



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA

Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, Periodo 2012 – 2013

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTORA: Plaza Pizarro, Mayra Alexandra

DIRECTORA: Iriarte Solano, Margoth Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

2013

CERTIFICACIÓN

Mg.

Margoth Iriarte Solano

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado: "Propuesta de Intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación, mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja" realizado por la profesional en formación Plaza Pizarro Mayra 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 de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, septiembre del 2013

f).....

1103182166

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Plaza Pizarro Mayra Alexandra declaro ser autor (a) del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajo 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 Plaza Pizarro Mayra Alexandra

Cedula 0104986526

DEDICATORIA

Con mucho cariño dedico esta tesis a mis padres y hermanos, que me han apoyado incondicionalmente para alcanzar uno de los objetivos de mi vida que es tener una profesión.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme las fuerzas para seguir adelante y poder culminar mis estudios, de la misma manera a mi familia que me ha apoyado y ha estado conmigo en todos los momentos difíciles.

A la Universidad Técnica Particular de Loja, que me ha permitido realizar uno de mis sueños; a la Magister Margoth Iriarte Solano que me ha guiado en la elaboración de la misma; a los profesionales que me apoyaron en el proceso de investigación y todos aquellos que han hecho posible culminar con éxito el presente trabajo.

Mayra Alexandra Plaza Pizarro

INDICE DE CONTENIDOS

CARATULA	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
INDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I	
SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO	
1.1. El debate sobre las competencias: una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España.	6
1.2 Los Procesos de Inserción laboral de los Titulados Universitarios en España: factores de facilitación y de obstaculización.....	8
1.3. La inserción profesional de los docentes	10
1.4. Estándares de calidad educativa	12
1.5. Políticas de inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente.....	14
1.6 Políticas, programas y proyectos de fomento de la inserción laboral de los y las jóvenes en el Ecuador	16
1.7 Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias.....	18
1.8 Familia, Escuela y Sociedad	20
1.9 Satisfacción laboral y síndrome de burnout en profesores de educación primaria y secundaria	22
1.10 El aprendizaje colaborativo	24
CAPÍTULO II	
METODOLOGÍA	
2.1 Diseño de la investigación	27
2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	27
2.2.1 Métodos.	27
2.2.2 Técnicas.....	27
2.2.3 Instrumentos de investigación	28
2.3 Preguntas de investigación	28
2.4 Contexto	29
2.5 Población y muestra	29

2.6 Recursos	30
2.7 Procedimiento.....	31
CAPÍTULO III	
INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	
3.1 Características de los titulados: individuales, académicas y laborales	33
3.1.1. Características individuales de los titulados de ciencias de la educación modalidad abierta	33
3.1.1.1 Ubicación geográfica.....	33
3.1.1.2 Edad.....	34
3.1.1.3 Sexo.....	35
3.1.2 Características académicas de los titulados.	36
3.1.2.1 Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.....	36
3.1.2.2. Tipo de Educación.....	37
3.1.2.3 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.	38
3.1.3 Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.....	39
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.....	39
3.1.3.2 Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.	40
3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.....	41
3.1.3.4 Características del trabajo actual.....	42
3.2 Valoración docente de la profesión	44
3.2.1. Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado.	44
3.3 Satisfacción docente.....	47
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	¡Error! Marcador no definido.
3.4.1 Aspectos metodológico-didácticos.....	50
3.4.2 Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente.....	54
3.4.3 Aspectos sobre la investigación educativa.....	57
3.4.4 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas.....	60
3.4.5 Interacción profesor- padres de familia y comunidad.	63
3.4.6 Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo	66
3.4.7 Actividad de formación que ejecuta el titulado.	69

CAPÍTULO IV	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
4.1 Conclusiones	73
4.2 Recomendaciones	74
CAPÍTULO V	
PROPUESTA DE INTERVENCIÓN	
5.1 Tema	76
5.2 Justificación	76
5.3 Objetivos.....	76
5.4 Metodología: Matriz del marco lógico.....	77
5.4.1 Análisis de involucrados.....	77
5.4.2 Análisis del problema.	78
5.4.4 Análisis de estrategias.....	80
5.5. Plan de Acción.....	81
5.5.1. Matriz de Marco Lógico.	81
5.6 Resultados esperados	82
5.7 Bibliografía de la propuesta	83
BIBLIOGRAFÍA.....	84
ANEXOS.....	88

RESUMEN

El presente trabajo de investigación es una “Propuesta de Intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación, mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”, y se constituye además en la intencionalidad del estudio.

Se realizó la investigación de campo con una muestra de ocho titulados ubicados en los cantones de la Provincia del Azuay a través de: una ficha inicial de contactos, encuesta a docentes, inventario de tareas de trabajo a titulados y empleadores y una entrevista dirigida a los empleadores para determinar los problemas existentes dentro del ámbito educativo de los Docentes.

Se obtuvo como resultado la carencia en aspectos sobre la investigación educativa siendo crítico el investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas con fines de mejora; esta investigación va a contribuir a la formación continua del Docente para que pueda cumplir con los Estándares de Calidad implementados por el Ministerio de Educación.

PALABRAS CLAVES: Formación profesional, calidad de la enseñanza, satisfacción laboral, investigación educativa, inserción laboral.

ABSTRACT

The present investigation is a “Proposal of Educational intervention from the study of cases of the Bachelor of Science in Education, mention in Basic Education of the Universidad Técnica Particular de Loja” and it is also the intent of the study.

We conducted the investigation of this area with a sample of eight graduated people located in the cantons of the Azuay province through: initial contact sheet, Teacher Survey, Inventory of word tasks Graduates and Employers, interview directed to identify problems within the educational environment of Teachers.

The result was a lack in aspects of educational research, being critical to investigate and evaluate the process, programs and educational institutions for improvement purpose, this investigation will contribute to the Teachers' training so they can fulfill the Quality of Standards implemented by the Ministry of Education.

KEYWORDS: Professional studies, teaching quality, working satisfaction, educative investigation, insertion working.

INTRODUCCIÓN

La formación profesional en nuestro país se ha convertido en prioridad del Gobierno, se habla de la necesidad de cambio con la afirmación del protagonismo de los Docentes en el mismo, la urgencia de una preparación docente amplia y profunda para forjar el nuevo educador y el nuevo rol del docente requerido para llevarlo adelante. No obstante, el docente de este finiseculo forjado al calor de varias décadas de políticas y reformas educativas es un docente empobrecido con menos prestigio, respeto y estatus que el de mitad de siglo.

El presente estudio se considera la continuidad de la investigación que ya fue realizada en un primer estudio por la UTPL, sobre la inserción laboral de los titulados de la mención en Educación Básica en el que se diagnosticó la necesidad formativa de los titulados, esta preocupación ha venido motivada fundamentalmente por los planes de calidad de la enseñanza universitaria, que permite optar por buscar modelos de evaluación para realizar estudios de seguimiento de los egresados con el objeto de disponer de datos fiables sobre la educación de la formación impartida.

Esta investigación es de suma importancia para la UTP, titulados, empleadores, sociedad e investigador ya que por medio de la misma se obtendrá datos específicos que servirá para contribuir al cambio en lo que se refiere a la formación de los egresados para la inclusión en el mercado laboral.

Para iniciar el proceso de investigación la Universidad Técnica Particular de Loja proporcionó información a través del internet (EVA) otorgando la muestra de 8 titulados para desarrollar el proceso de investigación, material didáctico tales como guías didácticas, el inventario de tareas del trabajo docente, ficha de contactos para titulados y Directivos asimismo las encuestas a titulados en Ciencias de la Educación, archivos con la matriz para la tabulación de la información y elaboración de gráficos.

Para el desarrollo de la presente investigación se caracterizó el puesto de trabajo del profesional docente, luego se indago los requerimientos de educación de los titulados y empleadores, estableciendo una relación entre la formación académica y la actividad laboral, con la frecuencia, importancia y formación al momento de ejecutar la labor docente.

En el presente trabajo se encuentra estructurado por un resumen que es una corta recapitulación de la investigación, en la introducción se halla la descripción del problema, el logro de objetivos, la importancia de esta investigación, como síntesis se tiene los elementos que conforman la investigación, en la metodología están los métodos, técnicas, instrumentos de investigación, población y muestra, recursos humanos, institucionales, económicos y los procedimientos para la aplicación de los instrumentos.

De la misma manera en la interpretación análisis y discusión de los resultados se hace a través de la triangulación de datos, en las conclusiones se encuentra una síntesis de todo el proceso de investigación y las recomendaciones que se desprenden de cada una de las alternativas encontradas. La propuesta de intervención basada en el Marco lógico; la bibliografía con la recopilación de los textos, artículos, folletos, revistas y finalmente los anexos en el que se encuentra todo el material utilizado en el trabajo de campo como: encuestas, entrevistas, ficha de contacto de Titulados y Empleadores y evidencias fotográficas.

El tema reviste mucha importancia, en el transcurso del proceso de investigación se podrá encontrar información actualizada con los cambios que se están realizando en la actualidad por parte del Ministerio de Educación, es por ello que invito a los lectores a revisar la información que en ella se encuentra porque será un material valioso dentro de su desarrollo profesional.

1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO

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

Luis Enrique Alonso

Carlos, J. Fernández Rodríguez

José M Nyssen (2008)

Las autoridades políticas y académicas de los países de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos se han planteado razones por las que la enseñanza superior que antes parecía la llave maestra para conseguir un empleo cualificado y seguro hoy parecen no responder adecuadamente a las nuevas necesidades de los competitivos mercados.

Las instituciones políticas nacionales y supranacionales han intentado intervenir en los mercados laborales con el fin de garantizar que su fuerza de trabajo siga siendo competitiva con iniciativas como el conocido aprendizaje a lo largo de su vida, el énfasis se hará en una política educativa que sea capaz de preparar de forma adecuada a los trabajadores ante los exigentes requerimientos de la economía mundial.

La competencia como señala en su libro Barnett (2001), había sido considerada a nivel académico como el dominio de una disciplina de conocimiento por parte del estudiante, las competencias permiten fundamentalmente que el individuo que las posee sea capaz de ejecutar una acción concreta con unos estándares determinados los que permitan contar con trabajadores bien formados.

En el panorama actual y desarrollo de la investigación desde la esfera económica, política y social se llama a las universidades a jugar un papel cada vez más activo y con mayor protagonismo en el desarrollo económico regional.

Las empresas empiezan a exigir de sus candidatos ciertas competencias que no han formado parte del círculo académico, tales como habilidades sociales, liderazgo, capacidad de trabajo en equipo, gestión del estrés, inteligencia emocional y otras, de este modo los jóvenes universitarios no solo deben poseer conocimientos teóricos sino además toda una serie de nuevas destrezas.

En el enfoque analítico sobre el nuevo papel de la Universidad se tendrá que jugar un papel fundamental en el desarrollo de la cohesión social y la ciudadanía participativa a través del fortalecimiento de los valores o cultura. Ante la formación universitaria el mercado laboral valora según (Becker, 1983) el nivel de formación del trabajador, debido a que éste le

proporciona conocimientos técnicos que permiten su mayor empleabilidad, al ser capaces de afrontar trabajos más complejos y creativos.

El discurso de los empleadores ante la formación universitaria da a conocer que los empleadores, empresas y universidades han ido cada una por su lado desde hace mucho tiempo con poca comunicación entre ambas, con lo que los universitarios desconocen por completo las nuevas tendencias en muchos de los sectores productivos o simplemente se quedan a un nivel meramente teórico.

No obstante, también se demanda más acuerdos entre universidades y empresas, con el fin de proporcionar a los alumnos esa formación de la que carecen y que tiene que ver con aspectos relacionados a las prácticas, y actitudes hacia el trabajo, lo que se desea es que el alumnado forme parte del mundo empresarial antes de acabar la carrera, que participe en él y lo conozca conectando la teoría con la práctica.

En general se evalúan las competencias, habilidades y formación, se considera que cuanto más conocimiento tenga la persona más capacidad de desarrollo tendrá, existe una percepción compartida de que la formación permanente es muy positiva como reciclaje de los conocimientos del trabajador.

En un encuentro de perspectivas el objeto no es otro que el de evidenciar conclusiones de intereses para el desarrollo de una reforma del sistema universitario más consiente del marco al que se incorpora, poniendo así de un lado el plano ideológico- moral, y de otro el plano instrumental.

En esta investigación se ha reflexionado sobre cuestiones que se han convertido en fundamentales para el cambio del modelo de aprendizaje, esperando que sirva para encontrar un modelo de aprendizaje que avance hacia un ejercicio de la ciudadanía capaz de conciliar objetivos económicos, sociales y culturales sólidos de allí que se abogue por un mayor ajuste entre la educación superior y el mercado laboral.

1.2 Los Procesos de Inserción laboral de los Titulados Universitarios en España: factores de facilitación y de obstaculización

ANECA, Agencia Nacional de:

Evaluación de Calidad y Acreditación (2009)

La inserción en el mercado de trabajo es un tema de enorme trascendencia en la sociedad moderna, presenta características diferenciales en función del contexto geográfico, género, edad, perfil de titulación, nivel formación universitaria, clase social y ámbito de residencia que sigue ejerciendo una influencia negativa en los procesos de inserción igualmente se constata la importancia de la experiencia laboral.

Según Teichler (1999) la principal línea de investigación en este campo se ha centrado en analizar el grado en que la educación superior se orienta a satisfacer la formación necesaria para desempeñar los roles ocupacionales futuros que corresponderán a los graduados.

Los estudios relativos a la inserción laboral de los titulados universitarios encajan en los análisis de las demandas del mercado laboral y sobre la transición de la educación superior al empleo, con especial atención a las competencias profesionales desarrolladas por los universitarios y las exigencias que el puesto laboral demanda de ellos para un adecuado ejercicio en el mismo.

De la misma manera Teichler (2005) llega a la conclusión de que existen cinco criterios principales empleados para determinar el éxito en el empleo, una transición suave al empleo, una proporción baja de desempleo, proporción baja de empleo precario (empleo ocasional), éxito de los graduados en términos verticales (mejores ingresos en comparación con los no graduados) y éxito de los graduados en términos horizontales (Vinculación entre el campo de estudios y el empleo conseguido).

Enfrentar la búsqueda de trabajo supone un momento de transición, de cambio, metamorfosis, pues se trata de intentar el paso de una categoría social determinada hacia una aplicación futura.

La consecución de un empleo supone la incorporación al grupo social de activos, abandonando la dependencia económica del hogar que caracteriza a la mayor parte de universitarios, por una independencia económica de trabajador adulto.

La obtención de un título y el abandono de la universidad marcan el comienzo de un periodo entre la época formativa y la inserción al mundo laboral, es un momento de crisis se vive con un cierto nivel de angustia que en parte se debe al cambio del desconocimiento, impericia,

inexperiencia, lo que genera la formación de un miedo que no ha logrado en los titulados universitarios una seguridad en sus propias capacidades frente a la incertidumbre del futuro.

Hay determinados factores para afrontar la búsqueda de empleo como la edad es así que las mejores empresas prefieren captar a sus trabajadores cuando son más jóvenes para formarles ellos mismo; un segundo factor es la titulación de diplomado en lugar de licenciado resulta una ventaja en el momento de finalización de los estudios, y un tercero que sería los idiomas y estancias en el extranjero lo que supone que esta preparación nos ayuda a ser mejor valorados por parte de las empresas

Hoy resulta cada vez más difícil encontrar un empleo acorde a la titulación que se posee, existen varios factores que profundizan estas circunstancias, como primer factor encontramos las ofertas de empleo que requieren unos perfiles que parecen casi imposibles, otro factor sería la dificultad percibida en las competencias.

Antes competían las empresas por los universitarios hoy en la actualidad los universitarios compiten por las empresas debido a que hay una demanda de estudiantes; como tercer factor la creciente precariedad del mercado laboral que ha producido la conversión de puestos de trabajo, y finalmente la estructura ocupacional de la zona de residencia no hay un tejido industrial que pueda ocupar a muchas personas.

De entre todos los factores que se han planteado la gran dificultad es la experiencia laboral la cual constituye la clave para el ascenso al mundo laboral su importancia va mucho más allá, para acceder al empleo se requiere una experiencia que no puede ser lograda sin haber estado empleado anteriormente, las prácticas y los contactos personales pueden conducir a una oportunidad laboral dentro la misma empresa constituyéndose en una estrategia para la inserción laboral.

La obtención de un título académico es considerado un requisito básico para optar a un empleo, más las calificaciones obtenidas en la misma no son valoradas por las empresas, así muestran que los criterios de reclutamiento suelen priorizar las habilidades cognitivas, sociales y actitudes hacia el trabajo, los rasgos de personalidad y carácter no solo facilitan la búsqueda de empleo, sino que son aspectos que suelen valorarse en los procesos de selección de personal. La idoneidad para un puesto de trabajo se demuestra en el momento de la entrevista donde habrá de demostrar su carácter y su inteligencia emocional, dominio de habilidades y conocimientos especializados requeridos para el desempeño del puesto el trabajo.

1.3. La inserción profesional de los docentes

Beatrice Avalos (2009)

Los primeros años de trabajo de un docente se pueden visualizar de distintos modos, enfrenta conflictos o demandas, recibe apoyo y formula preguntas que no siempre tienen respuesta, además cuenta con una visión particular de su trabajo, el docente novel acoge, rechaza, interpreta e reinterpreta estas experiencias como reconfiguración de la identidad profesional que pensó que había adquirido en su formación inicial.

Si bien la enseñanza sigue siendo lo central del trabajo del docente novel, éste sufre modificaciones a causa de la continuidad de reformas y la variación en las situaciones sociales y culturales.

Los primeros estudios sobre profesores noveles se centraron en las vivencias personales más que en su contexto de inserción, no es exactamente lo mismo ser profesor novel en un sistema educacional que en otro, o en un tipo de cultura escolar que en otro, con el fin de entender no solo la complejidad del proceso de desarrollo, crecimiento profesional docente en los contextos singulares sino también los temas comunes que los atraviesan

De acuerdo a las Políticas de Mercado Lacey (1995) hacía notar el enorme cambio ocurrido en la concepción de la enseñanza y de la profesión docente como resultado la irrupción de modelos de mercado.

La llegada de un profesor o profesora a una escuela pública municipal o privada con subsidio o enteramente privada significa una experiencia de inserción distinta, esto se debe a que el joven profesor sale preparado conociendo un determinado marco curricular y teniendo luego otro que manejar al comenzar a enseñar.

De acuerdo a las Reformas y Contrarreformas; los distintos programas de reforma suelen ser puestos sin que las escuelas tengan un tiempo prudencial para buscar la mejor forma de implementación, esto suele afectar a los docentes a medida que se les pide la responsabilidad respecto a lo que hacen habitualmente.

La desvalorización de la docencia es un tema que tiene ciclos, en algunos momentos las referencias públicas a los maestros como medios de comunicación, declaraciones de autoridades son positivas acentuando la misión que cumplen a su importancia como actores principales en la educación de niños y jóvenes, negativas especialmente cuando se advierte lo insatisfactorio de los resultados de aprendizaje escolares es evidente que tanto para los

profesores que han terminado sus estudios como para aquellos que consideran a la docencia una posible profesión tales mensajes causan un efecto negativo del interés en la docencia.

De acuerdo a la oportunidad de ingreso y la asignación de responsabilidades según Rodríguez (2002) habla de la sobreoferta o precariedad en los sistemas de contratación, lo que significa que los docentes que buscan trabajo pueden encontrar a tiempo limitado, y deban rotar de establecimiento en establecimiento.

En cuanto a las condiciones de trabajo en los sistemas de los países latinoamericanos la inserción de nuevos profesores no significa menor carga docente, puede significar una carga doblemente si debe trabajar en más de un establecimiento para obtener un sueldo aceptable.

En cuanto a la ausencia de oportunidades de Acompañamiento e Inducción, desde otra óptica existen evidencias que tienen un efecto en la rotación de nuevos profesores con la decisión de mantenerse o abandonar la docencia.

Según Manuel Castells (1997) la identidad no se refiere a un alma o esencia con la que se nace, *“Si no al proceso de construcción en la que los individuos se van definiendo a sí mismos en estrecha relación con otras personas o grupos”* (Larraín, 2005, 20) la anterior descripción permite entender la identidad profesional como un proceso de construcción personal respecto al trabajo de enseñanza. Entendido que la inserción profesional del profesor novel constituye una clave en la configuración de su identidad como docente.

De la misma manera Ballet (2002) destacó el rol interpretativo e interactivo que juegan los nuevos docentes al entrar en contacto con la cultura y los estilos particulares de enfrentar el trabajo escolar al que ingresan, aun cuando fuera posible establecer formas de acompañamiento en cada escuela o grupo no siempre se dispone de mentores o tutores preparados.

El profesor que se inicia necesita, trato especial en cuanto a asignación de responsabilidades, apoyo o acompañamiento de un instructor que pueda despejar sus incertidumbres, el mismo que pueda informarlo sobre procedimientos del centro escolar por medio de talleres o reuniones donde puedan despejar sus dudas, esto significa asegurar que cada joven maestro pueda construir y reconstruir su identidad profesional.

1.4. Estándares de calidad educativa

Ministerio de Educación (2012)

El Ministerio de Educación trabaja con el concepto de calidad educativa complejo y multidimensional, los actores que lo impulsan y los productos que genera contribuyen a alcanzar ciertas metas o ideales conducentes a un tipo de sociedad democrática, armónica, intercultural, próspera con igualdad de oportunidades para todos.

Para que el sistema educativo sea de calidad, debemos tomar en cuenta no solo aspectos tradicionales académicos, sino otros como el desarrollo de la autonomía intelectual, formación ética para una ciudadanía democrática, los intentos de mejorar la calidad educativa en nuestro país han sido procesos predominantes verticales, dirigidos desde el Estado Central, procurando el cambio desde los propios centros educativos, con la participación de la comunidad.

La Constitución Política de nuestro país establece en su artículo 26 que “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado”, y en el artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad.

Para establecer una educación de calidad primero necesitamos identificar qué tipo de sociedad queremos tener, un criterio clave para que exista lo antes mencionado es la equidad que se refiere a la igualdad de oportunidades.

Los estándares de calidad educativa son descripciones de los logros esperados, son orientaciones de carácter público que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad, el principal propósito es orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejora continua.

Nuestro país no ha habido definiciones explícitas y difundidas acerca de lo que es una educación de calidad y como lograrla, el Ministerio de Educación se encuentra diseñando los Estándares de Aprendizaje, Desempeño Profesional, Gestión y de Infraestructura, con el objetivo de asegurar que los estudiantes logren los aprendizajes deseados.

Los Estándares de gestión escolar establecen la manera como un plantel educativo se organiza y desarrolla procesos de gestión para mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes así mismo contribuyen a que los actores se desarrollen profesionalmente y a que la institución se aproxime a su funcionamiento óptimo; dentro de estos se espera que los agentes educativos sepan: analizar situaciones para la toma de decisiones, comunicar efectivamente a todos los miembros de la comunidad, manejar los conflictos, liderar y orientar

a la comunidad educativa, trabajar como parte de un equipo, reflexionar desde su propia práctica e incorporar los puntos de vista de los demás y que sepan negociar para llegar a acuerdos, la institución al tener una realidad propia establecerá las acciones de mejoras necesarias.

Los estándares de desempeño profesional son los que orientan la labor profesional del docente y directivos del sistema educativo ecuatoriano, un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye mediante su formación a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país.

Los estándares nos permiten establecer las características y prácticas de un docente de calidad y se refieren a todos los elementos y permiten al docente enmarcar su desempeño dentro de parámetros claros, su propósito es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el Currículo Nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.

Los Estándares de Desempeño Profesional Directivo hacen referencia al liderazgo, a la gestión pedagógica, al talento humano, recursos, clima organizacional, convivencia escolar, es importante aclarar que cuando hablamos de directivos nos referimos a aquellas personas que cumplen con las acciones indispensables para optimizar la labor que el Director o Rector y el Subdirector o Vicerrector deben realizar.

Los Estándares de aprendizaje son descripciones de los logros, contribuyen a referentes que los estudiantes deben alcanzar desde el primer grado de Educación General Básica hasta el tercer curso de Bachillerato.

Los estándares corresponden a cuatro áreas básicas Lengua y Literatura, Matemáticas, Estudios Sociales Ciencias Naturales, que permiten visualizar la progresión del aprendizaje que se espera del estudiante en los dominios centrales de cada área curricular.

Los estándares de Infraestructura son criterios normativos para la construcción y distribución de los espacios escolares, que buscan satisfacer requerimientos pedagógicos y aportar al mejoramiento de la calidad, estos anuncian las condiciones de infraestructura que deben cumplir todas las instituciones educativas con la finalidad de alcanzar niveles óptimos de calidad en el proceso de enseñanza aprendizaje.

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

Denise Vaillant (2009)

Las reformas educativas se caracterizaron por la introducción de cambios institucionales, adopción de sistema de calidad, evaluación de resultados de aprendizaje, revisión de contenidos curriculares, intentos por mejorar las capacidades de gestión, ofrecer incentivos a los maestros, sin embargo los esfuerzos realizados no sirvieron para garantizar un desarrollo educativo.

Según Vaillant (2007) la enseñanza es la clave para el logro de buenos aprendizajes, son escasos los estímulos para que la profesión sea la primera opción de carrera, condiciones de trabajo inadecuadas, serios problemas en la remuneración y falta de formación inicial.

En América Latina uno de los obstáculos fundamentales a la hora de llevar adelante cambios educativos es la inestabilidad en los cargos de los ministros de Educación, por lo general en niveles altos de rotación, implementación de reformas y falta de continuidad en las prácticas docentes, para avanzar se debería pensar en el proceso de inserción a la docencia a partir de respuestas integradoras de diversas políticas.

De la misma manera Huberman et al (1989) dice la identidad docente puede ser entendida como un conjunto heterogéneo de representaciones, modo de respuesta a la diferenciación o identificación con otros grupos profesionales.

La identidad profesional se inicia en la etapa previa como estudiante, continua en la formación inicial de docente y se prolonga durante su ejercicio profesional, no surge de un título profesional por el contrario es necesario construirla, requiere de un proceso individual y colectivo.

Muchos son los maestros en Latinoamérica desilusionados quienes afirman que abandonarían la profesión si surgiera otra oportunidad, las expectativas son altas pero la valoración escasa, además la opinión pública estima que este reconocimiento debería recompensarse con un nivel salarial acorde al trabajo que se desempeña.

Hoy la docencia se ha transformado en una categoría social que no atrae a los mejores candidatos parecería que en muchos casos los que ingresan a la docencia lo hacen por razones que van desde no tener otra opción para acceder a niveles de estudio superior.

Según Bullough (2000) cuatro son los momentos para convertirse en docente, periodo previo al ingreso de la formación, estudios académicos, prácticas de enseñanza y primeros años de la docencia.

De la misma manera Day y sus colegas (2007) dicen las diversas fases de la vida profesional tienen una influencia en la efectividad del desempeño del docente, además el desarrollo profesional ejerce una influencia positiva en los maestros en las distintas etapas de su carrera.

La fase de inserción en la docencia puede durar varios años, donde el maestro novato tiene que desarrollar su identidad como docente, asumir un rol concreto dentro del contexto de una escuela específica, los maestros principiantes experimentan problemas con mayores dosis de incertidumbre y estrés debido a que tienen menores referentes y mecanismos para enfrentar estas situaciones.

Según Vonk (1996) define la inserción como “La transición desde profesor en formación hasta llegar a ser un profesor autónomo. La inserción se puede entender mejor como parte de un continuo en el proceso de desarrollo profesional de los profesores” (P.115).

Por lo tanto la inserción a la docencia es un periodo de tensión y aprendizaje intensivos en contextos desconocidos en el cual los profesores principiantes deben adquirir, conocimiento profesional y equilibrio personal.

Todo indica que para transformar la escuela y el sistema escolar es indispensable cambiar de estrategia, es decir modificar el modo tradicional de pensar y de hacer las reformas e innovaciones que involucran a los docentes.

Por más que se actualicen las propuestas curriculares e implementen programas de mejora de equidad y calidad, si no se reconoce a los docentes como el factor central de cambio este no tendrá lugar, en consecuencia es necesario lograr reformas significativas y efectivas ante todo sustentables en las prácticas profesionales y culturas del trabajo de los docentes.

1.6 Políticas, programas y proyectos de fomento de la inserción laboral de los y las jóvenes en el Ecuador

Mauricio León (2006)

La visión de las políticas de inserción laboral para la juventud del Ecuador es la de un Ecuador con igualdad de oportunidades con el acceso al mercado de trabajo para todos los y las jóvenes, el objetivo central consiste en garantizar la igualdad de oportunidades al acceso al empleo mediante el mejoramiento de su empleabilidad, creación de oportunidades de empleo y fortalecimiento institucional de las entidades vinculadas con la juventud.

Las políticas de inserción laboral se sustentan en un conjunto de principios enmarcados en un enfoque de derechos, universalidad, indivisibilidad, igualdad, eficiencia, participación y rendición de cuentas.

En los diagnósticos cuantitativos y cualitativos realizados por la FLACSO y la Universidad Politécnica Salesiana sobre la problemática de la inserción laboral de los y las jóvenes en Quito y Guayaquil se destacaron los siguientes aspectos.

Los y las jóvenes entre 18 y 29 años presentan las tasas más altas de desempleo, las mujeres jóvenes son las más afectadas, la educación está desvinculada de las demandas de los empresarios del mercado, por la poca experiencia laboral, con demandas de calificaciones exigentes, jóvenes que deben actualizarse permanentemente.

Existe poco crédito para apoyar al micro emprendimiento juvenil, ya que en la búsqueda de empleo priman las palancas, existiendo prácticas discriminatorias especialmente con mujeres indígenas, afro descendientes, discapacitados, pobres y de minorías sexuales.

En el Marco Normativo la visión, objetivo, principios y políticas de inserción para la juventud se basan en un conjunto de compromisos internacionales y nacionales asumidos por el Ecuador los cuales se describen a continuación; Derechos económicos y sociales, Conferencia internacional sobre la población y el desarrollo, Constitución Política de la República del Ecuador.

Finalmente, el Ecuador cuenta con una Ley de juventud desde octubre del año 2001 la cual establece los siguientes derechos de los y las jóvenes en el país en términos de educación y empleo.

- Art.14 Políticas de promoción de los derechos a la educación
- Art.15 Políticas de promoción del empleo juvenil

- Art. 18 Políticas de promoción de equidad.

Se plantean tres políticas prioritarias de inserción laboral para la juventud que son conscientes con el diagnóstico y el marco normativo, del mejoramiento de la empleabilidad, creación de oportunidades de empleo y fortalecimiento institucional.

El mejoramiento de la empleabilidad tiene como objetivo mejorar la empleabilidad o capacidad de inserción laboral de los y las jóvenes, adecuando sus capacidades a los requerimientos actuales y a las transformaciones futuras de la economía y promoviendo el aprendizaje durante toda la vida.

Se busca una visión integral que contemple tanto la educación formal como la formación laboral, así mismo que considere tanto el aumento de la empleabilidad para el corto plazo como para el largo plazo, esta política se compone de dos programas, ampliación de la educación formal y capacitación laboral de los y las jóvenes.

La creación de oportunidades de empleo tiene como objetivo incrementar éstas y mejorar los ingresos de los y las jóvenes, se pondrá especial énfasis en la creación de oportunidades de empleo para las mujeres jóvenes, en los programas de apoyo a los micro emprendimientos juveniles, programa de empleo emergente, programa de eliminación de prácticas discriminatorias y barreras de entrada al mercado laboral.

El Fortalecimiento Institucional tiene como objetivo fortalecer la institucionalidad comprometida con la juventud, a fin de dar mayor prioridad al empleo de los jóvenes en particular en las agendas nacionales de la política.

También se busca impulsar la formación y promoción sostenible de políticas activas de mercado de trabajo para la juventud, se concibe de manera amplia el concepto de institución, considerando tanto las entidades públicas y las empresas, como las organizaciones que trabajan con jóvenes y las organizaciones de jóvenes.

1.7 Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias

Jurgen Weller (2006)

El proyecto de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe trabaja en las siguientes tres áreas; expectativas y experiencias de jóvenes y adultos jóvenes en el mercado laboral, demanda laboral de las empresas con experiencia en la contratación y capacitación de jóvenes y la rotación, movilidad, trayectoria laboral de los jóvenes y adultos jóvenes.

A partir de los resultados de los estudios se desarrollaron propuestas para fomentar la inserción laboral, estas propuestas obviamente se orientan a la situación y la institucionalidad específica de cada país, se analiza algunas tensiones presentes en la inserción laboral de los jóvenes dada la gran heterogeneidad de las cohortes juveniles.

Los jóvenes tienen mayores niveles de educación formal que las cohortes anteriores, pero también tienen mayores problemas de inserción laboral, la causa de esta tensión no es que las nuevas generaciones sean demasiado educadas o que haya demasiado jóvenes con altos niveles de educación, si no que el nivel de educación formal no garantiza el acceso al mismo tipo de ocupación que décadas atrás.

La educación secundaria ha llegado a ser una condición necesaria pero no suficiente para una inserción laboral exitosa, pero el mejoramiento de la calidad de la educación es y seguirá siendo sin duda una condición clave para la inserción laboral individual y colectiva, es así una de las tareas centrales de las políticas públicas.

Se observa otra tensión entre la alta valoración que los jóvenes dan al trabajo, ya que sigue siendo piedra angular para el desarrollo de su identidad personal el desconocimiento con respecto al mundo laboral, sin embargo dicho desconocimiento no es el único origen de esta tensión existen otros tales como el incumplimiento de la leyes, ignorancia de sus derechos laborales y bajo grado de organización sindical.

Vinculado con lo anterior se registran fuertes tensiones en la expectativas de los jóvenes sobre los beneficios de la inserción al mercado laboral, la realidad que viven con la satisfacción en el trabajo está relacionado con su nivel de formación, de todas maneras se trata de una tensión que no puede ser disuelta completamente y probablemente tampoco sería sensato tratarlo.

Las mujeres jóvenes están desarrollándose en forma más marcada el desarrollo personal autónomo, sin embargo se enfrentan a problemas especiales de inserción laboral siendo grave para las mujeres con educación formal baja y existiendo pocas posibilidades de

empleo, esto subraya la importancia de un enfoque de género sobre todo en el apoyo de estrategias laborales individuales y los programas de formación profesional.

La combinación del trabajo con el estudio puede generar tensiones negativas al afectar el rendimiento en ambos campos, o positivas al abrir el acceso a oportunidades, para muchos jóvenes la alternativa de combinar el trabajo durante la asistencia al sistema escolar es una manera que no afecta significativamente al rendimiento de los estudios, no solo genera ingresos a los jóvenes sino les acerca de manera importante al mundo laboral.

Los jóvenes viven la tensión entre un discurso meritocrático y una realidad del mercado de trabajo donde los contactos personales y las recomendaciones juegan un gran papel para el acceso a empleos atractivos en un mercado que falta transparencia, la contratación por recomendaciones puede ser una alternativa sobre todo para empresas pequeñas y que no tienen recursos para el proceso de selección.

El mercado exige experiencia laboral, primero para muchos jóvenes que buscan trabajo por primera vez es sumamente difícil acumular esta experiencia y segundo el mercado laboral no reconoce la experiencia generada en muchas de las ocupaciones de jóvenes de bajo nivel educativo.

Por otro lado, un creciente interés de jóvenes en la independencia laboral y en la participación en micro y pequeñas empresas, dan como resultado elevados obstáculos para iniciar actividades empresariales (experiencia, crédito).

Los jóvenes enfrentan la tensión entre sus preferencias culturales y las pautas exigidas por un mercado de trabajo, es muy frecuente que no conozcan las actitudes, modalidades y formas de presentación valoradas por las empresas.

Los jóvenes están en tensión con un mercado de trabajo que se caracteriza por creciente inestabilidad y precariedad, sin embargo para la mayoría no es un mercado dinámico de oportunidades múltiples y fluctuantes, sino un mercado que no permite desarrollar trayectorias ascendentes y relaciones laborales estables, lo que genera una profunda incertidumbre que afecta el desarrollo de su personalidad y su inclusión social.

1.8 Familia, Escuela y Sociedad

Susana Torío López (2004)

Los movimientos en nuestra época nos hace pensar que todo está sometido a un cambio total, así la familia hoy puede estar constituida por un padre o una madre solteros con uno o más hijos, una pareja sin hijos, una mujer que trabaje y un marido que se encargue de la casa, las opciones de trabajo son variadas, horarios limitados y flexibles, trabajo en casa como en oficina, en el ocio la música, cine, teatros, todo esto es un reflejo de la sociedad que rebosa diversidad, los cambios han afectado a las relaciones interpersonales dando lugar a diferentes formas de convivencia.

Según Lipovetsky (1994) el hombre posmoderno se encuentra sumergido en una red de sensaciones, estímulos e informaciones, vivir el presente sin que le interesen grandes proyectos, donde lo nuevo es lo que realmente demanda, todos estos factores externos inciden en la vida escolar y familiar lo que constituye una de sus preocupaciones.

Cuando los padres cuentan cosas consiguen inyectar en sus hijos su propia realidad lo que puede estar perdiéndose en la actualidad debido a muchos cambios producidos en la sociedad, anteriormente la escuela y la familia eran la encargada de formar a los jóvenes, vivimos en un periodo donde las instituciones no son capaces de transmitir valores y pautas de conducta, según Lanni y Pérez (1998) *“En la mayor parte de los casos, la escuela no encuentra a la familia cuando la convoca, a la vez que la familia no siempre tiene un lugar en la escuela, cuando está convencida de que es imprescindible su participación en ella ”* (P.132).

Hoy en día se tiene la sensación de que ser padres no es nada fácil, ya que no sirve la improvisación si no que exige destrezas específicas, los padres se encuentran desamparados ante cambios que ellos no vivieron, en una sociedad heterogénea en opciones, valores y estilos de vida.

Por su parte también la escuela ha cambiado, a partir de la Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo de España L.O.G.S.E la escuela ha tenido que realizar cambios en la organización de currículo, programación, evaluación así como toda una serie de problemas y situaciones que se presentan en la actualidad.

A pesar de tener un buen sistema educativo, profesores con mayor preparación, hay problemas de conducta, inadaptación escolar, social, disciplina, violencia escolar, tolerancia, discriminación, consumo de drogas y conductas antisociales.

Según Vázquez y otros (2004) la escuela sola sin la colaboración de las familias obtendrá pobres resultados en comparación de lo que pueden lograr si actuaran conjuntamente, la labor educativa sería más fácil si la escuela y la familia encontraran caminos de interacción, la necesidad de lograr metas juntas, con el principio de responsabilidad compartida.

La escuela formula una serie de demandas a la familia, confirman cada día de que los niños llegan a la escuela sin el apoyo familiar, piden; dedicar más tiempo a sus hijos, dialogar con ellos, participar en actividades educativas, preparar al niño para su inserción escolar motivándolos a despertar el deseo de saber, prestar atención al tiempo de ocio, diseñar actividades en el hogar que estimulen al desarrollo social y cognitivo.

El papel de la familia no puede suplantarle a nadie, sin embargo el sistema educativo cumple un papel relevante en la educación del niño y del adolescente, los padres demandan a la escuela una preparación de calidad, formar ciudadanos con capacidades en el dominio de la lengua, comprensión de fundamentos de la ciencia y nuevas tecnologías, exigen que la escuela debería potenciar valores, cualidades y habilidades necesarias para el desenvolvimiento en un mundo social y laboral.

Savater (1997) llega a la siguiente consideración *“Si los padres no ayudan a sus hijos con su autoridad amorosa a crecer y prepararse para ser adultos, serán las instituciones públicas las que se vean obligadas a imponerles el principio de realidad, no con afecto sino por la fuerza. Y de este modo solo se logran envejecidos niños díscolos, no ciudadanos adultos libres”* (P.76) están en las manos de los padres contener, controlar y poner límites a sus hijos desde pequeños.

La importancia de la educación para una sociedad debe suponer un compromiso de todas las personas e instituciones, la historia de las familias y de centros educativos que no han estado exentas de confrontaciones y de distanciamientos.

La participación de los padres y madres en la vida de los centros escolares es minoritaria, lo que queda un largo trecho que recorrer en materia de participación de la comunidad educativa en su conjunto, en conclusión la escuela necesita a la familia para hacer posible el desarrollo del alumno, su aprendizaje y preparación para el desenvolvimiento y adaptación a la vida adulta.

1.9 Satisfacción laboral y síndrome de burnout en profesores de educación primaria y secundaria

Angélica M. Hermosa Rodríguez (2006)

La relación que la gente tiene con su trabajo y las dificultades que estas puedan provocar, ha sido reconocidas por un fenómeno significativo para la salud de los trabajadores de esta época, algunas de estas dificultades están asociadas con el síndrome de burnout, término que empezó a usarse en los años 70 en Estados Unidos especialmente en personas que trabajaban en servicios asistenciales.

De acuerdo con Maslach y otros (2001) el síndrome de burnout es una respuesta prolongada a estresores emocionales crónicos en el trabajo, y se explica a través de tres dimensiones: agotamiento, cinismo, ineficacia.

El agotamiento es la cualidad central del burnout y la más obvia manifestación, se refiere a acciones que distancian emocionalmente a la persona de su trabajo, el cinismo o despersonalización presenta un alto grado actitudinal y comportamental que se traduce en el intento que realiza el trabajador de poner distancia entre el mismo y los receptores de su servicio ignorándolos activamente, en la ineficacia intervienen elementos cognitivos – actitudinales que se evidencian en sentimientos de baja realización personal, incompetencia y fracaso.

Para explicar el síndrome ha surgido diversos modelos teóricos, estos modelos se clasifican en: teoría socio cognitiva, donde se considera que las cogniciones del individuo influye en aquello que perciben y hacen.

La teoría del intercambio social considera los principios de equidad, conservación de recursos, lo que significa que cuando un sujeto percibe que aporta más de los que recibe con los receptores de su trabajo, entonces desarrollará sentimientos de quemarse por el trabajo, y por último la teoría organizacional, las defunciones de su rol, falta de salud organizacional y cultural, clima organizacional, asumen que el síndrome es una respuesta al estrés laboral.

Según Duran y otros (2001) definen al estrés docente como *“una respuesta del estado emocional negativo, generalmente acompañada por cambios fisiológicos potencialmente peligroso, resultantes de aspectos del trabajo del profesor y mediados por la percepción de que las demandas del trabajo son amenazantes y por los mecanismos de afrontamiento que son activados para reducir esa amenaza”* (p.47)

En el caso de los profesionales dedicados a la enseñanza las situaciones estresantes son cotidianas, muchos son los factores que propician el desarrollo y la aparición de este síndrome.

Es la satisfacción laboral una de las variables estudiada en relación con el síndrome, esta se define como una respuesta efectiva o emocional positiva hacia nuestro trabajo, se trata de un estado emocional positivo o placentero resultante de las experiencias laborales de la persona.

Hallazgos empíricos revelen que el síndrome conduce a la baja productividad, baja efectividad en el trabajo, lo cual se asocia con un decremento en la satisfacción laboral y un bajo compromiso hacia el trabajo y hacia la organización, de la misma manera Gil – Monte y otros (1999) han obtenido que la satisfacción laboral se relaciona significativamente con las tres dimensiones del síndrome especialmente con el agotamiento.

Guerrero (2003) encontró que los profesores que presentan algo grado de agotamiento emplean estrategias de afrontamiento, de la misma manera Leiter (1988) establece que la satisfacción laboral y las dimensiones de burnout se relacionan de manera directa pero negativa en la dimensión agotamiento y positiva en la dimensión ineficacia.

La edad no es un factor particularmente discriminatorio de la aparición y mantenimiento del síndrome, el hecho de trabajar en más de una institución o de laborar más de ocho horas tampoco determina incrementos sustanciales en los niveles de burnout.

En cuanto a la antigüedad y tiempo de ejercicio profesional incrementa levemente los niveles en el síndrome, en cuanto al sexo hombres y mujeres es levemente más alta en los hombres en todas las dimensiones del síndrome, la explicación de esto puede está basada en las diferencias existentes en los modelos de socialización en nuestra sociedad para los diferentes géneros.

Finalmente tomando la variable burnout de manera unidimensional y comparando los niveles de la misma, se observa un nivel bajo de burnout considerando todas las dimensiones y un grado de satisfacción alto se considera entonces que los profesores se encuentran satisfechos con su trabajo y presentan niveles bajos de burnout es decir no presentan el síndrome de quemarse por el trabajo.

1.10 El aprendizaje colaborativo

Cesar Alberto Collazos O

Luis Guerrero

Adriana Vergara (2002)

El aprendizaje colaborativo es el uso instruccional de pequeños grupos, de tal forma que los estudiantes trabajen juntos para maximizar su propio aprendizaje y el de los demás, este tipo de aprendizaje no se opone al trabajo individual ya que puede observarse como una estrategia complementaria que fortalece el desarrollo del alumno, las herramientas colaborativas deben enfatizar aspectos como el razonamiento, autoaprendizaje y el aprendizaje colaborativo.

La variedad de significados para el aprendizaje incluye cualquier actividad colaborativa dentro de un contexto educativo tales como estudiar un material de curso o compartir tareas de curso, se dice que el aprendizaje colaborativo ocurre cuando se resuelve un problema, en otras palabras el común denominador es la palabra colaboración más que la palabra aprendizaje.

El aprendizaje colaborativo no es un mecanismo simple si uno habla de aprender la colaboración, los sistemas cognitivos de los individuos no aprenden porque ellos sean individuales, sino porque ejecutan algunas actividades como leer, predecir que conlleva algunos mecanismos de aprendizaje como: inducción, predicción, compilación, los pares no aprenden porque sean dos sino porque ellos ejecutan algunas actividades que conlleva mecanismos de aprendizaje específicos.

La colaboración solamente podrá ser efectiva si hay una interdependencia entre los estudiantes que están colaborando, esa dependencia se describe como la necesidad de compartir información llevando a entender conceptos, obtener conclusiones, la necesidad de dividir el trabajo en roles complementarios y la de compartir el conocimiento en términos explícitos.

Existen varias razones por las que los profesores no han utilizado el aprendizaje colaborativo como un mecanismo para apoyar el proceso de enseñanza aprendizaje, entre estos temores están pérdida de control en la clase, falta de preparación por parte de los docentes, miedo a perder el cubrimiento del contenido, falta de materiales preparados para utilizar en la clase, ego de los profesores, resistencia de los alumnos al trabajo colaborativo, falta de familiaridad con algunas técnicas del proceso colaborativo y la administración de las clases.

El profesor como diseñador instrumental se encarga de definir las condiciones del trabajo, plantear los objetivos académicos definiendo las unidades temáticas y los conocimientos

mínimos que deben ser adquiridos en el proceso de enseñanza, el diseñador instrumental debe tener en cuenta que este papel está inmerso dentro de la filosofía del trabajo colaborativo lo que implica, diseñar materiales ambientes de aprendizaje, muchas oportunidades para que los estudiantes puedan acceder al contenido de forma individualizada.

Adicionalmente los docentes pueden estructurar los recursos en el salón de clase para brindar una diversidad de actividades de aprendizaje, estos ambientes pueden contar con revistas, periódicos y videos que les permita a los estudiantes experimentar y usar los medios para comunicar sus ideas.

De la misma manera tiene que organizar los grupos de trabajo, para esto debe definir el tamaño, el método, la duración y los tipos de grupos que se tendrán, igualmente se debe establecer las estructuras sociales que promuevan el comportamiento dentro del grupo de trabajo, estos son reglas y estándares de comportamiento.

El profesor como mediador cognitivo debe hacer pequeños grupos ya que es el determinante en la calidad y éxito de cualquier método educativo, ayudando a desarrollar el pensamiento de los estudiantes o habilidades de razonamiento para ser más dependientes.

Con las actividades de modelar el pensamiento y cambiar el pensamiento del estudiante no debe influir sobre el aprendizaje del estudiante diciéndole que tiene que hacer o pensar sino por el contrario de una forma que le lleve al eje principal del pensamiento.

El profesor como instructor le corresponde realizar actividades de enseñanza tanto de las unidades temáticas como de las habilidades sociales y del trabajo en grupo, una de las tareas que debe cumplir es enseñarles las habilidades de colaboración, sentido de responsabilidad y como resolver conflictos interpersonales, las actividades en equipo ayudaran a los estudiantes a conocerse y a confiar en ellos, otra habilidad es aceptar y apoyar a los demás en la resolución de problemas de una forma constructiva, si se logra trabajar en cada una de estas actividades por parte del profesor teniendo en cuenta su posible rol entonces podrán lograr un aprendizaje efectivo.

2. METODOLOGÍA

2.1 Diseño de la investigación

La presente investigación es de tipo descriptivo, cualitativo y cuantitativa; es descriptiva porque se describen los datos, se da conocer diversas situaciones predominantes a través de la caracterización de las actividades de los titulados; es cualitativa ya que investiga por qué y el cómo se toma una decisión, se la empleó entonces para de explorar las relaciones sociales y describir la realidad tal como la experimentan sus correspondientes protagonistas que en este caso serían los titulados; y es de tipo cuantitativa porque se emplea el pensamiento deductivo, que va desde lo general a lo particular, utilizando la recolección y análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente.

2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.2.1 Métodos.

Los métodos son utilizados con una serie de pasos para llegar a un fin y obtener resultados fiables del objetivo en investigación. Es por eso que en el desarrollo de la presente investigación se ha utilizado los siguientes métodos:

El método estadístico permite medir, resumir y analizar los datos el mismo que se utilizó al interpretar las encuestas realizadas a los titulados.

El método inductivo permite obtener conclusiones a partir de cada una de las muestras en forma particular para establecer una conclusión general por ello, fue empleado al realizar el análisis de los gráficos donde se visualizó en forma particular cada uno de los problemas de acuerdo a la tabulación de las encuestas para encontrar el problema general.

El método analítico sintético es el medio por el cual se llega a la verdad de las cosas por ello, fue empleado para realizar en análisis y la interpretación de los gráficos y hallar los resultados.

2.2.2 Técnicas.

Al ser las técnicas un conjunto de normas y reglas o protocolos que conforman la técnica, tienen como objetivo obtener resultados dentro del campo educativo, en esta investigación se utilizaron las siguientes técnicas:

Observación: esta técnica se la empleo para realizar las encuestas de forma personal a Directivos y Docentes.

Entrevistas: esta técnica se utilizó para obtener los datos y establecer el diálogo con los Docentes y los Directivos.

Encuestas se utilizó esta técnica en la investigación cuando se hizo la entrega de un listado de preguntas escritas a los Directivos y Docentes con la finalidad de que contesten por escrito.

2.2.3 Instrumentos de investigación

En la presente investigación se utilizó los siguientes instrumentos:

- ✓ Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación, permitió conocer las características laborales del docente profesional.
- ✓ Inventario de tareas Docentes, fue utilizado para procesar la información y encontrar los hallazgos de la problemática.
- ✓ Ficha de contacto para Titulados y Directivos la misma que sirvió para registrar los datos personales.
- ✓ Entrevista dirigida a Directivos para investigar aspectos relacionados con la formación, competencias y metodología del proceso enseñanza aprendizaje.

2.3 Preguntas de investigación

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

2.4 Contexto

La investigación se realizó en las siguientes instituciones fiscales y fiscomisionales de la Provincia del Azuay:

Escuela Isidro Ayora del Cantón Paute, ubicada en el área urbana, con una población socioeconómica de clase media dedicada al comercio y cultivo de plantas ornamentales.

Unidad Educativa Mensajeros de la Paz del Cantón Santa Isabel, se encuentra localizada en la cuenca alta del río Jubones, su clima es variado, tiene una población rural de 18393 habitantes, dedicados en su mayoría al comercio y minería.

Escuela Víctor Gerardo Aguilar Arévalo del Cantón Ponce Enríquez, su población urbana está constituida por pocas familias de la provincia del Azuay.

Escuela Vicente Nieto Gómez del Cantón Sevilla de Oro está ubicado a 63Km de Cuenca, con una población rural de 5234, teniendo una característica especial: el proyecto Hidroeléctrico Hidro- Paute y el proyecto Mazar, recalando que sus habitantes tienen como principal fuente de trabajo la actividad agropecuaria.

Escuela Estados Unidos de Norte América del Cantón Cuenca, siendo la capital de la Provincia del Azuay, su centro Histórico fue declarado Patrimonio de la Humanidad por la UNESCO en 1999, llamada la Atenas del Ecuador por su majestuosa Arquitectura, su diversidad cultural, su aporte a las artes, ciencias y letras Ecuatorianas.

Escuela Brasil del Cantón Gualaceo con una población urbana de 38.587 habitantes, sus principales actividades son la agricultura, artesanía y el turismo.

Escuela La Paz del Cantón Nabón, ubicada en la zona rural con una población de 15.121 habitantes, la actividad principal es la agricultura.

2.5 Población y muestra

Según Zatta, (2001) “La muestra es una parte de la población y como tal es también un conjunto de datos, una muestra tiene dos características principales, es representativa y adecuada” (p.5).

La población escogida para realizar esta investigación es de 1.849 titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de la titulación de Ciencias de la Educación de la Mención de Educación Básica desde el año 2007 al 2012 y sus empleadores, de los se ha seleccionado una muestra de ocho titulados para aplicar las encuestas y recolectar la información necesaria acorde al objeto de investigación.

2.6 Recursos

En cuanto a recursos que se han utilizado en la aplicación de la investigación son:

- **Humanos:**

- Investigador
- Directivos encuestados
- Docentes
- Director de Tesis

- **Institucionales:**

- Universidad Técnica Particular de Loja
- Escuela “Brasil” de Gualaceo,
- Escuela “Isidro Ayora” de Paute
- Unidad Educativa “Mensajeros de la Paz” de Santa Isabel
- Escuela “Víctor Gerardo Aguilar” de Zhumiral
- Escuela “Vicente Nieto Gómez” de Palmas
- Escuela “Estados Unidos de Norte América” de Cuenca
- Escuela “La Paz” de Nabón.

- **Materiales:**

- Materiales de escritorio
- Computadora
- Impresora
- Copias de cuestionarios
- Cámara de Fotos

- **Económicos**

Materiales	Económicos
Computadora	700
Hojas bond	20
Impresora	200
Cartuchos de impresión	60
Carpetas	20
Total	1000

2.7 Procedimiento

Para realizar la presente investigación se recibió el asesoramiento necesario para aplicar las encuestas a los Docentes y Directores y de igual manera se obtuvo mediante el Eva las solicitudes, las encuestas, con las cuales se efectuó el traslado a los centros educativos ubicados en las diferentes Cantones de la Provincia del Azuay donde laboran los titulados que fueron asignados para realizar las encuestas.

Se hizo la entrega al Director de una solicitud para que autorice y permitiera llenar la ficha de contacto, el inventario de tareas para empleados y se procedió a la entrevista con los titulados, de esta manera se obtuvo la información requerida para ingresar los datos a la matriz asignada por la Universidad para tabularlos y finalmente obtener la interpretación de los mismos.

3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1 Características de los titulados: individuales, académicas y laborales

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

3.1.1.1 Ubicación geográfica.

Cuadro1: Ubicación Geográfica de titulados

Investigado	Nombre del establecimiento	Provincia	Cantón
Investigado 1	ninguno	ninguno	ninguno
Investigado 2	Escuela de Educación Básica "Isidro Ayora"	Azuay	Paute
Investigado 3	Unidad Educativa Fiscomisional "Mensajeros de la Paz "	Azuay	Santa Isabel
Investigado 4	Escuela "Víctor Gerardo Aguilar Arévalo"	Azuay	Ponce Enríquez
Investigado 5	Escuela " Vicente Nieto Gómez"	Azuay	Sevilla de Oro
Investigado 6	Escuela "Estados Unidos de Norte América"	Azuay	Cuenca
Investigado 7	Escuela "Brasil "	Azuay	Gualaceo
Investigado 8	Escuela "La Paz"	Azuay	Nabón

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica UTPL

Elaborado: Plaza, A. (2013).

La falta de oportunidades de educación básica es tanto una causa como un efecto de la pobreza rural, incluso cuando existen escuelas, diversos obstáculos económicos y sociales impiden que algunos niños y sobre todos niñas se matriculen en instituciones educativas, el costo de oportunidad de la Educación es uno de los principales obstáculos para las familias pobres que frecuentemente cuentan con el trabajo y los ingresos de sus hijos, es por esto que el Gobierno creó una ley para amparar a este sector olvidado y según la Ley Orgánica de educación intercultural (2008) manifiesta en el Art.94 como requisito: haber completado el año de servicio rural docente obligatorio en los casos que sea pertinente, razón por la cual, en el cuadro podemos apreciar que 7 de los titulados laboran en sectores rurales de los diferentes cantones de la provincia del Azuay cumpliéndose de esta manera con el artículo antes indicado (Art. 94).

Cabe señalar que en la actualidad se han dado muchos cambios con respecto al Magisterio Nacional y se ha remplazado la Ley de Carrera Docente por el Marco Legal (LOEI, 2012) al hacer el análisis del cuadro geográfico se ha señalado el artículo 94 de dicha ley debido a

que los titulados encuestados ingresaron a prestar sus servicios cuando se encontraba en vigencia la misma.

3.1.1.2 Edad.

Cuadro 2: Edad de los titulados

Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
24 34	4	50.00%
35 45	3	37.50%
46 56	0	0.00%
56 66	1	12.50%

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica UTPL

Elaborado: Plaza, A. (2013).

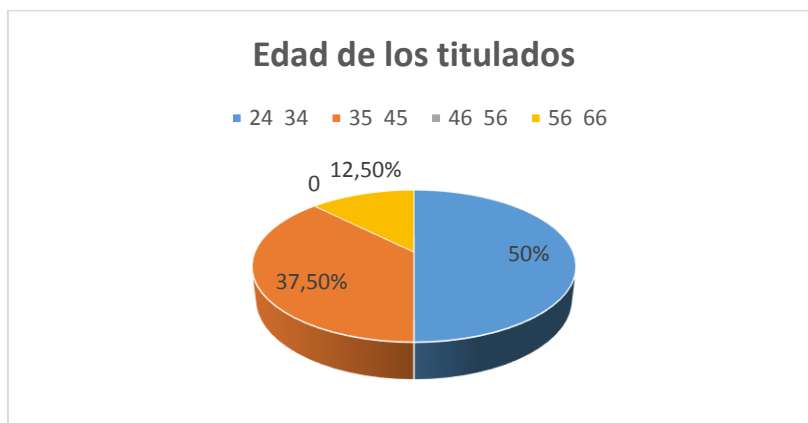


Figura 1: Edad de los titulados

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica UTPL

Elaborado: Plaza, A. (2013).

Según Cardenas & Pulido (2009), el docente a medida que avanza en el desarrollo de su profesión experimenta periodos de transición y estabilidad, si hablamos de la transición en esta etapa ubicaríamos un proceso inicial que podemos apreciar en el gráfico con un 50% de los titulados en el rango que va desde los 24 a 34 años donde adquieren sus conocimientos, modelos, valores y símbolos de la profesión.

Si nos ubicamos en un periodo de estabilidad en el gráfico encontramos que el 37% de los titulados están en edades comprendidas entre los 35 a 45 años periodo en el cual ya están laborando como docentes y buscan actualizar sus conocimientos por los deseos de escalar en la profesión y obtener mejores oportunidades.

En la etapa de 56 a 66 años podemos apreciar en el gráfico con un porcentaje del 12.5% donde la meta fundamental es mantenerse activos sin caer en la rutina.

Analizando la edad de los titulados podemos concluir diciendo que cada etapa de las edades tiene un ciclo de desarrollo que va evolucionando de acuerdo a la edad y que precisamente los titulados sujetos de investigación están en una edad óptima para prestar su contingente.

3.1.1.3 Sexo.

Cuadro 3: Sexo

Opción	Frecuencia	%
Masculino	0	0
Femenino	8	100
No contesta	0	0
TOTAL	8	100

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica UTPL

Elaborado: Plaza, A. (2013).

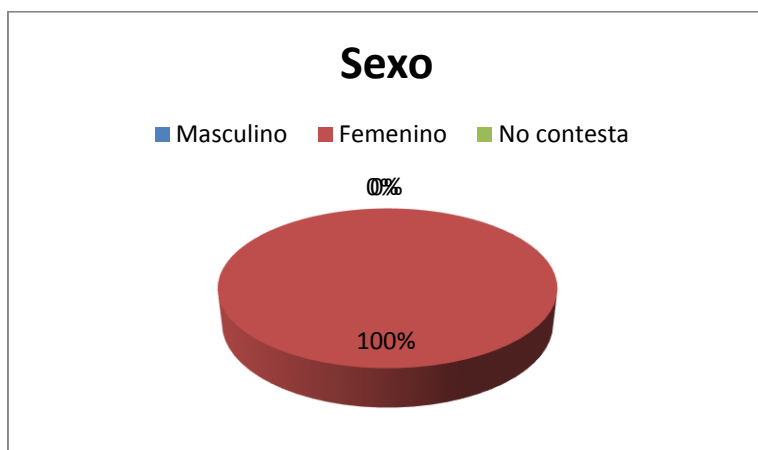


Figura 2: Sexo

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica UTPL

Elaborado: Plaza, A. (2013).

Según Polasek (2012) el rol de la mujer hoy en día es otro, más completo, retador gracias a que están preparadas académicamente, han demostrado una y otra vez que hacen un buen papel dentro del mercado laboral, de la misma manera (Rojas K. , 2011), dice las mujeres están desempeñando un papel crítico en la sociedad, aparte de educar a los hijos, ser amas de casa entre otras cosas aquellas que toman las decisiones dentro de la empresa donde están laborando, también colaboran y aportan con ideas para el progreso y desarrollo socio - económico del país.

Al revisar los datos obtenidos en los cuadros se puede apreciar que el 100% de los titulados corresponden al sexo femenino, siendo la carrera de la docencia una de las opciones más escogidas por las mujeres pues les permite desarrollarse en el ámbito profesional y cumplir con el rol de madre y esposa.

3.1.2 Características académicas de los titulados.

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

Cuadro 4: Sost. Establecimiento

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	4	50
Fiscomisional	0	0
Particular	4	50
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica UTPL

Elaborado: Plaza, A. (2013).

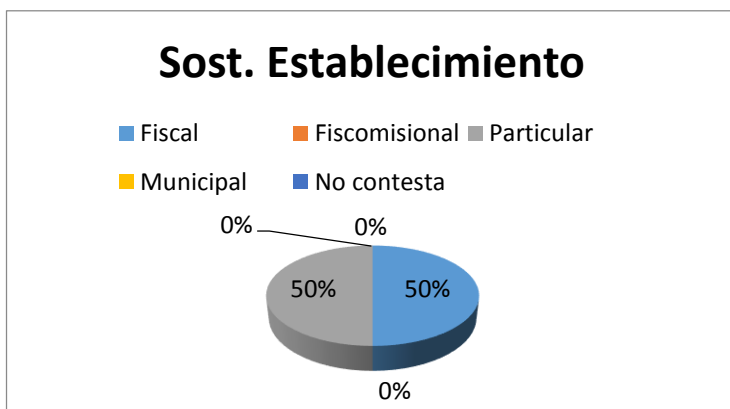


Figura 3: Sost. Establecimiento

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica UTPL

Elaborado: Plaza, A. (2013).

Según la LOEI, (2012) la educación es condición necesaria para la igualdad de oportunidades y puede ser ofrecido a través de instituciones públicas, fiscomisionales y particulares (Art. 345 de la Constitución, p.33) con lo cual se garantiza la libertad de enseñanza, determinada

también en el Art. 29 de la Constitución "El Estado garantizara la libertad de enseñanza, la libertad de cátedra en la educación superior y el derecho de las personas de aprender en su propia lengua y ámbito cultural", (p.28) y se consagró la existencia de la educación particular (confesional o laica), así como de la educación fiscomisional, siempre que cumplan con ciertas condiciones que responden al carácter público del servicio educativo, en el caso de la educación pública el subsidio es gubernamental.

Los que acuden a la educación particular son niños que provienen de familias de estratos económicos medio y alto, es por eso que se evidencia en los resultados obtenidos por la muestra en el gráfico nos representa que el 50% de los titulados han realizado sus estudios de bachillerato en entidades públicas y el otro 50% en particulares, por lo que es menester recalcar que como vivimos en un país en democracia tenemos la libertad de escoger el tipo de plantel educativo al que deseamos acceder según el nivel económico.

3.1.2.2. Tipo de Educación.

Cuadro 5: Tipo de Educación

Opción	Frecuencia	%
Regular	7	87.5
A distancia	1	12.5
Propios Derechos	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica UTPL

Elaborado: Plaza, A. (2013).

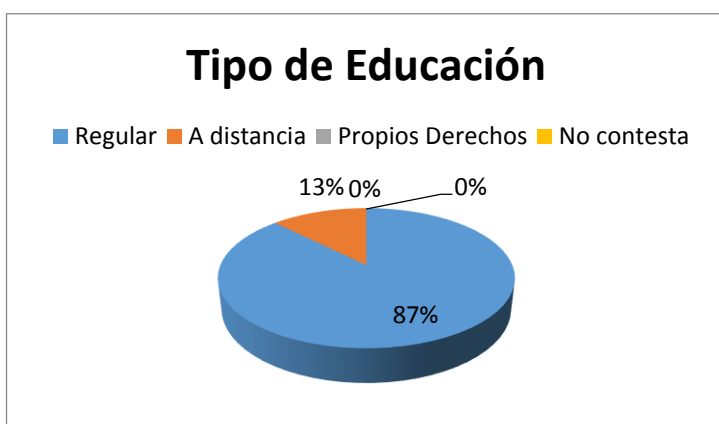


Figura 4: Tipo de Educación

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica UTPL

Elaborado: Plaza, A. (2013).

La (LOEI, 2012) en su “Art. 24.- nos aclara que la Modalidad presencial. La educación presencial se rige por el cumplimiento de normas de asistencia regular al establecimiento educativo. Se somete a la normativa educativa sobre parámetros de edad, secuencia y continuidad de niveles, grados y cursos” (p.145)

Y en el Art .26.- Modalidad a distancia. Es la que propone un proceso automático de aprendizaje de los estudiantes del cumplimiento del currículo nacional, sin la asistencia presencial a clases y con el apoyo de un tutor o guía, y con instrumentos pedagógicos de apoyo a través de cualquier medio de comunicación, esta modalidad se ofrece para personas mayores de edad y únicamente en aquellos circuitos donde no exista cobertura pública presencial o semipresencial para estudiantes de 15 años en adelante.

En el cuadro se puede ver que el 87.5% de los titulados asistieron a establecimientos de educación regular y el 12.5% a distancia, lo que quiere decir que la mayoría de los encuestados optaron por la modalidad regular porque tuvieron tiempo disponible para efectuar sus estudios; por el contrario, los que estudiaron a distancia trabajaban por la necesidad de generar recursos económicos para continuar preparándose académicamente y llegar a alcanzar mejores oportunidades laborales.

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

Cuadro 6: Nivel de estudios alcanzados

Titulados	No posee otros títulos de 3 nivel	Posee otros títulos de tercer nivel
8	87.5%	12.5%

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica UTPL

Elaborado: Plaza, A. (2013).

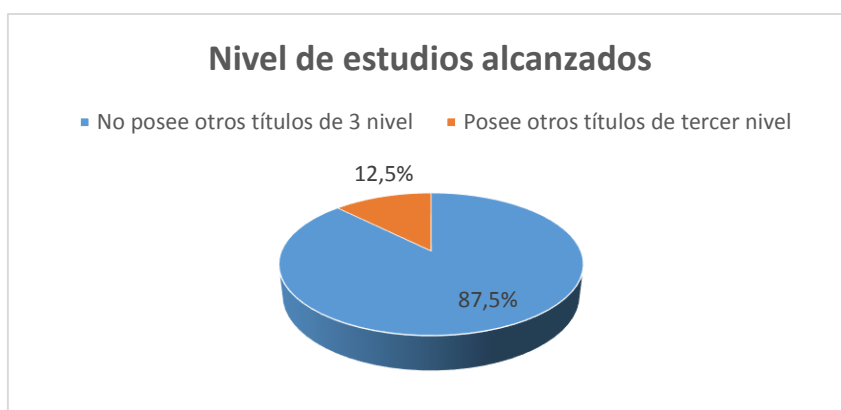


Figura 5: Nivel de estudios alcanzados

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica UTPL

Elaborado: Plaza, A. (2013).

Según (Utel, 2013), las personas que en su momento deciden estudiar otra carrera son arriesgadas, dedicadas comprometidas con su sed de conocimientos y motivadas con el deseo de ser productivos y ayudar a otros con un interés por asumir un nuevo desafío.

Es por esto que los titulados necesitan adecuar el sistema de educación a las demandas y exigencias sociales, para lo cual resulta inevitable introducir procesos de reforma e innovación educativa, en la actualidad estamos ante un proceso que supone un cambio importante que requiere una mejor preparación docente, de acuerdo a la muestra obtenida vemos que solo un 12,5% de los titulados posee otro título de tercer nivel, siendo el 87,5% restantes aquellos que no se han podido preparar debido a la falta de tiempo y a sus condiciones económicas.

3.1.3 Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.

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

Según (Lastiri, 2013) la vocación docente empuja a tantos docentes a continuar enseñando; la docencia, profesión del diálogo por antonomasia, no supone solo transmitir conocimientos sino enseñar a construirlos, cree en la palabra como piedra angular de sus tarea, reconoce la necesidad de adecuarse a los cambios y elige posicionarse como actor y no como mero espectador.

En los ítems 8, 9,10 realizadas a los titulados se pudo encontrar que el 87.5% ejercen la docencia la misma que se encuentra vinculada con el título que obtuvieron en la UTPL en Ciencias de la Educación y el 12.5% de titulados que no laboran por motivos de salud; debido a que el Ministerio de Educación realizó cambios en el horario laboral los titulados ejercen únicamente la docencia ya que no tienen tiempo para poder realizar otras actividades que les permita generar más ingresos.

Los docentes se encuentran muy satisfechos al ejercer la profesión con relación la formación universitaria recibida en la UTPL, esto les ha permitido tener una estabilidad laboral y económica también realizarse como profesionales sirviendo a la comunidad, desarrollando sus destrezas, habilidades, conocimientos y dando una educación de calidad.

3.1.3.2 Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.

Cuadro 7: Establecimientos que trabaja el titulado

Opción	Frecuencia	%
Uno	4	50
Dos	1	12.5
Tres	1	12.5
Cuatro o más	1	12.5
No contesta	1	12.5
Total	8	100

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica UTPL

Elaborado: Plaza, A. (2013).

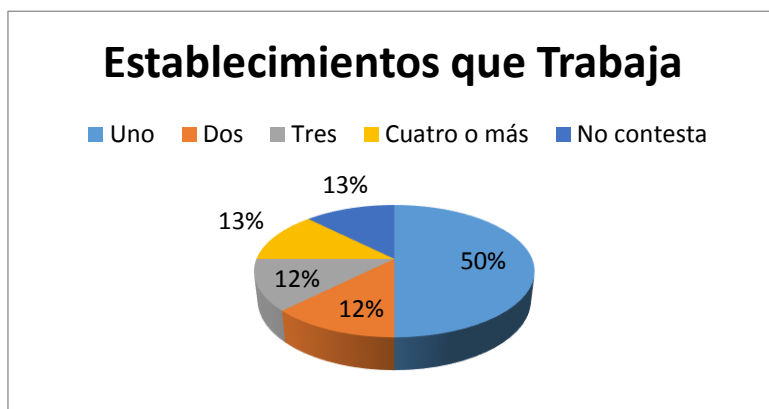


Figura 6: Establecimientos que trabaja el titulado

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica UTPL

Elaborado: Plaza, A. (2013).

La LOEI (2012) Art. 117 establece una jornada laboral obligatoria de ocho horas diarias para todos los docentes del sistema educativo fiscal, dentro de las 40 horas semanales los docentes deben cumplir 30 horas pedagógicas.

Según Cifuentes (2013), generar más dinero produce mayor satisfacción a nivel personal y ampliación de la experiencia laboral, son los dos factores o razones que tienen las personas para optar por dos o más trabajos.

En el gráfico podemos apreciar que el 50% de los titulados prestan sus servicios en una sola institución educativa debido a la reforma antes mencionada, también se puede apreciar en el cuadro que el 12.5% de los titulados cuentan con dos o más empleos, una de las causas para optar por estas opciones es el factor económico porque los salarios que reciben son

demasiado bajos y sus ingresos no les permite satisfacer sus necesidades lo que les induce a buscar otras oportunidades laborales.

3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.

Cuadro 8: Cargo actual que ocupa

Opción	Frecuencia	%
Directivo	0	0
Administrativo	0	0
Docente	7	87.5
Operativo	0	0
Otro	0	0
No contesta	1	12.5
Total	8	100

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica UTPL

Elaborado: Plaza, A. (2013).

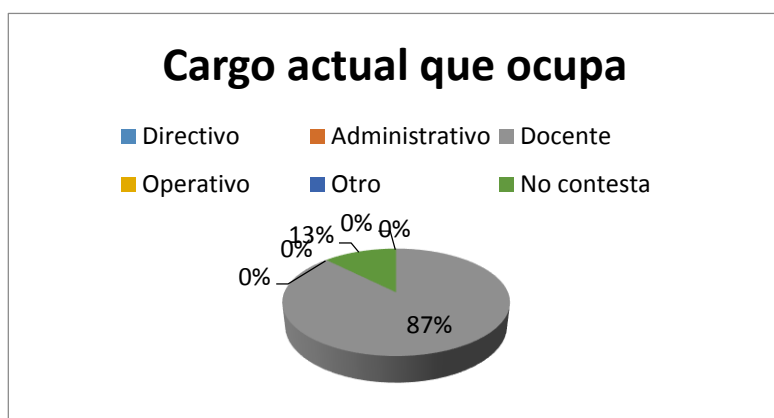


Figura 7: Cargo actual que ocupa

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica UTPL

Elaborado: Plaza, A.(2013).

Según Vargas (2013) el docente viene ocupando un rol creciente en la vida social, porque es uno de los actores fundamentales del proceso educativo, su presencia en las instituciones educativas es muy importante y su actividad docente va más allá de su papel asignado, intervienen en el proceso de desarrollo de los rasgos fundamentales de la afirmación de valores y principios éticos de la vida de los estudiantes.

En el gráfico se puede apreciar que el 87.5% de los titulados ocupan el cargo de docentes debido a su vocación para la enseñanza ya que esto constituye un recurso valioso para ofrecer una educación de calidad.

3.1.3.4 Características del trabajo actual.

Cuadro 9: Tipo de contrato laboral

Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	6	75
Contrato civil	1	12.5
Contrato L. a tiempo parcial	0	0
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	0	0
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	1	12.5
Total	8	100

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica UTPL

Elaborado: Plaza, A. (2013).

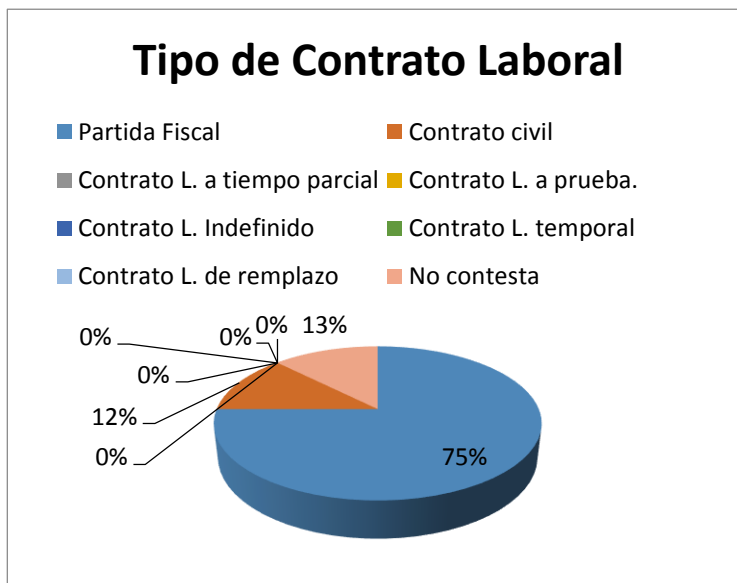


Figura 8: Tipo de contrato laboral

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica UTPL

Elaborado: Plaza, A. (2013).

Según Loscca (2013; p.7), para el ejercicio de un cargo público según en el Art. 18 debe existir un nombramiento y posesión, para la prestación de servicios en establecimientos particulares en los niveles de educación inicial, básica y bachillerato, se encuentran regulados por la legislación laboral y de la seguridad social, en coordinación con las leyes y regulaciones propias del sector educativo.

Los datos proporcionados por el cuadro estadístico sobre el tipo de contrato laboral nos refleja que el 75% de los titulados trabajan con partidas fiscales, es decir para el Gobierno, el 12.5%

corresponde para aquellas personas que no cuentan con un lugar de trabajo y un 12.5% son titulados que trabajan para instituciones privadas.

Cuadro 10: Sostenimiento del Establecimiento

Sostenimiento del Establecimiento		
Opción	Frecuencia	%
Fiscal	6	75
Fiscomisional	1	12.5
Particular	0	0
Municipal	0	0
No contesta	1	12.5
Total	8	100

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica UTPL

Elaborado: Plaza, A. (2013).

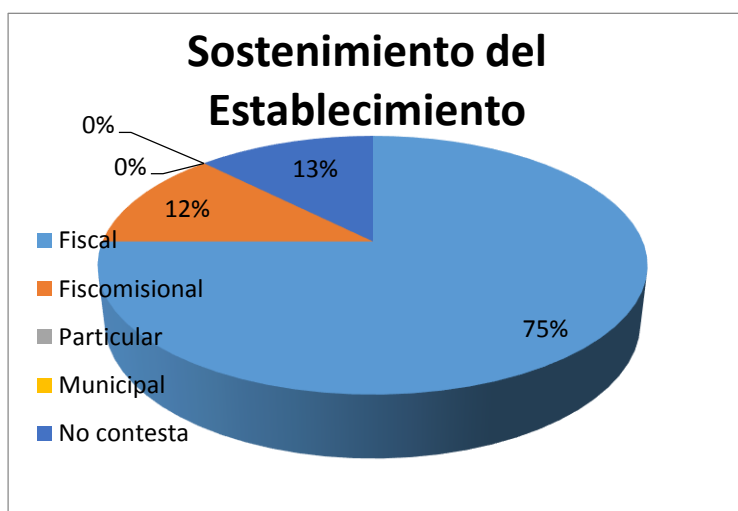


Figura 9: Sostenimiento del Establecimiento

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica UTPL

Elaborado: Plaza, A. (2013).

Con respecto al sostenimiento del establecimiento la mayor parte de los titulados encuestados trabajan en Instituciones Fiscales con su respectivo nombramiento, porque el Gobierno les ofrece estabilidad laboral, oportunidades de crecer profesionalmente por medio de capacitaciones gratuitas, ascenso de categoría, lo que le permitirá al docente brindar una educación de mejor calidad a sus estudiantes.

3.2 Valoración docente de la profesión

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

Cuadro 11: Docente de Educación Básica

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

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica UTPL

Elaborado: Plaza, A. (2013).



Figura 10: Docente de E. B.

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica UTPL

Elaborado: Plaza, A. (2013).

Según la (LOEI, 2012) el docente como trabajador de la educación, tiene como fin desarrollar capacidades, habilidades y destrezas de los niños desde los 5 años en adelante, desempeñar con dignidad, eficiencia y puntualidad sus funciones, mantener una conducta ejemplar en el establecimiento donde presta sus servicios, en la comunidad, contribuir al fortalecimiento de la unidad, independencia y actualización permanentemente para un mejoramiento profesional.

En el cuadro se puede apreciar que de los titulados el 100% prefieren el cargo de docentes de Educación Básica, porque les proporciona mayores ofertas laborales, estabilidad, ingresos económicos permanentes y capacitaciones continuas gratuitas.

Cuadro 12: Docente de Institutos pedagógicos

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0.0
2	1	14.3
3	0	0.0
4	1	14.3
5	0	0.0
6	1	14.3
7	2	28.6
8	0	0.0
9	1	14.3
10	0	0.0
11	1	14.3
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica UTPL

Elaborado: Plaza, A. (2013).

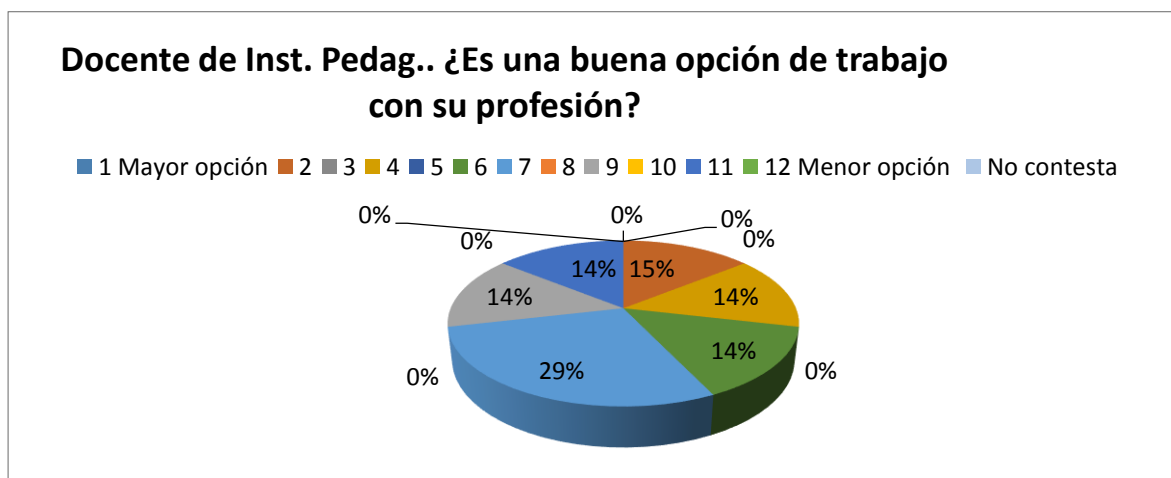


Figura 11: Docente de Institutos Pedagógicos

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica UTPL

Elaborado: Plaza, A. (2013).

Según (Caicedo, 2008) el profesor tiene un gran reto, estar a la altura de los avances de la ciencia, pedagogía y la tecnología para poder cumplir los objetivos de la educación, ya que se entiende por desempeño profesional pedagógico la capacidad del individuo para el cumplimiento de sus funciones, acciones y papeles propios de la actividad pedagógica profesional, el logro de un mejoramiento profesional, evidenciado en su competencia para las transformaciones de nuevos conocimientos y valores y con la satisfacción de ejecutar sus tareas con cuidado, precisión, exactitud, profundidad, calidad y rapidez.

En cuadro se aprecia que solo un 29% de los titulados optarían por este trabajo de docentes de institutos pedagógicos ya que requieren de un nivel académico actualizado, ética profesional, liderazgo y visión del futuro.

Cuadro 13: Opciones de trabajo

Opciones	Frecuencia	%
Guardería	2	25.00
Tareas extracurriculares	1	12.50
Educadora Parvulario	1	12.50
Inspector Educativo	1	12.50
Asesor Educativo	1	12.50
Secretaria	1	12.50
Auxiliar Educativa	1	12.50
Total	8	100.00

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica UTPL

Elaborado: Plaza, A. (2013).

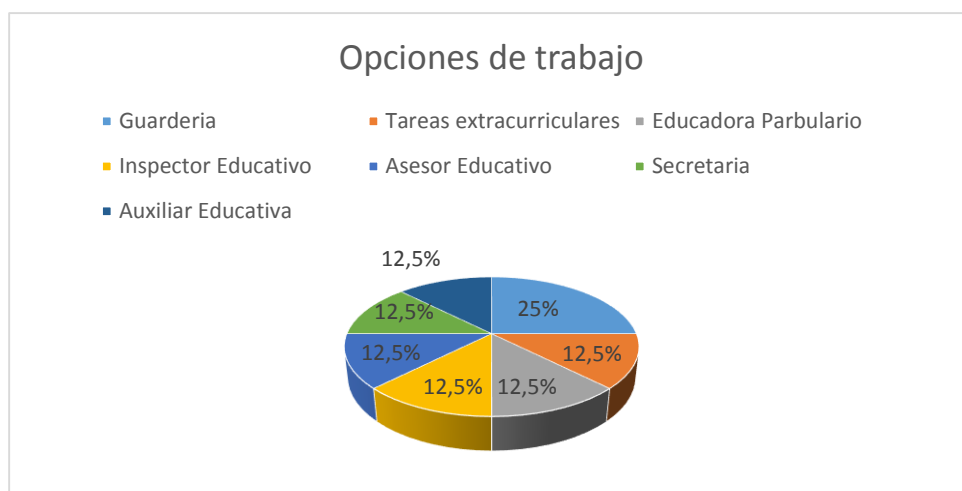


Figura 12: Opciones de trabajo

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica UTPL

Elaborado: Plaza, A. (2013).

Según (Weller, 2006) el sistema laboral se encuentra en una creciente inestabilidad y precariedad, no permite desarrollar trayectorias ascendentes y relaciones laborales estables, esto genera una profunda incertidumbre que afecta el desarrollo de su personalidad y su inclusión social en los jóvenes que buscan trabajo por primera vez o aquellos que ya se encuentran ejerciendo la docencia.

Por ello se ven en la necesidad de buscar otras alternativas de trabajo como se puede apreciar en el gráfico que el 25% de los titulados. De igual manera (Mijia, 2012) señala se inclinan a desarrollar sus actividades en guarderías porque son nuevos profesionales que les gusta el área de educación temprana o educación infantil ya que su trabajo consiste no solo en supervisar a los niños sino también en alentarlos a aprender de una manera lúdica mediante la estimulación de sus áreas cognitivas.

3.3 Satisfacción docente

Cuadro 14: Satisfacción Docente

Pregunta	Pro.	%
Los estudios de Ciencias de la educación para el ejercicio de la docencia.	4	88
El progreso social gracias al ejercicio de la docencia.	3	84
El prestigio obtenido en el entorno laboral.	4	88
La posibilidad de ascensos laborales en la institución.	3	75
El salario docente acorde con las funciones realizadas	3	69
La diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula.	3	78
La posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos.	3	72
La realización y/o crecimiento personal.	3	81

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica UTPL

Elaborado: Plaza, A. (2013).

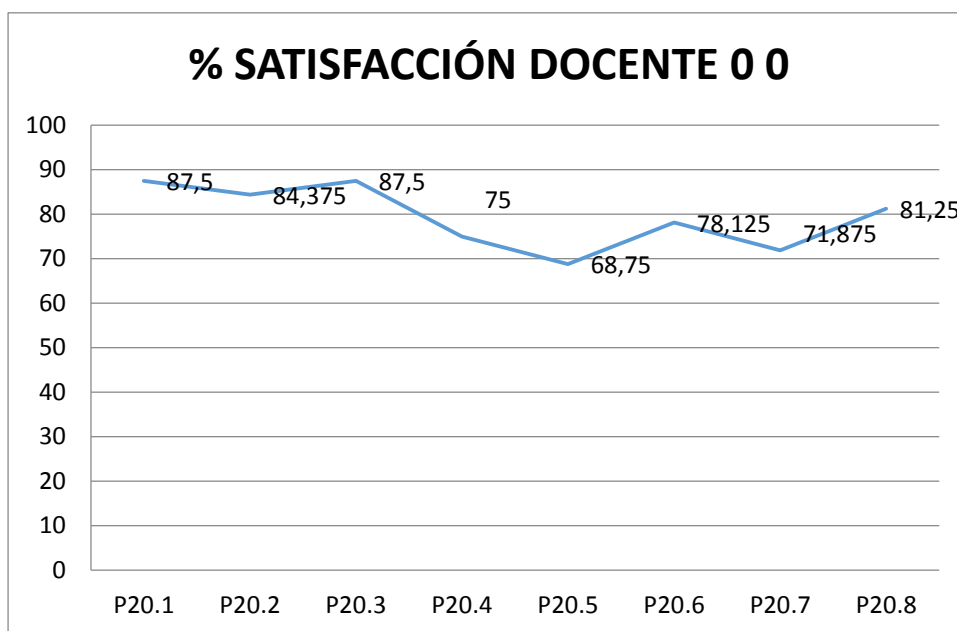


Figura 13: Satisfacción Docente

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica UTPL

Elaborado: Plaza, A. (2013).

Según Mora (2001) “La satisfacción laboral podría definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo” (p.1).

En el cuadro se observa que el 88% de los titulados se encuentran satisfechos al realizar actividades relacionadas con la docencia pues se prepararon para el desempeño de estas funciones académicamente en el área de la Educación.

Luego se puede ver que el 84% de los titulados se encuentran medianamente satisfechos dentro de su categoría ya que el sueldo que reciben no cubre sus necesidades, para poder escalar no solo se necesita estar dispuesto para adquirir los conocimientos si no también ingresos que les permitan invertir constantemente en su educación.

De acuerdo con el prestigio que han adquirido durante su labor como docentes, un 88% de los titulados están muy satisfechos con el papel profesional que han desempeñado tanto con los alumnos como con los demás miembros de la comunidad educativa. Al hablar del ascenso laboral se puede ver que el 75% de los titulados se encuentran medianamente satisfechos con esta posibilidad, ya que “la clave para el ascenso es la incongruencia de los perfiles que demanda el mercado, precariedad laboral, estructura ocupacional de la zona de residencia y la principal es la exigencia de experiencia personal que hace hermético e inaccesible al mismo” (Aneca, 2009).

La satisfacción de sentirse competente es una necesidad de todo ser humano, repercute tanto en el bienestar mental como en la recompensa económica, es así que en el gráfico se puede ver que el 69% de los titulados están medianamente satisfechos, debido a que el salario que perciben no está acorde con la función realizada.

Según Rodríguez (2006) la relación que la gente tiene con su trabajo y las dificultades que estas puedan provocar han sido reconocidas por un fenómeno significativo para la salud de los trabajadores de esta época, algunas de estas dificultades están asociadas con el síndrome de burnout, es por esto que en el gráfico se ve que el 78% de los titulados están medianamente satisfechos con la diversidad de actividades que tienen que realizar, debido a la baja productividad, efectividad en el trabajo, lo cual se asocia con un decremento en la satisfacción laboral y bajo compromiso hacia el trabajo

Según Rodríguez (2002) la sobreoferta o precariedad de los sistemas de contratación significa que los docentes que buscan trabajo pueden encontrar a tiempo limitado y deban rotar de establecimiento en establecimiento. En el gráfico se puede ver que el 72% de los titulados encuestados se encuentran medianamente satisfechos con las salidas profesionales o la diversidad de empleos, debido a la sobre producción lo cual conlleva a la búsqueda de otras oportunidades laborales.

Según (Herrán, 2008) el desarrollo profesional y personal de los docentes hace referencia a un ámbito muy relacionado con su conocimiento y su comunicación educativa que, aunque pueda ser no bien percibido por los estudiantes en su fase de formación inicial, incluye aspectos que ocuparan un primer plano durante su ejercicio profesional. En el cuadro se puede ver que el 81% de los titulados se encuentran medianamente satisfechos con su realización y crecimiento personal, lo que significa una mejora continua a lo largo de toda su vida profesional.

3.4.1 Aspectos metodológico-didácticos.

Cuadro 15: Aspectos Metodológicos - Didácticos que desarrolla el Directivo

Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1. Preparar los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos	3	63	3	66	3	66
P2. Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes	3	69	3	72	3	72
P3. Planificar actividades de aula	3	75	3	72	3	78
P4. Ejecutar actividades de aula novedosas y creativas	2	59	2	59	3	63
P5. Organizar espacios de aula	2	59	2	56	3	63
P6. Elaborar recursos didácticos (material pedagógicos)diversos para la enseñanza de la asignatura	3	63	3	63	3	66
P7. Crear climas favorables de enseñanza - aprendizaje	3	66	3	66	3	72
P8. Dominar el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar las estrategia de enseñanza adecuada	3	69	3	69	3	72
P9. Aplicar las didácticas específicas de la asignatura	3	66	3	66	3	69
P10. Aplicar la psicología de la educación en el aula	3	63	2	59	3	66
P11. Promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos	3	63	3	66	3	66
P12. Realizar actividades educativas extracurriculares con alumnos	3	63	3	69	3	66
P13. Aplicar estrategia de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencias	2	59	2	56	2	59
P14. Revisar tareas estudiantiles	3	75	3	75	3	75
P15. Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan	3	66	3	66	3	69
P16. Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes	2	56	3	63	3	63
P17. Atender a las necesidades individuales a los estudiantes	3	63	3	63	3	69
P18. Conocer y aplicar las Tecnologías de la información y la comunicación (Tic´s) en el aula	2	56	2	53	3	63

Fuente: Inventario de tareas del trabajo docente a directivos

Elaborado: Plaza, A. (2013).

Cuadro 16: Aspectos Metodológicos - Didácticos que desarrolla el titulado

Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1.Preparar los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos	3	78	3	78	3	72
P2.Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes	3	72	3	78	3	78
P3.Planificar actividades de aula	3	75	3	81	3	81
P4.Ejecutar actividades de aula novedosas y creativas	3	78	3	81	3	78
P5.Organizar espacios de aula	3	72	3	78	3	72
P6.Elaborar recursos didácticos (material pedagógicos)diversos para la enseñanza de la asignatura	3	78	3	84	3	81
P7.Crear climas favorables de enseñanza - aprendizaje	3	78	3	78	3	81
P8.Dominar el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar las estrategia de enseñanza adecuada	3	78	3	78	3	75
P9.Aplicar las didácticas específicas de la asignatura	3	66	3	69	3	72
P10.Aplicar la psicología de la educación en el aula	3	69	3	75	3	75
P11.Promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos	3	84	3	84	3	84
P12.Realizar actividades educativas extracurriculares con alumnos	3	63	3	72	3	75
P13.Aplicar estrategia de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencias	3	69	3	72	3	78
P14.Revisar tareas estudiantiles	4	88	4	88	3	84
P15.Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan	3	75	3	81	3	81
P16.Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes	3	69	3	81	3	75
P17.Atender a las necesidades individuales a los estudiantes	3	72	3	75	3	75
P18.Conocer y aplicar las Tecnologías de la información y la comunicación (Tic's) en el aula	2	56	3	63	3	63

Fuente: Inventario de tareas del trabajo docente a titulados

Elaborado: Plaza, A. (2013).

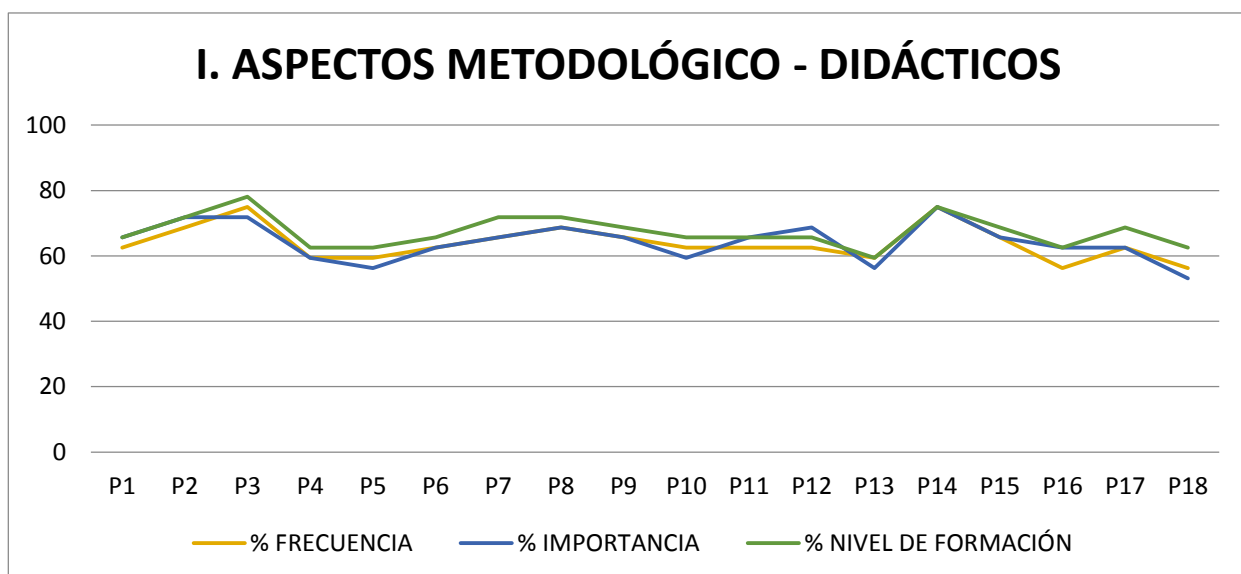


Figura 14: Aspectos Metodológicos - Didácticos que desarrolla el Directivo

Fuente: Inventario de tareas del trabajo docente a directivos

Elaborado: Plaza, A. (2013).

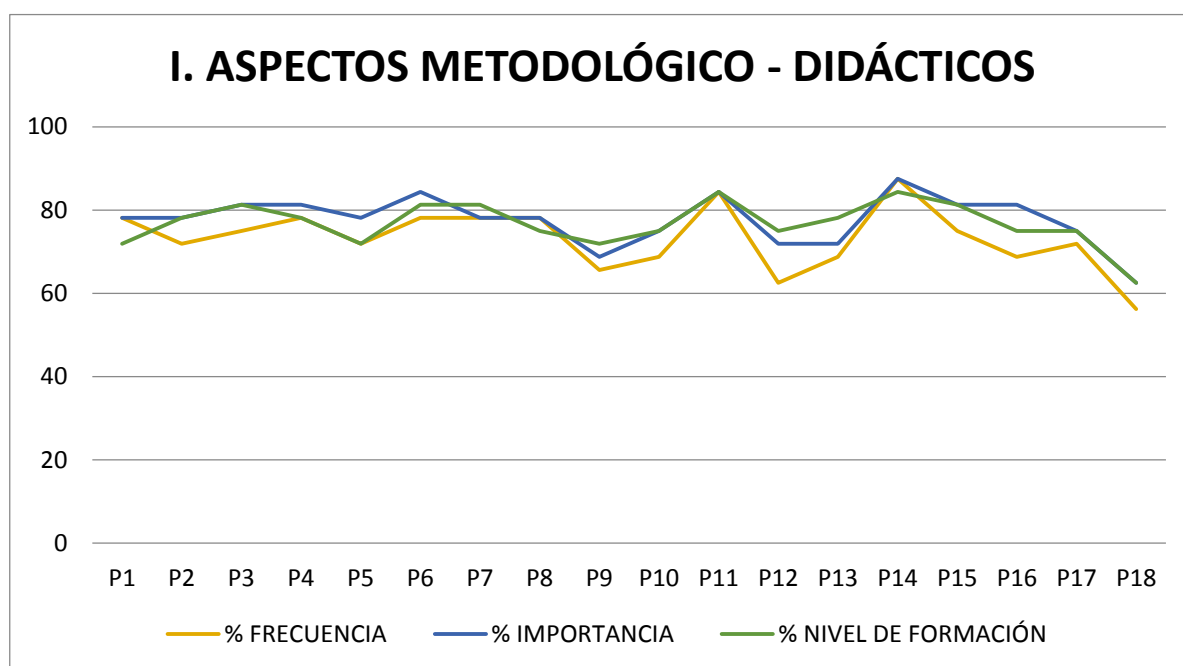


Figura 15: Aspectos Metodológicos - Didácticos que desarrolla el titulado

Fuente: Inventario de tareas del trabajo docente a titulados

Elaborado: Plaza, A. (2013).

Según la (LOEI, 2012), la constitución política establece en su artículo 26 que “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del estado”. (p.6), y en el artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad. Los estándares de calidad educativa son descripciones de los logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo con las siguientes características: ser objetivos, estar referidos a logros o desempeños, ser fáciles de comprender, estar inspirados en ideales educativos, basados en valores ecuatorianos y universales, ser homologables con estándares internacionales pero aplicables a la realidad ecuatoriana.

Los directivos según el cuadro de aspectos metodológicos señalan que es crítica la situación referente al no detectar a tiempo los problemas de aprendizaje de los estudiantes por parte de los docentes, esto implica que su nivel de formación está considerado en un 63% lo que quiere decir falta de conocimientos, capacitación continua, bajo desempeño por parte de los docentes en el ámbito psicopedagógico. Amplio desconocimiento que se ve en el cuadro con el porcentaje del 63% de formación de la tecnología aplicada en el aula, hoy en día la nueva tecnología favorece la recepción de información y por tanto el aprendizaje por medios tecnológicos, esto no significa que el profesor pierda su rol si no que experimente un nuevo cambio hacia nuevos modos de desarrollar la actividad docente.

En el gráfico de los directivos se puede ver que existe una formación del 78% en los docentes cuando ellos efectúan su planificación de actividades en el aula y un 75% de importancia en la revisión de las tareas, ya que planificar es muy importante es el elemento y herramienta de trabajo que evita la improvisación y constituye un buen referente para el seguimiento curricular.

En el gráfico se puede ver que los docentes tienen un 63% de formación con respecto al aplicar la tecnología con los niños, una de las causas para fallar en el punto antes mencionado sería el hecho de que los docentes trabajan en zonas rurales y no tienen acceso ni los medios adecuados para utilizar la tecnología como los niños de la ciudad, por lo tanto, el aprendizaje de los mismos es más lento y requiere un esfuerzo significativo por parte de los docentes.

Según (Merino, 2013) las actividades extracurriculares tienen influencia en el rendimiento académico de los estudiantes, donde hay un desinterés en entregar tareas y estudiar para las lecciones, lo que repercute en el aprendizaje por el hecho de que el docente no está preparado con su debida planificación para dictar la clase.

En el cuadro se puede apreciar que la formación de los docentes tienen un 63% en lo que respecta a realizar actividades educativas extracurriculares por lo que se ve no hay la planificación adecuada que les permita desarrollar otras habilidades en los niños.

Según Collazos, (2001) los estudiantes trabajan juntos para aprender y son responsables del aprendizaje de sus compañeros tanto como del suyo propio, esto trae consigo una renovación en los roles del profesor como de los alumnos.

En el gráfico se puede ver que los docentes tienen una formación del 84% en cuanto a promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los estudiantes y una frecuencia del 88% a revisar las tareas de los estudiantes esto quiere decir que el docente como instructor enseña a los estudiantes habilidades de colaboración, como resolver conflictos interpersonales, sentido de responsabilidad, habilidades de resolución y trabajo en equipo.

Al efectuar la relación de los cuadros se puede apreciar que los directivos no se detectan los problemas de aprendizaje en los estudiantes, según (Rojas, 2011) manifiesta que el déficit de atención por hiperactividad, dificultades de lecto - escritura son las causas más comunes que se presentan en los niños ya que a pesar de ser revisadas las tareas por parte de los docentes no se logre detectar dichas falencias.

A pesar de que el docente promueve el trabajo reflexivo, participativo en los alumnos se puede apreciar un desplazamiento en lo que se refiere la tecnología debido a que no existen los mecanismos y recursos adecuados para poder fomentar dicho aprendizaje, a pesar de que se planifique adecuadamente las actividades en el aula no se ha podido llegar a desarrollar las destrezas deseadas en los alumnos mucho peor fomentar las labores extracurriculares.

3.4.2 Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente.

Cuadro 17: Autoevaluación de la práctica docente que desarrolla el Directivo

Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19.Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia	2	59	3	63	3	66
P20.Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos	3	69	3	69	3	72
P21.Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales	3	66	3	69	3	72
P22.Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa	3	63	3	63	3	66

Fuente: Inventario a tareas del trabajo docente a directivos

Elaborado: Plaza, A. (2013).

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE

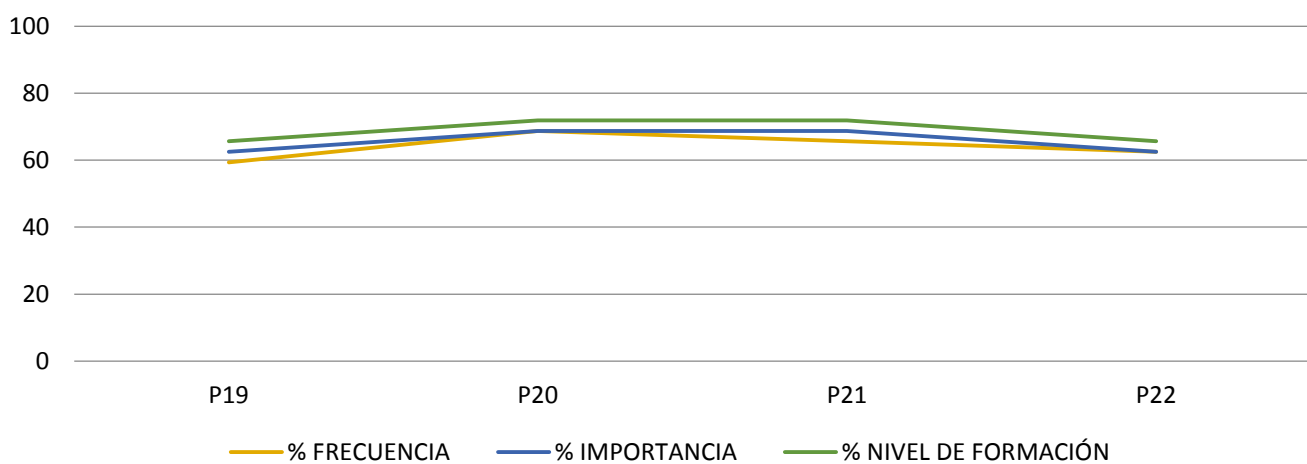


Figura 16: Autoevaluación de la práctica docente que desarrolla el Directivo

Fuente: Inventario de tareas del trabajo docente a directivos

Elaborado: Plaza, A. (2013).

Cuadro 18: Autoevaluación de la práctica docente que desarrolla el titulado

Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19. Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia	3	75	3	75	3	75
P20. Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos	3	75	3	78	3	75
P21. Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales	2	59	3	63	2	59
P22. Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa	3	69	3	72	3	72

Fuente: Inventario de tareas del trabajo docente a titulados

Elaborado: Plaza, A. (2013).

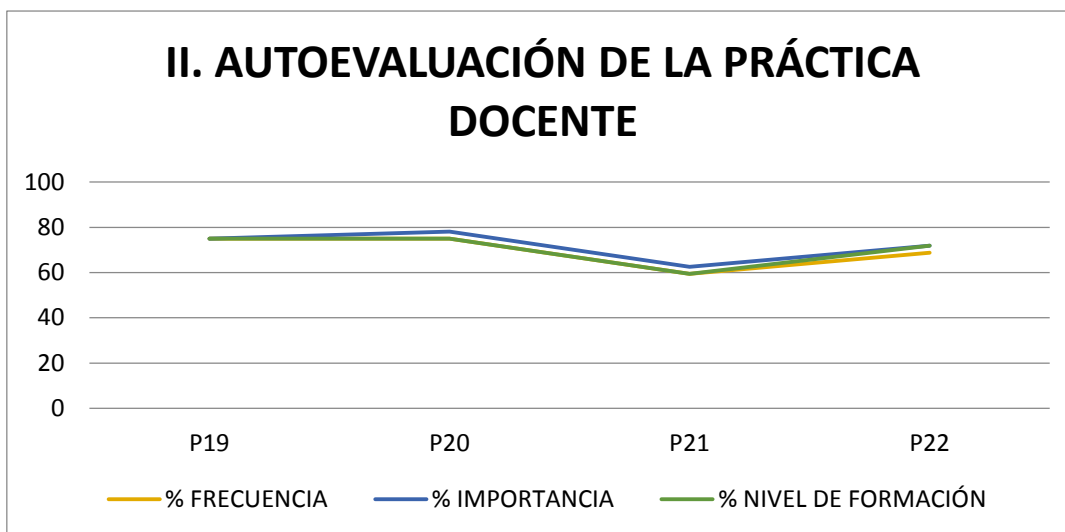


Figura 17: Autoevaluación de la práctica docente que desarrolla el titulado

Fuente: Inventario de tareas del trabajo docente a titulados

Elaborado: Plaza, A. (2013).

Según Campalans, (2004) el autoanálisis es un ejercicio individual que permite aportar reflexiones y valoraciones sobre su propia práctica docente y debe tener un carácter personal, recogiendo las reflexiones y opiniones

En el cuadro se puede ver que los directivos dan a conocer que los docentes tienen un 66% de formación para efectuar el autoanálisis crítico de los conocimientos de la materia, cabe destacar que es indispensable hacer énfasis en la planificación de la docencia, desarrollo de la enseñanza, resultados de la enseñanza que nos da como conclusión un total autoanálisis de la práctica docente.

Las competencias indican el nivel potencial que tiene la persona para el desempeño, requieren conocimiento, aptitudes, habilidades, en los cuadros se puede ver el 72% tienen los docentes de formación en el desarrollo de evaluación de las competencias requeridas por los alumnos, estas pueden ser mejoradas porque están ligadas al desempeño de las destrezas, motivación, habilidades, siendo demostrables mediante una buena práctica.

Es crítica la representación del 59% en el cuadro del análisis sobre los aspectos que conforman situaciones educativas formales y no formales, en los centros educativos rurales el Gobierno no ha podido cubrir todas las demandas que exige la educación, considerando primordial la edificación o infraestructura, docentes que puedan ser responsables de cada uno de sus grados, la baja motivación por parte de sus padres que para ellos la prioridad es la casa y no los estudios que ellos adquieran, son uno de los obstáculos que evitan que la

formación sea impartida como en la ciudad donde existen diferentes lugares en que los estudiantes pueden acceder a cursos, talleres y otros tipos de aprendizaje informal.

Los docentes hoy en la actualidad no solo son las personas que imparten conocimientos sino también los motivadores para que los alumnos tengan la iniciativa de salir fuera de las aulas a observar y aprender muchas cosas que dentro de la institución no la tienen.

3.4.3 Aspectos sobre la investigación educativa.

Cuadro 19: Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el Directivo

Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23. Conducir investigaciones relacionadas a su labor	2	50	2	53	2	53
P24. Participar en proyectos de investigación e innovación educativa	3	63	2	59	2	59
P25. Investigar y evaluar procesos, programas e institución educativas (análisis de pares) con fines de mejora	2	53	2	53	2	53
P26. Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados	2	59	3	63	3	66
P27. Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos	2	59	3	63	3	63
P28: Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención	2	59	2	59	3	63

Fuente: Inventario de tareas del trabajo docente a directivos

Elaborado: Plaza, A. 2013).

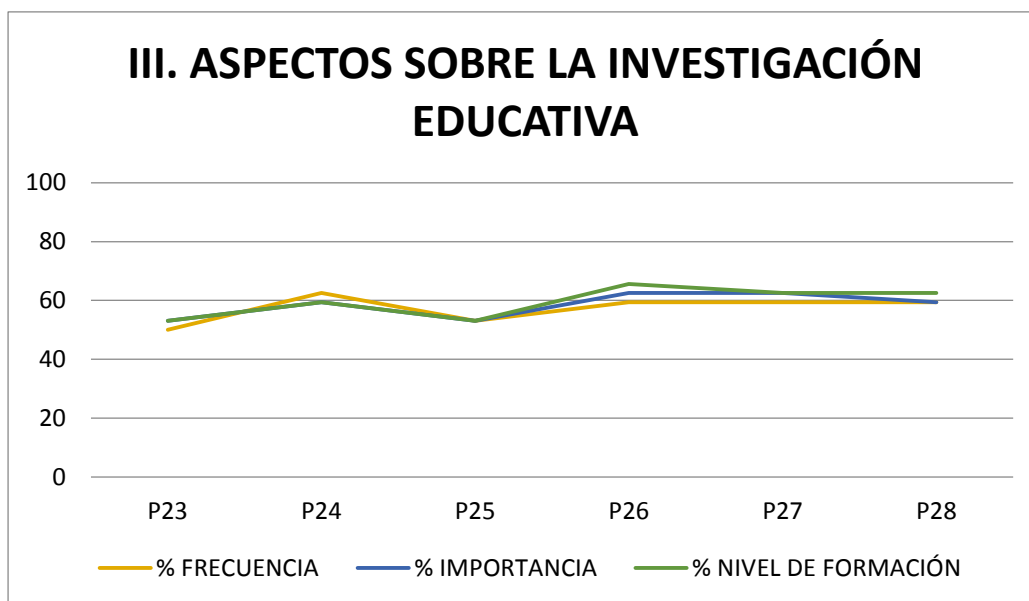


Figura 18: Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el Directivo

Fuente: Inventario de tareas del trabajo docente a directivos

Elaborado: Plaza, A. (2013).

Cuadro 20: Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado

Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23. Conducir investigaciones relacionadas a su labor	3	69	3	78	3	75
P24. Participar en proyectos de investigación e innovación educativa	3	69	3	81	3	81
P25. Investigar y evaluar procesos, programas e institución educativas (análisis de pares) con fines de mejora	2	59	3	72	3	66
P26. Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados	3	66	3	72	3	69
P27. Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos	2	56	3	69	3	66
P28: Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención	3	63	3	75	3	69

Fuente: Inventario de tareas del trabajo docente a titulados

Elaborado: Plaza, A. (2013).

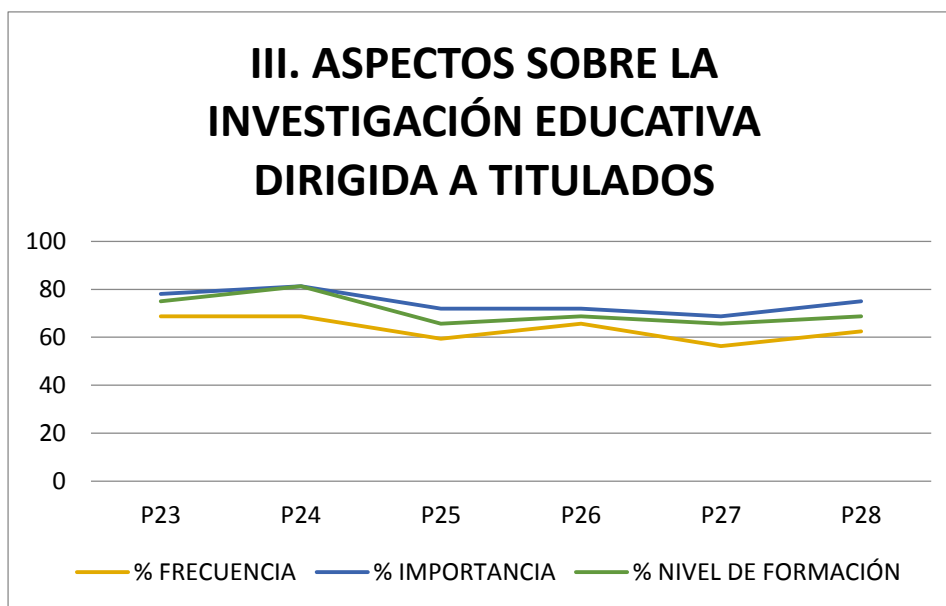


Figura 19: Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado
Fuente: Inventario de tareas del trabajo docente a titulados
Elaborado: Plaza, A. (2013).

Según Laguna (2006) “La investigación pedagógica es la vía de solución de los problemas que se manifiestan en la educación de las nuevas generaciones. Para convertir al maestro en un activo investigador, debe ser preparado eficientemente y así podrá plantear soluciones a los problemas desde el punto de vista de la ciencia y de los nuestros interés de clase” (p.1)

En el gráfico de los directivos se puede ver que el 66% de formación respecto a diseñar programas acciones y proyectos e instrumentos educativos analizados a los contextos analizados.

En el gráfico se puede ver que el 53% y 66% de formación de los docentes al investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas con fines de mejora.

Según Martínez, (2007) “La investigación nos ayuda a incrementar el conocimiento y a obtener conclusiones sobre la realidad, los fenómenos y los hechos que observamos” (p.11)

En el gráfico se aprecia que el 81% de los docentes tienen formación en la participación en proyectos de investigación e innovación educativa, ya que esto facilita llegar a establecer el análisis y evaluar sus propias prácticas con fines de mejora.

3.4.4 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas.

Cuadro 21: Participación en actividades académicas, normativas y administrativas que desarrolla el Directivo

Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29. Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular	3	69	3	69	3	72
P30. Participar en juntas de profesores	3	78	3	78	3	78
P31. Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones	3	63	3	63	3	63
P32: Ejercer funciones administrativas	3	63	3	63	3	66
P33. Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe	2	53	2	59	2	56
P34. Estudiar la realidad local y Nacional	3	63	2	59	3	63
P35. Colaborar en la organización y gestión del Centro Educativo	3	69	3	69	3	72
P36. Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales	2	59	3	63	3	66
P37. Elaborar reglamentos internos de las comisiones	2	59	2	56	2	59
P38. Conocer y aplicar el Código de Convivencia	3	63	3	63	3	66

Fuente: Inventario de tareas del trabajo docente a directivos

Elaborado: Plaza, A. (2013).

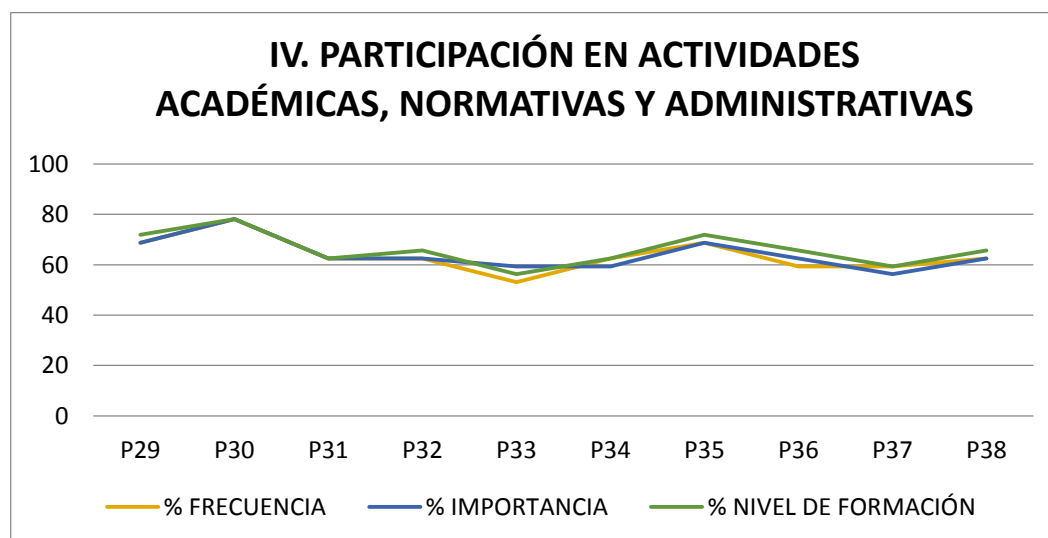


Figura 20: Participación en actividades académicas y administrativas que desarrolla el Directivo

Fuente: Inventario de tareas del trabajo docente a directivos

Elaborado: Plaza, A. (2013).

Cuadro 22: Participación en actividades académicas, normativas y administrativas que desarrolla el titulado

Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29. Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular	3	78	3	84	4	88
P30. Participar en juntas de profesores	4	88	4	88	4	88
P31. Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones	3	72	3	78	3	78
P32. Ejercer funciones administrativas	2	47	3	66	3	63
P33. Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe	2	59	3	69	3	66
P34. Estudiar la realidad local y Nacional	3	63	3	69	3	69
P35. Colaborar en la organización y gestión del Centro Educativo	3	78	3	81	3	84
P36. Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales	3	72	3	75	3	75
P37. Elaborar reglamentos internos de las comisiones	3	78	3	75	3	75
P38: Conocer y aplicar el Código de Convivencia	3	69	3	78	3	72

Fuente: Inventario de tareas del trabajo docente a titulados

Elaborado: Plaza, A. (2013).

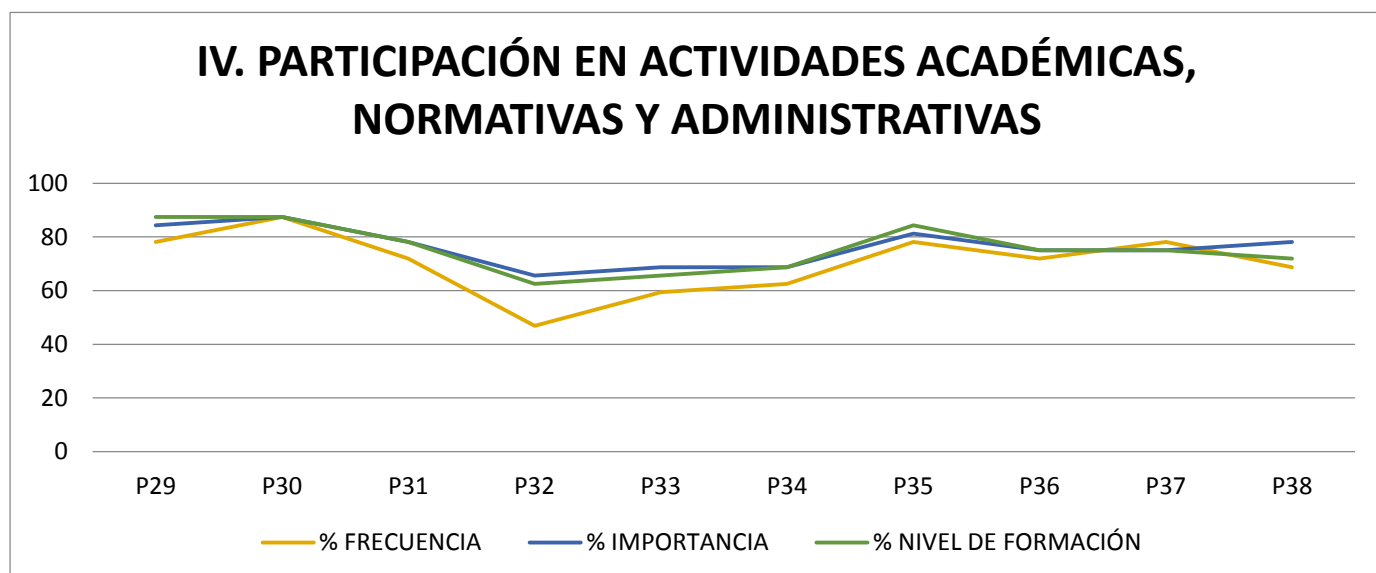


Figura 21: Participación en actividades académicas, normativas y administrativas que desarrolla el titulado

Fuente: Inventario de tareas del trabajo docente a titulado

Elaborado: Plaza, A. (2013).

Según la (LOEI, 2012) (p.96) en su Art. 79 se plantea que El Sistema de Educación Intercultural Bilingüe se sustenta en los siguientes fundamentos, que se transversalizan en el Sistema Nacional de Educación: respeto y cuidado a la Pachamama, respeto a los derechos individuales, colectivos, culturales y lingüísticos de las personas, reconocimiento de la familia y la comunidad como sustento de identidad cultural y lingüística, reconocimiento de la interculturalidad, entendida como la coexistencia que fomenta la diversidad, valoración mutua entre las personas, nacionalidades y pueblos en el contexto nacional e internacional, reconocimiento de la reciprocidad como elemento que articula la gestión educativa a través de la convivencia y desarrollo integral de la comunidad, reconocimiento de la autodeterminación como el derecho de las nacionalidades y pueblos que garantiza la educación como eje fundamental del desarrollo socio – económico, cultural y lingüístico.

En el cuadro de los Directivos se puede ver que es crítica la situación, con el 56% de formación, debido a que los docentes no conocen la Ley Orgánica de Educación Intercultural bilingüe, poco difundida, esto trae como consecuencia no cumplir los mandatos, las disposiciones del Marco Legal de la ley del Art.79 antes mencionado, siendo necesario conocer las normas que regular el normal procedimiento dentro del Sistema Educativo para desarrollar ordinariamente las habilidades en los planteles educativos.

Según Peña, (2011) la función administrativa es la que el estado realiza bajo un orden jurídico, la cual se ocupa de satisfacer los intereses comunitarios impostergables, es una actividad concreta, practica desarrollada por el estado para una pronta obtención de sus cometidos.

En el cuadro de los docentes se encuentra el 63% de formación para ejercer funciones administrativas, lo que significa falta de capacitación continua, preparación académica, mejorar su nivel de formación y poder colaborar con la institución cuando lo requiera para ejecutar funciones administrativas encaminadas a regular la actividad concreta.

Según La (LOEI, 2012) en el Art. 49 “la Junta de Directivos y Docentes se debe reunir en forma ordinaria, al inicio y al término de año lectivo y extraordinariamente para tratar asuntos específicos por decisión por su presidente o por petición de las dos terceras partes de sus miembros. Las sesiones se deben realizar previa convocatoria por escrito por el Director, al menos con 48 horas de anticipación” (p.156).

En los cuadros referentes a la participación en juntas de profesores se puede apreciar que existe un formación del 78% al 88%, esto implica que la junta si está ejerciendo sus funciones

aplicando el artículo 49 dando relevante importancia a la labor que desarrolla la junta de profesores.

Concluyendo, al revisar en forma general todos los porcentajes de la formación de los docentes, se puede apreciar que existen algunos niveles académicos en crisis por lo que amerita exigir capacitaciones continuas, manejar la Ley Orgánica de Educación Intercultural bilingüe, siendo indispensable saber las leyes que rigen el sistema educativo para poder aplicar dentro y fuera de institución.

3.4.5 Interacción profesor- padres de familia y comunidad.

Cuadro 23: Interacción profesor - padres de familia y comunidad que desarrolla criterio del Directivo

Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39. Promover acciones de relación con la comunidad	2	56	2	56	2	56
P40. Colaborar en programas de desarrollo comunitario	2	56	2	56	2	56
P41. Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes	3	72	3	72	3	75
P42. Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución	3	66	3	66	3	69
P43. Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos	3	66	3	69	3	69
P44. Conocer el entorno social de los estudiantes	3	63	3	63	3	66
P45. Organizar eventos de integración dentro de la institución	2	59	3	63	3	66
P46. Participar en programas sociales dentro de la institución (Día de la familia, campeonato de deportes)	3	66	3	66	3	66
P47. Atender a los representantes legales de los estudiantes	3	78	3	78	3	75
P48. Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar	2	50	2	59	3	63

Fuente: Inventario de tareas del trabajo docente a directivos

Elaborado: Plaza, A. (2013).

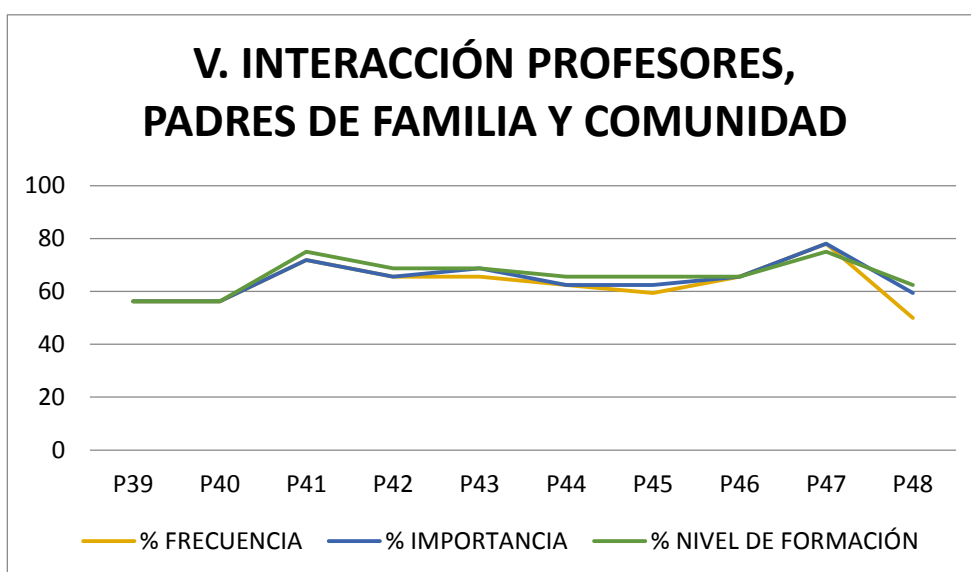


Figura 22: Interacción profesores padres de familia y comunidad criterio del Director

Fuente: Inventario de tareas del trabajo docente a directivos

Elaborado: Plaza, A. (2013).

Cuadro 24: Interacción profesores - padres de familia y comunidad criterio del titulado

Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39. Promover acciones de relación con la comunidad	3	63	3	66	3	69
P40. Colaborar en programas de desarrollo comunitario	3	66	3	72	3	72
P41. Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes	3	66	3	72	3	69
P42. Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución	3	75	3	75	3	69
P43. Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos	2	59	3	63	3	63
P44. Conocer el entorno social de los estudiantes	3	75	3	78	3	78
P45. Organizar eventos de integración dentro de la institución	3	81	3	81	3	81
P46. Participar en programas sociales dentro de la institución (Día de la familia, campeonato de deportes)	3	84	3	84	3	84
P47. Atender a los representantes legales de los estudiantes	3	84	3	84	3	84
P48. Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar	2	59	3	66	3	63

Fuente: Inventario de tareas del trabajo docente a titulados

Elaborado: Plaza, A. (2013).

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD

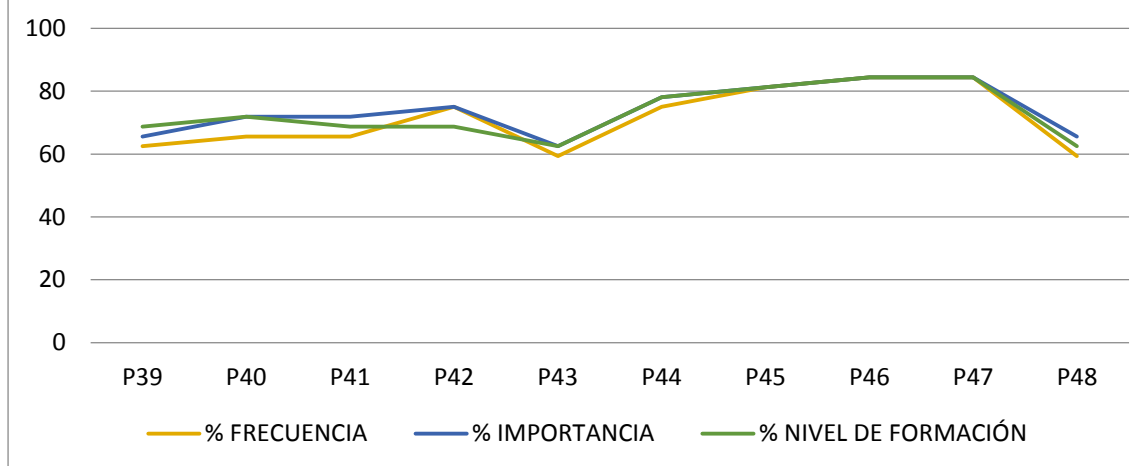


Figura 23: Interacción profesores - padres de familia y comunidad criterio del titulado

Fuente: Inventario de tareas del trabajo docente a titulados

Elaborado: Plaza, A. (2013).

Según Elorza (2012) “La comunidad en la que se desarrolla la escuela constituye un valioso recurso educativo que puede ser empleado en el desarrollo de los programas escolares, como vía para fomentar en los estudiantes el cuidado y protección del entorno comunitario, así como fortalecer sentimientos de pertenencia hacia el lugar de origen. Es por ello que la escuela debe enfrentar el reto de estructurar el currículo teniendo en cuenta las potencialidades que ofrece el contexto local” (P.1)

En el cuadro de los Directivos se puede ver que el 56% de formación que tienen los docentes con respecto a colaborar en programas de desarrollo comunitario, no están utilizándolo como un recurso valioso educativo debido a la poca preparación que tiene los docentes para el desarrollo de los programas vinculados a la comunidad de la escuela, que permita a los estudiantes fortalecer la pertenencia del lugar de origen y protección del entorno comunitario

Según Savater, (1997) “Si los padres no ayudan a los hijos con su autoridad amorosa a crecer y prepararse para ser adultos, serán las instituciones públicas las que se vean obligadas a imponerles el principio de realidad. No con afecto si no por la fuerza. Y de ese modo solo se logran envejecidos niños díscolos no ciudadanos adultos libres” (p. 76).

En el cuadro se puede ver que el 63% de formación tienen los titulados al no intervenir en las soluciones de conflictos familiares asociados a los alumnos, de la misma manera, (Torio, 2004) ha asignado a la escuela la función de ser trasmisoras de conocimientos que los

jóvenes necesitan para una vida futura, diseñar actividades que estimulen el desarrollo social, orientación, educación en valores, al no haber intervención por parte de los docentes para fomentar la integración padres e institución deja de existir la motivación que es un factor determinante en el aprendizaje del estudiante.

Según la LOEI, (2012 p.65) en el Art. 12 dice “Las madres, los padres o los representantes legales de las y los estudiantes tienen derecho a que se garantice a estos, el pleno goce y ejercicio de sus derechos constitucionales además recibir informes periódicos sobre el progreso académico; recibir de autoridades, docentes y demás miembros de la comunidad educativa un trato respetuoso libre de violencia y discriminación.”

En los cuadros se puede ver que existe el 75% y el 84% referente a la atención de los representantes legales de los estudiantes por parte de los docentes, la institución abre sus puertas a los padres de familia o representantes de los alumnos para dar a conocer todas las inquietudes que ellos tienen con respecto a sus hijos, de esta manera se puede apreciar que los docentes están cumpliendo con el derecho que les asiste a los padres de recibir información, especialmente el contemplado en el Art.12.

3.4.6 Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo

Cuadro 25: Profesores y trabajo en equipo (Directivo)

# Pregunta	% FRECUENCIA		% IMPORTANCIA		% NIVEL DE FORMACIÓN
	Pro.		Pro.		
P49. Realizar reuniones de planeación con otros docentes	3	66	3	63	63
P50. Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (Sociales, Culturales y/ o deportivas)	3	63	3	66	69
P51. Participar en sesiones de trabajo	3	72	3	72	72
P52. Trabajar en proyectos curriculares en equipo	2	56	2	56	63
P53. Participar en círculos de estudio	2	53	2	56	63

Fuente: Inventario de tareas del trabajo docente a directivos
Elaborado: Plaza, A. (2013).

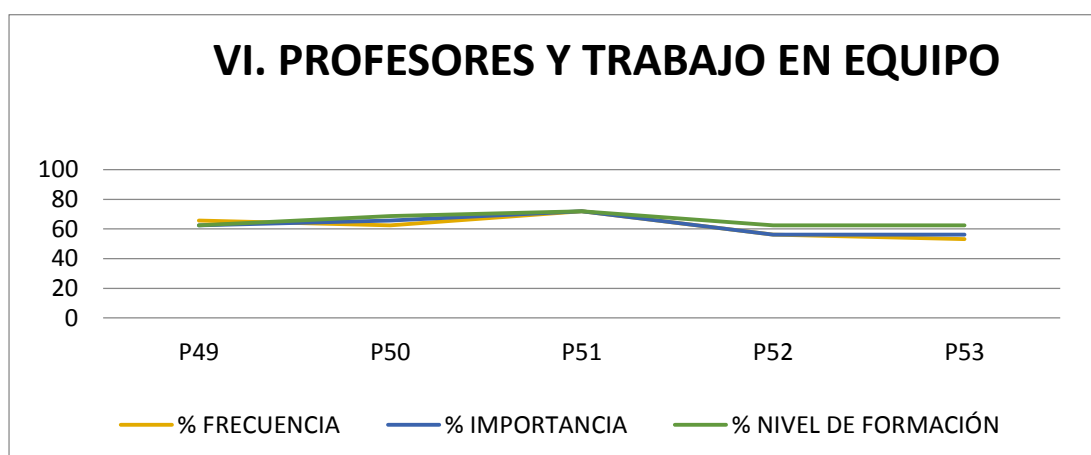


Figura 24: Profesores y trabajo en equipo (Directivo)

Fuente: Inventario de tareas del trabajo docente a directivos

Elaborado: Plaza, A. (2013).

Cuadro 26: Profesores y trabajo en equipo (titulado)

# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49. Realizar reuniones de planeación con otros docentes	3	81	3	84	3	84
P50. Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (Sociales, Culturales y/ o deportivas)	3	81	3	81	3	81
P51. Participar en sesiones de trabajo	3	81	3	81	3	81
P52. Trabajar en proyectos curriculares en equipo	3	69	3	72	3	72
P53. Participar en círculos de estudio	3	78	3	81	3	81

Fuente: Inventario de tareas del trabajo docente a titulados

Elaborado: Plaza, A. (2013).

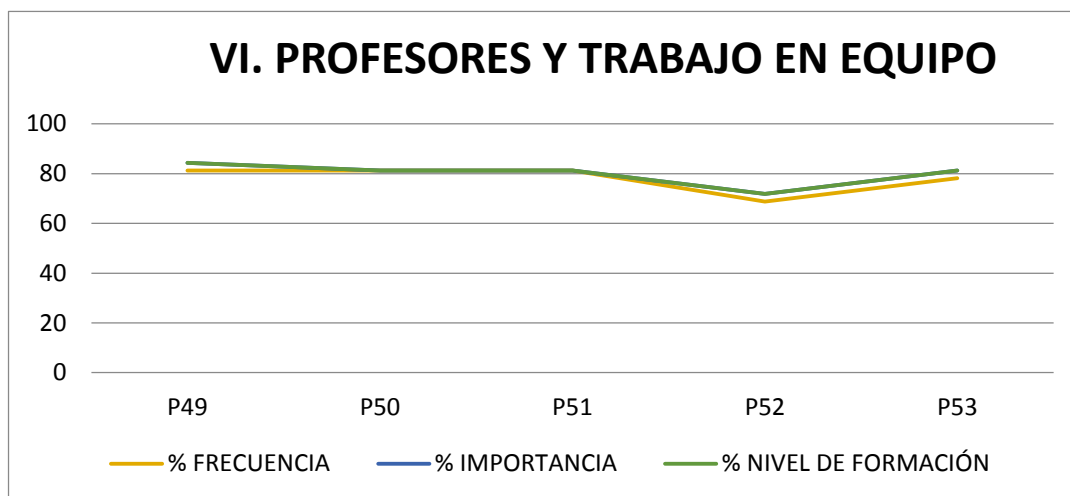


Figura 25: Profesores y trabajo en equipo (titulado)

Fuente: Inventario de tareas del trabajo docente a titulados

Elaborado: Plaza, A. (2013).

Según Romero, (2008) “un proyecto curricular es un plan que recoge las decisiones que ha tomado el profesorado a partir del estudio del contexto de su centro, sobre los objetivos, contenidos, métodos pedagógicos y criterios de evaluación en cada una de las etapas formativas” (p.1).

En el gráfico se puede apreciar que la curva baja al porcentaje del 63% y 72% de formación referente a trabajar en proyectos curriculares en equipo, como se podría desarrollar una actividad si no existen programaciones didácticas adecuadas, si los docentes son los protagonistas de la elaboración de los proyectos siendo este el que les permite aumentar la eficacia de las actividades y el reconocimiento de su profesionalidad, esto quiere decir que los docentes no están cumpliendo a cabalidad con los objetivos establecidos en el proyecto curricular.

Según Balarezo, (2013) dice las sesiones de trabajo se puede definir como grupo de personas convocadas para trabajar juntas, durante un tiempo determinado, con un objetivo específico, para llevar a cabo reuniones eficaces es preciso tener en cuenta la planificación, confeccionar y revisar la agenda, planear estrategias para equilibrar la participación.

En el gráfico se obtiene un 72% y 81% de formación en la participación de sesiones de trabajo, esto quiere decir que los docentes se encuentran la mayor parte del tiempo realizando planificaciones y proyectos para trabajar conjuntamente con los estudiantes dando como resultado una dedicación hacia su labor docente.

3.4.7 Actividad de formación que ejecuta el titulado.

Cuadro 27: Formación (Directivo)

# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54. Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación	3	66	3	63	3	69
P55. Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares	2	44	2	44	2	50
P56. Asistir a cursos de actualización de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC'S) para aplicación en el aula	3	63	3	69	3	63
P57. Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares	2	59	3	63	3	63
P58: Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua	2	38	2	44	2	38

Fuente: Inventario de tareas del trabajo docente a directivos

Elaborado: Plaza, A. (2013).

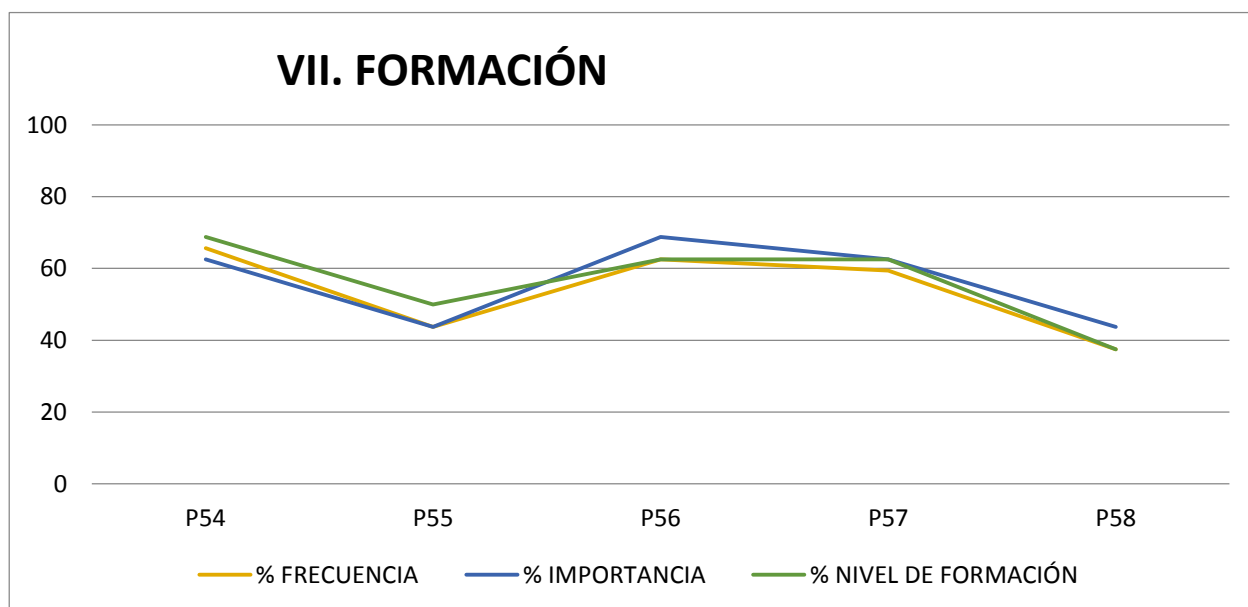


Figura 26: Formación (Directivo)

Fuente: Inventario de tareas del trabajo docente a directivos

Elaborado: Plaza, A. (2013).

Cuadro 28: Formación del titulado

# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54. Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación	3	69	3	81	3	78
P55. Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares	2	44	2	59	2	56
P56. Asistir a cursos de actualización de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC´S) para aplicación en el aula	3	63	3	72	3	69
P57. Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares	2	47	2	59	3	63
P58: Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua	1	31	2	47	1	34

Fuente: Inventario de tareas del trabajo docente a titulados

Elaborado: Plaza, A. (2013).

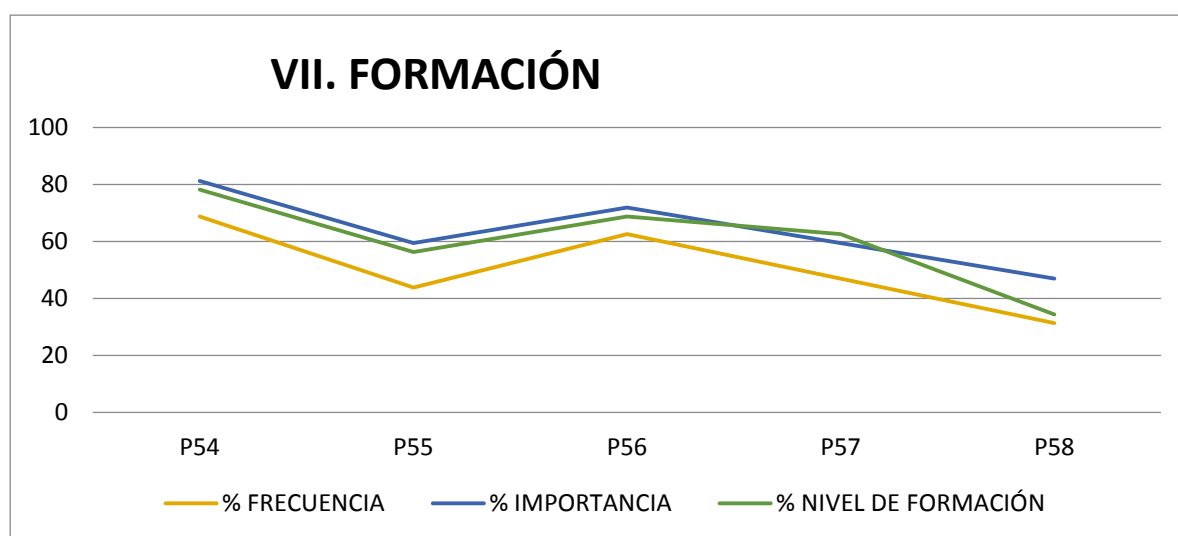


Figura 27: Formación del titulado

Fuente: Inventario de tareas del trabajo docente a titulados

Elaborado: Plaza, A. (2013).

Según Valera (2011), el aprendizaje de una segunda lengua, no es una pérdida de tiempo, si no se trata de una inversión, porque no solo acrecienta las posibilidades de conseguir un mejor trabajo en su situación económica personal, sino que enriquece la vida social y cultural, pues el idioma es la clave de la cultura.

En el gráfico se puede apreciar los docentes en un porcentaje de 34% y 38% tienen un nivel de formación con respecto a asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua, es lamentable la falta de preparación y adquisición de estos conocimientos, se considera que no existe una actitud y una motivación para poder desarrollar este aprendizaje, siendo una imperiosa necesidad comunicativa, lo que implica que los docentes se limitan a formarse y capacitarse en una sola lengua, restando valor incluso a la lengua indígena o autóctona ya que nuestra sociedad es pluricultural con mucha diversidad de culturas.

Según la LOEI (2012, p.238) en su Art.313 tipos de formación permanente, la formación permanente se refiere a los procesos de desarrollo personal, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico para que promuevan a los docentes de habilidades y conocimientos, es obligatoria para ayudar a superar las limitaciones de su desempeño profesional.

En el gráfico se puede ver que el 69% y 78% de formación tienen los docentes en cuanto a asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación, por lo tanto se puede apreciar que los docentes están cumpliendo con el artículo antes mencionado, ya que de esta forma el docente está dejando la enseñanza tradicional de sólo transmitir conocimientos y se convierte en guía para los estudiantes, y así brindar una educación de calidad y una formación en valores que es uno de los objetivos del Gobierno, dando como resultado una formación integral para el docente para proyectar la educación al buen vivir.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

- En los aspectos de investigación educativa, se puede concluir que la mayor parte de docentes aunque tienen formación en estos niveles (53%), no investigan ni evalúan procesos ni programas e instituciones educativas con fines de mejora.
- En el aprendizaje de una segunda lengua, la mayor parte de docentes no poseen formación en estos aspectos (34%), cuestión que sin duda alguna genera dificultades especialmente de comunicación pues el Ecuador es un país multicultural pluriétnico.
- En cuanto a los aspectos metodológicos desarrollados en el proceso de enseñanza aprendizaje en los estudiantes se observa un buen nivel de formación de los docentes (63%) aspecto que asegura la calidad de la educación.
- En la autoevaluación de práctica docente, se evidencia que la mayor parte de éstos conocen y aplican la tecnología de la información y comunicación TIC'S en el aula los Docentes (63%) cuestión muy positiva pues permitirá diversificar el proceso de enseñanza aprendizaje.
- Se observa un buen nivel de formación (63%) en lo que se refiere al aspecto de participar en círculos de estudios ya que esto potencia el desarrollo profesional y mejora las relaciones personales y sociales.
- Sobre la formación académica y el puesto de trabajo, el (87.5%) de los Titulados ejercen la docencia, este aspecto es muy positivo pues la formación recibida en la UTPL ha respondido a las exigencias del mercado laboral.
- En las tareas propias de su labor que promueve el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos; se evidencia en los docentes un buen nivel de formación (84%) que sin lugar a duda constituye un mecanismo valioso de formación para la adquisición de conocimientos de los alumnos.

4.2 Recomendaciones

- Implementar talleres con los maestros para que retomen aspectos teóricos y metodológicos de la investigación educativa y de ésta manera se brinde las suficientes herramientas para operativizarla en el aula.
- Para aprendizaje de una segunda lengua, se recomienda que las instituciones educativas por medio de sus directivos establezcan convenios con institutos de idiomas para que sean accesibles a los docentes tanto en horarios como en su economía.
- En cuanto a los aspectos metodológicos, es muy importante que exista una retroalimentación entre pares con la finalidad de intercambiar experiencias y mejorar los resultados institucionales, para ello se debe organizar horarios y actividades a nivel institucional con los docentes.
- Motivar a los docentes mediante convenios interinstitucionales para que su capacitación sea continua en beneficio propio y el de sus educandos.
- Es importante que en las Universidades del país incrementen la carga de investigación en su pensum de estudios para que se profundice más dicho aspecto y a la vez se desarrolle en los maestros el razonamiento y solución de problemas.
- Dentro de los circulo de estudio se debe motivar en forma constante la ejecución de los mismos ya que de esta manera se brinda la oportunidad a los docentes de auto educarse y sentirse valorado por el trabajo realizado.
- Promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos mediante seguimientos que permitan hacer una evaluación sobre las mejoras alcanzadas en este tema.

5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

5.1 Tema

La investigación educativa, una actividad válida para mejorar la calidad educativa.

5.2 Justificación

La presente propuesta parte de investigación realizada a docentes que tienen formación en Educación Básica que han obtenido su título en la UPTL, y que actualmente se encuentran laborando en diferentes Instituciones Educativas fiscales, las mismas que están ubicadas en zonas urbanas y rurales.

En dicho estudio se llegó a establecer los aspectos metodológicos didácticos, autoevaluación de la práctica docentes, aspectos sobre la investigación educativa, participación en actividades académicas normativas y administrativas, participación en actividades académicas de padres de familia y comunidad, trabajo en equipo y formación.

Luego de haber realizado las mismas se pudo encontrar que uno de los mayores problemas existentes es que no investigan y evalúan procesos, programas e instituciones educativas con fines de mejora, esto ha dado como resultado una mala formación docente que nos les permite a los titulados proporcionar a sus estudiantes una educación de calidad.

De acuerdo a los estudios realizados se pretende lograr obtener docentes con capacitación continua para que puedan cumplir con los estándares de calidad implementados por el Ministerio de Educación y dispuestos a mejorar su crecimiento profesional.

5.3 Objetivos

Objetivo general:

Institucionalizar la práctica de la investigación en las instituciones educativas como medio para mejorar la calidad educativa.

Objetivos específicos:

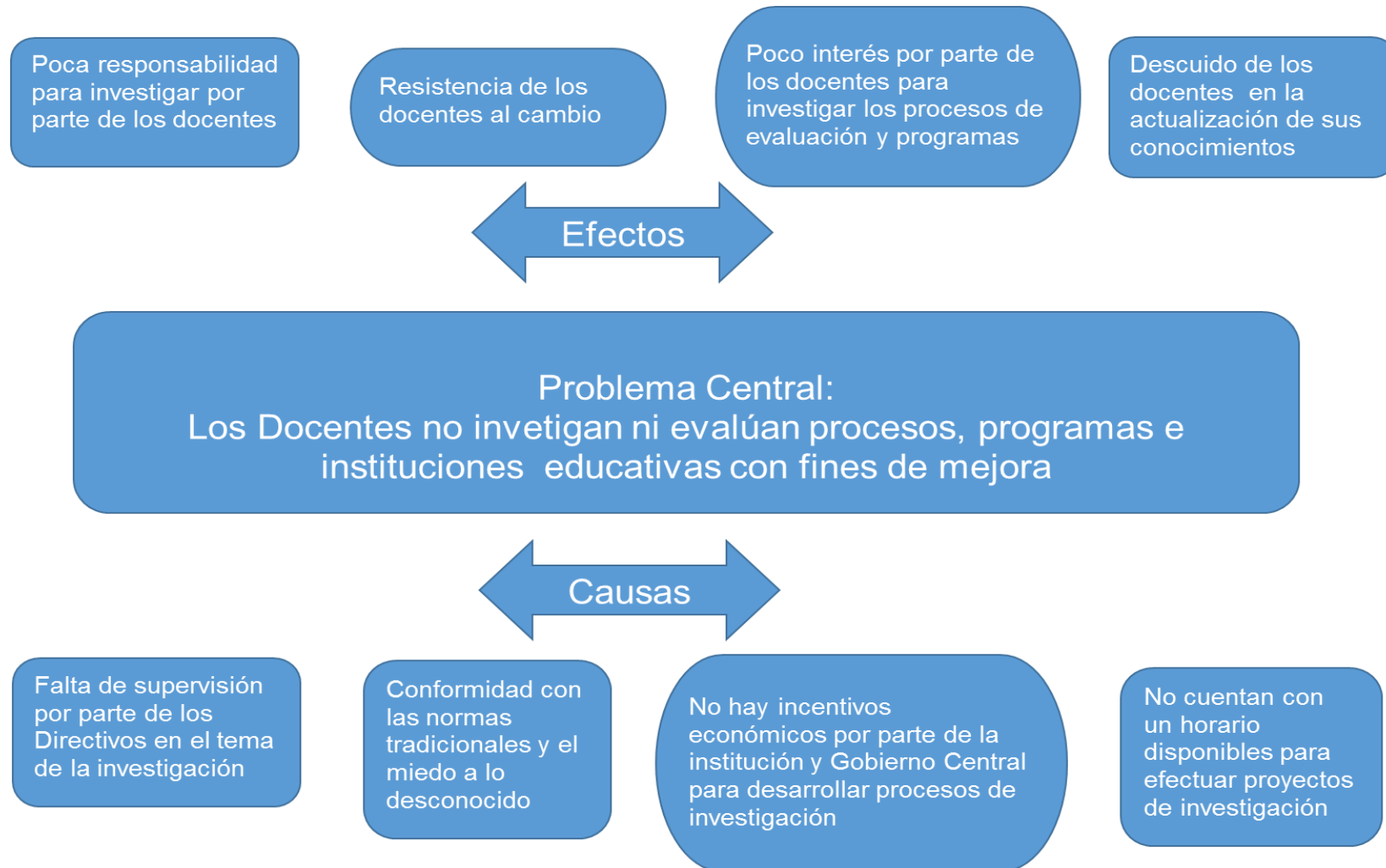
- Reflexionar sobre la práctica de la investigación educativa mediante el desarrollo de talleres que resalten la necesidad de formación en éste nivel.
- Desarrollar talleres de estudio teórico y didáctico en investigación educativa vincularla en la práctica docente.
- Generar propuestas para el desarrollo de la investigación en la institución educativa y en las diferentes áreas de estudio

5.4 Metodología: Matriz del marco lógico

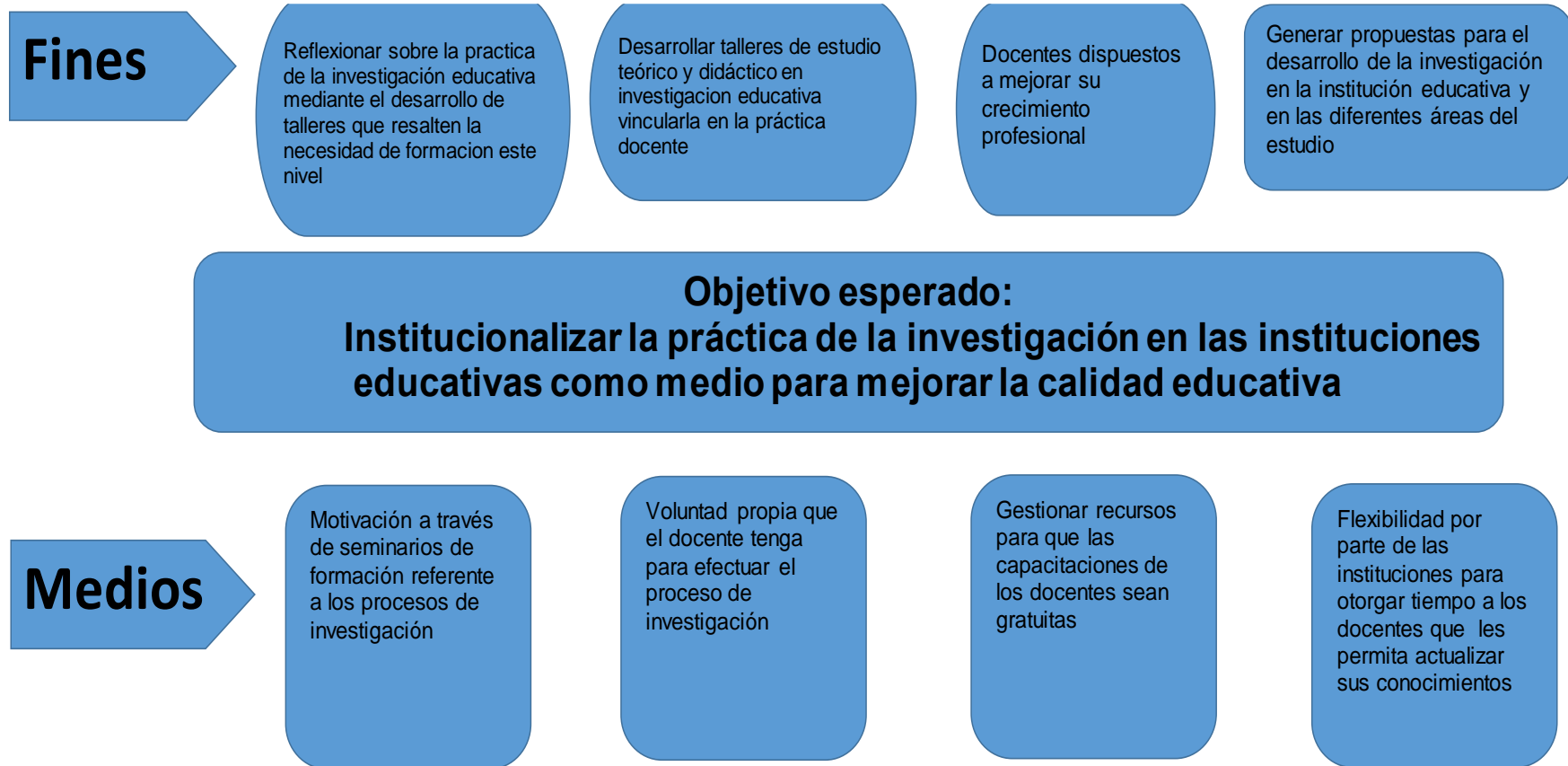
5.4.1 Análisis de involucrados.

Análisis de Involucrados				
GRUPOS	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS Y MANDATOS	INTERÉS EN UNA ESTRATEGIA	CONFLICTOS POTENCIALES
Empleadores	Los Docentes no investigan ni evalúan procesos, programas e instituciones educativas con fines de mejora	LOEI Título II Sistema Nacional de Evaluación Educativa Capítulo V Estándares e Indicadores. Art.14	Talleres de capacitación de procesos y programas educativos	Falta de incentivos económicos dentro de la institución
Titulados	Los Docentes no asisten a cursos de aprendizaje de una segunda lengua	LOEI Título IX Oferta de Formación permanente para los profesionales de la Educación Capítulo VII Tipos de Formación Permanente. Art.13	Capacitación en cursos de una segunda lengua	Distancia geográfica para la capacitación y recursos económicos

5.4.2 Análisis del problema.



5.4.3 Análisis de objetivos.



5.4.4 Análisis de estrategias.



5.5. Plan de Acción

5.5.1. Matriz de Marco Lógico.

RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE (IVO)	MEDIOS O FUENTE DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<p>FIN Desarrollar talleres de estudio teórico y didáctico en investigación educativa vincularla en la práctica docente</p>	<p>Medidas del grado de consecución del objetivo. Capacitaciones a través de talleres con especialistas en el tema de los estándares de calidad</p>	<p>Fuentes de información de acuerdo al grado de consecución Registro de firmas de asistencia por parte de los docentes</p>	<p>Supuestos / riesgos entre el objetivo global y su sostenibilidad Posibilidad de que no todos los docentes involucrados en la capacitación asistan</p>
<p>PROPÓSITO Institucionalizar la práctica de la investigación en las instituciones educativas como medio para mejorar la calidad educativa</p>	<p>Estado al final del proyecto Aplicación de cuestionarios a los docentes que permita medir el grado de formación recibida en la capacitación</p>	<p>Fuentes de información de acuerdo a la realidad a la que se ha llegado Interpretación de la información a través de gráficos que permitan analizar la evolución del aprendizaje</p>	<p>Supuestos / riesgos entre el propósito y el objetivo Formularios con mala aplicación de la información que permitan dar datos errados sobre el proceso de capacitación</p>
<p>COMPONENTES - RESULTADOS Contratación de facilitadores Material didáctico disponible Talleres de formación en instituciones educativas Disponibilidad de tiempo para la capacitación</p>	<p>Magnitudes de los productos. Currículo de reclutamiento a los facilitadores Documentos certificados con la autorización de la disponibilidad de bibliotecas, internet, instituciones educativas y horarios que facilitan la capacitación</p>	<p>Fuente de información para evaluar el efecto de las actividades Archivos que contengan almacenado todos los documentos legales; como contratos de trabajo, certificado de autorización, horarios autorizados por las instituciones para la ejecución de la capacitación a los docentes</p>	<p>Supuestos / riesgos entre los productos y el propósito Pérdida de los archivos donde se encuentran los documentos legales</p>
<p>ACTIVIDADES PRINCIPALES Concurso de méritos para contratar a los facilitadores Entrega de instructivos donde se encontrará la información de las direcciones de bibliotecas y sitios web Direcciones donde se encuentran ubicadas las instituciones donde se van a ejecutar los talleres Exposición de horarios disponibles para las capacitaciones</p>	<p>INSUMOS Anuncios publicitarios en la prensa local Proformas para la elaboración de los instructivos, calendarios, hojas volantes</p>	<p>PRESUPUESTO Factura de pago para el anuncio del reclutamiento de facilitadores Factura de pago de la elaboración de los instructivos Hojas volantes donde se encuentra la información donde se ejecutaran los talleres Pago de la elaboración de calendarios con los horarios disponibles para la capacitación</p>	<p>Supuestos / riesgos entre los insumos y los productos. Mala elección de los facilitadores No entreguen a tiempo los instructivos, calendarios, hojas volantes</p>

5.6 Resultados esperados

RESULTADOS	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	EVALUACION	PRESUPUESTO	CRONOGRAMA
Contratación de facilitadores	Concurso de méritos para contratar a los facilitadores	Reclutamiento a través de los docentes o conocidos, anuncio en la prensa local, agencia de trabajo e internet	Curriculum Historiales profesionales Entrevistas Tes de habilidades Referencias	Contratación que se efectuara al facilitador por el lapso de 3 meses tiempo que dura la capacitación con un costo estimado de \$ 3.500,00 (dólares)	Fecha de inicio: 1 Septiembre del 2013 Fecha de finalización: 31 de diciembre del 2013
Material didáctico disponible	Entrega de instructivos donde se encontrara la información de las direcciones de bibliotecas o sitios web	proporcionar un manual en el que se encontrara la información necesaria para el desarrollo de la temática	mediante fichas de trabajo	Elaboración del manual y fichas de trabajo por el monto de \$ 35,00 (dólares) por docente	fecha entrega: 1 de Septiembre del 2013
Talleres de formación en instituciones educativas	Tramitar la autorización de los instituciones disponibles para la capacitación	Selección de instituciones acreditadas por el Ministerio de Educación	Ficha para evaluar el sistema	fichas por un valor de \$6,00 (dólares) por docente	Días que se dará la capacitación; lunes Miércoles Viernes
Disponibilidad de tiempo para la capacitación	Exposición de horarios disponibles para las capacitaciones	Horarios autorizados por el Ministerio de Educación	Mediante registro de firmas de asistencia de los docentes	Elaboración de registro de firmas por un monto de \$ 5,00 (dólares) por docente	Horario: Lunes : 14h a 16h Miércoles:14h a 16h Viernes: 14h a 16h

5.7 Bibliografía de la propuesta

- Acosta, J. (17 de Febrero de 2012). *monografias.com*. Recuperado el 29 de Agosto de 2013, de monografias.com:
http://www.monografias.com/usuario/perfiles/joel_acosta_2/monografias
- Bonache, & Cabrera. (2002). *gcd.udc.es*. Recuperado el 25 de Agosto de 2013 , de gcd.udc.es:
http://www.gcd.udc.es/subido/jose/docencia/mdxs_recursos_humanos/t_3_master_reclutamiento_y_seleccin.pdf
- Eneida, C. (27 de Septiembre de 2006). *monografias.com*. Recuperado el 21 de Agosto de 2013, de monografias.com:
http://www.monografias.com/usuario/perfiles/lic_chirinos_a_eneida_c/monografias
- Hernandez, F. (10 de Agosto de 2011). *monografias.com*. Recuperado el 21 de Agosto de 2013, de monografias.com:
http://www.monografias.com/usuario/perfiles/francisca_antonia_caro_hernadnez/monografias
- Martinez, R. (2007). *gse.upenn.edu*. Recuperado el 24 de Agosto de 2013, de gse.upenn.edu:
<http://www.gse.upenn.edu/pdf/La%20investigaci%C3%B3n%20en%20la%20pr%C3%A1ctica%20educativa.pdf>

BIBLIOGRAFÍA

- Aguiar, F., Montoya, J., & Cespedes, A. (4 de Febrero de 2013). <http://odiseo.com.mx/>. Recuperado el 7 de Agosto de 2013, de <http://odiseo.com.mx/>: <http://odiseo.com.mx/articulos/maestro-su-formacion-su-rol-en-educacion-contemporanea-en-ecuador>
- Caicedo, A. (2008). *revistaorbita.rimed.cu*. Recuperado el 19 de Junio de 2013, de [revistaorbita.rimed.cu](http://www.revistaorbita.rimed.cu): http://www.revistaorbita.rimed.cu/index.php?option=com_content&view=article&id=317&Itemid=37
- Campalans, L. (2004). *apuruguay.org*. Recuperado el 13 de Agosto de 2013, de [apuruguay.org](http://www.apuruguay.org): http://www.apuruguay.org/revista_pdf/rup99/rup99-campalans.pdf
- Cardenas, E., & Pulido, N. J. (2009). *repository*. Recuperado el 1 de Junio de 2013, de [repository](http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/10185/1453/1/T85.09%20C889c.pdf): <http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/10185/1453/1/T85.09%20C889c.pdf>
- Cerbero. (12 de Diciembre de 2000). *monografias.com*. Recuperado el 13 de Junio de 2013, de [monografias.com](http://www.monografias.com): <http://www.monografias.com/usuario/perfiles/cerbero>
- Cifuentes, P. (9 de Julio de 2013). *Economia, Terra*. Recuperado el 20 de Agosto de 2013, de [Economia, Terra](http://economia.terra.cl/noticias/noticia.aspx?idNoticia=201307091100_TRR_82337603): http://economia.terra.cl/noticias/noticia.aspx?idNoticia=201307091100_TRR_82337603
- De la Ruz, D. (23 de Marzo de 2012). *monografias.com*. Recuperado el Junio de 15 de 2013, de [monografias.com](http://www.monografias.com): http://www.monografias.com/usuario/perfiles/daisy_r_de_la_ruz/monografias
- Eliseo, R. (30 de Junio de 2009). *niveldostic.blogspot.com*. Recuperado el 25 de Agosto de 2013, de niveldostic.blogspot.com: <http://niveldostic.blogspot.com/2009/06/metodo-analitico-sintetico.html>
- Elorza, E. (Octubre de 2012). *buenastareas.com*. Recuperado el 30 de Junio de 2013, de [buenastareas.com](http://www.buenastareas.com): <http://www.buenastareas.com/ensayos/La-Escuela-En-El-Desarrollo-Comunitario/5850622.html>
- Flores, E. (2005). *escuelasqueaprenden.org.mx*. Recuperado el 16 de Junio de 2013, de [escuelasqueaprenden.org.mx](http://www.escuelasqueaprenden.org.mx): <http://www.escuelasqueaprenden.org.mx/wp-content/uploads/invagcambio.pdf>
- Hernandez. (19 de Noviembre de 2011). *tesisdeinvestig.blogspot.com*. Recuperado el 5 de Junio de 2013, de tesisdeinvestig.blogspot.com: <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2011/11/tipos-de-investigacion-segun-ander-egg.html>
- Laguna. (28 de Marzo de 2006). *monografias.com*. Recuperado el 14 de Junio de 2013, de [monografias.com](http://www.monografias.com): http://www.monografias.com/usuario/perfiles/laguna_2/monografias
- Lastiri, J. (17 de Junio de 2013). *Clarín.com*. Recuperado el 25 de Julio de 2013, de [Clarín.com](http://www.clarin.com): http://www.clarin.com/educacion/vocacion-docentes_0_956904618.html
- Loei. (Octubre de 2012). *educacion.gob.ec*. Recuperado el 1 de Agosto de 2013, de educacion.gob.ec: http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/01/Marco_Legal_Educativo_2012.pdf
- Loscca. (6 de Junio de 2013). *utelvt.edu.ec*. Obtenido de [utelvt.edu.ec](http://www.utelvt.edu.ec): <http://www.utelvt.edu.ec/LOSCCA2010.PDF>

- Martinez, R. (2007). *gse.upenn.edu*. Recuperado el 28 de Junio de 2013, de gse.upenn.edu:
<http://www.gse.upenn.edu/pdf/La%20investigaci%C3%B3n%20en%20la%20pr%C3%A1ctica%20educativa.pdf>
- Mejia, G. (13 de Junio de 2008). *monografias.com*. Recuperado el 18 de Agosto de 2013, de monografias.com: <http://www.escuelasqueaprenden.org.mx/wp-content/uploads/invagcambio.pdf>
- Merino, P. (16 de Mayo de 2013). *repo.uta.edu.ec/*. Recuperado el 3 de Junio de 2013, de repo.uta.edu.ec/: <http://repo.uta.edu.ec/handle/123456789/3571?show=full>
- Mora. (2 de Agosto de 2001). *monografias.com*. Obtenido de monografias.com:
<http://www.monografias.com/usuario/perfiles/moramarp/monografias>
- Peña, J. (17 de Noviembre de 2011). *monografias.com*. Recuperado el 16 de Agosto de 2013, de monografias.com: http://www.monografias.com/usuario/perfiles/felipe_pena/monografias
- Perez, M. (10 de Abril de 2012). *cualicuantitativa*. Recuperado el 8 de Junio de 2013, de cualicuantitativa: <http://cualicuantitativa2012.blogspot.com/>
- Perez, M. d. (10 de Octubre de 2008). *emagister.com*. Recuperado el 6 de Agosto de 2013, de emagister.com: <http://www.emagister.com/curso-tutorias/tutorias-tarea-dirigida>
- Polasek, D. (2012). *iniciativat*. Recuperado el 2 de Junio de 2013, de iniciativat:
<http://www.iniciativat.com/component/content/article/6-mujer/417-el-papel-de-la-mujer-en-la-actualidad.html>
- Rojas, K. (2011 de Marzo de 2011). *cnnextension.com*. Recuperado el 12 de Junio de 2013, de cnnextension.com: <http://www.cnnextension.com/opinion/2011/03/07/el-papel-de-la-mujer-laboral>
- Rojas, M. (4 de Febrero de 2011). *educando.edu.do*. Recuperado el 17 de Junio de 2013, de educando.edu.do: <http://www.educando.edu.do/articulos/docente/dificultades-ms-comunes-en-el-aprendizaje/>
- Romero, G. (Diciembre de 2008). *csi-csif.es*. Recuperado el 19 de Junio de 2013, de csi-csif.es:
http://www.csi-csif.es/andalucia/modules/mod_ense/revista/pdf/Numero_13/GUSTAVO_ROMERO_1.pdf
- Salazar, A. (9 de Abril de 2010). *slideshare.net*. Recuperado el 18 de Junio de 2013, de slideshare.net:
<http://www.slideshare.net/any66/psicopedagogia-para-todos-web>
- Sanchez, J. (2001). *udual.org*. Recuperado el 8 de Junio de 2013, de udual.org:
<http://www.udual.org/CIDU/Revista/22/DesarrolloProfesional.htm>
- Santaella, C. (2 de Agosto de 2011). *monografias.com*. Recuperado el 30 de Junio de 2013, de monografias.com: <http://www.monografias.com/trabajos87/metodo-inductivo/metodo-inductivo.shtml>
- Santana, L. (Junio de 2010). *la-investigacion*. Recuperado el 3 de Agosto de 2013, de la-investigacion:
<http://la-investigacion-cualitativa.blogspot.com/>
- Sayes, C. (Mayo de 2008). *catolica.edu.sv*. Recuperado el 28 de Agosto de 2013, de catolica.edu.sv:
<http://catolica.edu.sv/investiga/archivos/asesores.pdf>

- Sulbaran, E. (13 de Abril de 2011). *monografias.com*. Recuperado el 14 de Agosto de 2013, de monografias.com: <http://www.monografias.com/trabajos84/definicion-estadistica/definicion-estadistica.shtml>
- Utel. (15 de Abril de 2013). *Utel editorial*. Recuperado el 22 de Agosto de 2013, de Utel editorial: <http://www.utel.edu.mx/blog/estudia-en-linea/una-segunda-carrera-por-que-no/>
- Valera, E. (22 de Noviembre de 2011). *entremujeres.com*. Recuperado el 18 de Agosto de 2013, de entremujeres.com: http://www.entremujeres.com/trabajo/educacion-aprender-segundo-idioma_0_404359574.html
- Vargas, L. (2 de Enero de 2013). *une.org.ec*. Recuperado el 14 de Junio de 2013, de une.org.ec: <http://imbabura.une.org.ec/index.php/2012-07-08-04-19-37/2012-07-08-04-26-21/2012-07-11-23-41-10/188-el-rol-del-docente-y-la-educacion-frente-a-los-cambios-que-vivimos>
- Vasquez, H. (5 de Agosto de 2012). *slideshare.net*. Recuperado el 2013, de slideshare.net: <http://www.slideshare.net/hectorfvasquez33/organizaciones-no-gubernamentales-17022491>
- Zatta, C. (2011). *slideshare.net*. Recuperado el 17 de Junio de 2013, de slideshare.net: <http://www.slideshare.net/cesarzatta/modulo-estadistica-2011>

ANEXOS

FICHA DE CONTACTO PARA TITULADOS

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 la ficha 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	

FICHA DE CONTACTO PARA 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 la ficha 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 empleador:			
Nombres y apellidos del contacto:			
El empleador o Directivo 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	

Señor(a) Encuestado(a):

Agradeceré contestar las siguientes preguntas de acuerdo a su criterio y conocimiento.

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

Entrevista dirigida a los directivos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

.....
.....









