización y/o crecimiento personal	4	91

Fuente: Encuestas a titulados

Elaboración: Yolanda Morocho

De acuerdo a la satisfacción docente más conforme que manifiestan los involucrados en la encuesta, es sobre “Los estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia”, tiene una satisfacción docente del 94%, interpretado como muy satisfecho, mientras que la satisfacción docente baja mostrada por los educadores es acerca del “nivel de interés en el trabajo mostrado por los docentes”, y de las “posibilidades de salidas profesionales o diversidad de empleos” consideradas como medianamente satisfecho a estos temas con un indicador del 66%.

Con la formulación de estas preguntas sobre la “satisfacción docente” concluimos el enunciado donde manifiesta que: “diversos estudios de casos y bibliografías sobre el tema evidencian que los maestros encuentran la mayor satisfacción en la actividad de enseñanza en sí misma, y en el vínculo efectivo con los estudiantes. Así es que muchos docentes citan como principal fuente de satisfacción el cumplimiento de la tarea y los logros pedagógicos de los estudiantes”.(Marcelo, 2009, pág. 32) Entonces según los datos obtenidos podemos ver que efectivamente los maestros están muy satisfechos en cuanto a la enseñanza en sí mismos y los posteriores resultados que arrojarían.

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

3.4.1 Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.

Tabla 25. Titulados

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDÁCTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1 Preparar la materia o asignatura.	4	91	4	94	4	94
P2 Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas.	3	84	4	88	4	88
P3 Planificar actividades de aula.	4	91	4	88	4	94
P4 Ejecutar actividades de aula novedosas.	3	84	4	88	4	94
P5 Organizar espacios de aula.	3	84	3	81	4	91
P6 Elaborar recursos didácticos.	3	78	4	91	4	91
P7 Crear climas favorables para la enseñanza.	4	94	4	88	4	91
P8 Dominar el contenido de la asignatura.	4	97	4	91	4	97
P9 Aplicar las didácticas específicas de la asignatura.	4	88	4	94	4	94
P10 Aplicar la psicología de la educación en el aula.	4	91	4	88	4	88
P11 Promover el trabajo reflexivo y participativo.	4	94	4	91	4	94
P12 Realizar actividades educativas extracurriculares.	3	81	4	91	4	94
P13 Aplicar estrategias de evaluación.	4	94	4	94	4	94
P14 Revisar las tareas estudiantiles.	4	88	4	91	4	94
P15 Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo.	3	84	3	78	3	78
P16 Detectar problemas de aprendizaje.	3	66	3	75	3	84
P17 Atender a las necesidades individuales.	3	84	3	78	4	88
P18 Conocer y aplicar las Tic's en el aula.	3	69	3	81	4	91

Fuente: Encuestas a titulados

Elaboración: Yolanda Morocho

En el análisis de los aspectos metodológicos – didácticos expresado por los docentes que intervienen en las instituciones educativas donde se realizó el trabajo de investigación manifiestan que el punto más enfáticos que desarrollan estos es acerca de la “dominancia del contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada” dándose con una alta frecuencia entre los educadores siendo el indicador un 97%, los aspectos metodológicos didáctico de este ítem que se desarrolla el profesional le da mucha importancia ya que se considera un valor del 91% a diferencia de los otros preguntas planteadas para dar una razón sobre dicha valoración metodológica –didáctica, además los profesionales también se consideran con un alto nivel de formación a este aspecto siendo del 91%.

Mientras que los puntos vulnerables en los interrogatorios de los aspectos metodológicos-didácticos donde es visible en algunos caso la falta de importancia el poco nivel de formación que poseen los docentes para hacerle frente a estas inquietudes y la frecuencia limitada con la que se presentan casos para darle un seguimiento así las “Actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan” no son afrontadas debidamente por el poco nivel de formación que manifiestan los docentes ante tal tema, mientras que el “detectar problemas en los estudiantes” no le brindan importancia los educadores siendo considerado un 75% calificado como bastante importante pero en si es el indicador más bajo de esta situación la frecuencia de seguimiento que denota problemas se ve en el además de en este mismo ítem no se da con una frecuencia aceptable siendo al igual el indicador más bajo de esta valoración con un 66%.

Tabla 26. Directivos

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDÁCTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1 Preparar la materia o asignatura.	3	81	4	100	3	81
P2 Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas.	3	78	3	78	4	97
P3 Planificar actividades de aula.	4	100	4	97	4	100
P4 Ejecutar actividades de aula novedosas.	3	81	3	78	3	81
P5 Organizar espacios de aula.	4	100	4	100	4	100
P6 Elaborar recursos didácticos.	4	100	4	100	4	100
P7 Crear climas favorables para la enseñanza.	4	97	4	97	4	97
P8 Dominar el contenido de la asignatura.	3	78	4	97	4	97

P9 Aplicar las didácticas específicas de la asignatura.	4	97	4	100	4	100
P10 Aplicar la psicología de la educación en el aula.	3	69	3	69	3	69
P11 Promover el trabajo reflexivo y participativo.	4	97	4	97	4	97
P12 Realizar actividades educativas extracurriculares.	4	97	4	97	4	97
P13 Aplicar estrategias de evaluación.	4	100	4	100	4	100
P14 Revisar las tareas estudiantiles.	3	81	4	100	4	100
P15 Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo.	4	100	4	100	4	100
P16 Detectar problemas de aprendizaje.	3	78	3	78	3	81
P17 Atender a las necesidades individuales.	3	78	3	78	3	81
P18 Conocer y aplicar las Tic's en el aula.	3	81	3	81	3	81

Fuente: Encuestas a directivos

Elaboración: Yolanda Morocho

Las situaciones donde existe una valoración muy alta de parte de los directivos es en la “Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan”, la “Organizar espacios de aula”, el “Aplicar estrategia de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencias” y el “Elaborar recursos didácticos (materiales pedagógicos) diversos para la enseñanza de la asignatura” estos son los aspectos del interrogatorio acerca de los aspectos metodológicos-didácticos más notorios que expresan los directivos involucrados en la encuesta. Mientras que el “Aplicar la psicología de la educación en el aula” arroja un indicador común para el nivel de formación, la importancia que le dan y la frecuencia con la que se toma del 69% es el aspecto más carente en la institución evaluada.

Para estos aspectos que se evaluó en los docentes y en los directivos donde cada uno de ellos noto una supremacía o baja consideración de un ítem se podrá concluir expresando que “Es hasta entonces cuando el trabajo docente de los universitarios comienza a figurar como el objetivo central de las propuestas de cambio; las exigencias de calidad, modernidad, eficiencia y eficacia figuran en el discurso como metas que las universidades deberán alcanzar. (Romero, 2005, pág. 23)”. Trabajo que se podrá ir desarrollando hasta alcanzar una satisfacción o ir mejorando a la vez que se pueda llevar a considerar muy satisfactorio los aspectos metodológicos-didácticos en las instituciones educativas.

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

Tabla 27. Titulados

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19 Realizar autoanálisis críticos.	3	69	3	69	3	78
P20 Evaluar las competencias adquiridas y requeridas.	4	91	3	78	3	75
P21 Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales.	3	63	3	66	3	81
P22 Evaluar y redactar informes de retroalimentación	3	63	3	75	3	84

Fuente: Encuestas a titulados

Elaboración: Yolanda Morocho

En la autoevaluación de la práctica docente los educadores expresan que: un importancia bastante aceptable del 78% y una valor en su frecuencia muy alta de un 91%, al “Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos” en este punto también se nota que es el ítem que menor nivel de formación poseen considerado bastante aceptable pero con un indicador del 75%, mientras que el “Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa” es considerado de bastante nivel de formación de los docentes para afrontar este ítem. El ítem más bajo en la autoevaluación de la práctica docente es acerca del “Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales” el nivel de importancia bastante aceptable y un frecuencia bastante considerable pero con indicadores bajos siendo el 66% y 63% respectivamente.

Tabla 28. Directivos

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19 Realizar autoanálisis críticos.	3	81	3	81	3	81
P20 Evaluar las competencias adquiridas y requeridas.	4	97	3	78	4	97
P21 Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales.	3	81	3	81	3	81
P22 Evaluar y redactar informes de retroalimentación	4	88	4	88	3	84

Fuente: Encuestas a directivos

Elaboración: Yolanda Morocho

De la autoevaluación en la práctica docente según los directivos se tiene: el “Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos” posee una frecuencia muy alta de un 97% y el nivel de formación para ejecutarla es muy alto, también este aspecto demuestra ser el que menor importancia se le da considerado bastante aceptable con el 78% mientras al que mayor importancia le brindan es al “Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa” considerado de bastante importancia siendo el 88% en los aspectos más bajos de la autoevaluación se aprecia dos aspectos que son el “Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia” y el “Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales” considerados los dos con una frecuencia, importancia y nivel de formación bastante aceptables y un indicador general del 81%

En el proceso de autoevaluación de la práctica docente se entiende que “El docente evalúa, retroalimenta, informa y se informa de los procesos de aprendizaje de los estudiantes. Promueve una cultura de evaluación que permita la autoevaluación del docente y del estudiante. (Ministerio de Educación , 2012, pág. 13)” Siendo así verificado los valores que el docente da a su carrera mediante esta evaluación.

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

Tabla 29. Titulados

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23 Conducir investigaciones	3	78	3	81	3	78
P24 Participar en proyectos de investigación.	2	50	3	66	3	69
P25 Investigar y evaluar procesos.	3	66	3	78	3	81
P26 Diseñar programas, acciones o instrumentos educativos.	3	63	3	72	3	75
P27 Implementar, realizar el seguimiento y evaluar proyectos.	3	69	3	69	3	66
P28 Determinar los elementos que configuran las realidades educativas.	2	50	3	69	3	72

Fuente: Encuestas a titulados

Elaboración: Yolanda Morocho

En la evaluación de los aspectos sobre la investigación educativa en la encuesta donde los titulados fueron intervenidos ellos manifiestan a criterio que el “Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales” muestra un nivel

bastante considerable en su frecuencia y también de carácter bastante importante siendo los indicadores para este un 78% y un 81% respectivamente, mientras que el ítem donde ellos creen que mayor nivel de formación poseen para afrontarlo es el que expresa sobre “Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora” también bastante considerable para ser ejecutado con un 81% como referencia, así también se puede apreciar los ítem que mayor problema están en los aspectos de la investigación educativa que son el “Participar en proyectos de investigación e innovación educativa” donde se da con muy poca frecuencia el trato a este ítem representando apenas el 50%, mientras que es bastante importante a los titulados siendo un 66% y el nivel de formación que poseen en si para poder afrontarlo se considera bastante aceptable siendo el indicador el 69% son considerados bajos mediante la comparación de los valores con otros ítems de los aspectos sobre la investigación educativa.

Tabla 30. Directivos

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23 Conducir investigaciones	2	59	3	78	3	78
P24 Participar en proyectos de investigación.	3	75	3	75	2	56
P25 Investigar y evaluar procesos.	4	97	4	92	4	97
P26 Diseñar programas, acciones o instrumentos educativos.	3	72	3	72	3	72
P27 Implementar, realizar el seguimiento y evaluar proyectos.	3	75	3	75	3	75
P28 Determinar los elementos que configuran las realidades educativas.	3	72	2	53	4	91

Fuente: Encuestas a directivos

Elaboración: Yolanda Morocho

En la evaluación de los aspectos sobre la investigación educativa según los directivos expresan que el punto más alto de este tema es el “Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora” notándose una frecuencia alta siendo un 97%, teniendo este ítem una consideración de alta importancia para la institución mostrándose con un 92%, según criterio de los directivos el nivel de formación es alto para afrontar este ítem. Los niveles más bajos de consideración acerca de esta evaluación es en el “Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales” donde se le da con poca frecuencia y en “Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención” donde se le da poca importancia brindada tal punto y también se manifiesta un nivel de

formación poco adecuado para afrontar el “Participar en proyectos de investigación e innovación educativa” siendo apenas del 56%.

Es por eso mediante la obtención de estos datos podemos tener un enfoque claro de lo procesos que están fallando en los aspectos sobre la investigación educativa es así que toda investigación realizada en las aulas ha de procurar mejorar la enseñanza. Así, pues, toda investigación deber ser aplicada por profesores, al igual que la investigación más clínicamente objetiva sólo puede ser aplicada en la práctica por un agente interesado que participe en la situación. Y no hay forma de eludir el hecho de que la percepción subjetiva del profesor es lo que es crucial para la práctica, ya que es él quien está en situación de controlar el aula. (Fernández Pérez, 2003, pág. 179)

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

Tabla 31. Titulados

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29 Realizar reuniones de entrega de certificados con P.P.F.F.	4	94	4	88	4	88
P30 Participar en Juntas de Profesores.	4	94	4	88	4	88
P31 Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones.	4	91	4	88	4	88
P32 Ejercer funciones administrativas.	2	53	3	75	2	56
P33 Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe.	3	69	4	91	3	75
P34 Estudiar la realidad local y nacional.	3	66	3	84	3	75
P35 Colaborar en la organización y gestión del centro.	4	91	3	84	3	84
P36 Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales.	3	72	3	75	4	88
P37 Elaborar reglamentos internos.	2	59	3	84	3	72
P38 Conocer y aplicar el Código de Convivencia.	3	63	3	81	3	75

Fuente: Encuestas a titulados
Elaboración: Yolanda Morocho

Según los titulados en la participación en actividades, normativas y administrativas los ítems que mayor resaltan en esta evolución son consideradas con una alta frecuencia siendo estas el “Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular” y el “Participar en Juntas de Profesores” valorado con 94% para estos dos ítems mientras que la consideración a la importancia el valor más alto es de un 91% considerado alto para el “Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe” y se puede distinguir que los titulados poseen un alto nivel de formación para aspectos como el “Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular”, “Participar en Juntas de Profesores”, “Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones” y el “Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales” mientras que el aspecto más bajo de la participación en actividades académicas, normativas y administrativas se da en el “Ejercer funciones administrativas” en donde se da con poca frecuencia siendo un 53%, con bastante importancia siendo el 75% y con poco nivel de formación para participar en estos temas siendo el 56%.

Tabla 32. Directivos

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29 Realizar reuniones de entrega de certificados con P.P.F.F.	4	100	4	100	4	100
P30 Participar en Juntas de Profesores.	4	100	4	100	4	100
P31 Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones.	3	81	3	81	3	81
P32 Ejercer funciones administrativas.	2	41	2	41	2	41
P33 Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe.	3	78	3	78	3	78
P34 Estudiar la realidad local y nacional.	3	75	3	75	3	75
P35 Colaborar en la organización y gestión del centro.	3	72	2	56	2	56
P36 Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales.	2	56	2	56	2	56
P37 Elaborar reglamentos internos.	2	53	2	53	2	53
P38 Conocer y aplicar el Código de Convivencia.	3	72	4	91	4	91

Fuente: Encuestas a directivos

Elaboración: Yolanda Morocho

Acerca de la participación en actividades académicas, normativas y administrativas según la opinión de los directivos los aspectos como el “Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular” y el “Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones” tienen una valoración de frecuencia, importancia y nivel de formación muy altos siendo expresada en el 100% mientras que los aspectos evaluados por los directivos más bajos es el “Ejercer funciones administrativas” ya que denota una frecuencia, importancia y nivel de formación poco aceptables siendo común el indicador del 41%

Es por eso que la participación en actividades académicas, normativas y administrativas es necesaria para “Una educación de calidad es la que provee las mismas oportunidades a todos los estudiantes y contribuye a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país. Bajo esta visión de calidad educativa, un docente de calidad será el que contribuye a alcanzar estas metas, sobre todo, a través de la formación de sus estudiantes.(MINISTERIO DE EDUCACION, 2011, pág. 10)” en base a las opiniones de docentes y administrativos.

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

Tabla 33. Titulados

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Preg.	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39 Promover acciones de relación con la comunidad.	3	81	3	84	3	84
P40 Colaborar en programas de desarrollo comunitario.	2	53	3	81	3	66
P41 Promover la participación de los padres	3	75	4	94	3	78
P42 Interactuar con padres de familia.	3	75	4	94	3	81
P43 Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados al alumno.	3	75	4	91	3	78
P44 Conocer el entorno social de los estudiantes.	3	69	4	91	3	75
P45 Organizar eventos de integración.	2	59	3	69	3	78
P46 Participar en programas sociales dentro de la institución.	4	91	4	94	3	81
P47 Atender a los representantes de los estudiantes.	3	81	3	72	3	72
P48 Realizar tutorías para P.P.F.F.	2	56	3	84	3	69

Fuente: Encuestas a titulados

Elaboración: Yolanda Morocho

Para la evaluación de la interacción profesores, padres de familia y comunidad de parte de los titulados podemos ver que el elemento que más alta frecuencia e importancia tiene es el “Participar en programas sociales dentro de la Institución (Día de la familia, campeonato de deportes)” con un 91% y el 94% respectivamente y los elementos con una alta importancia son el “Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes” el “Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución” para poder ejecutar el “Promover acciones de relación con la comunidad” los titulados poseen una nivel de formación bastante confiable. En los aspectos sobre la interacción los que menor relevancia tienen son el “Colaborar en programas de desarrollo comunitario” que posee poca frecuencia en la institución y su nivel de formación es también poco aceptable siendo el 53% y 66% respectivamente, mientras que el aspecto que su importancia es la más baja de la investigación sobre las interacciones, es de bastante importancia que es el “Colaborar en programas de desarrollo comunitario” pero su indicador es del 69%.

Tabla 34. Directivos

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39 Promover acciones de relación con la comunidad.	3	75	3	75	3	75
P40 Colaborar en programas de desarrollo comunitario.	3	66	3	66	3	66
P41 Promover la participación de los padres	2	59	2	59	2	59
P42 Interactuar con padres de familia.	3	78	3	78	3	78
P43 Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados al alumno.	3	63	3	63	3	63
P44 Conocer el entorno social de los estudiantes.	2	59	2	59	2	59
P45 Organizar eventos de integración.	2	56	2	56	2	56
P46 Participar en programas sociales dentro de la institución.	3	78	3	78	3	78
P47 Atender a los representantes de los estudiantes.	4	100	4	100	4	100
P48 Realizar tutorías para P.P.F.F.	3	69	3	69	3	69

Fuente: Encuestas a directivos

Elaboración: Yolanda Morocho

En la interacción profesores, padres de familia y comunidad según los directivos se observa que el aspecto más relevante es el “Atender a los representantes legales de los estudiantes”

ya que se considera con una frecuencia, importancia y un nivel de formación muy alto siendo el 100% el indicador para estos aspectos. Mientras que el aspecto menos atractivo en esta interacción es el “Organizar eventos de integración dentro de la Institución” ya que es considerado de poca frecuencia, importancia y además poco nivel de formación siendo el indicador común para este aspecto el 56%.

Es así que se puede concluir diciendo que la institución educativa está ligada a los diferentes campos que comprenden padres de familia, comunidad esto ayuda a fortalecer el desarrollo de los mismos es así que “En el caso del Ecuador, además de las prácticas que la investigación señala como efectivas, existen desempeños docentes que se identifican como muy importantes dados los objetivos del país que se señalan en la Constitución y la Ley de Educación, y además, que los docentes, directivos, padres y madres de familia y estudiantes ecuatorianos han señalado como elementos importantes a considerar. Entre los cuales se señalan:

- Dominar su asignatura y enseñarla bien.
- Promover el aprendizaje en el aula.
- Desarrollarse profesionalmente de manera continua.
- Comprometerse éticamente con la formación de sus estudiantes y con el buen vivir de los miembros de la comunidad a la que la escuela pertenece. (MINISTERIO DE EDUCACION, 2011, pág. 11)”

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

Tabla 35. Titulados

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49 Realizar reuniones de planificación con otros docentes.	3	72	3	78	4	91
P50 Colaborar con la organización de actividades.	4	88	3	81	3	81
P51 Participar en sesiones de trabajo.	4	88	3	75	3	75
P52 Trabajar en proyectos curriculares en equipo.	3	72	3	75	3	72
P53 Participar en Círculos de estudio.	3	72	3	72	3	72

Fuente: Encuestas a titulados

Elaboración: Yolanda Morocho

En la encuesta acerca de las actividades sobre lo que realizan profesores y equipos de trabajo según el criterio de los titulados es la consideración de una alta frecuencia de un

88% en 2 aspectos esto es el “Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas)” que también se le considera con bastante importancia siendo el indicador más alto en este ítem un 81% y el “Participar en sesiones de trabajo” y el punto que mayor nivel formación tiene ejecutando estos puntos es el “Realizar reuniones de planificación con otros docentes” con un indicador del 91%. Mientras que los puntos débiles de esta cuestión son el “Participar en Círculos de Estudio” ya que en su frecuencia, importancia y el nivel de formación para ejecutarle es bastante considerable con un indicador común del 72%.

Tabla 36. Directivos

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49 Realizar reuniones de planificación con otros docentes.	3	81	3	81	3	81
P50 Colaborar con la organización de actividades.	3	63	3	63	3	63
P51 Participar en sesiones de trabajo.	4	100	4	100	4	100
P52 Trabajar en proyectos curriculares en equipo.	3	63	3	81	3	81
P53 Participar en Círculos de estudio.	3	78	3	78	3	78

Fuente: Encuestas a directivos

Elaboración: Yolanda Morocho

En la encuesta acerca de las actividades sobre lo que realizan profesores y equipos de trabajo según el criterio de los directivos se toma muy en cuenta el “Participar en sesiones de trabajo” ya que posee un 100% considerada de alta frecuencia, importancia y nivel de formación. Mientras que el aspecto más bajo considerado por los directivos son el “Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas)” que son de bastante frecuencia, importancia y nivel de formación así que el indicador es un 63%.

En cuanto a la actividad desarrollada por los profesores y grupos de trabajo estos tratan de desarrollar programas para poder asistir a los educandos a superar niveles de educación que son progresivos por ende necesitan diferentes programas de estudio es así que “El docente debe poseer grandes dotes humanas y ser capaz de transmitir esa energía activa que estimule en el alumnado un cambio paradigmático para unir esfuerzos e implementar

estrategias efectivas frente al individualismo y la competitividad que nos envuelven en la sociedad actual, a fin de que le posibiliten una efectiva inserción laboral, desarrollando todas sus capacidades para la convivencia y la autorrealización personal, profesional y laboral.(Palomares, 2007, pág. 194)”

3.4.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado.

Tabla 37. Titulados

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54 Asistir a cursos de formación dictados por el Min Educ.	3	69	3	84	4	97
P55 Asistir a cursos de formación dictados por empresas u organismos particulares.	2	56	3	81	3	66
P56 Asistir a cursos de actualización en Tics.	2	53	3	66	3	72
P57 Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares.	2	53	3	69	3	75
P58 Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua.	2	41	3	72	2	59

Fuente: Encuestas a titulados

Elaboración: Yolanda Morocho

En cuanto a la formación que se obtiene, los titulados expresa que esta se da en su mayor parte por “Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación” que posee una frecuencia bastante aceptable siendo un 69%, de bastante importancia con un 84% y un alto nivel de formación en ese aspecto del 97%. Mientras que el aspecto menos se da en la formación es el “Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua” que tiene poca frecuencia y poco nivel de formación siendo un 41% y 59% respectivamente en cuanto a la importancia que se muestra bastante aceptable con el indicador más bajo que es el 66% es el aspecto que menciona el “Asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC’s) para aplicación en el aula”

Tabla 38. Directivos

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54 Asistir a cursos de formación dictados por el Min Educ.	3	81	3	81	3	81
P55 Asistir a cursos de formación dictados por empresas u organismos particulares.	2	44	2	44	2	44
P56 Asistir a cursos de actualización en Tics.	2	56	2	56	2	56
P57 Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares.	2	41	2	41	2	41
P58 Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua.	4	91	4	91	4	91

Fuente: Encuestas a directivos

Elaboración: Yolanda Morocho

En cuanto a la formación que se obtiene, los directivos expresa que esta se da en su mayor parte por “Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua” con una frecuencia, importancia y nivel de formación muy alta siendo el común indicador el 91% mientras que el punto más inestable en la formación es el “Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares” considerando la frecuencia, importancia y nivel de formación poco aceptable con un indicador común del 41%. Mostrando que este aspecto debe tomarse en cuenta para mejorarla.

Siguiendo los aspectos evaluados la incursión en talleres de formación o curso ayudan a los participantes a obtener una posición en la institución considerable el siguiente enunciado donde manifiesta la necesidad de poner curso el estudio y participación en talleres para tal fin expresa que “Los empleadores se ocupan de hacer una correcta selección de personal, en la cual se identifiquen empleados aptos dentro de las competencias de personalidad, lo que ha llevado al titulado a enfrentar el problema de inserción laboral mediante la formación continua, puesto que los directores demandaron con mayor frecuencia un contratado más idóneo y preparado, poseedor de varias competencias. (Alonso, Fernández & Nyssen, 2009)”

CONCLUSIONES

- Las características del puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL, demuestran que los ocho titulados trabajan en uno o dos establecimientos educativos fiscales de la provincia del Azuay, de los cuales cinco desempeñan un puesto relacionado a sus estudios universitarios, y tres actualmente realizan otros estudios relacionados a la educación y los tipos de contrato son de partida fiscal en un 63%, contrato civil 25% y contrato laboral de reemplazo 12% (un titulado).
- Se ha indagado que existen requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores dentro del campo investigativo, pues los docentes tienen problemas para diseñar, implementar y participar dentro de proyectos de investigación, particularmente relativos al estudio del medio en el que se desenvuelven sus estudiantes, pues hace falta continuidad en el desarrollo de actitudes y conocimientos con respecto a la interacción con padres de familia.
- En la relación que existe entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, todos ellos realizaron sus estudios de bachillerato en un establecimiento fiscal de educación regular, solamente uno de los titulados cuenta con un título de postgrado, cinco cuentan con su título de pregrado y dos de ellos no ha obtenido ningún otro título, por lo que la mayoría concuerda que cargos como rectorado, consultoría educativa y otros cargos de índole burocrática, no son tan buenas opciones de trabajo.
- En cuanto a la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente, con mayor frecuencia se desempeñan en tareas relacionadas a aspectos metodológico-didácticos y actividades académicas y normativas. Por otra parte, los titulados muy pocas veces se enfrentan a situaciones de investigación educativa, interacción con padres de familia o comunidad, autoevaluación docente o actividades de formación.
- Con respecto a la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor, las de mayor nivel son los aspectos metodológicos y didácticos, en cambio los de menor nivel de importancia son los de formación docente e investigación educativa. También se observan algunas discordancias, pues aunque para los titulados la autoevaluación de la práctica docente no tiene tanta importancia, para los directivos esto es más importante.

- Sobre el nivel de formación que tienen los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor, se obtuvo que los niveles más altos de formación que tienen los titulados son para desempeñar aspectos metodológicos y didácticos, además de actividades académicas y normativas. Por su parte, el problema más latente con los niveles más bajos, se centra en su falta de formación para la investigación educativa con un promedio de 3 puntos, la interacción con padres de familia con promedios hasta de 2 puntos, y desde la perspectiva de los directivos también les falta a los titulados asistir a cursos y talleres que mejoren su formación docente.
- Se propone un proyecto de intervención educativa para investigar la realidad propia de cada establecimiento a fin de tomar acciones en base al perfil contextualizado de los estudiantes con los que se trabaja pues, según los resultados, se estaría aplicando un trabajo sin tener en consideración las diferentes realidades en las que se desenvuelven estos docentes.

RECOMENDACIONES

- Tomar en cuenta los cambios que se vienen realizando en el sistema educativo, es decir, la educación básica que va de primero a décimo año, y el bachillerato que comprende los tres años subsiguientes, con el objeto de que estén preparados para enfrentar los nuevos contenidos y metodologías que esto implicará en su futuro laboral.
- Incluir en el pensum de estudios la formación en el campo investigativo no sólo limitado a la tesis de fin de carrera sino a pequeños proyectos concretos que resuelvan las necesidades de diagnóstico propias de sus contextos educativos. Dado que existen requerimientos de investigación sobre la realidad educativa, se evidencia la necesidad de que los futuros egresados en la carrera de pedagogía.
- Recuperar y promocionar el perfil profesional no sólo dentro de los niveles de bachillerato sino también dentro de los niveles de Educación General Básica pues aparentemente existen docentes que consideran de menor valía al perfil de formación orientado hacia los primeros niveles.
- Ocupar la formación complementaria del docente, en base a su propio campo educativo pues, de otro modo, el docente podría optar por actividades educativas adicionales alejadas de su profesionalización en el cuarto nivel.
- Fortalecer las tareas propias de su labor educativa enfatizando el campo investigativo en el que las propias instituciones deben tomar iniciativas para involucrar a los docentes sobre todo en el reconocimiento del contexto en el que se desenvuelven sus educandos. Resulta necesario que los titulados se comprometan a realizar una autoevaluación de su desempeño profesional al inicio y al final de cada año escolar.
- Promocionar maestrías para profesionalizarse dentro del campo pedagógico pues, la formación de los docentes, se ha detenido en la obtención del título de tercer nivel al margen de la edad o los años de experiencia. De ahí que una oferta variada que responda a las exigencias y problemáticas de la educación en el medio es de vital importancia para los educandos.
- Implementar un proyecto de investigación relativo al conocimiento de las diferentes realidades en las que se desenvuelven los actores educativos a fin de poder intervenir adecuadamente en las necesidades educativas y hacer frente a las problemáticas que vive el profesorado.

CAPÍTULO IV
PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

Tema:

Proyecto de diagnóstico de la realidad educativa para una adecuada intervención en las problemáticas estudiantiles del Colegio “Carlos Aguilar Vázquez” y la Escuela “Remigio Estévez de Toral” en el cantón Sigsig de la Provincia del Azuay, año lectivo 2013-2014.

4.1. Justificación

Toda vez que se demostró cuáles son las características del puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL, también se determinó ciertos vacíos en lo que respecta a la investigación educativa pues al menos el 47% de docentes desconocería cuál es la realidad educativas contextuales en lo que se desenvuelve según versión de los empleadores, respuesta que es corroborada por el 31% de los docentes investigados.

Los resultados anteriormente mencionados dejan entrever que algunos docentes tendrían dificultad a ejecutar tareas propias de su labor al implementar las bases pedagógicas de la Actualización y Fortalecimiento Curricular que señalan que a la Pedagogía Crítica, Cognitivista y Constructivista como modelos a seguirse para la ejecución de la misma. No obstante, dentro de estos modelos, evidentemente se tiene que resaltar que la cognición es situada, es decir contextualizada. A propósito, Paulo Freire sostenía que la educación tiene que sustentarse en la conciencia de la cotidianeidad de los educandos (Fernández, 2007) y a propósito del constructivismo, se señala que “el conocimiento es situado, es parte y producto de la actividad, el contexto y la cultura en que se desarrolla y utiliza” (Díaz Barriga, 2008).

Con lo expuesto anteriormente se justifica plenamente la necesidad de que sean los propios docentes quienes investigan la realidad que viven sus estudiantes pues, de lo contrario no podrían promover la cognición situada lo cual contradeciría al constructivismo, la pedagogía crítica y por ende a la Actualización Curricular. Quizá este sea un vacío dentro de la formación profesional del profesorado que se puede satisfacer mediante un proceso de ejecución del proyecto investigativo que se pone a consideración.

Por otro lado, hoy en día se hace muy necesario conocer la realidad en la que se desenvuelven los docentes pues el desconocimiento encierra muchos problemas no sólo de índole académica sino también comportamental. Para hacer frente a los nuevos procesos de evaluación incluso, es necesario saber cuál es la situación del contexto en el que se desarrolla el estudiantado. La ejecución del presente proyecto, por lo tanto, conlleva una

suerte de complementación de la formación que deben desarrollar los docentes para ejecutar las tareas propias de su labor.

4.2. Objetivos

Propósito u Objetivo General:

Analizar la realidad educativa para una intervención adecuada en los estudiantes del Colegio “Carlos Aguilar Vázquez” y la Escuela “Remigio Estévez de Toral”.

Propósito u Objetivos específicos

Contribuir a las bases curriculares de la pedagogía crítica y el constructivismo

Conocer adecuadamente el contexto educativo rural en el que se desenvuelven los estudiantes.

Intervenir de forma eficiente en los problemas educativos de la comunidad.

4.3. Metodología del Enfoque del Marcó Lógico

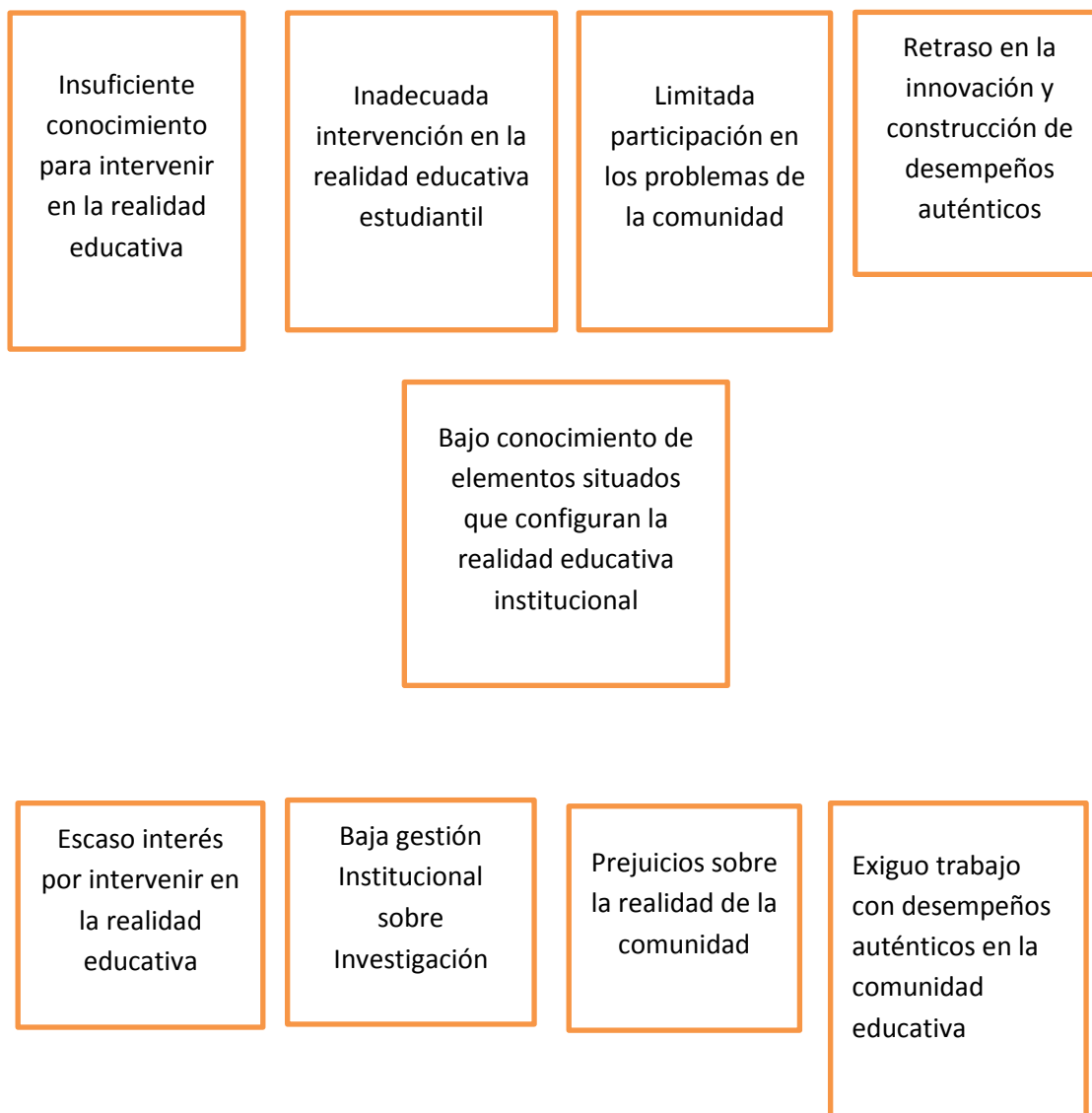
4.3.1. Análisis de Involucrados.

MATRIZ DE INVOLUCRADOS						
Grupos	Intereses	Problemas Percibidos	Recursos y Mandatos	Interés en una Estrategia	Conflictos Potenciales	
Empleadores de la institución educativa fiscal del Colegio “Carlos Aguilar Vázquez” y la Escuela “Remigio Estévez de Toral”	-Cumplimiento del Plan decenal de Educación	-Limitados recursos para financiar el proyecto mediante consultoría externa para fortalecer diagnóstico del PEI.	Institucionales: Apoyo con recursos. Legales: Plan Decenal de Educación: “Mejoramiento de la calidad de la educación, para incidir en el desarrollo del país y en el mejoramiento de la calidad de vida de ciudadanos y ciudadanas” (UNICEF, 2008)	Fortalecimiento del PEI	Contribuir al tiempo de labor docente por el trabajo investigativo	
Docentes del Colegio “Carlos Aguilar Vázquez” y la Escuela “Remigio Estévez de Toral”	-Mejorar su perfil de investigadores -Dar ejemplo de las posibilidades de	-Falta de coherencia entre las exigencias de investigación planteadas a los estudiantes	LOEI Art. 2, lit. u: Investigación, construcción permanente de conocimientos” Art. 10 lit. p. ” Vincular la gestión educativa al	Experiencia en investigación	Cumplimiento de obligaciones curriculares.	

Estévez de Toral	investigación con iniciativa propia.	y su propia actividad investigativa	desarrollo de la comunidad, asumiendo y promoviendo el liderazgo”		
UTPL	-Vínculo con la comunidad -Promoción de su oferta de estudios en tercer y cuarto nivel	-Docentes que estudian a distancia requieren fortalecer su capacidad investigativa para contextualizar su trabajo. -Titulados a distancia requieren involucrarse en proyectos de investigación continuos.	Consultoría para ejecución del trabajo. Estatutos de la UTPL: Art. 4: “la investigación y la extensión convergen hacia una “gestión productiva”, que traduce el liderazgo de servicio en realizaciones concretas, y en la que los profesores y estudiantes sean agentes de su desarrollo y del aporte a la sociedad.” (UTPL, 2006)	Aporte a la sociedad con profesionales capacitados.	Programas de investigación para vincularlos con los docentes titulados en la institución.
Estudiantes	-Conocer experiencias de investigación en las que estén ligados sus docentes. -Recibir una educación contextualizada.	-Reciben una educación alejada de su propia realidad.	Aporte para el diagnóstico entregando información cierta. Bases pedagógicas curriculares: “Ubicar al estudiantado como protagonista principal de su aprendizaje con predominio del (...) constructivismo” (MINEDUC, 2010)	Cognición situada	Ejemplos de cómo investigar y para qué hacerlo.
Egresada.	-Realizar una propuesta de calidad -Proponer proyectos viables y funcionales	-Prejuicio sobre su capacidad para involucrarse en proyectos de envergadura	Desarrollo e Destrezas con Criterio de Desempeño: “...una o más acciones que deben desarrollar los estudiantes” (MINEDUC, 2010)	Diseño de proyecto	Aplicación de proyectos diseñados

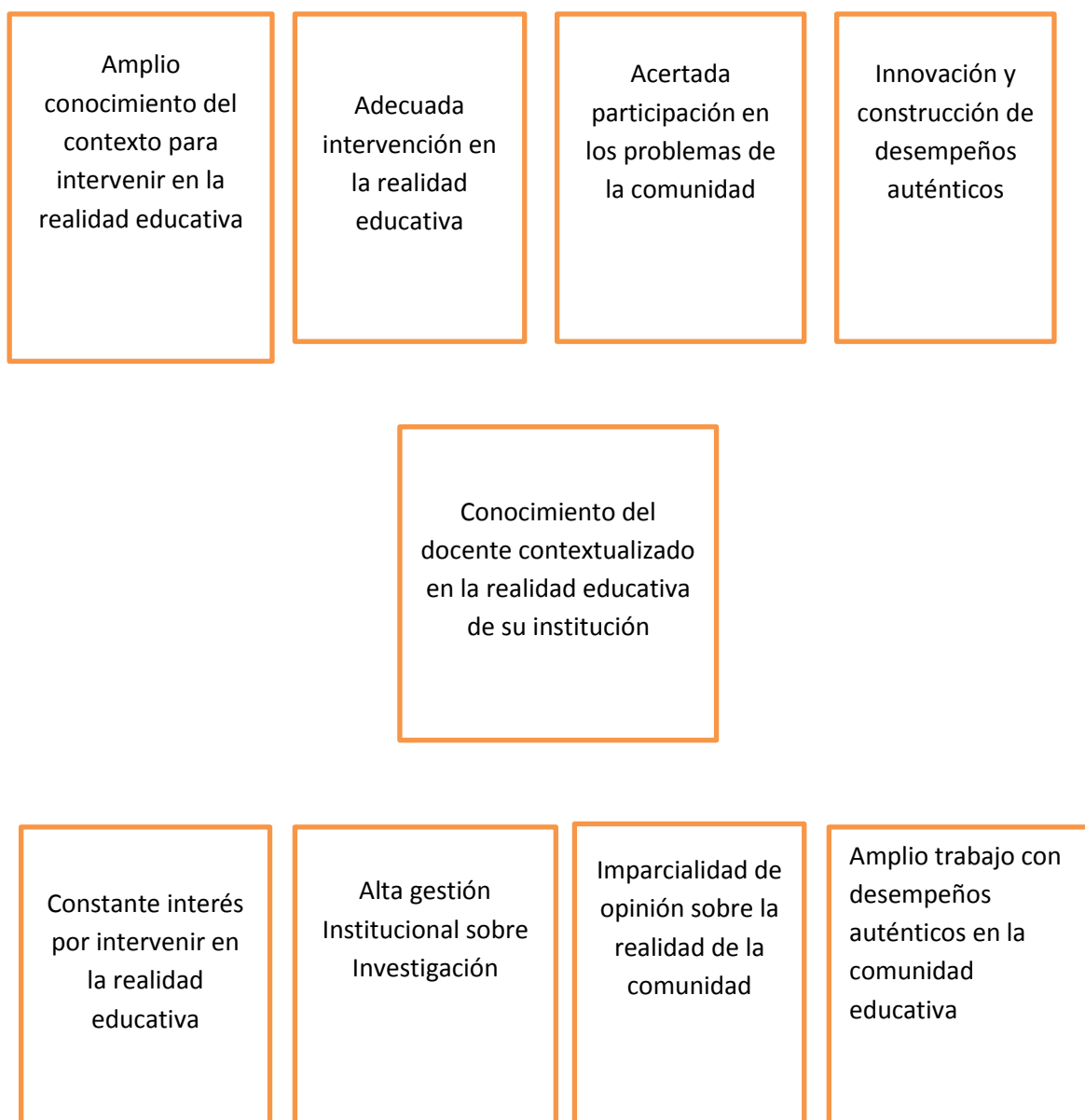
Elaboración: Yolanda Morocho

4.3.2. Análisis de Problema.



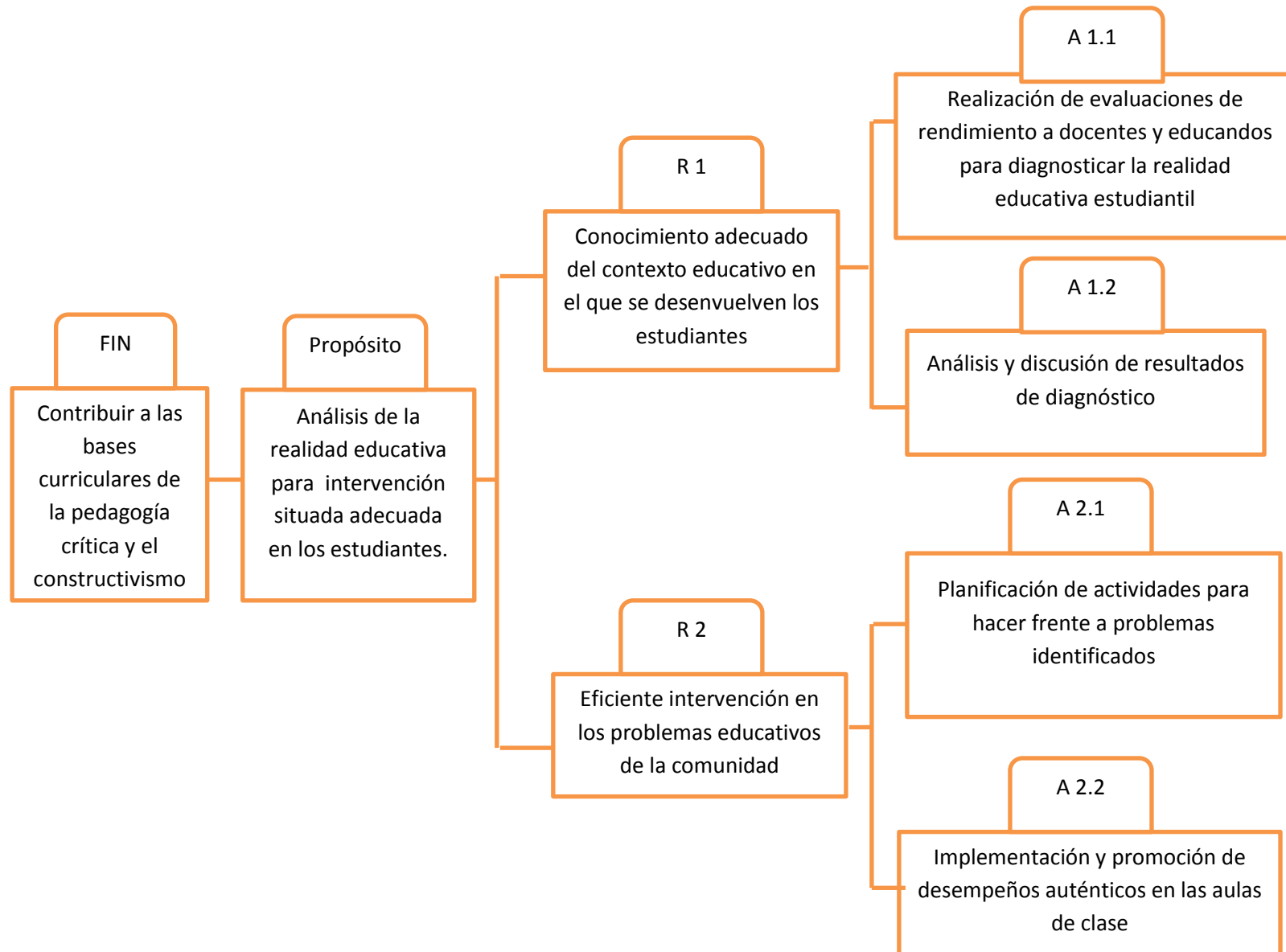
Elaboración: Yolanda Morocho

4.3.3. Análisis de Objetivos.



Elaboración: Yolanda Morocho

4.3.4. Análisis de Estrategias.



4.4. Plan de Acción

4.4.1. Matriz del marco lógico.

Resumen Narrativo	Indicador Verificable Objetivamente	Medios de Verificación	Supuestos
Fin: Contribuir a las bases curriculares de la pedagogía crítica y el constructivismo			
Propósito: Analizar la realidad educativa para una intervención situada adecuada en los estudiantes	Instituciones educativas han diagnosticado la realidad educativa contextual de sus estudiantes e intervienen adecuadamente en sus problemas	Informe institucional del proyecto	Instituciones educativas patrocinan el proyecto en las dimensiones necesarias para su implementación
Resultados: R1: Conocimiento adecuado del contexto educativo rural en el que se desenvuelven los estudiantes	Docentes y directivos establecen un diagnóstico adecuado de la realidad de los estudiantes.	-Fotos de instrumentos diagnósticos. -Listado de conclusiones y recomendaciones.	Activa participación de docentes, autoridades y estudiantes.
R2: Eficiente intervención en los problemas educativos de la comunidad	Docentes con conocimiento de causa para intervenir en problemas derivados de la influencia del contexto	-Registro de actividades.	Docente utilizan resultados de diagnóstico para combatir problemas educativos de la comunidad.
Actividades R1 Realización de diagnóstico adecuado sobre la realidad educativa estudiantil	Docentes aplican y bareman los instrumentos de evaluación.	-Fotos de instrumentos llenos de resultados	Existe predisposición de estudiantes y estudiantes para obtener resultados reales de diagnóstico.
Análisis y discusión de resultados de diagnóstico	Docentes especializados en ciertos problemas que enfrenta la comunidad educativa.	-Informes de mesas de trabajo sobre discusión de resultados.	Respaldo total de los docentes de instituciones educativas para ofrecer un tiempo adecuado.
R2 Planificación de actividades para hacer frente a problemas identificados	Docentes y autoridades han diseñado estrategias de intervención para hacer frente a problemáticas desde sus propias aulas.	-Listado de estrategias a utilizarse planificadas que complementarán el PEI.	Voluntad de las partes y profesionalismo pedagógico.

Implementación y promoción de desempeños auténticos en las aulas de clase	Docentes haciendo uso de la cognición situada para utilizar metodologías que resuelven o cuestionan problemas de la vida real de los estudiantes.	Planes de clase que hacen uso de la cognición situada.	Involucramiento del estudiante a las iniciativas docentes de trabajar mediante la cognición situada.
--	---	--	--

Elaboración: Yolanda Morocho

4.5. Resultados Esperados

Resultados	Actividades	Estrategias	Evaluación	Presupuesto	Cronograma
R1: Conocimiento adecuado del contexto educativo rural en el que se desenvuelven los estudiantes	A1: Realización de diagnóstico adecuado sobre la realidad educativa estudiantil	1.- Reunión para socialización de los resultados de la tesis en cuestión. 2.- Presentación de la propuesta 3.- Respaldo institucional por escrito y delegación de equipo de investigación. 4.- Diseño de instrumentos. 5.- Análisis y pilotaje de instrumentos. 6.- Aplicación de instrumentos y validación.	La evaluación se realizará mediante puestas en común del impacto causado al desarrollar este tipo de actividades mediante una tabla de contingencia.	Logística \$200 Gastos administrativos \$50 Baremo estadístico \$100	Inicio: Septiembre 2013 Cierre: Noviembre 2013
	A2 Análisis y discusión de resultados de diagnóstico	1.- Realizar gráficos de estadística. 2.- Mesas de diálogo de docentes y estudiantes delegados para analizar problemas 3.- Establecimiento de conclusiones 4.- Planteamiento de recomendaciones	Docentes y directivos especializados en ciertos problemas que enfrenta la comunidad educativa estableciendo porcentajes nominales de la situación.	Gastos de logística: \$200	Inicio y fin: Noviembre 2013
R2: Eficiente intervención en los problemas educativos de la comunidad	A3 Planificación de actividades para hacer frente a problemas identificados	1.- Presentación de la propuesta de cada mesa de trabajo. 2.- Discusión general 3.- Correcciones necesarias 4.- Validación de propuestas.	Docentes y autoridades han diseñado estrategias de intervención para hacer frente a problemáticas desde sus propias aulas.	Logística \$300	Inicio y fin: Diciembre 2013

	A4 Implementación y promoción de desempeños auténticos en las aulas de clase	1.- Implementación de propuestas en las planificaciones de clase. 2.- Seguimiento de las propuestas mediante puesta en común en reuniones de área. 3.- Ajustes de las estrategias.	Docentes haciendo uso de la cognición situada para utilizar metodologías que resuelven o cuestionan problemas de la vida real de los estudiantes.	Gastos administrativos: \$50 dólares Logística: 200 dólares	Inicio: Enero 2014 Fin: Julio 2014
Total				\$1100	Sept. 2013 Julio 2014

Elaboración: Yolanda Morocho

4.6. Bibliografía de la propuesta

Díaz Barriga, F. (28 de Marzo de 2008). *Cognición situada y estrategias para el aprendizaje*. Recuperado el 17 de Julio de 2013, de Revista Electrónica de Investigación Educativa, 5 (2): <http://redie.ens.uabc.mx/vol5no2/contenido-arceo.html>

Fernández, J. A. (2007). Paulo Freire y la educación liberadora. En J. Trilla, *El legado pedagógico del siglo XX para la escuela del siglo XXI* (págs. 324-334). Barcelona: Grao.

MINEDUC. (2010). *Actualización y fortalecimiento curricular de la Educación General Básica*. Quito: Ministerio de Educación del Ecuador. .

UNICEF. (12 de Octubre de 2008). *Plan decenal de educación del Ecuador*. Recuperado el 20 de Agosto de 2013, de Nacionalidades y pueblos indígenas: http://www.unicef.org/ecuador/nacionalidades_y_pueblos_indigenas_web_Parte3.pdf

Urbano, C. (2006). *EL TRABAJO GRUPAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS*. Buena Aires: Bruja.

UTPL. (Agosto de 2006). *Estatutos de la Universidad Técnica Particular de Loja*. Recuperado el 16 de Agosto de 2013, de Documentos: <http://www.utpl.edu.ec/sites/default/files/documentos/Estatuto-UTPL.pdf>

BIBLIOGRAFÍA

- Arango, E. C. (2009). *Informe del sistema educativo*. Madrid: S.I.
- Bonals, J. (2000). *El trabajo en grupo en pequeñas aulas*. Madrid: GRAO.
- Fernández Pérez, M. (2003). *La profesionalización del docente*. Madrid: Siglo XXI Editores.
- Fernández, J. A. (2007). Paulo Freire y la educación liberadora. En J. Trilla, *El legado pedagógico del siglo XX para la escuela del siglo XXI* (págs. 324-334). Barcelona: Grao.
- Marcelo, C. (2009). *Desarrollo Profesional Docente*. Madrid: San Pancracio.
- MINEDUC. (2010). *Actualización y fortalecimiento curricular de la Educación General Básica*. Quito: Ministerio de Educación del Ecuador.
- Ministerio de Educacion . (2012). *Estándares de desempeño profesional docente*. Quito: Ministerio de Educacion .
- Palomares, A. (2007). *Nuevos retos educativos: el modelo docente en el espacio europeo*. Cuenca: Humanidades.
- Romero, L. (2005). *Profesionalización de la docencia universitaria: transformación y crisis*. Barcelona: Plaza y Valdés.
- Urbano, C. (2006). *El trabajo grupal en las instituciones educativas*. Buena Aires: Bruja.
- Weinstein, J. (2004). *Estudio de Caracterización*. Bogota: Bello.

Fuentes bibliográficas de internet:

- Alonso, L. E., Fernández, C., & Nyssen, J. (Febrero de 2009). *El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España*. Recuperado el 10 de Junio de 2013, de http://www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf
- ANECA. (Marzo de 2009). *Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización*. Recuperado el 10 de Junio de 2013, de www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf

- Avalos, B. (Enero de 2009). *La inserción profesional de los docentes*. Recuperado el 11 de Junio de 2013, de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf>
- Díaz Barriga, F. (28 de Marzo de 2008). *Cognición situada y estrategias para el aprendizaje* . Recuperado el 17 de Julio de 2013, de Revista Electrónica de Investigación Educativa, 5 (2): <http://redie.ens.uabc.mx/vol5no2/contenido-arceo.html>
- Organización de los Estados Iberoamericanos. (2012). *Sistemas Educativos Nacionales-Ecuador*. Recuperado el 15 de Agosto de 2013, de <http://www.oei.es/quipu/ecuador/ecu04.pdf>
- UNICEF. (12 de Octubre de 2008). *Plan decenal de educación del Ecuador*. Recuperado el 20 de Agosto de 2013, de Nacionalidades y pueblos indígenas: http://www.unicef.org/ecuador/nacionalidades_y_pueblos_indigenas_web_Parte3.pdf
- UTPL. (Agosto de 2006). *Estatutos de la Universidad Técnica Particular de Loja* . Recuperado el 16 de Agosto de 2013, de Documentos: <http://www.utpl.edu.ec/sites/default/files/documentos/Estatuto-UTPL.pdf>
- Vaillant, D. (12 de Abril de 2009). *Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado*. Recuperado el 11 de Junio de 2013, de <http://www.ugr.es/~recfpro/>

ANEXOS

Anexo N° 1

Solicitud para directivos de los centros educativos



Universidad Técnica Particular de Loja
La Universidad Católica de Loja



Modalidad Abierta y a Distancia
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Señor
DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho

De mi consideración

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

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

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

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

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

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

Atentamente;

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

Carlos Aguilar Vasquez
RECTORADO
Jima- Azuay



Universidad Técnica Particular de Loja
La Universidad Católica de Loja



Modalidad Abierta y a Distancia
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Señor
DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho

De mi consideración

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

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

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

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

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

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

Atentamente;

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



Anexo N° 2

Encuesta aplicada a los titulados

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO



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



Señor(a) Encuestado(a):

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

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

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

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

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

INDICACIONES:

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

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

Colegio Técnico Agropecuario "Carlos Aguilar Vázquez"

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

4 1 8 0 2 3

3. EDAD:

3 3

4. SEXO:

Masculino	Femenino
	X

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

S.1 SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO			
Fiscal	Funcional	Particular	Municipal
X			

S.2 TIPO DE EDUCACIÓN		
Regular	A distancia	Propios derechos
X		

		CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO											
		FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
TAREAS		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
45	Organizar eventos de integración dentro de la Institución	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
46	Participar en programas sociales dentro de la Institución (Día de la familia, campeonato de deportes)	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
47	Atender a los representantes legales de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
48	Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
e		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
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

Anexo N° 4
Evidencias fotográficas



Lcda. Carmita Ortiz
Encuestado



Lcdo. Sandro Mogrovejo
Encuestado



Lcda. María Carlota Pérez

Encuestado



Lcda. Yadira Loja

Encuestado



Lcdo. Miguel Lazo

Encuestado



Lcdo. Jorge Barreto

Directivo



Lcda. Johanna

Encuestado



Lcda. Magdalena Suin

Encuestado



Lcda. Carmita Suqui
Encuestada



Lcdo. Juan López
Encuestado

Anexo N° 5
Certificado de Autorización



Universidad Técnica Particular de Loja



La Universidad Católica de Loja

AUTORIZACIÓN

Msc. Roberto Carlos Cuenca Jiménez
DIRECTOR DE TESIS

CERTIFICA:

Haber revisado el presente informe de investigación de las/los señor/a: **Morocho Sam Yolanda Asunción**, la misma que se ajusta a las normas establecidas por el Departamento de Ciencias de la Educación, Modalidad Abierta, de la Universidad Técnica Particular de Loja; por tanto, autorizo realizar la impresión y anillados para su respectiva presentación.

Msc. Roberto Carlos Cuenca Jiménez
CI. 110343087-0
Loja, agosto de 2013