



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCION EDUCACIÓN BÁSICA.

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

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: Sayago Macancela, María Isabel

DIRECTORA: Cevallos Carrión, Purificación Esterfilia, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO AZOGUES

2013

CERTIFICACIÓN

Magíster

Cevallos Carrión Purificación Esterfilia

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

C E R T I F I C A:

Que el presente trabajo, denominado: “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja” realizado por el profesional en formación: Sayago Macancela María Isabel, 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 de 2013

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Sayago Macancela María Isabel declaro ser autora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a los representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f.....

Autor: Sayago Macancela María Isabel

Cédula 0301288742

DEDICATORIA

A DIOS

Por haberme permitido llegar hasta el final y haberme dado salud, paciencia y perseverancia para lograr mis objetivos.

A MIS PADRES Y HERMANOS

Quienes me han apoyado de manera incondicional, porque creyeron en mí, por haber fomentado mi espíritu de superación y esfuerzo en la vida.

A MIS HIJAS Y ESPOSO

Por el estímulo y el apoyo incondicional en todo momento y por ser ellos la inspiración para finalizar este proyecto.

A MIS DOCENTES

Por la invaluable abnegación al impartir conocimientos y experiencias.

ISABEL

“La dicha de la vida consiste en tener siempre algo que hacer, alguien a quien amar y alguna cosa que esperar”.

Thomas Chalmers

AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios por guiar mi camino.

A mis padres, Jaime Sayago y Obdulia Macancela, que siempre me han dado su apoyo incondicional y a quienes debo este triunfo profesional, por todo su trabajo y dedicación para darme una formación académica y sobre todo humanista y espiritual. De ellos es este triunfo y para ellos es todo mi agradecimiento.

A Daniel mi esposo, Paola y Yajaira mis dos preciosas nenas quienes tuvieron que soportar largas horas de soledad, gracias por acompañarme durante todo este proceso, sobre todo por: el amor, comprensión, paciencia y fortaleza.

Agradezco de manera muy especial por su esfuerzo, dedicación, colaboración y sabiduría para ser una profesional de éxito, a la Magister Esterfilia Cevallos, Directora de la Tesis.

ISABEL

*“Seamos agradecidos con las personas que nos hacen felices, ellos son los encantadores jardineros que hacen florecer nuestra alma”. **Marcel Proust***

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|--|-----------|
| PORTADA..... | i |
| CERTIFICACIÓN..... | ii |
| DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS..... | iii |
| DEDICATORIA..... | iv |
| AGRADECIMIENTO..... | v |
| RESUMEN..... | 1 |
| ABSTRACT..... | 2 |
| INTRODUCCIÓN..... | 3 |
| CAPITULO I | |
| SÍNTESIS TEÓRICA DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO..... | 5 |
| 1.1. El debate sobre las competencias..... | 6 |
| 1.2. Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España..... | 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 inserción laboral para la juventud del Ecuador..... | 16 |
| 1.7. Inserción laboral de jóvenes: Expectativas, demanda laboral y trayectorias..... | 18 |
| 1.8. Reflexiones sobre el papel del docente en la calidad educativa..... | 20 |
| 1.9. Los profesores noveles ante las necesidades especiales de los alumnos: bases para un modelo de formación del profesorado..... | 22 |
| 1.10. Competencia del profesor-mentor para el acompañamiento al profesorado principiante..... | 24 |
| CAPITULO II | |
| METODOLOGÍA..... | 26 |
| 2.1. Diseño de la investigación..... | 27 |
| 2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación..... | 28 |
| 2.3. Preguntas de investigación..... | 28 |
| 2.4. Contexto..... | 28 |

| | |
|---|----|
| 2.5. Población y muestra | 29 |
| 2.6. Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos | 29 |
| 2.7. Procedimiento para la aplicación de instrumentos | 30 |

CAPITULO III

| | |
|--|-----------|
| INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS..... | 31 |
| 3.1. Características de los titulados: individuales, académicas y laborales | 32 |
| 3.1.1. Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta. | 32 |
| 3.1.1.1 Ubicación geográfica..... | 32 |
| 3.1.1.2. Edad..... | 33 |
| 3.1.1.3. Sexo..... | 34 |
| 3.1.2. Características académicas de los titulados..... | 35 |
| 3.1.2.1. Ubicación geográfica.Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato. | 35 |
| 3.1.2.2. Tipo de Educación..... | 36 |
| 3.1.2.3. Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura..... | 37 |
| 3.1.3. Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación. | 38 |
| 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..... | 38 |
| 3.1.3.2. Número de establecimientos en los que trabaja el titulado..... | 39 |
| 3.1.3.3. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral..... | 40 |
| 3.1.3.4. Características del trabajo actual..... | 41 |
| 3.2. Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral..... | 43 |
| 3.2.1. Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado..... | 43 |
| 3.2.2. Grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación. | 44 |
| 3.3. Valoración docente de la profesión | 44 |

| | |
|--|-----------|
| 3.3.1. Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida que posee el titulado | 44 |
| 3.4. Satisfacción Docente | 46 |
| 3.5. Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados..... | 47 |
| 3.5.1. Aspectos metodológico – didácticos que desarrolla el titulado..... | 47 |
| 3.5.2. Aspectos de autoevaluación de la práctica docente que desarrolla el titulado. | 48 |
| 3.5.3. Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado. | 49 |
| 3.5.4. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado..... | 50 |
| 3.5.5. Interacción profesor- padres de familia y comunidad del titulado..... | 51 |
| 3.5.6. Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo..... | 52 |
| 3.5.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado. | 53 |
| CAPITULO IV | |
| CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 54 |
| 4.1. Conclusiones | 55 |
| 4.2. Recomendaciones | 56 |
| CAPITULO V | |
| PROPUESTA DE INTERVENCIÓN | 58 |
| 5.1. Tema..... | 59 |
| 5.2. Justificación | 59 |
| 5.3. Objetivos | 59 |
| 5.4. Metodología: Matriz de marco lógico..... | 60 |
| 5.4.1. Análisis de involucrados..... | 60 |
| 5.4.2. Análisis del problema..... | 61 |
| 5.4.3. Análisis de objetivos. | 62 |
| 5.4.4. Análisis de estrategias..... | 63 |
| 5.5. Plan de acción | 64 |
| 5.5.1. Matriz del marco lógico..... | 64 |

| | |
|---------------------------------|----|
| 5.6. Resultados esperados | 67 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 68 |
| ANEXOS | 71 |

RESUMEN

La necesidad de conocer el nivel de satisfacción de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, ha determinado un proceso de investigación en el que se vislumbra una propuesta de intervención educativa, a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica; la investigación se realizó en la provincia del Cañar a una muestra de ocho titulados quienes laboran en distintos establecimientos educativos; para el efecto se aplicó como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento el cuestionario.

Como resultado del proceso investigativo se determinó que existe una alta satisfacción de los titulados con respecto a su aprendizaje en la universidad y las oportunidades que de ello se les ha presentado en el campo laboral, los docentes en su totalidad trabajan en escuelas regentadas fiscalmente; pero pese a ello existen algunas falencias sobre todo en lo referente al poco interés sobre procesos de capacitación en la planificación curricular, por lo que se ha considerado necesario y oportuno elaborar una propuesta de intervención en este campo.

PALABRA CLAVE: satisfacción docente, aprendizaje, capacitación, planificación curricular.

ABSTRACT

The need to know the level of satisfaction of graduates from the Technical University of Loja, has determined a research process which sees a proposed educational intervention from case studies in the Bachelor of Science in Education at the mention of Basic Education, the research was conducted in the province of Cañar to a sample of eight graduates who work in different educational establishments, for the effect was applied as data collection technique and an instrument survey questionnaire.

As a result of the research process it was determined that there is a high satisfaction of graduates with respect to their learning in college and the opportunities it presented to them in the workplace, teachers working entirely fiscally run schools, but nevertheless there are some shortcomings particularly with regard to little interest in training processes in curriculum planning, so it is considered necessary and appropriate to prepare a proposal for intervention in this field.

KEYWORDS: teacher satisfaction, learning, training, curriculum planning.

INTRODUCCIÓN

La Universidad se encuentra empeñada en la acreditación nacional e internacional de sus ofertas académicas para lo cual las organizaciones acreditadoras requieren que se cuente con estudios sobre la inserción laboral de los egresados, un primer estudio se llevó a cabo en el período 2005-2010 lo que supuso un primer paso.

El presente estudio se considera la continuidad de la investigación realizada, siendo importante el desarrollo de estudios específicos en cada una de las titulaciones. Por ello esta investigación se inicia con la inserción laboral de los titulados de la mención en Educación Básica.

Como antecedente de todo este proceso se encuentra la necesidad de realizar un seguimiento de quienes alcanzaron un título dentro de la universidad, de ahí que el estudio se determina como: “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”, ya que desde años atrás por medio de la educación a distancia la Universidad ha brindado a la sociedad un sin número de profesionales que han sabido desarrollarse de forma exitosa en las diversas especialidades en las que se han titulado.

Este trabajo de investigación tiene mucha importancia tanto para los mismos titulados como para los empleadores que constituyen por un lado el Ministerio de Educación y por el otro los directivos de cada una de las instituciones en las que laboran, estos podrán saber de qué manera sus empleados se encuentran satisfechos al realizar su trabajo, cuales son los aspectos que más les desmotivan y que les hace falta para cumplir con eficiencia y eficacia su labor, partiendo de ello se podrá considerar mecanismos para solventar estas necesidades y hacer que quienes trabajan sientan mayor satisfacción en lo que están haciendo.

Como investigadores es importante esta indagación, porque nos permite comprender y visualizar nuestro futuro profesional, y a su vez considerar parámetros para poder aumentar el nivel de satisfacción en los logros alcanzados.

La investigación se justifica no solamente como un requerimiento académico de la Universidad, sino sobre todo porque permite determinar logros y falencias de los titulados dentro del campo educativo en el que vienen laborando, para desarrollar el proceso investigativo se presentaron muchas facilidades, desde los instrumentos de investigación bien estructurados, el apoyo de los docentes y tutores para que el proceso se realice con calidad profesional; se ha contado con el material de consulta necesario a más que el problema planteado es factible de ser investigado, sustentado y comprobado mediante los resultados obtenidos.

Los objetivos de la investigación se han cumplido a cabalidad; en primer lugar se caracteriza el puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación concluyéndose que de la muestra tomada todos están laborando en cargos acordes a su especialidad; en segundo lugar se constató que si bien hay una exigencia de preparación académica constante posterior a la titulación son muy pocos los casos que la cumplen; en lo que respecta a la relación entre la formación académica y la actividad laboral se determinó que todos están trabajando en el magisterio fiscal.

Cada uno de los titulados sujetos de la investigación manifiesta cumplir con los requerimientos de su labor; los titulados en lo que se refiere a las tareas propias de su labor les falta mayor dedicación en lo que compete a planificación curricular; el nivel de formación que tienen los titulados para cumplir con su labor se encuentra en un nivel alto ya que todos poseen título universitario.

Tras esta breve introducción se realiza un somero análisis de los estudios sobre el seguimiento de los egresados de la Universidad Técnica Particular de Loja, el capítulo 1 se refiere a la metodología, diseño de investigación, métodos, técnicas e instrumentos necesarios para llevar a cabo dicho estudio, preguntas de investigación, contexto, población y muestra, recursos, procedimiento de cómo se aplicó los instrumentos. Capítulo 2 la interpretación, análisis y discusión de resultados. Capítulo 3 conclusiones y recomendaciones como resultado del análisis. Capítulo 4 la propuesta de intervención ante las falencias detectadas en la investigación a través de la matriz de marco lógico.

Este documento adquiere importancia para los docentes, empleadores, pero sobre todo para los estudiantes de Ciencias de la Educación, ya que en él se pueden observar criterios futuros de la labor docente, es como tener un anticipo de lo que puede ser en unos casos o debe ser en otros la labor de un educador.

1. SÍNTESIS TEÓRICA DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO

1.1. El debate sobre las competencias

Resulta difícil imaginarse una sociedad que no haya valorado, de alguna manera, las cualificaciones de sus miembros (Berjan Sjur). La mayoría de los términos usados en las reflexiones que nos ocupan, competencias, destrezas, aptitudes, etc. son muchas veces cuando menos confusos. Esta confusión crece cuando se trata con la educación superior. También hay una gran inflación de otros términos claves en los planteamientos más estratégicos de la educación: calidad, eficiencia, excelencia, liderazgo, competitividad, etc. En este escenario es muy frecuente definir la educación superior desde un punto de vista académico con unas pocas palabras: una formación sólida y de excelencia.

Sin embargo cuando los organismos internacionales analizan los resultados de las distintas políticas educativas nacionales y sus repercusiones sociales, consideran como más representativas otras variables: el gasto por habitante, los estudiantes que finalizan sus estudios en los distintos niveles educativos, el nivel de formación y su relación con los salarios y la calidad del trabajo.

La comunidad universitaria desprecia o no aprecia suficientemente estas otras cuestiones. Pero es fácil comprender su importancia sin más que ligar ambos planteamientos y preguntarse ¿Es sólida y de excelencia una formación superior que se imparte con unos recursos escasos, o al menos con una financiación muy por debajo de la media de otros países equiparables, o que tiene una duración muy por encima de la teórica prevista y que al final no proporciona a los titulados un empleo adecuado al nivel de conocimiento adquirido?

La realidad es que la orientación profesional de la formación universitaria se aleja, poco a poco pero de manera sostenida, de las profesiones mismas. Y esto es así porque cuando la sociedad crece en complejidad, las demandas sociales aumentan o cambian, las profesiones, los profesionales tienen que hacer frente a nuevos desafíos sociales y tecnológicos (nuevas atribuciones legales) difíciles, por no decir imposible, de incorporar en un plazo razonable a los programas de estudio y por tanto a las titulaciones universitarias oficiales (nuevas competencias formativas).

Cuando esto ocurre, tratar de acercar las competencias académicas, especialmente cuando se miden en términos de conocimientos, (responsabilidad de las universidades) a las atribuciones profesionales (responsabilidad de la sociedad) puede generar conflictos, razonables y razonados en función de unos objetivos formativos más profundos. Por el

contrario acercar las atribuciones, en su versión de nuevas o crecientes demandas sociales, a las competencias profesionales obtenidas por los titulados en los procesos formativos, puede no ser recomendable desde el punto de vista de la demanda social y profesional.

En cualquier caso no es deseable, lógico ni justo que un ciudadano pueda tener una atribución profesional legal sin ser competente (la formación en competencias es la más idónea desde este punto de vista).

Todo parece indicar que en una visión moderna de las profesiones y de la educación, la formación en competencias en su versión más trascendente a lo largo de la vida, la experiencia en el trabajo y la madurez personal y profesional deberían ser los factores que faciliten a los titulados de hoy crecer y progresar en unas competencias profesionales cambiantes día a día y cada vez más complejas; esta es una cuestión fundamental para construir una sociedad de ciudadanos más justa donde el bienestar sea un elemento clave en el desarrollo de la vida cotidiana.

La relación entre el profesor y el estudiante, primer paso para que el aprendizaje sea posible, se establece con y sobre unos conocimientos concretos. No hay aprendizaje sin conocimiento y el aprendizaje desarrolla sin solución de continuidad unas competencias, entendidas como conocimientos, capacidades y destrezas, que se pueden permanecer ocultas salvo que el proceso formativo las tenga como un objetivo específico.

El potencial de competencias que un determinado conocimiento genera en las personas puede ser enorme aunque a pesar de ello puede permanecer latente como un residuo del proceso formativo e incluso no manifestarse nunca. Comprender es la base del aprendizaje y con él nacen y crecen las competencias. Cuando un estudiante comprende un teorema matemático no sólo avanza en un conocimiento específico sino también en su capacidad de abstracción y de razonamiento y desarrolla unas destrezas y/o habilidades formales, simbólicas e instrumentales.

Cuando todo esto ocurre, el aprendizaje está en marcha. Puede que alguna de las competencias aparezca de forma espontánea pero la mayoría precisan de estímulos externos con procesos diseñados específicamente para ello. (Síntesis del artículo de: Alonso, L.E., Fernández Rodríguez, C. J., & Nyssen, J.M. (2009).El debate sobre las competencias. 9-175).

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

El sistema educativo español se caracteriza, al compararlo con el de otros países de la OCDE, por producir muchos universitarios y fracasar en la educación secundaria y la formación profesional. La publicación de los últimos datos de la OCDE sobre el salario relativo de los universitarios frente a los niveles educativos inferiores ha generado un gran revuelo mediático (El País 22 de mayo y 19 de septiembre de 2007), por la enorme disminución de dicha ratio.

Desde un punto de vista estático, basado en las estadísticas generales del mercado de trabajo, el empleo de los graduados universitarios españoles se caracteriza por los siguientes aspectos: Los universitarios han tenido siempre unas tasas de desempleo inferiores al resto de niveles educativos. Las tasas de desempleo del grupo de edad entre 24 y 29 años son muy similares para todos los grupos educativos por encima de la segunda etapa de la educación secundaria.

No obstante, si tomamos el conjunto de los graduados universitarios menores de 30 años, sus tasas de desempleo son claramente superiores a las de los graduados de secundaria y de formación profesional (García-Montalvo et al. 2001, 2003, 2005). Éste no es un fenómeno nuevo: el análisis de la EPA desde principios de los años 80 muestra que siempre ha sido así. Existen al menos cuatro teorías que podrían explicar este hecho.

En primer lugar es posible que la mejor situación de los universitarios en el mercado laboral después de los 30 años sea debida a que tiene en cuenta los graduados que hace muchos años que entraron en un mercado laboral donde los universitarios eran escasos y la demanda superaba la oferta. En los últimos 10 o 15 años la situación puede ser muy diferente. Pero esta teoría choca con la persistencia de este fenómeno desde los años 80.

En segundo lugar, podría ser que los jóvenes universitarios sean más selectivos a la hora de aceptar un trabajo y, por tanto, parte del desempleo observado es voluntario en el sentido de que no quieren aceptar cualquier empleo. Prefieren seguir buscando o hacer estudios de postgrado en lugar de aceptar el primer empleo que les ofrecen, lo que implica que sus tasas de desempleo son mayores y sus tasas de actividad menores.

La tercera teoría, complementaria en cierta forma de la segunda, es que los jóvenes universitarios acaban sus estudios con una expectativas poco realistas sobre lo que van a

encontrar en el mercado laboral (García-Montalvo, 2005). Inicialmente son muy selectivos pero a medida que pasa el tiempo rebajan sus expectativas y acaban aceptando trabajos que inicialmente no habrían aceptado. Finalmente, los universitarios han tenido menos tiempo hasta los 30 años, de buscar un trabajo. La explicación más factible es la posibilidad de que los graduados universitarios sean más exigentes con las condiciones de su trabajo antes de aceptarlos. Los graduados universitarios tienen unos salarios medios superiores a los percibidos por el resto de los niveles educativos (García-Montalvo et al. 2005; OCDE, 2007; Pastor et al. 2007).

La tasa de actividad de los universitarios es superior a la observada en el resto de niveles educativos con excepción de la formación profesional superior. Los universitarios tienen la mayor proporción de contratos indefinidos de todos los grupos educativos (García Montalvo et al., 2005).

Los graduados universitarios tienen menor resistencia a la movilidad geográfica que los graduados de niveles educativos inferiores pero tienen mayor resistencia a la movilidad funcional y horaria (García Montalvo et al., 2005). La diferencia en la tasa de empleo entre los graduados de educación obligatoria y los universitarios se ha reducido de 19 a 13 puntos entre 1997 y 2004 (OCDE 2007).

¿Qué está sucediendo? La explicación tiene varios componentes. Por el lado de la oferta de trabajo, el número de universitarios que se producen en España es enorme y su tasa de crecimiento acelerada. A estos argumentos se unen otros factores: la continuación con unos métodos de enseñanza arcaicos; el desajuste entre los conocimientos adquiridos y las necesidades del mercado de trabajo; y la secular falta de espíritu empresarial de los universitarios españoles. No obstante también hay problemas por el lado de la demanda de trabajadores universitarios. Muchas empresas siguen operando con el criterio de producir servicios y productos de bajo valor añadido, que requieren mano de obra poco cualificada. También puede darse el caso de que los empresarios no valoren correctamente las aportaciones de un trabajador universitario a la creación de valor de la empresa. Ésta puede ser una de las causas de la insuficiente generación de puestos de trabajo para absorber a los graduados universitarios que produce el sistema español. (Síntesis del artículo de: ANECA Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación. (2009). Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. 11-125).

1.3. La inserción profesional de los docentes

La llegada, por primera vez, de un joven profesor o profesora a una escuela no siempre es una constante ni son predecibles. Existe una larga tradición de estudios referidos a los profesores en sus primeros años de enseñanza. La forma como el nuevo profesor puede ser acogido por la comunidad escolar e introducida formalmente a sus tareas, o simplemente ser dirigido a las aulas y a los niños y jóvenes a quienes tendrá que enseñar. Puede significar que se les expliquen las reglas o rutinas del establecimiento o que las deba aprender a medida que se enfrenta con las consecuencias de no conocerlas. Puede encontrar un sistema institucionalizado de trabajo en conjunto al que debe integrarse en forma activa o pasiva, según si la edad y la experiencia son factores que se consideran respecto a esta participación. Puede también constituir lo que diversos autores han denominado: un “reality shock” es decir una “sacudida de realidad”, “de transición”, “de práctica” o un “reinwasheffekt” o efecto de purificación (Veenman, 1984). La evidencia recogida sobre profesores noveles chilenos (Avalos, Clarson et al 2005) determina el escenario cambiante de la inserción profesional de los docentes

Veenman llegó a una lista de 24 áreas problemas señaladas por profesores principiantes. El problema mencionado con más frecuencia era el de disciplina aunque el significado exacto de esto no se explicitaba en los estudios. Le seguía en intensidad el problema de motivar a los alumnos y de manejar las diferencias individuales. Hacia el final de la lista aparecía la falta de tiempo libre, falta de apoyos y cursos numerosos.

El clásico estudio sobre la vida de profesores suizos de Huberman (1993) comprendió un sub-estudio sobre la experiencia de profesor principiante (Huberman y Marti, 1993) en que se procuró averiguar las características de la inserción en su campo de trabajo.

El trabajo docente, en sus contextos de inserción se reconoce que no es exactamente lo mismo la vivencia en los primeros años de ejercicio en un sistema educacional que en otro, o en un tipo de cultura escolar que en otro (Flores y Day 2006; Avalos y Alwin 2007; Kardos y Johnson 2007).

En este trabajo permite describir el efecto en la vida y trabajo de los profesores noveles en escenarios macro político – sociales producidas por acciones del sistema educacional, visiones y creencias manifiestas o implícitas en experiencias aportadas por la formación docente inicial. Las políticas establecidas en un mercado competitivo Este modelo es

parecido (con sus variantes) al Modelo «de adquisición de “competencias necesarias” («mandatory competency») que Vonk (1994) define entre uno de los cuatro modelos de apoyo al desarrollo profesional para profesores debutantes:

Existe una serie de destrezas “universales” que caracterizan la “docencia eficiente”, y establece una relación formal y jerárquica entre un profesor “novato” y uno “experto”, debiendo este último orientar deliberadamente al primero hacia la adquisición de dichas competencias docentes básicas (Cornejo, 1999, 67).

Fortalecer la práctica profesional es una tendencia más o menos generalizada en la formación de maestros a nivel internacional, que intenta iniciarlos en la docencia en compañía de expertos y atender lo que algunos autores han venido definiendo como la falta de conexión entre los contenidos adquiridos en la institución formadora y los problemas de la práctica (Diker y Terigi, 1997), que ubica a la formación docente institucionalizada como una empresa inconclusa (Achilli, 1987). Una coincidencia entre los estudiosos del tema es asignar una importancia decisiva a las primeras experiencias de inserción en la práctica docente, incluyendo la formación inicial y el aprendizaje posterior en el espacio de trabajo “ya que esa pertenencia al magisterio en la práctica laboral/profesional es lo que conforma implícitamente concepciones y valores comunes que identifican a los maestros” (Davini, 2002, 14).

Si concebimos a la profesión docente como un proceso integral constituido por distintas fases y ámbitos que están interrelacionados, la experiencia de la formación inicial con un enfoque de prácticas docentes prolongadas cobra importancia en los aprendizajes del futuro docente en el momento de su inserción laboral. Sin embargo existe una desvalorización pública de la docencia y de la formación docente (medios de comunicación, declaraciones de autoridades) producto de la politización del magisterio o de la falta de un buen rendimiento en los resultados de las pruebas, las mismas que propenden a la aceleración de maestros de la vieja guardia y permite la oportunidad de ingreso y la asignación de responsabilidades a maestro nóveles, ahora que las condiciones de trabajo del sistema educacional (nacional o regional) en el que se ingresa afecta las percepciones de los nuevos docentes, según lo ilustran investigaciones realizadas en Estados Unidos (Achinstein, Ogawa et al. 2004). Lo expuesto permite ver la influencia del contexto escolar y de las condiciones de trabajo en el proceso de formación de los maestros que se inician en la docencia. (Síntesis del artículo de: Avalos, B. (2009). La inserción profesional de los docentes. *Profesorado*, 13,44-59).

1.4. Estándares de calidad educativa

Los estándares de calidad educativa son descripciones de los logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. La Constitución política de nuestro país en su artículo 26 establece 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.

En tal sentido, son orientaciones de carácter público, que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad. Así por ejemplo cuando los estándares se aplican a estudiantes, se refieren al conjunto de destrezas del área curricular que el estudiante debe desarrollar a través de procesos de pensamiento y que requiere reflejar en sus desempeños. Por otro lado, cuando los estándares se aplican a profesionales de la educación, son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados.

Cuando los estándares se aplican a las escuelas, se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje que requieren.

Los estándares propuestos aspiran a tener las siguientes características: Ser objetivos y básicos comunes por lograr; estar referidos a logros o desempeños observables y medibles; ser fáciles de comprender y utilizar; estar inspirados en ideales educativos; estar basados en valores ecuatorianos y universales; ser homologables con estándares internacionales pero aplicables a la realidad ecuatoriana; presentar un desafío para los actores e instituciones del sistema.

El principal propósito de los estándares es orientar, apoyar y monitorear la gestión de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo. Adicionalmente, ofrecen insumos para la toma de decisiones de políticas públicas para la mejora de la calidad del sistema educativo. Otros usos más específicos de los estándares de calidad educativa son: Proveer información a las familias y a otros miembros de la sociedad civil para que puedan exigir una educación de calidad; proveer información a los actores del sistema educativo para que estos puedan determinar qué es lo más importante que deben aprender los estudiantes, cómo debe ser un buen docente y un buen directivo, y cómo debe ser una buena institución educativa; realizar procesos de autoevaluación; diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento o fortalecimiento, fundamentados en los resultados de la

evaluación y autoevaluación; proveer información a las autoridades educativas para que estas puedan diseñar e implementar sistemas de evaluación de los diversos actores e instituciones del sistema educativo; ofrecer apoyo y asesoría a los actores e instituciones del sistema educativo, basados en los resultados de la evaluación; crear sistemas de certificación educativa para profesionales e instituciones; realizar ajustes periódicos a libros de texto, guías pedagógicas y materiales didácticos; mejorar las políticas y procesos relacionados con los profesionales de la educación, tales como el concurso de méritos y oposición para el ingreso al magisterio, la formación inicial de docentes y otros actores del sistema educativo, la formación continua y el desarrollo profesional educativo, y el apoyo en el aula; informar a la sociedad sobre el desempeño de los actores y la calidad de procesos del sistema educativo.

El Ministerio de Educación se encuentra diseñando Estándares de Aprendizaje, de Desempeño Profesional, de Gestión Escolar, y de Infraestructura, con el objetivo de asegurar que los estudiantes logren los aprendizajes deseados. A continuación se explican los tipos de estándares.

Los estándares de Gestión escolar hacen referencia a procesos de gestión y a prácticas institucionales que contribuyen a la formación deseada de los estudiantes. Además, favorecen el desarrollo profesional de los actores de la institución educativa.

Actualmente se están desarrollando estándares generales de desempeño profesional: de docentes y de directivos. Falta por formular estándares e indicadores para otros tipos de profesionales del sistema educativo, tales como mentores, asesores, auditores y docentes de diferentes niveles y áreas disciplinares.

Los estándares de infraestructura escolar establecen requisitos esenciales, orientados a determinar las particularidades que los espacios y ambientes escolares deben poseer para contribuir al alcance de resultados óptimos en la formación de los estudiantes y en la efectividad de la labor docente.

Los estándares de aprendizaje describen los logros que deben alcanzar los estudiantes al final de cada uno de los niveles establecidos. Por su parte, el currículo nacional contiene las herramientas necesarias para que el estudiante en cada año lectivo pueda ir aproximándose a estos estándares. En consecuencia, si se aplica el currículo nacional de manera adecuada, los estudiantes alcanzarán los estándares de aprendizaje. (Síntesis del artículo de: Ministerio de Educación. (2012). Estándares de la calidad educativa.)

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

Este documento busca aportar con elementos válidos a la política docente, sobre todo lo relacionado a lo que los docentes aprenden y viven en su accionar laboral, como deben ir formándose y sobre las herramientas utilizadas en este aspecto por otros países y que bien pueden ser adecuadas a América Latina.

Según datos de los estudios OCDE a través de su programa PISA, algunas naciones se ubican en los mejores lugares en cuanto a calidad de educación y otros en los últimos a pesar de tener menor gasto educativo; en América Latina se observa que los resultados de aprendizaje son poco alentadores ya que un alto porcentaje de estudiantes no alcanzan un buen desempeño para su grado, la diferencia incluso está dada por los docentes y el logro académico de sus alumnos, ello depende de la formación adecuada del docente.

Durante la década de los 80 y 90 en América Latina se dieron grandes transformaciones en diversos ámbitos de la educación, sin embargo todo esfuerzo no permitió un desarrollo sostenido y el rendimiento sigue siendo bajo; se ha considerado la falencia del sistema en cuanto a retener a los mejores maestros debido a las situaciones precarias en las que deben realizar sus labores, sumado a la cantidad y homogeneidad de los docentes convirtiéndose en un grave problema que deben enfrentar los gobiernos.

La falta de políticas educativas agrava el panorama debido a la inestabilidad de las autoridades educativas y la continuidad de las políticas docentes, no hay una correcta articulación entre: carrera, desarrollo profesional y evaluación; para solventar estos problemas se debe dar un proceso de inserción articulado con diversas políticas.

Intentando comprender la inserción se dirá que la identidad profesional inicia en las etapas previas vividas, desde la escuela, el colegio y el aprendizaje en los centros universitarios, lo que determinará los niveles de satisfacción o insatisfacción con respecto a la realidad docente, ello a su vez hará que el nuevo docente se interrelacione y se sienta identificado con un determinado grupo profesional; el concepto de profesión nacerá de un marco socio-cultural e ideológico que influye en la práctica laboral.

En cuanto a la valoración del docente existe una subestimación de su rol, ya que a pesar de que se pregona la importancia de los maestros, la realidad en que se desenvuelven es otra, sobre todo en lo referente al nivel salarial; se busca la consideración de los docentes por el trabajo desempeñado y de los mismos docentes al valorar su profesión; pocos son los que se direccionan hacia la docencia, sobre todo aquellos que tienen un

historial educativo bajo en relación a otras profesiones, por ello muchos de los buenos docentes buscan la oportunidad de mejorar y abandonan sus trabajos.

En los primeros años de docencia que es en donde dan todo de sí y construyen su identidad personal, a partir de los 8 o 15 años comienzan las tensiones por la responsabilidad mayor, luego hasta los 23 años de trabajo se da un período de desmotivación y cansancio, la misma que se va perdiendo hasta los 30 años; de acuerdo a estas fases será el desempeño del docente.

Las experiencias iniciales del docente marcan su futuro, ya que mientras los formadores son teóricos, abstractos, los estudiantes son concretos, no se da una integración necesaria; las carreras están desprestigiadas por cuanto se basa la enseñanza en la exposición sin métodos pedagógicos que la hagan atractiva, es por ello que surge la preocupación por mejorar la formación en América Latina, ya que se ha podido determinar que en el nivel básico la pedagogía enfatiza la didáctica y en el nivel medio la disciplina; por otro lado los institutos no están centrados en la realidad de vida del docente y por ello se pierden de vista los factores que influyen en la enseñanza.

Para que el docente se inserte en el proceso de enseñanza debe pasar mucho tiempo y deben pasar varios procesos como el de ensayo-error a decir de Esteve, los primeros años son de tensiones y aprendizajes en contextos extraños, por ello el profesor principiante como dice Feiman debe enseñar y aprender a enseñar.

En América Latina son muy escasos los programas institucionales de inserción docente, apenas se han dado pocos casos en tres o cuatro países y de una manera informal; en la inserción del docente se han dado algunos modelos como son: nadar o hundirse, en donde el docente se inserta por su propio esfuerzo; Modelo colegial, el nuevo maestro es acompañado por uno de sus pares; de competencia mandatada el acompañante es un mentor y en el esquema de mentor protegido se da una inducción orientada, este modelo poco se da. (Síntesis del artículo de: Vaillat, D (2009) Políticas de inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente. *Profesorado*, 13, 27-41).

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

Con las políticas de inserción laboral de la juventud se pretende abrir un camino hacia el mundo laboral, rompiendo las barreras y los estigmas que no les dejan avanzar, garantizando la igualdad de oportunidades entre las y los jóvenes del Ecuador; determina enfoques de derecho como son: universalidad, indivisibilidad, igualdad y no discriminación, eficiencia, participación y rendición de cuentas.

El artículo parte de un diagnóstico sobre la inserción laboral de los y las jóvenes realizado por la FLACSO y la Universidad Politécnica Salesiana, en donde entre otras cosas se determina que la tasa de desempleo en un estrato de 18 a 29 años es muy alta, siendo las más vulnerables las mujeres, los jóvenes indígenas y los de raza negra; un aspecto importante es la consideración de la falta de coordinación entre la Dirección Nacional de Juventud y los Ministerios de Trabajo y Recursos Humanos.

La política de inserción parte de un marco normativo de carácter internacional en donde se consideran: Derechos económicos y sociales .La Conferencia Internacional sobre la población y el desarrollo celebrada en el Cairo en 1994 y que busca promover, la salud, educación, bienestar de niños y jóvenes, alentarlos a culminar sus estudios como vía hacia una vida mejor; todo ello con el compromiso de los países hacia la satisfacción de las necesidades de los jóvenes , la atención a los estratos más vulnerables, mediante programas de capacitación con el apoyo activo de organismos gubernamentales y no gubernamentales.

Dentro de este marco normativo se encuentra la Constitución Política de la República del Ecuador de 1998, que garantiza a todos los habitantes el derecho al trabajo en igualdad de condiciones para la mujer, el respeto a la dignidad, brindando medias para su mejoramiento, pero sobre todo evitando todo tipo de discriminación laboral, con un acceso digno a la educación.

Por otra parte en el Ecuador se cuenta desde el 2001 con una ley de Juventud que en su artículo 14 trata de la política de educación, relación a fomentar la educación en valores, comprensión mutua, ideales de paz, erradicar la violencia escolar y el castigo físico, capacitar jóvenes líderes, promocionar becas, etc. la política de promoción del empleo art. 15 busca crear oportunidades de trabajo, prácticas remuneradas, conceder créditos, etc.; en

el art. 18 sobre la política de equidad a favor de los jóvenes sobre todo aquellos en mayor riesgo.

Se desarrolla toda una serie de políticas, programas y proyectos para lograr la inserción laboral de los jóvenes, mejorando los niveles de empleabilidad, cada una de estas políticas tiene objetivos, justificación, criterios, población meta, la institución ejecutora, los componentes, la modalidad de intervención, pero para poder tratar cada una de ellas es menester sintetizar todos estos aspectos en algunas ideas centrales; en primera instancia todas las políticas se dirigen hacia una población de entre 15 y 29 años.

La política de ampliación y mejoramiento de la educación pretende alfabetizar y elevar los niveles de educación a niños y jóvenes de básica y jóvenes de bachillerato vinculándolos a las necesidades del mercado laboral, para lograr esto se contará con el financiamiento del estado y de organismos no gubernamentales; en contrapartida los organismos ofertantes de educación brindarán servicios de calidad, a esto se sumará un currículo actualizado y capacitación docente.

El programa de capacitación laboral busca la inserción y reinserción de jóvenes al campo laboral, para ello es necesaria la capacitación e intermediación laboral, basado en proyectos internacionales, aquí las empresas capacitan a los jóvenes y se determina la necesidad de mano de obra en relación a la demanda laboral.

El proyecto de oportunidades de empleo busca que los jóvenes ingresen al mundo laboral mediante micro emprendimientos, la CFN fungirá de banca de segundo piso y el crédito de instituciones financieras de primer piso ellos darán créditos a los jóvenes emprendedores previamente calificados, apoyándolos también con estudios de demanda y nichos de mercado con el aval de universidades y colegios profesionales.

El programa de empleo emergente pretende solventar las falencias del país en cuanto a políticas emergentes mediante la creación de empleos y la transferencia de ingresos temporales, con ello fuentes de empleo para mano de obra calificada y no calificada en sectores de la construcción, prevención de desastres naturales y servicio comunitario, etc. (Síntesis del artículo de: León, M. Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador. 153-183).

1.7. Inserción laboral de jóvenes: Expectativas, demanda laboral y trayectorias

En este artículo se presenta algunas tensiones que tienen los jóvenes con relación a su inserción en el mercado laboral. Son diez las tensiones y estrategias que se presentan: Se determina que si bien los jóvenes tienen mayor nivel de educación, la tensión no está en este aspecto sino que la demanda laboral está direccionada hacia el personal más calificado, por un lado la demanda laboral es débil afectando sobre todo a grupos de jóvenes, ya que en crisis no tienen ventaja competitiva al no crearse nuevos puestos de trabajo y por otro lado la falta de calidad en la educación que entrega al mercado laboral estamentos mediocres.

El crecimiento en todos los niveles debe ser importante para alcanzar una demanda favorable de empleos para los jóvenes, el nivel educativo no garantiza el acceso al mercado laboral, por ello se debe mejorar la educación como una tarea fundamental de las políticas públicas.

Otro aspecto son la valoración que el joven da al trabajo y las experiencias negativas que tienen en el mismo, aunque el joven persigue mejores ingresos y un ambiente importante, la realidad inicial es contraria con sueldos bajos y en muchos casos sobreexplotación.

Las tensiones de los jóvenes sobre los beneficios de la inserción laboral, muchas veces concebida como una forma de crecimiento personal, familiar, social y de formación de familia, aspecto que es tomado con más vehemencia por las mujeres, ello provoca muchas de las veces el enfrentamiento entre el tiempo necesario para conseguir todos sus expectativas y la urgencia para hacerlo. Las mujeres buscan en el trabajo la independencia de sus estructuras anteriores, pero el problema de la inserción laboral es fuerte para aquellas de educación baja, siendo la tasa de desempleo mayor en las mujeres que en los varones, se hace necesario un enfoque de género en la inserción laboral, apoyado en las estrategias individuales y los programas de formación profesional.

La combinación del trabajo con el estudio genera tensiones importantes, por un lado deteriora el rendimiento académico, por otro lado se abren oportunidades que antes no había; pero las jornadas laborales deterioran la calidad del aprendizaje siendo negativo para el futuro de los jóvenes, generalmente la necesidad de conservación de empleo llevará a los jóvenes a abandonar los estudios, por ello se debe gestar empleos fuera de la época de estudios con lo que generaría ingresos poniendo en práctica las destrezas aprendidas en el

ámbito educativo, en la transición al mundo adulto esta combinación puede ayudar a que se generen procesos de autoestima positivos, pero dependiendo de los niveles socioeconómicos en los que se desarrollan.

Los jóvenes tienen la tensión entre un discurso que habla de sus méritos y la realidad de la inserción laboral en donde se juegan conflictos de intereses, ya que aquellos que no cuentan con apoyos son relegados, muchas empresas pequeñas realizan contrataciones por recomendación, intereses creados, o favores sociales y políticos crean el problema de una falta de transparencia.

La experiencia laboral exigida es un problema para aquellos jóvenes que buscan trabajo por primera vez. Además que no se toma en cuenta experiencias anteriores en trabajos accesibles a jóvenes de bajo nivel educativo; se hace necesario por lo menos procesos de capacitación que mejoren la capacidad de los jóvenes y les ayude a generar experiencias prácticas que puedan ser valoradas en el mercado.

Los jóvenes encuentran un discurso de inserción a la micro empresa, pero hay obstáculos para acceder a ellas y permanecer, todo ello porque no existen estructuras financieras de apoyo; aunque en muchos países esta es una buena alternativa frente al trabajo asalariado, pero que en la práctica se choca con el poco crecimiento de las micro empresas por una macroeconomía débil, sumado al nivel educativo y a la experiencia laboral, si bien no todo es negativo, no es una realidad estimulante, para solventar esto se debe introducir en la malla curricular competencias y habilidades que sean importantes para una actividad emprendedora.

Los jóvenes enfrentan tensiones entre sus vivencias culturales y las exigencias del mercado laboral, esta tensión se da por el filtro de los procesos culturales, se da la discriminación de género, socio-económicas o de etnias todo ello aduciendo la preferencia de los clientes; la necesidad de los jóvenes de estabilidad laboral está en creciente tensión con respecto a la inestabilidad y precariedad del mercado de trabajo, que afecta el desarrollo de su personalidad y su inclusión social. (Síntesis del artículo Weller, J (2006). Inserción laboral de los jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias. *redEtis*, nº 5, 2-9).

1.8. Reflexiones sobre el papel del docente en la calidad educativa

Hablar de calidad de educación es un problema persistente en el ámbito educativo nacional y mundial, a partir de varios estudios se puede considerar que la calidad de educación no se logra con políticas, instrumentos o mayor financiamiento, sino que se hace necesario un planteamiento sobre pertinencia, eficacia y equidad, con profesores como actores del levantamiento de la calidad educativa.

El Plan Nacional de Educación del 2001 al 2006 presenta a la educación superior como la impulsora del desarrollo social de la democracia y de la cultura y del desarrollo sustentable del país, enriqueciendo la cultura y aumentando la competitividad internacional, pero ahora se direcciona hacia alcanzar la calidad, con equidad, eficiencia y pertinencia; la primera implica que todos los sujetos tengan la posibilidad de acceder y cumplir sus estudios, considerando su diversidad y características propias y las necesidades que hay que cubrir.

El gobierno federal en 2001 puso en marcha el Plan Nacional de Becas para apoyar a estudiantes con bajos recursos, indígenas y de zonas rurales, se ofreció estudios en bachilleratos tecnológicos y universidades públicas, pero se hace también necesario el analizar la situación de cada centro educativo exigiendo una realidad globalizada para de esta manera disminuir las diferencias existentes entre sectores desfavorecidos y privilegiados.

La educación superior es eficaz en la medida que tiene mayor cobertura, permanencia, propicia un aprendizaje real y significativo, aplica el indicador de eficiencia terminal que es que los alumnos concluyan el nivel escolar en los tiempos establecidos; el Sistema Nacional amplió la cobertura de matriculación pero frente a ello existe un índice muy alto de deserción, son muy pocos de los que acceden que culminan con éxito.

Entre los factores que determinan la deserción están: los de carácter económico, familiar, rendimiento académico, aspectos laborales, falta de vocación, etc. El abandono es mayor en los cinco primeros meses y cinco de cada diez alumnos abandonan en el segundo año.

Para evitar la deserción no basta con promover la permanencia con becas, sino que se hace necesario el promover mayor responsabilidad en la elección de la carrera con todas sus implicaciones, considerando la realidad de cada carrera y no solo el mercado laboral hacia el que se direcciona; pero por otro lado está la baja eficiencia terminal con un porcentaje del

48% terminal siendo la mayoría de sexo femenino; cualquier cambio político o administrativo es positivo pero es menester que el docente tenga una mayor participación al respecto.

Una educación superior es pertinente en la medida que responde a las necesidades del momento social, histórico, político, económico, etc.

En la educación se promueve una distribución equitativa de las matrículas, los contenidos curriculares cuenten con planes de estudio que articulen la formación profesional y el mundo laboral. Mucho se ha direccionado la matrícula hacia las ciencias sociales descuidando las ciencias tecnológicas, pero al hacerlo al contrario resultaría en una crisis de formación profesional, por ello debe responder a las necesidades nacionales de manera multidimensional, vinculado y comprometido con la realidad social y nacional.

Alcanzar la calidad educativa a nivel superior se debe generar en las aulas con acciones comprometidas, de ahí que se hace necesaria una nueva concepción de docente que pase de ser técnico y transmisor de conocimientos a la de intelectual que recrea y promueve nuevas estrategias de aprendizaje, todo ello exige una nueva dimensión de enseñanza de profesores, ya que se requiere que los docentes universitarios tengan realmente una formación pedagógica; el profesor debe ser capaz de cumplir cabalmente sus funciones académicas y áulicas a la vez de actores sociales.

El programa de formación requiere ofrecer una perspectiva integral de la práctica educativa, analizando las necesidades y posibilidades de la sociedad, la educación y la docencia, un docente consciente y comprometido ayudará a alcanzar la pertinencia de la educación superior, con docentes comprometidos se puede atacar los problemas de deserción, de eficiencia, de titulación, etc., de esta manera el docente detecta los procesos dentro del aula y fuera de ella y por ende se alcanzará la elevación de la calidad de educación, en suma el docente requiere un papel protagónico en la calidad educativa.(Síntesis del artículo de : Chehaybar, E. Kun (2007) Reflexiones sobre el papel del docente en localidad educativa.*redalyc.org. Reencuentro. 50. 100-106*).

1.9. Los profesores noveles ante las necesidades especiales de los alumnos: bases para un modelo de formación del profesorado

El objeto del estudio es detectar las necesidades de profesores jóvenes frente a las necesidades educativas especiales de los alumnos, para forjar un documento modelo para la formación del profesorado; este estudio se da en dos fases un análisis institucional y legal en base a la inclusión y los planes de formación del profesorado, el otro paso es una investigación-acción que no se realizó en los países sujetos de investigación; la formación docente busca sensibilidad, competencias, aprendizaje de los alumnos como de los procesos sin hacer abstracciones, ni estereotipos, respetando las necesidades particulares y generales de cada alumno, para reconocer sus necesidades específicas; el nuevo docente debe tener conocimientos sobre el desarrollo psicológico, el aprendizaje y la didáctica.

Es menester que exista una articulación entre la teoría y la práctica ya que el docente joven debe saber sobre las necesidades educativas especiales guiado por un mentor experto en el tema; todo saber teórico se explicita en la actividad cotidiana, en la práctica, pero las universidades se ven divorciadas en este sentido de las instituciones escolares; ante ello se hace necesario un intercambio de experiencias entre docentes, una comunicación personal, la autoconfianza del profesor joven, el situarse en el contexto profesional.

Los nuevos profesores deben tener en verdad una formación continua que le permita continuar adquiriendo destrezas y competencias para responder a los alumnos con necesidades educativas especiales, de ahí que deben entender que su formación es un reto a lo largo de su vida profesional, con una sola visión que es el aprender a aprender, integrando los saberes en una relación socio-teórico-práctica.

El proceso de enseñanza debe salir de las aulas universitarias y centrarse en la práctica, en una formación continua con una modalidad de investigación-acción, además se deberán crear círculos de reflexión sobre saberes necesarios en la práctica.

La formación debe ser organizada y estructurada, una formación mínima que le permita satisfacer necesidades de cada alumno, para ello se requiere programas eficaces de seguimiento para sacar los pensamientos a priori de ciertos docentes sobre aquellos estudiantes con necesidades educativas especiales y estos puedan disponer de una escolarización de calidad.

Se han presentado varias conclusiones con respecto al objetivo del estudio sobre configurar un modelo de formación de profesorado y prácticas pedagógicas susceptibles de responder

a las necesidades educativas especiales de los alumnos, en primera instancia la vivencia del profesorado debe reafirmar la misión de la institución escolar, dándole sentido, viviendo la unidad en la diversidad, de ahí que cada uno de los profesores deben ser formados para percibir la complejidad de su oficio, aprender su misión y las diversas dimensiones de su accionar, con ello se saldrá de la normatividad caduca, de las normas dictadas sin conocimiento de los alumnos, los ordenamientos inmutables que muchas de las veces son el paliativo a la dinámica de los docentes.

Tomando la misión de ver al otro en cada uno de nosotros y no a nuestro lado, con ello se pasa del concepto de integración al de inclusión escolar, ello supone reconocer a cada niño, a cada joven el derecho a ser acogido en el seno de una escuela ordinaria y ser acompañado acorde a su real necesidad, pero esta escuela debe abrirse a la diversidad construirse en una comunidad ciudadana, ser la fuente de interrelación entre lo singular y general, lo particular y colectivo, entre la personalización y la cultura compartida.

Es menester pasar de la cultura de la profesión al de la vocación considerando aspectos como: permitir a los profesores adquirir saberes, técnicas por medio de teorías insertas en procesos que le permitan identificar necesidades, suscitar situaciones de formación, analizar la práctica en situaciones concretas, abrirse a un intercambio entre profesionales con un saber escuchar y expresarse, compartiendo puntos de vista y dando criterios propios, es decir vivenciar la coeducación.

Según Morin “La relación con otro está inscrita virtualmente en la relación consigo mismo”, ello determina la necesidad de interrelación en el marco de la acción-reflexión, se permite aportar al profesor novel un acompañamiento para solventar sus expectativas y llevarlo a la dinámica del desarrollo de la personalidad profesional.

Para ser formador de formadores hay que dimensionar los principios de pluralidad y continuidad, con ello se garantiza el respeto a la diversidad. (Síntesis del artículo de: Universidad de Zaragoza (2005). Los profesores noveles ante las necesidades de los alumnos: bases para un modelo de formación del profesorado. España nº 2, 1-12).

1.10. Competencia del profesor-mentor para el acompañamiento al profesorado principiante

Este artículo se centra en el acompañamiento al docente principiante con la modalidad de mentoría ya que cuando se incorpora por primera vez al trabajo en la educación lo hace con ilusiones y preocupaciones, mezcla lo aprendido en su educación inicial con sus experiencias escolares, desconoce metodologías, conocimientos a partir de la práctica

La formación y la inserción del nuevo docente debe ser entendido como el aprender a enseñar con el conocimiento de los principios que inspiran el aprendizaje, se debe considerar las particularidades del centro, sus características, ya que de sus primeras experiencias dependerá el futuro docente, es por ello que se hace necesario ciertas medidas para acompañar a la iniciación del nuevo docente.

Partiendo del concepto de mentoría como la relación entre personas con mayor experiencia y otras con menor o ninguna experiencia para ayudar a desarrollar competencias para aumentar posibilidades de éxito; los objetivos de un programa de mentoría son: proporcionar información de apoyo, servir de alternativa, proporcionar orientación, facilitar el desarrollo personal, desarrollar mayor compromiso; la mentoría va más allá del acompañamiento al mentorizado, es una realidad institucional.

Resultaría muy largo el diferenciar entre mentor, coaching y tutor, pero en pocas palabras se dirá que el primero está en la misma relación que el mentorizado, de forma libre, se da entre pares; en el segundo la relación es de jefatura y en el tercero es de guía directa y dirección; la mentoría debe estar ligada al contexto en donde se desarrolla, de esta manera el principiante sabrá en qué consiste su desarrollo de forma general y de manera particular mantener la curiosidad sobre la clase, estar en permanente indagación.

Con respecto a las modalidades de mentoría se puede hablar de: acoger e introducir a los nuevos profesionales hacia la práctica, indagar y reflexionar sobre la propia práctica, acompañamiento inicial; se puede dar la mentoría por iniciativa del centro escolar, por iniciativa de las instituciones formadoras o por la política pública; otro aspecto a considerar es que la mentoría no solamente tiene que ser individual sino que puede ser grupal, tomada en otros aspectos que no son simplemente la relación mentor-mentorizado.

La mentoría se debe dar de forma planificada y evaluada, solamente ahí se tendrán efectos positivos como: promover el trabajo colaborativo, se pasará del ser al deber ser, se podrá realizar la mentoría grupal o individual, se aumentará la coherencia entre lo que se enseña a los alumnos y las acciones del docente, en suma se diseña el desarrollo profesional, no se debe olvidar que el mentor debe estar adecuadamente preparado para cumplir su rol.

El mentor debe ser competente en cuatro niveles, cognitivo, funcional, personal y ético, de esta manera el mentor competente sería el que conoce y regula sus propios procesos de construcción del conocimiento tanto cognitivo como emocional; las competencias del mentor son múltiples entre las que figuran el énfasis en: la relación, información; con un enfoque de facilitador, de contraste, siendo modelo y ubicándose en el lugar del mentorizado.

La Harvard Business School (2004) señala algunas competencias y características: Fijar un nivel alto de logros, organizar experiencias, fomentar el desarrollo de las personas, saber cómo aprenden mejor sus mentorizados y ser honestos; otros autores ponen el énfasis en otros aspectos.

Consideremos las competencias del profesor mentor en relación a su mentorizado: Conocer e integrar la trayectoria del nuevo profesor, explicitar lo que debe aprender, diseñar el plan de acompañamiento, ayudarlo a analizar sus propias creencias, reflexión conjunta sobre la práctica docente, etc.; al mismo tiempo el mentor debe contar con ciertos requisitos previos tales como: Miembro exitoso y respetado en su centro, tener acceso a información, personalidad amigable, vinculado al centro, dispuesto a dar su tiempo.

Las actividades básicas del mentor son: Planificación de la enseñanza, aprendizaje conjunto por medio de proyectos, observación y análisis de la interacción alumno-profesor, realizar portafolios y diarios del profesor, realizar talleres monográficos; otros criterios son: dar pistas sobre lo que les espera, caracterizar una buena enseñanza, guiar al docente, aportar con criterios para la mentoría.(Síntesis del artículo de: Velázquez de Medrano, C 2009).Competencias del profesor-mentor para el acompañamiento al profesorado principiante. *Profesorado*. 13. Nº 1, 1-21.).

2. METODOLOGÍA

2.1. Diseño de la investigación

La Universidad Técnica Particular de Loja ha brindado a la colectividad por medio de la educación a distancia en el último quinquenio (2007-2012) 1849 licenciados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica, cada uno de los titulados han adquirido competencias que se deben conocer para determinar las características de los profesionales, ante este criterio se hace menester entrar en un proceso de investigación en los que se determinen algunos de los siguientes parámetros: Por una parte el conocimiento de la realidad de los titulados y por otra parte la inserción de los titulados en el mercado laboral.

Las tablas y gráficos de los resultados obtenidos fueron procesados mediante un sistema informático de la universidad y a partir de ellos se realizó el análisis respectivo con base en fundamentos teóricos previamente investigados y sintetizados y el cúmulo de experiencias que posee el investigador ya que ha vivenciado lo que representa la educación a distancia, por ello podrá enriquecer la investigación y tener mayores juicios de valor, mediante un análisis profundo de las respuestas dadas por los encuestados se podrá realizar una correcta interpretación de lo que expresan y exponen; finalmente todo el proceso investigativo y sus resultados se verán reflejados en un informe, el mismo que mantendrá la rigurosidad de las normas metodológicas.

Lo que se quiere determinar con la investigación es: características individuales de los titulados; características académicas, características laborales; la formación académica en relación al campo laboral en que se desempeñan; la valoración de su actividad profesional y la medida de satisfacción en la misma, además de las expectativas y requerimientos de los empleadores; para determinar todo ello se ha realizado una investigación con características descriptiva, cuantitativa y cualitativa.

El proceso de investigación parte de la problematización antes expresada, de ahí se determina la población a ser investigada que es de 1.849 titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de la Titulación de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica, por otra parte se determina una muestra en cuanto al empleador a quien se le considera desde el criterio de ser la parte que provee un puesto de trabajo a una persona para que preste sus servicios a quien se le paga un salario convenido; en este caso a los Titulados de la Modalidad a Distancia.

2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

El estudio se realizó mediante una investigación bibliográfica y una investigación de campo, en la primera se realizó la búsqueda de fuentes bibliográficas que ayude a conocer características generales del docente ecuatoriano o latinoamericano, el nivel de ocupación, la valoración de la profesión docente y el nivel de satisfacción, estos aspectos fueron tomados en cuenta en la investigación de campo.

Como técnica se utilizó la encuesta y como instrumento de investigación una batería de preguntas, todo ello se aplica partiendo de una nómina de titulados que proporcionó la plataforma virtual EVA, esta nómina ayuda a conocer los lugares de residencia, teléfonos, email, etc., con ello el investigador realizará el contacto con el empleador y con el titulado; para la toma de la muestra el encuestador llevará el número de ejemplares necesarios, una cámara fotográfica para realizar tomas de los momentos importantes del proceso de investigación.

2.3. Preguntas de investigación

Se busca dar respuesta a las siguientes interrogantes:

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

2.4. Contexto

El contexto en el que se desarrolla la investigación es el de las instituciones en las que laboran los titulados en educación básica con la finalidad de comprobar si están trabajando dentro de la especialidad en la que estudiaron, todo ello desde la base en la que la misión de la universidad es la de potenciar los procesos de formación humana y profesional, de tal manera que los titulados estén en condiciones de enfrentar con éxito los desafíos que la labor profesional exige y que sean capaces de proyectarse a un futuro, ya que se considera que la excelencia universitaria será medida al momento en que se ejerza la profesión.

El ámbito educativo es el contexto de la investigación pero en lo que respecta a los niveles profesionales, ya que se requiere de una información periódica para actualizar los conocimientos, las habilidades y las destrezas que los empleadores y la sociedad exige de los profesionales en la docencia.

2.5. Población y muestra

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

En cuanto a la muestra es de 8 titulados por investigador, los nombres de los mismos, así como los instrumentos de investigación y el número de encuestas se hace conocer al investigador por medio de la Plataforma Virtual EVA.

2.6. Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos

Para la investigación se cuenta con varios recursos, así tenemos: humanos que constituyen los docentes tutores de la UTPL, los estudiantes egresados que realizan la labor de investigadores, los titulados y empleadores investigados. Los recursos institucionales están determinados por la UTPL y los diferentes centros educativos donde se llevó a cabo la investigación como: Daniel Muñoz Serrano, Cacique Pinchopata, 16 de Julio, Carlos Rigoberto Vintimilla, México, Brasil, Alfonso María Ortiz, Unidad Educativa Intercultural Bilingüe.

Los recursos materiales son propios del investigador tanto en lo que se refiere a transporte, elaboración de informes, tecnologías, etc., también se contó con el apoyo de la universidad mediante la plataforma virtual, instrumentos de investigación, el sistema de tabulación de datos, la información que presta para poder realizar tanto la investigación bibliográfica y de campo; por otro lado los recursos económicos de todo el proceso investigativo del estudiante egresado serán cubiertos por el mismo, de esta manera se cuenta con criterios de factibilidad para llevar con éxito todo el proceso y alcanzar los objetivos previstos.

2.7. Procedimiento para la aplicación de instrumentos

Al ser una investigación macro a nivel nacional se determina una muestra representativa de 8 titulados para cada investigador.

Los encuestados todos ellos son docentes titulados de la UTPL en la modalidad a distancia, para realizar la encuesta se ha tenido que cotejar la información de la Universidad y buscar en los lugares en donde trabajan ya sea mediante contactos telefónicos, o utilizando el internet.

Para la aplicación de los instrumentos de investigación se realizó de la siguiente manera: En primer lugar la ficha inicial de contactos la misma que sirvió para obtener datos precisos del encuestado, determinar su permanencia dentro del país y la provincia, obtenidos estos datos que en el presente caso fue un tanto dificultoso por cuanto se encontraban radicados o trabajando en diversos cantones de la provincia hacia donde me dirigí para hacer contacto; posterior al contacto y a determinar la cita con el titulado se le aplicó el instrumento N° 1 que consistía en una encuesta que tenía como finalidad obtener información específica sobre el docente.

Posterior a la encuesta a los titulados en la ficha 1, se realizó un inventario de tarea del trabajo Docente aplicado tanto a Empleadores como a los Titulados (instrumento N° 2); además se realizó una entrevista dirigida a los empleadores.

Los instrumentos empleados pretende conocer datos personales como edad, sexo, educación, preparación universitaria, la situación laboral en la que se encuentra, si tiene un trabajo, si el mismo está en la docencia y de no hacerlo cuál es su forma de sostenimiento económico, además se trata de obtener criterios relacionados con la satisfacción con respecto a la docencia; conocidos estos datos se realiza la toma del inventario de tareas del trabajo docente que busca conocer las características de las tareas que ejecuta el titulado en el trabajo docente con relación a aspectos metodológicos y didácticos, la práctica docente, investigación educativa, interrelación con la comunidad y la participación en actividades académicas.

Al finalizar la recolección de datos, los resultados se ingresan en una matriz proporcionada por la universidad vía electrónica, mediante este programa se realizan las tablas estadísticas los mismos que posteriormente serán objeto de análisis.

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 de modalidad abierta.

3.1.1.1. Ubicación geográfica.

Tabla 1. Ubicación geográfica

| Titulados | Nombre del establecimiento | Ubicación |
|---------------------------|---|-----------|
| Nube Pulgarin Calle | Daniel Muñoz Serrano | Urbano |
| Miriam Ojeda Cuesta | Cacique Pinchopata | Urbano |
| Rosaura Ojeda Cuesta | 16 de Julio | Urbano |
| Marcia Ordoñez Lliguisaca | Carlos Rigoberto Vintimilla | Rural |
| Nancy Ortega Torres | México | Urbano |
| Hugo Ortiz Abad | Brasil | Rural |
| Carmita Ortiz Castillo | Alfonso María Ortiz | Urbano |
| Elsa Ortiz Morocho | Unidad Educativa Intercultural Bilingüe | Rural |

Fuente: Encuestas a docentes

Autor: Isabel Sayago

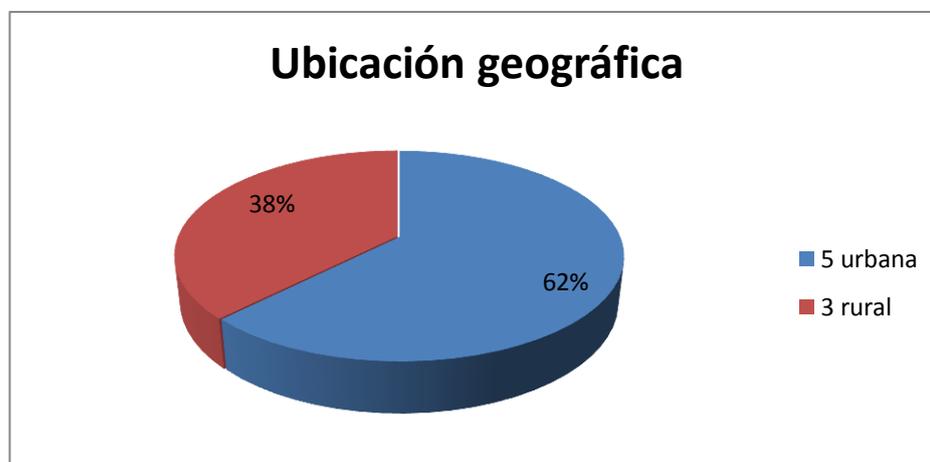


Figura 1. Ubicación geográfica

Fuente: Docentes Encuestados

Autor: Isabel Sayago

El 62% de docentes laboran en el área urbana; el 38% en el área rural. Los datos permiten concluir que los docentes titulados están laborando en establecimientos educativos de la zona urbana lo que de alguna manera dice de la calidad de sus conocimientos y de la importancia que se da al aprendizaje universitario. Aspectos positivos que permitirán un crecimiento constante en su labor profesional, sobre todo por la brecha existente en cuanto al nivel educativo entre zona urbana y rural, dado que, la educación formal en el área rural no cuenta con buenas condiciones de trabajo, a pesar de esas condiciones el docente cuenta con la motivación, mística e ideología necesarias para su rol.

3.1.1.2. Edad.

Tabla 2. Edad

| Intervalo de edades | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------|------------|------------|
| Menor a 20 | 0 | 0 |
| 21 a 30 | 0 | 0 |
| 31 a 40 | 7 | 87,5% |
| 41 a 50 | 1 | 12,5% |
| 51 y más | 0 | 0 |
| total | 8 | 100% |

Fuente: Encuesta a titulados

Autor: Isabel Sayago

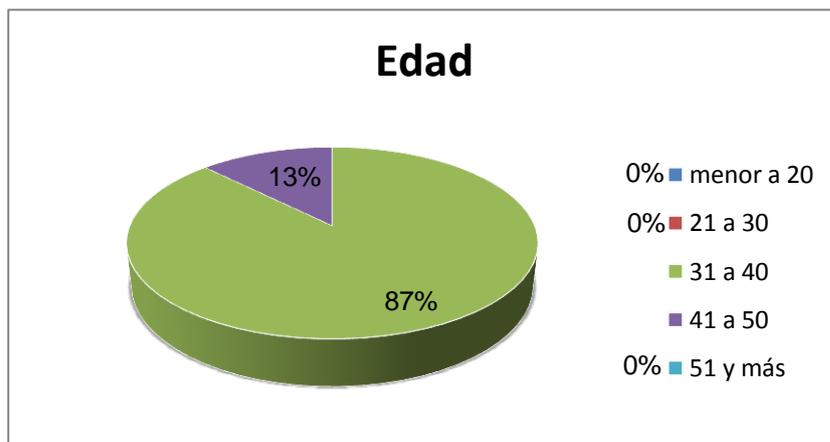


Figura 2. Edad

Fuente: Encuesta a titulados

Autor: Isabel Sayago

Los resultados de la tabla 2 nos permiten determinar que el 87,5% de maestros se encuentran en una edad de 31 a 40 años y el 12,5% pertenecen al intervalo de 41 a 50 años, se puede concluir que el mayor porcentaje de docentes están en edades tempranas lo que permitirá lograr una mayor preparación futura para alcanzar una mejor profesionalización; estos datos son coincidentes con los que nos brinda el censo al magisterio que manifiesta que el 50% de los encuestados a nivel nacional están en rangos de edad de 40 a 45 años, ello determina que la población del magisterio es aún joven, etapas en las que se consideran que los docentes se encuentran más motivados, ilusionados, dispuestos a mejorar e innovar la calidad educativa, de manera que se produzca una mejor enseñanza por parte de los profesores y un mejor aprendizaje por parte de los alumnos.

3.1.1.3. Sexo.

Tabla 3. Sexo

| Opción | Frecuencia | % |
|--------------|------------|------------|
| Masculino | 1 | 12,5 |
| Femenino | 7 | 87,5 |
| No contesta | 0 | 0 |
| TOTAL | 8 | 100 |

Fuente: Encuesta a titulados

Autor: Isabel Sayago

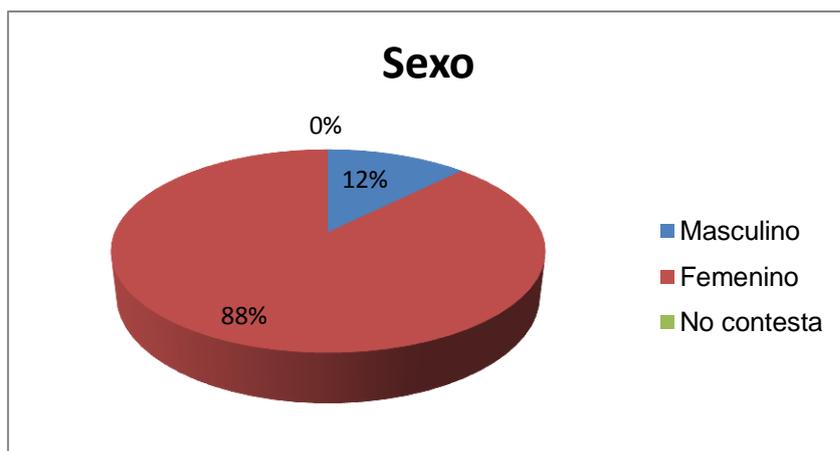


Figura 3. Sexo

Fuente: Encuesta a titulados

Autor: Isabel Sayago

Los datos presentados en esta tabla indican que el 87,5% de titulados encuestados pertenecen al sexo femenino; el 12,5% pertenecen al sexo masculino.

Los datos en cuanto al sexo de los docentes encuestados se reflejan en el censo nacional con un porcentaje del 61% de docentes mujeres y 39% de docentes varones esto hace ver que la profesión de la educación tiene mayor cabida en el ambiente femenino que masculino, en un análisis de Magaly Romo y Gaudencio Zurita.

Se puede concluir que las mujeres se inclinan en mayor grado hacia la profesión docente, debido a que consideran a la enseñanza como una versión de la maternidad y a la creencia en los beneficios que reportan a los niños en las aulas tales actitudes maternas.

3.1.2. Características académicas de los titulados.

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

Tabla 4. Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato

| Opción | Frecuencia | % |
|---------------|------------|-----|
| Fiscal | 8 | 100 |
| Fiscomisional | 0 | 0 |
| Particular | 0 | 0 |
| Municipal | 0 | 0 |
| No contesta | 0 | 0 |
| Total | 8 | 100 |

Fuente: Encuesta a titulados

Autor: Isabel Sayago

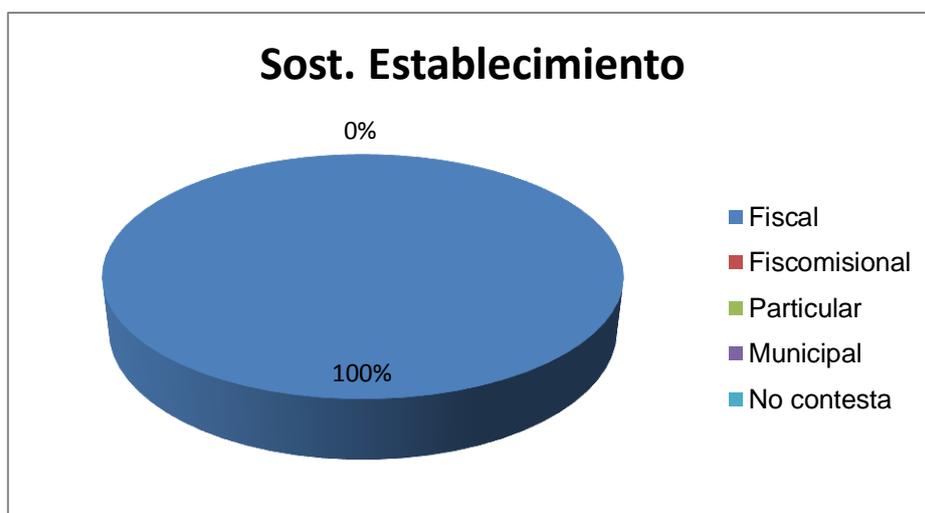


Figura 4. Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato

Fuente: Encuesta a titulados

Autor: Isabel Sayago

El 100% de los encuestados manifiestan que el sostenimiento de los colegios en donde realizaron el bachillerato era fiscal, ello nos lleva a concluir que se busca mayoritariamente la educación fiscal, se considera este aspecto sobre todo por la gratuidad de la educación y por la factibilidad de accesibilidad es por ello que en un informe de la UNESCO se considera que existe un 62% de planteles que tienen sostenimiento fiscal tanto en el área urbana como rural. Estos aspectos son de suma importancia para el funcionamiento de los centros educativos toda vez que al tener sostenimiento estatal estas instituciones no persiguen fines de lucro y pueden tener acceso a los procesos educativos la mayoría de la población.

3.1.2.2. Tipo de Educación.

Tabla 5. Tipo de educación

| Opción | Frecuencia | % |
|------------------|------------|------------|
| Regular | 8 | 100 |
| A distancia | 0 | 0 |
| Propios Derechos | 0 | 0 |
| No contesta | 0 | 0 |
| Total | 8 | 100 |

Fuente: Encuesta a titulados

Autor: Isabel Sayago

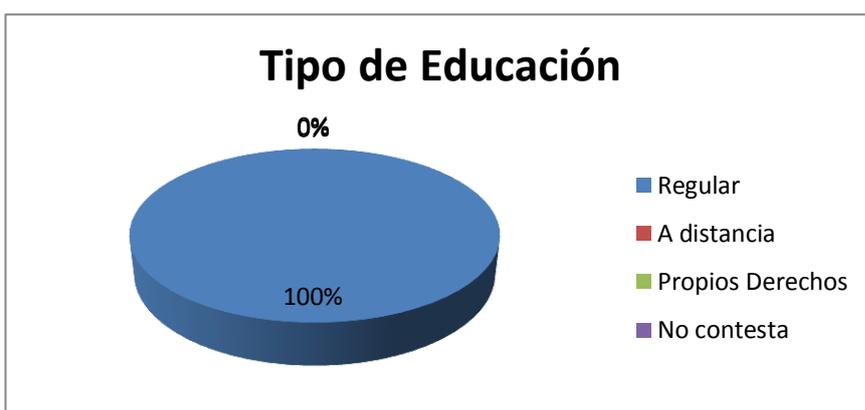


Figura 5. Tipo de educación

Fuente: Encuesta a titulados

Autor: Isabel Sayago

El 100% de los encuestados manifiesta que el tipo de educación en que realizaron sus estudios de bachillerato es regular, esto es con asistencia a los planteles educativos; La educación regular es el término comúnmente utilizado para describir la experiencia educativa de los niños de desarrollo típico. El contenido de este plan de estudios está definido por las Normas del Estado, que son establecidos por el departamento de la educación.

La asistencia a la educación regular es mayoritaria por motivos de edad y condición económica, dejando la educación a distancia por problemas de edad, falta de tiempo por motivos de trabajo, la educación por sus propios derechos ha sido eliminada por parte del Ministerio de Educación.

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

Tabla 6. Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura

| Estudios Realizados | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------|------------|------------|
| Posgrado | 1 | 12,5% |
| Ninguno | 7 | 87,5% |

Fuente: Encuesta a titulados

Autor: Isabel Sayago



Figura 6. Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura

Fuente: Encuesta a titulados

Autor: Isabel Sayago

De los titulados encuestados el 85.5 % manifiestan no haber obtenido otro título universitario a más de la licenciatura frente a un 12.5% que alcanzó un posgrado, este dato es preocupante puesto que no ha existido un buen nivel de preparación académica del docente posterior a su titulación, mucho de ello se debe a que no se conoce la importancia de los estudios de posgrado como se manifiesta en Educaweb “Cursar un máster o un posgrado puede ser un elemento diferenciador en el currículum vitae respecto al de otros candidatos a la hora de optar a un puesto de trabajo. Además, es indicativo de la motivación e interés que uno tiene por actualizar los conocimientos y profundizar en ámbitos determinados del sector”.

Se puede concluir que continuar los estudios en un programa de posgrado tiene varios beneficios para la vida laboral que exige cada vez mejores profesionales para hacer frente a las necesidades de un mundo globalizado y competitivo.

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.

Los contenidos universitarios han permitido que los titulados puedan ingresar con facilidad a la labor docente, ya que el 87.5% trabaja como docente de aula y el 12.5% como directivo lo que determina que el aprendizaje ha dado sus frutos, la interrelación de la universidad con el campo laboral es importante en la época actual ya que los estándares de calidad son muy altos y las exigencias superiores, es así que los parámetros del Ministerio de Educación exigen que los titulados para ingresar al magisterio deban cumplir una serie de requisitos como es el pasar una evaluación de conocimientos.

En el capítulo II, Artículo 86 dice: para el ingreso de las y los servidores a la carrera de servicio público, además de cumplir con los requisitos previstos en esta ley, se requiere:

- a. Cumplir con los requisitos legales y reglamentarios
- b. Haber sido declarado ganador del concurso de méritos y oposición....

Esto determina la necesidad de estar preparados para poder alcanzar el ingreso a la labor docente, situación que ha sido lograda por los titulados ya que todos ellos están como profesores titulares (docentes con nombramiento).

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

Tabla 7. Número de establecimientos en los que trabaja el titulado

| Opción | Frecuencia | % |
|--------------|------------|-----|
| Uno | 8 | 100 |
| Dos | 0 | 0 |
| Tres | 0 | 0 |
| Cuatro o más | 0 | 0 |
| No contesta | 0 | 0 |
| Total | 8 | 100 |

Fuente: Encuesta a titulados
Autor: Isabel Sayago



El 100% de los docentes titulados solamente han trabajado en un establecimiento educativo hasta la fecha, la razón de ello es que al haber encontrado trabajo y tener el mismo con nombramiento no han visto la necesidad de cambiarse de establecimiento, en la actualidad la ley de educación exige demasiados requisitos para cambio de establecimiento, los procesos no son muy claros y sobre todo se está en un proceso de transición en los parámetros educativos.

Con estos datos se puede concluir que la práctica diaria del docente en un mismo lugar de trabajo ayuda a conocer las fortalezas y debilidades de la institución y a prestar la asistencia continua a los cambios de desempeño de los estudiantes, sin descuidar la formación permanente que ofrece el nivel educativo a los docentes como gestores de la educación.

3.1.3.3. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.

Tabla 8. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral

| Opción | Frecuencia | % |
|----------------|------------|------|
| Directivo | 1 | 12,5 |
| Administrativo | 0 | 0 |
| Docente | 7 | 87,5 |
| Operativo | 0 | 0 |
| Otro | 0 | 0 |
| No contesta | 0 | 0 |
| Total | 8 | 100 |

Fuente: Encuesta a titulados
Autor: Isabel Sayago

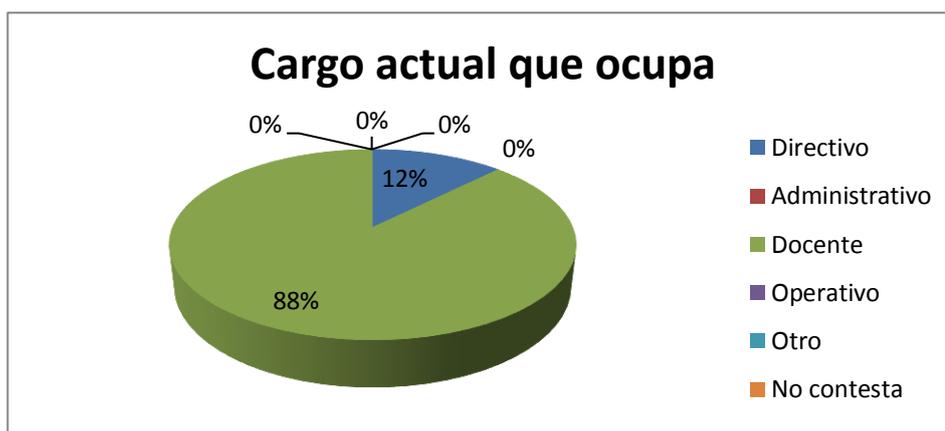


Figura 8. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral
Fuente: Encuesta a titulados
Autor: Isabel Sayago

Los titulados encuestados se encuentran en la actualidad en un 88% laborando como docentes y en un 12% como administrativos dentro del campo educativo, los titulados están trabajando dentro del ámbito de competencia de su título con lo que se determina que los conocimientos adquiridos le han servido para ubicarse acorde a su perfil profesional en el campo laboral, incluso llegando a ocupar cargos directivos, todo ello permite concluir con la importancia de los conocimientos adquiridos para solventar los retos del mundo laboral dentro de la educación.

3.1.3.4. Características del trabajo actual.

Tabla 9. Características del trabajo actual

| Tipo de contrato laboral | | |
|------------------------------|----------|------------|
| Partida Fiscal | 8 | 100 |
| Contrato civil | 0 | 0 |
| Contrato L. a tiempo parcial | 0 | 0 |
| Contrato L. a prueba. | 0 | 0 |
| Contrato L. Indefinido | 0 | 0 |
| Contrato L. temporal | 0 | 0 |
| Contrato L. de remplazo | 0 | 0 |
| No contesta | 0 | 0 |
| Total | 8 | 100 |

Fuente: Encuesta a titulados

Autor: Isabel Sayago



Figura 9. Características del trabajo actual.

Fuente: Encuesta a titulados

Autor: Isabel Sayago

El 100% de los titulados encuestado están laborando con partida fiscal, es decir con nombramiento dentro del magisterio nacional, ello determina la importancia de estar capacitados para alcanzar la estabilidad laboral, todo ello gracias a triunfar en un proceso de oposición para llenar vacantes, los contenidos aprendidos dentro de la universidad llevan a obtener frutos en el campo laboral.

Tabla 10 Sostenimiento del establecimiento

| Opción | Frecuencia | % |
|----------------------|------------|-----|
| Fiscal | 8 | 100 |
| Fiscomisional | 0 | 0 |
| Particular | 0 | 0 |
| Municipal | 0 | 0 |
| No contesta | 0 | 0 |
| Total | 8 | 100 |

Fuente: Isabel Sayago

Autor: Isabel Sayago

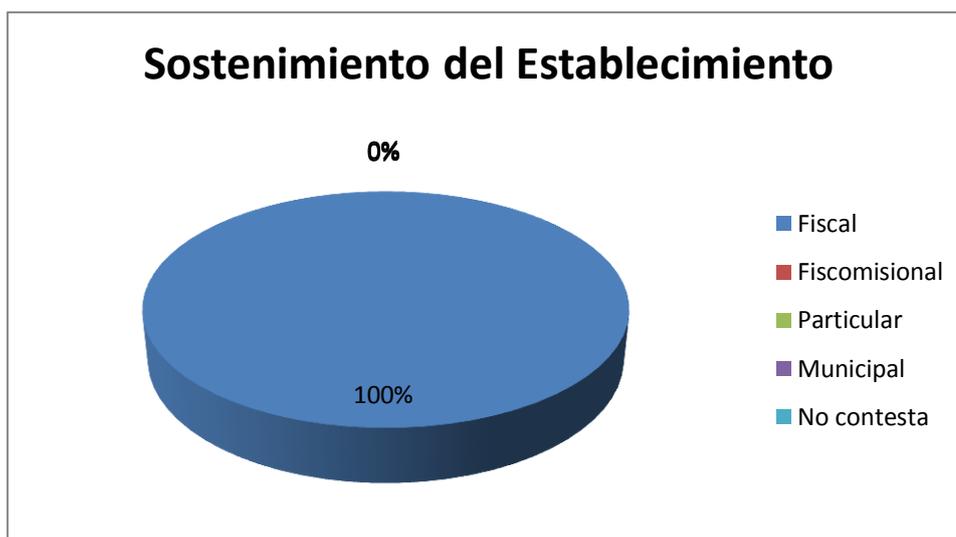


Figura 10. Sostenimiento del establecimiento

Fuente: Encuesta a titulados

Autor: Isabel Sayago

En cuanto al sostenimiento de las instituciones educativas en las que laboran los titulados encuestados, está a decir de los mismos es fiscal en un 100%, lo que permite concluir que los docentes han ingresado al magisterio por méritos propios en base a los parámetros que exige el Ministerio de Educación.

El nuevo escalafón para el magisterio fiscal es una transformación grande, porque maestros con título universitario que ganaban menos que un mensajero, en la actualidad ingresan al magisterio con un buen salario, estímulo para concursar e ingresar a establecimientos fiscales.

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

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

Tabla 11. Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado

| Opción | Frecuencia | % |
|---|------------|------------|
| Puesto relacionado con los Estudios | 8 | 100 |
| Puesto no relacionados con los Estudios | 0 | 0 |
| Realizando Otros Estudios | 0 | 0 |
| Buscando primer Empleo | 0 | 0 |
| No trabaja en la Actualidad | 0 | 0 |
| No contesta | 0 | 0 |
| Total | 8 | 100 |

Fuente: Isabel Sayago.

Autor: Isabel Sayago

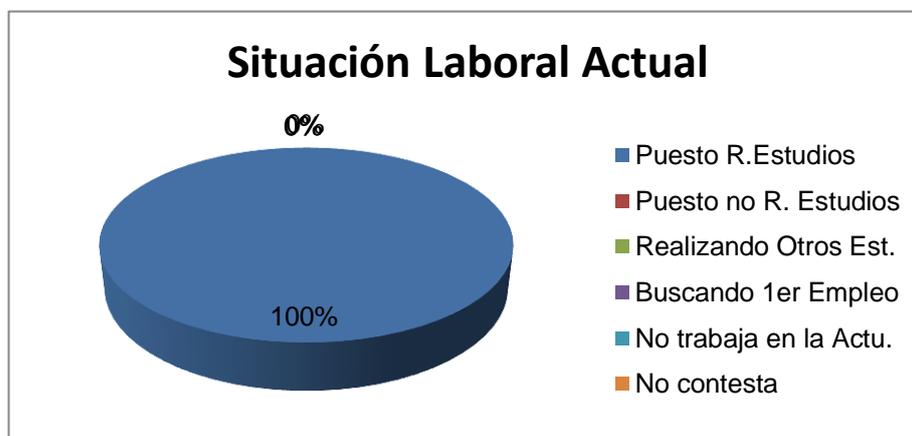


Figura 11. Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del Titulado.

Fuente: Encuesta a titulados

Autor: Isabel Sayago

Observamos que el 100% trabajan en educación por lo que la relación existente es proporcional ya que los estudios realizados le han permitido ingresar en el campo laboral de una manera efectiva.

Se puede concluir que tanto la Universidad como la forma de organizar el trabajo están cambiando de manera que se interrelacionan necesidades y esfuerzos, así la universidad se profesionaliza para dar respuesta a necesidades sociales, y la sociedad buscará profesionales competentes entre los egresados universitarios.

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

La importancia que dan los titulados a las competencias adquiridas en sus estudios universitarios se puede vislumbrar en cuanto a las expectativas posteriores; entendiéndose por competencia profesional: “Los resultados del aprendizaje, lo que el alumno es capaz de hacer al término de su proceso educativo y en los procedimientos que le permitirán continuar aprendiendo en forma autónoma a lo largo de su vida”

Posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, habilidades y actitudes necesaria para ejercer una profesión, puede resolver problemas de forma autónoma, flexible, y está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo; es así que un 97% considera que sus competencias le han servido para el ejercicio de la docencia, progreso social y laboral, un 94% en las actividades dentro y fuera del aula, pero lo más importante es que se considera que le han servido en su crecimiento personal en un 100%; todo ello conlleva a determinar que los estudios universitarios brindan competencias a los estudiantes para crecer personalmente, en la sociedad y en su trabajo docente.

3.3. Valoración docente de la profesión

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

Tabla 12. Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida que posee el titulado

| Opción | Frecuencia | % |
|------------------------|------------|------|
| 1 Mayor opción | 6 | 75 |
| 2 | 0 | 0 |
| 3 | 1 | 12,5 |
| 4 | 1 | 12,5 |
| 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 | 8 | 100 |

Fuente: Encuesta a titulados
 Autor: Isabel Sayago

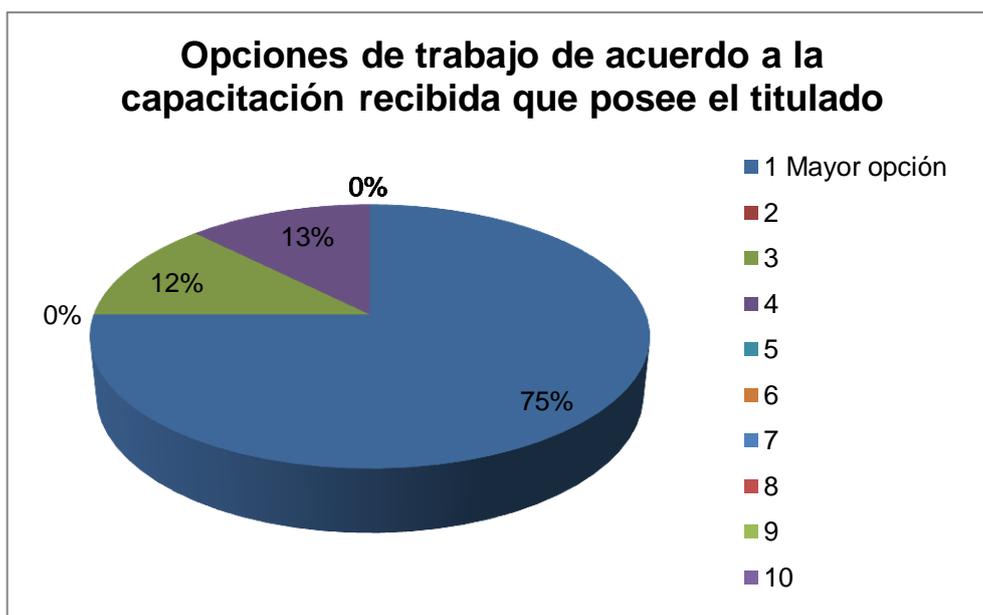


Figura 12. Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida que posee el titulado
 Fuente: Encuesta a titulados
 Autor: Isabel Sayago

En el cuadro, se puede observar que las opciones de trabajo de los titulados está direccionada hacia la labor docente, es así que en primer lugar de prioridad en las opciones de trabajo con el 75% está el laborar en educación básica, 63% docente universitario, 63% cargos burocráticos y 62% trabajo en ONGs; todo eso nos permite concluir que hay una clara valoración de la titulación dentro del campo laboral, hecho que siempre ha prestado grandes dificultades.

Weller manifiesta este criterio como un gran problema “La experiencia laboral exigida es un problema para aquellos jóvenes que buscan trabajo por primera vez. Además que no se toma en cuenta experiencias anteriores en trabajos accesibles a jóvenes de bajo nivel educativo; se hace necesario por lo menos procesos de capacitación que mejoren la capacidad de los jóvenes y les ayude a generar experiencias prácticas que puedan ser valoradas en el mercado”.

De manera clara se comprueba que la capacitación recibida por el titulado le abre puertas para el campo laboral desde diversas perspectivas y le brinda opciones a poder escoger, siendo la docencia en su nivel de estudio el criterio principal y prioritario.

3.4. Satisfacción Docente

Tabla 13. Satisfacción docente

| % SATISFACCIÓN DOCENTE | | | |
|------------------------|---|------|-----|
| pregunta | | Pro. | % |
| P20.1 | Estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia. | 4 | 97 |
| P20.2 | El progreso social gracias al ejercicio de la docencia | 4 | 97 |
| P20.3 | El prestigio obtenido en el entorno laboral | 4 | 97 |
| P20.4 | La posibilidad de ascensos laborales en la institución | 4 | 88 |
| P20.5 | El salario docente acorde a las funciones realizadas | 3 | 66 |
| P20.6 | La diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula. | 4 | 94 |
| P20.7 | La posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos | 3 | 84 |
| P20.8 | La realización y/o crecimiento personal. | 4 | 100 |

Fuente: Encuesta a titulados
 Autor: Isabel Sayago

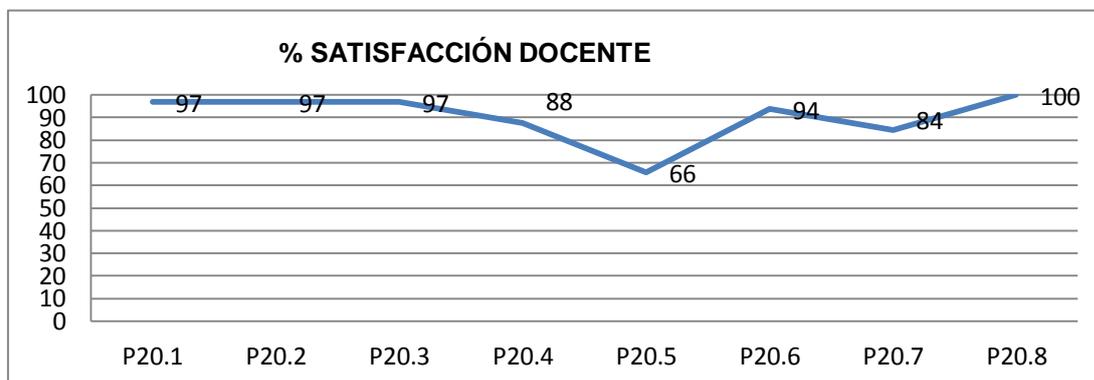


Figura 13. Satisfacción docente

Fuente: Encuesta a titulados
 Autor: Isabel Sayago

En cuanto al nivel de satisfacción es claro y determinante el criterio de muy satisfactorio en un 100% en lo que respecta a la actividad profesional determinada como la realización y/o crecimiento personal, de ahí que es concluyente el afirmar que la totalidad de los titulados que fueron encuestados están muy satisfechos por la formación recibida, progreso social, prestigio, diversidad de empleos. Considerando la definición de satisfacción profesional: que es el grado de conformidad de la persona respecto al entorno de trabajo. En lo referente al nivel salarial el docente se encuentra en un 66% lo que nos indica un descontento del magisterio, por ello mucho de los buenos docentes buscan la oportunidad de mejorar y abandonan sus trabajos.

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

3.5.1. Aspectos metodológico – didácticos que desarrolla el titulado.

Partamos de lo que se entiende como: aspectos metodológicos didáctico: “La Didáctica se ha desarrollado como disciplina en su vertiente metodológica, aunque no en los últimos años con la intensidad y caracterización esperada. Una perspectiva del enfoque metodológico se ha centrado en el término «estrategias de enseñanza-aprendizaje», Sevillano y Martín (1993) y Ferrández (1996), entre otros autores, han devuelto al conocimiento didáctico un campo esencial.

Considerando lo antes anotado diremos que con respecto a los titulados dentro de su trabajo docente dan una valoración alta en un 75% en cuanto a la frecuencia, importancia y nivel de formación a la preparación de los contenidos teóricos de la asignatura direccionados en el contexto de los alumnos; de la misma manera dan un 62.5% a la frecuencia, 87.5% la importancia y 62.5% al nivel de formación en lo que se refiere a preparar técnicas y estrategias de enseñanza; en cuanto a la planificación de actividades en el aula la valoración alta esta en frecuencia en un 87,5 %, en importancia 100% al igual que en nivel de formación; En la ejecución de actividades novedosas y creativas se tiene un 62.5%, 87,5% en frecuencia alta, importancia y nivel de formación respectivamente.

En la elaboración de recursos didácticos los parámetros son sobre el 87% en frecuencia, importancia y nivel de formación; de igual manera en cuanto a dominar el contenido de la asignatura, aplicar didácticas específicas y la psicología de la educación en el aula, la frecuencia es mayor en dominio de la asignatura; y en la aplicación de la psicología, en tanto que en el nivel de formación el porcentaje más alto es en el dominio de contenidos.

En la revisión de tareas a los estudiantes, realización de actividades de refuerzo y detección de problemas de aprendizaje en cuanto a la frecuencia esta es mayor en la revisión de tareas con un 87.5 %; de igual manera lo es en cuanto a importancia con un 100% y en nivel de formación con un 100%, ello determina que hay predominio en cuanto a la revisión de tareas en el aspecto metodológico por encima de las actividades de refuerzo o detección de problemas.

En la atención a las necesidades individuales y en la aplicación de las tecnologías se tiene también una alta frecuencia, importancia y nivel de formación aunque la frecuencia es del 62,5 % en los dos aspectos, la importancia es mayor en la aplicación de tecnologías en un 87,5 % y en el nivel de formación los dos criterios son iguales en cuanto al alto nivel que se le da con un 62,5%. Este criterio tiene mucha importancia para el titulado siendo alto su nivel de satisfacción. Sobre todo en cuanto a la promoción del trabajo reflexivo.

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

La autoevaluación de los aprendizajes y de los procesos de enseñanza son necesarios para alcanzar una pedagogía dinámica y funcional, es así que: “La autoevaluación puede y debe ser un instrumento que facilite atender, respetar y valorar los distintos ritmos de aprendizaje según las diferentes características del alumno. Características relativas, por ejemplo, a: capacidades, estilos de aprendizaje, estrategias cognitivas, experiencias y conocimientos previos, motivación, atención, ajuste emocional y social, etc. La autoevaluación es la estrategia por excelencia para educar en la responsabilidad y para aprender a valorar, criticar y a reflexionar sobre el proceso de enseñanza y aprendizaje individual realizado por el discente (Calatayud, 2002; 1999).

En el contexto de realizar una autoevaluación crítica de los conocimientos de la materia en la frecuencia el 62.5 % de los titulados le dan una valoración de bastante, un 50% en cuanto a la importancia le da una valoración alta y un 50% de bastante y en el nivel de formación de igual manera el 50% valora como alto y el 50% como bastante, lo que se determina que no hay un nivel alto de interés por realizar una autoevaluación crítica de los conocimientos, sino medio.

En cuanto a la evaluación de las competencias adquiridas por los alumnos la frecuencia es el 62,5% de valoración alta; en importancia es igual valoración y en nivel de formación el 50% es valoración alta y 50% valoración bastante, el criterio es alto en cuanto a las competencias adquiridas por el alumno lo que permite conocer los niveles alcanzados por los mismos.

En el análisis de aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales el 75% le considera como frecuencia bastante, el 62.5% una importancia alta y el nivel de formación un 62.5% con una valoración de bastante.

La evaluación y redacción de informes de retroalimentación de la práctica educativa es considerada en su frecuencia en un 50% en una valoración alta y 50% en valoración bastante, en tanto que en importancia le determinan en un 75% en valoración alta y en nivel de formación es en un 62,5% el nivel de valoración alto, esto determina la preeminencia a la redacción de informes como instrumento de la práctica docente.

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

En el campo educativo, como en el resto de las ciencias, la investigación se ha constituido en una actividad precisa y elemental. Por este motivo, se ha originado la investigación educativa, como disciplina que "trata las cuestiones y problemas relativos a la naturaleza, epistemología, metodología, fines y objetivos en el marco de la búsqueda progresiva de conocimiento en el ámbito educativo." J. Del Rincón y otros: "Investigación Educativa. Fundamentos y metodologías". Edit. Labor, 1994.

Los aspectos de conducir investigaciones relacionadas con su labor y de participar en proyectos de investigación e innovación educativa a decir de los titulados tienen una frecuencia del 50% en el nivel alto respectivamente, aunque es de notar que el 50% restante está en parámetros de valoración bastante, poco y nada; en cuanto a importancia la valoración es alta en un 62,5 % y 75% respectivamente, en tanto que en el nivel de formación el 62,5% le da un nivel alto; se puede concluir que se da importancia a los procesos de investigación educativa aunque es baja la frecuencia de participación en las mismas.

En cuanto a investigar y evaluar proceso, programas e instituciones educativas y diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos en base a contextos analizados la frecuencia con que se dan se valoran en un nivel alto es del 50% mientras que se dan criterios de bastante, poco nada en promedios del 50%, la importancia y el nivel de formación se valora en un 50% con valor alto y el otro 50% en criterios de bastante y poco; estos procesos son poco realizados por los docentes o no existe mayor interés en ellos.

En cuanto a implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos y en determinar los elementos que configuran las diferentes realidades

educativas con fines de intervención se da una valoración en la frecuencia de bastante en un 50% y de poco o nada en el otro 50%; en la importancia el 50% de la valoración es alta en implementación y bastante en determinación de elementos; en cuanto a nivel de formación el 50% es alto y el 50% entre bastante y poco; en este sentido se puede determinar que los titulados no tienen mayor interés por los procesos de investigación educativa en cuanto a dar seguimiento a programas ya establecidos o a evaluar los mismos.

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

Es necesario que el docente este siempre colaborando con las actividades académicas, normativas y administrativas del establecimiento ya que el docente no puede estar apartado de estos aspectos institucionales: “El docente como un agente activo, participativo e innovador, ha dado respuesta a los diferentes modelos educativos que ofrecen de manera diversa la visión y prácticas educativas a partir del ambiente laboral y académico desarrollado en su espacio educativo” Mtra. Leticia Tamayo S. y Mtra. Laura Peñaloza S, Formación del docente una necesidad para la creación de ambientes educativos.

Realizar entrega de certificados, participar en juntas de profesores y promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones es importante en el accionar del titulado quien da una valoración de alto en frecuencia de un 100% y 72.5% respectivamente; en importancia le valoran alto en un 100% y en nivel de formación 87.5% en cada uno de los criterios, todo ello determina que se da mucho sentido a la participación familiar en el proceso educativo.

En cuanto a ejercer funciones administrativas, conocer la Ley orgánica de Educación, estudiar la realidad local y nacional se valora en la frecuencia un 25 % en alto, 25% en bastante, 25% en poco y 25% en nada en el primer aspecto, en el segundo 62.5 en alto y en el tercero 62.5 en bastante; en cuanto a la importancia fluctúa entre el 37,5 y el 75% en valoración alta; en el nivel de formación en los tres aspectos el nivel alto está en el 62,5%; se puede concluir que no hay un dominio por parte de los titulados en ejercer funciones administrativas, conocimiento de la ley y conocimiento de la realidad.

La colaboración en organización y gestión y empoderamiento de las metas institucionales es para los titulados en cuanto a frecuencia un valor alto en un 87.5% y un valor bastante en el mismo porcentaje en el segundo criterio; en importancia se da un nivel alto en un 100% y en nivel de formación un 87.5%, con lo que se concluye que se da mucha importancia al

empoderamiento y a la colaboración organizacional, aspecto positivo para el adelanto de la institución educativa.

En la elaboración del reglamento interno de las comisiones y en la aplicación del código de convivencia, en la frecuencia en el primer aspecto se valora con bastante en un 87,5% y un 50% con alto en el segundo aspecto; en importancia lo califican en un 50% con alto y 50% con bastante y poco en el primer aspecto y 87.5 en alto en el segundo aspecto; en cuanto a nivel de formación se valora en un 50% con bastante en el primer criterio y un 75% en alto en el segundo criterio.

De todos los aspectos tabulados se puede concluir de forma general que existe mayor predisposición de los docentes en cuanto a los aspectos de reuniones colaborativas y a la elaboración reglamentos y del código de convivencia, no así en cuanto a la administración del establecimiento y un desconocimiento de las leyes y reglamento

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

En las palabras de John Dewey considerado como el fundador del Movimiento Progresivo de Educación se considera a la escuela y al docente como forjadores de una realidad social: Dewey concibió la escuela como un espacio de producción y reflexión de experiencias relevantes de vida social que permite el desarrollo de una ciudadanía plena.

Con relación a promover acciones de relación con la comunidad, colaborar en programas de desarrollo comunitario y promover la participación de los padres se valora la frecuencia de los titulados en un 100% como alto en el primer criterio, 62,5% bastante en el segundo criterio y 62,5% alto en el tercer criterio, en lo que respecta a la importancia el 100% y 87,5 respectivamente; en el nivel de formación 87,5%, 62,5 y 72,5 respectivamente, estos aspectos son muy positivos ya que los titulados dan mucha importancia a la interrelación con la comunidad educativa.

La interacción con los padres de familia, en la intervención de los conflictos familiares y conocer el entorno social del estudiante se valora la frecuencia de forma alta en un 100% en el primer criterio, no así en la segunda que solamente se valora en un 50% y en la tercera en un 75%; así mismo en importancia se califica alto en un 100% y 87,5% respectivamente, finalmente en nivel de formación los criterios son tomados en un nivel alto

en un 100% y 75%, lo que implica que el docente se preocupa del trabajo comunitario y del bienestar familiar de sus alumnos.

En aspectos de organizar eventos dentro de la institución, participar en programas sociales institucionales, atender a los representantes legales o realizar tutorías se ha calificado en frecuencia con criterio de alto en un promedio entre 75% a 100%; en importancia 87% a 100% y en nivel de formación alto 75% a 100%.

Los datos presentados nos permiten concluir que los titulados dan mucha importancia a la interrelación con los padres de familia en el marco de la coparticipación sobre todo en lo referente a eventos tanto institucionales como sociales.

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

Aunque lo que se trata es del trabajo en equipo por parte del docente creo que es menester comprender la importancia de ello partiendo desde el trabajo en equipo de los niños como lo dice Piaget: El trabajo en equipos implica la colaboración libre de los alumnos y supone la cooperación. La cooperación reduce el egocentrismo y permite conciliar los intereses individuales con una disciplina común. Por eso desarrolla la personalidad.

Se valora la realización de reuniones con otros docentes, colaborar con la organización y supervisión de ciertas actividades estudiantiles, participación en reuniones de trabajo; cada una de estas actividades son valoradas en cuanto a frecuencia en nivel alto un 62.5% y un 87,5 respectivamente; en lo que es importancia un nivel alto en el primer aspecto con un 75% y en los otros con el 100%; los niveles de formación se miden en alto en un 62,5%, 75 y 87.5% respectivamente, con lo que concluimos que es menor el interés de los docentes en las reuniones con otros docentes.

El trabajo en proyectos curriculares en equipo, participación en círculos de estudio se valora en nivel alto en frecuencia un 50% en alto y el otro 50% en bastante, poco y nada tanto en el primer como segundo aspecto; en lo que respecta a importancia el nivel de alto es del 50% y 75% respectivamente; y en nivel de formación el 62,5% y 50% teniendo los porcentajes restantes una calificación de bastante, poco y nada; de estos datos se concluye que no hay mayor interés de los docentes en cuanto a participación en proyectos curriculares y círculos de estudio

3.5.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado.

Las escuelas como instituciones que aprenden en una sociedad del conocimiento tienen la necesidad de mantener programas permanentes de formación de sus docentes. Al respecto, Villareal, (2005), hace mención a las acciones inherentes al establecimiento de políticas en materia de personal que debe poseer toda institución educativa, más adelante afirma que, la gestión institucional como proceso contribuye positivamente con la conducción sistémica de la escuela en aras de promover y posibilitar la intencionalidad pedagógica "Citado en: Castellanos Gómez Rebeca. La formación docente desde la perspectiva de docentes y directivos.

En este apartado se evalúa la asistencia a cursos de formación y actualización profesional del Ministerio de Educación; asistencia a cursos de capacitación y nivelación particulares, y asistencia a cursos de actualización y adecuación a las TIC's, en cuanto a la frecuencia se califica en nivel alto el 50% y en bastante el 50%, en el primer aspecto; el segundo aspecto es de apenas el 37,5% en alto y lo restante en bastante, poco y nada; en el tercer aspecto es un 50% en bastante y lo restante en poco y un porcentaje mínimo en alto; en importancia es el 75% en alto en el primer y segundo aspecto y del 50% en el tercero; el nivel de formación el 50% es alto y el 50% bastante en el primer criterio, en el segundo es del 62,5%.

En cuanto a la asistencia a cursos de elaboración de instrumentos administrativos y curriculares y de aprendizaje de una segunda lengua se determina la frecuencia en bastante el 50% y el 50% distribuido en alto, poco y nada en el primer criterio y el 62.5% en nada en cuanto al segundo criterio; en lo que respecta a importancia el 37.5 se califica alto y el 37.5 en bastante, lo restante en poco y nada en el primer aspecto y el 62.5 % en el segundo aspecto es alto y lo restante en bastante; en cuanto a nivel de formación en el primer criterio el 37.5 es alto y el 37.5 bastante, lo restante en poco y nada, en el segundo criterio el 37,5 es calificado alto, el 25% bastante y lo restante en poco y nada.

De todos estos datos se puede concluir que no existe o que es poco el interés de los docentes por asistir a cursos de mejoramiento curricular, de planificación y del aprendizaje.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

1. Los titulados de Ciencias de Educación Mención Educación Básica de la UTPL se encuentran laborando en su totalidad en el magisterio fiscal en establecimientos con sostenimiento fiscal, de ellos un 88% realizan labores docentes en sus establecimientos, frente a un 12% que tienen cargo administrativo, cada uno de los titulados se desarrolla en el campo laboral acorde a su especialización.
2. Es muy poco el interés demostrado por los titulados y su empleadores en cuanto a la formación continua, ya que el 88% se ha contentado con haber alcanzado la licenciatura y apenas un 12% ha obtenido un posgrado o maestría, de esta manera se determina que los titulados al alcanzar su titulación y acceder al campo laboral en el magisterio no ven la necesidad de irse formando académicamente.
3. El 100% de los titulados encuestados están inmersos en el campo laboral para el que se prepararon, es decir que sus estudios les sirvieron para alcanzar un trabajo propio a sus conocimientos y titulación, ya que todos están laborando en el magisterio; la formación académica recibida les ha permitido un amplio abanico de posibilidades laborales dentro del mismo campo de la docencia, siendo la educación básica el nivel optado.
4. El 100% de los titulados ejercen la labor docente durante varios años, sus conocimientos adquiridos les ha permitido ingresar en el magisterio fiscal con nombramiento con lo que tienen una estabilidad, esto a decir de sus empleadores es positivo porque existe un mayor índice de permanencia y se inmiscuyen aún más en su labor y en el trabajo cooperativo dentro de la institución.
5. En el trabajo docente los titulados en un 75% dan mucha importancia a preparación de los contenidos a ser impartidos direccionados a las necesidades del estudiante y su entorno, así como la elaboración de actividades en el aula, este criterio es relevante por cuanto se preocupan por aplicar los conocimientos adquiridos y de cumplir a cabalidad las tareas docentes a ellos encomendados.

6. Existe muy poca predisposición de los titulados en cuanto a los procesos de capacitación o de preparación para seguir creciendo en conocimientos que le sean válidos para su labor, de ahí que se desprende la realidad que los titulados no acceden a las capacitaciones realizadas por el Ministerio de Educación, como aquellos impartidos de forma particular sobre todo en temáticas de planificación, aspectos que fluctúan entre el 50 y 37%.
7. De los datos obtenidos de la investigación se prevé la necesidad de dar una propuesta de intervención educativa para aquellos criterios que constituyen una alta debilidad o falencia de los titulados para llevar adelante el proceso enseñanza aprendizaje, es así que se hace necesario dar criterios sobre cómo mejorar lo relativo a currículo y planificación de los docentes ya que estos aspectos tienen para los titulados un nivel de importancia del 50% y 37.5%.

4.2. Recomendaciones

Es de señalar que no existen mayores problemas y que las conclusiones son en su mayoría positivas, por ello se limitaran las mismas a los criterios que de alguna manera puedan considerarse problemáticos.

1. Se ha determinado que si bien se da importancia a los procesos de investigación educativa, es baja la frecuencia de participación en las mismas, razón por la cual se hace necesario enfatizar en los docentes el uso de metodologías y técnicas de investigación para promover el autoaprendizaje en los estudiantes.
2. En muchas ocasiones la investigación educativa dentro de la práctica docente queda únicamente en los aprendizajes universitarios, por ello es necesario realizar capacitaciones constantes y sobre todo la conformación de equipos de investigación dentro de las instituciones educativas, de esta manera se solventaran las falencias personales de los docentes y de la institución.
3. La evaluación de procesos, diseño de programas y diseños de proyectos en las instituciones educativas son poco realizados por los docentes, ante esta falta de interés es necesario lograr la participación de los maestros en la realización de diferentes proyectos en beneficio de la comunidad educativa, a través de círculos

de estudio, reuniones con personal capacitado y al final realizar un seguimiento de evaluación de cada uno de los proyectos.

4. Es menor el interés de los titulados en su labor docente con respecto a las reuniones con otros docentes, esta falencia es muy común en la labor educativa, puede ser problemas de celo profesional, es por ello que se deben fijar reuniones colaborativas entre los docentes de los mismos grados o especialidades y pedirles que elaboren sus planificaciones conjuntas, el material didáctico o que presenten proyectos conjuntos y los realicen con responsabilidad compartida.
5. Poco interés de los titulados en su labor docente en cuanto a participación en proyectos curriculares y círculos de estudio, lo que determina falencias en el trabajo en equipo, es importante crear conciencia al respecto de trabajar de esta manera mediante talleres en donde se enseñe a trabajar en equipo y en círculos de estudio como un mecanismo de colaboración mutua no solamente entre miembros de la institución sino en cuanto a las instituciones que conforman el circuito.
6. No hay un mayor interés en la formación y actualización de los titulados docentes sobre todo en cuanto a la participación en cursos promovidos por instituciones y organismos particulares, este es un problema y una falencia un tanto difícil de superar ya que los ingresos económicos de los docentes no permiten costearse capacitaciones particulares debido al alto costo, muchas de las cuales superan a los sueldos mensuales de los docentes, es por ello necesario realizar convenios con instituciones de educación superior o universidades para que provean de capacitación a los docentes de forma gratuita a cambio de contar con el apoyo institucional para investigaciones.
7. No existe o es poco el interés de los docentes por asistir a cursos de mejoramiento curricular, de planificación y de aprendizaje de una segunda lengua, considerándose estos aspectos los más endémicos de toda la investigación, es por ello necesario se cuente con proyectos claros que incentiven a los docentes a conocer y aprender una segunda lengua, planificación curricular, siempre y cuando se les dé el criterio de factibilidad de su utilización en el campo laboral en el que se desenvuelve.

5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

5.1. Tema

Capacitación docente en planificación curricular a los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, modalidad abierta en la mención de Educación Básica de la provincia del Cañar durante el lectivo 2013-2014.

5.2. Justificación

La universidad Técnica Particular de Loja se ha propuesto realizar un estudio macro sobre "Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja", con esta finalidad se tomaron muestras sobre el nivel de operatividad y satisfacción de los titulados de dicha universidad en la labor docente.

Realizada la investigación a una muestra determinada en la provincia del Cañar, tabulados los datos, analizados los mismos se pudo concluir entre otras cosas que: No existe o es poco el interés de los docentes por asistir a cursos de mejoramiento curricular y de planificación, considerándose este aspecto el más endémico de toda la investigación; ante este hecho se hace indispensable presentar una propuesta de solución y para el efecto se realiza un proyecto de intervención mediante la metodología de Matriz de Marco Lógico.

Se pretende apoyar el mejoramiento curricular y de planificación mediante acciones concretas para que los docentes alcancen mayores destrezas.

5.3. Objetivos

Objetivo general

Capacitar a los titulados de la Universidad Técnica particular de Loja Modalidad Abierta de la provincia del Cañar en planificación curricular durante el año lectivo 2013-2014, para que se pueda determinar de mejor manera lo que el docente tiene que enseñar y lo que los estudiantes tienen que aprender.

Objetivos específicos:

- Elaborar un plan de capacitación permanente dentro de la institución para apoyar el mejoramiento en la planificación y conocimientos curriculares de los docentes.
- Participar en capacitaciones continuas como parte del proceso educativo para mejorar la enseñanza-aprendizaje.

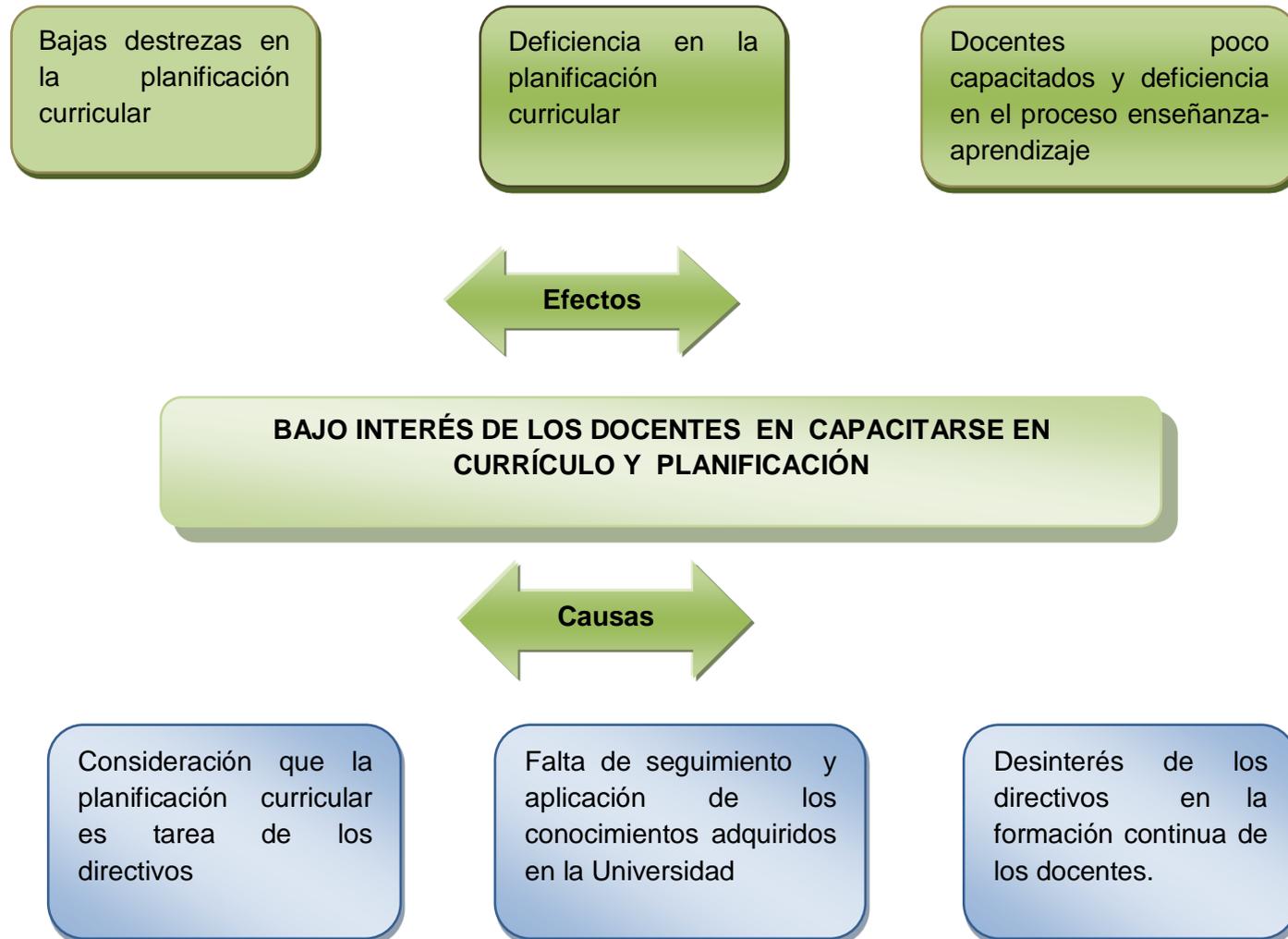
- Promover círculos de estudio de actualización de conocimientos sobre currículo y planificación para mejorar la calidad educativa.

5.4. Metodología: Matriz de marco lógico

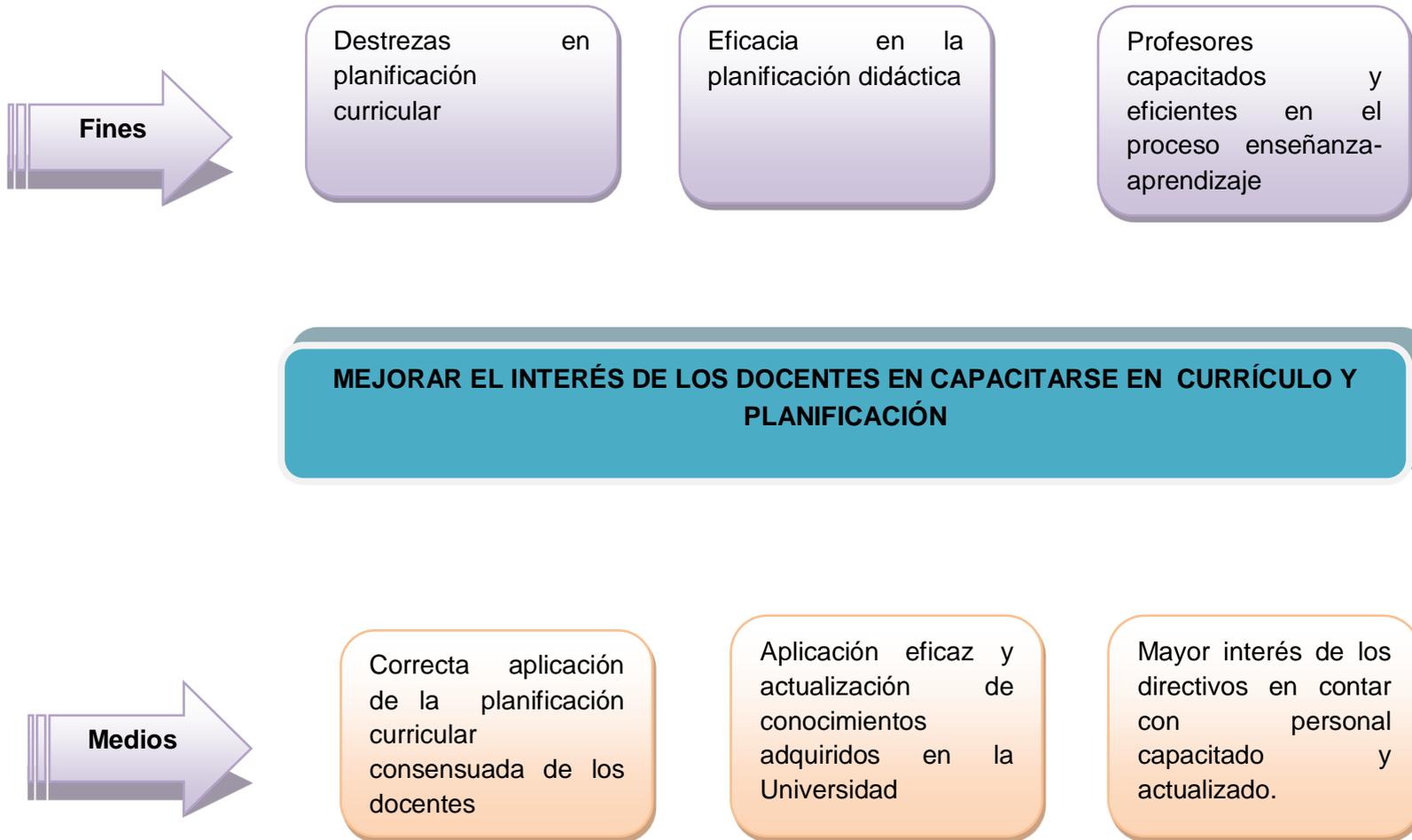
5.4.1. Análisis de involucrados.

| GRUPOS | INTERESES | PROBLEMAS PERCIBIDOS | RECURSOS Y MANDATOS | CONFLICTOS POTENCIALES |
|--------------------|--|--|---|--|
| Titulados | Alcanzar el mejoramiento en planificación curricular | No existe interés para capacitarse en planificación curricular. | Los recursos institucionales, e interinstitucionales mediante autogestión y cooperación de establecimientos de educación superior. Utilizar los procesos de capacitación propiciados por el Ministerio de Educación. | Desinterés por parte de los docentes en el mejoramiento de sus destrezas por situaciones de tiempo en la realización de cursos. Búsqueda de cursos que le den mayor estatus o créditos dentro del magisterio. |
| Empleadores | Tener profesores capacitados con desempeños eficientes para la planificación curricular. | No se incentiva a los docentes a la asistencia a cursos de perfeccionamiento curricular y de planificación | Utilización de los laboratorios de computación para realizar capacitaciones en línea a los docentes. Inscripción de los docentes en los cursos Sí Profe del Ministerio de Educación; realización de convenios con las facultades de Pedagogía. | Falta de recursos económicos y disponibilidad de tiempo para la realización de los cursos. Poco interés en el mejoramiento de la calidad de sus docentes por medio de la capacitación continua. |

5.4.2. Análisis del problema.



5.4.3. Análisis de objetivos.



5.4.4. Análisis de estrategias.

Estrategias que son factibles de aplicar en el proyecto.

Alcanzar destrezas en la planificación didáctica curricular por medio de la elaboración, desarrollo y ejecución de proyecto de capacitación continua dentro de la institución, para el efecto se cuenta con recursos suficientes a nivel de inteligencias pues los Asesores Pedagógicos (ex. Supervisores) están capacitados para brindar el apoyo y el seguimiento necesario; el Ministerio de Educación dentro del Reglamento a la LOEI da importancia a la preparación y actualización constante de los docentes; este proyecto puede ser establecido durante todo el lectivo, el mismo tendrá un impacto no solamente en un establecimiento sino en cada uno de los establecimientos educativos en donde laboran los titulados investigados.

Mediante el proyecto de capacitación permanente se podrá no solamente dejar de lado las deficiencias en estos campos sino visualizar otras problemáticas que requieran intervención o elaborar nuevos proyectos a corto, mediano y largo plazo, de esta manera si se aplica de forma eficaz lo aprendido en la universidad y se sustenta en nuevos conocimientos en planificación curricular y didáctica los docentes verán en estos aspectos mayores expectativas y tendrán mayor interés en capacitarse para un proceso enseñanza-aprendizaje más óptimo.

La riqueza intelectual y de preparación de muchos de los docentes dentro de las instituciones puede ser considerada y utilizada, con lo que se podría utilizar el recurso humano como facilitadores de capacitaciones periódicas a nivel de juntas de área, círculos de estudio o talleres por bloques, los procesos de intervención y apoyo interinstitucional son un buen mecanismo para capacitaciones permanentes ya que se pueden servir de los institutos pedagógicos para que los docentes de los mismos brinden apoyo y asesoría.

El proyecto de capacitación continua puede irse ampliando a otros temas de interés dentro de la institución como son las metodologías, técnicas de enseñanza y de estudio, trabajos grupales, etc.

5.5. Plan de acción

5.5.1. Matriz del marco lógico.

| RESUMEN NARRATIVO | INDICADORES VERIFICABLES OBJETIVAMENTE | MEDIOS O FUENTE DE VERIFICACIÓN | SUPUESTOS |
|---|---|--|--|
| <p>FIN Mayor interés en la capacitación en planificación curricular.</p> | <p>Manejo de destrezas con criterio de desempeño en la planificación curricular.</p> | <p>Planificación curricular.</p> | <p>Establecimientos fortalecidos con docentes preparados.</p> |
| <p>OBJETIVO Capacitar a los titulados de la Universidad Técnica particular de Loja modalidad abierta de la provincia del Cañar en Planificación Curricular durante el año lectivo 2013-2014 para que se pueda determinar de mejor manera lo que el docente tiene que enseñar y lo que los estudiantes tienen que aprender.</p> | <p>Docentes capacitados en planificación curricular.</p> | <p>Esquema del plan de capacitación en Planificación Curricular.</p> | <p>Docentes capacitados en planificación curricular, alumnos con aprendizajes significativos.</p> |
| <p>PROPÓSITO Mejorar el interés de los docentes de capacitarse en currículo, y planificación.</p> | <p>Capacitación a los titulados de la institución en planificación curricular de manera continua.</p> | <p>Folletos de capacitación</p> | <p>Establecimientos de educación superior dispuestos a colaborar en la planificación y ejecución de los proyectos.</p> |

| | | | |
|---|---|--|--|
| | <p>Inscripción en cursos de capacitación docente dictados por el Ministerio de Educación y/u organizaciones educativas superiores.</p> <p>Capacitación institucional de los docentes.</p> | <p>Fichas de inscripción</p> <p>Convenios interinstitucionales</p> | <p>Docentes preparados dispuestos a capacitar a sus compañeros.</p> <p>Aplicación de planificaciones didácticas y creativas.</p> |
| COMPONENTES | | | |
| 1. Plan de capacitación en planificación curricular. | <p>Determinación de las necesidades de capacitación y elaboración de un proyecto</p> <p>Proyectos de capacitación con apoyo gubernamental</p> <p>Proyectos de capacitación con apoyo de instituciones fraternas</p> | <p>Esquema del proyecto de capacitación institucional</p> <p>Documentos de apoyo, convenios. Inscripciones en capacitaciones del Ministerio de Educación.</p> <p>Proyecto de capacitación en instituciones fraternas</p> | <p>Existen organizaciones educativas públicas y privadas dispuestas a colaborar en procesos de capacitación, así como docentes preparados para compartir conocimientos y experiencias.</p> |
| 2. Integración de los docentes en proyectos de capacitación curricular. | Interés de los titulados en planificación curricular. | Fichas de inscripción. | Docentes dispuestos a capacitarse en planificación curricular y nuevas |

| | | | |
|---|--|---|--|
| | | | estrategias de planificación. |
| 3.Evaluación del proyecto de capacitación continua a nivel institucional | <p>Evaluación a los docentes al final de cada capacitación</p> <p>Aplicabilidad de los aprendizajes en la institución y dentro del aula.</p> | <p>Fichas de evaluación.</p> <p>Fichas de observación de clase, proyectos de aplicación</p> | Docentes dispuestos a evaluar y ser evaluados en la aplicación de sus conocimientos curriculares y de planificación dentro del aula de clases. |
| ACTIVIDADES PRINCIPALES | | | PRESUPUESTO |
| <p>Planeación de la capacitación sobre Planificación Curricular.</p> <p>Determinación de las falencias en currículo y planificación por medio de evaluación de conocimientos</p> <p>Formación de círculos de estudios con instituciones públicas y privadas (Universidades, colegios profesionales, supervisión, etc.) sobre currículo y planificación.</p> <p>Socialización por parte de los docentes de los cursos de capacitación asistidos.</p> <p>Realización de capacitaciones sobre currículo y planificación al final de los bloques curriculares</p> <p>Evaluación de los logros de los talleres de capacitación o procesos de socialización de conocimientos</p> <p>Observación de clases para determinar la aplicación de los conocimientos adquiridos (aplicación de lo propuesto en la planificación)</p> <p>Informe evaluatorio de la comisión sobre la presentación de las planificaciones didácticas de forma correcta y a tiempo y de la participación en la planificación curricular institucional y su consecución.</p> | | | <p>Costo de planificación</p> <p>Costo de elaboración y toma de evaluaciones a docentes</p> <p>Costos de capacitación</p> <p>Costos de capacitación.</p> |

5.6. Resultados esperados

| Resultados | Actividades | Estrategias | Evaluación | Presupuesto | CRONOGRAMA | |
|--|---|---|---|-------------|-----------------|-----------------------|
| | | | | | Fecha de Inicio | Fecha de Finalización |
| Capacitación en Planificación Curricular | Elaboración de un plan de mejoramiento curricular para los docentes | Talleres | Programa de capacitación | | 12 de diciembre | 20 de diciembre |
| | Instrumentalización para la capacitación | Elaborar un módulo de capacitación de planificación curricular y determinar facilitadores | Exposición de los conocimientos a través de clases prácticas a los alumnos. | | 20 de diciembre | 31 de diciembre |
| | Ejecución del Taller | Socialización del taller y proceso de capacitación | Informes del facilitador y de los asistentes | | 5 de enero | 2 de marzo |
| | Evaluación de las acciones | Reuniones de comisión evaluativa. | Acta | | 4 de abril | 2 de mayo |

BIBLIOGRAFÍA

1. Alonso, L.E., Fernández Rodríguez, C. J., & Nyssen, J.M. (2009).El debate sobre las competencias.9-175. Disponible en: www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf.
2. ANECA Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación. (2009).Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. 11-125: Disponible en www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf.
3. Avalos, B. (2009).La inserción profesional de los docentes. *Profesorado*, 13,44-59). Disponible en <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf>.
4. Carbonero Martin Miguel Ángel. (2013) Análisis del status profesional del docente. Disponible en: dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/117816.pdf
5. Chehaybar, E. Kun (2007) Reflexiones sobre el papel del docente en la calidad educativa. *redalyc.org. Reencuentro*. 50. 100-106. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34005013>.
6. Comunidad docente (2013) El prestigio de la profesión docente ¿están suficientemente valorados? Disponible en: <http://comunidaddocente.com/blog/el-prestigio-de-la-profesion-docente/>
7. Definición de satisfacción laboral(2013) Disponible en: Qué es, Significado y Concepto <http://definicion.de/satisfaccion-laboral/#ixzz2YzIWeVnU>.
8. Definiciones (2013) sexualidad. Disponible en: Definición <http://definicion.de/sexualidad/#ixzz2Yn9KQynF>.
9. Ministerio de Educación. (2012).Estándares de la calidad educativa. Disponible en <http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pes.html>.
10. Síntesis del artículo de: León, M. Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador. 153-183. *Disponible* www.flacso.org.ec/docs/insercion_lab.pdf.
11. Tipos de.org. (2013) Tipos de Educación. Disponible en: <http://www.tiposde.org/escolares/144-tipos-de-educacion/#ixzz2YnLLmUj>.
12. Universidad de Zaragoza (2005).Los profesores noveles ante las necesidades de los alumnos: bases para un modelo de formación del profesorado. España nº 2, 1-12. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27419219>.

13. Vaillat, D (2009) Políticas de inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente. *Profesorado*, 13,27-41. Disponible <http://www.ugr.es/~recfpro/> .
14. Velázquez de Medrano, C (2009).Competencias del profesor-mentor para el acompañamiento al profesorado principiante. *Profesorado*. 13. Nº 1, 1-21. Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=56711733015>.
15. Weller, J (2006).Inserción laboral de los jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias. *RedEtis*, nº 5, 2-9. Recuperado de www.oei.es/etp/insercion_laboral_jovenes_weller.pdf.

ANEXOS

Anexo 1: Fichas de contactos para titulados- empleadores

| |
|---|
| <p>OBJETIVO:</p> <p>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.</p> <p>INSTRUCCIONES:</p> <p>Llene con letra clara y legible una ficha con los datos requeridos del titulado y otra del empleador para su encuentro con cada uno de los encuestados (investigados).</p> |
|---|

| | | | |
|----------------------------------|---------------------|---------------------|------------------------|
| NOMBRES Y APELLIDOS DEL TITULADO | | | |
| NOMBRE 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 | |

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

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



Señor(a) Encuestado(a):

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

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

*Realizar el trabajo de Fin de Titulación y obtener el título de Licenciatura en Ciencias de la Educación.

*Caracterizar el puesto de trabajo del docente titulado en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL.

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

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

INDICACIONES:

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

| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

| |
|--|
| |
|--|

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

| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

3. EDAD:

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

4. SEXO:

| | |
|-----------|----------|
| Masculino | Femenino |
| | |

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

| 5.1 SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO | | | |
|---------------------------------------|---------------|------------|-----------|
| Fiscal | Fiscomisional | Particular | Municipal |
| | | | |

| 5.2 TIPO DE EDUCACIÓN | | |
|-----------------------|-------------|------------------|
| Regular | A Distancia | Propios derechos |
| | | |

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

| | | |
|-----------------|-----------------|----------------|
| 6.1 Pregrado | 6.2 Posgrado | 6.3 Ninguno |
| | | |

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

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

| | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

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

| |
|--|
| |
|--|

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

| |
|--|
| |
|--|

NOTA: A PARTIR DE LA PREGUNTA 11, si usted no trabaja en la docencia responda únicamente a las preguntas: 13, 14, 18 y 19.

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

| | | AÑOS DE SERVICIO | NINGUNO |
|-------|--|------------------|---------|
| 11.1 | Educación inicial | | |
| 11.2 | Educación General Básica Elemental (2º,3º,4º años de EGB) | | |
| 11.3 | Educación General Básica Media (5º,6º,7º años de EGB) | | |
| 11.4 | Educación General Básica Superior (8º,9º,10º años de EGB) | | |
| 11.5 | Bachillerato (1º,2º,3º) | | |
| 11.6 | Bachillerato técnico | | |
| 11.7 | Instituto Tecnológico | | |
| 11.8 | Superior (Universidad) | | |
| 11.9 | ONGs | | |
| 11.10 | Enseñanza no formal (Academias, alfabetización, capacitaciones...) | | |

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

| | | | | |
|---|---|---|---------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 O más | NINGUNO |
| | | | | |

| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

| | | |
|------|----------------------|--|
| 13.1 | Cargo Directivo | |
| 13.2 | Cargo Administrativo | |
| 13.3 | Cargo Docente | |
| 13.4 | Cargo Operativo | |
| 13.5 | Otro Cargo | |

14. EN CASO DE QUE LA RESPUESTA ANTERIOR CORRESPONDA A “otro cargo” (ítem 13.5) INDIQUE EL CARGO QUE DESEMPEÑA EN LA ACTUALIDAD:

| |
|--|
| |
|--|

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

| 15.1 TIPO DE CONTRATO LABORAL | | | | | | |
|-------------------------------|---|---|-------------------------------------|-----------------------------|---|--|
| Partida Fiscal | Contrato Civil de Prestación de servicios Profesionales | Contrato laboral a tiempo parcial(2 a 7 horas diarias) | Contrato laboral a prueba (3 meses) | Contrato laboral indefinido | Contrato laboral temporal (máximo 6 meses) | Contrato laboral de remplazo (por el tiempo que dure el remplazo) |
| | | | | | | |

| 15.2 SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO | | | |
|--|---------------|------------|-----------|
| fiscal | fiscomisional | particular | municipal |
| | | | |

| | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

| |
|--|
| |
|--|

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

| 1o | 2o | 3o | 4o | 5o | 6o | 7mo | 8vo | 9no | 10mo | No aplica |
|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|------|-----------|
| | | | | | | | | | | |

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

| | | |
|-------|--|--|
| 18.1 | Rector o Director | |
| 18.2 | Gerente de ONG | |
| 18.3 | Consultor Educativo | |
| 18.4 | Cargo Burocrático | |
| 18.5 | Investigador Educativo | |
| 18.6 | Docente de Educación Básica | |
| 18.7 | Docente de bachillerato | |
| 18.8 | Docente universitario | |
| 18.9 | Terapia psicopedagógica | |
| 18.10 | Tareas dirigidas | |
| 18.11 | Supervisor Zonal del ministerio de Educación | |
| 18.12 | Docente de institutos Pedagógicos | |

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

| |
|--|
| |
|--|

| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|--|--|--|--|
| | | | | | I | | | | |
|--|--|--|--|--|---|--|--|--|--|

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

| ESCALA DE SATISFACCIÓN | | | |
|------------------------|-------------------------|-----------------|-----------------|
| MUY SATISFECHO | MEDIANAMENTE SATISFECHO | POCO SATISFECHO | NADA SATISFECHO |
| | | | |

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

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

| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

INDICACIONES:

Señor(a) Encuestado(a):

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

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

*Caracterizar el puesto de trabajo docente.

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

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

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

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

| VALORACIÓN | |
|------------|--------------|
| 4 | MUCHO O ALTO |
| 3 | BASTANTE |
| 2 | POCO |
| 1 | NADA |

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

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | I | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA. | b | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 23 | Conducir investigaciones relacionadas a su labor | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 24 | Participar en proyectos de investigación e innovación educativa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 25 | Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 26 | Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados. | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 27 | Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 28 | Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención. | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS, ADMINISTRATIVAS | C | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 29 | Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular. | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 30 | Participar en junta de profesores | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 31 | Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 32 | Ejercer funciones administrativas | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 33 | Conocer la ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe. | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 34 | Estudiar la realidad local y nacional. | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 35 | Colaborar con la organización y gestión del Centro Educativo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 36 | Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales. | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 37 | Elaborar reglamentos internos de las comisiones. | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| V. INTERACCIÓN PROFESOR, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD | 38 | Conocer y aplicar el código de convivencia | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | d | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 39 | Promover acciones de relación con la comunidad. | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 40 | Colaborar en programas de desarrollo comunitario. | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 41 | Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 42 | Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución. | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 43 | Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 44 | Conocer el entorno social de los estudiantes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 45 | Organizar eventos de integración dentro de la institución. | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| 46 | Participar en programas sociales dentro de la institución (Día de la familia, campeonato de | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | I | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|--|--|--|
| | | Deportes). | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 47 | Atender a los representantes legales de los estudiantes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | |
| | 48 | Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar. | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | |
| | e | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| VI. PROF. Y TRABA. EN EQUIPO. | 49 | Realizar reuniones de planificación con otros docentes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | |
| | 50 | Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles(sociales, culturales y/o deportivas) | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | |
| | 51 | Participar en sesiones de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | |
| | 52 | Trabajar en proyectos curriculares en equipo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | |
| | 53 | Participar en círculos de estudio. | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | |
| | f | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| VII. FORMACIÓN | 54 | Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el ministerio de educación. | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | |
| | 55 | Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares. | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | |
| | 56 | Asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la información y de la Comunicación (TIC's) para aplicación en el aula. | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | |
| | 57 | Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares. | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | |
| | 58 | Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua. | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | |
| GRACIAS POR SU COLABORACIÓN | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|--|--|--|--|
| | | | | | D | | | | |
|--|--|--|--|--|---|--|--|--|--|

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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



Señor(a) Encuestado(a):

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

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

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

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

FRECUENCIA número de veces o número de repeticiones de ejecución de una tare

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

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

VALORACIÓN

4 MUCHO O ALTO

3 BASTANTE

2 POCO

1 NADA

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

INVENTARIO DE TAREAS DE TRABAJO DOCENTE

| | ASPECTOS | TAREAS | FRECUENCIA | | | | IMPORTANCIA | | | | NIVEL DE FORMACIÓN | | | |
|--|----------|---|------------|---|---|---|-------------|---|---|---|--------------------|---|---|---|
| I. ASPECTOS METODOLÓGICOS DIDÁCTICOS | 1 | Preparar los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 2 | Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 3 | Planificar actividades de aula. | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 4 | Ejecutar actividades de aula novedosas y creativas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 5 | Organizar espacios de aula. | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 6 | Elaborar recursos didácticos (materiales pedagógicos) diversos para la enseñanza de la asignatura. | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 7 | Crear climas favorables de enseñanza-aprendizaje. | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 8 | Dominar el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada. | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 9 | Aplicar las didácticas específicas de la asignatura | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 10 | Aplicar la psicología de la educación en el aula. | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 11 | Promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 12 | Realizar actividades educativas extracurriculares con los alumnos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 13 | Aplicar estrategia de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencias. | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 14 | Revisar las tareas estudiantiles. | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 15 | Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan. | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 16 | Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 17 | Atender a las necesidades individuales de los estudiantes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 18 | Conocer y aplicar las Tecnologías de la información y la Comunicación (Tic's) en el aula. | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | a | | | | | | | | | | | | | |
| II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRACTICA DOCENTE | 19 | Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia. | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 20 | Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 21 | Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales. | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 22 | Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |

| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|--|--|--|--|
| | | | | | D | | | | |
|--|--|--|--|--|---|--|--|--|--|

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|--|--|--|
| III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA. | b | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 23 | Conducir investigaciones relacionadas a su labor | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | |
| | 24 | Participar en proyectos de investigación e innovación educativa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | |
| | 25 | Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | |
| | 26 | Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados. | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | |
| | 27 | Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | |
| | 28 | Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención. | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | |
| IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS, ADMINISTRATIVAS | C | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 29 | Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular. | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | |
| | 30 | Participar en junta de profesores | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | |
| | 31 | Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | |
| | 32 | Ejercer funciones administrativas | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | |
| | 33 | Conocer la ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe. | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | |
| | 34 | Estudiar la realidad local y nacional. | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | |
| | 35 | Colaborar con la organización y gestión del Centro Educativo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | |
| | 36 | Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales. | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | |
| | 37 | Elaborar reglamentos internos de las comisiones. | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | |
| | 38 | Conocer y aplicar el código de convivencia | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | |
| V. INTERACCIÓN PROFESOR, PADRES DE FAMILIA Y | d | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 39 | Promover acciones de relación con la comunidad. | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | |
| | 40 | Colaborar en programas de desarrollo comunitario. | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | |
| | 41 | Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | |
| | 42 | Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución. | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | |
| | 43 | Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | |
| | 44 | Conocer el entorno social de los estudiantes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | |
| 45 | Organizar eventos de integración dentro de la institución. | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 46 | Participar en programas sociales dentro de la institución (Día de la familia, campeonato de | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|

| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|--|--|--|--|
| | | | | | D | | | | |
|--|--|--|--|--|---|--|--|--|--|

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

| | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Deportes). | | | | | | | | | | | | |
| | 47 | Atender a los representantes legales de los estudiantes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 48 | Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar. | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | e | | | | | | | | | | | | | |
| VI. PROF. Y TRABA. EN EQUIPO. | 49 | Realizar reuniones de planificación con otros docentes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 50 | Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles(sociales, culturales y/o deportivas) | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 51 | Participar en sesiones de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 52 | Trabajar en proyectos curriculares en equipo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 53 | Participar en círculos de estudio. | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | f | | | | | | | | | | | | | |
| VII. FORMACIÓN | 54 | Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el ministerio de educación. | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 55 | Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares. | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 56 | Asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la información y de la Comunicación (TIC's) para aplicación en el aula. | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 57 | Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares. | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 58 | Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua. | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS DIRECTIVOS

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

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

¿Qué competencias requiere actualmente el docente de educación básica?

La formación superior actual en educación ¿es útil para los profesionales de educación básica?

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

Anexo 3: Evidencias fotográficas

FUENTE: Escuela “Daniel Muñoz Serrano”

AUTOR: María Isabel Sayago M.



FUENTE: Escuela “Cacique Pinchopata”

AUTOR: María Isabel Sayago M.



FUENTE: Escuela “16 de Julio”

AUTOR: María Isabel Sayago M.



FUENTE: Escuela “Carlos Rigoberto Vintimilla”

AUTOR: María Isabel Sayago



FUENTE: Escuela “México”

AUTOR: María Isabel Sayago M.



FUENTE: Escuela “Brasil”

AUTOR: María Isabel Sayago M.



FUENTE: Escuela “Alfonso María Ortiz”

AUTOR: María Isabel Sayago



FUENTE: Escuela “Unidad Educativa Intercultural Bilingüe”

AUTOR: María Isabel Sayago Macancela

