



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO-HUMANÍSTICA

**TITULACIÓN DE LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN**

MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA

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

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTORA: Morocho Villamar, Maritza Alexandra

DIRECTORA: Guamán Coronel, María de los Ángeles, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO |Daule|

2013

CERTIFICACIÓN

Mgs.

María de los Ángeles Guamán Coronel

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA

CERTIFICA

Que el presente trabajo, denominado “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja” realizado por el profesional en formación: Morocho Villamar Maritza Alexandra; 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 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 Villamar Maritza Alexandra** declaro ser autora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f).....

Autora: Morocho Villamar Maritza Alexandra

Cédula: 0917412124

DEDICATORIA

Como muestra de mi cariño, a mis padres que con su apoyo y sacrificio hacen posible culminar esta etapa en mi vida, que me lleva a un futuro mejor siendo servicial con las personas que me rodean y responsable con mis obligaciones.

Para ser útil a la patria y a la sociedad.

Maritza Alexandra Morocho Villamar

ÍNDICE

PORTADA	i
CERTIFICACIÓN	ii
DECLARACIÓN DE AUDITORIA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
INDICE DE CONTENIDOS	v
RESUMEN...	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPITULO I: SINTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRAFICO	6
1.1. El Debate Sobre las Competencia en la Edad Moderna	7
1.2. Los Procesos de Inserción Laboral de los Titulados en España	9
1.3. Políticas de Inserción a la Docencia en América Latina: La Deuda Pendiente	11
1.4. La Inserción Profesional de los Docente	13
1.5. Estándares de Desempeño Profesional	15
1.6. La Universidad en el Nuevo Paradigma: Formar Para la Vida en Sociedad del Conocimiento	17
1.7. Políticas Programas y proyectos de Inserción laboral para la Juventud del Ecuador	19
1.8. Inserción Laboral de Jóvenes: Expectativa, Demandas y Trayectorias	21
1.9. La Identidad Docente: La importancia del Profesorado	23
1.10. La Formación y el Desarrollo Profesional Docente Frente a los Nuevos Desafíos de la escolaridad	25
CAPITULO II: METODOLOGÍA	28
2.1. Diseño de la Investigación	29
2.2. Métodos, técnicas, e instrumentos de investigación	30
2.2.1. Métodos	30
2.2.2. Técnicas	31
2.2.3. Instrumentos de investigación	32
2.3. Preguntas de investigación	33
2.4. Contexto	33
2.5. Participantes	34

2.6. Población y muestras	36
2.6.1. Muestras	37
2.7. Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos	38
2.7.1. Talento humano	38
2.7.2. Institucionales	39
2.7.3. Materiales	39
2.7.4. Económicos	40
2.8. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos	40
CAPITULO III: INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS, Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	42
3.1. Características de los titulados: individuales, académicas y laborales	43
3.1.1. Características individuales de los titulados	43
3.1.1.1. Ubicación geográfica (Nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad)	43
3.1.1.2. Edad	43
3.1.1.3. Sexo	44
3.1.2. Características académicas de los titulados	45
3.1.2.1. Sostenimiento de los colegios donde realizaron el bachillerato	45
3.1.2.2. Tipo de educación	46
3.1.2.3. Nivel de educación alcanzado luego de los estudios de licenciatura	47
3.1.3. Características laborales del titulado en Ciencias de la educación	48
3.1.3.1. Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en ciencias de la educación mención Educación Básica	48
3.1.3.2. Número de establecimientos en los que trabaja el titulado	49
3.1.3.3. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral	51
3.1.3.4. Característica del trabajo actual	52
3.2. Valoración docente de la profesión	55
3.2.1. Opción de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida por los titulados	55
3.3. Satisfacción docente	75
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	76
3.4.1. Aspectos metodológicos-didácticos que desarrolla titulado	76
3.4.2. Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente que desarrolla el titulado	79

3.4.3. Aspectos sobre la Investigación Educativa que desarrolla el titulado	80
3.4.4. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado	82
3.4.5. Interacción profesor – padres de familia y comunidad del titulado	84
3.4.6. Actividad que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo	85
3.4.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado	87
3.4.8 Baremo de las tareas del trabajo Docente	89
3.5 Inventario de Tareas del Trabajo Docente aplicado a los Directivos	91
3.5.1 Aspectos metodológicos y didácticos	91
3.5.2. Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente que desarrolla el titulado	93
3.5.3. Aspectos sobre la Investigación Educativa que desarrolla el titulado	94
3.5.4. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado	96
3.5.5. Interacción profesor – padres de familia y comunidad del titulado	98
3.5.6. Actividad que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo	99
3.5.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado	101
3.5.8 Baremo de las tareas del trabajo Docente	102
3.6 Entrevista a los Directores	104
CAPITULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	107
4.1. Conclusiones	108
4.2. Recomendaciones	110
CAPITULO V: PROPUESTA DE INTERVENCIÓN	113
5.1. Propuesta	114
5.2. Justificación	114
5.3. Objetivos	115
5.3.1. Objetivos Generales	115
5.3.2. Objetivos Específicos	115
5.4. Metodología: Matriz de Marco Lógico	116
5.4.1. Análisis de involucrados	116
5.5. Árbol de problema	118
5.6. Análisis de objetivos	119
5.7. Análisis de estrategias	120
5.8. Plan de acción (etapa de planificación)	121
5.8.1. Matriz de Marco Lógico	121

5.9. Resultados esperados	129
CAPITULO VI: BIBLIOGRAFÍA	130
CAPITULO VII: ANEXOS	136
7.1. Anexo 1: Fichas de contacto para titulados – empleadores	137
7.2. Anexo 2: Instructivo para realizar la investigación y aplicación de encuesta	138
7.3. Anexo 3: Evidencias fotográficas	148
7.4 Anexo 4: Lista de investigados	156

RESUMEN

El presente trabajo de investigación nace de la necesidad de las instituciones educativas a nivel superior y específicamente la UTPL de conocer que están haciendo sus egresados, el tipo de profesionalización y como la universidad está contribuyendo en el aporte de sus titulados, así como detectar las necesidades de formación continua de los profesionales en las diferentes áreas del conocimiento.

Los métodos utilizados para la investigación y análisis fueron el descriptivo, inductivo, deductivo, analítico y el estadístico. Entre las técnicas están encuesta, y entrevista realizada a docentes titulados y empleadores pertenecientes a escuelas de la provincia de Chimborazo.

La investigación reveló que los docentes presentaron mayor debilidad en capacitación relacionada con la aplicación de Tecnologías de información y comunicación, en lo que respecta al conocimiento y desarrollo de estrategias en procesos de enseñanza –aprendizaje. En base a los resultados de la investigación, se elaboró una propuesta de intervención mediante el empleo de la matriz de Marco Lógico, con estrategias y cronogramas de capacitación que permitirán mejorar el proceso de enseñanza- aprendizaje

Palabras claves: Contribución, docentes, propuesta de intervención, capacitación, TIC.

ABSTRACT

The present investigation started from the problem of knowing What are graduates doing?, knowing the type of professionalism and how the university is helping provided by its graduates, as well as detect training needs of professionals in different areas of knowledge .

The methods used for research and analysis were descriptive, inductive, deductive, analytical and statistical. As investigation instrument apply technical survey and interview with certified teachers and school chief from the Chimborazo Province

The investigation revealed that in general teachers had greater weakness in training related to the information and communication skill and learning respect to knowledge and Strategies in teaching-learning application. Based on these research results, it developed an intervention proposal by use the Logical Framework Matrix, strategies and training schedules to enhance the teaching learning process

Keywords: Contribution, teachers, Intervention proposal, training, Information and communication technology.

INTRODUCCION

En el marco de la formación docente continua, diversos autores hablan de fases o etapas de la socialización profesional que involucran tanto acciones formativas intencionales como aquellos procesos no intencionales que influyen en la formación docente (Gimeno Sacristán, 1992; Imbermón, 1994, Marcelo García, 1994 y Davini, 1995). Coinciden en señalar que en el proceso de llegar a ser docente, de adquirir los conocimientos necesarios para enseñar, comienza con la propia experiencia escolar como alumno y continua durante toda la carrera profesional.

Hay que considerar que cada uno de los docentes tiene un conjunto de características, necesidades y dificultades y que existen estadios de intereses diferenciados de los profesores, etapas de desarrollo cognitivo adulto; ciclos vitales de los profesores (Veenman, 1998; Marcelo García, 1994 y 200)

La inserción docente constituye un aspecto medular de las dinámicas macro de los sistemas educativos que tienen profundas consecuencias en los procesos de funcionamiento a nivel micro y que a su vez es susceptible en dos grandes tipos de abordaje el primero centrado en la perspectiva de los propios maestros y profesores y las opciones que anualmente realizan: respecto al tipo de centro en el que eligen sus horas, a permanecer en la misma institución o cambiar, a asumir una dedicación total o parcial en la tarea, a concentrar el trabajo en un solo lugar o repartir las horas en varios, etc. Estas decisiones están íntimamente vinculadas a las lógicas o estrategias docentes respecto al tipo de inserción laboral que prefieren así como también las posibilidades que les brinda el propio sistema educativo en cada momento de su trayectoria profesional.

La segunda forma de abordar la inserción laboral o ejercicio docente gira alrededor de las consecuencias que este conjunto de decisiones individuales genera a nivel agregado en el funcionamiento cotidiano de las instituciones escolares.

En el último quinquenio han obtenido el título de Licenciatura en Ciencias de la educación mención Educación Básica 1849 estudiantes de los cuales la mayoría está inserta en la labor docente. Esta investigación se justifica en el Art. 142, que establece el sistema de seguimiento a egresados. En el que se especifica que las universidades están obligadas a dar seguimiento a sus graduados y cuyos resultados deben ser emitidos a CEAACES.

El presente estudio es la continuidad del estudio realizado en el periodo 2005-2010 con el que se obtuvo una fuente de inserción laboral e información que sirvió de base para esta segunda etapa.

El objetivo general planteado para este trabajo fue realizar una propuesta de intervención educativa del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención Educación Básica de la UTPL.

Como objetivos específicos tuvimos: Caracterizar el puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación Básica de la UTPL; Indagar los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores; Establecer relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, desde su criterio personal y el de los empleadores; Conocer la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista de éstos y de su empleadores; Conocer la importancia que dan los titulados a las tareas propias de su labor desde el punto de vista de éstos y su empleadores; Conocer el nivel de formación que tienen los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores. Realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la educación, mención Educación Básica de la UTPL.

Para dar respuesta y cumplimiento a cada uno de los objetivos específicos, se llevó a cabo la elaboración de una ficha de contactos; una encuesta a docentes para obtener información específica sobre el titulado; un inventario de tareas del trabajo docente que debe ser aplicado tanto a empleadores como a titulados; y una entrevista dirigida a los empleadores.

Este trabajo se justificó con la obtención de información a través de la aplicación de los instrumentos de investigación lo cual proporciono información suficiente para realizar la propuesta de intervención y solucionar los problemas más relevantes de la muestra seleccionada.

Esta investigación es importante porque se lograra a través de esta información solucionar uno de los problemas de mayor importancia en la muestra de docentes asignada y que para este caso fue el adquirir competencias básicas en el manejo y uso de las TICs durante el proceso de enseñanza-aprendizaje. Para dar cumplimiento al objetivo general se presentó una propuesta de intervención mediante la aplicación de la matriz del Marco Lógico que permitió, realizar el análisis de los involucrados, diagramar el árbol de problemas, el árbol de objetivos, analizar estrategias para finalmente diseñar el plan de acción que plasma la propuesta de intervención con su cronograma de implementación respectivo y un esquema de resultados a esperar como formato de resumen de las acciones a tomar.

CAPÍTULO I

SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO (ARTÍCULOS CIENTÍFICOS)

1.1 El debate sobre las competencias en la edad moderna.

Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España.

Luis Enrique Alonso
Carlos J. Fernández Rodríguez
José Ma. Nyssen
Prólogo de José Joaquín Brunner

Antiguamente contar con una formación superior, era sinónimo de un empleo competente y seguro para quienes poseían este nivel de preparación. Con el pasar de los años se ha determinado que ésta acreditación resulta no ser suficiente para el efecto, esto debido a que portar un título no garantiza que el titulado posea todos los conocimientos para su buen desempeño profesional. Aún persiste el desempleo para el sector juvenil que a pesar del esfuerzo por conseguir un mejor nivel de preparación son pocas las oportunidades que se les ofertan, además del gran número de titulados que no logran mantener estabilidad en sus lugares de trabajo.

Acontecimientos de esta índole han dado origen a una serie de opiniones en cuanto a la enseñanza y formación que han venido brindando las universidades a sus egresados, llegando a cuestionar la formación académica que estas se encuentran impartiendo, pues parecería que no están respondiendo a las expectativas y requerimientos de los mercados laborales, llevando a autoridades políticas y académicas analizar la problemática, lo que dio como producto el diseño y aplicación de reformas educativas que tienen como meta garantizar al estudiante la obtención de los conocimientos y capacidades necesarias para una adecuada inserción laboral.

Estos conocimientos o capacidades que hoy son llamados competencias, años atrás se medían a través de un modelo cerrado el que otorgaba automáticamente estos atributos a quienes portaban un título universitario, permitiéndoles ubicarse en los más altos cargos, no así con aquellos trabajadores que tenían un bajo nivel de preparación quienes inmediatamente eran rezagados.

Sin embargo el auge de las tecnologías, la globalización económica y las exigencias de los consumidores cada día más capacitados y formados dieron un giro a este concepto credencial, donde el conocimiento y la incorporación de las nuevas

tecnologías se muestran como la clave del progreso económico, que marcan la diferencias entre éxito y fracaso laboral, determinándose un nuevo perfil para el éxito profesional, donde a más de obtener un título, disponer de información, conocimientos y manejo de tecnología darían mayores oportunidades de inserción laboral.

Llegando a lo que hoy se conoce como la sociedad del conocimiento, caracterizada por sobreabundancia de información e incertidumbre, que ha hecho que las universidades no hayan podido adaptarse a las nuevas exigencias tanto docentes como investigativas, que orienten al educador para brindar conocimientos actuales, mediante el uso de herramientas apropiadas y la adquisición de un sistema de evaluación adecuado que acrediten una educación de calidad. Actualmente uno de los aspectos a los que da prioridad la reforma universitaria es a las capacidades que deben adquirir los estudiantes para su buen desempeño en el trabajo.

La polémica que ha surgido entonces, es conocer cuáles son estos conocimientos definidos como competencias. Por esta razón después de investigaciones que definieron a las competencias como la adquisición y el dominio de conocimientos y que más tarde se estructuró por otra de carácter operacional y práctica dándole al profesional la destreza y la técnica para realizar con precisión una actividad, ha exigido que las universidades estén a la expectativa de los cambios que se van dando dentro de la sociedad, para que puedan responder a estas necesidades. Desde allí que organismos pertinentes se están encargando de realizar exhaustivas investigaciones en el ámbito laboral, para conocer las exigencias de las entidades y a su vez darles repuestas mediante la elaboración de un catálogo de competencias, donde las universidades deberán ajustar sus planes de estudios a dichas propuestas

Tal es el caso de la sociedad española donde la falta de comunicación entre establecimientos educativos y el mercado de trabajo han ocasionado que los titulados no reúnan el perfil que exige el mercado laboral para su inserción. Cabe recalcar que el problema de la educación y el empleo ha sido uno de los temas importantes de la sociedad española, a pesar del progresivo acercamiento de los niveles de empleo que ha tenido en relación a otros países. Frente a esta situación se ha hecho un llamado a las universidades para que tomen conciencia, responsabilidad y protagonismo frente al desarrollo económico, social y político del país; así como también el compromiso de los miembros de la sociedad en este

proceso de cambio. Para el efecto, se han diseñado e inscrito nuevos títulos competitivos y reconocidos, además de un aprendizaje permanente y continuo, mejoras de empleabilidad e integración de estos en la sociedad, mediante la creación de políticas que busquen brindar seguridad y flexibilidad en lo laboral. El propósito es bajar el nivel de desempleo y las dificultades especialmente de los jóvenes para integrarse en el mercado laboral.

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

Factores de facilitación y obstaculización

El ingreso al mercado de trabajo representa para la mayoría de los jóvenes un proceso de búsqueda de información, de toma de decisiones frente a la necesidad de conseguir un empleo. Esta situación ha dado lugar a modelos explicativos, de tal forma que la teoría del capital humano considera a la formación como una inversión que más tarde recibirá una retribución. Mientras tanto los modelos de selección evidencian a la formación como un factor importante que genera mayores oportunidades de trabajo a quien la posea, siendo ésta tentativa a los empleadores. Todas estas teorías llegan a la conclusión de que la inserción es un proceso dependiente de factores personales y del contexto donde se lleva a efecto.

De tal forma, que la finalización de la etapa universitaria representa para muchos jóvenes, el comienzo de un proceso de cambio, de búsqueda y de oportunidades de empleo; donde se considera que el titulado se incorporará de inmediato al mundo laboral. Considerada por el autor una etapa de crisis, debido a la carga psicológica que este proceso conlleva y al conflicto que surge entre las aspiraciones que el titulado mantiene y la realidad que comienza a palpar, hacen que estas experiencias resulten complejas y vengan marcadas, por un cierto nivel de incertidumbre y de angustia, que de acuerdo a estudios realizados a titulados españoles, se debe a la decepción con la formación recibida y a la percibida falta de utilidad de los estudios para lograr una inserción inmediata.

A todas estas situaciones se agregan circunstancias, que tornan dificultoso este proceso tales como: la carencia de elementos para desempeñar una actividad profesionalmente; el desconocimiento de las tareas específicas del campo profesional y la inexperiencia laboral, y es que consideran que las universidades proporcionan abundante formación teórica y carecen de aplicabilidad práctica de los conocimientos provocando la inseguridad ante las propias capacidades.

Sin embargo los titulados encuentran también factores que consideran pueden ser ventajosos a la hora de conseguir un empleo. Por ejemplo: la edad temprana; la titulación de un diplomado; prácticas después o durante la carrera; el trabajo durante la época de estudios y la adquisición de un idioma extranjero.

En lo que respecta a la valoración de las universidades existen opiniones que califican de negativa la formación que éstas brindan, manteniéndose la idea de que no aportan los elementos necesarios para lograr un empleo, calificándolas como excesivamente generalistas y teóricas, por lo que creen conveniente la realización de un número mayor de prácticas a lo largo de la formación.

La falta de congruencia en el plan de estudios, la dedicación del profesorado a la investigación, la escasa vinculación del profesorado con el mundo laboral son otros de los aspectos con los que están en desacuerdo los titulados. Esto, debido a que creen que son aspectos que limitan el tiempo, dejan en segundo plano a la enseñanza y no permiten a los estudiantes adquirir conocimientos concretos. Por otra parte coinciden en que la formación universitaria ha sufrido una devaluación y por ende los títulos universitarios han perdido la capacidad de brindar oportunidades y una buena remuneración a su portador, esto como consecuencia de la democratización del acceso a las universidades y la masificación de la educación superior, que trunca la visión de un futuro asegurado.

Si bien existen factores considerados negativos, también hay aspectos que los titulados ven positivos en las universidades como: capacidad de abordar diferentes campos del saber, mediante métodos de aprendizaje; conocimientos de cultura general e innovación metodológicas. Todos estos métodos educativos permiten al estudiante la cooperación, potenciando de esta manera el trabajo en equipo.

Actualmente el mercado laboral exige de los titulados una serie de competencias que son de vital importancia en el proceso de inserción, considerando que estos deben formar parte de la personalidad del individuo. Consideran, por ejemplo, la capacidad de aprendizaje e innovación, flexibilidad funcional, movilidad profesional, geográfica y aprendizaje continuo así como también factores personales como el carácter y la personalidad que lo ven como positivos en el momento de la inserción.

En cuanto a la concepción del trabajo estudios realizados por el Observatorio de Inserción Laboral del Instituto Valenciano, obtuvieron como resultado que el trabajo es considerado como parte de la identidad profesional por aquellos grupos de

personas que poseían más estudios, personas de mayor edad y mujeres; para las cuales representa una oportunidad de realización personal. Finalmente los cambios sociales y económicos que se han dado en los últimos años han dado un giro en cuanto a la concepción del mundo laboral caracterizándose por mayor movilidad y flexibilidad en el trabajo y en la sociedad. Especialmente en los países de la Unión Europea donde se mantiene una actitud positiva frente al trabajo y apoyo a los procesos de inserción.

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

Denise Vaillant

La inserción a la docencia denominada también etapa de iniciación docente, es una fase que puede llevar varios años donde se comienza adquirir el conocimiento profesional. Considerado el momento cumbre donde el docente principiante comienza a adquirir su identidad y a desarrollar habilidades y capacidades que ayudaran en lo posterior a desempeñar su rol con responsabilidad, seguridad y confianza dentro de una institución educativa.

Durante este proceso se vivencian una serie de inconvenientes que al igual que los docentes con experiencia deben de resolver, aunque para ellos resulte estresante y preocupante por no contar con la experiencia necesaria para intervenir acertadamente en este tipo de situaciones, entre las que sobresalen: problemas personales de los estudiantes o relaciones con los padres de familia, organización del trabajo en clases, materiales didácticos insuficientes, gestión de la disciplina en el aula y motivación de los educandos.

Algunas investigaciones realizadas en varios países de la OCDE (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico) entorno a los logros educativos alcanzados, mostraron las diferencias que hay en cuanto a los aprendizajes de un estudiante de un país en comparación a otros y se constató una vez más que existen países que han logrado mantenerse siempre en primer lugar en cuanto a materia de educación. Descartando así que las diferencias entre los sistemas escolares no se explica por el gasto educativo. Un ejemplo es Singapur, considerado uno de los países que destina menor gasto por estudiante y sin embargo suele tener mejores resultados que aquellos países que destinan mayor inversión en el ámbito educativo.

En los años 80 y 90 los países Latinoamericanos realizaron cambios en las reformas educativas logrando un considerable adelanto, entre ellas se pueden mencionar: la introducción de cambios institucionales; adaptación del sistema de calidad; evaluación de resultados de aprendizajes; contenidos curriculares; mejoramiento de capacidades de gestión; incentivos a maestros; logros en la aplicación de estrategias para mejorar la equidad; calidad de la enseñanza y el rendimiento interno de los docentes.

Lamentablemente a pesar de todas estas reformas en el sistema educativo no han sido lo suficiente para conseguir un adelanto y desarrollo en el campo educativo. A esto se agrega la falta en la continuidad de las políticas, es decir, inestabilidad en los cargos de los Ministros de Educación.

Por otra parte la formación inicial del maestro constituye uno de los pilares fundamentales, para el desarrollo profesional docente, lamentablemente a pesar de los cambios que se han dado en las reformas todavía no se logra llenar las expectativas de los docentes. De tal forma que ser docente es una profesión que no goza de prestigio la preparación sigue siendo tradicional basada en métodos obsoletos, dejando a un lado la aplicación de técnicas pedagógicas. Frente a ello surge la necesidad de mejorar el nivel de formación y práctica docente para que este desarrolle las competencias básicas y pueda desenvolverse eficientemente.

Por ello, la mejora de la situación de los docentes es uno de los principales desafíos enfrentados por las políticas Latinoamericanas, sobre todo para aquellos docentes principiantes que necesitan una oportunidad para insertarse en el mundo laboral. Al respecto estudios realizados recientemente dan a conocer que existen escasos programas institucionalizados específicamente para profesores principiantes, siendo Chile uno de los países que ha priorizado esta situación y ha tenido iniciativas al respecto, entre ellas pretender plantear un sistema de inducción o acompañamiento para el docente el cual propone la creación de la figura del mentor, el mismo que debe de contar con 8 a 10 años de experiencias y enseñar en el mismo centro. Mientras cada año en Colombia la inducción se realiza de una forma informal mediante la relación mantenida entre los propios profesores principiantes y profesorado con experiencia, los cuales actúan como tutores informales a la manera de apadrinamiento profesional cuyo vínculo radica en la buena voluntad.

1.4. La inserción profesional de los docentes.

Beatriz Avalos

El periodo de inserción profesional constituye una etapa de desarrollo y crecimiento profesional del docente, este es el momento de enfrentarse a esas primeras experiencias de trabajo y poner en práctica todos aquellos conocimientos que se han adquirido a lo largo de su vida de formación y que sin duda alguna conllevará a adquirir poco a poco esa verdadera identidad profesional. En este periodo la enseñanza es la tarea principal del docente principiante, y aunque ésta constantemente sufre cambios a causa de la continuidad de reformas y la diversidad de situaciones culturales y sociales, hace que se cree un contexto de incertidumbre e inseguridad frente al docente principiante

Al respecto estudios referidos a los profesores en sus primeros años de enseñanza tomaron importancia a partir de los años 80 los cuales se centraron en las vivencias personales de los docentes novatos, más que en su contexto de inserción, aunque más adelante estos estudios dieron importancia al medio geográfico, cultural y el sistema donde se desenvuelven los docentes, ya que se ha determinado que son circunstancias que hacen de cada vivencia una experiencia única, que determinará la permanencia o no, en el medio profesional.

Tal es el caso de Gran Bretaña en un artículo que se publicó después de una investigación en cuanto a socialización docente, informaba a cerca del cambio ocurrido referente a la concepción de la enseñanza y la profesión docente, esto debido a que anteriormente la enseñanza se centraba dentro de un entorno burocrático profesional donde lo primordial eran los temas educacionales y sociales, pasando a contextos de mercado competitivo donde el interés se centra en los resultados de exámenes y la cantidad de estudiantes por aula de lo cual se esperan todavía resultados positivos.

En la actualidad estas políticas de mercado con sus características de competitividad o rendición de cuenta, incentivos y nuevos tipos de control del desempeño docente se viven con gran acogida en la mayoría de los sistemas educacionales, por ejemplo en América Latina, exactamente Chile en los años 80 un gobierno de turno dictatorial con la perspectiva económica de mercado, transformó a este sistema educativo en un sistema financiado, con miras a una

privatización. A esto los profesores de la educación pública dejaron de ser empleados del gobierno y pasaron a depender de las autoridades municipales lo que resulto un duro golpe a su identidad y para todo el sector educativo. Además se introdujeron los exámenes nacionales en cuanto a aprendizaje de los educandos cuyos resultados originaron la categoría de las instituciones y sus docentes.

Otro factor considerado dificultoso para el proceso de inserción, son los cambios o modificaciones al marco curricular, que ocurren repentinamente y que suelen darse como modificaciones de una reforma anterior, originadas como respuestas a posibles problemas que requieren atención, causando malestar inseguridad y desorientación al docente para desempeñar su labor eficientemente, aun cuando estos recién hayan culminado sus estudios. Evidentemente que la desvalorización publica de la docencia no se queda atrás, creando efectos negativos en el docente que recién inicia, como en aquellos que demuestran interés en la docencia.

En cuanto al acompañamiento de los nuevos docentes en América latina se estudia la posibilidad de estudiar sistemas de inducción o acompañamiento para los nuevos docentes con el propósito de fortalecer su desempeño. Al respecto en Chile se está considerando establecer este sistema aunque hasta el momento no se ha definido nada en concreto. De igual forma estudios recientes sobre los efectos de la inducción en el desempeño docente evidencian que la falta de oportunidades o acompañamiento puede influir en la decisión de mantenerse o abandonar el ejercicio docente.

Finalmente las políticas estatales, las características de los distritos y la receptibilidad a esas políticas de las escuelas determinarán como se sociabilizaran los nuevos docentes. A todas estas situaciones que se van presentando en el camino se las denominan experiencias que se van adquiriendo en el contexto de trabajo y que traen consigo conflictos, satisfacciones que dirigirán a la madurez y a la construcción de la identidad docente, la cual se afianzara en mayor o menor grado a través de la formación inicial como maestros y continuara a lo largo del ejercicio profesional a medida que este aprende a manejar y enfrentar una serie de dilemas propios de la profesión.

De ahí que el autor enfatiza la importancia de la primera inserción profesional en la construcción de la identidad y en la posibilidad de permanecer o no en la docencia. Para ello cree que es importante contar con políticas públicas referidas a docentes,

además sugiere dar importancia a esta etapa con el fin de apoyar en la formación a quienes comienzan a enseñar.

1.5 Estándares de desempeño profesional.

Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura

Al hablar de la calidad del sistema educativo no solamente implica el rendimiento de los estudiantes en cuanto a sus aprendizajes, sino que involucra la calidad de las buenas actuaciones docentes en su acción profesional o a la efectiva gestión de las instituciones educativas.

En su artículo 26 la Constitución de la República reconoce a la educación como un derecho que las personas lo ejercen a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del estado, y en su artículo 27 expresa que la educación debe de ser de calidad.

Para lograr este objetivo el ministerio como organismo que dirige, controla y regula la educación en el país ha elaborado criterios y niveles de cumplimientos llamados estándares de calidad educativa, los cuales indican las metas que se quieren alcanzar para conseguir una educación de calidad, desde luego con ayuda de los actores educativos pues el principal propósito de los estándares es orientar, apoyar y monitorear el desempeño de los actores del sistema. Los estándares pueden aplicarse a los actores e instituciones del sistema educativo como estudiantes, profesionales de la educación y establecimientos educativos.

Al referirse a los estudiantes los estándares indican el nivel de logro que estos deben alcanzar a lo largo de la etapa escolar. Si se trata de los profesionales de la educación establecen características y desempeño que deben de poseer en la práctica educativa. Por ejemplo en los directivos miden su capacidad de liderazgo, talento humano, gestión pedagógica, clima organizacional y convivencia escolar adecuados. En cuanto a la actuación de los docentes orientan la labor describiendo lo que deben de hacer y permiten establecer las características de un docente de calidad. Por ello un buen profesional en el área educativa en términos generales debe:

- ✓ Hacer uso de la pedagogía variada y actualizarse permanentemente

- ✓ Solida ética profesional y buena relación con los estudiantes y padres de familia.
- ✓ Conocer y dominar el área del saber que enseña, las teorías e investigaciones educativas y su didáctica.
- ✓ Conocer el currículo nacional y planificar para el proceso de enseñanza aprendizaje e implementar el proceso enseñanza – aprendizaje en un clima que promueva la participación y el debate.
- ✓ Evaluar, retroalimentar e informar acerca de los procesos de aprendizaje de sus estudiantes.
- ✓ Mantenerse actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber.
- ✓ Participar de forma colaborativa en la construcción de una comunidad de aprendizaje.
- ✓ Dominar la lengua con la que enseña.
- ✓ Reflexionar antes durante y después de su labor sobre el impacto de su gestión en el aprendizaje de sus estudiantes y tener altas expectativas respecto al aprendizaje de todos ellos.
- ✓ Promover valores y garantizar el ejercicio permanente de los derechos humanos en el ejercicio del buen vivir. Además de comprometerse con el desarrollo de la comunidad.

En los establecimientos educativos los estándares establecen proceso de gestión y práctica institucional que contribuyen a que los estudiantes alcancen aprendizajes óptimos y deseados teniendo las siguientes características:

- ✓ Ser objetivos básicos comunes por lograr.
- ✓ Estar referidos a los logros o desempeño observables y medibles.
- ✓ Ser fácil de comprender y utilizar.
- ✓ Estar inspirados en ideales educativos.
- ✓ Basados en valores ecuatorianos y universales

Finalmente todas estas dimensiones están planteadas dentro del marco del buen vivir que buscan favorecer el mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza aprendizaje beneficiando a los actores del sistema educativo, y a la consecución de las metas para contribuir a la transformación y mejoramiento de la sociedad.

1.6 La universidad en el nuevo paradigma: formar para la vida en la sociedad del conocimiento.

Carlota Pérez

Desde hace varias décadas a nivel mundial se ha venido considerando al sistema educativo como el principal medio de progreso y de avance de una sociedad. Actualmente se ha determinado que ésta entidad no está cumpliendo satisfactoriamente esta labor, así lo han confirmado un gran número de titulados venezolanos que se encuentran desempleados, realizando otras actividades diferentes a su profesión.

Esta crisis educativa que se vive en Venezuela y que es una realidad que afecta a casi todos los países del mundo, se ha visto agravada debido a que el mundo está inmerso en un proceso de transición, un cambio de paradigma. Pasando de la sociedad científico técnico, a la sociedad del conocimiento e información. Este proceso de transición y modernización ha ocasionado que la educación y formación que antes impartían las universidades no llenen las expectativas y requerimientos de los estudiantes para participar activamente dentro de la sociedad del conocimiento.

Este cambio de época que se vive hoy ha obligado a efectuar grandes cambios a las reformas y al sistema educativo universitario, teniendo como meta ubicar al capital humano como una de las más importantes características para la generación de riquezas y la consecución de los ideales sociales. Este actual paradigma caracterizado por brindar acceso inmediato al conocimiento a través de la tecnología informática, representa una oportunidad para cada uno de los miembros de la sociedad y sobre todo para el ámbito educativo.

Por otra parte es evidente que en algunas empresas se priorizan las capacidades de las personas, en cuanto a la habilidad de desempeñarse de una disciplina a otra, o de apropiarse de una información para hacer un buen uso de ella. Lo que exige al profesional, a más de tener conocimientos sólidos en cuanto a su profesión apertura a las otras disciplinas del conocimiento, para ser competente en el campo

laboral. Situaciones como estas han obligado a las universidades a tener una reorientación de contenidos y reestructuración del perfil del egresado. De tal forma, que entre los rasgos que deberían caracterizar al profesional universitario se encuentran una sólida formación básica, que le permita desarrollarse y desempeñarse no solamente en el campo que le pertenece sino también tener disponibilidad y apertura a otros campos. De igual forma debe de poseer capacidad de innovación, pregunta y conciencia de que todo conocimiento puede ser modificable. Todas estas características deben consolidarse con una educación permanente a lo largo de la vida que le permitan tener una constante evolución en el medio donde laboran.

En términos pedagógico los rasgos que deben caracterizar a un docente según el autor, este debería organizar su labor en base a prácticas que ayuden a desarrollar la autonomía del educando, esto significa asumir su función de guía de persona. Por eso es importante que el profesor en formación aprenda a construir su propio proceso de aprendizaje y a evaluarlo periódicamente. Tomar parte activa y creativa en la toma de decisiones; saber identificar y dar solución a problemas mediante la práctica investigativa, el análisis y discusión de problemas reales en el aula. Así como también el análisis y evaluación de alternativas que originen variedad de criterios y opiniones.

La formación de los universitarios deben darse en espacios abiertos donde el profesional y no profesional que deseen prepararse tengan la oportunidad de relacionarse con su medio, para ello las universidades deben estar abiertas a la problemática cotidiana del mundo laboral, estar en constante comunicación con el mundo a través de la tecnología así como también educación continua para aquellos que deseen seguir formándose y actualizándose en cuanto a renovación de contenidos y métodos en respuestas a las necesidades del mercado laboral. Pero para que todo esto sea posible es necesario un cambio de actitudes y el compromiso de todos quienes hacen el entorno educativo para lograr grandes transformaciones en este periodo de modernización.

Finalmente todos los cambios y demandas que se van originando tienen como objetivo principal hacer que las universidades y cada uno de los actores involucrados dentro de este contexto palpén las necesidades del mundo exterior y acojan esta realidad para dar respuesta urgente a los requerimientos de la nueva sociedad del conocimiento, esto implica una renovación en cuanto a contenidos,

métodos, estrategias y cambios de actitudes para poder aportar con profesionales capaces de aprender, dispuestos al cambio, al trabajo en equipo, autónomos, con capacidad de autogestión tanto en su vida profesional como personal.

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

Mauricio León

El Ecuador está considerado como un país joven, pues una gran parte de la población la conforman los niños, niñas, adolescentes y jóvenes. Dentro de este grupo aproximadamente 1 de cada cuatro ecuatorianos son jóvenes que fluctúan entre los 18 a 29 años de edad. Desde esta realidad la importancia de brindar y crear oportunidades en el ámbito laboral para este grupo poblacional, esto mediante la creación de políticas, programas y proyectos para la inserción laboral. La que tiene como objetivo principal garantizar la igualdad de oportunidad de cara a la inserción laboral para la juventud.

Para el efecto se han sustentado en un conjunto de principios, apoyados en los derechos como la universalidad, igualdad, no discriminación, eficiencia, participación y rendición de cuentas. Todos estos principios garantizan el derecho al empleo, el respeto a los más vulnerables, la optimización de los recursos y la participación activa en las decisiones que afectan a sus vidas. Desde esta perspectiva estudios realizados por la Flacso y la Universidad Politécnica Salesiana en cuanto a la problemática de la inserción laboral de los jóvenes en las ciudades de Quito y Guayaquil evidenciaron lo siguiente:

Que dentro del grupo poblacional comprendido entre las edades de 18 a 29 años se encuentran las tasas de desempleo más altas y que lamentablemente se han incrementado en los últimos años en el país. Así mismo se diagnosticó, que la educación de los jóvenes no se ajusta a las demandas laborales, además de las escasas oportunidades para ganar experiencias en este medio. Agregándose también la falta de calificación para el trabajo y el poco crédito para el emprendimiento de microempresas, ausencia de políticas nacionales y locales de mercado para la juventud, la práctica discriminatoria sobre todo contra jóvenes mujeres, indígenas, minorías sexuales entre otros. Aunque los jóvenes son conscientes de la educación permanente.

Desde esta realidad y de acuerdo al diagnóstico y al marco normativo se han propuesto 3 políticas de inserción laboral para la inserción juvenil como lo son:

Mejoramiento de la empleabilidad que busca fundamentalmente la formación y capacitación de los jóvenes, donde el objetivo es la mejora de los niveles de empleo y la adquisición de las capacidades de acuerdo a las necesidades actuales. Para el efecto contempla 2 programas como lo son: ampliación de la educación formal y capacitación laboral de jóvenes. El primer programa se justifica debido al insuficiente nivel educativo que como resolución pretende adaptar el sistema escolar y desarrollar competencias en función de las necesidades del mercado.

El segundo programa sobre la capacitación laboral se justifica por la falta de experiencia y carencia de calificaciones que exige el mercado, además de las prácticas discriminatorias y las llamadas palancas para acceder a un empleo. Este programa busca incrementar la probabilidad de inserción laboral de los jóvenes entre las edades de 15 a 29 años de bajos niveles de educación.

La creación de oportunidades es la segunda política de empleo que busca mejorar el ingreso de los jóvenes a través de oportunidades de empleo justificándose especialmente en las mujeres jóvenes y la falta de créditos a los jóvenes microempresarios debido a la informalidad en la que se desenvuelven. De ahí que el objetivo es apoyar a los micro emprendimientos mediante el acceso al crédito y apoyo del desarrollo empresarial del sector juvenil., con el fin de generar empleos y fuentes de ingresos a la población joven desempleada y de bajos recursos económicos

El último programa de eliminación de prácticas discriminatorias pretende la eliminación de estas barreras de ingresos al mercado especialmente en mujeres jóvenes, indígenas afro descendientes discapacitados y minorías sexuales. Considerando todos los grupos discriminados en el medio laboral y sensibilizando a todos los actores del mundo laboral. Pero este propósito considera la revisión y reforma de la normativa legal, promoción y difusión de los derechos laborales, campaña en contra de la discriminación, fomentación de espacios de convivencia intercultural.

Por último la política de fortalecimiento institucional busca el fortalecer a todas las instituciones comprometida con la juventud con el propósito de impulsar políticas de mercado de trabajo para la juventud en vista de que en el Ecuador son pocas

las políticas de empleo dirigidas a este grupo, de esta forma se pretende fortalecer, evaluar y monitorear políticas públicas de las entidades que trabajan con ellos mediante alianzas con entidades académicas y el trabajo con la población existente. El objetivo es llegar a todos los funcionarios del ministerio de Trabajo y Recursos Humanos y a todas las instituciones que se dedican a trabajar con la juventud. Esto mediante la aplicación de programas de formación de posgrados.

1.8 Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demandas y trayectorias.

Jürgen Weller

Insertarse en el mundo laboral no deja de ser una situación preocupante, tensa y llena de dificultades que afrontan principalmente los jóvenes. Esto debido a 2 razones: la primera apunta a la escasa demanda laboral que se vive en la mayoría de los países, y que como producto de ello no se generan plazas de trabajos, ocasionando el desempleo y obligando a los jóvenes que a pesar de contar con una buena preparación, deben de emplearse en otros sectores que no son cercanos a su formación percibiendo una mala remuneración.

La otra causa que se ha determinado es la devaluación y la mala calidad educativa que aún persisten y que a pesar de la importante cobertura que se han dado en los últimos años continúa aún la baja calidad de la educación. Aunque se reconoce que el mejoramiento de la educación es un factor clave para lograr una buena inserción.

Entre las principales situaciones que agobian a los jóvenes en sus inicios laborales se encuentran la excesiva valoración al trabajo, lo que representa para muchos de ellos el desarrollo de su identidad personal y la oportunidad de integrarse en el ámbito social. Otra situación que a menudo demuestran los jóvenes en este proceso es la urgencia por satisfacer sus aspiraciones personales como el bienestar familiar e individual y solidez para formar una familia.

Además resulta extenuante para este grupo asumir la responsabilidad en cuanto a estudios y trabajos lo que puede limitar su rendimiento y desarrollo profesional produciéndose en algunos el abandono de sus estudios. Aunque estar activo laboralmente representa una oportunidad para la adquisición de experiencias en el ámbito productivo, lo que más tarde puede representar una ventaja para el momento de la inserción.

Otras de las situaciones por las que se sienten sin apoyo es a la hora de acceder a un empleo, pues existen situaciones como la contratación por remuneración, privilegios sociales, recomendaciones o compadrazgo que hacen difícil la adquisición de un puesto laboral, causando desmotivación. De igual manera la acumulación de experiencias laborales para acceder a un trabajo, puede ser un obstáculo para el desarrollo y la adquisición de competencias que pueden imposibilitar adquirir una trayectoria ascendente laboral. De la misma forma la falta de apoyo, crédito y experiencias ante el emprendimiento de micro y pequeñas empresas, agota sus proyecciones, lo que para muchos países resulta una gran alternativa ante la falta de empleo, aunque evidentemente la permanencia de estas micros empresas también están determinada por el nivel de preparación y la experiencia que se pueda poseer.

Esto conlleva a que se introduzcan competencias en las mayas curriculares con el objetivo de formar a la persona con una actitud crítica, autónoma, analítica, emprendedora que le permita desenvolverse en la vida cotidiana. Además de la exclusión que sufren a causa de la edad y ciertas expresiones culturales la cual puede perjudicar la imagen de las empresas ante sus clientes e ingresos económicos. Por lo tanto ante esta eventualidad se considera importante aprovechar capacitaciones en cuanto a imagen personal para mejorar la perspectiva y oportunidades laborales.

Aunque se ha determinado que estas experiencias en algunos casos pueden ser desalentadoras debido a que no cumplen con las expectativas esperadas, esta decepción puede ser ocasionada por los bajos ingresos, amenazas, despidos, ambiente desagradable. Todas estas situaciones son producto del desconocimiento del mundo laboral y de los derechos y obligaciones que amparan al trabajador. De ahí que se cree que es importante que el estudiante antes de finalizar sus estudios tenga un acercamiento al mundo laboral, mediante visitas a empresas, pasantías y el apoyo a trabajar durante las vacaciones.

Finalmente existen un sinnúmero de problemas que tienen que afrontar los jóvenes durante la etapa de inserción laboral, la gravedad de estos van a depender del medio donde se desarrollen, estas dificultades pueden provocar desajustes en cuanto a expectativas y emociones ocasionando inseguridad frente a las propias capacidades, afectando de esta forma el desarrollo de su personalidad y su integración en la sociedad. Por eso el autor cree que para brindarles oportunidades

de trabajo es indispensable que exista una adecuada demanda laboral la cual dependerá de altas y estables tasas de crecimiento económico lo que a su vez hará que las empresas soliciten la contratación de más personal. Y para ello cree que es necesaria la intervención de todas las autoridades ya sean públicas o privadas para que coordinen acciones que brinden oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional a este sector.

1.9 La identidad docente: la importancia del profesorado.

Denise Vaillant

La profesión docente es una labor que cada día requiere más compromiso y más responsabilidad por parte de aquellos quienes desempeñan esta función. Y es que el cambio social que ha venido dándose durante los últimos 30 años y las profundas transformaciones al sistema educativo han generado problemas que han venido afectando el trabajo, la imagen y la identidad del docente. Esta situación producto de la incertidumbre y de la falta de preparación y formación para afrontar estos cambios han llevado a los docentes a no tener resultados efectivos en su labor. Catalogándolos como los únicos responsables de las fallas del sistema educativo y deteriorando su imagen ante la sociedad.

Transformaciones sociales como estas han exigido que se modifiquen los contextos de aula, se revisen los contenidos curriculares y metodología aplicada. Lamentablemente estos cambios sociales no han ido de la mano con los cambios políticos y administrativos pues los resultados no han evidenciados un desarrollo educativo y en la práctica estas realidades educativas demostraron ser difíciles de transformar. Situaciones y vivencias de esta naturaleza son factores que influyen considerablemente en la construcción de la identidad profesional, ya que esta comienza en la formación inicial y se prolonga durante todo el ejercicio profesional, producto de un proceso individual y colectivo.

Al respecto han surgido debates que han llevado analizar si la docencia puede ser considerada una profesión o no, partiendo de esta forma de una definición general de las profesiones donde es considerada como un concepto socialmente construido que varía en el marco de las relaciones con las condiciones sociales e históricas de su empleo, a esto autores de la literatura sociológicas sostienen que cualquier profesión debe tener fundamentos técnicos que amparen su legitimidad, posean

requisitos y convengan a las personas de que sus servicios son efectivos y confiables

Desde esta perspectiva resulta fácil definir a cualquier profesión, aunque en el caso de la profesión docente resultan complejas y variadas las definiciones debido a que el escenario donde se desarrolla esta profesión, intervienen diversos actores, procesos formativos, reglamentos, planes y programas prescriptivos, llevando a estos autores a concluir que los requisitos de esta profesión son múltiples y varían significativamente, lo cual en comparación a otras profesiones confirmaron que la docencia no es una verdadera profesión debido a que no reúne requisitos generales ni particulares, el periodo formativo de los docentes no es prolongado, no existe una estructura de conocimientos que explique y de dirección a la práctica de la profesión, que la remuneración económica y a veces el prestigio social no son comparables con los que están en otras profesiones.

Otro de los aspectos que guardan relación con la identidad docente es la condición y la valoración de la docencia, donde el profesor se reconoce a sí mismo y es reconocido por otros como parte de un grupo social. Esta labor lamentablemente ha sido desvalorizada y caracterizada por atraer a quienes poseen peor historial educativo, pues quienes ingresan lo hacen por no tener otras alternativas y con la mentalidad de cambiar de ocupación en cuanto sea posible, aunque en algunos países han terminado desertando, lo que representa más oportunidades para los buenos docentes.

Por otra parte el concepto de maestro y profesor ha venido evolucionando de manera que en los años 60 bajo la perspectiva racionalista el docente era un técnico eficaz que lograba su objetivo a partir de medios y recursos. En los años 90 era considerado profesional de la educación e intelectual y reflexivo que podía aportar en los cambios de procesos educativos. Más recientemente los docentes han catalogado la tarea como una vocación y una actividad profesional, debido a lo gratificante que resulta cuando los educandos alcanzan los logros planificados.

Finalmente los docentes llegan a considerarse facilitadores considerando para su labor la enseñanza y la evaluación de los aprendizajes; gestión institucional; organización de la comunidad educativa; concluyendo en facilitador de aprendizajes. En cuanto a la satisfacción laboral docente, estudios realizados evidenciaron que el logro de los objetivos planteados en cuanto a aprendizaje y

formación de los estudiantes es una de las mayores satisfacciones de la profesión, sin descartar el reconocimiento por parte de padres y de autoridades. Por otra parte una amplia mayoría manifestaron su desacuerdo con el modelo clásico de enseñanza y disconformidad con el salario y la infraestructura de las instituciones a más de la pérdida de prestigio social, deterioro de su imagen frente a la sociedad y las pocas oportunidades para un desarrollo profesional consecuente.

1.10 La formación y el desarrollo profesional docente frente a los nuevos desafíos de la escolaridad.

Lea F. Vezub

Hablar de mejorar la calidad del sistema educativo, implica crear programas que deben centrarse en el fortalecimiento de las competencias de los futuros docentes y de los que ya se encuentran ejerciendo la profesión. Por eso desde hace algunos años atrás se viene dando importancia a la formación docente inicial y a su desarrollo profesional continuo, esto debido a que no se puede dejar de reconocer la importancia de la labor docente como elementos claves para la transformación educativa. Y es que prácticamente toda política o programa que se impulsen o se generen, necesariamente incluyen la información y actualización de los docentes como primer sujeto de intervención educativa para la obtención de buenos resultados.

Actualmente aún se sigue asociando el cambio educativo con la formación continua de los docentes, planificándose y dándose cursos de perfeccionamiento donde se supone se multiplicará y se llevará a la práctica todo lo que se ha impartido, aunque evidentemente ningún cambio se logra repentinamente y lógicamente va mucho más allá de unas tutorías. De tal forma que el trabajo docente parecería ser una profesión fácil de realizar. Sin embargo en la práctica resulta una profesión sumamente complicada, debido a que los escenarios educativos de hoy se muestran inciertos e inseguros. Los docentes se sienten sin apoyo por parte del estado y la sociedad, que cada día exige mucho más de ellos.

Recientemente estudios realizados acerca de los problemas que acarrear la formación docente de hoy, dan a conocer algunas de las dificultades que a diario deben enfrentar los profesores principiantes y que tienen que ver con los aspectos curriculares, coincidiendo en que el currículo de la formación docente esta

bombardeado de teoría, además de no abordarse temas de interés que permitan al docente adquirir ciertas competencias, como la confianza y seguridad al momento de llevar a efecto la práctica educativa. A esto se agrega la organización y diversidad que adoptan cada una de las instituciones para la formación marcando los rasgos de los docentes que se educan en ellas. Por otra parte los planes de estudios no asignan horas clases a la formación de cultura general de los maestros y cada vez más aumentan las exigencias por parte de la sociedad, además de la sobrecarga de trabajos y las responsabilidades tornándose bastante compleja la labor educativa.

En cuanto a los modelos y enfoques de la formación docente se siguen manteniendo en los paradigmas epistemológicos tradicionales de enseñanzas y no en la nueva sociedad de la información y del conocimiento, lo que conlleva a emplear mecanismos tradicionales de enseñanzas como el uso de estrategias metodológicas reducidas a exposiciones orales por parte del profesor y métodos obsoletos. Esta situación ha ocasionado que la labor educativa sea desvalorizada y que el profesor novato no cuente con una buena orientación, que precise con claridad lo que tiene que hacer en el oficio, dependiendo de esta forma en modelos que ha adquirido en su formación para hacer frente a situaciones de la práctica educativa.

A todos estos inconvenientes se unen la falta de cooperación mutua por parte de algunas instituciones educativas donde los estudiantes concurren a realizar sus prácticas, la disonancia entre los modelos de enseñanzas que cada uno de estos transmiten, el elevado número de estudiantes por aulas y la ausencias de profesores evidencian el perfil de un docente agotado frente a los nuevos desafíos, produciéndose de esta forma una enorme distancia entre la formación recibida y la realidad educativa.

Otro de los mecanismos que se sugiere emplear es la conformación de equipos docentes que generen condiciones y trabajo colaborativo, además de la reorganización de los docentes en las áreas de trabajo que permitan el encuentro de profesores de una misma asignatura y a la vez puedan desempeñarse en distintas carrera o años. Otro de los aspectos que deben de ser considerados dentro del currículo es el uso y manejo de las nuevas tecnologías de la información pues

ello significa un potencial pedagógico para optimizar el aprendizaje de los educandos.

Finalmente Superar la fragmentación y desarticulación de la formación docente continua, es un reto más, que comprende la creación de políticas y programas de capacitación, así como un marco normativo que regule y ordene las instancias y alternativas de desarrollo profesional docente. Además de la orientación continua en relación con las necesidades y problemas detectados en los sistemas educativos, y la creación de propuestas que se centren en el análisis de las prácticas en miras del desarrollo educativo y profesional. Por su parte la formación inicial debe trabajar la construcción de estrategias de acción que luego deberán ser reformuladas, adaptadas y puestas a pruebas por los futuros maestros en contextos y situaciones específicas.

CAPITULO II

METODOLOGÍA

2.1 Diseño de la investigación.

Arias (2006), define a la investigación como el conjunto de métodos que se utilizan para resolver problemas llevando a cabo operaciones lógicas que parten desde objetivos puntuales y se sirven del análisis científico para dar respuestas.

Considerando lo antes mencionado la presente investigación se caracteriza por ser descriptiva, ya que es un análisis e interpretación de los datos obtenidos sin modificar sus respuestas por lo cual se trabajará sobre elementos reales y conocidos

De la misma manera se considera una investigación cualitativa – cuantitativa, en vista que estudia la realidad en su contexto natural, tal y como sucede, interpretando los fenómenos de acuerdo con los significados que tienen para las personas implicadas así como recoger y analizar datos cuantitativos sobre las variables establecidas.

Por lo tanto la presente investigación considera las siguientes características:

- No experimental por que se realiza sin manipular variables y se observan los fenómenos en su ambiente natural para posteriormente analizarlos, como ocurrió con la muestra de docentes asignada los mismos que fueron entrevistados y observados en su ambiente de trabajo.
- Descriptiva ya que se detallan las propiedades y características de los docentes encuestados tal y cual fueron recolectadas.
- Cualitativa y cuantitativa, porque se analizan las características de los encuestados y su entorno y luego se cuantifican las observaciones.
- Transversal ya que se realiza en un momento único designado para la investigación.
- Exploratorio, ya que se obtuvieron datos específicos sobre las características laborales de los docentes titulados.

2.2 Métodos técnicas e instrumentos de investigación.

Borrero (2003), la metodología de la investigación es un proceso ordenado, logro, sistemático que se sigue para llegar a comprobar y demostrar la verdad de la hipótesis.

Hernández, Fernández y Baptista (2007). El cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de uno o más variables a medir (p.310).

2.2.1 Métodos

Según Deymor (2006) en cuanto a los métodos de investigación considera “son el camino o sendero que a manera de una construcción teórica guía al investigador o estudioso del campo Científico social y económico a conseguir determinados objetivos en su tiempo preciso, con actividades determinadas y con los recursos suficientes”. (p.30). Considerando esta premisa se definió los métodos que se utilizaron en el desarrollo del presente proyecto investigativo, los cuales permitirán cumplir con los objetivos propuestos.

Los métodos usados en el presente estudio investigativo se detallan a continuación:

- Descriptivo, describe y explica los hechos como parte importante de la investigación, permite hacer una referencia minuciosa e interpreta lo que es, sin modificar sus respuestas (Jijón, 2013, p.20). En el proceso de esta investigación, este método nos proporcionó información en cuanto aspectos como: características laborales del docente profesional de educación general básica de la UTPL, aspectos metodológicos didácticos, autoevaluación y práctica educativa, investigación educativa, aspectos normativos, académicos y administrativos, interacción profesor comunidad educativa, formación docente, desde el punto de vista de titulados y empleadores.
- Inductivo, al respecto Aristóteles (384 a.c.), da a conocer que este método parte de las observaciones particulares hasta los principios generales para luego volver a las observaciones, actualmente se define como aquel que va de lo particular a lo general. En esta investigación partiremos de un conglomerado de docentes titulados de la UTPL, asignados como muestra, a la cual observaremos

sus características particulares para proyectarlos hacia el conglomerado de la muestra general de los titulados.

- Deductivo, según Bacón (1949) destaca que el método deductivo como una investigación que va de lo general a lo particular, de lo complejo a lo simple. El método deductivo afecta a la forma de los razonamientos no al contenido. En nuestro caso de la investigación propuesta es conocer el status profesional de los docentes titulados de la UTPL en el periodo (2007-2012), para luego tomar correctivos según cada muestra por región.
- Analítico – sintético: según Muñoz (2005) en cuanto al método sintético o la síntesis lo considera como medio de razonamiento se efectúa con más facilidad si anteriormente se ha percibido aquel todo que ahora intentamos reconstruir mentalmente en partes aisladas. En la investigación ejecutada logramos una síntesis a partir de todos los referentes bibliográficos en cuanto al entorno laboral de los docentes titulados, de la misma manera al momento de analizar los resultados obtenidos y debilidades encontradas en la investigación a través de la aplicación de las encuestas para finalmente focalizarnos en la propuesta de solución de los mismos.
- Estadístico, es una ciencia formal que estudia la recolección, análisis e interpretación de datos de una muestra que es representativa para explicar condiciones regulares e irregulares y tomar decisiones. Castañeda (2010, p. 35). En nuestra investigación con la muestra asignada se determinó condiciones profesionales y laborales de los docentes titulados a través de las cuales determinamos las tendencias de las variables en estudio y cuyos resultados sirvieron para tomar decisión de la adecuada propuesta de intervención.

2.2.2. Técnicas

La técnica es el conjunto de instrumentos y medios a través de los cuales se efectúa el método. Si el método es el camino, la técnica proporciona las herramientas para recorrer ese camino. La técnica propone las normas para ordenar las etapas del proceso de investigación; proporciona instrumentos de recolección, clasificación, medición, correlación y análisis de datos y aporta a la ciencia los medios para aplicar el método. (Münch, Ángeles, 2009). Por esta razón en esta investigación se emplearon las siguientes técnicas para la recolección de la información.

- Lectura, para realizar una investigación es necesario realizar una lectura mucho más profunda y seria. El investigador tiene que aprender a utilizar correctamente los materiales de estudio. Tiene que aprender a leer “entre líneas” y abstraer con facilidad las ideas principales de un escrito, separando lo sustantivo de lo adjetivo (Leiva, 1996).
Mediante la lectura se analizó y sintetizó cada uno de los artículos científicos, mediante los cuales se adquirieron los conocimientos teóricos acerca de la problemática de estudio.
- Observación directa, consiste en el registro sistemático, válido y confiable de comportamientos o conductas manifiestas (Sampieri, 1997). En el proceso de esta investigación esta técnica nos permitió estar presentes en cada una de las instituciones donde trabajan los titulados, donde se pudo conocer el establecimiento, la ubicación geográfica y las condiciones laborales de cada uno de ellos.
- La encuesta, consiste en obtener información acerca de una parte de la población o muestra, mediante el uso del cuestionario o de la entrevista (Münch, et al 2009). En esta investigación se preparó un cuestionario que se aplicó a cada uno de los titulados, mediante el cual se recogió la información.
- Entrevista, es el arte de escuchar y captar información (Münch, et al. 2009). En esta investigación, este instrumento permitió conocer las opiniones de los empleadores en cuanto aspectos como contratación docente, formación docente, competencias docentes, metodologías y educación superior, cuyo punto de vista sirvieron para conocer cuáles son las necesidades y requerimientos actuales en cuanto a materia educativa

2.2.3. Instrumento de investigación

Los instrumentos empleados en la presente investigación se detallan a continuación:

- Ficha inicial de contactos.
- Encuestas a titulados en ciencias de la educación, mención educación básica dividida en dos apartados: Características laborales del docente profesional de educación general básica de la UTPL, e inventario de tareas del trabajo docente del profesional de educación general básica de la UTPL.
- Inventarios de tarea del trabajo docente, dirigido a directivos
- Ficha de contacto para titulados

- Ficha de contacto para directivos
- Entrevista semi-estructurada dirigida a empleadores

2.3. Preguntas de investigación.

El cuestionario de investigación que evaluó las características del Docente profesional estuvo compuesto de 20 preguntas, el cuestionario que evaluó el inventario de tareas tuvo 58 preguntas con escala de valoración y finalmente una encuesta aplicada a directivos con 5 preguntas.

Con estos cuestionarios permitió conocer:

- La caracterización del puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación mención Educación Básica UTPL.
- Se indagó sobre los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores.
- Se estableció relaciones entre la formación académica y la actividad de los titulados, desde su criterio personal y el de los empleadores.
- La frecuencia con que los titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista de estos y sus empleadores
- La importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de estos y de sus empleadores.
- El nivel de formación que tienen los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor desde el punto de vista de estos y de sus empleadores.
- Nivel de formación de los titulados para ejecutar tareas propias de su labor desde el punto de vista de los titulados y sus empleadores.

Ver anexo #1

2.4. Contexto.

Esta investigación se realizó en la Provincia de Chimborazo, ubicada en la zona central del pasillo interandino, se divide en 16 cantones y 61 parroquias.

Las ciudades donde fueron ubicadas las instituciones educativas donde los docentes titulados laboraban fueron:

Riobamba: Es la capital de la provincia de Chimborazo, ubicada en el valle del río Chambo de la cordillera de los Andes con una población aproximada de 218.536 habitantes. Dado su desarrollo y actividad económica es considerada en un centro de negocios, estudios y empleo. Desde el punto de vista educativo a nivel de educación secundaria y Universitaria está considerada como de alto nivel.

Su población es mestiza y actualmente no hay mayor diferenciación entre blancos, mestizos o indígenas.

Guasuntos, es una parroquia de Alausí, es el octavo estado independiente. Existen 1500 habitantes zona urbana y 3.200 habitantes en la zona rural. Su principal actividad económica es la agricultura cultivo de cebada y trigo en las zonas secas, en las zonas donde hay riego siembran papa, maíz, etc.

Alausí, es un cantón de la Provincia de Chimborazo, se encuentra a 97 km de Riobamba y esta bañada por el Río Chanchan. El cantón tiene 44.089 habitantes de los cuales 6330 habitantes existen en la cabecera urbana y 37.759 viven en el sector rural. Es decir la mayoría de su población es rural. Es una población con déficit de servicios básicos aproximadamente el 82%, lo que resta calidad de vida.

Chunchi, Ubicado a extremo sur de la provincia de Chimborazo, es un cantón con variadas cotas y microclima, enriquecido por una gran variedad de fauna y flora. Buena zona para el cultivo, pero también Chunchi es ganadera conocida por la crianza de toros de lidia. Consta de una población de 16.686 habitantes y la pobreza por necesidades insatisfechas alcanza el 78% y la extrema pobreza el 55%. El analfabetismo en mujeres alcanza el 24.6% y en los hombres el 16.2%, es una población evidentemente rural.

2.5. Participantes.

Se ubicaron 8 docentes graduados de UTPL, distribuidos de la siguiente forma

Cuadro 1: Participantes - Titulados

Código	Ocupación	Lugar de trabajo	Lugar de Origen
10060I0464	Docente	Liceo Particular Charles Darwin	Riobamba
10060I0465	Docente	Escuela Fiscal "SoctaUrco"	Guasuntos

10060I0466	Docente	Unidad Educativa San Francisco de Sales	Alausi
10060I0467	Docente	Unidad Educativa María auxiliadora, Fe y Alegría	Chunchi
10060I0468	No participo	Se desconoce	(Oriente)
10060I0469	Ama de Casa	No trabaja	Riobamba
10060I0470	Director	Escuela Internacional " San Ignacio de Loyola"	Riobamba
10060I0471	Docente	Unidad Educativa "San Felipe Neri"	Riobamba

Fuente: Base de datos entregada por la UTPL

Elaborado: Morocho, M (2013)

En los cuadros siguientes se describe el listado de Docentes como el de los empleadores que colaboraron con el proceso de encuestas y entrevistas.

El cuadro # 2 describe el número de participantes, el nombre de cada docente participante y si presto o no colaboración.

El cuadro #3 describe en contenido lo mismo que el cuadro 2 pero para los empleadores o directores y su participación.

Cuadro #2

Participantes de la encuesta "Características laborales del Docente e Inventario del trabajo docente"

N°	Titulados	Colaboro	
		Si	No
	Licenciadas en Ciencias de la Educación		
1	Pino Rodríguez Flor Magaly	X	
2	Álvarez Chapalbay Monserrate de las Mercedes	X	
3	Buenaño Ramos Miriam Lorena	X	
4	Cáceres Ambi María Dolores	X	
5	Cárdenas Solórzano María Fernanda		X
6	Cuadrado Castillo Georgina Jesús	X	
7	Freire Celleri Mónica Patricia	X	
8	Gaibor Ibarra Luisa Elizabeth	X	

Fuente: Muestra asignada por la UTPL

Elaborado por: Morocho, M (2013)

Cuadro # 3
Directores o empleadores participantes de la encuesta

N°	Directivo o empleadores	Institución educativa	Colaboro	
			Si	No
1	Maggi Sánchez Vilma Jannet	Liceo particular Charles Darwin	X	
2	No participo	Escuela fiscal "Socta Urco"		X
3	Moreira Marcillo Lucy	Unidad Educativa San Francisco de Sales	X	
4	Erazo Monitio Ruth Elena	Unidad Educativa María Auxiliadora Fe y Alegría	X	
5	No participo			X
6	La titulada no trabaja			X
7	Freire Celleri Mónica Patricia	Escuela Internacional "San Ignacio de Loyola"	X	
8	No participo	Unidad Educativa "San Felipe Neri"		X

Fuente: Muestra asignada por la UTP

Elaborado por: Morocho M (2013)

- En Riobamba, 4 docentes de los cuales 3 están ubicados en centros educativos -escuelas particulares y un docente esta cesante.
- En cuanto a los directivos de estas instituciones solo 2 de 4 instituciones tuvieron respuesta (50%) por parte de sus directivos, los otros 2 directivos no pudieron contactarse ya que uno estuvo ausente, y el otro inexistente debido a que el docente esta sin laborar.
- Guasuntos, 1 docente activo ubicado en una escuela fiscal, la encuesta se dio con éxito, sin embargo el directivo no colaboro.
- Alausí, se encuestó 1 docente activo ubicado en una unidad educativa particular, el directivo de esta institución si brindo colaboración.
- Chunchi (1); un docente activo ubicado en Escuela Fisco-Comisional. El directivo si presto colaboración.
- Un docente que oportunamente fue contactado no brindo colaboración, razón por la cual no se pudo localizar al directivo ni se obtuvieron las encuestas ni la entrevista por lo tanto no se logró recoger la información (se encontraba fuera de la provincia en el Oriente).

2.6. Población y muestra.

El proceso investigativo se realizó a 1849 titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de la Titulación de Ciencias de la Educación de la mención de Educación Básica, desde el año 2007 al 2012 y a sus empleadores.

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

Se considera como empleador a la parte que provee un puesto de trabajo a una persona para que preste su servicio personal bajo una relación de dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario. (Grisolia, 2001)

2.6.1 Muestra

La muestra asignada para esta investigación fue de 8 titulados, de los cuales dos no estaban laborando por lo tanto no se dieron los registros. En lo que respecta a los directores únicamente colaboraron 4, los otros 4 no colaboraron o estaban ausentes. Por lo tanto de una muestra asumida de 16 personas solo se pudo obtener registros de 12 profesionales.

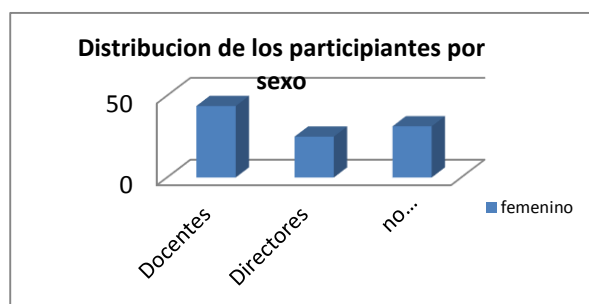
Figura#1

Tabla # 1

Profesionales	sexo	
	%F	%M
Docentes	43,7	
Directores	25	
no contestan	31,3	
Total	100	

Fuente: características laborales docente UTPL.

Elaborado por: Morocho M (2013)



En esta muestra de docentes titulados encuestados se nota la prevalencia del 100% de la mujer en su rol tanto de enseñanza, como de dirección y administración educativa. Lo que implica que aún se asignan las asignaturas de enseñanza básica como roles tradicionalmente femeninos, tales como la economía femenina y se instaura en el ámbito de lo privado, primero la casa, luego la familia y por último el

trabajo. La feminización del magisterio también se reconoce en los saberes (conocimientos propios del género). Para Sánchez (2000), las mujeres se fueron instalando paliativamente en el oficio, mientras que los hombres optaron por migrar a otros destinos. Otro punto de género tiene que ver con estereotipos de género que llevan a la subvaloración de la mujer como maestra y con los contenidos que priman para la enseñanza de la primera infancia. La educación inicial y básica primaria cuentan con planes de estudio que buscan aprendizajes a partir de la memorización desarrollan hábitos de limpieza; consolidan los fundamentos para los aprendizajes básicos, tales como la lectura, la escritura y el cálculo. También forman para la convivencia. No obstante la importancia de estos aprendizajes, su enseñanza es subvalorada.

Otro punto que evidencia revisión de la literatura es la necesidad de involucrar en la formación de maestros la reflexión sobre su práctica. Esta tendencia que ya se encuentra presente en algunos programas de formación inicial de maestros y maestras debería identificar como objeto de análisis las creencias sobre la equidad de género.

Así, se observa en el gráfico y tabla #1, todos los participantes asignadas a esta muestra correspondieron al sexo femenino, incluso aquellas que no se pudo entrevistar. Del total de muestra asignada que corresponden a 16 profesionales el porcentaje que si se pudo encuestar y que corresponden al sexo femenino son: 43.7% correspondió a docentes, el 25% a directores y las que no contestaron representaron el 31.3%. Estos datos revelan que existe una tendencia matriarcal o prevalece al menos en estas regiones.

Resulta evidente, que aún se focaliza la educación primaria como un quehacer de la mujer, la educación básica de los hijos está en manos de las madres y así lo proyectan las escuelas de educación básica de primera enseñanza. Por lo tanto en la educación básica primaria no se cumple la equidad de género, porque como se menciona, tal pareciera que el concepto de equidad de género en la enseñanza primaria no ha pasado de desapercibido o son acciones aisladas. Pero todo esto tiene su raíz en la formación del docente de educación básica donde la población que acude a titularse también es eminentemente femenina. Entonces de donde van existir docentes masculinos para cubrir estas plazas. Se entiende como que el género femenino esta institucionalizado en la educación primaria.

2.7 Recursos humanos, institucionales, materiales y económicos.

2.7.1 Talento Humano

El talento humano estuvo constituido por:

- Docentes titulados de la Provincia de Chimborazo y de la ciudad de Riobamba.
- Empleadores o directores de las instituciones educativas
- Estudiante investigador - UTPL
- Directora de tesis
- Equipo de Investigación de la UTPL

2.7.2 Institucionales

Como recursos institucionales se tienen a las escuelas y unidades educativas donde ejercen su labor docente los titulados.

Las escuelas donde se encuestaron los titulados y sus directores fueron 6/8, es decir el 75% del total designado para la investigación. Los nombres de las instituciones están descritos a continuación:

- Liceo Particular Charles Darwin
- Escuela Fiscal "Socta Urco"
- Unidad Educativa San Francisco de Sales
- Unidad Educativa María auxiliadora, Fe y Alegría
- Escuela Internacional " San Ignacio de Loyola"
- Unidad Educativa "San Felipe Neri"

2.7.3 Materiales

Dentro de los materiales utilizados para llevar a cabo esta investigación se contó con:

- Guía Didáctica

- Artículos científicos
- Instrumentos de titulados
- Instrumentos de empleadores
- Fichas de contacto
- Lápices
- Cámara fotográfica
- Sobres manila
- carpetas

2.7.4 Económicos

Los recursos económicos son los involucrados en los siguientes rubros:

Rubro	Valor (\$)
Copias	39.50
Impresiones	32.00
Carpetas	2.00
Pasaje a Riobamba	20.00
Hospedaje	75.00
Alimentación	30.00
Traslados	40.00
TOTAL	\$ 238.5

Elaborado por: Morocho M. (2013)

Fuente: facturas

Financiamiento:

Los costos involucrados en esta investigación fueron financiados por la autora de la investigación.

2.8 Procedimientos de la aplicación de los instrumentos.

Esta investigación se realizó en la Provincia de Chimborazo, lugar asignado por la Universidad UTPL, para el correcto desarrollo de esta investigación de campo se procedió de la siguiente manera:

Ubicación de los titulados

La ubicación de los titulados designados en la Provincia de Chimborazo a través de correos electrónicos y vía telefónica. Se contactó a todos los titulados asignados, se concretaron citas coordinando de tal manera que todas las encuestas y entrevistas se realicen durante un mismo viaje, para lo cual con cada titulado se estableció día y hora al igual que con los directores de las instituciones educativas. Una vez pactadas las entrevistas fueron ejecutadas en base al cronograma, para ello se debió explicar el objetivo de la investigación.

Aplicación de las encuestas a los docentes titulados

Para dar cumplimiento al objetivo de este proyecto los docentes titulados participaron de encuestas divididas en dos cuestionarios divididos de la siguiente manera:

Para cada docente titulado activo, se aplicó la encuesta para docentes sobre las características laborales del titulado (instrumento1), luego se procedió a aplicar la encuesta sobre inventario del trabajo docente (instrumento2), finalmente se aplicó la ficha de contacto que contiene los datos del titulado y se recogió su firma.

Los empleadores o directores de las instituciones educativas también fueron encuestados pero en relación al desenvolvimiento y cumplimiento del docente titulado en sus tareas propias de su gestión. Para lo cual se aplicó el instrumento 2, inventario de tareas del docente y la ficha de contacto con recolección de firma y sello.

Para el caso del que el titulado se encuentre en un puesto no docente se procedió de la siguiente manera:

Se aplicó el instrumento 1, encuesta de características laborales y luego la ficha de contacto con firma.

Para el Caso del empleador no docente, no se aplicara la encuesta correspondiente. Y solo se llenó la ficha de contacto, con firma y sello.

Ingreso y tabulación de datos

Una vez que se finalizó la recolección de datos se procedió a ingresar los resultados en la matriz proporcionada por la Universidad UTPL, el mismo que facilitó la tabulación y la elaboración de las tablas y figuras los mismos que se generaron automáticamente y sobre los cuales se realiza el análisis respectivo.

CAPITULO III

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

3.1. Características laborales del docente profesional de educación general básica de la UTPL.

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

3.1.1.1 Las preguntas 1 y 2 están establecidas en el cuadro #2.

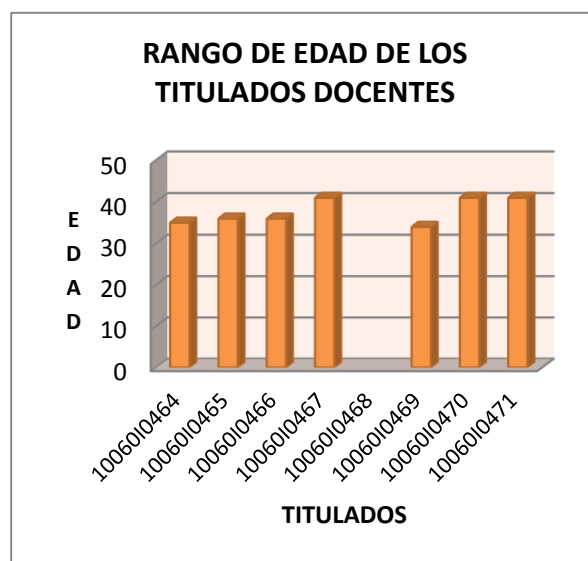
3.1.1.2 P 3. Edad del Titulado

Tabla #2

#	CODIGO	Edad del titulado
1	1006010464	35
2	1006010465	36
3	1006010466	36
4	1006010467	41
5	1006010468	
6	1006010469	34
7	1006010470	41
8	1006010471	41

Fuente: características laborales UTPL
Elaborado por: Morocho M (2013)

Figura #2



En cuanto a la edad de los titulados encuestados las edades fluctúan de 34 años el menor a 41 años el mayor, la media es igual a 37 años. Se observa un rango de edad bastante homogéneo en este grupo de titulados. Respecto a la edad del docente. Si asumimos que un estudiante de bachillerato egresa alrededor de los 18 años la carrera docente sería concluida a una edad entre 23 y 24 años. Sin embargo dada las circunstancias personales de cada docente y la oportunidad que da la educación abierta el grupo en estudio se encuentra en una banda que está por encima de los 13 años comparada con la edad "ideal" de inicio de sus actividades docentes. Ahora bien esta edad en la enseñanza, tiene ventajas y desventajas: una ventaja es la experiencia, muchos de estos docentes ejercían actividades de enseñanza antes de estar titulados lo cual les proporciona un gran manejo y conocimiento de la administración del aula, como desventaja, se considera en cambio que muchos de estos docentes se han estancado tecnológicamente lo que

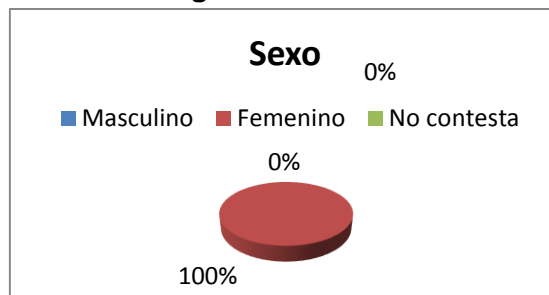
a su vez actúa como inhibidor para su capacitación constante e impartir una enseñanza – aprendizaje a sus alumnos de manera más tecnificada.

3.1.1.3 P4.Sexo del titulado

Tabla #3

Sexo del Titulado		
Opción	Frecuencia	%
Masculino	0	0
Femenino	7	100
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

Figura #3



Fuente: Encuesta Características Laborales UTPL
Elaborado por: Morocho M (20013)

“El ámbito educativo ha sido un campo en que las mujeres hemos logrado adelantos importantes en términos de acceso y rendimiento, llegando incluso a superar la situación de los hombre en nuestro país y en varios países del mundo” (artículo familia S. F). De tal forma que en esta investigación se corrobora que las mujeres han ganado terreno especialmente en el ámbito educativo. Todos los titulados encuestados fueron de sexo femenino.

Como ya se analizó en el 5.5.1, el sexo del docente e incluso empleadores (directores) encuestados corresponde al 100% femenino. La tendencia de enseñanza primaria en este sector del país sigue siendo matriarcal y a la vez como ya se analizó arriba, la educación primaria es considerada como una función más asignada al rol de las mujeres. Ya que aún se relaciona hogar-crianza de hijos-enseñanza de básica. Aunque actualmente se está superando esta tradicional asignación de roles de género la mujer ha ganado campo en el mundo laboral ubicándose en importantes cargos y destacándose en varios ámbitos tanto laborales, académicos y sociales. De ahí que se puede evidenciar que este grupo de tituladas ha logrado una satisfactoria inserción laboral.

3.1.2 Características académicas de los titulados

3.1.2.1 Tipo de sostenimiento y de educación del colegio donde obtuvo el bachillerato

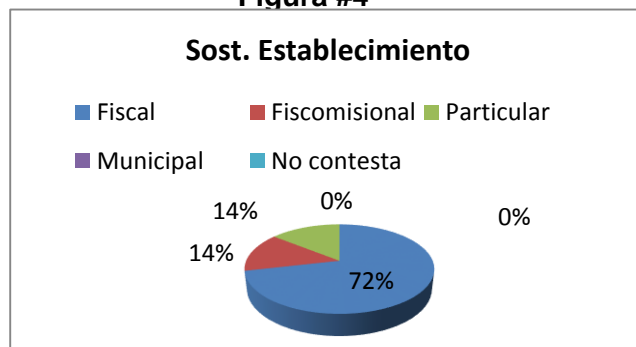
Tabla # 4

P5.1 Sost. Establecimiento		
Opción	Frecuencia	%
Fiscal	5	72
Fiscomisional	1	14,28
Particular	1	14,28
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta Características Laborales UTPL

Elaborado por: Morocho M (2013)

Figura #4



Los establecimientos educativos en el Ecuador según el artículo 53 del Marco Legal Educativo pueden ser: de tipo público, municipales, fiscomisionales y particulares sean estas últimas nacionales o binacionales cuya finalidad es impartir educación escolarizada a niños, niñas, jóvenes y adultos según sea el caso.

Además cumplen una función social son espacios articulados a sus respectivas comunidades y, tanto públicas como privadas, fiscomisionales se articulan entre sí como parte del Sistema Nacional de Educación debiendo cumplir los fines, principios de la presente ley. Desde esta variedad de establecimientos educativos que existen en el Ecuador encontramos que: El 72% (5/7) de los encuestados estudió el bachillerato en un colegio de orden fiscal, el 14% (1/7) en instituciones fiscomisional y otro 14%(1/7) obtuvieron bachillerato en colegio particular. La mayoría de los docentes obtuvo su bachillerato en instituciones educativas estatales.

.Estos porcentajes en tendencia de sostenimiento de establecimientos educativos se justifican ya que la mayoría de los docentes encuestados laboran en áreas consideradas rurales, en estos sitios por tradición prevalece la educación fiscal y fiscomisional. Los planteles particulares no tienen desarrollo en estas áreas debido al volumen inconstante de alumnos asistentes, a factores económicos y a la

informalidad con que se enfoca el aspecto educativo por parte de los padres de los alumnos.

3.1.2.2 Tipo de educación.

Tabla # 5

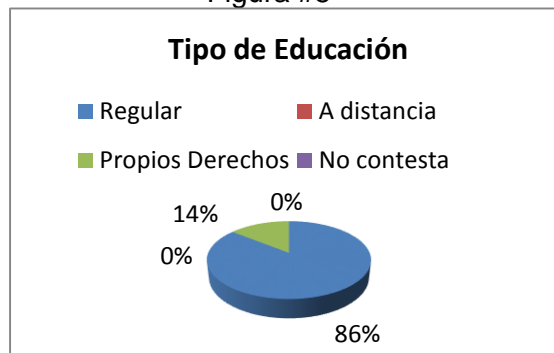
P5.2 Tipo de Educación

Opción	Frecuencia	%
Regular	6	85,71
A distancia	0	0
Propios Derechos	1	14,28
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta Características Laborales UTPL

Elaborado por: Morocho M (20013)

Figura #5



Los resultados revelan que el 86% de las encuestadas se formó con una educación regular para obtener su título de bachiller. Mientras que el 14 % obtuvo su título de bachiller por derechos propios.

Entiéndase por Educación regular, a la modalidad que abarca la educación inicial, primaria y secundaria y está dirigida a los niños y adolescentes que pasan oportunamente por el proceso educativo.

La educación por propios derechos según el Artículo 263 de la Ley de Educación que establece: para obtener el título de bachiller de Ciencias, en las especializaciones de Sociales, Físico Matemático o Químico Biológicas, las personas que hubieran aprobado el nivel primario, el ciclo básico y que comprobaren estudios libres y se consideraren aptas, deberán llenar los siguientes requisitos: a. Certificado de haber aprobado, por lo menos el ciclo básico. B: Aprobar los exámenes de grado y el trabajo de investigación, en forma similar a la establecida para los alumnos de cursos regulares y b. el departamento de Régimen Escolar Nacional autorizará, mediante resolución la rendición de exámenes y delegara a un establecimiento educativo para el efecto.

Estas cifras evidencian que a pesar de que el 86% se educó regularmente les tomó muchos años terminar la carrera a nivel superior. Es que básicamente la historia de la educación rural, no exigía estar titulado a nivel superior, en muchos casos bastaba el bachillerato.

3.1.2.3 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura

P.6 Indique el número de títulos universitarios obtenidos.

La educación de posgrado se define como el proceso sistemático de aprendizaje y productividad intelectual, que realizan los individuos con un grado profesional universitario, a fin de optar por un título académico avanzado (Morales y Álvarez, 1996; Morales 2004).

Al respecto con los titulados de la UTPL en este ámbito se pudo conocer que el 100% de los encuestados manifestó no haber obtenido ningún otro título aparte del de Ciencias en la Educación. Siendo la muestra analizada de los últimos 5 años periodo 2007-2012, se observa que ninguno de los docentes desde ese tiempo hasta el actual ha sentido la necesidad u obligación de alcanzar el cuarto nivel de estudios.

De tal manera que se hace notorio actualizar y profundizar los conocimientos académicos adquiridos en la universidad a través de los estudios de cuarto nivel para mejorar primeramente la calidad profesional de los docentes y lógicamente mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes y es que actualmente inmersos en el paradigma del conocimiento las instituciones educativas requieren docentes competitivos que sepan dar respuestas a cada una de las necesidades y requerimientos de la sociedad y eso implica una renovación constante de los conocimientos y habilidades profesionales para dar respuestas a las demandas sociales laborales y de investigación.

3.1.3. A. Características laborales y nivel de ocupación actual del docente.

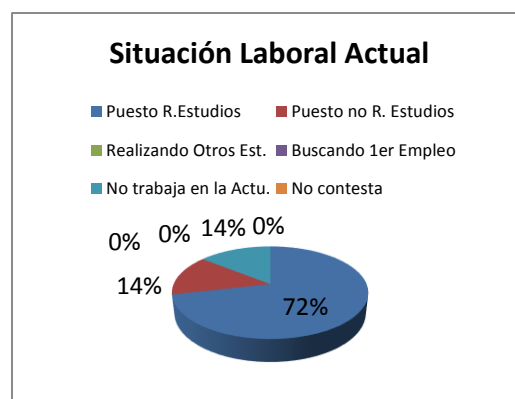
3.1.3.1 Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica.

Tabla #6
P.7 Situación laboral

Opción	Frecuencia	%
Puesto R.Estudios	5	72
Puesto no R. Estudios	1	14,28
Realizando Otros Est.	0	0
Buscando 1er Empleo	0	0
No trabaja en la Actu.	1	14,28
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta Características Laborales UTPL
Elaborado por: Morocho M (20013)

Figura #6



En lo referente a la situación o status laboral de los docentes titulados, los resultados muestran que el 72% de los docentes encuestados realiza una actividad laboral relacionada con sus estudios. Es decir relacionada con la enseñanza ya sea en una institución educativa o particularmente en actividades como control de tareas, pedagógicas, etc. El 14% trabaja en actividades que no tienen relación con la docencia, esto es dedicado al hogar o a las labores agrícolas y el 14% adicional no se encontraba trabajando al momento de la encuesta.

En lo que respecta al número de años que los encuestados ejercen la profesión de docente el 43% (3/7), llevan 12 años en esta actividad. Esto explica el numeral anterior donde se expuso que la mayoría de los docentes se inició como maestra siendo solo bachiller, y el resto del porcentaje se distribuye en docentes que ejercen entre 5 y 7 años. Se dio un porcentaje de docentes titulados que no ejercen 14%, su razón principal fue el estar dedicada al cuidado de sus hijos y realiza actividades agrícolas y el otro 14% restante no quiso participar en la encuesta.

Se preguntó también si tienen oportunidad de ejercer otra actividad económica que ayude en la economía de sus hogares a lo que contestaron que a la capacitación y a la asesoría pedagógica. Actividades que tienen relación con su título académico.

Camere (2011) textualmente menciona que “Mi vida profesional ha transcurrido entre los linderos de varias instituciones educativas. He enseñado a todo tipo de alumnos desde los más listos hasta los más esforzados. Desde los motivados hasta los meros asistentes. ¡Una vasta experiencia que me ha enriquecido mucho! A pesar de ello, no recuerdo que hayan pedido mi opinión acerca de la conveniencia o no de una ley, de un reglamento o de un cambio en materia educativa”. Este comentario se puede interpretar que a pesar de la educación ser un acto humano relacional se privilegia poco a la experiencia docente a tal extremo que no se le incluye al momento de la elaboración de planes o proyectos de largo aliento.

Porque se espera tanto que docente sepa manejar y controlar todos los problemas que se presentan en los procesos educativos enseñanza-aprendizaje y formativos, pero al mismo tiempo se limita al docente con muchos años de experiencia acaso ese control y dominio de los procesos educativos se logra únicamente con la experticia educativa, se nutre a través de las diversas experiencias en la diversidad de la enseñanza. Porque no, entonces capacitar al docente con experiencia como formador de docentes novatos. Si bien los docentes recién graduados vienen con conocimientos actualizados especialmente en tecnología eso no les da la experiencia en el manejo de casos. Hay que tener presente que lo permanente en la educación son las personas que siendo diferentes mantienen, a pesar del paso del tiempo sus características esenciales.

3.1.3.2 Número de establecimientos en los que trabaja el titulado

Tabla #7

P.12 Número de Establecimientos

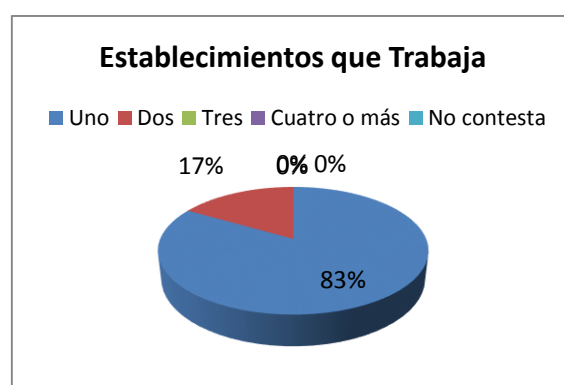
Opción	Frecuencia	%
Uno	5	83,33
Dos	1	16,66
Tres	0	0
Cuatro o más	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta Características Laborales UTPL

Elaborado por: Morocho M (20013)

Respecto a esta pregunta entre los docentes profesionales que ejercen actividad docente, tenemos que el 83% (5/6), labora solo en un establecimiento educativo y el 17% (1/6) trabaja para dos establecimientos educativos.

Figura #7



El trabajo del docente es a tiempo completo porque aparte de las horas de clase que ocupan una carga horaria específica, está el tiempo que el educador debe dedicar a la corrección de deberes y exámenes, y por supuesto la preparación de la clase. El tiempo que quedara libre debería ser empleado para su capacitación constante, ya que la educación básica debe estar en constante renovación.

La LOEI (Ley Orgánica de Educación Intercultural) en su art. 41. Dice:

Las actividades profesionales que se desarrollan fuera de clases constituyen parte integral del trabajo que realizan los docentes en el establecimiento educativo a fin de garantizar la calidad del servicio que ofertan entre las que se incluyen actividades como : planificar actividades educativas; revisar tareas estudiantiles, evaluarlas y redactar informes de retroalimentación; diseñar material pedagógico; conducir investigaciones; asistir a cursos de formación permanente y otras que fueren necesarias.

De gestión participativa que incluyen actividades como: reuniones con los docente; atender a los representantes legales de los estudiantes: realización de apoyo educativo para estudiantes que lo necesiten; colaboración de las diversas actividades estudiantiles.

Aquel 17% de docentes que ejerce otra actividad, esta probablemente completando presupuestos personales y trabajando más de 12 o 14 horas diarias, o simplemente no está cumpliendo con todas las responsabilidades y nuevos conceptos de educación ejerciendo quizás un tipo de docencia tradicional donde las materias se imparten de manera repetitiva de un año a otro sin modificar ni pensum ni contenidos e improvisando las actividades que se van a desarrollar. Y es que la labor docente es una actividad muy complicada que requiere tiempo y esfuerzo para que los estudiantes alcancen aprendizajes significativos, que en resumidas palabras es una de las mayores satisfacciones que puede recibir el docente que tiene vocación.

Esto nos demuestra también que no hay muchos docentes ejerciendo labores académicas en mejora de los procesos educativos. Porque la labor del docente es delicada y exclusiva, nuestros servicios están para formar seres humanos donde no podemos poner riesgo el desarrollo y las capacidades de los estudiantes.

3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral

Tabla #8

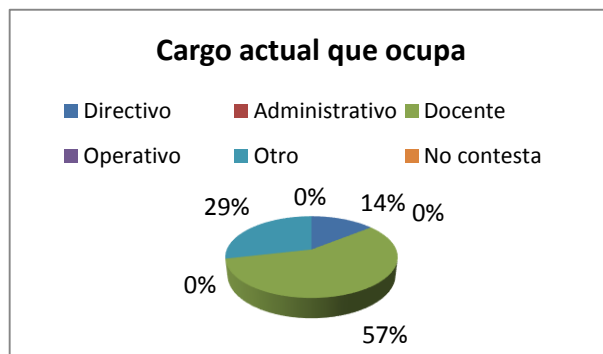
P.13 Cargo actual que ocupa

Opción	Frecuencia	%
Directivo	1	14,28
Administrativo	0	0
Docente	4	57,14
Operativo	0	0
Otro	2	28,57
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta Características Laborales UTPL

Elaborado por: Morocho M (20013)

Figura # 8



En cuanto al tipo o nivel de cargo que ocupan actualmente, los resultados fueron: el 57% (4/7) ejerce la docencia, el 29% (2/7) otros cargos no relacionados con la docencia y el 14% ejerce como directivos de las instituciones educativas. Es decir el 71% labora en el ámbito educativo.

El que el 71% labora en el ámbito educativo, demuestra que la función de la universidad está cumpliendo su objetivo e indica que las disposiciones de la ley de educación que exige titulación a los maestros en general, también se está cumpliendo, al menos con los egresados de la UTPL. También es evidente que los estudios realizados han servido para desempeñarse en el propio campo laboral. El 29% que labora en otro ámbito refleja tener matices personales más que de formación o plaza educativa.

Moreno (2011) menciona que los momentos más significativos para quien enseña, son cuando percibe en los demás una expresión, una sensación de “ayúdame a aprender, ayúdame a saber vivir”

Todos los seres humanos somos educadores y educandos. Al institucionalizarse la educación algunos se convierten en educadores formales y otros en estudiantes formales. Los docentes profesionales tienen como principal función ayudar a aprender. El ejercicio de la docencia es un hecho complejo que se caracteriza por la diversidad de factores que la influyen, la multidimensionalidad de los aspectos

que hay que considerar y la incertidumbre de las situaciones que se deben enfrentar. Por lo tanto la tarea del docente es un asunto de alta complejidad en el que deben realizarse diferentes funciones, para cuyo cumplimiento se requieren distintas competencias profesionales y cualidades personales.

3.1.3.4 Características del Trabajo Actual

Tabla #9

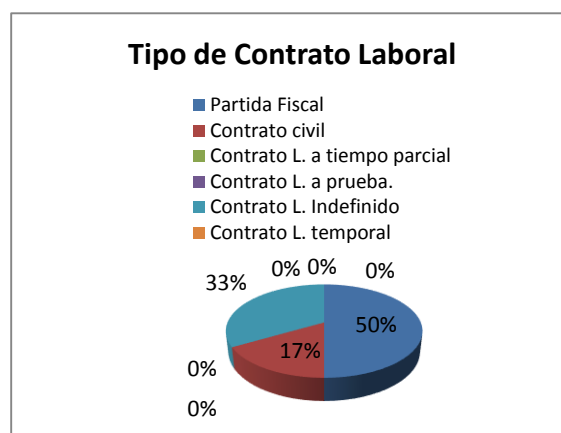
P15.1. Tipo de contrato

Opción	F	%
Partida Fiscal	3	50
Contrato civil	1	16,66
Contrato L. a tiempo parcial	0	0
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	2	33,33
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta Características Laborales UTPL

Elaborado por: Morocho M (20013)

Figura # 9



Constitución de la República del Ecuador en su art. 33 dice:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. Conforme lo estipulado en este artículo los titulados se han logrado insertar al sector laboral sin mayor inconveniente, por lo que gozan de un trabajo de acuerdo a la preparación adquirida.

Con respecto al tipo de vínculo laboral de los encuestados los resultados demuestran que el 50% (3/6) tienen partida fiscal y tienen nombramiento definitivo; por otra parte el 33.3% (2/6), laboran en instituciones privadas, bajo la modalidad de contratos individuales de trabajo, que a la fecha son indefinidos y el 17% (1/6) tiene contrato civil.

Es decir que la mitad de los encuestados son servidores públicos de carrera, por ende se acogen a la Ley Orgánica de Servicio Público, su reglamento y demás leyes propias del área de la educación, en consecuencia tienen beneficios, entre ellos la capacitación a la que tienen derecho, además de un sistema estricto de evaluaciones periódicas, las que exigen al profesional capacitarse de manera continua innovando y refrescando sus conocimientos, ya que como sabemos en la actualidad todos los servidores públicos entre ellos los maestros estamos en la obligación de mantener nuestros conocimientos actualizados, a fin de brindar una educación de calidad con calidez.

El 33% de los compañeros profesores laboran por contrato individual de trabajo, que a la actualidad son indefinidos, lo que se deduce por cuanto indican que tienen años prestando servicio en la misma entidad educativa, revelando estabilidad laboral, estos maestros se encuentran amparados entre otras leyes por el Código de Trabajo, que regula las relaciones laborales del sector privado, además de la ley de la materia, La Ley General de Educación, ya que su perfil profesional es igual que aquellos que laboran en el sector público.

Finalmente el resto de los encuestados el 17% (1/6), laboran mediante contrato civil, estos docentes que prestan servicio de educación específicos por un tiempo determinado y su aplicación está bajo la reglamentación establecida en el código civil ecuatoriano. Y así mismo se acogen a las posibles demandas por incumplimiento de sus funciones y deberes.

Cabe anotar que todos los maestros sea cual fuere la modalidad de trabajo deben cumplir con las exigencias que establece la Constitución de la República, ya que la educación de calidad es un derecho garantizado a todos y todas las ecuatorianas y ecuatorianos.

Tabla # 10

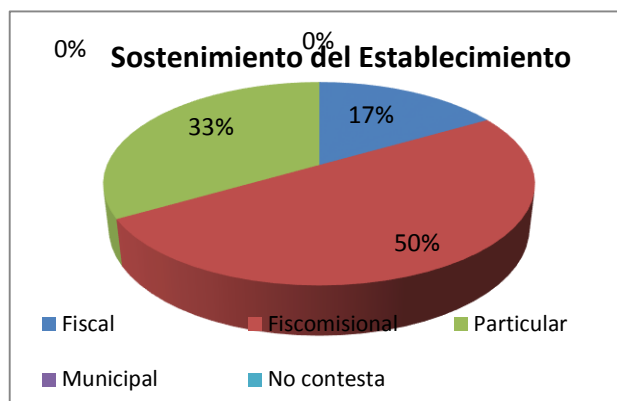
P15.2 Sostenimiento del Establecimiento

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	1	16,66
Fiscomisional	3	50
Particular	2	33,33
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta Directa

Elaborado por: Morocho M (20013)

Figura # 10



El sostenimiento del establecimiento donde trabajan los docentes titulados la encuesta estableció que el 33% (2/6) trabaja en entidades particulares y el 17% (1/6) en escuelas de orden fiscal y un 50%(3/6) trabaja en entidades Fiscomisional mixta, es decir, con aporte estatal y aporte particulares.

El art. 348 de la Ley de educación establece: que el Estado apoyara financieramente a la educación fiscomisional, artesanal y comunitaria, siempre que cumplan con los principios de gratuidad, obligatoriedad e igualdad de oportunidades, rindan cuentas con el manejo de fondos públicos. Las instituciones educativas que reciban financiamiento público no tendrán fines de lucro.

A su vez el Art. 55: define fiscomisional a aquellas instituciones educativas cuyos promotores son congregaciones, órdenes o cualquier otra denominación confesional o laica. Son de carácter religioso o laico, de derecho privado y sin fines de lucro, garantizando educación gratuita y de calidad.

Respecto a esto Dukheim (1998) manifiesta que “la educación común es función del estado social; pues cada sociedad busca realizar en sus miembros, por vía de la educación un ideal propio” (p. 18).

Por lo tanto se podría considerar que el 66% de los docentes presta servicio en el ámbito de educación estatal. Y sus entidades dependen en gran parte del aporte estatal. Porque es parte de la función y objetivo del estado Ecuatoriano. En este sentido se puede evidenciar que la formación profesional que han recibido los titulados de la UTPL ha sido útil para lograr una adecuada y satisfactoria inserción laboral debido a que a través de la investigación de campo se logró detectar que

gran parte de los titulados se encuentran laborando en reconocidas instituciones educativas de la ciudad de Riobamba y de la provincia de Chimborazo consolidándose de esta manera el aporte social de la universidad al país y es que la formación y las competencias adquiridas son factores que juegan un papel importante en estos procesos sobre todo si consideramos que durante estos primeros años se están adquiriendo las primeras experiencias que ayudaran enriquecer y a construir la identidad docente.

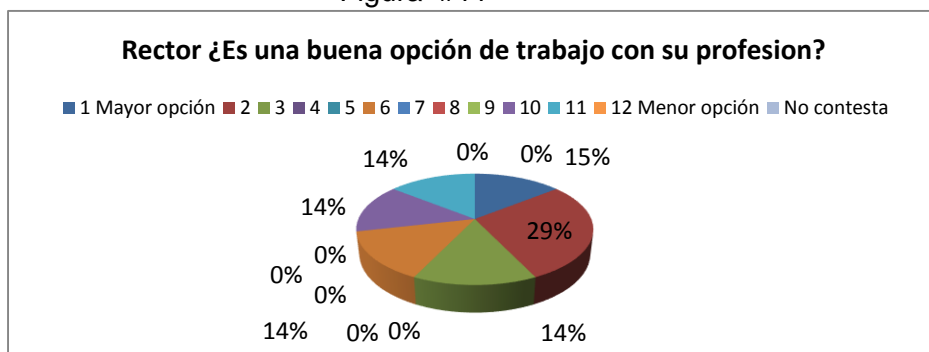
3.2 A.III Valoración Docente de la profesión

3.2.1 Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado P.18 Con su título Profesional Docente. ¿Cuál es una opción de trabajo?

Tabla #11
P18.1 Rector o Director?

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

Figura #11



Fuente: Encuesta Características Laborales UTPL
Elaborado por: Morocho M (20013)

Respecto a esta pregunta la Ley de educación vigente Art.109, establece: Los docentes fiscales (fiscomisionales) que accedan a cargos directivos de rectores o directores, deberán acreditar por lo menos la categoría "D". Serán declarados en comisión de servicios sin sueldo, y el tiempo que este en la función directiva contará para el ascenso de categoría en la carrera educativa fiscal. Los directivos de todos los establecimientos duraran 4 años en sus funciones y podrán ser reelegidos por una sola vez en sus funciones, siempre que ganen los respectivos concursos públicos de méritos y oposición.

Siendo así en base al título de docente profesional, el 14% (1/7) de los titulados considera que podrían acceder como primera opción para Rector o Director, otro 28% (2/7) escogió este cargo como segunda opción y cómo tercera opción el 14% (1/7) cree que podrían acceder a este cargo. También hay un 29%(2/7) de los docentes encuestados que le dan la 10 y 11 opción a este cargo. Lo que indica cierta duda ante la posibilidad de acceder a esta posición ya sea por preparación o porque este es una posición muy competitiva o a su vez por la complejidad de la labor educativa y es que actualmente las diversas disposiciones incrementos de horas de trabajo, las múltiples actividades que desempeñan los educadores el trabajo en el aula con dos o tres años a la vez sobre todo en las áreas rurales donde el docente cumple la función de docente y directivo al mismo tiempo evidencian el perfil de una docente cansado donde adquirir un cargo de esta magnitud representa una arduo trabajo y responsabilidad.

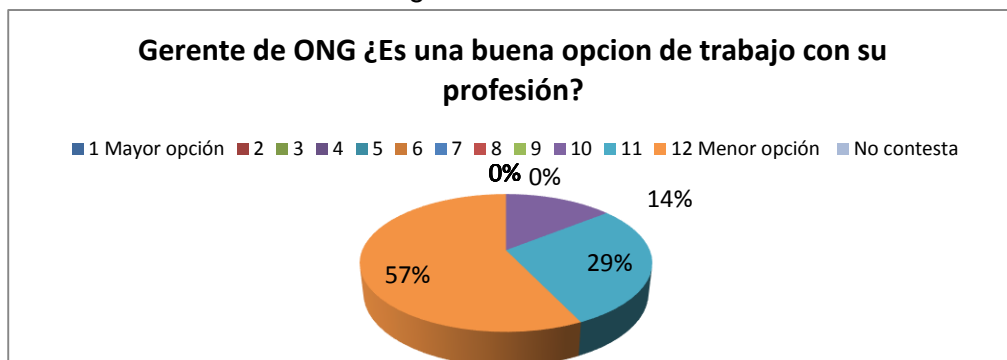
Lo que nos indica que el 56% tiene como aspiración ser director de una institución de EGB pero a su vez ninguno de los encuestados tiene el nivel de formación para desempeñarla ni siguen estudios de cuarto nivel. Por lo tanto sus posibilidades de realizarlo están distantes de sus aspiraciones. Más aun en la actualidad, cuando se habla de calidad educativa donde el directivo como miembro y cabeza principal de una institución, debe propiciar acciones que contribuyan a la buena marcha del plantel que dirige. De ahí la importancia de los estudios de cuarto nivel ya que ofrecen mayores oportunidades de trabajo, profundizan y amplían los conocimientos generando las competencias para el buen desenvolvimiento y desempeño profesional, conforme lo establecen los estándares de desempeño profesional directivo.

Tabla # 12

P18.2 Gerente de ONG

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	1	14,28
11	2	28,57
12 Menor opción	4	57,142
No contesta	0	0
Total	7	100

Figura #12



Fuente: Encuesta Características Laborales UTPL

Elaborado por: Morocho M (20013)

El término ONG (Organización no Gubernamental) corresponde a las entidades jurídicas de carácter no gubernamental que tiene como meta el ejercicio de actos humanitarios sin fines de lucro, las personas que participan en estas entidades son voluntarias y trabajan a favor de los más necesitados como un acto de solidaridad.

Según Le Magadoux y Roca (1989), plantean que éstas organizaciones se diferencian también del resto de las entidades que conforman el “sector social” (cooperativas, sociedades de ayuda mutua, clubes, etc.). Por un lado porque proceden de la sociedad civil del país donante de ayuda y se dirigen a la sociedad

civil del país receptor, centrando su atención en los sectores más desfavorecidos de los países. Desde esta definición y conociendo la labor que desempeñan estas organizaciones, para esta opción laboral, la mayoría 57% (4/7) le da la última opción de posibilidades de trabajo (12/12), el 28% (2/7) escogió la 11/12, el 14% (1/7) la opción 10/12. Estos resultados indican que Los docentes graduados no han tomado como opción laboral las ONG y peor la gerencia.

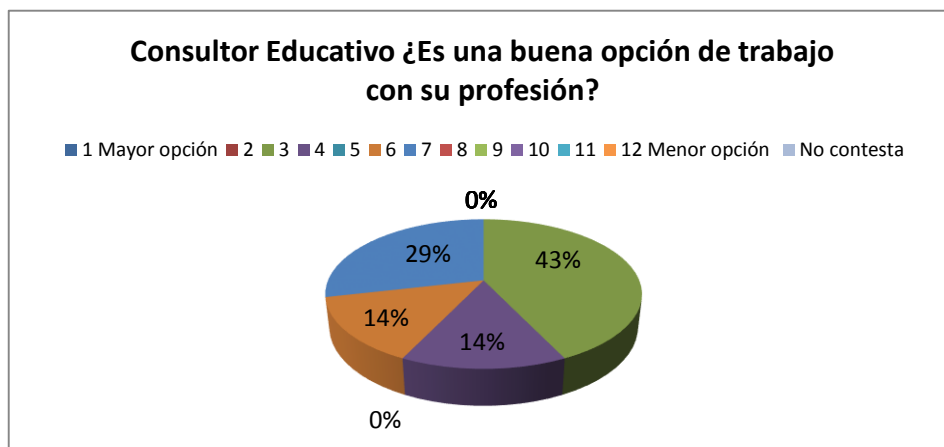
Su preparación y capacitación solo tiene cobertura y hasta cierto punto limitada a la docencia de primaria, lo mismo que se corrobora en preguntas del inventario de tareas donde se aprecia que la capacitación del docente es limitada. Es decir que el docente solo está preparado para prestar un servicio comunitario englobado en los procesos enseñanza- aprendizaje y bajo ningún concepto bajo la formación administrativa que conlleva en proporcionar un servicio o producir un bien para la satisfacción de una necesidad. Más que de aprendizaje y capacitación porque eso se aprende, es un aspecto de competencias. El docente sale preparado para ser solo docente, cualquier otra actividad que no sea puramente docente implica un riesgo para él y no se siente preparado.

Tabla #13

P18.3 Consultor Educativo

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

Figura #13



Fuente: Encuesta Características Laborales UTPL

Elaborado por: Morocho M (20013)

Un consultor educativo es un profesional que cuenta con una especialización en ciertos contenidos de su área además de poseer habilidades indispensables y necesarias para orientar las situaciones de mejora de los establecimientos educativos a los que asiste. Entre algunas de las situaciones debe atender de manera integral la problemática educativa considerando que en estos procesos están involucrados la escuela, la familia, los docentes y el propio contexto, además de ofrecer programas de servicios y apoyo a la escuela. En cuanto a los requerimientos para el desempeño de esta función, el artículo 123 de la LOEI dice:

Para ser promovido a la función de asesor educativo, el docente debe cumplir los siguientes requisitos antes de participar en el concurso público de mérito y oposición:

- a. Superar la evaluación del Instituto Nacional de Evaluación Educativa.
- b. Tener un título de posgrado en áreas relacionadas
- c. Haber ejercido un cargo en la función directiva en el sistema educativo, o haber desempeñado la función de docente – mentor al menos 2 años consecutivo, luego de aprobar el programa de formación como mentor
- d. Aprobar el examen de selección para ser asesor educativo
- e. Estar al menos en categoría D del escalafón

Por lo tanto el docente titulado que viene desarrollándose como docente varios años en el mismo contexto de acuerdo a lo estipulado en el artículo estaría plenamente apto siempre y cuando contaran con la respectiva capacitación y formación para

ejercer esta función, notándose así la importancia de los estudios de cuarto nivel para poder acceder a mayores opciones de trabajo.

Sin embargo, dentro de las opciones, los docentes le dan las siguientes prioridades: Para la opción laboral de consultor educativo, el 43% (3/7) de los titulados considera que puede ser su tercera opción de trabajo dentro de la escala de mayor a menor. El 14% (1/7) consideró la cuarta opción, otro 14% (1/7) considera como la sexta opción y el 29% (2/7) como la séptima opción de trabajo. En general el 57% de los docentes encuestados consideran este cargo con una posibilidad media dentro de la escala de obtener o aplicar para esta función. De tal forma una vez más se puede comprobar la necesidad de un estudio de posgrado.

Tabla # 14

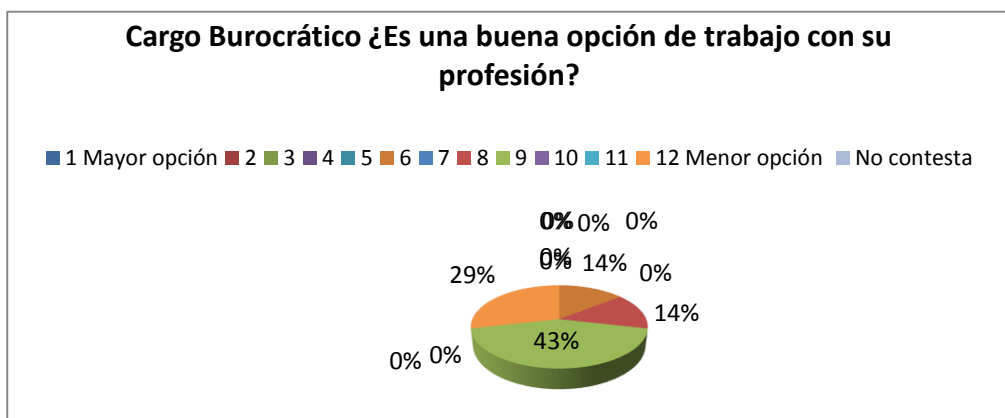
P18.4Cargo Burocrático

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

La burocracia es la organización o estructura organizativa característica por procedimientos explícitos y regularizados, división de responsabilidades y especialización del trabajo, jerarquía y relaciones impersonales. (Ayala, 2005).

En nuestro medio este término se lo relaciona exclusivamente a la función pública. Y casi siempre tiene un impacto negativo. Pero el maestro fiscal y fiscomisional, es también un burócrata ya que es parte del gran engranaje estatal. Cargo burocrático es trabajar a parte de docente para las diferentes funciones que ofrece el Ministerio de Educación con sus direcciones y subdirecciones, por lo tanto el Docente podría aspirar a un cargo dentro de esta línea.

Figura #14



Fuente: Encuesta Características Laborales UTPL

Elaborado por: Morocho M (20013)

Las respuestas para este cargo se reparten desde la 6 hasta la 12^{ava} opción. Siendo la opción nueve la de mayor incidencia con el 43% (3/7) y la 12/12 el 29%(2/7). Estos porcentajes en estas opciones indican que los titulados no han considerado este cargo como aplicación para su título académico.

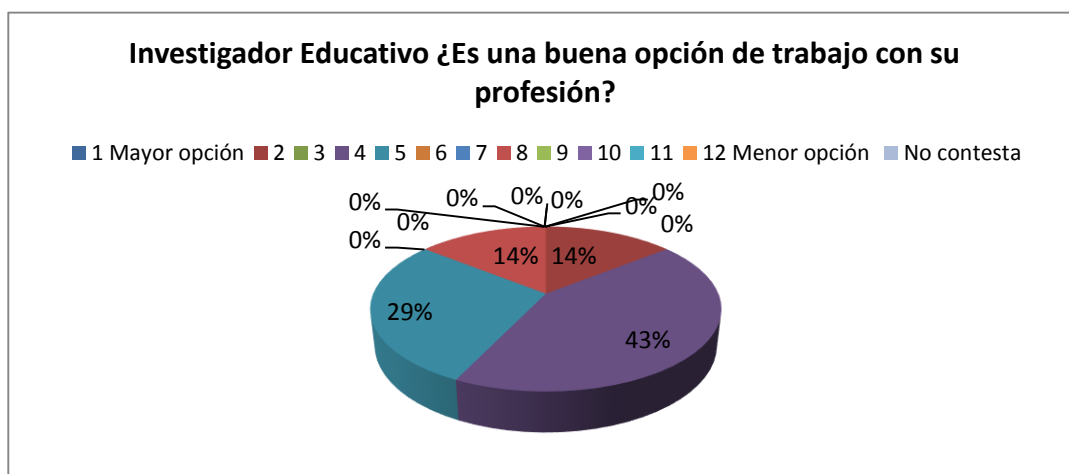
Sin embargo, el grupo de docentes encuestado no lo considera una opción de primera instancia. Ya que se sitúan en su rol de docente para enseñanza-aprendizaje.

Tabla #15

P18.5 Investigador Educativo

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

Figura #15



Fuente: Encuesta Características Laborales UTPL

Elaborado por: Morocho M (20013)

El perfil de un investigador educativo es ambicioso e incluye conocimientos, habilidades y actitudes, tales como un amplio conocimiento de las prácticas educativas y de metodologías de investigación, pensamiento estratégico, rigor científico y orientación interdisciplinaria (Paul y Marfo, 2001; Eisenhart y DeHaan, 2005; Torres, 2006).

“La formación de investigadores educativos, implica entonces un proceso complejo por la naturaleza de la investigación educativa, por las dificultades que impone el contexto por la multitud de factores institucionales, sociales y políticos involucrados” (weiss, 2003).

Para este cargo de investigación educativa, los docentes titulados consideran como posibilidades u oportunidades de trabajo dentro de las opciones 2-5: 14% (1/7) (opción 2), 43% (3/7) (opción 4), 29%(2/7) (opción 5) siendo la más pesimista la opción 8 con el 14% (1/7). Los resultados marcan bajo interés en este ámbito o inseguridad hacia este cargo olvidando de que este aspecto es una competencias más que debe de poseer el docente, y es que día a día el docente tiene como mayor desafío buscar actividades a través de las cuales el estudiante construya sus propios conocimientos y esto se logra mediante la investigación. Esto requiere por parte del educador un proceso de reflexión y planificación de las actividades que se llevan a efecto en las jornadas de trabajo. La investigación proporcionan alternativas de soluciones que pueden presentarse en el aula y en la institución, convirtiéndose

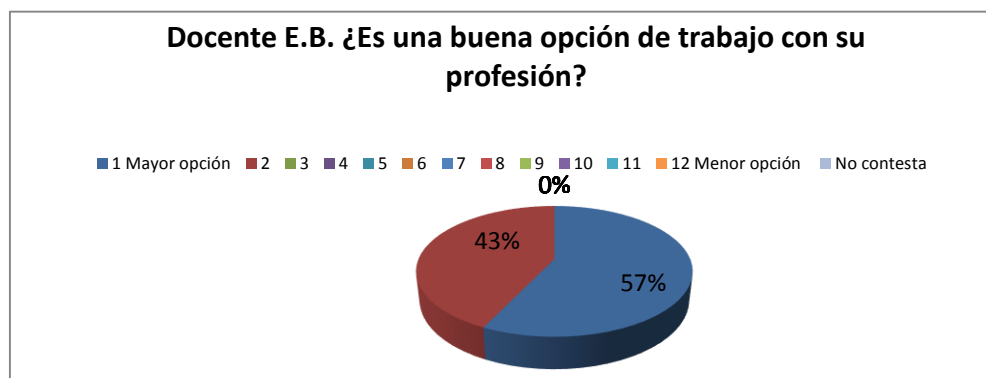
en una herramienta valiosa que puede motivar el proceso de enseñanza – aprendizaje y debe cultivarse desde los primeros años escolares para que el educando aprenda a ser independiente y encuentre respuestas a sus inquietudes. Desafortunadamente, es un aspecto al que se le da poca importancia, olvidando de que el rol docente no solo se limita a orientar y a mediar sino también a investigar. Estos docentes requerirían estudios y capacitación para poder desempeñar esta función. Y así lo demuestra el 60% de los encuestados.

Tabla #16

P18.6. Docente de EB

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

Figura #16



Fuente: Encuesta Características Laborales UTPL
Elaborado por: Morocho M (20013)

Las respuestas para el cargo de docente de Educación Básica, indican que este es el cargo de preferencia, debido a que el 57% (4/7) le da la mayor opción y el 43% (2/7) la segunda opción. Esta tendencia indica que este es el cargo para el que se sienten preparados los titulados.

El rol que ha asumido el maestro, constantemente ha sido cuestionado por la sociedad, especialistas y autoridades y los padres de familia por no cumplir con las expectativas propuestas. Olvidándose de esta manera que el éxito en lo educativo no solo depende de la labor docente sino que intervienen varios factores como la familia, el contexto donde se desarrolla el estudiante. No debe olvidarse que la educación es una actividad eminentemente humanística y que la calidad del sistema educativo no solo es responsabilidad de las actuaciones docentes siempre existe el riesgo de que no todas las personas que están al frente de un grupo sean las que tienen la preparación, experiencias y vivencias como para poder tomar las más acertadas decisiones.

Así Carranza (2003) manifiesta “cada profesor durante su trayectoria profesional ha ido construyendo estrategias y concepciones, tácticas que guían su acción y orientan sus decisiones. Esta manera de actuar y pensar constituyen un bagaje profesional potencialmente valioso en un modelo emergente”.

Y es que ser docente implica brindar ayuda de calidad invaluable y no solo transmitir conocimientos e información sino ser un mediador en el aula, que propicia oportunidades de aprendizajes para sus estudiantes y atiende y respeta los intereses de ellos y aunque los salarios no compensen la labor, el esfuerzo, el tiempo, y la dedicación y el prestigio social no son comparables a los que se encuentran quizás en otras profesiones, todavía hay personas que se interesan por la docencia.

Tabla # 17

P18.7 Docente de Bachillerato

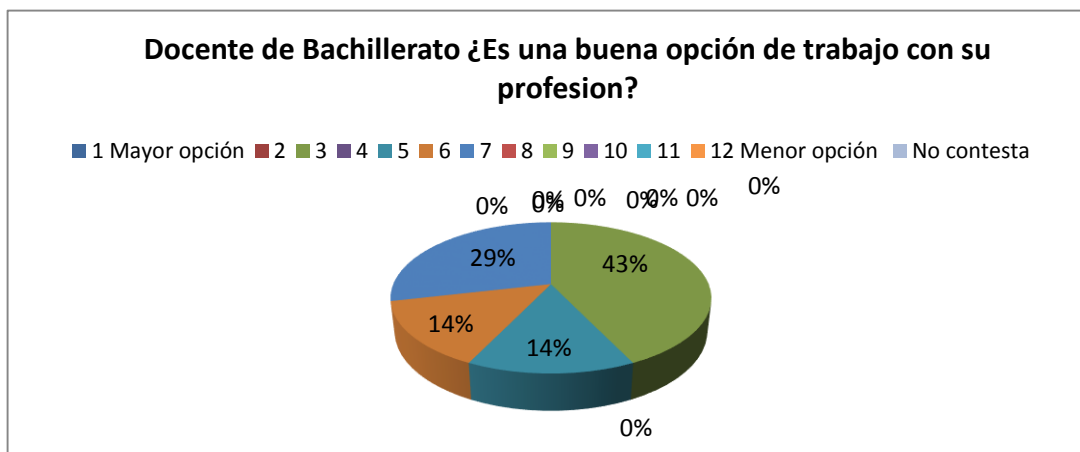
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	3	42,85
4	0	0
5	1	14,28
6	1	14,28
7	2	28,57
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Ferry (1994) “formarse en docencia es reflexionar para sí, para un trabajo sobre sí mismo, sobre situaciones, sobre sucesos, sobre ideas”

Desde esta definición el proceso educativo involucra las esferas de lo individual y lo social, constituyendo el vínculo para que estas establezcan una relación dialéctica, en la que el individuo asimila un producto social: la cultura a la vez que la refleja en su interacción con la sociedad, su interpretación, construcción y apropiación de esta.

El bachillerato es un nivel educativo que tiene objetivos y personalidad propios, puesto que debe atender y dar respuesta a las diversas características e intereses de los estudiantes que lo cursan, además responder a las finalidades de las instituciones y a las demandas de los sectores social y productivo; por ello adquiere un valor en sí mismo y para lo cual se requiere tener una formación idónea. Al plantearse a los titulados si docente de bachillerato es una buena opción de trabajo con su profesión el 43% (3/7) titulados consideraron que esta sería una tercera opción representando un porcentaje significativo y demostrando cierto desconocimiento en cuanto la formación para este nivel, el resto de los titulados se ubican entre las opciones 5 a la 7 lo cual significa que tienen conciencia de la diferencia en la pedagogía y trato humanitario además del enfoque didáctico de la enseñanza en secundaria

Figura #17



Fuente: Encuesta Características Laborales UTPL
Elaborado por: Morocho M (20013)

Y es que evidentemente el docente de este nivel debe poseer características profesionales en áreas específicas además de contar con los conocimientos habilidades y actitudes que le permitan detectar y afrontar cada una de las necesidades de los estudiantes de esta edad. Por ello es importante que el docente tenga presente la formación continua y una buena formación en cuanto a la didáctica que permitan estructurar y ejecutar actividades óptimas de aprendizaje de los estudiantes para que estos se apropien de los conocimientos. Aunque en ambos niveles se requiere que el docente posea y domine competencias básicas, genéricas y profesionales. El docente de primaria que aspira a la docencia en secundaria tendría que reenfocar sus competencias porque la aplicación son campos diferentes bajo todo concepto.

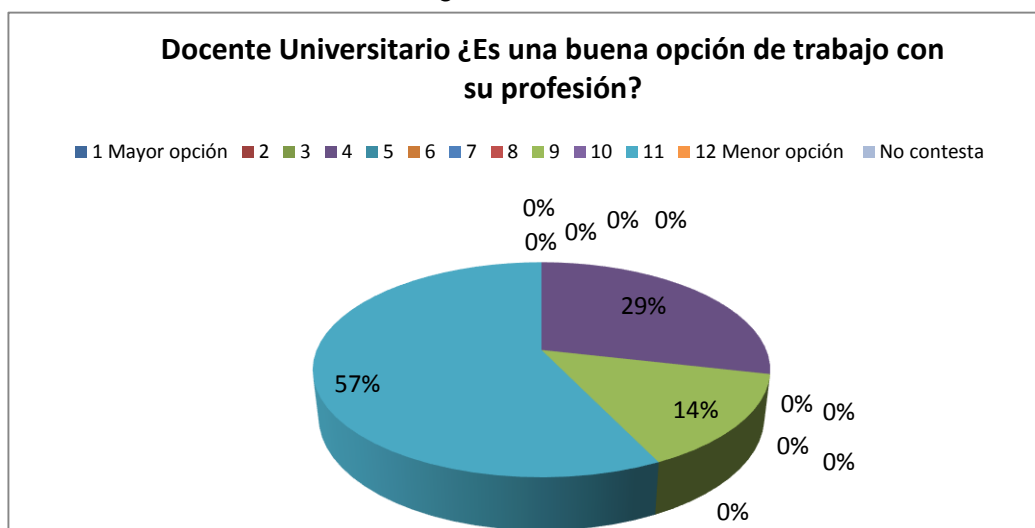
Tabla # 18

P18.8 Docente Universitario

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	2	28,57
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	1	14,28

	10	0	0
	11	4	57,14
12 Menor opción		0	0
No contesta		0	0
Total		7	100

Figura # 18



Fuente: Encuesta Características Laborales UTPL

Elaborado por: Morocho M (20013)

Para esta pregunta de docente Universitario, el 29% (2/7) de titulados, le dio la cuarta opción de preferencia, el resto apunto a opciones que ofrecen un mínimo de posibilidad y oportunidad. 14%(1/7) opción 9 y 57%(4/7) opción 11. Y es que de conformidad con el artículo 150 de LOES (Ley Orgánica de Educación Superior) “para ser profesor o profesora titular principal de universidades escuelas politécnicas públicas o particulares del Sistema de Educación Superior” se deberá:

- a. Tener título de postgrado correspondiente a doctorado (PhD o su equivalente) en el área a fin de la cátedra.
- b. Haber participado y ganado el correspondiente concurso público.
- c. Tener 4 años de experiencia docente y reunir los requisitos adicionales señalados en los estatutos de cada universidad o escuela politécnica, los que tendrán plenamente concordancia con el reglamento de carrera y escalafón de profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior

Los profesores titulados agregados o auxiliares deberán contar con un mínimo de Maestría a fin al área que ejerce la cátedra.

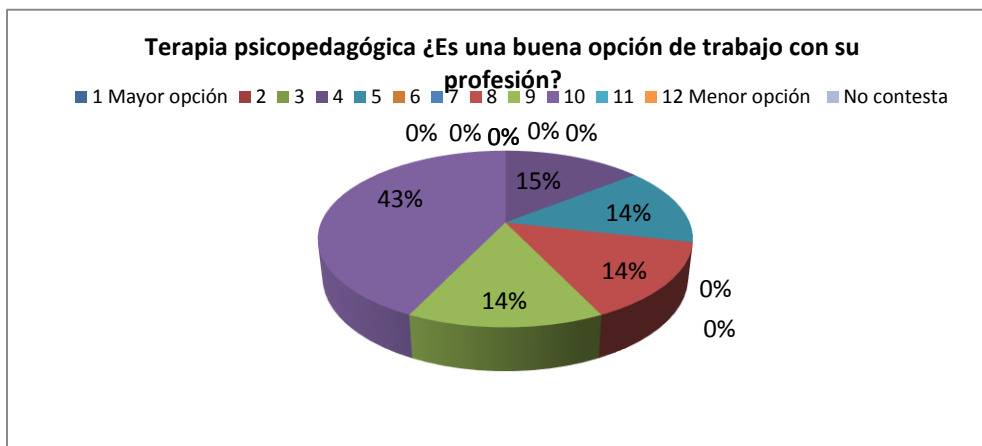
Desde esta ley la docencia universitaria dista grandemente de la docencia de Educación General Básica. El docente universitario está expuesto a otros tipos de saberes, competencias, metodologías y está obligado a tener otros niveles educativos hablamos de educación de especialidad de investigación. El docente de educación general básica que aspire a un cargo Universitario debe iniciar nuevos estudios y preparación a todo nivel. La Universidad son las ligas mayores de la enseñanza por lo tanto se requiere de un perfil académico mucho más competitivo de lo cual están conscientes los titulados de la UTPL.

Tabla #19

P18.9 Terapia Sicipedagógica

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

Figura #19



Fuente: Encuesta Características Laborales UTPL
Elaborado por: Morocho M (20013)

En lo referente al cargo de Terapia psicopedagógica las opciones más cercanas de posibilidad de trabajo fueron la posición 4 y 5, ambas con el 14% (1/7), el resto de titulados se ubicó entre las posiciones 8-10, siendo el mayor porcentaje para la opción de menos posibilidad 43% (3/7), lo que indica que los docentes consideran no estar aptos para desempeñar esta tarea. Aunque dentro del proceso de enseñanza aprendizaje los docentes sabemos que cada niño posee un ritmo de aprendizaje diferente y que no siempre toda planificación y estrategias que se escojan van a servir para que todos alcancen a la vez los niveles de aprendizajes esperados.

De ahí la importancia de que el docente se encuentre preparado para poder detectar cualquier trastorno o dificultad de aprendizaje que se presenten en el aula de clases ya que estas deben de ser abordadas de forma integral para poder buscar las actividades apropiadas o su vez dar paso para que sean atendidas por los profesionales de esta área.

Desde esta perspectiva aunque se considere que el título no brinde posibilidades de desempeñar esta labor, es una realidad que en los salones de clases se presentan estos problemas y es el docente quien debe diagnosticarla. Por eso es importante que en las instituciones educativas se valoren a los estudiantes al inicio del año escolar y durante el proceso, esto con el fin de poder identificar las necesidades educativas de cada uno de ellos. Y el docente debe de estar preparado

para poder atenderlas porque también es cierto que no en todas las instituciones se cuentan con este tipo de profesionales. Aunque sabemos que este tipo de problemas están directamente relacionados con el área cognitiva de la persona, donde la psicopedagogía es una especialidad que contribuye a superar estas dificultades cuyo fin por ende requiere de una preparación muy independiente a la de Educación de General Básica. El psicopedagogo es un profesional que en el ámbito educativo colabora con la educación atendiendo estos problemas de aprendizaje cuyo origen no siempre es físico sino también emocional.

Tabla # 20

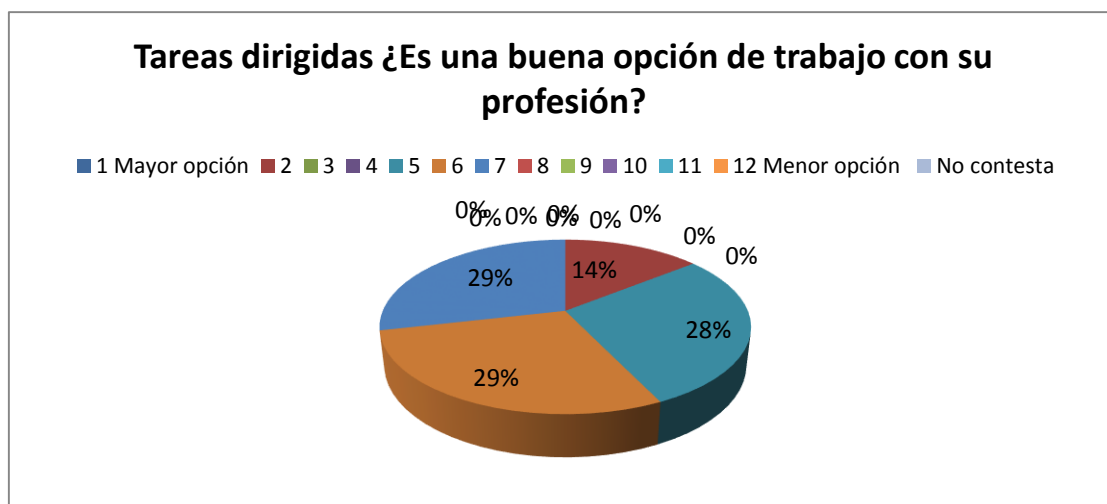
P18.10 Tareas Dirigidas

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

La dirección de tareas es una actividad de apoyo al proceso educativo que tiene como objetivo desarrollar y afianzar las habilidades adquiridas durante el proceso de enseñanza aprendizaje, para lo cual los docentes están plenamente capacitados y formados. Existen situaciones donde el estudiante requiere una atención personalizada para la ejecución de las mismas, esto puede ocurrir cuando el estudiante no logra asimilar las explicaciones del maestro. Por lo tanto se requiere de una educación y atención especial, sobre todo en presencia de problemas psicopedagógicos. Aunque en muchos casos se ha llegado incluso a interpretar como un acto negativo para el estudiante ya que dirigir tareas implica dar un soporte extracurricular.

De Ahí que Dweck y Leggett (1988), al respecto han definido patrones frente a tareas difíciles. En general, el modelo plantea que la forma en que un niño conceptualiza las experiencias de aprendizajes es determinante en el enfrentamiento que tendrá con la tarea. Si un niño conceptualiza una tarea como un “test” o una medida de su inteligencia o habilidad enfrentara distinta la tarea que si la conceptualiza como una oportunidad de aprender y para adquirir maestría en una habilidad determinada.

Figura #20



Fuente: características laborales del docente UTPL

Elaborado por: Maritza Morocho

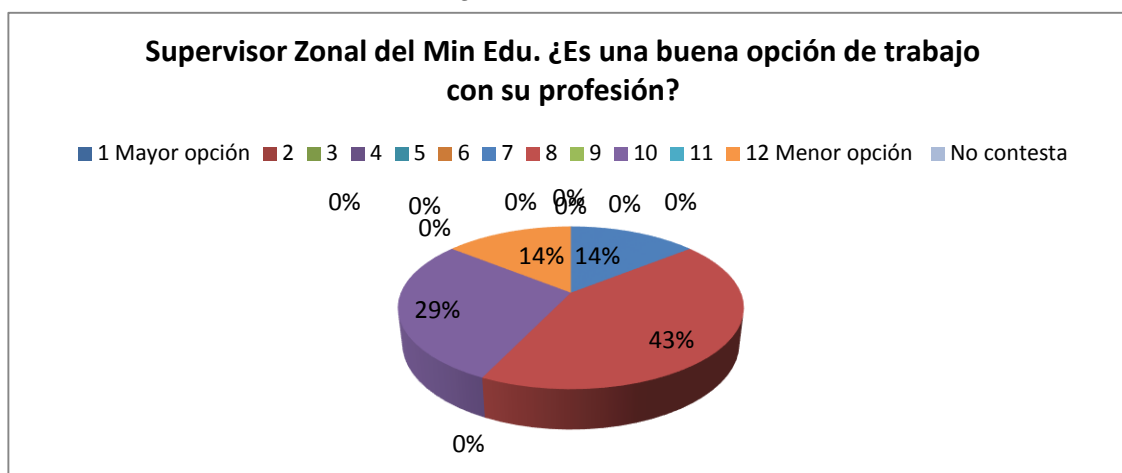
Conociendo la importancia de la dirección de tareas, frente a esta opción de trabajo, los docentes titulados opinaron, el 14% (1/7) lo tomo como una segunda alternativa de posibilidad de laborar bajo este cargo mostrando reconocer que evidentemente poseen las habilidades para desenvolverse en esta función, el resto es decir el 86% (2/7) se reparte equitativamente entre las opciones de la 5-7. Por lo tanto la mayoría no considera esta una opción de trabajo de prioridad. Aunque a pesar de no considerarse una buena alternativa es preciso recordar que además de la jornada escolar los docentes desempeñan esta labor en las actividades de recuperación pedagógica donde se asisten a los estudiantes que tiene dificultades de aprendizaje.

Tabla # 21

P18.11 Supervisor Zonal del Ministerio de Educación

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

Figura #21



Fuente: Encuesta Características Laborales U
Elaborado por: Maritza Morocho

La supervisión apunta al mejoramiento del proceso enseñanza - aprendizaje para lo cual tiene que tomar en cuenta toda la estructura teórica, material y humana de la escuela (Nierici p. 54).

La supervisión es una función pública por medio de la cual se garantiza el logro de los fines que se contempla en la Constitución Nacional y que tiene como primer fin velar por el cumplimiento de las leyes en el ámbito educativo

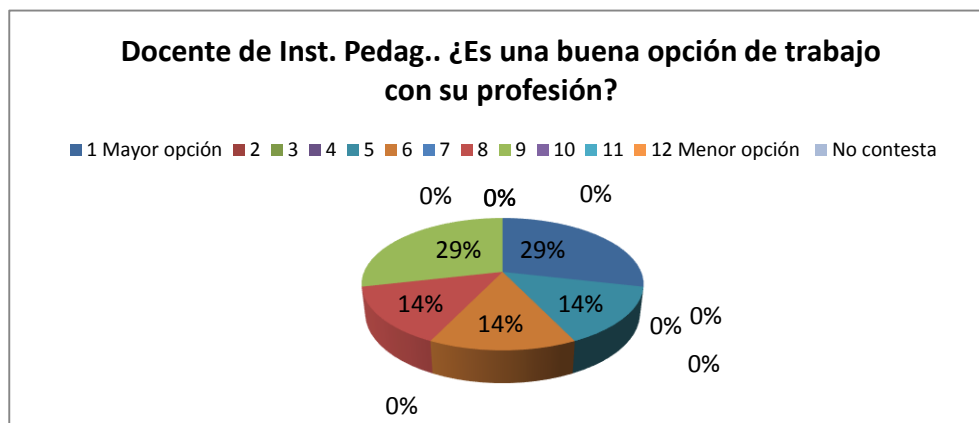
De modo que para este cargo de Supervisor Zonal del Ministerio de Educación, los docentes titulados no consideran una buena alternativa de trabajo en su profesión ya que la posición más cercana es la opción 7 con un 14% (1/7) de aceptación; mientras tanto 43% (3/7) escogió la opción 8. El resto de los docentes las considero opciones menos probables ubicándose en la posición 10 el 28%(2/7) y en la posición 12 e l14%(1/7). Los resultados indican que este cargo no es una opción de trabajo que ellos consideran tentativa y acorde a sus prioridades. Pues ser supervisor implica un importante reto profesional para lo cual es indispensable poseer capacidades, conocimiento y habilidades que servirán de apoyo para orientar, dirigir y monitorear el buen funcionamiento educativo. Todo esto acompañado de una serie de requisitos para lo cual es evidente que es indispensable tener formación de cuarto nivel para poder reunir el perfil adecuado.

Tabla #22

P18.12Docente de Institutos Pedagógicos

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

Figura # 22



Fuente: Encuesta Características Laborales UTPL

Elaborado por: Morocho M (20013)

LOES art. 118 Niveles de formación de la Educación Superior, los niveles de formación que imparten los institutos del sistema de Educación Superior son:

- a. Nivel técnico tecnológico superior, orientado al desarrollo de las habilidades y destrezas que permitan al estudiante potenciar el saber hacer.

El art. 163 de la LOES, señala Institutos Superiores Pedagógicos.- los institutos pedagógicos son instituciones dedicadas a la formación de docentes y a la investigación aplicada. Los Institutos Pedagógicos se articularán académicamente a la Universidad Nacional de Educación "UNAE".

Los docentes titulados tienen opiniones dispersas para esta opción de cargo. El 29%(2/7) de los docentes considera que esta opción podría ser una buena alternativa de trabajo, lo que hace suponer que tienen proyecciones de ejercer la cátedra a nivel superior. Para las opciones restantes los titulados escogieron opciones 5 y 6, el 14%(1/7); opción 8, 14% (1/7); opción 9, 29%(2/7), demostrándose que en este 70% de titulados no considera la docencia en Institutos pedagógicos como una oportunidad de aplicación profesional. Ahora bien el ejercer la docencia en educación básica hace que poseamos un cumulo de experiencia tanto en la pedagogía y didáctica que se aplican con los estudiantes de esta edad, como en las necesidades de formación que requieren los docentes debido a que en ciertos momentos hemos sentido debilidades en ciertos aspectos ya sean por los cambios que se van dando a la reforma educativa o a la deficiente formación

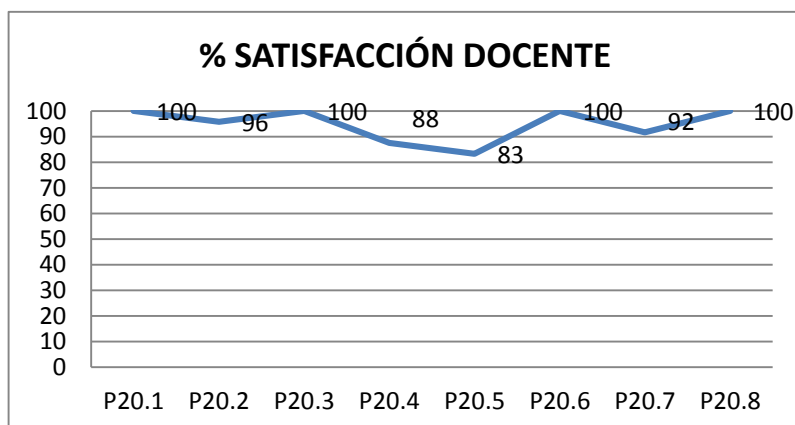
adquirida. De tal forma que para ejercer la docencia en este nivel es indispensable poseer vastos conocimientos y un alto grado de formación.

3.3 A. IV Satisfacción docente.

Tabla # 23

% SATISFACCIÓN DOCENTE		
#pregunta	Pro.	%
P20.1 Los estudios de ciencias de la educación para el ejercicio docente	4	100
P20.2 El progreso social gracias al ejercicio de la docencia	4	96
P20.3 El prestigio obtenido en el entorno laboral	4	100
P20.4 La posibilidad de ascensos laborales en la institución	4	88
P20.5 El salario docente acorde con las funciones realizadas	3	83
P20.6 La diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula.	4	100
P20.7 La posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos	4	92
P20.8 La realización y/o crecimiento personal.	4	100

Figura # 23



Fuente: Encuesta Características Laborales UTPL
Elaborado por: Morocho M (20013)

Herzberg (1959) desarrollo una teoría que explica la motivación, la satisfacción y la insatisfacción laboral. Las variables que facilitan la satisfacción laboral que a su vez se consideran motivadores y son: logro, reconocimiento, el trabajo en sí,

responsabilidad y crecimiento. Todas estas variables relacionan las características inherentes al cargo y a las tareas que se deben realizar.

Siendo así; en lo referente al grado de satisfacción del docente, respecto a las oportunidades que la carrera titulada representa en el medio educativo, se obtuvo una escala con un alto nivel de satisfacción docente sobre todo en los estudios de Ciencias de la Educación donde se alcanzó un 100% de conformidad, lo cual demuestra un alto grado de valoración a la formación recibida y el título adquirido lo que les ha facilitado insertarse en el ámbito laboral exitosamente. Así como también, haber alcanzado los logros y metas propuestas, además del reconocimiento de la calidad de sus actuaciones docentes. Siendo el más bajo porcentaje para el nivel de satisfacción salarial con un 83% valor que unitariamente no puede considerarse bajo con referencia al resto de los porcentajes.

La diversidad de actividades y situaciones interesantes dentro y fuera del aula y la realización y crecimiento personal. Todos estos atributos guardan relación con el nivel de educación recibido durante sus estudios universitarios. En general estos resultados indican un buen nivel de satisfacción del desarrollo alcanzado como docentes.

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. (B. INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE)

3.4.1 Aspectos Metodológicos y didácticos que desarrolla el titulado

Tabla # 23

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% F	Pro.	% I	Pro.	% N.F
P1: Preparar los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos.	4	96	4	92	4	88
P2: Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes.	4	96	4	96	4	88
P3: Planificar actividades de aulas	4	100	4	96	4	88

P4: Ejecutar actividades de aulas novedosas y creativas	4	92	4	88	4	88
P5: Organizar espacios de aulas	4	92	4	88	3	83
P6: Elaborar recursos didácticos (materiales pedagógicos), diversos para la enseñanza de asignatura.	4	96	4	96	4	92
P7: Crear climas favorables de enseñanza-aprendizaje.	4	88	4	92	4	88
P8: Dominar contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada	4	92	4	92	4	88
P9: Aplicar las didácticas específicas de la asignatura	4	88	4	88	4	88
P10: Aplicar la psicología de la educación en el aula.	4	88	4	88	4	88
P11: Promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos	4	96	4	96	4	96
P12: Realizar actividades educativas, extracurriculares con los alumnos	3	71	3	83	3	67
P13: Aplicar estrategia de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencias.	3	83	4	88	4	88
P14. Revisar las tareas estudiantiles	4	88	4	96	4	92
P15: Realizar actividades de esfuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan	3	83	4	88	3	83
P16: Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes	3	79	4	92	3	83
P17: Atender las necesidades individuales de los estudiantes	4	88	4	88	3	79
P18: Conocer y aplicar las tecnologías de la información y la comunicación (Tic'c) en el aula.	3	83	3	83	3	79

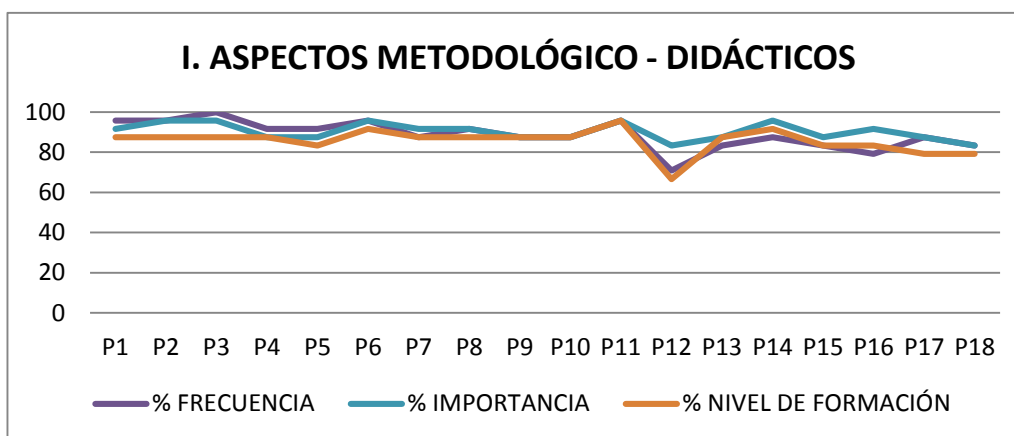
Según Amos (2008) menciona que “la didáctica tiene como objeto de estudio los procesos y elementos existentes en la enseñanza aprendizaje. Es la parte de la pedagogía que se encarga de las técnicas y métodos de enseñanza. Tiene su propio carácter teórico porque responde a concepciones sobre la educación, la sociedad, el sujeto, el saber, la ciencia”. En tal virtud estos procesos y elementos son conducidos por el docente mediante la organización y planificación de las actividades que se desarrollara durante el año escolar, esto amerita que el educador tenga primeramente claro los objetivos que desea alcanzar al término del proceso enseñanza-aprendizaje, pues ellos conducirán la labor educativa y permitirán la selección adecuada de los contenidos, métodos, técnicas, estrategias, recursos, y a la vez facilitaran los procesos de evaluación con la finalidad de medir las competencias alcanzadas.

De ahí que para caracterizarlas tareas que ejecuta el docente titulado, los resultados demuestran que para estos aspectos los docentes se sienten

fortalecidos y ejecutan a cabalidad las tareas involucradas en este atributo, demostrando realizarlas con un alto nivel de valoración (3-4) tanto en frecuencia de ejecución de las tareas, como en la importancia y su impacto en la enseñanza. Todas sus actividades se encuentran entre el 80 -100% demostrando poseer competencias en cuanto a las actividades que se deben de realizar. Lo que indica se está favoreciendo la autonomía y la participación de los estudiantes haciendo productiva la labor docente, conforme los lineamientos que indica el currículo nacional.

De tal forma que no está de más recordar que el profesor debe planificar y establecer formas de trabajo en el aula como: revisión y selección de los contenidos de acuerdo a la realidad de los estudiantes; utilización de estrategias, métodos y recursos didácticos adecuados; organización, adecuación e implementación de espacios de trabajo además del tiempo que requiere para el efecto. Son parte de los Estándares de Desempeño Profesional Docente cuya aplicación de criterios aseguran la aplicación correcta de los procesos de enseñanza- aprendizaje

Figura # 23



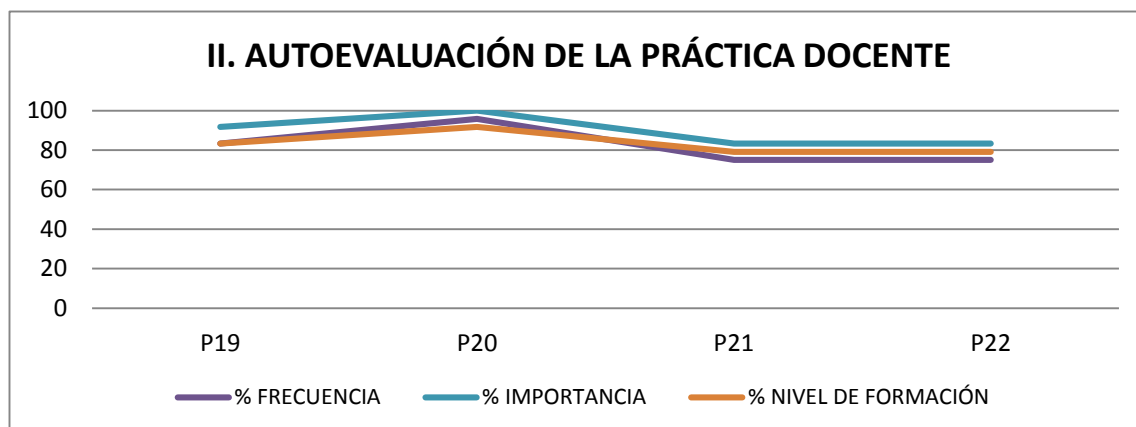
Fuente: Encuesta Inventario de Tareas- UTPL
Elaborado por: Morocho M (20013)

3.4.2 Aspectos del auto evaluación de la práctica docente

Tabla # 24

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% F	Pro.	% I	Pro.	% N.F
P19: Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia	3	83	4	92	3	83
P20: Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos	4	96	4	100	4	92
P21: Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales	3	75	3	83	3	79
P22: Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa	3	75	3	83	3	79

Figura #24



Fuente: Encuesta Inventario de Tareas- UTPL
Elaborado por: Morocho M (20013)

La autoevaluación es un conjunto de herramientas que se dirige a distintos actores educativos y que puede apoyar procesos tanto de evaluación diagnóstica como formativa y sumativa, mediante la obtención de información confiable, válida y significativa sobre aspectos particulares.

Oxfam (2005) Es a través de la autoevaluación docente que se puede potenciar las capacidades del docente para de esta manera comprender e interpretar la realidad y transformar las relaciones de las personas con una nueva sensibilidad intercultural, medioambiental para así lograr educación transformadora y comprometida”

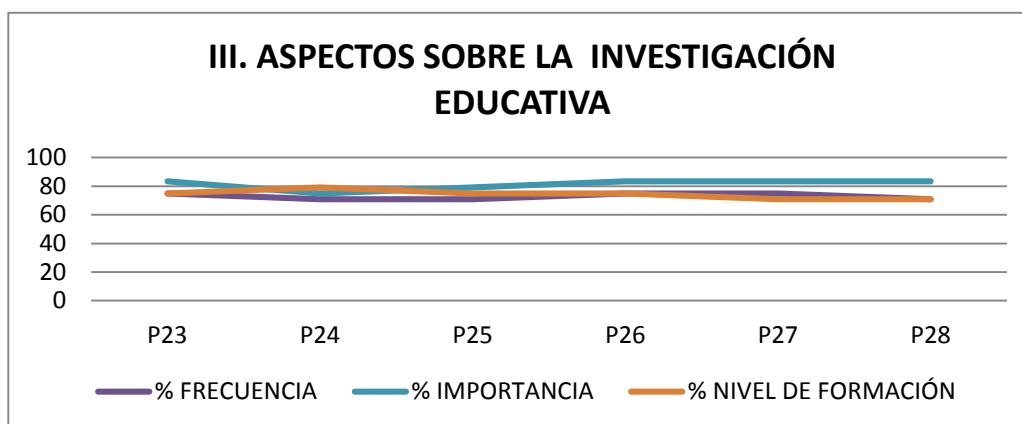
En tal virtud, la autoevaluación de la práctica docente es un aspecto fundamental dentro del proceso enseñanza – aprendizaje debido a que brinda al educador la oportunidad de reflexionar sobre su labor y tomar a tiempo los correctivos necesarios para cumplir exitosamente los objetivos planteados dentro del plan curricular, y que lógicamente servirán para una mejora continua de su desempeño, dando respuesta a aquellos requerimientos que se van presentando durante la práctica educativa, de tal forma que analizando este aspecto es evidente que los docentes en materia de autoevaluación están consiente del alto nivel de importancia y además cuentan con un alto nivel de formación para su ejecución, la frecuencia tiene nivel 3 (bastante)

3.4.3 Aspectos sobre la Investigación Educativa que desarrolla el titulado

Tabla # 25

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% F	Pro.	% I	Pro.	% N. F
P23: Conducir investigaciones relacionadas a su labor	3	75	3	83	3	75
P24: Participar en proyectos de investigación e innovación educativa	3	71	3	75	3	79
P25: Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora.	3	71	3	79	3	75
P26: Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados	3	75	3	83	3	75
P27: Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos.	3	75	3	83	3	71
P28: Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines intervención.	3	71	3	83	3	71

Figura # 25



Fuente: Encuesta Inventario de Tareas- UTPL
Elaborado por: Morocho M (20013)

La investigación educativa es la explicación sistemática y racional de los problemas de la realidad educativa, a través de la búsqueda de nuevos conocimientos, los métodos y los procesos educativos.

Bajo este concepto los docentes encuestados opinaron:

En los aspectos relacionados con la Investigación educativa se observa que tanto para la frecuencia con la que realizan estas tareas, el nivel de importancia y la capacidad profesional con la que cuentan en promedio logran un nivel 3 considerado como “bastante “. Sin embargo, el porcentaje de ejecución de estas tareas es alto, pero la “frecuencia” y el nivel de formación es la variable con mayor debilidad, sus porcentajes de incidencia están entre el 71% y 79%. Es decir saben de la importante del aspecto, pero no se sienten totalmente capacitados para hacerlo por ende no se ejecuta con la frecuencia requerida.

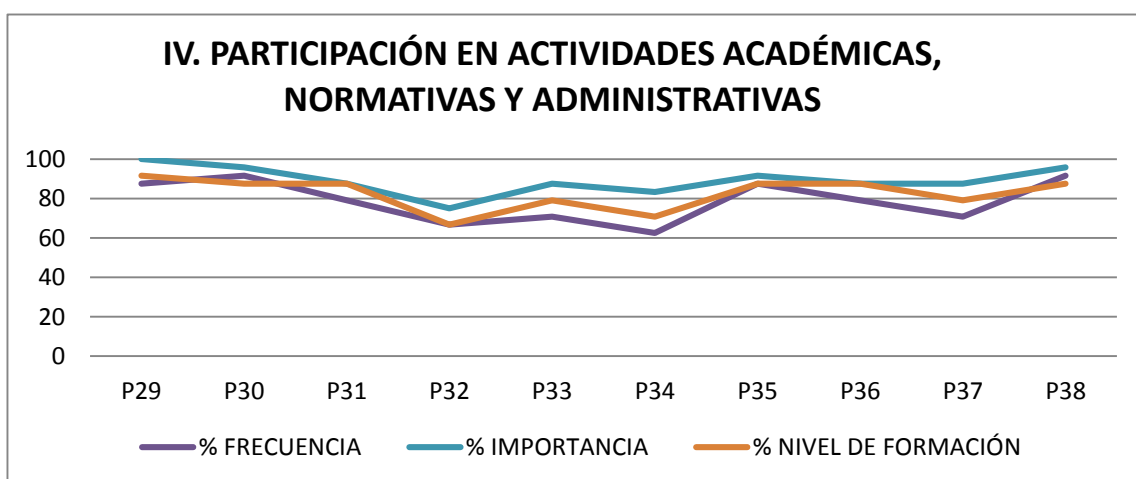
Duckwort (1987), considera que el profesor, a través de su práctica, está en una buena posición como para perseguir preguntas sobre el proceso de enseñanza aprendizaje. De esta manera, el profesor sería capaz de hacer que los alumnos construyan sus propios conocimientos, asimilando las nuevas experiencias de una manera en que tengan sentido para ellos. El profesor, además podría conocer este proceso de enseñanza aprendizaje que sus alumnos desarrollan.

3.4.4 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado

Tabla # 26

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% F	Pro.	%I	Pro.	%N.F.
P29: Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia	4	88	4	100	4	92
P30: Participar en juntas de profesores	4	92	4	96	4	88
P31: Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones	3	79	4	88	4	88
P32: ejercer funciones administrativas	3	67	3	75	3	67
P33: conocer la ley orgánica de educación intercultural bilingüe	3	71	4	88	3	79
P34. Estudiar la realidad local y nacional	3	63	3	83	3	71
P35: colaborar en la organización y gestión del centro educativo	4	88	4	92	4	88
P36: Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales	3	79	4	88	4	88
P37: Elaborar reglamentos internos de las comisiones	3	71	4	88	3	79
P38: Conocer y aplicar el Código de convivencia	4	92	4	96	4	88

Figura #26



Fuente: Encuesta Inventario de Tareas- UTPL
Elaborado por: Morocho M (20013)

Estas actividades representan el trabajo extracurricular del docente, que luego de su proceso normal de enseñanza- aprendizaje las actividades académicas son el complemento a la formación y tarea docente. Estas se orientan a garantizar la calidad del servicio educativo constituyendo una parte fundamental en el trabajo de los docentes que permiten organizar y planificar las diferentes actividades con la comunidad educativa.

El Reglamento de la Ley de Educación al respecto con la labor educativa fuera de clases en su artículo 41 dice:

Las horas destinadas a la labor educativa fuera de clases incluyen actividades tales como: planificar actividades educativas; revisar tareas estudiantiles; evaluarlas y redactar informes de retroalimentación; diseñar materiales pedagógicos; conducir investigaciones relacionadas a su labor; asistir a cursos de formación permanente, y otras que fueren necesarias según la naturaleza de la gestión docente; y,

De gestión participativa que corresponde al menos al 35% destinada a la labor educativa fuera de clases tales como: realizar reuniones con otros docentes; atender a los representantes legales de los estudiantes; realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesiten; colaborar con la organización, supervisión y gestión de las diversas actividades.

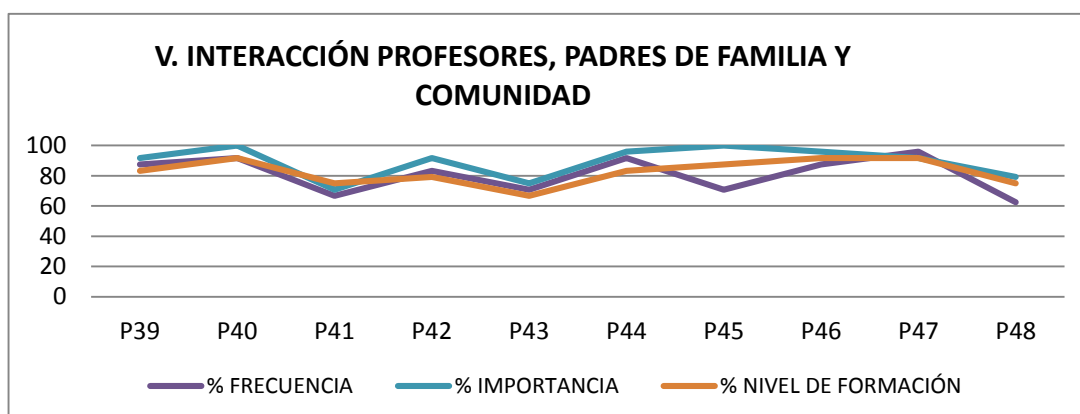
En estas actividades académicas normativas y administrativas que realizan los docentes los niveles de calificación alcanzados en promedio fluctúan entre 3 y 4. Lo cual indica que consideran importantes la participación en estas actividades. Sin embargo existen actividades dentro de cada atributo con las que el docente titulado no se siente completamente preparado o simplemente no se identifican con ellas. Así tenemos por ejemplo no ejecutan con la frecuencia requerida las labores administrativas, ni el estudio de la realidad local y nacional a la cual reconocen la importancia pero no la ejecutan porque quizás no existe una buena organización y distribución del tiempo o sienten que les falta formación para su desempeño lo que puede representar en este aspecto un retroceso para los fines que persigue la educación. De manera general estas tareas no se realizan con la frecuencia requerida.

3.4.5 Interacción Profesores, padres de familia y comunidad del titulado

Tabla #27

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% F	Pro.	% I	Pro.	% N.F
P39: Promover acciones de relación con la comunidad	4	88	4	92	3	83
P40: colaborar en programas de desarrollo comunitario	4	92	4	100	4	92
P41: promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes	3	67	3	71	3	75
P42: Interactuar con padres de familia, tanto dentro como afuera de la institución	3	83	4	92	3	79
P43. Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos	3	71	3	75	3	67
P44: conocer el entorno Social de los estudiantes	4	92	4	96	3	83
P45: Organizar eventos de integración dentro de la institución	3	71	4	100	4	88
46: Participar en programas sociales dentro de la institución, (día de la familia, campeonato de deportes)	4	88	4	96	4	92
47: Atender a los representantes legales de los estudiantes	4	96	4	92	4	92
48: Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para Padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar	3	63	3	79	3	75

Figura # 27



Fuente: Encuesta Inventario de Tareas- UTPL
Elaborado por: Morocho M (20013)

El que los padres se involucren en la educación de sus hijos se relaciona positivamente con el progreso escolar del niño. Hay muchas razones para esto, por ejemplo, a través de su interés en el rendimiento escolar, los padres le demuestran

al niño la importancia que le dan a la educación y a ellos mismo como personas con futuro. Tal interés parental frecuentemente va asociado con ofrecerles ayuda en las tareas, ir a las reuniones de padres y estar involucrado con la escuela. Conocen a los profesores de los niños están más dispuestos a pedirles consejos y los profesores se benefician ya que conocen el ambiente familiar y pueden discutir problemas en que los padres pueden ayudar (Fontana, 1981).

Desde esta perspectiva educativa los resultados obtenidos en este aspecto se encuentran en rangos porcentuales que van desde 63 hasta 100% para las distintas tareas, lo cual indica una dispersión poco amplia y poco homogénea. Se observa cierto grado de dificultad en las tareas como: promover la participación de los padres de familia en las instancias de intervención; intervenir en solución de conflictos; realizar tutorías en las diferentes asignaturas. Por lo que la frecuencia de participación y el nivel de formación constituyen los porcentajes más bajos. Indicando una debilidad en la ejecución de estos aspectos. Desde esta realidad educativa es fundamental que dentro del proceso de enseñanza- aprendizaje el docente procure promover acciones que involucren la participación de la comunidad educativa, y es que para el desarrollo integral del niño es indispensable esta comunicación e interacción básicamente porque el estudiante se educa y se forma en dos ámbitos, la escuela y el hogar. Lamentablemente no siempre se mantienen estos vínculos afectivos provocando una separación entre los dos hogares del niño, se diría hasta un divorcio cuando estas relaciones deben ser saludables y permanentes, cuya participación debe representar un aporte y no un obstáculo para la labor educativa. Esto nos indica no se sienten totalmente capacitados y sobre todo con disponibilidad de tiempo para intervenir dentro del entorno familiar del estudiante.

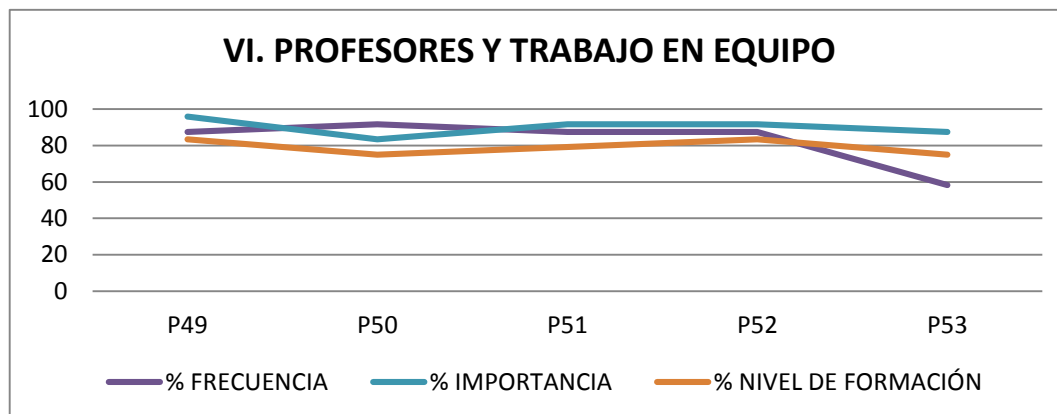
3.4.6 Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo

Tabla # 28

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% F	Pro.	% I	Pro.	% N.F.
P49: Realizar reuniones de planificación con otros docentes	4	88	4	96	3	83
P50: Colaborar con la organización supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas)	4	92	3	83	3	75
P51: Participar en sesiones de trabajo	4	88	4	92	3	79

P52: Trabajar en proyectos curriculares en equipos	4	88	4	92	3	83
P53: Participar en círculos de estudio	2	58	4	88	3	75

Figura # 28



Fuente: Encuesta Inventario de Tareas- UTPL
Elaborado por: Morocho M (20013)

El aprendizaje basado en las adquisiciones de competencias exige una gran capacidad de auto organización de los equipos docentes. Esta capacidad de auto organización exige que el personal docente adquiriera determinados hábitos de trabajo en las reuniones.

Antúnez (1999), considera que el “problema de la calidad en educación se enfoca desde la perspectiva del trabajo colaborativo entre equipos docentes”.

Estos criterios implica que la gestión docente que repercute en la calidad educativa se fundamenta en el trabajo en equipo sean estos docentes, alumnos, directivos o padres de familia.

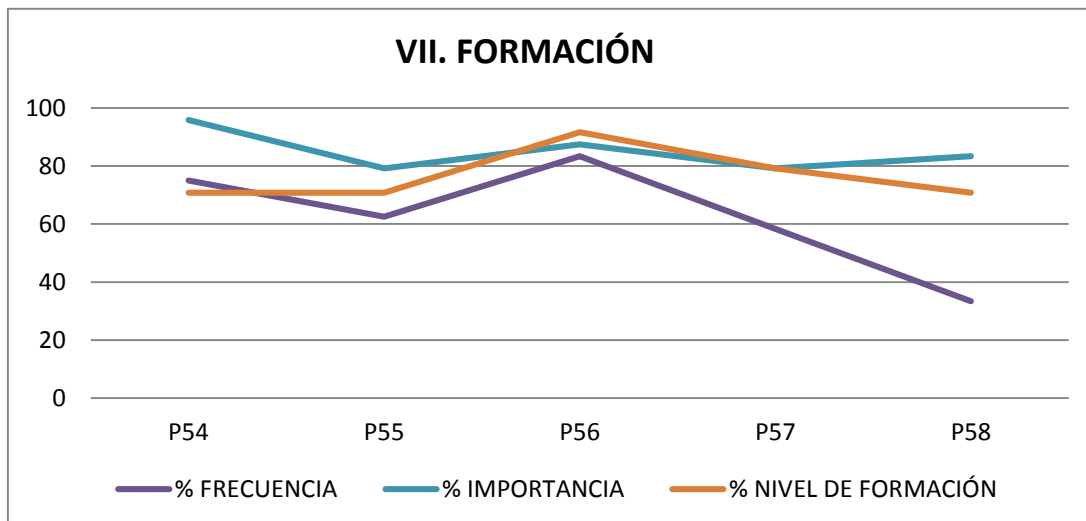
Para este atributo, que involucran participación del docente en actividades no de docencia específicamente sino de administración y gestión educativa se observa que el porcentaje de participación fluctúa entre 75% y 96%. El nivel de formación presenta porcentajes por debajo del 80%, lo que indica que este atributo requiere de mayor seguridad o preparación.

3.4.7 Actividades de Formación que ejecuta el titulado

Tabla # 29

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% F	Pro.	% I	Pro.	% N.F.
P54: Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación	3	75	4	96	3	71
P55: Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares	3	63	3	79	3	71
P56 asistir a cursos de actualización de las tecnologías de la información y de la comunicación (Tic's) para aplicación en el aula.	3	83	4	88	4	92
P57: Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares.	2	58	3	79	3	79
P58: Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua.	1	33	3	83	3	71

Figura #29



Fuente: Encuesta Inventario de Tareas- UTPL
Elaborado por: Morocho M (20013)

Los docentes, cualquiera sea su nivel, deben participar en el proceso de actualización, el cual debe programarse durante un tiempo definido, publicado y anunciado anualmente con carácter obligatorio. Uno de los principales propósitos debe ser formar al docente según sean los avances de la ciencia y la tecnología y

de esta manera que pueda enfrentar la realidad de la práctica docente en el aula en la escuela.

La OCDE (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico) ha definido la formación de profesores en ejercicio docente como “Actividad de formación a la que se dedican los profesores tras su titulación inicial, esencial o exclusivamente con el objeto de mejorar los conocimientos, sus competencias y sus actividades profesionales y de poder asegurar más eficazmente la educación de los niños.

La formación docente otorga profesionalización al docente. Ya que es un proceso que busca darle al profesor en servicio el nivel de formación superior que le permita cumplir con las expectativas de la formación inicial que se establecen en la carrera docente. Bajo estos conceptos los docentes encuestados manifestaron:

En cuanto a este ámbito se observa una dispersión muy amplia. La curva de frecuencia es la más baja de la proyección lo que implica que se le dedica poco tiempo o recurrencia a la capacitación y formación del docente ya sea por recursos propios o a través de la entidad educativa es la más baja, a pesar de que se muestran conscientes de la importancia de la formación constante del docente ya que esta es la única forma de poder responder a los requerimientos de la sociedad actual. Al relacionar este atributo con el nivel de formación intrínseco de cada docente los porcentajes están alrededor del 70% lo que indica que en su mayoría necesita una mejor capacitación. Por otra parte las tareas que menos acogida tienen son las capacitaciones particulares y aquellas que tienen que ver con el aprendizaje de una segunda lengua. Esto seguramente a la falta de tiempo, a la extensa jornada laboral o a los horarios que no coinciden con el tiempo dedicado a esta actividad. De hecho los resultados de este atributo confirman la falta de continuidad de estudios de cuarto nivel que este grupo presenta.

3.4.8 Baremo de las tareas del trabajo docente

Tabla # 30

BAREMO DE LAS TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE (Titulados)							
ASPECTOS		F		I		NF	
		P.N	P.E	P.N	P.E	P.N	P.E
1. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDÁCTICOS	MD	64	8,9	65	9,0	62	8,6
2. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE	PD	13	8,2	14	9,0	13	8,3
3. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA	IE	18	7,3	20	8,1	18	7,4
4. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS	ANA	32	7,9	36	8,9	33	8,3
5. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD	IPPC	32	8,1	36	8,9	33	8,3
6. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO	PTE	17	8,3	18	9,0	16	7,9
7. FORMACIÓN	F	13	6,3	17	8,5	15	7,7

La tarea educativa no solo consiste en transmitir contenidos a los educandos sino que ella requiere una adecuada organización y planificación de todas las actividades que se van a desempeñar a lo largo del periodo escolar. De ahí que los estándares de Desempeño Profesional docente orientan al educador y permiten establecer estas características que definen a un docente de calidad y ello requiere por parte del docente absoluto conocimiento del área que se enseña, conocimiento y aplicación de métodos apropiados, trabajo en equipo, formación continua, gestión y administración educativa.

Al respecto Philippe Perrenoud (2005), considera que “la figura del profesor ideal debe definirse a partir de un doble eje: el eje de la ciudadanía y el eje de la construcción de competencias”. Desde esta perspectiva para cumplir lo señalado es necesario implementar actividades que contribuyan al desarrollo físico, social e intelectual del estudiante.

De tal forma que considerando estos criterios al analizar este baremo de tareas que ejecutan los docentes observamos que una de las actividades menos ejecutada por los titulados es la asistencia a cursos de formación y capacitación, lo cual puede resultar un limitante para el ejercicio docente y obviamente para el desarrollo de las capacidades de los estudiantes, debido a que esta debilidad académica no crea las condiciones necesarias para el intercambio de opiniones y adquisición de aprendizajes óptimo, lo que puede traer como consecuencia un bajo

rendimiento escolar. Su índice es de 6.3. El más alto que es 8.9 y que corresponde a la aplicación de los aspectos metodológicos didácticos, indica que los docentes toman en cuenta y aplican estos procesos en la mediación de los aprendizajes representando una ventaja para la labor docente. Sin embargo sino existe una constante preparación y actualización de los conocimientos es posible que no se estén empleando los mecanismos adecuados.

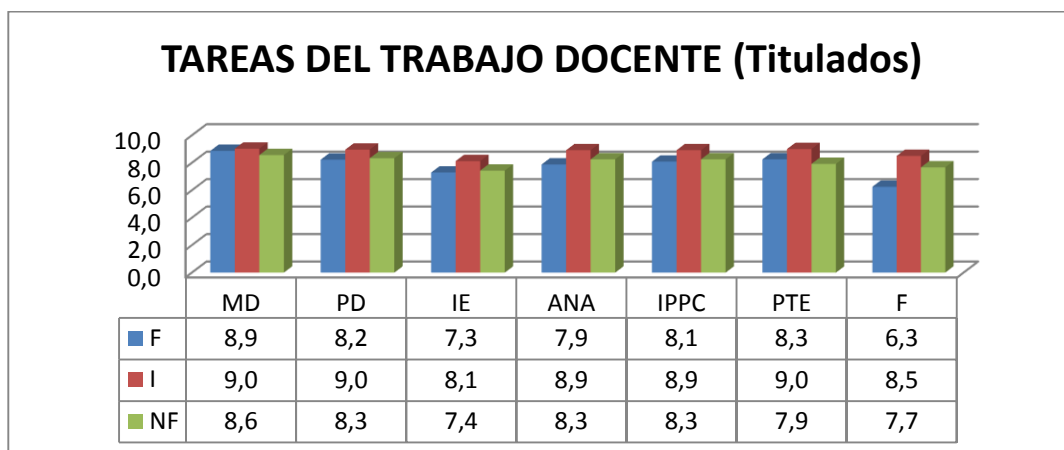
Ninguno de los aspectos alcanzan por encima del 90% lo que indica que las actividades se hacen en medida de las disponibilidades de tiempo y no en base a una planificación, lo que supone una debilidad para su desempeño profesional.

En cuanto al indicador de importancia el índice más bajo es el 8.1 que corresponde a la investigación educativa y el más alto es 9 en el cual se ubican algunos atributos que los docentes consideran de gran importancia como: metodología y didáctica, Practica docente, Profesores trabajo en equipo.

En lo referente al nivel de formación el índice más bajo es 7.4 y corresponde a la investigación educativa lo que en el ámbito educativo puede ocasionar bajo nivel de conocimientos y es que la investigación es un método mediante el cual se generan y se obtienen nuevos conocimientos, es una tarea en la que los docentes sienten debilidad, el más alto índice es 8.6 y corresponde a aspectos metodológicos y académicos que es el atributo que mayor dominio y confianza manifiestan demuestran poseer.

De manera general se observa en base a los índices que los docentes titulados encuestados están conscientes de la importancia de las tareas que involucran la gestión docente pero que no a todas dedican el tiempo y competencias adecuadas para su ejecución. Ver Figura #30

Figura # 30



Fuente: Encuesta Inventario de Tareas- UTPL
Elaborado por: Morocho M (20013)

3.5 Inventario de tareas del trabajo docente aplicado a los directivos.

3.5.1 Aspectos metodológicos y didácticos

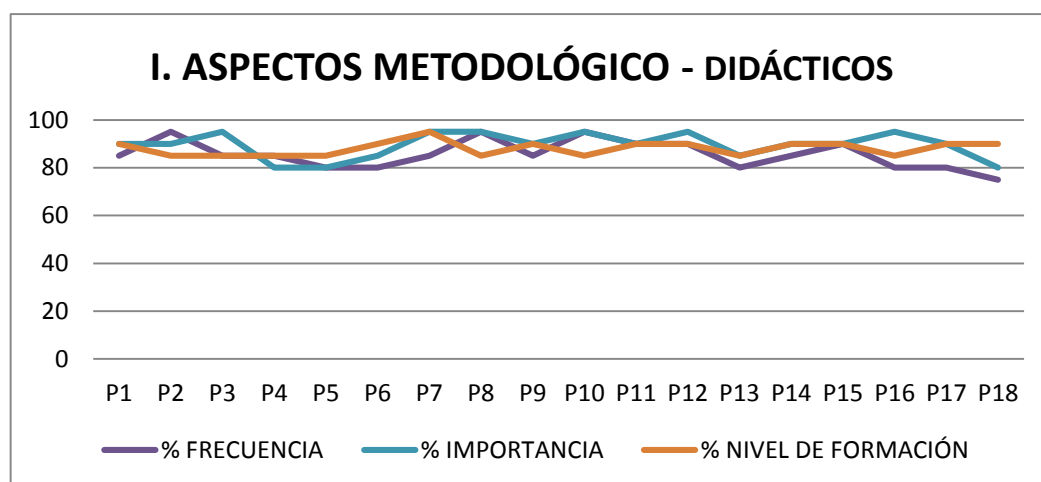
Tabla # 31

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% F	Pro.	% I	Pro.	% N.F.
P1: Preparar los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos.	3	85	4	90	4	90
P2: Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes.	4	95	4	90	3	85
P3: Planificar actividades de aulas	3	85	4	95	3	85
P4: Ejecutar actividades de aulas novedosas y creativas	3	85	3	80	3	85
P5: Organizar espacios de aulas	3	80	3	80	3	85
P6: Elaborar recursos didácticos (materiales pedagógicos), diversos para la enseñanza de asignatura.	3	80	3	85	4	90
P7: Crear climas favorables de enseñanza-aprendizaje.	3	85	4	95	4	95
P8: Dominar contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada	4	95	4	95	3	85
P9: Aplicar las didácticas específicas de la asignatura	3	85	4	90	4	90
P10: Aplicar la psicología de la educación en el aula.	4	95	4	95	3	85
P11: Promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos	4	90	4	90	4	90
P12: Realizar actividades educativas, extracurriculares con los alumnos	4	90	4	95	4	90

P13: Aplicar estrategia de evaluación respetando los diferentes tipo de inteligencias.	3	80	3	85	3	85
P14. Revisar las tareas estudiantiles	3	85	4	90	4	90
P15: Realizar actividades de esfuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan	4	90	4	90	4	90
P16: Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes	3	80	4	95	3	85
P17: atender las necesidades individuales de los estudiantes	3	80	4	90	4	90
P18: Conocer y aplicar las tecnologías de la información y la comunicación (Tic'c) en el aula.	3	75	3	80	4	90

Fuente: Encuesta Inventario de Tareas- UTP
Elaborado por: Morocho M (20013)

Figura #31



Se ha demostrado que los maestros que logran calidad en los aprendizajes de sus alumnos son aquellos que dominan los contenidos y desarrollan estrategias de enseñanzas diversas y diferenciadas, en función de las capacidades de sus alumnos (Sammons, 1998). Y es que los aspectos metodológicos tienen como fin hacer eficiente el proceso de enseñanza – aprendizaje, ya que sin lugar a dudas la aplicación apropiada y correcta logran acrecentar y fijar los conocimientos en los educandos. Por ello es importante que los docentes tengan conocimientos y dominio de estos aspectos.

Para caracterizar las tareas que ejecuta el docente titulado desde el punto de vista del Directivo tenemos: los resultados demuestran que para los aspectos metodológicos –didácticos los directivos consideran que todos los docentes

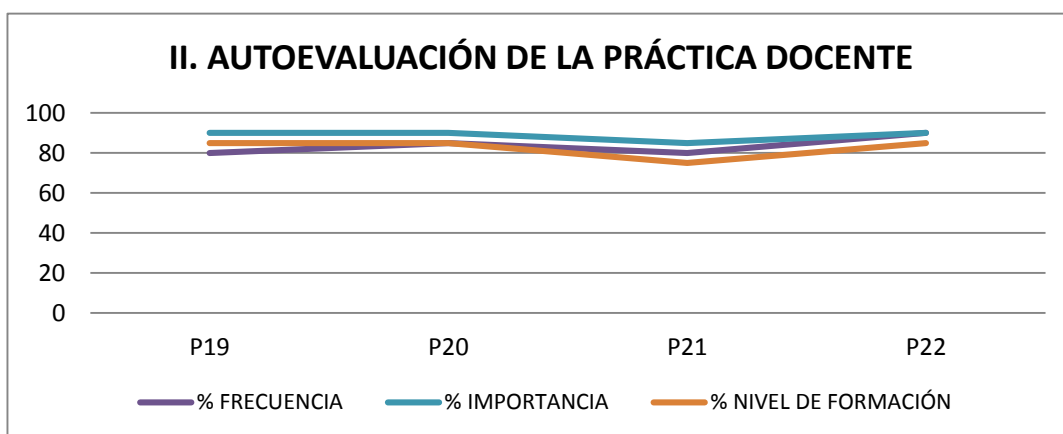
ejecutan a cabalidad las tareas involucradas en este atributo. Así mismo consideran que las realizan con un alto nivel de valoración (3-4) tanto en frecuencia de ejecución de las tareas, importancia y en el nivel de formación que requieren para la ejecución de las mismas. Lo que indica que los directivos aprueban la calidad de desempeño de los docentes en el área metodológica didáctico, considerando así que dirigen el aprendizaje de los estudiantes de una forma eficiente. Todas sus tareas se encuentran entre el 80-95% como se aprecia en la gráfica # 3

3.5.2 Aspectos de la autoevaluación práctica del docente- desde el punto de vista de directores

Tabla # 32

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% F	Pro.	% I	Pro.	% N.F.
P19: Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia	3	80	4	90	3	85
P20: Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos	3	85	4	90	3	85
P21: Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales	3	80	3	85	3	75
P22: Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa	4	90	4	90	3	85

Figura #32



Fuente: Encuesta Inventario de Tareas- UTPL
Elaborado por: Morocho M (20013)

La autoevaluación por parte de cada profesor debe responder a un reto de desarrollo profesional con el objetivo de que el docente alcance una mejora continua en su práctica educativa. En el ejercicio de la autoevaluación están inmerso del modelo global de enseñanza, la teoría del currículum, el enfoque de

educación etc., con el que cada profesor se ha formado, ya que es desde esas coordenadas desde donde nos cuestionamos cada uno de los principales procesos y actuaciones en que estamos implicados. Así, el profesor puede replantearse las acciones docentes para continuar mejorando la práctica educativa (Castillo, Cabrerizo, 2010)

La autoevaluación en la práctica docente constituye un elemento primordial, que permite a los docentes encontrar mecanismos adecuados para su perfeccionamiento profesional. Frente a este aspecto de la práctica docente, los directivos se mostraron conscientes de la importancia de verificar el desempeño profesional en el quehacer educativo, le otorgan un alto nivel de importancia a estos criterios que van desde el 75%-85% y es que sin lugar a dudas la reflexión y la toma de conciencia garantizan el logro de los objetivos planteados, además la autoevaluación implica una reorganización de las actividades en función de las necesidades de los estudiantes, de igual forma consideran que los docentes cuentan con un alto nivel de formación para la ejecución de ellas 75%- 85%, de ahí la importancia de la actualización en cuanto a didáctica, métodos y técnicas de aprendizajes, pues evidentemente si se carecen de estos conocimientos la autoevaluación no surtirá los resultados esperados, poniéndose en riesgo el proceso de aprendizaje de los estudiantes. Sin embargo en la frecuencia de desempeño y en el nivel de formación para la ejecución de estas actividades consideran un nivel 3(bastante) haciéndose notorio la importancia de estos aspectos en la práctica educativa.

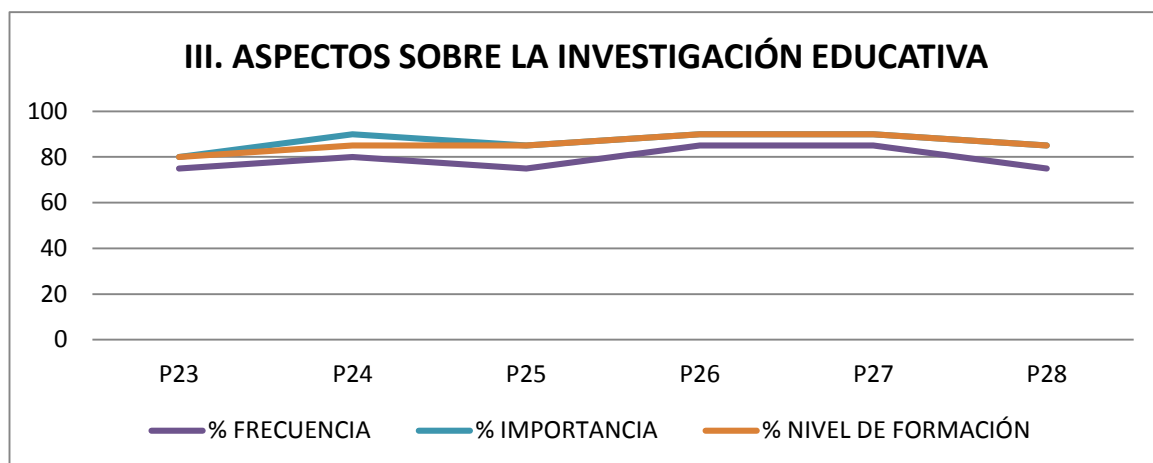
3.5.3 Aspectos sobre la Investigación Educativa

Tabla # 33

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% F	Pro.	% I	Pro.	% N.F.
P23: Conducir investigaciones relacionadas a su labor	3	75	3	80	3	80
P24: Participar en proyectos de investigación e innovación educativa	3	80	4	90	3	85
P25: Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora.	3	75	3	85	3	85
P26: Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados	3	85	4	90	4	90

P27: Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos.	3	85	4	90	4	90
P28: Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines intervención.	3	75	3	85	3	85

Figura # 33



Fuente: Encuesta Inventario de Tareas- UTPL
Elaborado por: Morocho M (20013)

La investigación en el ámbito educativo favorece considerablemente el proceso de enseñanza- aprendizaje, debido a que ésta aporta con alternativas de solución a posibles problemas que pueden presentarse en el aula de clases.

Jean Pierri Velle (1989) explícita el concepto afirmando que: la investigación se extiende como todo proceso de búsqueda sistemática de algo nuevo, se trata de actividades intencionales y sistemáticas que llevan al descubrimiento y a la intervención de algo nuevo.

En este aspecto relacionado con la Investigación educativa desde el punto de vista de los directivos los titulados desempeñan estas labores con una frecuencia que se ubica en un nivel 3(bastante), y con un porcentaje que fluctúa entre el 75% y el 85%, lo cual significa que en la práctica educativa los docentes participan en la realización de estas actividades con normalidad lo que supone conocimiento y dominio de estos criterios.

Mientras tanto en el nivel de importancia y la capacidad profesional consideradas por los empleadores predomina también un nivel 3 considerado como “bastante

“estos indicadores se encuentran entre el 80%-90% es decir que los directivos reconocen en los profesionales poseer las competencias para la aplicación y ejecución de estas actividades. Por lo tanto no está demás que se haga una reflexión crítica acerca de la labor que se ejecuta y que dentro de sus actividades se considere la investigación como un aporte valioso que ayuda al docente a profundizar los conocimientos y a la vez le permite brindar a sus estudiantes técnica y métodos activos y participativos que ayudarán a construir aprendizajes significativos.

El nivel de porcentajes para cada indicador fluctúa entre 75%-85% para el indicador frecuencia con una brecha de 10%; Para la importancia este fluctúa entre 80-90%, brecha del 10%; Para el nivel de formación fluctúa entre 80%-90% también con una brecha del 10%. Este porcentaje constante de brecha nos indica una tendencia homogénea en el desarrollo de estas tareas.

3.5.4 Aspectos de participación en actividades Académicas, Normativas y Administrativas

Tabla # 34

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% F	Pro.	% I	Pro.	% N. F.
P29: Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al	4	90	4	90	3	85
P30: Participar en juntas de profesores	4	100	4	100	4	90
P31: Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones	4	95	4	95	4	90
P32: ejercer funciones administrativas	3	70	3	75	3	80
P33: conocer la ley orgánica de educación intercultural bilingüe	3	75	3	75	3	80
P34. Estudiar la realidad local y nacional	3	75	3	80	3	75
P35: colaborar en la organización y gestión del centro educativo	4	95	4	95	3	85
P36: Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales	3	80	3	85	3	80
P37: Elaborar reglamentos internos de las comisiones	3	85	4	90	3	85
P38: Conocer y aplicar el Código de convivencia	4	90	4	90	4	90

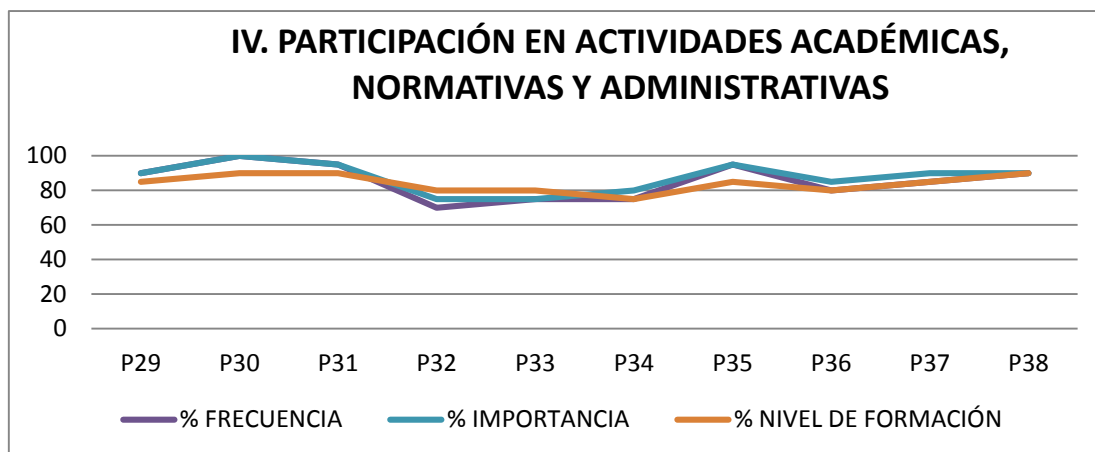
Las actividades académicas, normativas y administrativas en una institución educativa están orientadas a mantener el orden; programar, ejecutar y evaluar actividades como reglamentos, códigos con el fin de alcanzar la excelencia y el

cumplimiento de las metas de la institución, esto lógicamente con la intervención del cuerpo docente y los directivos.

Al respecto Terry Y Franklin (1993) determinan que administrar es un proceso muy particular consistente en las actividades de planeación, organización, ejecución y control desempeñadas para determinar y alcanzar los objetivos señalados con el uso de seres humanos y otros recursos.

En tal virtud para este aspecto académico normativo y administrativo los directivos Consideraron que la participación de los docentes alcanzan los niveles de calificación entre 3 y 4 (bastante, mucho alto) lo cual significa que si intervienen en el desarrollo de estas actividades. Sin embargo existen actividades dentro de cada atributo con las que el docente no se siente completamente preparado o simplemente no se identifica con esas tareas. Básicamente la ejecución de tareas administrativas, estudiar la realidad local y nacional y conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe, estos atributos están por debajo del 80%. Ver figura #34

Figura # 34



Fuente: Encuesta Inventario de Tareas- UTPL
Elaborado por: Morocho M (20013)

3.5.5 Aspectos de Interacción con profesores, Padres de familia y comunidad

Tabla # 35

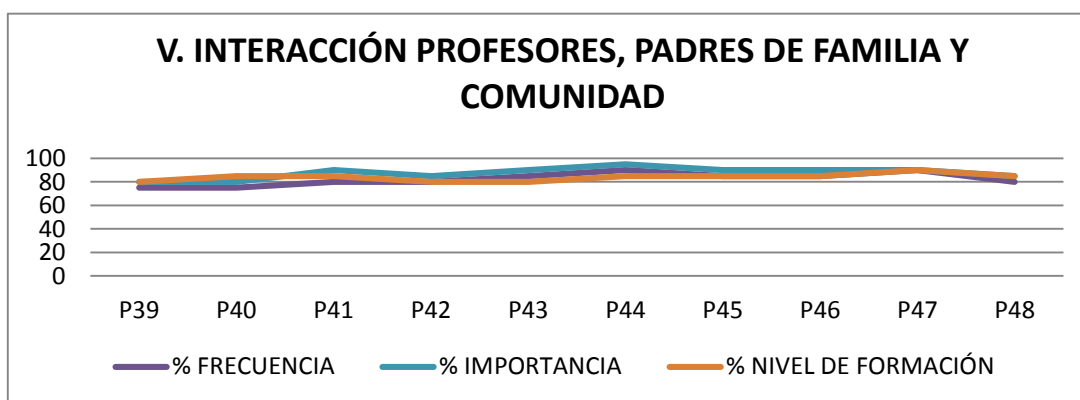
V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% F	Pro.	% I	Pro.	% N.F.
P39: Promover acciones de relación con la comunidad	3	75	3	80	3	80
P40: colaborar en programas de desarrollo comunitario	3	75	3	80	3	85
P41: promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes	3	80	4	90	3	85
P42: Interactuar con padres de familia, tanto dentro como afuera de la institución	3	80	3	85	3	80
P43. Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos	3	85	4	90	3	80
P44: conocer el entorno Social de los estudiantes	4	90	4	95	3	85
P45: Organizar eventos de integración dentro de la institución	3	85	4	90	3	85
46: Participar en programas sociales dentro de la institución, (día de la familia, campeonato de deportes)	3	85	4	90	3	85
47: Atender a los representantes legales de los estudiantes	4	90	4	90	4	90
48: Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para Padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar	3	80	3	85	3	85

La interacción entre docentes, padres de familia y comunidad dentro del proceso de enseñanza aprendizaje es un factor que promueve el bienestar y el desarrollo integral de los estudiantes. De tal forma que dentro del proceso educativo la comunidad escolar influye significativamente. Por eso es importante que dentro de las actividades o jornadas de trabajo el docente planifique programas considerando la participación de la comunidad educativa ya que la comunicación entre estos grupos puede significar una fortaleza para la obtención de aprendizajes significativos.

Es por tanto la relación familia – escuela un importante instrumento que seguir desarrollando y en el que continuar investigando para lograr que esta relación se fortifique y se transforme ambos en gestores activos y protagónicos de un aprendizaje de calidad en los niños y jóvenes (Arancibia, Herrera, Strasser, 1999)

Este atributo tiene que ver con la interacción del docente con los padres de familia, la opinión de los directores dieron rangos porcentuales que van desde 75 hasta 90% para las distintas tareas, lo cual nos indica una brecha entre las distintas preguntas del 15%, en especial para las tareas relacionadas con las acciones con la comunidad y programas de desarrollo comunitario. En las demás tareas la interacción y ejecución de las mismas es bastante homogénea. Participación activa media. Ver gráfico # 35

Figura # 35



Fuente: Encuesta Inventario de Tareas- UTPL
Elaborado por: Morocho M (20013)

3.5.6 Aspectos relacionados con profesores y equipos de trabajo

Tabla # 36

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% F	Pro.	% I	Pro.	% N.F
P49: Realizar reuniones de planificación con otros docentes	3	85	4	90	4	90
P50: Colaborar con la organización supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas)	3	85	4	95	4	90
P51: Participar en sesiones de trabajo	3	85	4	95	4	90
P52: Trabajar en proyectos curriculares en equipos	3	85	4	95	4	90
P53: Participar en círculos de estudio	3	75	3	85	3	80

Saber trabajar en equipo es una competencia que debe poseer el personal docente de una institución lo cual se convierte en sinónimo de factor de calidad, estas

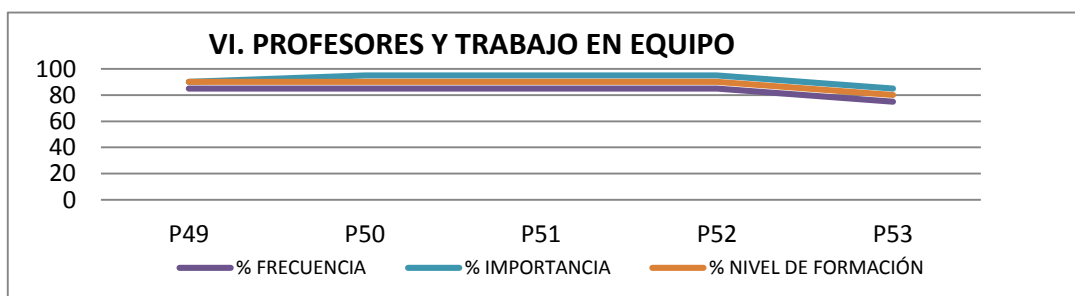
competencias proporcionan beneficios a la comunidad educativa permitiéndoles elevar la calidad del trabajo mediante el aporte, la organización, y planificación de cada una de las actividades que se llevan a efecto en la institución educativa.

Bell (1992) , considera al respecto que un equipo de trabajo consiste en un grupo de personas trabajando juntos las cuales comparten, tienen una propuesta en común, están de acuerdo con los procedimientos, cooperan entre sí, aceptan un compromiso, resuelven sus desacuerdos en discusiones abiertas y que todo eso no aparece automáticamente sino que debe irse construyendo poco a poco.

Bajo esta definición que involucra a los docentes en actividades de organización y gestión educativa, los directivos opinaron en cuanto a la frecuencia del desempeño de las actividades que el porcentaje de participación fluctúa entre 75% y 85% lo que indica que los docentes conocen, participan y colaboran en reuniones de organización y planificación de actividades de trabajo, círculos de estudios y actividades estudiantiles ejecutan y se integran en la planificación de los proyectos de la institución, lo cual genera un ambiente idóneo para el ejercicio docente ya que mediante ésta se logra una intervención adecuada a las diferentes problemáticas que se pueden presentar.

En cuanto al nivel de formación presenta porcentajes del 90%, lo que indica que para este atributo los directivos están de acuerdo que los docentes se encuentran preparados y capacitados, también reconocen un alto grado de importancia a las tareas que demandan horarios extracurriculares por lo que se puede deducir que en este aspecto los docentes reconocen la importancia de los beneficios del trabajo en equipo a la vez que optimizan tiempo y se logra un aprendizaje permanente. La tendencia del grafico es homogénea. Ver figura #36

Figura #36



Fuente: Encuesta Inventario de Tareas- UTPL
Elaborado por: Morocho M (20013)

3.5.7 Aspectos de Formación

Tabla # 37

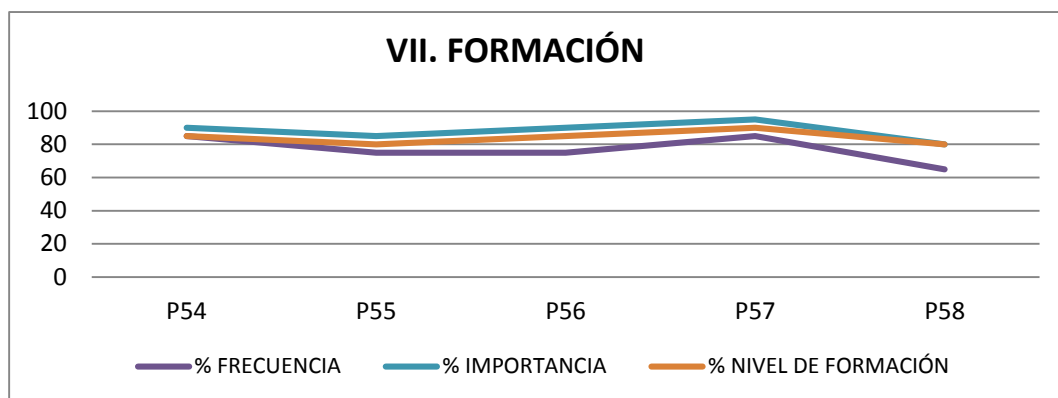
VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% F	Pro.	% I	Pro.	% N. F.
P54: Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación	3	85	4	90	3	85
P55: Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares	3	75	3	85	3	80
P56 asistir a cursos de actualización de las tecnologías de la información y de la comunicación (Tic's) para aplicación en el aula.	3	75	4	90	3	85
P57: Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares.	3	85	4	95	4	90
P58: Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua.	3	65	3	80	3	80

Las experiencias de formación y perfeccionamiento deben encaminarse a generar en el profesor una actitud de observación y reflexión, que sea capaz de desarrollar conocimientos, tomar buenas decisiones, y ser un agente de cambio de la educación. Tanto dentro del aula, como en la escuela, y, por lo tanto, en el sistema educativo en general (Arancibia et al. 1999)

El proceso de formación está orientado a la actualización y desarrollo de habilidades y competencias docentes. La capacitación es un proceso permanente que permite al docente adquirir nuevos aprendizajes que fortalecerán el desempeño docente además de responder a las nuevas necesidades de la sociedad.

En este ámbito de la investigación en lo concerniente a las tareas de capacitación y formación profesional los directivos opinaron que los docentes logran un nivel de calificación 3 (nivel medio), y que los porcentajes más bajos corresponden a la variable frecuencia. En cuanto a las tareas, la de mayor incidencia es la asistencia a cursos de elaboración de instrumentos administrativos y curriculares y la asistencia a cursos dictados por el Ministerio de Educación. Lo que indica que la capacitación tiene una mediana actividad de ejecución. Es decir es importante pero no prioritaria especialmente lo que se refiere a capacitación privada. Ver figura # 37

Figura # 37



Fuente: Encuesta Inventario de Tareas- UTPL
Elaborado por: Morocho M (20013)

3.5.8 Baremo de tareas del trabajo de los docentes desde el punto de vista de los Directivos

Tabla # 38

BAREMO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE (Directivos)		F		I		NF	
		P.N	P.E	P.N	P.E	P.N	P.E
1. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDÁCTICOS	MD	62	8,6	64	8,9	63	8,8
2. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE	PD	13	8,4	14	8,9	13	8,3
3. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA	IE	19	7,9	21	8,7	21	8,6
4. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS	ANA	34	8,6	35	8,8	34	8,4
5. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD	IPPC	33	8,3	35	8,8	34	8,4
6. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO	PTE	17	8,3	18	9,2	18	8,8
7. FORMACIÓN	F	15	7,7	18	8,8	17	8,4

Para “hacer las cosas correctas” o para hacer que las cosas se hagan; incluye la selección de los objetivos más apropiados y los métodos adecuados para alcanzar los objetivos (Megginson, Mosley y Pietri Jr, 1992). A partir de esta definición los directivos como responsables del fortalecimiento y de la buena marcha institucional y encargados de vigilar que los planes y programas sean de calidad, conforme lo indican los Estándares de Desempeño Profesional Directivo. En cuanto al desempeño de tareas del trabajo docente consideraron.

Que desde el enfoque del indicador tenemos: que para el indicador de frecuencia sus índices van desde el más bajo que es 7.7 y corresponde a la asistencia a cursos

de formación y capacitación, hasta el más alto que es 8.6 que involucra mayor frecuencia de ejecución y que tiene relación con la aplicación de aspectos metodológicos y didácticos y participación de actividades académicas y formativa. Coincidiendo de esta manera con la opinión de los titulados, lo que indica que ambas partes reconocen la debilidad de este aspecto. Por lo que es necesario transformarla en una fortaleza sobre todo en la actualidad cuando estamos inmersos en el paradigma del conocimiento y comunicación donde como docente debemos de estar totalmente actualizados, para formar a los estudiantes de acuerdo a los requerimientos de la sociedad actual.

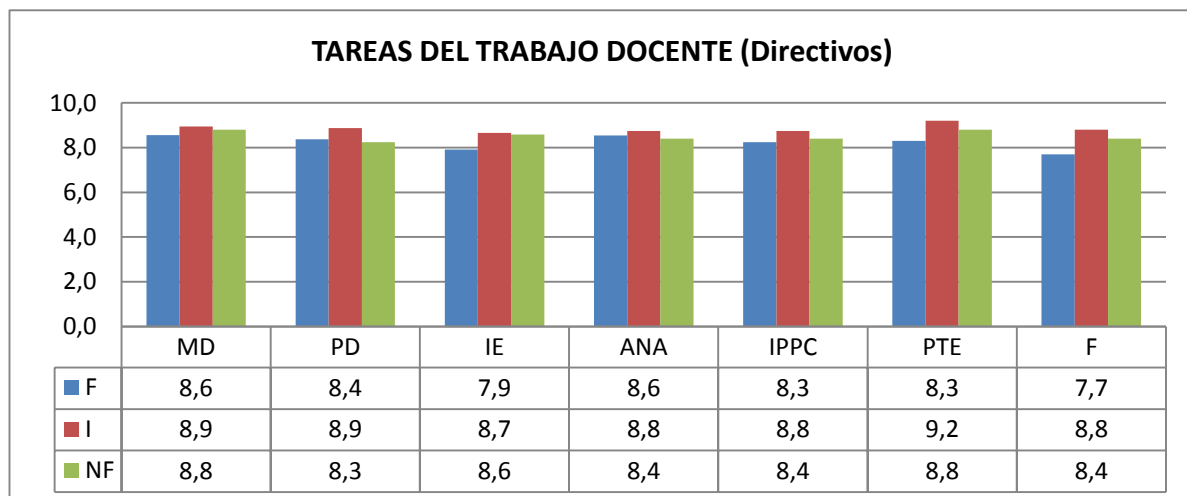
El resto de las variables importancia y nivel de formación tienen índices por encima del 8.3. Esto indica que desde el punto de vista de los directores los docentes ejecutan las tareas dándole un nivel de importancia y prioridad. Sin embargo sino existe formación continua no podemos asegurar una óptima calidad de los aprendizajes.

En cuanto al indicador de importancia el índice más bajo es el 8.7 que corresponde a la investigación educativa y el más alto es 9.2 en el cual se ubican Profesores trabajo en equipo. Lográndose apreciar que hace falta por parte del docente planificar y desarrollar actividades donde se aproveche la investigación como una fuente trabajo productivo.

En lo referente al nivel de formación el índice más bajo es 8.3 y corresponde a la práctica docente, es una tarea en la que los docentes sienten debilidad, el más alto índice es 8.8 y corresponde a aspectos metodológicos y académicos y trabajo en equipo que son atributo a que mayor dominio y confianza manifiestan.

De manera general se observa en base a los índices que los Directores encuestados conocen y están conscientes de la labor que realizan los docentes en sus instituciones.

Figura # 38



Fuente: Encuesta Tareas del docente UTP

Elaborado por: Morocho M (20013)

3.6 Entrevista a los directivos.

Se ejecutó la entrevista a los directores de las instituciones donde laboraban los docentes titulados designados a esta investigación, en la cual de una muestra de 8 solo se pudo obtener información y respuesta de 4, es decir el 50%.

A continuación un resumen de sus respuestas.

Preguntas	Resumen de opiniones
¿Cuáles son los aspectos que usted toma en cuenta al momento de realizar contrataciones de los docentes de educación básica?	<ul style="list-style-type: none"> • Experiencia- título • Presencia/ cultura • Actitud • Conocimiento • Manejo del lenguaje • Dominio de la clase • Capacitaciones
¿Qué aspectos se deben considerar para mejorar la formación de los docentes?	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación continua en metodología y lectura crítica reflexiva. • Capacitación en tecnología audiovisuales/ en manejo material didáctico.

	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo de educación especial • Resolución de conflictos en el aula. • Escuela para padres • Intercambio docente • Autoevaluación • Estudios de cuarto nivel
¿Qué competencias requiere actualmente el docente de educación básica?	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de proyectos comunitarios. • Creatividad • Trabajo en equipo/manejo de grupo • Manejo del currículo • Liderazgo • Manejo de las tecnología de comunicación
La formación superior actual en educación ¿Es útil para los profesionales de educación básica?	<ul style="list-style-type: none"> • Si, los preparan para las nuevas estructuras educativas. • Proporcionan y actualizan nuevos conocimientos en docencia.
¿Qué metodología debe utilizar el docente de educación básica en el proceso de enseñanza aprendizaje?	<ul style="list-style-type: none"> • Todos los métodos necesarios • Crítica, reflexión • Activo y participativo • Construcción de aprendizajes significativos

Fuente: Entrevistas a Directores de instituciones educativas de docentes titulados

Elaborado por: Morocho M, 2013.

Del cuadro de recopilación de entrevistas se extrae:

La mayoría de los Directores coincidió en sus respuestas del perfil docente y de los que esperan de ellos en la práctica docente. Se observa que los directores están definidos en las competencias que los nuevos docentes deben poseer para ejercer su función adecuada a la sociedad del conocimiento e información.

Las competencias básicas que requiere todo docente según Hernández (1999), son el conocimiento del “contenido de su enseñanza y el modo como el contenido

puede tener sentido para el estudiante; el docente debe saber hablar en el lenguaje comprensible y promover el dialogo con los estudiantes(es decir debe saber comunicar y generar comunicación); el docente debe poner de manifiesto como quien se pone frente a los alumnos para mostrar y entregar lo que quiere y tiene y; el docente debe plantear y obedecer unas reglas de juego claras en su relación con los estudiantes y estar a discutir con esas reglas”

Los directores esperan que en la planificación de las tareas el docente incluya en sus actividades de enseñanza las características del destinatario y las del entorno que deberán enfrentar. También esperan que tengan la capacidad de crear un ambiente de aprendizaje y la creación de herramientas de evaluación apropiadas que les permitan por una parte detectar las dificultades de los alumnos y en consecuencia apoyarlos y por otro lado evaluar el efecto de su propia estrategia de trabajo. Por otra parte incluye formar parte constructiva del entorno en el que trabaja, compartir y aprender de y con sus colegas y otros miembros de la comunidad circundante.

Ahora la pregunta es ¿Están los docentes egresados y titulados preparados para ello? O ¿son solo docentes empíricos que necesitan ser formados por las instituciones educativas? Las universidades preparan al futuro docente dentro de un pensum que les permite transmitir enseñanzas-aprendizajes, pero las competencias deben ser identificadas, seleccionadas y luego desarrolladas y para desarrollarlas esta la práctica y sobre todo la capacitación docente. Uno de los puntos débiles en este grupo de docentes encuestados está dado en este campo como es poca capacitación y por ende pocas oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional.

CAPITULO IV
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Una vez terminado el análisis de los resultados de las encuestas y entrevistas tenemos las siguientes conclusiones basadas en los objetivos de la investigación:

En cuanto a consideraciones socio demográficas:

Los encuestados fueron todos del sexo femenino tanto docentes titulados como directivos. El rango de edad de las docentes tituladas está repartido más de la mitad tiene 35 años y algo menos de la mitad, 41 años. De la muestra asignada 8 docentes titulados, uno no colaboro que representa aproximadamente un décimo y el otro decimo no ejerce la función docente por motivos personales.

En cuanto a la caracterización del puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTP.

- Los resultados revelaron que la mayoría de los docentes titulados encuestados ejerce su profesión como docente, los encuestados vienen ejerciendo su actividad docente en un rango que va desde un mínimo de cinco hasta un máximo de doce años.
- La gran mayoría de los docentes (83%), encuestados labora en un solo establecimiento educativo.
- Ligeramente encima de la mitad (57%), trabaja actualmente como docente, un mínimo es director de la institución educativa.
- En cuanto a su estado laboral la mitad de titulados investigados poseen una partida fiscal y un tercio de los docentes titulados tiene contrato indefinido.
- El tipo de establecimientos educativos en los que trabajan se distribuyen de la siguiente manera: La mitad de los docentes labora en colegio fiscomisional, la tercera parte es particular y solo una décima parte fiscal.

En cuanto a los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores los resultados revelaron:

- Los docentes titulados asisten con mayor frecuencia (75%) a los cursos dictados por el Ministerio de Educación, ya que lo consideran muy importante tanto para su carrera como para la institución educativa. Mientras que a cursos de capacitación particulares asisten en menor frecuencia a la anterior (63%). Los cursos de menor

asistencia (33%), son aquellos para el aprendizaje de un segundo idioma, los docentes parecen no mostrar interés en aprender otra lengua. El resto de cursos relacionados con la docencia asisten con una frecuencia mayor al nivel medio.

- Los directores o empleadores (85%), le dan prioridad a los cursos del Ministerio de educación, y en igual proporción a los cursos de elaboración de instrumentos administrativos y curriculares (85%).

En cuanto a establecer relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados tenemos:

- Los docente titulados manifestaron sentirse aptos en base a su formación académicas con mayor porcentaje en los siguientes cargos: como primera y segunda opción (100%), para el cargo de Docente de educación básica, segunda opción Rector o Director (29%), como tercera opción optaron por Consultor educativo y Docente de Bachillerato, ambos con la misma tendencia (43%) y como cuarta opción laboral investigador educativo (43%) y docente Universitario (29%).

Por otra parte, Se observó que el docente titulado se proyecta en otras funciones a parte de la enseñanza pero no las ubica en posición prioritaria, ya que les da la posición 10,11 o 12 dentro del orden de prioridades: Estas opciones laborales son: Gerente de ONG 28%, cargo burocrático 28%, supervisor zonal 28%. Consideran que no poseen las suficientes competencias para dichos cargos. Es por ello que el capacitarse representa una acción prioritaria. Ninguno de las alternativas de cargos podría ser desempeñados por este grupo de docentes si antes no son capacitados y retoman estudios para el logro de un cuarto nivel.

En cuanto a la frecuencia con que los docentes ejecutan la labor docente desde el punto de vista de este y sus empleadores tenemos:

- La frecuencia con que realizan la mayoría de sus tareas de docente varía desde un nivel medio-alto hasta el máximo nivel que corresponden al nivel 4, que es considerado como alto. Sin embargo existen ciertas tareas en las que baja el nivel a la posición media (3) y por ende frecuencia de ejecución para tareas como: las actividades educativas extracurriculares, estrategias de evaluación respetando

diferentes tipos de inteligencia, realizar actividades de refuerzo y apoyo, detectar los problemas de aprendizaje y las de conocimiento de tecnología de información en el aula. Actividades todas que tienen relación con la educación especial y con las cuales no se sienten muy capacitados.

Desde el punto de vista de los directivos los docentes ejecutan sus tareas de labor docente en un nivel que se ubica entre la escala 3 y 4.

En cuanto al nivel de formación que tienen los docentes desde su punto de vista y de los directores tenemos:

- Desde el punto de vista de los propios docentes la formación es una de sus debilidades en cuanto a la frecuencia de capacitación (<70%) y un nivel 3 de valoración, con tendencias marcadas en descenso como la formación de una segunda lengua (33%).
- Que los directores otorgan un nivel medio (3) a la frecuencia con que los docentes se capacitan, bajo la percepción de los directores los docentes tienen mayor frecuencia de capacitación ya que la media es 77%, pero coinciden en que el nivel más bajo el de capacitación en otros idiomas.

4.2. Recomendaciones

En base a las conclusiones se recomienda:

- Los docentes titulados deben contar con el tiempo y presupuesto para capacitarse no solo a través de los cursos que promueve el Ministerio de Educación, sino también los particulares, es decir la auto capacitación y la capacitación promovida y sustentada por la entidad educativa, que les permita tener una visión más amplia de nuevas estrategia de enseñanza-aprendizaje, labor docente administrativa y sobre todo solución de conflictos en el aula.
- En lo que respecta a los cargos o posiciones para los cuales se sienten aptos se recomienda el apoyo al docente para iniciar estudios de cuarto nivel que le

proporcionen conocimientos y herramientas para diversificar su aplicación laboral. Para ello existen programas de apoyo en instituciones gubernamentales como el IECE y en las escuelas fiscomisionales se recomienda elaborarse un proyecto de capacitación en el cual se sustente la necesidad y se exponga a la entidad regentadora o misional para buscar apoyo como un soporte que va más allá del docente ya que preparando y capacitando a un docente se prepara al conglomerado y el beneficiado final serán los niños y con ellos la comunidad.

- Se recomienda programar espacios académicos o extracurriculares para actividades menos atendidas dentro de la función docente como las actividades educativas extracurriculares que aportan mucho más que las actividades dentro del aula ya que las mismas favorecen la formación integral del estudiante en aquellos aspectos referidos a la ampliación del aspecto cultural, su preparación a la inserción sociedad y el uso del tiempo libre. Respecto a este punto la enseñanza de ciencias naturales por ejemplo debe realizarse a través de paseos campestres, ya que la mayoría son escuela rural, el solo cambio del ambiente, involucra mayor preparación de parte del maestro porque la clase se convierte en teórica práctica y los aprendizajes fluyen entre los niños con mayor dinámica y concentración, así para cada materia que es factible, para ello obviamente el docente deberá dentro del currículo incluir de ser posible por lo menos una clase por capítulo.

La evaluación de diferentes tipos de inteligencia constituye otra de las actividades extracurriculares recomendadas ya que sabemos que la brillantez académica del alumno no lo es todo y que cada actividad o destino emplea diferente tipo de inteligencia. Gardner (1983) define a La inteligencia como una capacidad y por lo tanto se convierte en una destreza que puede ser desarrollada. Por ello es necesario considerarse programar actividades de refuerzo y apoyo en actividades que por su estructura curricular impiden la enseñanza extracurricular o enseñanza abierta. Para ello el docente como parte de sus tareas debe analizar las competencias y habilidades de sus estudiantes y organizar dentro del contexto las materias y dentro de estas los temas que deben ser reforzados. Es necesario para ello hacer un plan de soporte académico.

- El nivel de formación de los docentes titulados se limita solo al área de enseñanza- aprendizaje pero necesitan mejorar su nivel en preparación de instrumentos administrativos relacionados con actividades de gerencia educativa que involucre la administración curricular, la evaluación docente o la generación de

proyectos académicos de todo tipo como por ejemplo autogestión en mejora de la calidad de educación, todo docente debe estar preparado para asumir la dirección o administración docente y educativa así como también en planificación curricular, al igual que mejorar aprendizajes en el manejo de tecnologías de información y comunicación y pensar en el aprendizaje de una segunda lengua, ya que esto amplía los recursos. Y a través de estos los conocimientos ya que estarían en capacidad de aprender más y asociar y comparar mejor y si hablamos de un lenguaje interno, es decir propio de nuestros pueblos nos permitirá llegar a un mayor grupo de población. Para ello el Directivo de la institución educativa debe diseñar un plan de entrenamiento en áreas propias de la gerencia educativa para los docentes según sus competencias y desarrollo profesional dentro de la institución educativa.

CAPITULO V

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

5.1. Propuesta

Tema: Apoyo de las TIC (Tecnologías de información y comunicación) en el Proceso de enseñanza- aprendizaje.

5.2. Justificación

La formación docente es un proceso permanente que acompaña todo el desarrollo de la vida profesional.

La formación docente continua es necesaria ya que es la estrategia fundamental tanto para renovar su oficio como para responder a las nuevas necesidades de la sociedad, atendiendo a la complejidad de la tarea de enseñanza y de mediación cultural que se realizan en sus diferentes dimensiones políticas, socioculturales y pedagógicas.

La formación o desarrollo profesional debe responder a las necesidades del profesorado y a sus contextos de actuación, por lo tanto debe concebirse como una actividad permanente y articulada con la práctica concreta del docente.

En la investigación realizada dentro del inventario de Tareas para el grupo seleccionado como muestra se detectó que una de las debilidades menos atendidas por el docente titulado es su formación y básicamente en los que tiene que ver en la incorporación de la TIC en el proceso de enseñanza- aprendizaje, ya que a través de estos procesos de tecnología se fomenta el trabajo cooperativo, se mejora el trabajo individual tanto del docente como del alumno, se accede a nuevos entornos y situaciones y se optimizan los recursos y costos.

El uso de TIC, es un factor clave en el cambio social y es un componente esencial en la educación del siglo XXI.

El acceso a recursos TIC, programas y materiales en el aula puede ofrecer un entorno mucho más rico para el aprendizaje y una experiencia docente más dinámica. La utilización de contenidos digitales de buena calidad enriquece el aprendizaje y puede, a través de simulaciones y animaciones, ilustrar conceptos y principios que de otro modo serían difíciles de comprender para los estudiantes. Las TIC, son fuertemente motivadoras para los estudiantes y brindan encuentros de

aprendizaje más activos. Por otra parte la evaluación del aprendizaje es una dimensión clave para cualquier dominio de aprendizaje personalizado. Las Tic son particularmente adecuadas como herramientas para la evaluación del aprendizaje.

La incorporación de TIC en el proceso enseñanza-aprendizaje se verá justificada en el cambio que el docente debe hacer en los procesos de enseñanza aprendizaje generando un plan de implementación de contenidos con sus aplicaciones en la TIC. Para la aplicación de este proceso se parte del hecho que el docente ha sido previamente capacitado.

5.3 Objetivos

5.3.1. Objetivo General

Adquirir competencias básicas en el manejo y uso de las TICs durante el proceso de enseñanza-aprendizaje

5.3.2. Objetivos Específicos

- Integrar las TICs en la planificación didáctica en un 100% para su correcta aplicación en el aula mediante el desarrollo de las competencias didácticas.
- Aplicar diferentes métodos y técnicas para el empleo de las TICs durante el proceso de enseñanza- aprendizaje en un 50% en el aula y capacitar al 100% de los colegas docentes en la institución educativa.
- Evaluar el aprendizaje a través del uso de tecnología de información.

5.4. Matriz del Marco Lógico

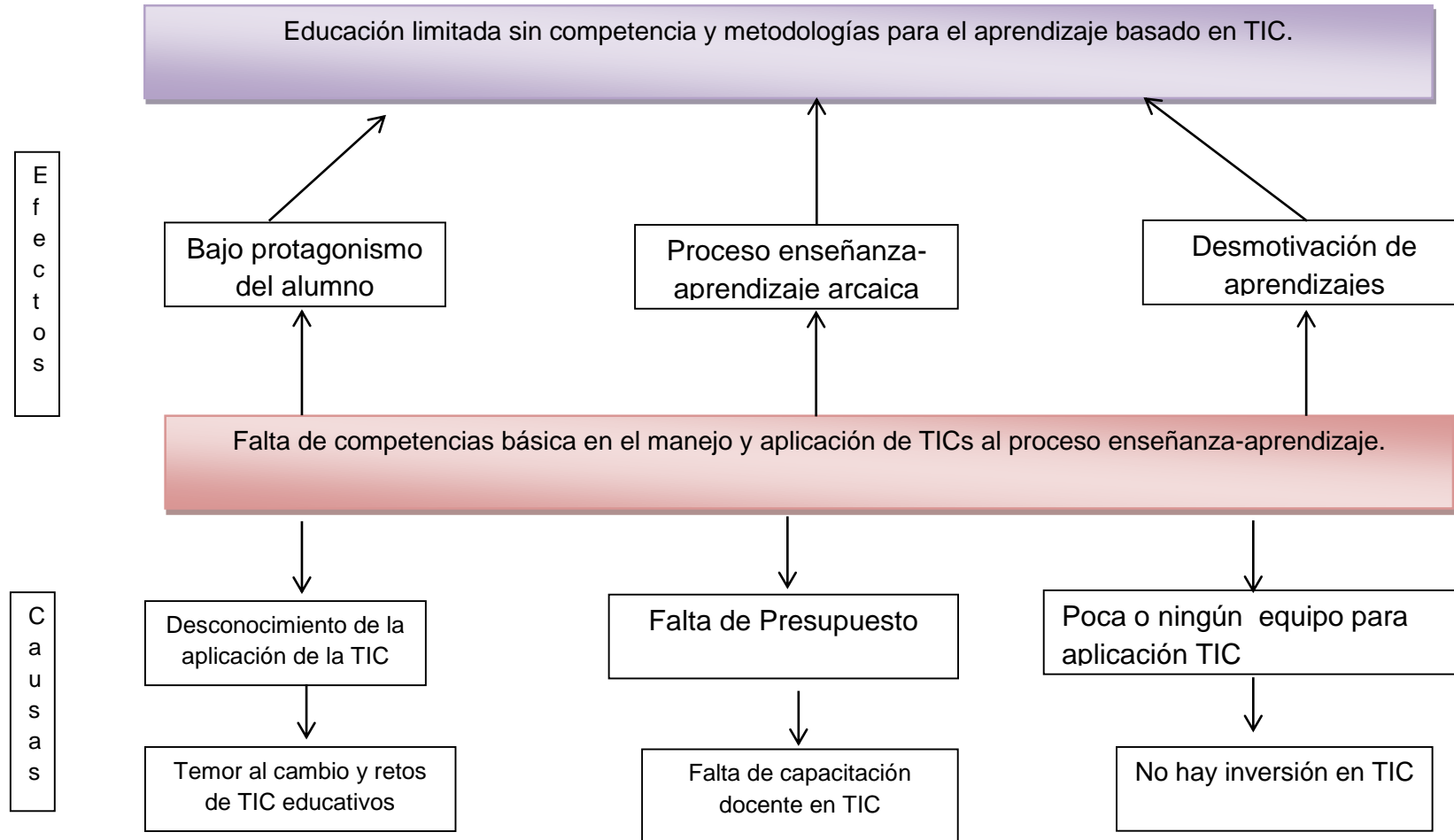
5.4.1. Análisis de involucrados

Grupo y/o Institución	Intereses	Problemas percibidos	Recursos y Mandatos	Interés en una Estrategia	Conflictos Potenciales
Docentes-Titulados Provincia de Chimborazo	Adquisición de competencias básicas en el manejo de TICs para la enseñanza-aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • No hay acceso a nuevos entornos y situaciones. • Trabajos de aula caducos y desmotivantes. • Aprendizajes faltos de enriquecimientos. • Información desactualizada. 	<p>Humanos Docentes Directores</p> <p>Capacitación Capacitación y entrenamiento en el manejo TIC acorde al medio.</p> <p>Mandatos Ley Orgánica de Educación Intercultural Capítulo VII, Art.313,314</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación sistemática en manejo de tecnologías de información y comunicación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos insuficientes que no cubran para las Tics básicos.
Directores de Institución Educativa	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar proceso enseñanza aprendizaje. • Elevar nivel de los docentes. • Elevar nivel de educación de la institución. 	<ul style="list-style-type: none"> • Enseñanza – aprendizaje monótona y tradicional 	<p>Recursos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Docentes • Alumnos • Ciudadanía <p>Mandatos Nuevas estrategias con aplicación de TIC de enseñanza-aprendizaje. Visión</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tener acceso a recursos TIC: programas y materiales para un aprendizaje y experiencia docente más dinámica. • Incrementar variedad metodológica 	<ul style="list-style-type: none"> • Presupuestos limitados

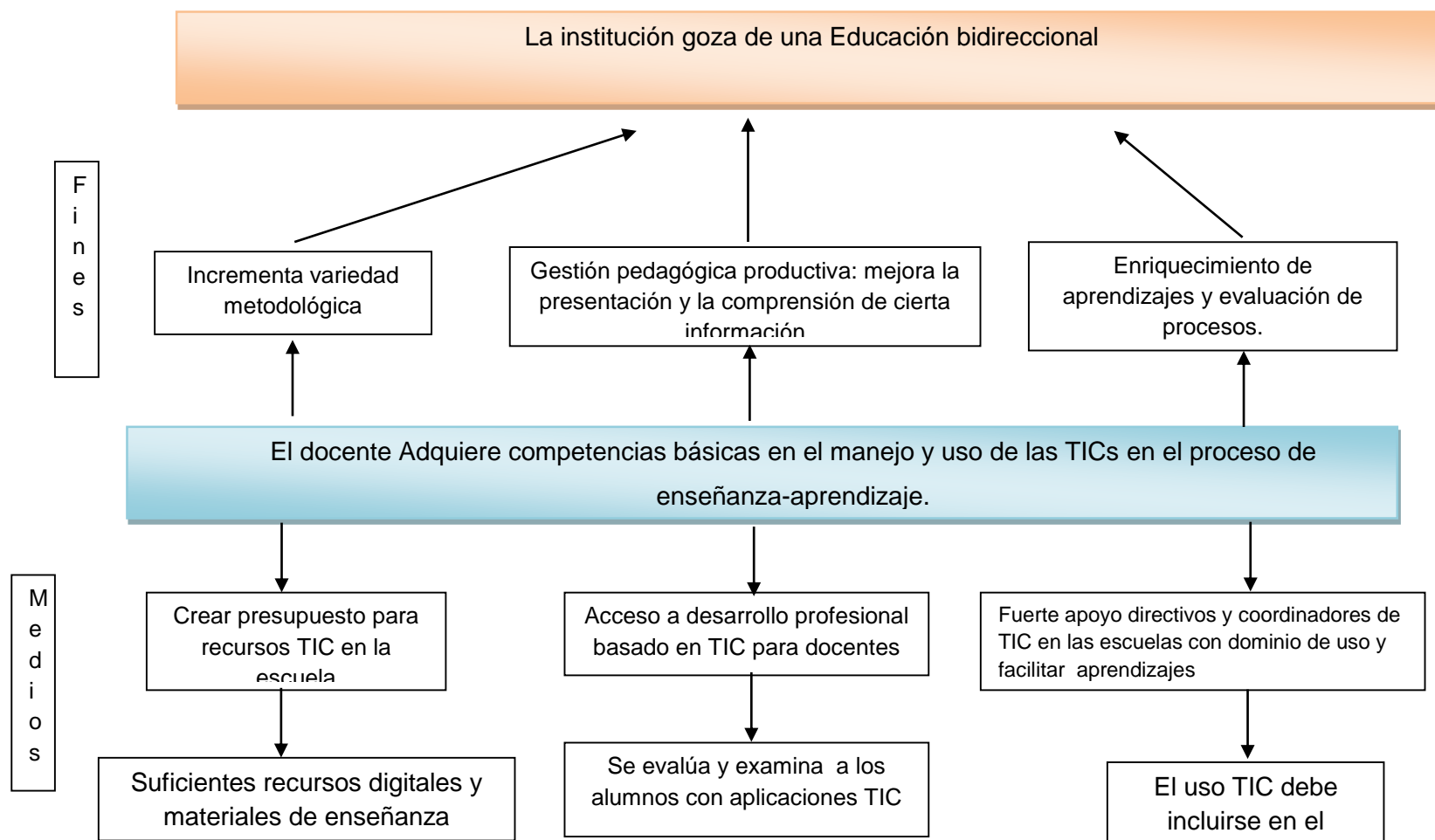
Grupo y/o Institución	Intereses	Problemas percibidos	Recursos y Mandatos	Interés en una Estrategia	Conflictos Potenciales
Estudiantes y padres de familia	<ul style="list-style-type: none"> • Aprendizaje de vanguardia con contenidos digitales que enriquezca el aprendizaje 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de comunicación relación padres-docentes. • Falta de entendimiento de las TIC para aplicaciones de enseñanza. 	<p>y estrategia alineados</p> <p>Recursos Docentes Directores</p> <p>Materiales Equipos y material TIC para enseñanza-aprendizaje</p> <p>Mandato Estrategias de comunicación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lograr mayor motivación en los aprendizajes y su evaluación especialmente para aprendizajes especiales 	<ul style="list-style-type: none"> • Padres inconformes o poco colaboradores. Desconocimiento de la aplicación didáctica de las TIC

Elaborado por: Morocho M (2013)

5.5. Árbol de Problemas



5.6. Árbol de Objetivos



5.7. Análisis de Estrategias

PROBLEMA	ESTRATEGIA
Falta de competencias básica en el manejo y aplicación de TICs al proceso enseñanza-aprendizaje	Distinción y Desarrollo de competencias para aplicación de TICs
Desconocimiento de la aplicación de la TIC	Entrenamiento y formación docente en manejo de TICs para procesos enseñanza-aprendizaje.
Temor al cambio y retos de TIC educativos	Charla de explicación de la importancia para el proceso enseñanza aprendizaje el uso de TIC
Falta de Presupuesto	Generar ingresos vía autogestión: soporte de tareas, actividades extracurriculares: deportes, ajedrez, desarrollo del pensamiento, cursos de lectura, etc. Buscar financiamientos ONG y/o empresa privada
Falta de capacitación docente en TIC	Elaborar un Programa de capacitación y formación docente en tecnologías de la comunicación.
Poca o ningún equipo para aplicación TIC	Análisis de las necesidades del entorno para la elección de equipos y material en TIC aplicables al proceso
No hay inversión en TIC	Charla de concientización y presupuesto de inversión en TIC acorde a las necesidades de la institución.
Bajo protagonismo del alumno	Con la aplicación de TIC en el proceso enseñanza aprendizaje el alumno desarrollara competencias.

5.8. Plan de acción.

5.8.1. Matriz del Marco Lógico

OBJETIVOS	INDICADORES	VERIFICACION	SUPUESTOS
<p>Fin</p> <p>Contribuir a la aplicación de TIC en proceso enseñanza aprendizaje en las escuelas Provincia de Chimborazo.</p>	<p>Lograr aplicar métodos de enseñanza- aprendizaje de al menos el 50% de las aulas</p>	<p>Evaluación de aprendizajes de alumnos mediante uso de TIC</p>	<p>Acciones de los Directores de las instituciones educativas que provean recursos y presupuesten inversión en TIC.</p>
<p>Propósito</p> <p>Lograr competencias didácticas en tecnologías de información y comunicación en los docentes para su correcta aplicación en el aula.</p>	<p>Lograr que el 100% de los docentes titulados entrevistados desarrollen competencias</p>	<p>Evaluación metodología elegida de TIC proceso enseñanza aprendizaje</p>	<p>Directores y docentes motivados y participando la variedad metodológica</p>

COMPONENTES/RESULTADOS	INDICADORES	VERIFICACION	SUPUESTOS
1. Desarrollo de competencias básica en el manejo y aplicación de TIC al proceso enseñanza-aprendizaje	100% de los docentes desarrollan competencias en el uso de Tic en el proceso de enseñanza	Encuestas y evaluación de cumplimiento de metas	Directivos e instituciones educativas comprometidos con el proceso incorporación de Tic en proceso enseñanza aprendizaje
2. Planificación de materias piloto aplicación de TIC	Planificación curricular de materias seleccionadas	Currículo	Directivos aprueban cambio del currículo piloto
3. Desconocimiento de la aplicación de la TIC	100% de docentes capacitados en los TIC seleccionados.	Charla demostrativa de aplicación de las TIC seleccionadas.	Directores brindan apoyo con recursos monetarios y tiempo las charlas demostrativas
4. Presupuesto para inversión en TIC	Se crea rubro en el presupuesto para compra de TIC adecuadas a cada materia.	Auditoria de presupuestos	Se crea rubro o partida presupuestaria para compra de TIC
5. Plan de implementación del proceso enseñanza aprendizaje TIC	Cronograma de implementación 100% materias seleccionadas pilotos	Informe de Control de avance de cronograma	El cronograma involucra a los maestros de las materias seleccionadas.
6. Evaluación de aplicación y aprendizajes.	100% de estudiantes con metodología TIC evaluados en niveles de aprendizajes utilizando medios tecnológicos.	Grado o nivel de aprendizaje	Docentes participan activa y en el plan piloto aplicación TIC

Actividades	Responsable	CRONOGRAMA						RECURSOS			Monitoreo
		E	F	M	A	M	J	Humanos	Equipo y Material	Económico	
Componente 6											
6.1 Elaboración de formatos de monitoreo y evaluación	Egresado Docentes Directores				x			3	papel computadora,	\$ 20	Documento
6.2 Cronograma de evaluaciones por materia y por TIC	Egresado Docentes Directores				x			3	Papel e inventario de recursos	\$ 15	Cronograma
6.3 Encuesta de satisfacción proceso Docentes y estudiantes	Docentes Egresado y Director				x			3	papel	\$ 15	Encuestas
6.4 Análisis de resultados	Egresado Docentes Directores				x	x	x	3	Papel	\$ 15	Informe de análisis
6.5 Evaluación del plan y comparación en base a objetivos	Egresado Docentes Directores						x	3		\$50	Resultados
										\$ 115	

5.9. Resultados esperados

RESULTADOS	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	EVALUACION	PRESUPUESTO	CRONOGRAMA
100% Procesos TIC implementados plan piloto	Plan piloto proceso enseñanza-aprendizaje de TIC	Plan de correctivos	Evaluación y encuestas	Lograr presupuesto mediante actividades de autogestión	Fecha de inicio: Enero-abril/2014
	Cronograma de implementación	Plan de contingencia para proceso de implementación	Cumplimiento del cronograma, fechas de ejecución.	Estimación de carga horario y recursos	Fecha de primer ciclo: Mayo- agosto-2014
	Informe evaluación y encuestas	Programa de continuidad de aplicación TIC	Informe de sostenibilidad de la propuesta de intervención	Estimación carga horaria para evaluación.	Agosto/2014

CAPITULO VI
BIBLIOGRAFÍA

- Alonso, L.E., Fernández Rodríguez, C.J. & Nyssen, J.M. (Febrero de 2009). El debate sobre las competencias una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España. Recuperadas el 16 de enero de 2012, de [www.aneca.es /var/media/148145/publi_competencias_0903030 pdf](http://www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_0903030.pdf).
- Amós Juan, (2000). Didáctica Magna. Editorrial Purrua, México.
- Antúnez, Serafí. 1999. El trabajo en equipo de los profesores y profesoras: factor de calidad, necesidad y problema. El papel de los directivos escolares. Universidad de Barcelona. Departamento de didáctica y organización educativa. Educar 24,1999 89-110
- Arancibia,V; Herrera,P; Strasser,K.(1999) Psicología de la Educación Mexico ediciones: Universidad católica de Chile.
- ANECA Agencia Nacional de Calidad y Acreditación. (Marzo, 2009). Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y obstaculización. Recuperado el 16 de Enero del 2012, de ANECA: www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf.
- Ayala San miguel F.J (2005), Nuevo decreto y Burocracia. Jurídicas 2.2) 63-81
- Avalos, B. (Enero, 2009). La inserción profesional de los docentes. Recuperado el 26 de mayo del 2011, de profesorado. Revista de Curricular y Formación del profesorado: http://www.ugr.es/~recfpro/rev131_ART3.pdf
- Bacon F (1949). Novum Organum. Buenos Aires Losada, versión original 1620.
- Castañeda María, Cabrera Alberto, Navarro Yadira; Wietse de Vries, 2010. Procesamiento de datos y análisis estadístico. EDIPUCRS. 165p.
- Clavijo, Jairo; Garay Aurora; Del Basto Pérez, Liliana, (Noviembre 2002) en "Quiénes son los profesores de primaria en la ciudad de Ibagué?" Artículo publicado en Perspectiva educativa #3 .

- Deymor B. Centty Villafuerte, (2006). Manual Metodológico para el investigador científico, Nuevo mundo Investigadores & Consultores Universidad nacional de San Agustín de Arequipa, Facultad de Economía.
- Durkheim, Emily, 1998. Educación como socialización, Salamanca, Edit. Sigüeme.
- Estudio de la Línea Base para el Programa de Apoyo del sector salud en el Ecuador (PASSE) 2002 – 2009 Financiado por el gobierno del Ecuador y la unión Europea.
- Enciclopedia del Ecuador. Editora océanos. Barcelona ISBN84-494-1448-2
- Estudio de la Línea Base para el Programa de Apoyo del sector Salud en el Ecuador (PASSE) 2002-2009. Financiado por el Gobierno del Ecuador y la unión Europea.
- Ferry, G, 1990. El trayecto de la formación Docente. México Paídos
- Grisolia, Julio Armando (2001). Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Buenos Aires: Depalma. ISBN 950-14-1791-3
- Gardner, H.1993. Inteligencias Múltiples, Paídos Barcelona.
- Hernández, Carlos Augusto, (1999). Aproximación a la discusión sobre el perfil docente. II seminario Taller sobre perfil docente y estrategias de formación. Países de Centroamérica, El Caribe, México, España y Portugal. San salvador, el Salvador del 6-8 de Diciembre de 1999. Pág. 9
- Hernández S., R., FernándezC., C y Baptista, L P. (2002). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill.
- Leaf. Vezub. (2007). La formación y el desarrollo profesional docente frente a los nuevos desafíos de la escolaridad. <http://www.urg.es/local/recfpro/rev111art2.pdf>
- León, Mauricio, (s.f.) Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador. Artículo, repositorio FLACSO., Autor de la ficha: Hugo

Vera Olmedo. Década de creación del documento, 10 (siglo XXI). Número de páginas 32.

- Leiva, F (1996) Nociones de Metodología de Investigación Científica. Quito
- Marco legal Educativo, Constitución de la República del Ecuador Reg.Ofic. N° 449; Ley orgánica de Educación Intercultural; Reg.Ofic. N° 417; Reglamento General a la ley Orgánica de Educación Intercultural Reg.Ofic. N° 754.
- Ministerio de Educación. (2012). Estándares de Calidad educativa. Aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e Infraestructura. Recuperado el 3 de marzo del 2013, de Ministerio de educación: <http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pes.html>.
- Munch, L; Ángeles E, (2009) Métodos y Técnicas de investigación ediciones Trilla.
- Muñoz Campos, Roberto (2005), La investigación Científica Paso a paso, CICYT, 5^{ta} Edición.
- Montalvo Herrera Edgar (2008) Administración educativa Quito-Ecuador: ediciones PH.
- J.L.Paul&Marfo, K (2001). Preparation of educational researchers in Philosophical foundations, inquiry. Review of Educational research, 71(4), 525-547. Recuperado Agosto 14, 2008 de Academic. Research Library database (Document ID 121781188)
- Oxfam, 2005. Plan Nacional de educación para todos, Peru, OxfamAmerica.
- Pérez Carlota. La universidad en el nuevo paradigma: Formar para la vida en la sociedad del conocimiento.
<http://www.carlotaperez.org/indicedearticulos.htm>
- Vaillant, D (12 de abril de 2009). Profesor revista de currículo y formación del profesorado. Recuperado el 26 de mayo de 2011, de políticas de inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente: <http://www.ugr.es/~recfpro/>

- Weller, J (2006) Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y... – OEI. - 2006 - Citado por 24 - Artículos relacionados. Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias*. JürgenWeller**. Marzo/2006. * Publicado en el Boletín redetis nº 5, versión preliminar presentada en el Seminario Taller Regional “Estrategias educativas y formativas para la inclusión social y productiva”, México D.F., 14 y 15 de noviembre de 2005, organizado por redETis (red latinoamericana sobre educación, trabajo e inserción social), DIE-Cinvestav, el Colegio Mexiquense, y la Secretaría de Educación mexicana ** CEPAL – Chile
Versión .www.oei.es/etp/insercion_laboral_jovenes_weller.pdf.

Páginas Web

- Escenario Educación-Dinámica - La Coctelera. Recuperado de <http://educacion-dinamica.lacoctelera.net/post/2011/01/13/la-relevancia-e-importancia-los-estudios-postgrados>
- Portal jimdo de Estrategias Didácticas. Recuperado de. <http://estrategiasdidacticas.jimdo.com/t%C3%A9cnicas-de-investigacion/observaci%C3%B3n-directa/>
- Perfil del Supervisor Educativo. Recuperado de. <http://www.buenastareas.com/ensayos/Perfil-Del-Supervisor-Educativo/1463875.html>
- Portal Oficial de la Asamblea Nacional del Ecuador. Recuperado de http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf
- El portal de la Educación Dominicana. Recuperado de <http://www.educando.edu.do/articulos/familia/el-rol-de-la-mujer-en-la-sociedad/>
- Revista Electrónica de Desarrollo de Competencias. Recuperado de. <http://dta.utralca.cl/ojs/index.php/fcompeten%20cias/article/viewFile/82/76>
- Rosales Alondra, 2003. La obra Educativa del Presidente Venustiano Carranza Club de ensayos. Club de ensayos.com

- SEP Secretaria de Educación Pública. Recuperado de.
<http://basica.sep.gob.mx/tiempocompleto/start.php?act=herramientas>
- Secretaria de Educación Superior ciencia y tecnología. Recuperado de
<http://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/04/12-05-03-acuerdo.interinst>
- Recuperado de uupn.upn.mx/u096/index.php?option=com...view...id
- [www. Municipio de Alausi.gob.ec./user file/ file/ Guasuntos.](http://www.municipio.deAlausi.gob.ec/userfile/file/Guasuntos)

CAPITULO VII
ANEXOS

Anexo 1: Ficha de Contacto para Titulados – Empleadores

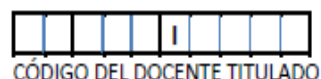
OBJETIVO:

El objetivo de esta ficha es registrar los datos necesarios para los titulados/empleadores. La información la obtendrá en el primer diálogo telefónico o personal con los encuestados, o con alguna persona que pueda dar información sobre los mismos.

INSTRUCCIONES:

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

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



CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

INDICACIONES:

Señor(a) Encuestado(a):

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

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

*Caracterizar el puesto de trabajo docente.

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

VALORACIÓN	
4	MUCHO O ALTO
3	BASTANTE
2	POCO
1	NADA

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

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

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

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

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

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

		CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO											
		FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
TAREAS		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
II. AUTORVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE	15	Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan											
	16	Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes											
	17	Atender a las necesidades individuales de los estudiantes											
	18	Conocer y aplicar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tic's) en el aula											
	a												
	19	Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia											
	20	Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos											
	21	Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales											
	22	Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa											
	b												
III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA	23	Conducir investigaciones relacionadas a su labor											
	24	Participar en proyectos de investigación e innovación educativa											
	25	Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora											
	26	Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados											
	27	Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos											
	28	Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención											
	c												
IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVA	29	Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular											
	30	Participar en Juntas de Profesores											
	31	Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones											
	32	Ejercer funciones administrativas											
	33	Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe											
	34	Estudiar la realidad local y nacional											
	35	Colaborar en la organización y gestión del Centro Educativo											
	36	Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales											
	37	Elaborar reglamentos internos de las comisiones											
	38	Conocer y aplicar el Código de Convivencia											
d													
V. INTERACCIÓN PROFESOR, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD	39	Promover acciones de relación con la comunidad											
	40	Colaborar en programas de desarrollo comunitario											
	41	Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes											
	42	Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución											
	43	Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos											
	44	Conocer el entorno social de los estudiantes											

		D			
--	--	---	--	--	--

 CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
Modalidad Abierta y a Distancia
ENCUESTA A DIRECTIVOS
INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE



Señor(a) Encuestado(a):

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

- *Obtener información para la elaboración del Trabajo de Fin de Titulación de la Carrera de Ciencias de la Educación.
- *Caracterizar las tareas que ejecuta el titulado en el trabajo docente.

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

VALORACIÓN	
4	MUCHO O ALTO
3	BASTANTE
2	POCO
1	NADA

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

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

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

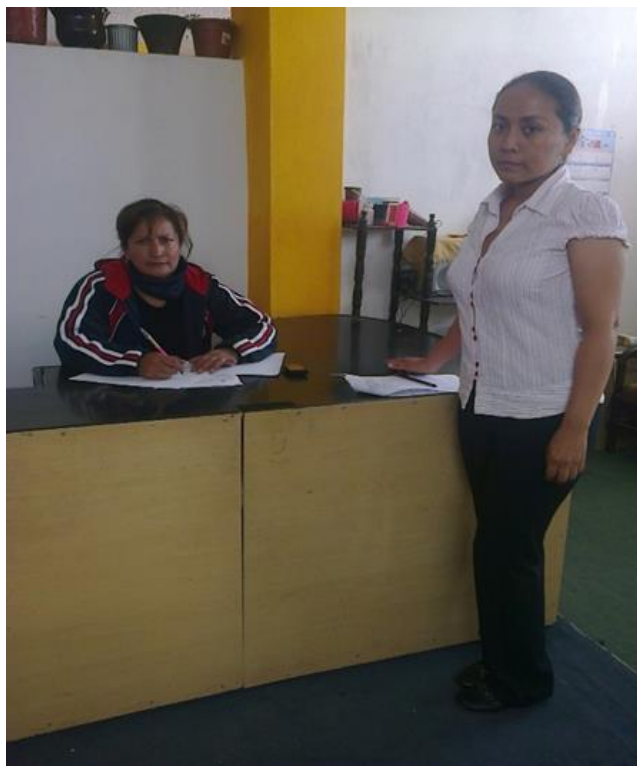
- Marque con un círculo un valor del 1 al 4 para frecuencia, otro para importancia y otro para nivel de formación en cada tarea. Su opinión es muy valiosa, por favor no deje ninguna tarea sin responder.
- Se ha dejado un espacio en blanco en cada aspecto marcado con letras (a, b, c, d, e, f, g) para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

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

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

Anexo 3: Evidencia Fotográfica

LICEO PARTICULAR "CHARLES DARWIN"



Fuente: Entrevista a la directora Vilma Maggi Sánchez
Elaborado por: Morocho M. (2013)



Fuente: Entrevista a la titulada Pino Rodríguez Flor Magali
Elaborado por: Morocho M.(2013)

ESCUELA FISCAL MIXTA “SOCTA URCO”



Fuente: Entrevista a la titulada Álvarez Chapalbay Monserrath
Elaborado por: Morocho M. (2013)



Fuente: foto proporcionada por la titulada del plantel
Elaborado por: Morocho M. (2013)

UNIDAD EDUCATIVA "SAN FRANCISCO DE SALES"



Fuente: Entrevista a la titulada Buenaño Ramos Myriam Lorena
Elaborado por: Morocho M. (2013)



Fuente: entrevista a la directora Moreira Marcillo Lucy
Elaborado por: Morocho M. (2013)

UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL “MARÍA AUXILIADORA FE Y ALEGRIA”



Fuente: entrevista al directivo y titulada
Elaborado por: Morocho M. (2013)

ESCUELA INTERNACIONAL "SAN IGNACIO"



Fuente: entrevista a la titulada-directora Freire Celleri Mónica P.
Elaborado por: Morocho M. (2013)

UNIDAD EDUCATIVA “SAN FELIPE NERI”



Fuente: foto proporcionada por docente de la institución
Elaborado por: Morocho M. (2013)



Fuente: Foto tomada con una docente y alumnos de la institución
Elaborado por: Morocho M. (2013)

Anexo 4. Lista de investigados

INVESTIGADOR		DATOS DEL INVESTIGADO										DATOS DE LA INSTITUCIÓN A LA QUE LABORA EL INVESTIGADO						
		Nº	EDAD	SEXO	FECHA DE NAC.	DIR. NACIONAL	DIR. LOCAL	DIR. PROVINCIAL	DIR. CANTONAL	PROVINCIA	CANTON	PROVINCIA DE ORIGEN	INSTITUCIÓN	TELÉFONO	CELULAR	EMAIL	FUNCIÓN	RELACION LABORAL
6	000024	000001	PROVINCIA DE ORO	1980	PROVINCIA DE ORO	PROVINCIA DE ORO	PROVINCIA DE ORO	PROVINCIA DE ORO	PROVINCIA DE ORO	PROVINCIA DE ORO	PROVINCIA DE ORO	COMANDO EN JEFE	0111111111	0111111111	0111111111	COMANDO EN JEFE	Comando en jefe de la 1ª Brigada	
		000002	AMAZONAS		PROVINCIA DE ORO	PROVINCIA DE ORO	PROVINCIA DE ORO	PROVINCIA DE ORO	PROVINCIA DE ORO	PROVINCIA DE ORO	PROVINCIA DE ORO	COMANDO EN JEFE	0111111111	0111111111	0111111111	COMANDO EN JEFE	Comando en jefe de la 1ª Brigada	
		000003	AMAZONAS		PROVINCIA DE ORO	PROVINCIA DE ORO	PROVINCIA DE ORO	PROVINCIA DE ORO	PROVINCIA DE ORO	PROVINCIA DE ORO	PROVINCIA DE ORO	COMANDO EN JEFE	0111111111	0111111111	0111111111	COMANDO EN JEFE	Comando en jefe de la 1ª Brigada	
		000004	AMAZONAS		PROVINCIA DE ORO	PROVINCIA DE ORO	PROVINCIA DE ORO	PROVINCIA DE ORO	PROVINCIA DE ORO	PROVINCIA DE ORO	PROVINCIA DE ORO	COMANDO EN JEFE	0111111111	0111111111	0111111111	COMANDO EN JEFE	Comando en jefe de la 1ª Brigada	
		000005	AMAZONAS		PROVINCIA DE ORO	PROVINCIA DE ORO	PROVINCIA DE ORO	PROVINCIA DE ORO	PROVINCIA DE ORO	PROVINCIA DE ORO	PROVINCIA DE ORO	COMANDO EN JEFE	0111111111	0111111111	0111111111	COMANDO EN JEFE	Comando en jefe de la 1ª Brigada	
		000006	AMAZONAS		PROVINCIA DE ORO	PROVINCIA DE ORO	PROVINCIA DE ORO	PROVINCIA DE ORO	PROVINCIA DE ORO	PROVINCIA DE ORO	PROVINCIA DE ORO	COMANDO EN JEFE	0111111111	0111111111	0111111111	COMANDO EN JEFE	Comando en jefe de la 1ª Brigada	
		000007	AMAZONAS		PROVINCIA DE ORO	PROVINCIA DE ORO	PROVINCIA DE ORO	PROVINCIA DE ORO	PROVINCIA DE ORO	PROVINCIA DE ORO	PROVINCIA DE ORO	COMANDO EN JEFE	0111111111	0111111111	0111111111	COMANDO EN JEFE	Comando en jefe de la 1ª Brigada	
		000008	AMAZONAS		PROVINCIA DE ORO	PROVINCIA DE ORO	PROVINCIA DE ORO	PROVINCIA DE ORO	PROVINCIA DE ORO	PROVINCIA DE ORO	PROVINCIA DE ORO	COMANDO EN JEFE	0111111111	0111111111	0111111111	COMANDO EN JEFE	Comando en jefe de la 1ª Brigada	
		000009	AMAZONAS		PROVINCIA DE ORO	PROVINCIA DE ORO	PROVINCIA DE ORO	PROVINCIA DE ORO	PROVINCIA DE ORO	PROVINCIA DE ORO	PROVINCIA DE ORO	COMANDO EN JEFE	0111111111	0111111111	0111111111	COMANDO EN JEFE	Comando en jefe de la 1ª Brigada	
		000010	AMAZONAS		PROVINCIA DE ORO	PROVINCIA DE ORO	PROVINCIA DE ORO	PROVINCIA DE ORO	PROVINCIA DE ORO	PROVINCIA DE ORO	PROVINCIA DE ORO	COMANDO EN JEFE	0111111111	0111111111	0111111111	COMANDO EN JEFE	Comando en jefe de la 1ª Brigada	