



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA

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

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: Veloz Chérrez, Daysi Lissette

DIRECTORA: Quezada Loaiza, Enith Elizabeth, Dra

CENTRO UNIVERSITARIO GUAYAQUIL

2013

CERTIFICACIÓN

Doctora.

Quezada Loaiza, Enith Elizabeth.

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja” realizado por el profesional en formación Veloz Chérrez Daysi Lissette; 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 Veloz Chérrez Daysi Lissette declaro ser autor (a) del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

Veloz Chérrez Daysi Lissette

C.I. 0922483128

DEDICATORIA

A Dios, ser supremo e inigualable compañero, por haberme permitido llegar a cumplir mis metas personales y profesionales, por cada éxito, fracaso y obstáculo que mi vida ha atravesado y por sus bendiciones derramadas sobre mí.

A mis padres Anita y Rosendo, por cada uno de sus consejos y alientos para seguir adelante, demostrándome que después de la tormenta viene la calma y que cuando uno siembra con amor a Dios recogerá los mejores frutos.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por protegerme durante todos estos veintiocho años de vida y por demostrarme que nunca es tarde para volver a empezar, por permitirme regresar con vida después del accidente mientras realizaba las encuestas en Amaluza.

A mis padres, porque a pesar de la distancia siempre confiaron en mí y me dieron ánimo en todo momento.

A mi madrina y gran amiga Yolanda, por ser quien encaminó mi vida hacia un sendero nuevo.

A mi gran amiga y compañera de trabajo Diana, por su apoyo y tiempo compartido.

A mi Directora de Tesis por su valiosa guía y asesoramiento en la realización de la misma.

A todas las personas quienes directa e indirectamente me ayudaron en la realización de este trabajo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
CERTIFICACIÓN	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN EJECUTIVO	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO I	
SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO	6
1.1. El debate sobre las competencias: una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España	7
1.2. Los procesos de inserción laboral de los Titulados Universitarios en España: factores de facilitación y de obstaculización	9
1.3. La inserción profesional de los docentes.....	11
1.4. Estándares de calidad educativa	13
1.5. Políticas de Inserción a la Docencia en América Latina: la deuda pendiente.....	15
1.6. Políticas, programas y proyectos de fomento de la inserción laboral de los jóvenes y las jóvenes en el Ecuador.....	17
1.7. Inserción Laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectoria.....	19

1.8. Las encuestas a egresados universitarios como medio de mejora para las universidades	21
1.9. La medición de las competencias de los titulados superiores.....	23
1.10. Estudio, expectativas y estrategias laborales de jóvenes y adultos jóvenes en Quito – Ecuador	25

CAPÍTULO II

Metodología	27
2.1. Diseño de la Investigación	28
2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	28
2.2.1. Métodos	28
2.2.2. Técnicas.....	28
2.2.3. Instrumentos de Investigación	29
2.3. Preguntas de investigación.....	29
2.4. Contexto.....	30
2.5. Participantes.....	30
2.6. Población y muestra.....	30
2.6.1 Población	30
2.6.2. Muestra.....	31
2.7. Recursos.....	31
2.7.1 Humanos	31
2.7.2. Institucionales.....	31
2.7.3. Materiales	31

2.7.4. Económicos	31
2.8. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos	32
CAPÍTULO III	
Interpretación, Análisis y Discusión de resultados	33
3.1. Características de los titulados: Individuales, académicas y laborales	34
3.1.1. Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta	34
3.1.1.1. Ubicación geográfica	34
3.1.1.2. Edad	35
3.1.1.3. Sexo	36
3.1.2. Características académicas de los titulados	37
3.1.2.1. Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato	37
3.1.2.2. Tipo de educación	38
3.1.2.3. Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura	39
3.1.3. Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación	40
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	40
3.1.3.2. Número de establecimientos en los que trabaja el titulado	41
3.1.3.3. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral	42
3.1.3.4. Características del trabajo actual	43
3.2. Valoración docente de la profesión	45
3.3. Satisfacción docente	60

3.4. Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados.....	61
3.4.1. Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado	61
3.4.2. Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado.....	64
3.4.3. Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado	65
3.4.4. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.....	66
3.4.5. Interacción profesor – padres de familia y comunidad del titulado	68
3.4.6. Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.....	69
3.4.7. Actividad de formación que ejecuta el titulado	71

CAPÍTULO IV

Conclusiones y recomendaciones	84
4.1. Conclusiones.....	85
4.2. Recomendaciones	86

CAPÍTULO V

Propuesta de intervención	87
5.1. Tema	88
5.2. Contexto	88
5.3. Justificación.....	89
5.4. Objetivos.....	90
5.5. Metodología: Matriz del marco lógico.....	90

5.5.1. Análisis de involucrados	90
5.5.2. Análisis de problema	91
5.5.3. Análisis de objetivos	91
5.5.4. Análisis de estrategias	92
5.6. Plan de acción	92
5.6.1. Matriz del marco lógico	92
5.7. Resultados esperados.....	93
5.8. Bibliografía de la propuesta	94
BIBLIOGRAFÍA	95
ANEXOS	97

Anexo 1: Fichas de contactos para titulados - empleadores

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

Anexo 3: Evidencias fotográficas

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo investigativo se enmarcó en la “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”.

El principal objetivo de la investigación fue realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos de los titulados egresados de Ciencias de la Educación, para el respectivo seguimiento y ajuste en el proceso académico. Los métodos exploratorios, descriptivos, analítico-sintético, inductivo-deductivo; así como las técnicas de observación directa, entrevistas, encuestas y como instrumento la aplicación de cuestionarios a los docentes titulados y a sus respectivos empleadores, permitieron obtener información precisa para la presente investigación.

Se concluyó que la mayor parte de los docentes titulados no cumplen con las expectativas de los directivos, quienes manifestaron que su desempeño no es óptimo, por esta razón se ha diseñado una propuesta sobre el desempeño profesional de los titulados en las instituciones educativas para mejorar el aprendizaje de los estudiantes de los cantones de la provincia de Loja durante el año 2013.

Palabras claves: docentes, directivos, titulados y empleadores

ABSTRACT

This research work was part of the "educational intervention proposal from case studies in the Bachelor of Science in Education at the mention of Basic Education, Technical University of Loja".

The main objective of the research was to conduct a proposed educational intervention from case studies of graduates of Educational Sciences, for the respective monitoring and adjustment to the academic process. Exploratory methods, descriptive, analytic-synthetic, inductive-deductive and direct observation techniques, interviews, surveys and a tool implementation questionnaires to graduate teachers and their employers, allowed to obtain accurate information for this investigation.

It was concluded that the most graduates teachers do not meet the expectations of directors, who stated that their performance is not optimal, for this reason we have designed a proposal on the performance of graduates in educational institutions to improve the student learning in the cantons of the province of Loja in 2013.

Key Words: teachers, director, graduates and employers

INTRODUCCIÓN

La Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL) con el objetivo de conocer la situación laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación y mejorar las políticas de enseñanza, plantean esta situación como un tema de investigación.

En los últimos años se ha percibido la formación como una mera herramienta de adquisición de conocimientos en vez de contemplarla como una actividad continua, focalizada en el desarrollo de competencias que mejoran las posibilidades de inserción laboral, es decir, que aumentan la empleabilidad de los titulados egresados. Ante esta situación se hace necesaria la formación del personal académico especializado en docencia, esta actividad requiere preparación específica, “lo importante es que el valor que se atribuye a los conocimientos no es poseerlos, sino hacer uso de ello” (CIDEC, 2004 p.26).

Los profesionales en la docencia deben alcanzar un desarrollo académico y práctico acorde a las exigencias de la sociedad actual, es esencial que su labor sea específica a la hora de estimular al estudiante para su desarrollo personal y social. La motivación es importante al momento de aprender, un estudiante desmotivado difícilmente logra interesarse por el tema de la clase, en este sentido el docente debe emplear estrategias que motiven y que involucren al estudiante con el conocimiento, no obstante hay que tener en cuenta que cada individuo aprende de manera diferente, por lo tanto el docente debe estar actualizado para enfrentar los retos que se presentan en el aula día a día.

La sociedad del conocimiento es también la sociedad del aprendizaje. “El aprendizaje es un proceso de cambio relativamente permanente en el comportamiento de una persona generado por la experiencia” (Feldman, 2005 p.6). El aprendizaje se da a lo largo de toda la vida, donde el individuo debe ser capaz de manipular el conocimiento, de ponerlo al día, de escoger lo que es apropiado para un contexto específico, de aprender permanentemente, de entender lo que se aprende y que pueda adaptarlo a nuevas situaciones de la vida cotidiana.

Desde el punto de vista de la formación esta realidad lleva a abordar el papel del aprendizaje universitario en esta sociedad del conocimiento, cada vez más definida por su complejidad y diversidad, y que conlleva a los modelos formativos importantes cambios.

La importancia de la gestión docente radica en que los estudiantes alcancen los logros de aprendizaje propuestos, para cada uno de los diferentes niveles de educación, pero para esto las instituciones educativas deben trabajar con mucho esmero para poder asumir los retos y cambios continuos por los que atraviesa la educación ecuatoriana, por medio de sus políticas educativas.

En este sentido, sin profundizar en los rasgos que caracterizan a esa nueva cultura del aprendizaje y la enseñanza, hay ciertas tendencias en la naturaleza de los saberes que la universidad gestiona, que se deben considerar, ya que constituyen verdaderos retos que la sociedad del conocimiento plantea a la enseñanza y el aprendizaje universitario. En primer lugar, el saber es cada vez más extenso, debido a toda la información que hay en el internet. En segundo lugar, el conocimiento presenta una tendencia a la fragmentación y especialización y en tercer lugar, el ritmo de producción de ese conocimiento es cada vez más acelerado y, por tanto se vuelve obsoleto más pronto lo cual genera que las universidades estén actualizándose constantemente para cumplir con las demandas laborales.

La educación superior debe incrementar la calidad de formación de los estudiantes universitarios, desarrollando en ellos habilidades, destrezas y capacidades, es decir, competencias específicas, que le ayudarán a desenvolverse en los diferentes campos educativos, sociales y culturales, solo así se podrá hablar de una formación integral.

Las nuevas demandas sociales y avances científico tecnológicos requieren cambios en los roles y en la formación de los profesores, la educación actual exige que el docente sea competente y proactivo, ya que debe formar personas de manera integral recordando que el ser humano es un ser bio-psicosocial, y debe considerar que no solo necesita impartir conocimientos, sino también necesita conocer la influencia externa del entorno donde se desarrolla el educando, para poder brindar la atención oportuna frente a las necesidades requeridas.

Los objetivos que persigue la presente investigación se detallan a continuación:

- ❖ Realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos de los titulados egresados de Ciencias de la Educación, para el respectivo seguimiento y ajuste en el proceso académico

- ❖ Indagar los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores
- ❖ Establecer relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados desde su criterio personal y el de los empleadores
- ❖ Conocer la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores
- ❖ Conocer la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor, docente desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores
- ❖ Conocer el nivel de formación que tienen los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.

Para cumplir los objetivos propuestos se realizarán encuestas dirigidas tanto a los titulados como a los directivos/empleadores y entrevistas a titulados y empleadores, de los establecimientos educativos u empresa donde se encuentran laborando actualmente. Los resultados que arrojaron esta investigación ayudarán a mejorar los parámetros actuales a la universidad, y emitir juicios críticos en base a este diagnóstico que permitan adaptar las políticas actuales de las universidades en base a las necesidades de los estudiantes, para de esta manera asegurarles la inclusión en el mundo laboral.

Las actividades formales en que se involucra el docente con el propósito de mejorar el desempeño de su labor incluye las actividades dirigidas a ampliar y a actualizar el conocimiento y las destrezas relacionadas con la disciplina del docente como los aspectos metodológicos didácticos, la autoevaluación de la práctica docente, aspectos sobre la investigación educativa, participación en actividades académicas, normativas y administrativas, interacción profesores, padres y comunidad y por último la formación académica.

Todos los objetivos fueron alcanzados gracias a la colaboración de los miembros de la comunidad educativa que integran los establecimientos investigados. Una vez tabulados y analizados los datos, se diseña una propuesta de mejoramiento para el desempeño profesional de los titulados en las instituciones educativas.

Se espera que el presente trabajo investigativo aporte de manera significativa a la problemática existente, con el fin de mejorar el desempeño docente y cumplir con las expectativas de los empleadores para mejorar el clima laboral y social en el aula, además concienciar sobre los cambios que está atravesando la educación ecuatoriana.

CAPÍTULO I

SÍNTESIS TEÓRICA DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO

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

Autor: Alonso, L.E., Fernández Rodríguez, C. J., & Nyssen, J. M.

La universidad está en crisis porque no ofrece a los egresados la formación académica necesaria para responder a las necesidades de los mercados actuales. Hace falta crear una política educativa contenedora de las competencias básicas y especializadas para preparar de forma adecuada a los universitarios ante los exigentes requerimientos de la sociedad globalizada.

Los profesionales en la docencia deben alcanzar un desarrollo académico y práctico acorde a las exigencias de la sociedad actual, es esencial que su labor sea específica a la hora de estimular al estudiante para su desarrollo personal y social.

Según expertos la universidad sufre una falta de adaptación a la época actual, ya que no responde educativamente a los retos que demanda la economía mundial, eso de parte de los estudiantes, de parte de los docentes requiere una preparación integral y la utilización de las Tic's para poder transmitir conocimientos actuales sobre todas las disciplinas.

La educación juega un papel importante en la vida de los seres humanos, es el medio fundamental en las sociedades, para transmitir, conservar la cultura y la vida de los seres humanos hacia un futuro mejor, considerando que cada persona es única e irrepetible, por lo tanto diferente.

Las universidades, según los requerimientos actuales deben adaptar sus planes de estudio sobre las competencias, para formar individuos capaces de realizar una acción concreta en un concepto determinado.

Los títulos universitarios actuales no garantizan el conocimiento de la persona que lo posee, debido a que no todas tienen las competencias que acreditan dicho título, en contraste con otras personas que, sin contar con los estudios universitarios ni títulos, tienen una formación acorde con los requerimientos de la sociedad actual.

Debido a la falta de oportunidades y la poca experiencia laboral, la Unión Europea ha creado estrategias para tratar el problema del desempleo juvenil y mejorar la empleabilidad e integración de los jóvenes en la sociedad a través del trabajo.

Existe una brecha entre los universitarios titulados y los empleadores. Las empresas exigen que los profesionales tengan ciertas competencias como liderazgo, capacidad de trabajo en equipo, entre otras; tales competencias no forman parte del currículo académico.

La sociedad requiere de una universidad activa que no se limite a una simple transmisión de conocimientos, que genere personas críticas y comprometidas con el progreso social, es decir, que ajuste los perfiles de los titulados universitarios a las demandas del mercado laboral.

La empleabilidad de las personas se puede mantener siempre y cuando hayan tenido una educación de calidad, prácticas empresariales y el aprendizaje a lo largo de la vida. Según el informe de ANECA (2007) hace referencia que ya algunas universidades y sistemas universitarios más sobresalientes están trabajando para mejorar el sistema educativo.

Los estudiantes universitarios consideran que dentro de los planes de estudio existen muchas asignaturas que no le significan nada en la práctica laboral, es decir, hay mucha teoría y poca práctica. Las prácticas que desempeñan los universitarios, tanto las de pregrado y postgrado no tienen un valor importante ya que la realizan para cumplir un requisito, por otra parte sólo ejecutan estas prácticas al final de la carrera.

Los empleadores, por su parte consideran que los jóvenes universitarios no cumplen con las competencias requeridas por sus empresas y tienen una mala actitud de predisposición al trabajo, esto es, debido a que son dependientes de sus padres y están acostumbrados al mínimo esfuerzo, proceden de una cultura familiar sobreprotectora.

La educación superior debe ajustarse a las necesidades de la sociedad actual, para ello debe adecuarse el currículo en base a las demandas del mercado laboral. Por tal razón, el egresado debe estar comprometido y poseer competencias que lo inserten con facilidad en el sistema laboral, además de emanciparse de sus padres, formar una familia para aportar al equilibrio productivo del país.

1.2. Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización.

Autor: ANECA Agencia Nacional de Calidad y Acreditación.

Las personas cuando van a buscar un empleo deben enfrentarse con tres tipos de decisiones: decisión de formación frente al empleo, decisión de acceso al mercado de trabajo y decisión de permanencia en el empleo; en el primer caso debe considerar seguir capacitándose para lo cual debe realizar una inversión económica, en el segundo caso debe disponer de información sobre los salarios existentes para saber donde dirigirse y por último, el trabajador debe tomar la decisión de permanecer o no en el empleo de acuerdo al salario.

Existe una desigualdad de salarios debido a estructuras jerárquicas. El informe presentado por ANECA (2007) señala a España como el país con un alto porcentaje de universitarios titulados que no han trabajado nunca desde su titulación y están insatisfechos con los estudios realizados porque consideran que se equivocaron de profesión.

Una de las características de la mayoría de universitarios es que dependen de la economía de sus padres, el obtener un empleo supone el paso a la adultez y autonomía personal. Una vez que obtienen el título viene la decepción por la formación recibida, ya que lo que aprendió no le sirve para su inserción en el mercado laboral, los estudiantes sienten que no han alcanzado las competencias necesarias.

Existe una discontinuidad entre lo aprendido y el trabajo, debido a que no hubo una práctica de conocimientos durante los estudios universitarios y al momento de la inserción laboral se encuentran con un mundo desconocido.

Entre las dificultades para conseguir un empleo se encuentra la experiencia laboral, uno de los requisitos en la actualidad es la experiencia, una exigencia que hace inaccesible a los titulados universitarios para conseguir su primer empleo. De ahí parte, la importancia de las prácticas laborales que servirán como medio para el fácil acceso de un empleo.

Los titulados no consideran una ventaja el hecho de poseer un título al momento de buscar empleo, porque el título ha perdido capacidad para marcar el tipo de trabajo, ya que los mejores salarios corresponden a ocupaciones no mediadas por la formación universitaria debido a que

no requieren un nivel educativo siquiera mediano. Anteriormente la universidad era vista como el privilegio de las élites sociales ya que mediante la formación se poseía un título con acceso a los mejores puestos de trabajo de una forma casi inmediata. En la actualidad esa élite social ha desaparecido debido a la democratización del acceso a la universidad y a la masificación de la educación superior.

Los titulados poseen carencias actitudinales y motivacionales como: inercia curricular, actitudes pasivas y poca identificación con los estudios. Adoptan la estrategia del mínimo esfuerzo, debido a que el hecho de ser un estudiante universitario no le garantiza una inserción laboral segura, por eso el esfuerzo que invierte en su carrera es el mínimo. Como consecuencia manifiestan sentimientos de miedo, temor e inhibición, frente al mundo laboral.

Entre las principales estrategias para conseguir un empleo tenemos a los contactos personales, las prácticas, agencias de empleo, entrega de currículum y la actualización del internet.

Los empleadores valoran ciertos factores, al momento de dar empleo a los titulados universitarios, muestran mucho interés en los expedientes académicos, conocimiento de idiomas, títulos de másteres, curso de postgrados, la actitud y personalidad del aspirante.

Una etapa crucial para la obtención de un empleo es la entrevista personal, ya que mediante ella el entrevistador puede observar los rasgos de personalidad, carácter, liderazgo y competencias que posee el candidato, lo que no se puede apreciar mediante la lectura de un currículum.

Los titulados universitarios esperan lograr un trabajo con buena remuneración que les garantice un mejor status social y prestigio, todo esto como una recompensa por todo el tiempo invertido en el estudio.

Hoy en día la mujer ha incrementado su presencia en el mundo laboral, ella ha dejado de ser una simple ama de casa y madre de familia para convertirse en otra fuente de ingreso para el hogar. Esto genera que los hogares no dependan solamente del sueldo o ingreso del padre de familia, sino también de la madre, lo que implica un bienestar familiar y social.

1.3. La inserción profesional de los docentes, de Profesorado.

Autor: Revista de currículum y formación del profesorado.

Los primeros estudios sobre los nuevos profesores estuvieron centrados un poco más en las experiencias personales que en sus contextos de inserción, la experiencia de inserción docente es distinta en una escuela pública y privada; la diferencia radica a los estudiantes que atienden, a los recursos que disponen y la manera de organizarse. Las escuelas privadas no reciben subsidio estatal, los profesores de escuelas municipales según resultados de exámenes nacionales obtuvieron un bajo rendimiento en las pruebas que se les tomaron.

Existen mensajes subliminales respecto a la práctica docente, donde se habla de los malos resultados de los aprendizajes escolares, desvalorizando así el trabajo docente. Estos mensajes operan de manera negativa para los futuros docentes ocasionando en ellos decepción y desinterés por la profesión.

En Perú, según estudios existe una sobreproducción de nuevos profesores, lo que implica que no todos van a conseguir trabajo. En Chile son limitadas las oportunidades de contrato de trabajo en el sistema público, por lo que los profesores deben trabajar en escuelas privadas por contratos anuales, luego del vencimiento del mismo optar por otro contrato, los profesores de la educación pública dejaron de ser empleados del estado para pertenecer o depender de autoridades municipales, lo cual significó un duro golpe a su identidad como servidores públicos.

Entre los profesores nuevos se puede notar las diferencias de oportunidades según las escuelas y su nivel económico. El acompañamiento de los nuevos docentes es una pieza clave del éxito o fracaso docente, la inducción para profesores nuevos ayudaría a encaminar la práctica docente evitando la rotación de los mismos y ayudaría a mantenerse en la docencia.

La identidad profesional del docente se va construyendo durante la inserción profesional, dentro del contexto escolar durante la práctica, el profesor se encuentra con situaciones que nunca vio en los libros de estudio y no sabe cómo enfrentar esas situaciones o problemas, le toca recurrir a sus colegas con experiencia para poder solucionar las situaciones presentadas.

De la primera inserción profesional depende la conformación de la identidad profesional y la decisión de seguir siendo profesor o no, por eso es importante el acompañamiento docente para apoyar a los profesores nuevos. En América Latina ha empezado a discutirse como política el acompañamiento para profesores principiantes, en Chile se está estableciendo un sistema de inducción en cuanto a la experiencia de formación de tutores, se observa continuidad entre lo que el profesor nuevo aprendió en su formación inicial y el aprendizaje que adquiere durante los procesos de inducción.

En algunos países del mundo la posibilidad de establecer programas formales de inducción es limitada, una razón es que son débiles y requieren más atención por parte de las políticas educativas y por otro lado algunos consideran que estos programas de formación son suficientes para que el maestro nuevo se inicie en la profesión. Otros países con menos recursos no están en condiciones de ponerle menos carga horaria al docente que recién empieza a enseñar o asignarles un profesor guía, en los casos que es posible establecer acompañamiento a los docentes nuevos no siempre se dispone de un profesor guía preparado con capacidad de supervisar y guiar el trabajo del nuevo docente.

En estudios realizados sobre acompañamiento de inducción se pudo constatar que mientras el nuevo profesor tenga mayor oportunidad de inducción, la rotación era menor, es decir, que los profesores nuevos que recibieron un acompañamiento de inducción conservaban su puesto de trabajo, a diferencia de los que no recibieron el acompañamiento abandonaban la profesión.

Corresponde a la autoridad educacional orientar las acciones de los centros educativos en el sentido de cómo acoger y acompañar a los nuevos profesores que se contratan, verificar si se ofrecen o no las condiciones señaladas. El centro educativo debe organizar reuniones periódicas continuas de los profesores nuevos, dirigido por profesores experimentados que faciliten talleres, donde se trate los problemas que los profesores enfrentan diariamente junto a las soluciones respectivas.

Esto significa, ayudar al maestro a construir su identidad profesional permitiendo la aclaración de sus dudas, un poco más de tiempo al momento de preparar sus clases, tiempo para conocer a todos sus estudiantes, realizar observaciones áulicas donde se le exponga que hace bien, que podría mejorar y la manera de hacerlo, cursos y talleres de capacitación para afianzar conocimientos de contenidos, métodos, técnicas y estrategias de enseñanza.

1.4. Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura.

Autor: Ministerio de Educación.

Los estándares de aprendizaje son los logros que los estudiantes deben alcanzar desde el primer año de educación básica hasta el tercer curso de bachillerato, es decir, al final cada uno de los años de estudio. Estos estándares están relacionados con el currículo nacional debido a que respetan la división de área de aprendizaje por cada una de las asignaturas definidas dentro del plan de estudios, también incluyen los ejes curriculares integradores descritos en el currículo. Como consecuencia tenemos que la efectiva aplicación del currículo nacional dará alcance a los estándares de aprendizaje.

Los estándares educativos o de gestión escolar son importantes porque mediante ellos se puede organizar y desarrollar los procesos de gestión para mejorar la calidad de educación. Las instituciones deben conocer la realidad del contexto para poder establecer los planes de mejora que contribuirán al buen funcionamiento de la misma.

Los estándares de desempeño profesional son los que ayudan a mejorar el trabajo profesional de los docentes y directivos de la institución. El uso de estos estándares es importante porque permite al docente reflexionar, evaluarse, crear estrategias de mejoras y realizar una buena toma de decisiones. El docente de calidad facilita al estudiante el aprendizaje, utilizando pedagogía variada, dominando el área que enseña, actualizándose constantemente y manteniendo una buena relación tanto con los estudiantes como padres de familia.

Un directivo de calidad busca mejorar la gestión educativa de su institución para lo cual debe manejar la gestión pedagógica, debe ser un líder, crear un clima escolar y laboral organizado y afectivo.

La actualización de la reforma curricular es contenedora de las herramientas que el estudiante necesita en cada nivel para llegar a alcanzar cada uno de los estándares en una determinada área del conocimiento.

Dentro de los estándares de aprendizaje de cada área se encuentran los dominios de conocimiento, dentro de los mismos encontramos la parte medular de los aprendizajes y las

destrezas necesarias para desarrollar procesos de pensamiento. Los estándares de aprendizaje contienen por el momento cuatro áreas de currículo nacional: Matemática, Lengua y Literatura, Ciencias Naturales y Ciencias Sociales. En el futuro se formularán estándares para otras áreas del aprendizaje como tic, Lengua Extranjera, Formación Ciudadana, Educación Artística y Educación Física.

El objetivo principal de los estándares es orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo para su mejora continua. Los estándares también permiten informar a las familias para que puedan exigir una educación de calidad y a los profesores para que determinen que es lo más importante que deben aprender los estudiantes, y a los directivos le permite conocer cómo debe ser una buena institución educativa.

Los estándares de infraestructura buscan satisfacer las necesidades pedagógicas, de esa manera mejorar la calidad de la educación mediante directrices y normativas en cuanto a la construcción y la distribución de los espacios de la escuela.

Estos estándares son muy importantes porque permiten la evaluación y la validación de la infraestructura que posee la institución, de ahí se desprende la toma de decisiones acerca de las adecuaciones que se deben hacer en la institución, adecuando el ambiente escolar según las necesidades pedagógicas.

Entre los estándares de infraestructura tenemos: los estándares arquitectónicos de infraestructura educativa, está compuesta por módulos y los estándares urbanísticos para la infraestructura educativa, se trata de la unidad educativa.

Todo lo expuesto indica que, debemos tomar en cuenta no sólo el aspecto pedagógico sino también la formación ética tanto de los docentes como directivos y la infraestructura para que el sistema educativo sea de calidad.

Debido a la evidencia que existe a nivel mundial de los países que se manejan con estándares han mejorado la calidad de aprendizaje, es que nuestro país también está apostando por los estándares para obtener educación de calidad, trabajando de manera colectiva para el mejoramiento de nuestro sistema educativo ecuatoriano.

1.5. Políticas de Inserción a la Docencia en América Latina: la deuda pendiente.

Autor: Vaillant, D.

Según las evaluaciones de PISA las naciones que se ubican en los mejores lugares son Finlandia, Corea del Sur, Japón, Canadá, Australia y Nueva Zelanda. Existen tres factores que son la clave del éxito en el sistema educativo: el reclutamiento, la formación y el apoyo al trabajo de los docentes en el aula.

Según las evaluaciones nacionales en América Latina existe un porcentaje importante de estudiantes que no alcanzan el nivel de desempeño mínimo para su nivel, esto se debe a la formación adecuada o no del docente porque su preparación repercute en el manejo y apropiación del currículo y como consecuencia una buena o mala planificación que influirá en el proceso enseñanza aprendizaje. Según informes de las investigaciones internacionales realizadas se evidencia que la calidad del profesor es un factor muy importante que influye de manera decisiva en los logros de aprendizaje de los estudiantes.

En América Latina durante los años 80 y 90 se realizaron transformaciones educativas llamadas Reformas Educativas, las mismas que se caracterizaron por cambios institucionales, revisión de contenidos curriculares, mejoramiento de la calidad de la enseñanza y evaluación de los resultados del aprendizaje. Cuando el docente ha tenido una formación adecuada, tendrá más posibilidad de un buen rendimiento en el manejo y apropiación del currículo, de la misma manera en la planificación y estrategias utilizadas en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Uno de los problemas que ha enfrentado América Latina al momento de la maxis sobre la Reforma Curricular, ha sido la inestabilidad en los cargos de los ministros de educación. La construcción de la identidad profesional es un proceso que se inicia durante la etapa universitaria y se prolonga durante su vida práctica profesional. Las reformas educativas se han caracterizados por los cambios constantes, por la adopción de sistemas para medir la calidad y evaluar los logros de aprendizaje, por la revisión de los contenidos curriculares, por mejorar la gestión y aplicar estrategias dentro del sistema educativo. La sociedad actual subestima el trabajo de los docentes, es decir, desvalorizan la profesión.

Durante el proceso para convertirse en docente se distinguen cuatro momentos: el periodo previo al ingreso a la formación docente, los estudios académicos, las prácticas de enseñanza y los primeros años de docencia.

Los primeros tres años de trabajo son una etapa de fuerte compromiso es importante el apoyo de los directores. Entre los 4 a 7 años el docente construye su identidad profesional y desarrolla la eficacia en el aula. De los 8 a 15 años el docente ocupa cargos de responsabilidad es un periodo de transición.

Entre los 16 a 23 años de vida profesional surgen tensiones y problemas que afectan la motivación y el compromiso. Entre los 24 a 30 años existen más problemas para mantener la motivación especialmente los profesores de secundaria. A los 31 o más años de actividad docente debido a la cercanía de la jubilación la motivación decae notoriamente. Todo esto influye en el desempeño del docente durante las distintas etapas de su carrera profesional.

La construcción de la identidad profesional comienza en la etapa del estudiante universitario, continua en la formación inicial del profesor y se prolonga durante toda su vida profesional. Esta identidad se construye, no aparece automáticamente cuando se obtiene el título profesional de docente.

Para transformar el sistema escolar es necesario que los docentes cambien de estrategias, que sean innovadores, que se actualicen, que valoren la profesión como tal. La sociedad subestima a los maestros, los propios docentes están convencidos de que es así, muchos desilusionados consideran que si aparece otra opción de trabajo cambiarían de profesión.

La fase de inserción en la docencia dura varios años, ya que es el momento de que el maestro tiene que desarrollar como docente y asumir su rol concretamente dentro del contexto que le toca experimentar en una escuela específica. Muchos de los problemas que los maestros nuevos enfrentan son las situaciones de indisciplina en el aula, la motivación de los estudiantes, la organización del trabajo en grupo, poco material didáctico, problemas personales de los estudiantes y las relaciones con los padres de familia. La práctica docente es una excelente oportunidad para aprender a enseñar, para que ese aprendizaje sea constructivo y significativo es necesario enseñar a los estudiantes a analizar, a ser críticos, creativos y analíticos.

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

Autor: Mauricio León,

La inserción de los jóvenes al mercado laboral se dificulta por la falta de experiencia laboral, escaso conocimiento, discriminación sexual, por pobreza y discapacidad. Se plantean políticas de inserción laboral para mejorar este problema, estas políticas son basadas en el mejoramiento de empleabilidad, creación de oportunidades de empleo y fortalecimiento institucional.

La visión de estas políticas para la juventud del Ecuador es que los jóvenes tengan igualdad de oportunidades en el acceso del mercado laboral. Los principios de las políticas de inserción laboral son: universalidad, indivisibilidad, igualdad, eficiencia, participación y rendición de cuentas.

La universalidad implica el derecho a un empleo digno sin distinción de condición social, etnia, orientación sexual o discapacidad. La universalidad es considerada como la focalización de las intervenciones que pueden contribuir a universalizar el derecho al empleo.

La indivisibilidad es la asociación con otros derechos que ayudan al desarrollo personal de los individuos como el derecho a la educación y salud. La igualdad considera que todos los jóvenes tienen derecho a las mismas oportunidades en el acceso a un empleo, por lo que estas políticas pondrán énfasis muy especial en los jóvenes vulnerables y excluidos para insertarlos al mercado laboral. Por lo tanto el principio de igualdad y no discriminación serán ejes transversales de las políticas.

La eficiencia se refiere al logro de los mejores resultados en base a la cobertura, calidad y equidad utilizando los recursos de manera óptima. En la participación se considera a todas las personas con derecho a participar y ejercer todos sus derechos, en especial los jóvenes pobres. La participación social es clave para lograr el progreso de la población.

La política de rendición de cuentas considera a todos los actores del proceso con sus deberes y obligaciones, los mismos son responsables y deben rendir cuentas de manera transparente.

En consecuencia el Estado ecuatoriano tiene el deber de respetar, proteger y satisfacer el derecho al empleo.

La FLACSO realizó un diagnóstico sobre la problemática de la inserción laboral de Quito y Guayaquil, entre los aspectos más sobresalientes tenemos:

Entre las tasas más altas de desempleo se encuentran los jóvenes de 18 y 29 años, la educación de estos jóvenes no se ajusta a los perfiles que buscan los empresarios, la ausencia o poca experiencia laboral de los jóvenes, dificulta su inserción en el mercado laboral, los jóvenes que no tienen “palancas” o contactos, los jóvenes no tienen muchas oportunidades para obtener experiencia laboral especialmente los pobres, los jóvenes que tienen discapacidades, indígenas y afro descendientes.

La Constitución Política del Ecuador en el Art. 17 manifiesta “El Estado garantizará a todos los habitantes, sin discriminación alguna, el libre y eficaz ejercicio y el goce de los derechos humanos establecidos, pactos, convenios y más instrumentos internacionales vigentes.” En el Art. 35 “El trabajo es un derecho y un deber social.” El Estado Ecuatoriano se compromete en cuanto a oportunidades de educación y empleo para toda la población ecuatoriana, pero también nombra de manera especial a la mujer en el Art. 36 apoyando su incorporación al mercado laboral.

Nuestro país a partir del 2001 cuenta con la Ley de Juventud, la cual protege los derechos de los jóvenes en lo que se refiere a educación y empleo. Para mejorar la empleabilidad de los jóvenes ecuatorianos se debe adecuar sus capacidades de acuerdo a los requerimientos del mercado laboral actual.

Sobre la creación de oportunidades de empleo se plantea un programa de apoyo al microcrédito y desarrollo empresarial juvenil, para que se les facilite a los jóvenes préstamos bancarios para apoyar su desarrollo empresarial. El trabajo juvenil en ningún caso podrá ser de aquellos que impidan una educación que desarrolle sus potencialidades.

Finalmente el programa de fortalecimiento institucional, que es el fortalecimiento de las políticas de las universidades siguiendo un proceso de evaluación y autoevaluación, analizando las falencias para crear respectivos planes de mejora.

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

Autor: Red Etis

El proyecto de integración de jóvenes al mercado laboral, fue llevado a cabo por la CEPAL, tuvo como objetivo el análisis de los procesos de inserción laboral de los jóvenes de Ecuador, Chile, Perú, El Salvador y Paraguay. En la mayoría de los países la demanda laboral ha sido baja, esto ha aumentado las tasas de desempleo.

Este proyecto trabajó tres áreas: las expectativas y experiencias de los jóvenes junto a los obstáculos que deben enfrentar y las estrategias que utiliza para superar dichos obstáculos, las características de demanda laboral de las empresas y las características de rotación y movilidad y trayectoria laboral de los jóvenes.

Estas investigaciones arrojaron como resultado la existencia de serios problemas de calidad de la educación en los países antes mencionados, por lo que se sugiere que las políticas macro, meso y micro curricular sean revisadas y reformadas de acuerdo a los perfiles que demanda el mercado laboral para que la inserción de los jóvenes sea favorable.

De los estudios realizados se observó que los jóvenes han tenido experiencias frustrantes en empleos concretos, al iniciar el trabajo, reporta que han tenido ingresos muy bajos, malos tratos, acoso sexual, amenazas con despido.

Todos estos factores juegan un papel importante al momento de tener estabilidad laboral, ya que crean fuertes tensiones entre las expectativas que tenía el joven cuando inició su primera experiencia laboral y la realidad que vive el mismo.

También está el caso de los jóvenes que dejan sus estudios por la falta de recursos económicos, esto les obliga a aceptar cualquier tipo de empleo para generar ingresos económicos a su hogar. Una de las alternativas para evitar que los jóvenes abandonen sus estudios, son los programas de transferencia condicionados cuyo objetivo es reducir la necesidad de trabajo infantil y juvenil.

Se puede observar que las mujeres jóvenes empiezan a desarrollar su autonomía personal, independizándose del rol de ama de casa para insertarse al mercado laboral. Sin embargo,

cuando poseen una educación formal baja la inserción laboral, se dificulta bajando el nivel de oportunidades en el mercado laboral.

Los jóvenes se enfrentan a la exclusión laboral cuando no tienen contactos personales y recomendaciones, debido a la falta de experiencia laboral. El mundo laboral pone como requisito para completar un perfil a la experiencia laboral, la misma que es difícil para los jóvenes ya que ellos durante sus estudios universitarios sólo realizan prácticas al culminar los mismos.

Los jóvenes tienen un interés en la independencia laboral y en la participación de microempresas, frente a esto se encuentran los obstáculos que deben superar como por ejemplo los préstamos bancarios, las experiencias laborales que son exigidas en los mercados de trabajo y las discriminaciones por sus preferencias culturales y por su edad.

Todo lo expuesto indica que el problema de inserción laboral de los jóvenes no es un problema común sino más bien una variedad de problemas específicos. Los retos que enfrentan los jóvenes de diferentes géneros, nivel social y educativo, nivel cultural y étnico, difieren de manera que es necesario desarrollar respuestas oportunas y adecuadas para sus necesidades, por lo tanto se requiere una mejor coordinación de las universidades y los empleadores para que relacionen los esfuerzos de estos jóvenes aportando así un entorno más favorable para su inserción laboral.

Fomentar la generación de pequeñas empresas en una de las opciones que se dan en muchos países como una gran alternativa frente al desempleo, esto significa que los emprendimientos juveniles son una excelente alternativa para los jóvenes que no pueden insertarse al mundo laboral.

Es muy importante que en las mallas curriculares de las universidades se introduzcan competencias y habilidades para que ayuden a formar jóvenes con actitud emprendedora, capaces de desarrollar autonomía con capacidad de análisis y decisión. Las competencias ayudan mucho para desenvolverse en diferentes áreas de la sociedad actual y no solamente para ser empresario.

1.8. Las encuestas a egresados universitarios como medio de mejora para las universidades.

Autor: Universidad de Indiana-Universidad Purdue, Indianápolis, EEUU

En la actualidad las encuestas a los egresados universitarios se ha convertido en una práctica habitual, ya que sirven como referencia para averiguar lo que están haciendo y lo que opinan sobre lo aprendido en la universidad y si lo aprendido le sirve para el desempeño profesional en sus respectivos trabajos. Algunas instituciones universitarias se ponen en contacto con los egresados una vez que se han titulado, esto es entre seis meses y un año después de acabar la universidad, para pedirles que respondan a preguntas relativas a sus experiencias universitarias y sus resultados laborales o de formación continua.

Las encuestas se han diseñado para satisfacer la necesidad de información, tanto sobre la universidad en general, como los planes de estudio específico, mediante un diseño que incluía una encuesta principal y un suplemento local. Sin embargo, los índices de pocas respuestas han hecho que sea importante diseñar una encuesta breve y sencilla, para esto el personal docente y administrativo de las carreras han trabajado en conjunto para asegurar que estas encuestas sean interesantes y lo más breves posible.

Los datos obtenidos en las encuestas ayudarán a mejorar los planes de estudio en caso de que se encuentren falencias en los nuevos profesionales, al momento de realizar su trabajo. Estos resultados se incorporan a los procesos de planificación e información de las universidades, para la reestructuración del pensum académico.

Cuando las encuestas tienen una gran mayoría de preguntas cerradas, surgen más preguntas al momento de responder, las cuales no pueden quedar en el aire, por lo tanto, es importante estar preparado anotando todas las interrogantes que surjan durante el desarrollo de las mismas, para poder realizar una segunda encuesta con las necesidades o inquietudes que surgieron en la encuesta anterior.

Por otra parte, los instrumentos nacionales (encuestas) están desarrollados por expertos y se han probado en muestras grandes de estudiantes, a diferencia de los instrumentos locales que ha menudo restan menos atención a los aspectos técnicos.

Cuando los investigadores tienen los resultados se centran en los datos que no han sido favorables para la institución, inmediatamente se procede a la construcción de los planes de mejora y a la replanificación de contenidos académicos, en base a las evidencias que son los resultados de las encuestas. Los resultados de la encuesta respaldan todas las acciones encaminadas a resolver las deficiencias observadas.

A los egresados universitarios se les facilita una hoja en blanco para que puedan realizar los comentarios respecto a su experiencia, los datos de esa hoja servirán para completar el cuestionario de preguntas de la próxima encuesta, para obtener información completa sobre el tema de investigación. Los resultados de la primera encuesta se distribuyen a los administradores responsables de cada área o departamento académico, ellos proporcionarán un resumen interpretativo de los resultados y un análisis con las posibles soluciones.

Con el avance de la tecnología se diseñaron encuestas incluyendo los aspectos específicos de cada plan de estudios, integrándolos en formatos más coherentes y más agradables desde el punto de vista estético. En los últimos años, a los egresados se les proporciona versiones de encuestas en las páginas web de las universidades, a los egresados que no responden las encuestas por este medio, se les envía un correo con una copia de dicha encuesta para que puedan emitir sus criterios, finalmente se les reenvía por correo digital los informes de los resultados de las encuestas.

Los resultados generales de todas las encuestas son tabulados y analizados de manera eficaz en la oficina de investigación de la universidad. La capacidad de relacionar respuestas de las encuestas con los documentos institucionales proporciona un nuevo campo para la investigación complementaria. Estos resultados son importantes para comparar el pensum académico de las distintas carreras profesionales que ofrecen las universidades. Los mismos se tomarán en cuenta al momento de planificar, para ir mejorando el pensum académico y el plan de estudios.

Como consecuencia se considera que las encuestas continuas son una herramienta esencial para conocer el desempeño real de los egresados de las universidades y las actividades que se encuentran realizando luego que egresaron de sus estudios, si están acordes a la carrera que estudiaron o si se dedican a otra actividad muy distinta a su carrera profesional, también son muy importantes porque ayudan al mejoramiento del sistema educativo.

1.9. La medición de las competencias de los titulados superiores.

Autor: Jim Allen, Ger Ramaekers y Rolf van der Velden.

La educación cumple una función principal en preparar a las personas para que desempeñen un papel en la sociedad y en el mercado laboral. En la actualidad los egresados universitarios tienen problemas al momento de buscar un empleo, esto se debe a algunos factores y uno de ellos es el no desarrollo de las competencias necesarias para afrontar un trabajo.

En estos últimos años se está prestando más atención a los distintos tipos de competencia que requiere el mercado laboral, las competencias adquiridas en la educación no solo son importantes para asegurar buenos resultados de productividad al incorporarse al mercado laboral, sino también para la empleabilidad a largo plazo. Es importante llegar a comprender bien los distintos tipos de competencia a corto y largo plazo, también la medida en que los estudios universitarios ofrecen la combinación adecuada de estas competencias, siempre y cuando se tenga en cuenta los objetivos y las necesidades de los empleadores y los empleados que están en el mercado laboral.

Las competencias básicas o generales se adquieren en la escuela y colegio, las competencias específicas se adquieren en la universidad. Es importante entender el papel de las competencias a corto y largo plazo, ya que las competencias generales son la base para el desarrollo de las competencias específicas. Entre las competencias básicas tenemos las habilidades numéricas y lingüísticas, resolución de problemas y razonamiento lógico, estas competencias tienen como elemento común que pueden aplicarse en una variedad de contextos y una variedad de contenido, por eso estas competencias generales se consideran importantes para la empleabilidad a largo plazo.

Las competencias específicas a su vez, son las que todo individuo necesita para ser capaz de trabajar de manera correcta o adecuada en una determinada área específica de trabajo, es decir, el individuo es capaz de realizar un desempeño auténtico. Las competencias de acción comprenden ambas competencias tanto la general como la específica, otro enfoque que posee ambas competencias es el modelo de competencia-ejecución. Mediante estos niveles el ser humano desarrolla la capacidad de sintetizar y evaluar lo aprendido.

Las competencias son la capacidad que posee un individuo para aplicar todo lo aprendido en un momento determinado o cuando la situación lo amerite. Las competencias proporcionan la base individual del ser humano tanto para el rendimiento a corto y largo plazo, es decir, ser competente es actuar de manera eficaz y eficiente. Para medir las competencias de los titulados superiores se puede utilizar como herramienta de medición una matriz; en dicha matriz irán indicadores de acuerdo al ámbito o profesión.

El objetivo de desarrollar un amplio conjunto de mediciones que pueden usarse para indicar la calidad educacional sobre los trabajos de los titulados en el campo laboral, esto implica un instrumento que tenga un significado parejo en una variedad de contextos. El instrumento debe tener en cuenta las competencias específicas y generales, sin embargo, el significado de las mediciones no debe diferir según el contexto en el que se apliquen las competencias.

El medidor de competencias debe tener los siguientes criterios: validez, fiabilidad, comparabilidad y eficacia. El instrumento debe medir justamente lo que se supone con un error mínimo de medición y deben ser equivalentes para todas las categorías de titulados. Desde el punto de vista de la validez es necesario medir las competencias de los titulados que han tenido la oportunidad de poner a prueba sus competencias, sin embargo, la evaluación de titulados que ya se han incorporado al trabajo sería tan difícil como imposible desde el punto de vista de la eficacia.

También se debe considerar que los indicadores deben estar relacionados directamente con acciones encaminados al nivel cognitivo de un área específica. Se debe considerar que inclusive esta matriz puede producir errores cuando los titulados universitarios son muy modestos y no ponen la escala alta, caso contrario se encuentran los titulados que se ubican en escalas altas solo por el hecho de quedar bien cuando realmente no desarrollan las competencias en su totalidad.

Una gran parte del desarrollo de las competencias reales no tiene lugar en el transcurso de los estudios, sino durante la trayectoria profesional, debido a que no son difíciles sino imposibles de aprender en el aula ciertas competencias que realmente se desarrollan con la práctica laboral. Para determinar que competencias pueden aprenderse mejor en el contexto educativo y en el trabajo es importante conocer la manera de relacionarse una competencia con otra para de esa manera ligarlas.

1.10. Estudio, expectativas y estrategias laborales de jóvenes y adultos jóvenes en Quito-Ecuador.

Autor: FLACSO ECUADOR

Según estudios realizados por la CEPAL evidencia que el 33,6 % de la población quiteña está afectada por la pobreza, por la falta de necesidades básicas y el 10,1 % vive en una situación de extrema pobreza. El 21,4 % de la población económicamente activa juvenil solamente tiene educación primaria, lo que implica que no sean bien remunerados lo que constituye una mano de obra barata en fábricas o trabajos como mensajero, bodeguero, limpieza y guardianía.

En la ciudad de Quito se puede observar que hay más oportunidades de trabajo en el área de tecnologías de informática y debido a la falta de orientación hacia los estudiantes, hay pocos técnicos calificados, también la educación superior no produce una cultura de empleo entre los universitarios porque no ponen énfasis en la formación de los requerimientos que realmente pide el mercado laboral.

No existe un ligamento o coordinación entre el sector educativo superior y el sector productivo, esto produce el problema actual, que es la no relación entre lo que oferta la universidad y lo que demandan las empresas. Por consiguiente, al empresario le toca invertir en capacitación y formación de sus nuevos empleados, esto permite que los trabajadores capacitados difundan lo aprendido a sus compañeros de trabajo, lo que posibilita la creación de un ambiente laboral positivo.

Las universidades deben potenciar todas las habilidades que poseen los estudiantes para que desarrollen la capacidad de adaptación a los requerimientos laborales, dentro de esa preparación se debe agregar la manera como el joven pueda solucionar problemas de la vida cotidiana con actitud positiva y emprendedora, para lo cual es necesario que los estudiantes realicen pasantías durante su carrera estudiantil para que puedan adquirir la tan ansiada experiencia laboral.

La juventud desempleada sufre crisis de desmotivación y frustración personal por las faltas de ofertas laborales, muchos son los obstáculos que los jóvenes deben enfrentar para la inserción en el mercado laboral, la principal dificultad es la falta de experiencia previa y en el caso de las mujeres la exigencia de la buena presencia, esto conlleva a que el joven universitario se vea

envuelto en los vicios del alcoholismo, la delincuencia y pandillerismo, inclusive estos jóvenes se ven envueltos en actos delictivos como una necesidad para poder conseguir ingresos económicos. Por otro lado la discriminación que viven los jóvenes que pertenecen a ciertas clases sociales, o por el hecho de ser negro, indígena y por último discriminación sexual.

Otro problema que genera la falta de empleo es la migración, en el 2003 la migración afectó al 19.1 % de las familias de Quito, la mayoría de los emigrantes eran de 20 a 29 años y otro grupo de 30 a 39 años, ya que dentro de esos límites de edad tienen mayores oportunidades de inserción en el mercado laboral de los países de destino, estos jóvenes que se fueron pertenecían al grupo de desempleados. Entre los problemas generados para la migración los entrevistados aseveraron que uno de los motivos era la falta de los padres y el otro la presencia de remesas de dinero, esto provoca consumismo y problemas sociales; otro de los entrevistados indicaron que deben asumir mayores responsabilidades familiares y solo un pequeño porcentaje afirmó que invierten los fondos recibidos.

A raíz de la dolarización, el Ecuador se ha convertido en un país de acogida de migrantes que vienen de Colombia, Perú, Cuba, Venezuela, China y Tailandia, esto incide directamente en el mercado laboral de los jóvenes, restando sus oportunidades laborales. Esta migración que llega a nuestro país es la que hace necesaria la preparación de nuestros jóvenes para que puedan competir en el campo laboral, debido a que muchos de los empleadores que se dedican principalmente al campo de las ventas prefieren contratar colombianos porque poseen una cultura de atención al público. A esto se le suma que los colombianos y peruanos con títulos de tercero y cuarto nivel debido a la necesidad y falta de oportunidades en su país, ofrecen su mano de obra por un menor salario, lo que ocasiona la baja en los sueldos.

La estrategia más utilizada por los jóvenes para conseguir empleo es acudir a sus amigos o parientes, buscar anuncios clasificados, presentarse directamente a las empresas que están solicitando empleos y entregar sus currículum. No obstante el hecho de ser joven y con poca experiencia es el motivo de que los empresarios les paguen menos.

El joven tiene energía, ganas y capacidad de formación, predispuesto a aprender, a diferencia de los adultos o gente de tercera edad que demuestran un rechazo cultural a la tecnología, esa es la ventaja de los jóvenes sobre los adultos, ya que poseen una facilidad tremenda para manejar nuevas tecnologías de la información.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

2.1. Diseño de la Investigación

En este trabajo de investigación se ha utilizado tanto el método cualitativo como el cuantitativo, gracias a los mismos ha sido posible verificar que la UTPL está cumpliendo con el objetivo de preparar a los docentes para que sean personas competentes y competitivas dentro de la sociedad, con un desenvolvimiento eficaz y eficiente, gracias al método cuantitativo se ha podido obtener datos numéricos que han hecho posible la interpretación de los mismos.

2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

Entre los métodos que se utilizaron durante todo el proceso investigativo tenemos:

2.2.1. Métodos

- ❖ **Exploratorio:** Este método encamina el proceso a través de indagaciones a los diferentes actores, mediante el uso de técnicas específicas para recabar toda la información necesaria con el fin de conseguir las metas propuestas. Este método permitió conocer el problema a investigar
- ❖ **Inductivo-Deductivo:** Este método facilita por medio del análisis llegar a la generalización del proceso investigativo, lo cual ayuda a dar forma al conocimiento. Mediante este método se pudo llegar a las conclusiones y recomendaciones.
- ❖ **Descriptivo:** La investigación también es de este tipo porque permite recoger, organizar, resumir, presentar, analizar y generalizar los resultados de las observaciones y el diálogo directo con los encuestados.
- ❖ **Analítico-Sintético:** Este método permite identificar, clasificar y describir las características de cada uno de los titulados encuestados, según las respuestas dadas a cada una de las preguntas planteadas. Se estudió cada una de las partes del problema y su relación entre sí y con el todo.

2.2.2. Técnicas

- ❖ **Observación directa:** Esta técnica fue un medio importante para crear la interrelación directa con el medio y con la gente, para realizar los estudios de campo.

- ❖ **Entrevista:** Las entrevistas pueden ser informales, estructuradas o no estructuradas. Las informales son las que buscan obtener información de personas que conocen su profesión y se la utiliza para concretar el problema que es objeto de estudio. Las entrevistas estructuradas son las preguntas que fueron preparadas con anticipación por el entrevistador, sin embargo, el entrevistador permite que el entrevistado se exprese de manera clara y espontánea.

- ❖ **Encuesta:** Consiste en un cuestionario de preguntas, mediante el cual se seleccionan datos referentes a los titulados. Esta encuesta fue elaborada y diseñada por el equipo planificador de la UTPL.

2.2.3 Instrumentos

- Cuestionario 1: Titulados en Ciencias de la Educación
- Cuestionario 2: Empleadores/Directivos de las instituciones educativas

2.3. Preguntas de investigación

- ¿Será posible determinar los problemas de inserción laboral mediante el estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja?
- ¿Se logrará prevenir los problemas de inserción laboral estableciendo una propuesta de intervención educativa?
- ¿Qué aspectos se deben considerar para mejorar la formación de los docentes?
- ¿Qué competencias requiere actualmente el docente de educación básica?
- La formación docente actual en educación ¿es útil para los profesionales de Educación Básica?

2.4. Contexto

La información para la presente investigación se la obtuvo a partir de la aplicación de los instrumentos en los centros educativos: “Escuela Municipal Ecológica”, “Escuela Espíndola”, “Unidad Educativa Marista”, “Escuela Nuestra Señora del Rosario” y la Comunidad Terapéutica “Salvando al adicto” de la ciudad y cantón de la provincia de Loja.

La escuela municipal mixta “Ecológica” se encuentra ubicada en el relleno sanitario de la ciudad de Loja, pertenece al área urbana y cuenta con los años de educación básica de primero a séptimo. Además, cuenta con 14 docentes en varias áreas y 240 niños y niñas.

Mientras que la escuela fiscal mixta “Espíndola” se encuentra localizada en el cantón Espíndola a 5 horas de la ciudad de Loja, cuenta con la básica inicial, elemental y media. Cuenta con 300 niños y niñas.

Por otro lado, la “Unidad Educativa Marista” se encuentra situada en la ciudad de Catacocha, cuenta con la básica inicial, elemental, media, superior y bachillerato. Cuenta con 980 estudiantes.

Además, la escuela particular mixta “Nuestra Señora del Rosario” está ubicada en Catamayo, cuenta con básica inicial, elemental y media. Tiene 608 estudiantes.

Finalmente, la Comunidad Terapéutica “Salvando al adicto”, ubicada en la ciudad de Loja Av. de las Paltas s/n y Finlandia, se encarga de brindar ayuda psicológica y física a las personas con adicción al alcohol y drogas.

2.5. Participantes

Para la realización de la investigación se aplicó encuestas a siete docentes y a cinco empleadores.

2.6. Población y muestra

2.6.1. Población

La población estuvo compuesta por 7 titulados egresados de la UTPL y 6 directivos.

2.6.2. Muestra

Debido a que se tomó en cuenta a todos los elementos de la población, no fue necesario extraer una muestra, por lo tanto, los resultados fueron más precisos y se pudo identificar la realidad del problema, de la misma manera se plantearon soluciones.

2.7. Recursos

2.7.1. Humanos

Los recursos humanos son directos e indirectos:

Directos: corresponde a los docentes titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Indirectos: corresponde a los directivos de las instituciones educativas y a la comunidad terapéutica.

2.7.2. Institucionales

Los recursos institucionales fueron:

- ❖ Escuela Municipal Ecológica
- ❖ Escuela Espíndola
- ❖ Unidad Educativa Marista de Catacocha
- ❖ Escuela Nuestra Señora del Rosario
- ❖ Comunidad Terapéutica “Salvando al adicto”

2.7.3. Materiales

Los recursos materiales utilizados fueron:

- ❖ Encuestas (copias)
- ❖ Lápices 2B – borradores
- ❖ Cámara fotográfica
- ❖ Carpetas tipo sobre
- ❖ Cuaderno de anotaciones
- ❖ Bolígrafos
- ❖ Maletín
- ❖ Libreta con direcciones y teléfonos

2.7.4. Económicos

Los recursos económicos utilizados, se detallan en la siguiente tabla:

Recursos económicos

Orden	Descripción	Precio
1	Insumos de oficina	\$ 80.00
2	Transporte Guayaquil – Loja / Loja - Guayaquil	48.00
3	Movilización interna	60.00
4	Hospedaje	80.00
5	Alimentación	100.00
6	Encuadernado y anillados	54.00
TOTAL		\$ 422.00

Fuente: Facturas de las adquisiciones

Elaboración: Veloz, D (2013).

2.8. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos

El procedimiento se puntualiza en tres momentos:

Primer momento

- ❖ Revisión de la información de la ficha inicial de contactos enviada a través del EVA
- ❖ Establecer contacto con cada uno de los docentes titulados y sus empleadores a través de: conversaciones telefónicas, correos electrónicos, redes sociales (Facebook), Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social
- ❖ Visita a la Dirección Provincial de Educación Hispana de Loja.

Segundo momento

- ❖ Asistencia a las distintas instituciones dentro de la fecha y horas establecidas.
- ❖ Aplicación del cuestionario a los docentes titulados y empleadores

Tercer momento

- ❖ Lectura y revisión bibliográfica para la realización de las síntesis de los artículos establecidos
- ❖ Elaboración del informe del fin de carrera considerando los diversos lineamientos de la guía metodológica y la docente tutora.

CAPÍTULO III

INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

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

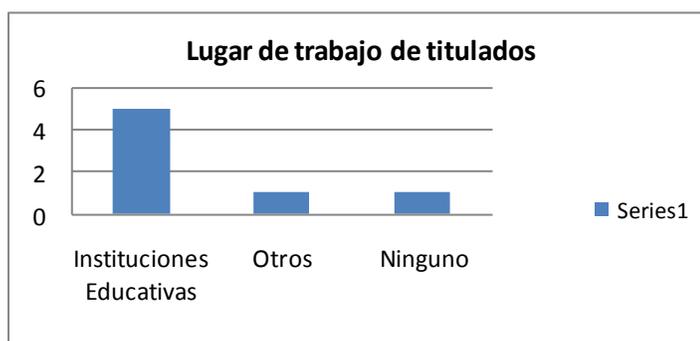
3.1.1. Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta.

3.1.1.1 Ubicación geográfica

Tabla N° 1

Establecimiento Educativo / Empresa
Escuela Municipal Ecológica
Comunidad Terapéutica “Salvando al Adicto”
Escuela Espíndola
U.E Marista de Catacocha
Escuela Nuestra Señora del Rosario
Escuela Municipal Ecológica
No trabaja

Figura N° 1



Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica

Elaboración: Veloz, D (2013).

Como se aprecia en el gráfico el 71% (5) de los titulados encuestados laboran en instituciones educativas fiscales, municipales, particulares y fiscomisionales, el 14,28% (1) trabaja en una Comunidad Terapéutica “Salvando al Adicto”, entidad que se dedica a la rehabilitación de alcohólicos y drogadictos, y el otro 14,28% (1) no trabaja porque vive con los padres y ellos lo

mantienen. Se puede deducir que la mayor parte de los titulados en Ciencias de la Educación ejercen la profesión, mientras que una minoría se dedica a otra actividad o no trabajan.

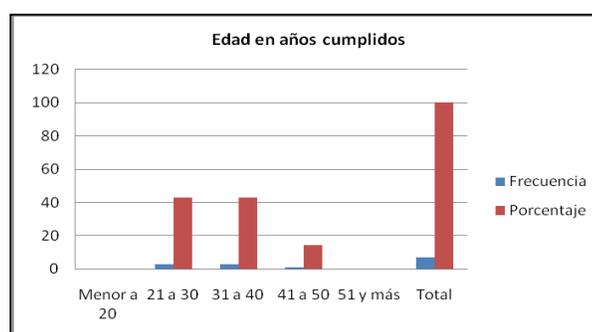
Las instituciones educativas tienen la responsabilidad de contratar docentes titulados con experiencia, para asegurar así el aprendizaje de los estudiantes, también es responsable de construir un ambiente de buena convivencia y respeto mutuo. “La necesidad imperante de construir una sociedad en la que hombres y mujeres convivamos en ambientes de mutuo respeto y en condiciones equitativas en todos los ámbitos, de construir una humanidad diversa y democrática.” (Lagarde, 1997, p.13)

3.1.1.2. Edad

Tabla N° 2

Intervalo de edades	Frecuencia	%
Menor a 20	0	0
21 a 30	3	43
31 a 40	3	43
41 a 50	1	14
51 y más	0	0
Total	7	100

Figura N° 2



Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica

Elaboración: Veloz, D (2013).

Se puede apreciar que el 43% (3) de los titulados encuestados oscilan entre los 21 y 30 años de edad, el otro 43% (3) de los titulados encuestados oscilan entre los 31 a 40 años, mientras que el 14% (1) oscila entre los 41 y 50 años de edad. Se puede deducir que los titulados se encuentran en una edad aceptable para ejercer la profesión docente, debido a que uno de los

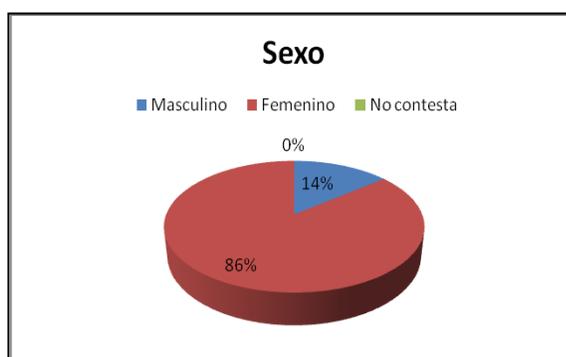
requisitos para acceder a un puesto de trabajo para docente es que pasen de 30 años, lo que implica experiencia laboral.

3.1.1.3. Sexo

Tabla N° 3

Opción	Frecuencia	%
Masculino	1	14
Femenino	6	85
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

Figura N° 3



Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica

Elaboración: Veloz, D (2013).

Se puede evidenciar a través de este gráfico que el 85% (6) de los encuestados pertenecen al sexo femenino y tan solo el 14% (1) al masculino.

Estos datos revelan claramente que la carrera docente tiene mayor acogida de parte de las mujeres. Actualmente en la mayoría de las instituciones educativas, inclusive en las universidades de la carrera de Ciencias de la Educación, se observa que hay pocos varones; por una parte en las instituciones educativas prefieren contratar personal femenino por el carisma que presentan, a diferencia de las universidades donde la presencia masculina es baja pero por voluntad propia.

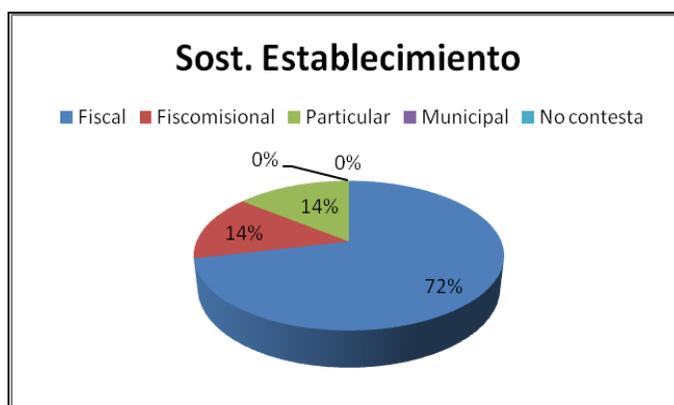
3.1.2. Características académicas de los titulados

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

Tabla N° 4

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	5	71
Fiscomisional	1	14
Particular	1	14
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Figura N° 4



Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica

Elaboración: Veloz, D (2013).

Como indican los datos se puede apreciar que el 71,42% (5) de los encuestados titulados realizaron los estudios de bachillerato en instituciones fiscales, el 14,28% (1) lo realizaron en instituciones fiscomisionales y el 14,28% (1) en instituciones particulares.

Se puede concluir que la mayoría de los encuestados titulados han recibido su formación en instituciones del estado, seguramente por los beneficios que ofrecen los establecimientos fiscales.

3.1.2.2. Tipo de educación

Tabla N° 5

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

Figura N° 5



Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica

Elaboración: Veloz, D (2013).

En este gráfico podemos observar que el 100% (7) de los titulados encuestados ha recibido una educación regular, es decir, sus estudios han sido presenciales.

Llevar a la práctica el enfoque de educación inclusiva supone un cambio significativo tanto a nivel de la educación regular, como de la educación especial que es necesario interrelacionar mancomunadamente, por lo que debemos tener presente que la práctica educativa es “un proceso activo en el cual los estudiantes establecen los objetivos que guían su aprendizaje intentando monitorizar, regular y controlar su cognición, motivación y comportamiento con la intención de alcanzarlos.” (Rosario, 2004, p. 37)

Según lo dicho el enfoque de una educación regular es una realidad en la mayoría de los países, ya que los sistemas tradicionales de educación expresan altos índices de bajo

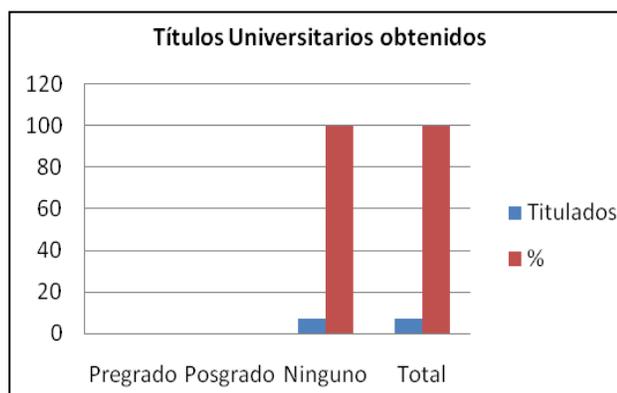
rendimiento, repitencia y deserción escolar, esto conlleva a ofrecer una respuesta educativa, que sea comprensiva y diversificada proporcionando una estructura curricular común a todos los educandos.

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

Tabla N° 6

Títulos	Titulados	%
Pregrado	0	0
Posgrado	0	0
Ninguno	7	100
Total	7	100

Figura N° 6



Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica

Elaboración: Veloz, D (2013).

El gráfico evidencia claramente que el 100% (7) de los titulados encuestados no está preparándose, es decir, dejaron de estudiar.

“El éxito académico del estudiante de postgrado proporciona beneficios a la sociedad por su contribución al desarrollo económico, cultural y social del país, que se manifiesta en la productividad de sus actividades docentes, de investigación y difusión de la cultura.”

(Martínez-González, Urrutia-Aguilar, Martínez-Franco, Ponce-Rosas, & Gil-Miguel, 2003, p.133)

Estos autores destacan los estudios de cuarto nivel como un éxito académico para la sociedad, que hoy en día los docentes deben estar a la vanguardia del mundo globalizado, prestos a convertirse en alguien que sirva a la sociedad de la mejor manera posible, esto es compartiendo lo que sabe con sus educandos.

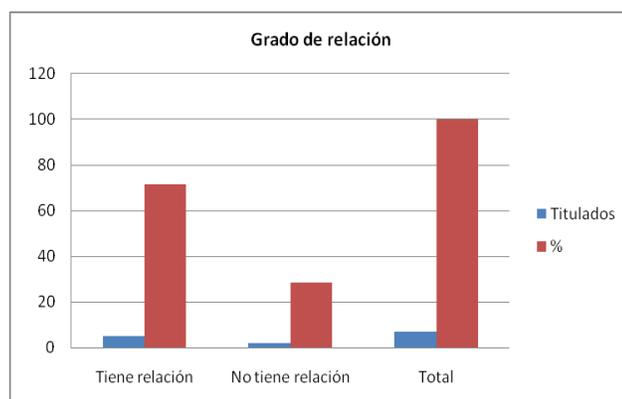
3.1.3. Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación

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.

Tabla N° 7

Formación universitaria / Trabajo del titulado	Titulados	%
Tiene relación	5	71
No tiene relación	2	29
Total	7	100

Figura N° 7



Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica

Elaboración: Veloz, D (2013).

Como se puede apreciar en el gráfico el 71% (5) de los titulados encuestados tienen relación entre su carrera universitaria y el trabajo que realizan, a diferencia del 29% (2) que ejerce otro tipo de trabajo en unos casos, y en otros no trabaja.

"puede ser entendida como un proceso que dé ayuda a la elección de una profesión, la preparación para ella, el acceso al ejercicio de la misma y la evolución y progreso posterior" (Vidal, 2009, p.1)

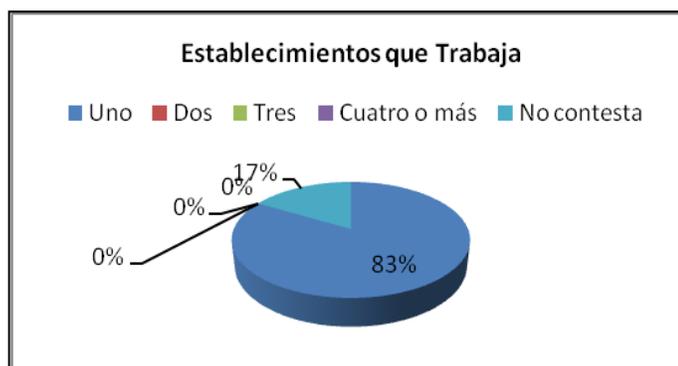
La orientación vocacional es fundamental para elegir una profesión, ya que de esta forma se despiertan los intereses vocacionales que la persona requiere, además es un proceso continuo en el tiempo, que acompaña al ser humano en su formación para toda la vida.

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

Tabla N° 8

Opción	Frecuencia	%
Uno	5	83
Dos	0	0
Tres	0	0
Cuatro o más	0	0
No contesta	1	17
Total	6	100

Figura N° 8



Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica

Elaboración: Veloz, D (2013).

Como podemos observar en el gráfico el 83% (5) de los titulados encuestados trabaja solamente en un establecimiento educativo, mientras que el 17% (1) no contesta la pregunta.

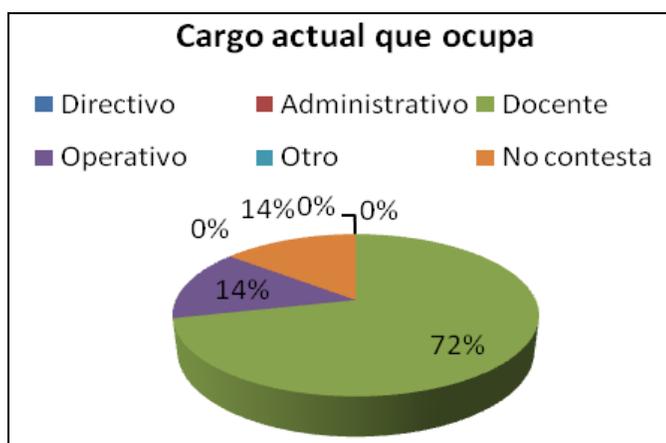
Cabe destacar que el 17% (1) no trabaja ni estudia, depende económicamente de sus padres.

3.1.3.3. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.

Tabla N° 9

Opción	Frecuencia	%
Directivo	0	0
Administrativo	0	0
Docente	5	71
Operativo	1	14
Otro	0	0
No contesta	1	14
Total	7	100

Figura N° 9



Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica

Elaboración: Veloz, D (2013).

Como se evidencia en el siguiente gráfico el 72% (5) de los encuestados se desempeña como docente, mientras que el 14% (1) tiene cargo operativo y el otro 14% (1) restante no contesta la pregunta.

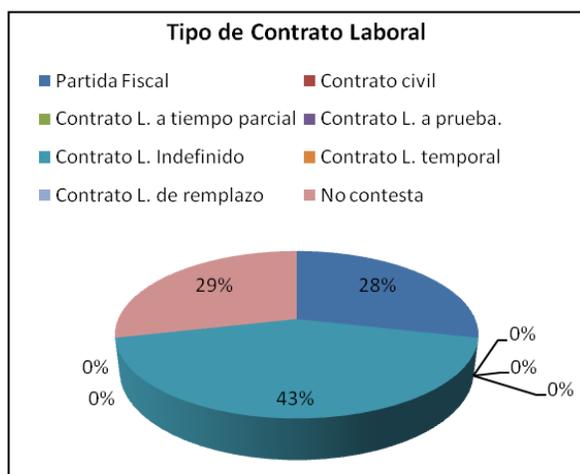
Cabe mencionar que el 14% (1) se desempeña como ayudante de cocina en un centro de rehabilitación para alcohólicos y el otro 14% (1) no trabaja.

3.1.3.4. Características del trabajo actual.

Tabla N° 10

Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	2	29
Contrato civil	0	0
Contrato L. a tiempo parcial	0	0
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	3	42
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	2	29
Total	7	100

Figura N° 10



Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica

Elaboración: Veloz, D (2013).

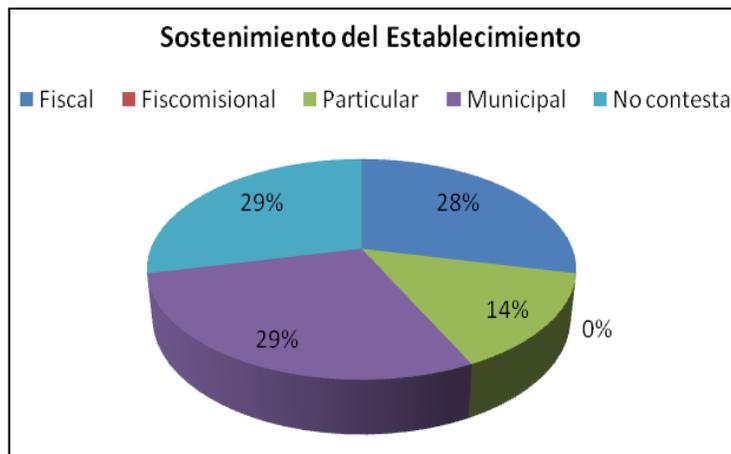
En el siguiente gráfico se evidencia claramente que el 43% (3) de los titulados encuestados poseen partidas fiscales, mientras que el 29% (2) prefiere no responder y el 29% (2) tienen contrato laboral indefinido.

Del 29% (2) que no respondió, uno no trabaja y el otro por ser la actividad doméstica no ha firmado contrato de trabajo, ni posee seguro social, algo realmente preocupante porque pese a tener un título universitario no ejerce ni recibe una remuneración justa.

Tabla N° 11

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	2	29
Fiscomisional	0	0
Particular	1	14
Municipal	2	29
No contesta	2	29
Total	7	100

Figura N° 11



Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica

Elaboración: Veloz, D (2013).

Como se evidencia en el siguiente gráfico el 29% (2) de los titulados encuestados se encuentran laborando en un establecimiento educativo fiscal y municipal, mientras que el 28% (2) no contesta y el 14%(1) representa al sostenimiento de un establecimiento educativo particular.

Se puede apreciar que la mayoría de los encuestados trabajan para el gobierno, debido a los beneficios que actualmente brinda este a los docentes y una minoría labora en un establecimiento educativo particular, esto se debe a que en la actualidad los establecimientos particulares en su gran mayoría no brindan estabilidad laboral y no hay regularización de sueldos a los docentes, aparte que son bajos.

3.2. Valoración docente de la profesión.

Tabla N° 12.1

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	1	14
2	0	0
3	2	29
4	1	14
5	1	14
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	1	14
10	1	14
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Figura N° 12.1



Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica

Elaboración: Veloz, D (2013).

Se puede evidenciar en este gráfico que el 14,28% (1) de los titulados encuestados ven como una mayor opción al cargo de Rector, el 28,57% (2) no consideran como una mayor opción este cargo, el 14,28% (1) lo ve como una opción lejana, al igual que el otro 14,28% (1), el 14,28% (1)

considera más lejana esa opción y por último el 14,28% (1) restante no considera este cargo muy opcionado para ellos.

Todos estos resultados son producto del análisis de cada titulado respecto a sus conocimientos y capacitaciones que ha recibido, se puede observar que una minoría considera tener capacidad para asumir el cargo de Rector.

Tabla. 12.2

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	1	14
3	0	0
4	0	0
5	1	14
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	1	14
11	3	43
12 Menor opción	1	14
No contesta	0	0
Total	7	100

Figura N° 12.2



Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica

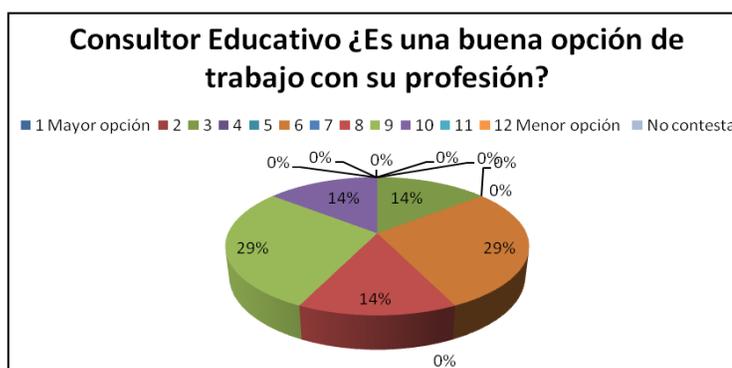
En el siguiente gráfico se evidencia que el 14,28% (1) de los titulados encuestados considera una buena opción de trabajo ser gerente de ONG, otro 14,28% (1) visualiza esta opción de manera lejana, 14,28% (1) la considera aún mucho más lejana, el 42,85% (3) no creen que sea una buena opción para ellos y por último el 14,28% (1) considera como menor opción de trabajo con su profesión el ser Gerente de ONG.

Es fácil evidenciar, a través de estos resultados que la mayoría no se siente capacitado para sumir este cargo.

Tabla N° 12.3

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	1	14
4	0	0
5	0	0
6	2	29
7	0	0
8	1	14
9	2	29
10	1	14
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Figura N° 12.3



Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica

Elaboración: Veloz, D (2013).

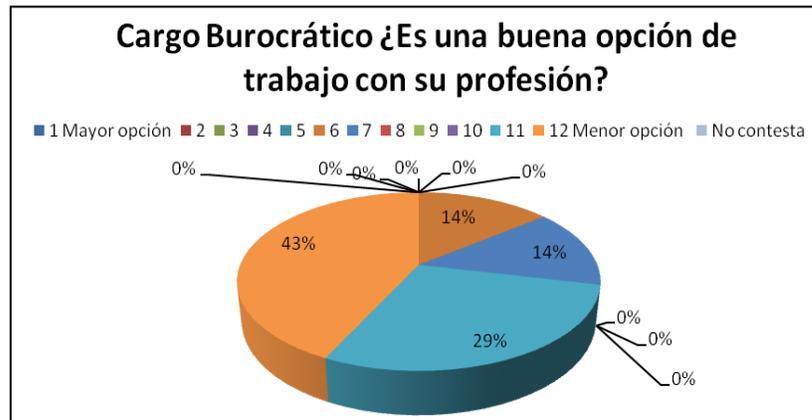
Se puede evidenciar en este gráfico que el 14,28% (1) de los titulados encuestados les parece buena opción de trabajo ser Consultor Educativo, el 28,57% (2) consideran lejana la opción de ser Consultor Educativo, otro 14,28% (1) también lo consideran una opción lejana, al igual que el 28,57% (2) que considera que a pesar de ser una buena opción de trabajo es un poco inalcanzable. Finalmente el 14,28% (1) no cree tener una mayor opción para tener ese cargo.

Estos resultados nos muestran claramente que la mayoría de los titulados encuestados no se sienten capaces para asumir este cargo.

Tabla N° 12.4

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	1	14
7	1	14
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	2	29
12 Menor opción	3	43
No contesta	0	0
Total	7	100

Figura N° 12.4



Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica

Elaboración: Veloz, D (2013).

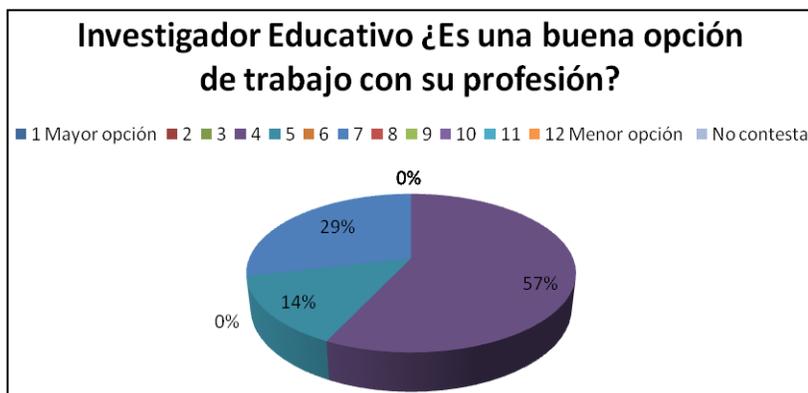
En este gráfico se puede apreciar que la mayoría, es decir, el 42,85% (3) de los titulados encuestados consideran como menor opción acceder a un Cargo Burocrático, a diferencia del 14,28% (1) son un poco más optimistas, otro 14,28% (1) consideran una buena opción acceder a un Cargo Burocrático, pero no creen tener una opción mayor, y por último el 28,47% (2) considera que a pesar de ser una buena opción de trabajo no tiene posibilidades de acceder a dicho cargo.

Estos resultados evidencian que los docentes titulados a más de no tener conocimientos respecto al cargo sienten un poco de temor.

Tabla N° 12.5

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	4	57
5	1	14
6	0	0
7	2	29
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Figura N° 12.5



Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica

Elaboración: Veloz, D (2013).

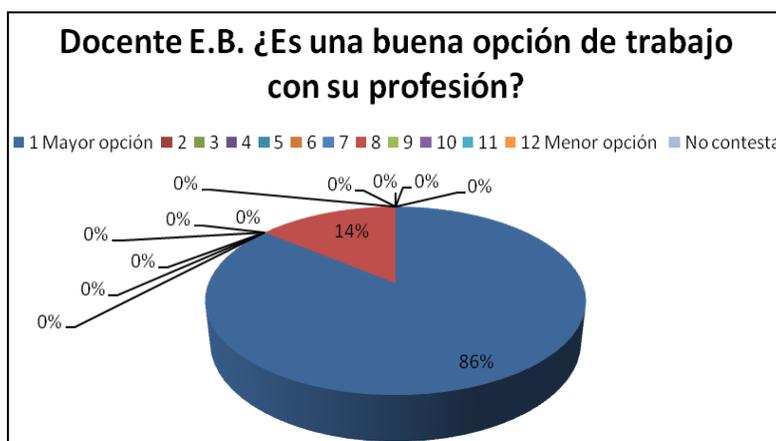
De acuerdo a los resultados que muestra este gráfico el 57,14% (4) consideran una buena opción de trabajo ser Investigador Educativo, el 14,28% (1) consideran buena la opción pero solo un poco alcanzable, a diferencia del 28,57%(2) que no creen tener mayor opción de trabajo con su profesión.

En este caso se evidencia claramente que los docentes titulados ven este cargo como una buena opción pero difícil de alcanzar los docentes encuestados no se sienten capacitados para poder asumir este cargo, a pesar de que consideran una excelente opción pero, también reconocieron que les hace falta prepararse constantemente.

Tabla N° 12.6

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	6	89
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	1	14
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Figura N° 12.6



Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica

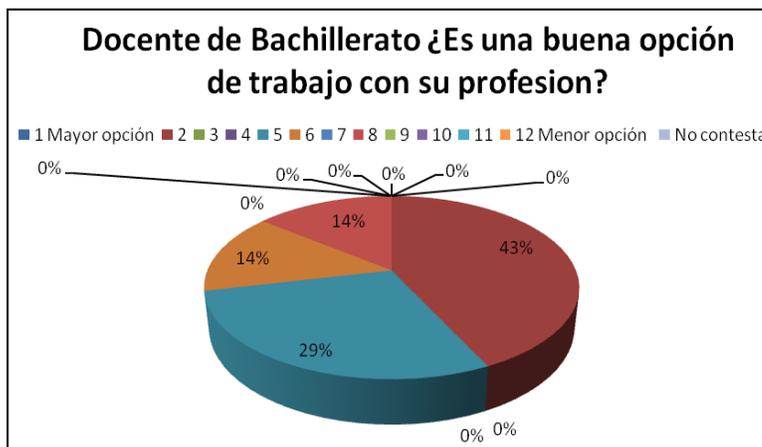
Elaboración: Veloz, D (2013).

En este gráfico se evidencia claramente que el 85,71% (6) de los encuestados consideran una mayor opción en relación a su profesión el ser docente de Educación Básica a diferencia del 14,28% (1) que no lo ve como una buena opción de trabajo porque no ejerce la profesión.

Tabla N° 12.7

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	3	43
3	0	0
4	0	0
5	2	29
6	1	14
7	0	0
8	1	14
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Figura N° 12.7



Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica

Elaboración: Veloz, D (2013).

En el siguiente gráfico se evidencia que el 42,85% (3) de los encuestados consideran una buena opción de trabajo a su profesión al ser Docente de Bachillerato, el 28,57% (2) considera esa opción un poco más lejana, en tanto que el 14,28% (1) lo considera mucho más lejana y por último el 14,28% (1) no lo ve como una buena opción.

Estos resultados que arroja la encuesta evidencia que la mayoría considera una buena opción el ser Docente de Bachillerato a diferencia de las otras opciones que a pesar de verlo como buena opción lo consideran inalcanzable por la preparación que ellos tienen, que no está acorde a un Bachillerato, sino más bien a una Educación Básica.

Tabla N° 12.8

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	2	29
4	0	0
5	0	0
6	1	14
7	1	14
8	1	14
9	1	14
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	1	14
No contesta	0	0
Total	7	100

Figura 12.8



Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica

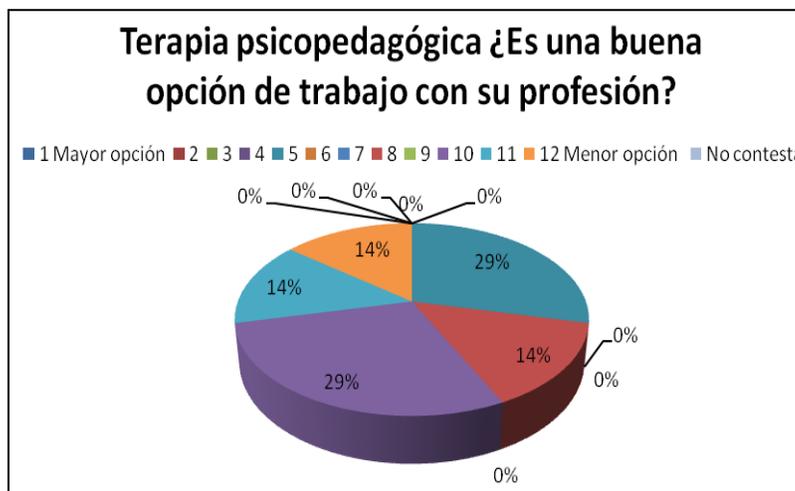
Elaboración: Veloz, D (2013).

El siguiente gráfico nos muestra que el 28,57% (2) de los docentes encuestados consideran ser una buena opción se Docentes Universitarios, 14,28% (1) la considera buena pero lejana, el otro 14,28% (1) también considera buena opción pero distante, otro 14,28% (1) aunque le parece buena no la ve alcanzable y por último el 14,28% (1) a pesar de considerarla buena la considera imposible debido a que él no ejerce la profesión.

Tabla N° 12.9

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	2	29
6	0	0
7	0	0
8	1	14
9	0	0
10	2	29
11	1	14
12 Menor opción	1	14
No contesta	0	0
Total	7	100

Figura N° 12.9



Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica

Elaboración: Veloz, D (2013).

En este gráfico se puede observar el 28,57% (2) consideran una buena opción de trabajo a la Terapia Psicopedagógica teniéndola como una opción alcanzable, el 14,28% (1) también la considera buena opción pero poco alcanzable, al igual que el 14,28% (1), finalmente 14,28% (1) la considera buena pero de menor opción para alcanzarla debido a que no ejerce la profesión.

Se pudo constatar durante los encuentros, que los docentes debido a su falta de capacitación no están preparados para identificar dificultades de aprendizaje en los estudios y mucho menos como ayudar a superarlas.

Tabla 12.10

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	2	29
3	1	14
4	1	14
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	1	14
9	2	29
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Figura N° 12.10



Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica

Elaboración: Veloz, D (2013).

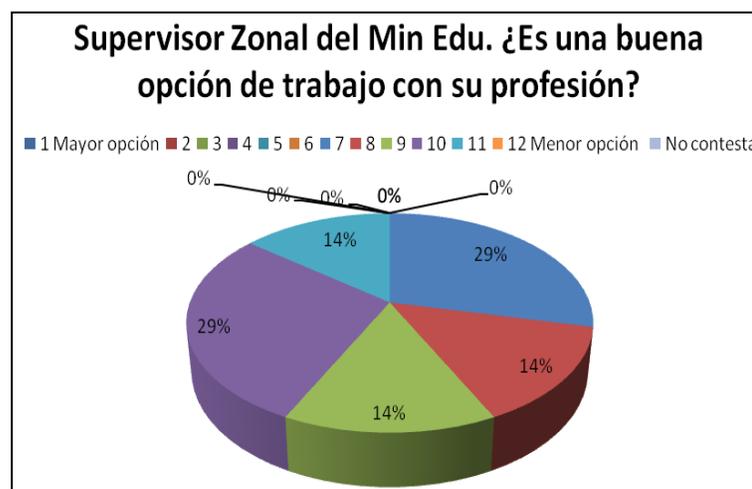
En este gráfico se puede observar que el 28,57% (2) de los encuestados les parece una buena opción las tareas dirigidas, en contraste, con el 14,28% (1) le parece una buena opción un poco alcanzable, a diferencia del 57,14% (4) que aunque suponen una buena opción lo ven un poco lejano.

Este análisis se basa justamente en las conversaciones que se tuvo con los docentes donde ellos se quejaban que habían muchos estudiantes en los salones y que se hacía difícil trabajar con los chicos tareas dirigidas.

Tabla N° 12.11

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	2	29
8	1	14
9	1	14
10	2	29
11	1	14
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Figura N° 12.11



Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica

Elaboración: Veloz, D (2013).

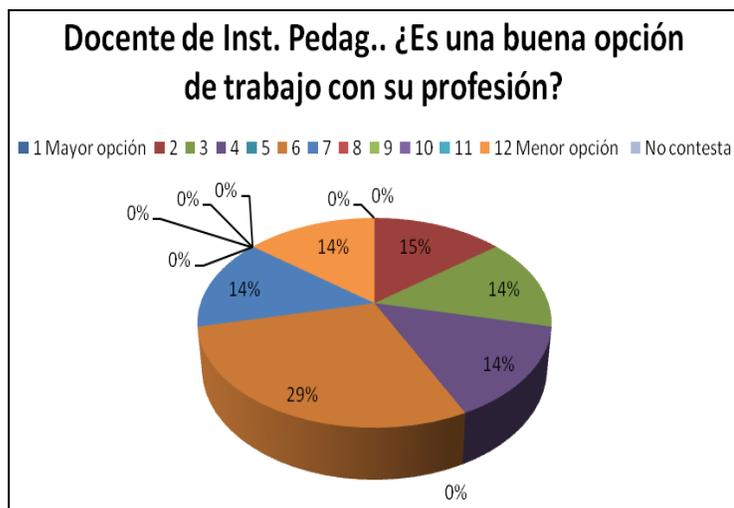
En este gráfico se puede observar que el 28,57% (2) considera una buena opción ser Supervisor Zonal del Ministerio de Educación, en menor escala lo considera el 14,28% (1),

asimismo otro 14,28% (1) lo considera poco alcanzable, otro 28,57% (2) también lo considera poco alcanzable la opción de Supervisor, finalmente el 14,28% (1) no lo considera alcanzable porque no ejerce la profesión. Durante las encuestas con los docentes ellos manifestaron obtener otro título y prepararse más, justamente ambas cosas no la están haciendo los docentes titulados.

Tabla N° 12.12

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	1	14
3	1	14
4	1	14
5	0	0
6	2	29
7	1	14
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	1	14
No contesta	0	0
Total	7	100

Figura N° 12.12



Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica

Elaboración: Veloz, D (2013).

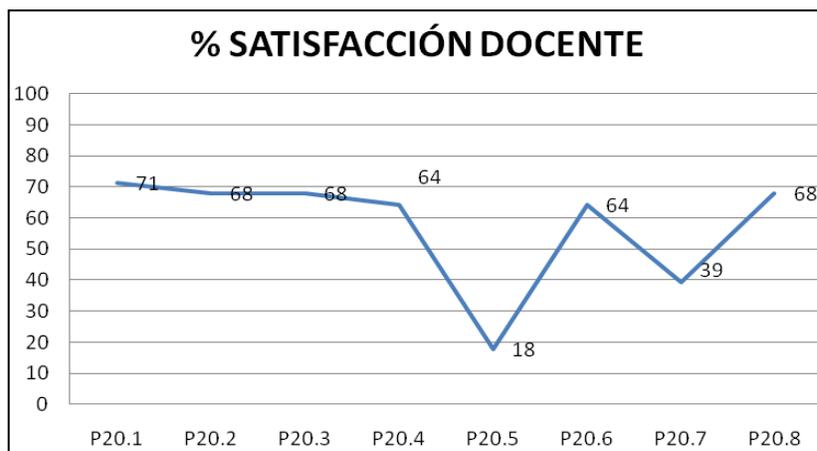
Este gráfico nos muestra claramente que en una escala decreciente tenemos al 14,28% (1) que considera una buena opción el ser Docente de Institutos Pedagógicos, siguiendo la escala hacia abajo otro 14,28% (1) considera lo mismo, al igual que el 14,28% (1) siguiente lo considera en menor escala, el 28,57% (2) a pesar de considerarlo buena opción el ser Docente de Institutos Pedagógicos no lo ve muy alcanzable, el 14,28% (1) también lo ve poco alcanzable y finalmente no lo ve como una mayor opción, debido a que no ejerce la profesión.

3.3. Satisfacción docente

Tabla N° 13

% SATISFACCIÓN DOCENTE		
#pregunta	Pro.	%
P20.1	3	71
P20.2	3	68
P20.3	3	68
P20.4	3	64
P20.5	1	18
P20.6	3	64
P20.7	2	39
P20.8	3	68

Figura N° 13



Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica

Elaboración: Veloz, D (2013).

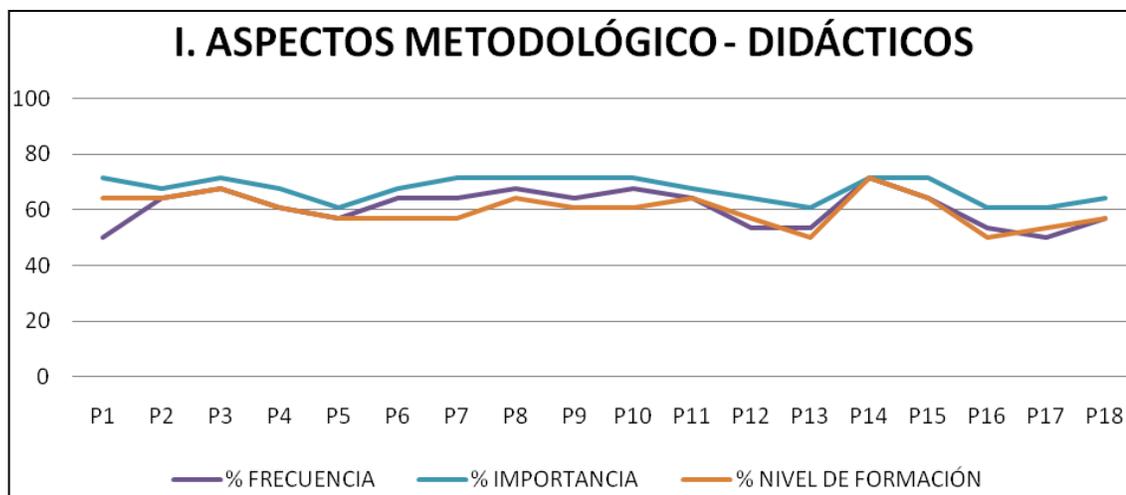
Como podemos evidenciar por medio del gráfico la escala de satisfacción tiene una baja que representa el 18%, esto es, con respecto al salario de los docentes, muestra que no están satisfechos. El 64% indica que atiende la diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula, por otra parte se evidencia que el 39% siente la poca posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos, no obstante el 68% siente realización y crecimiento personal.

“Aumento generalizado de salarios, como forma de incentivar el desempeño y aumentar el interés por la pedagogía. Sin embargo, ello no discrimina entre buenos y malos profesores y ha tenido efectos discutibles sobre la oferta laboral.” (Ballou y Podgursky, 1997). El sueldo es una manera de incentivar al trabajo docente.

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

3.4.1. Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	2	50	3	71	3	64
P2	3	64	3	68	3	64
P3	3	68	3	71	3	68
P4	2	61	3	68	2	61
P5	2	57	2	61	2	57
P6	3	64	3	68	2	57
P7	3	64	3	71	2	57
P8	3	68	3	71	3	64
P9	3	64	3	71	2	61
P10	3	68	3	71	2	61
P11	3	64	3	68	3	64
P12	2	54	3	64	2	57
P13	2	54	2	61	2	50
P14	3	71	3	71	3	71
P15	3	64	3	71	3	64
P16	2	54	2	61	2	50
P17	2	50	2	61	2	54
P18	2	57	3	64	2	57



Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica

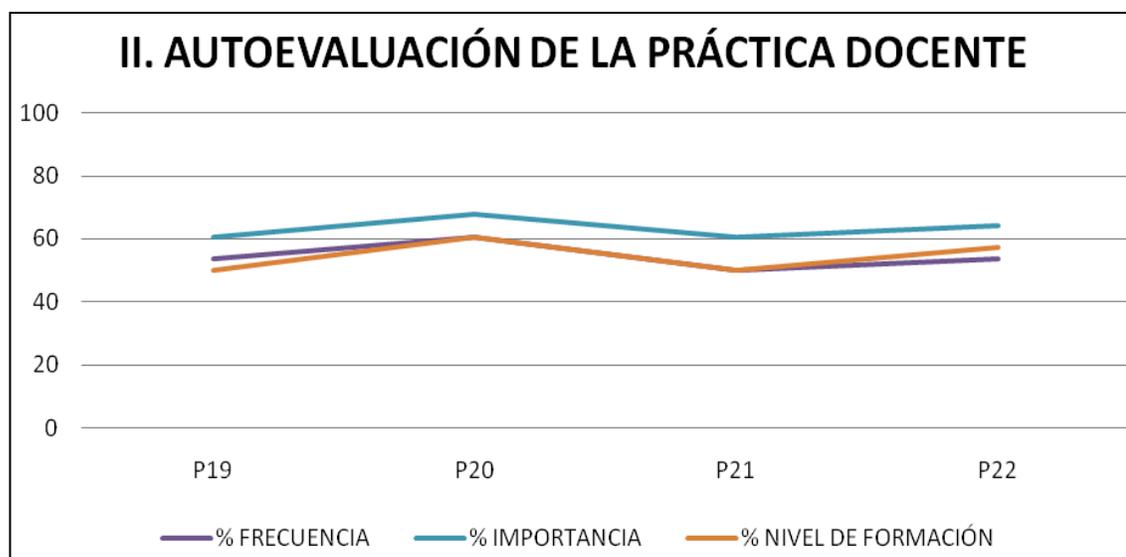
Elaboración: Veloz, D (2013).

Se puede apreciar en el gráfico los encuestados a la P1 Prepara los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos le dieron poca frecuencia en un 50%, bastante importancia en un 71% y bastante nivel de formación en un 64%. La P2 Prepara técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes los encuestados le dieron bastante frecuencia en un 64%, bastante importancia en un 68% y bastante nivel de formación en un 64%. La P3 Planifica actividades de aula los encuestados le dieron bastante frecuencia en un 68%, bastante importancia en un 71% y bastante nivel de formación en un 68%. La P4 Ejecuta actividades de aulas novedosas y creativas los encuestados le dieron poca frecuencia en un 61%, bastante importancia en un 68% y poco nivel de formación en un 61%. La P5 Organiza espacios de aula los encuestados le dieron poca frecuencia en un 57%, poca importancia en un 61% y poco nivel de formación en un 57%. La P6 Elabora recursos didácticos (materiales pedagógicos) diversos para la enseñanza de la asignatura los encuestados le dieron bastante frecuencia en un 64%, bastante importancia en un 68% y poco nivel de formación en un 57%. La P7 Crear climas favorables de enseñanza – aprendizaje los encuestados le dieron bastante frecuencia en un 64%, bastante importancia en un 71% y poco nivel de formación en un 57%. La P8 Domina el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada los encuestados le dieron bastante frecuencia en un 68%, bastante importancia en un 71% y bastante nivel de formación en un 64%. La P9 Aplica las didácticas específicas de la asignatura los encuestados le dieron bastante frecuencia en un 64%, bastante importancia en un 71% y poco nivel de formación en un 61%. La P10 Aplica la psicología de la educación en el aula los encuestados le dieron bastante frecuencia en un 68%, bastante importancia en un 71% y poco nivel de formación en un 61%. La P11 Promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos los encuestados le dieron bastante frecuencia en un 64%, bastante importancia en un 68% y bastante nivel de formación en un 64%. La P12 Realizar actividades educativas extracurriculares con alumnos los encuestados le dieron poca frecuencia en un 54%, bastante importancia en un 64% y poco nivel de formación en un 57%. La P13 Aplicar estrategia de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencias los encuestados le dieron poca frecuencia en un 54%, poca importancia en un 61% y poco nivel de formación en un 50%. La P14 Revisar las tareas estudiantiles los encuestados le dieron bastante frecuencia en un 71%, bastante importancia en un 71% y bastante nivel de formación en un 71%. La P15 Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan los encuestados le dieron bastante frecuencia en un 64%, bastante importancia en un 71% y bastante nivel de formación en un 64%. La P16 Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes los

encuestados le dieron poca frecuencia en un 54%, poca importancia en un 61% y poco nivel de formación en un 50%. La P17 Atender a las necesidades individuales de los estudiantes los encuestados le dieron poca frecuencia en un 50%, poca importancia en un 61% y poco nivel de formación en un 54%. La P18 Conocer y aplicar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tic's) en el aula los encuestados le dieron poca frecuencia en un 57%, bastante importancia en un 64% y poco nivel de formación en un 57%.

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

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	2	54	2	61	2	50
P20	2	61	3	68	2	61
P21	2	50	2	61	2	50
P22	2	54	3	64	2	57



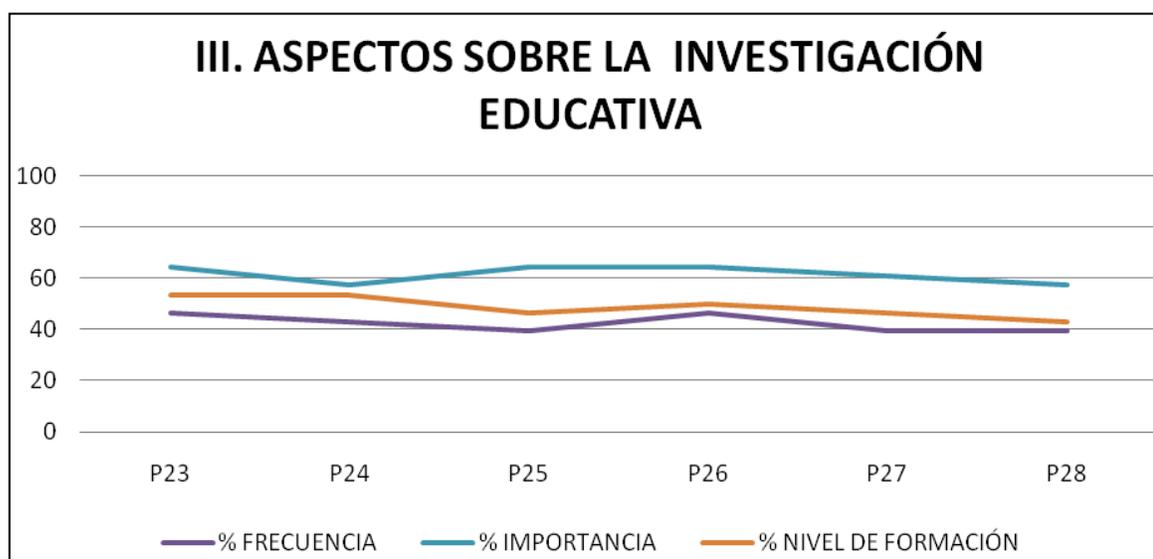
Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica

Elaboración: Veloz, D (2013).

Se observa en el siguiente gráfico que a la P19 Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia le dan una poca frecuencia del 54%, poca importancia con un 61% y poco nivel de formación con un 50%. La P20 Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos los encuestados le dan poca frecuencia del 61%, bastante importancia del 68% y poco nivel de formación en un 61%. En la P21 Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales los encuestados le dan poca frecuencia en un 50%, poca importancia en un 61% y poco nivel de formación en un 50%. En la P22 Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa los encuestados le dan poca frecuencia en un 54%, bastante importancia con un 64% y poco nivel de formación con un 57%.

3.4.3. Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	2	46	3	64	2	54
P24	2	43	2	57	2	54
P25	2	39	3	64	2	46
P26	2	46	3	64	2	50
P27	2	39	2	61	2	46
P28	2	39	2	57	2	43



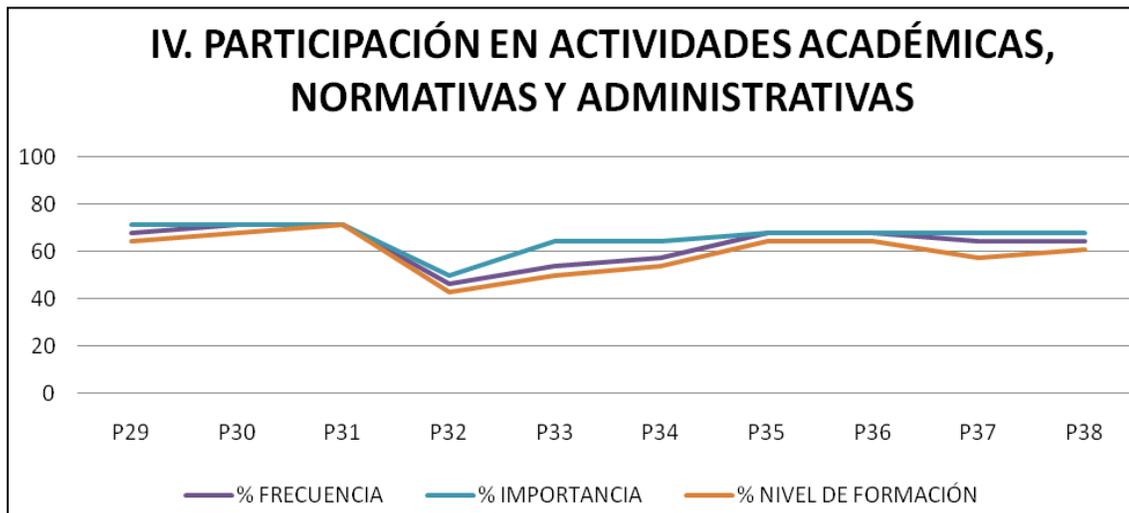
Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica

Elaboración: Veloz, D (2013).

En este gráfico podemos observar que a la P23 Conducir investigaciones relacionadas a su labor le dieron poca frecuencia en un 46%, bastante importancia en un 64% y poco nivel de formación en un 54%. A la P24 Participar en proyectos de investigación e innovación educativa le dieron poca frecuencia en un 43%, poca importancia en un 57% y poco nivel de formación en un 54%. A la P25 Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora los encuestados le dieron poca frecuencia en un 39%, bastante importancia en un 64% y poco nivel de formación en un 46%. A la P26 Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados los encuestados le dieron poca frecuencia en un 46%, bastante importancia en un 64% y poco nivel de formación en un 50%. A la P27 Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos los encuestados le dieron poca frecuencia en un 39%, poca importancia en un 61% y poco nivel de formación en un 46%. A la P28 Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención los encuestados le dieron poca frecuencia en un 39%, poca importancia en un 57% y poco nivel de formación en un 43%.

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

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	3	68	3	71	3	64
P30	3	71	3	71	3	68
P31	3	71	3	71	3	71
P32	2	46	2	50	2	43
P33	2	54	3	64	2	50
P34	2	57	3	64	2	54
P35	3	68	3	68	3	64
P36	3	68	3	68	3	64
P37	3	64	3	68	2	57
P38	3	64	3	68	2	61



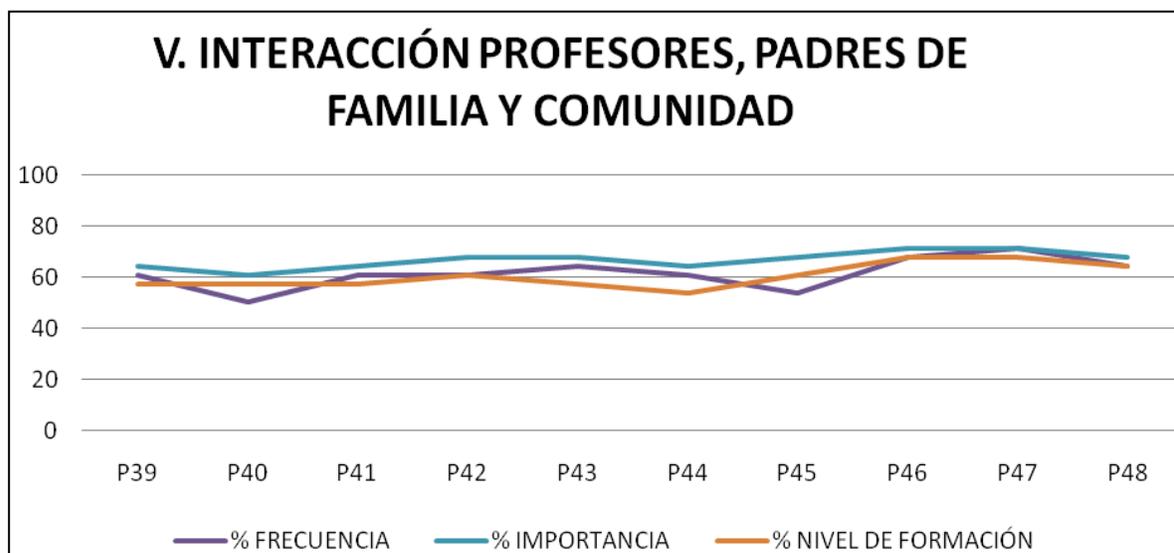
Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica

Elaboración: Veloz, D (2013).

Se puede evidenciar que los encuestados a la P29 Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular le atribuyen bastante frecuencia en un 68%, bastante importancia en un 71% y bastante nivel de formación en un 64%. A la P30 Participar en juntas de profesores los encuestados le dieron bastante frecuencia en un 71%, bastante importancia en un 71% y bastante nivel de formación en un 68%. A la P31 Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones los encuestados le dieron bastante frecuencia en un 68%, bastante importancia en un 71% y bastante nivel de formación en un 71%. A la P32 Ejercer funciones administrativas los encuestados le dieron poca frecuencia en un 46%, poca importancia en un 50% y poco nivel de formación en un 43%. A la P33 Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe los encuestados le dieron poca frecuencia en un 54%, bastante importancia en un 64% y poco nivel de formación en un 50%. A la P34 Estudiar la realidad local y nacional los encuestados le dieron poca frecuencia en un 57%, bastante importancia en un 64% y poco nivel de formación en un 54%. A la P35 Colaborar en la organización y gestión del Centro Educativo los encuestados le dieron bastante frecuencia en un 68%, bastante importancia en un 68% y bastante nivel de formación en un 64%. A la P36 Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales los encuestados le dieron bastante frecuencia en un 68%, bastante importancia en un 68% y bastante nivel de formación en un 64%. A la P37 Elaborar reglamentos internos y comisiones los encuestados le dieron bastante frecuencia en un 64%, bastante importancia en un 68% y poco nivel de formación en un 57%. A la P38 Conocer y aplicar el Código de Convivencia los encuestados le dieron bastante frecuencia en un 64%, bastante importancia en un 68% y poco nivel de formación en un 61%.

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

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	2	61	3	64	2	57
P40	2	50	2	61	2	57
P41	2	61	3	64	2	57
P42	2	61	3	68	2	61
P43	3	64	3	68	2	57
P44	2	61	3	64	2	54
P45	2	54	3	68	2	61
P46	3	68	3	71	3	68
P47	3	71	3	71	3	68
P48	3	64	3	68	3	64



Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica

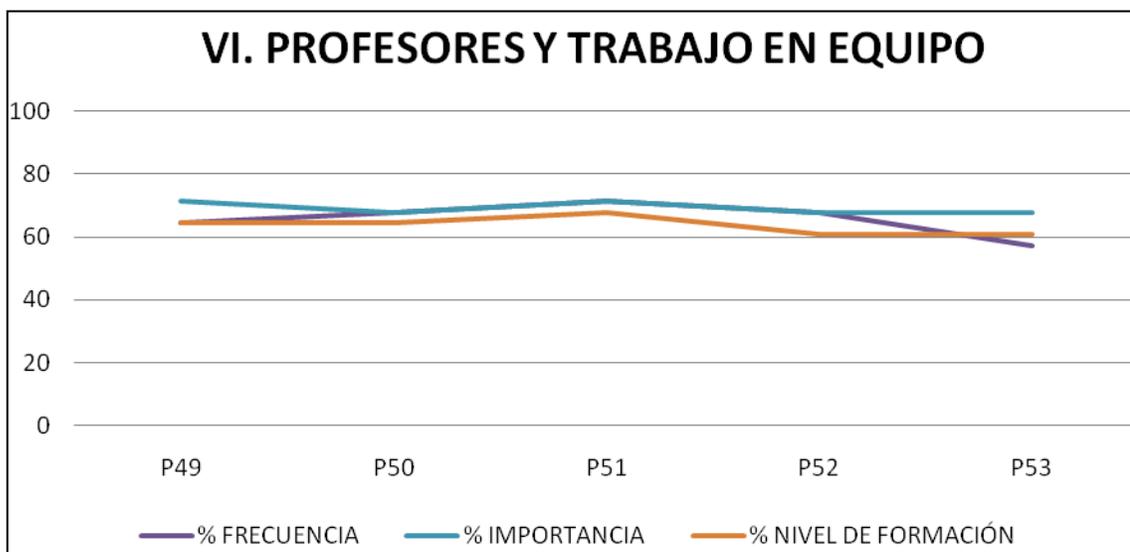
Elaboración: Veloz, D (2013).

En este gráfico se aprecia claramente que los encuestados a la P39 Promover acciones de relación con la comunidad le asignaron poca frecuencia en un 61%, bastante importancia en un 64% y poco nivel de formación en un 57%. A la P40 Colaborar en programas de desarrollo

comunitario los encuestados le dieron poca frecuencia en un 50%, poca importancia en un 61% y poco nivel de formación en un 57%. A la P41 Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes los encuestados le dieron poca frecuencia en un 61%, bastante importancia en un 64% y poco nivel de formación en un 57%. A la P42 Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución los encuestados le dieron poca frecuencia en un 61%, bastante importancia en un 68% y poco nivel de formación en un 61%. A la P43 Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos los encuestados le dieron bastante frecuencia en un 64%, bastante importancia en un 68% y poco nivel de formación en un 57%. A la P44 Conocer el entorno social de los estudiantes los encuestados le dieron poca frecuencia en un 62%, bastante importancia en un 64% y poco nivel de formación en un 54%. A la P45 Organizar eventos de integración dentro de la institución los encuestados le dieron poca frecuencia en un 54%, bastante importancia en un 68% y poco nivel de formación en un 61%. A la P46 Participar en programas sociales dentro de la Institución (Día de la familia, campeonato de deportes) los encuestados le dieron bastante frecuencia en un 68%, bastante importancia en un 71% y bastante nivel de formación en un 68%. A la P47 Atender a los representantes legales de los estudiantes los encuestados le dieron bastante frecuencia en un 71%, bastante importancia en un 71% y bastante nivel de formación en un 68%. A la P48 Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar los encuestados le dieron bastante frecuencia en un 64%, bastante importancia en un 68% y bastante nivel de formación en un 64%.

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

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	3	64	3	71	3	64
P50	3	68	3	68	3	64
P51	3	71	3	71	3	68
P52	3	68	3	68	2	61
P53	2	57	3	68	2	61



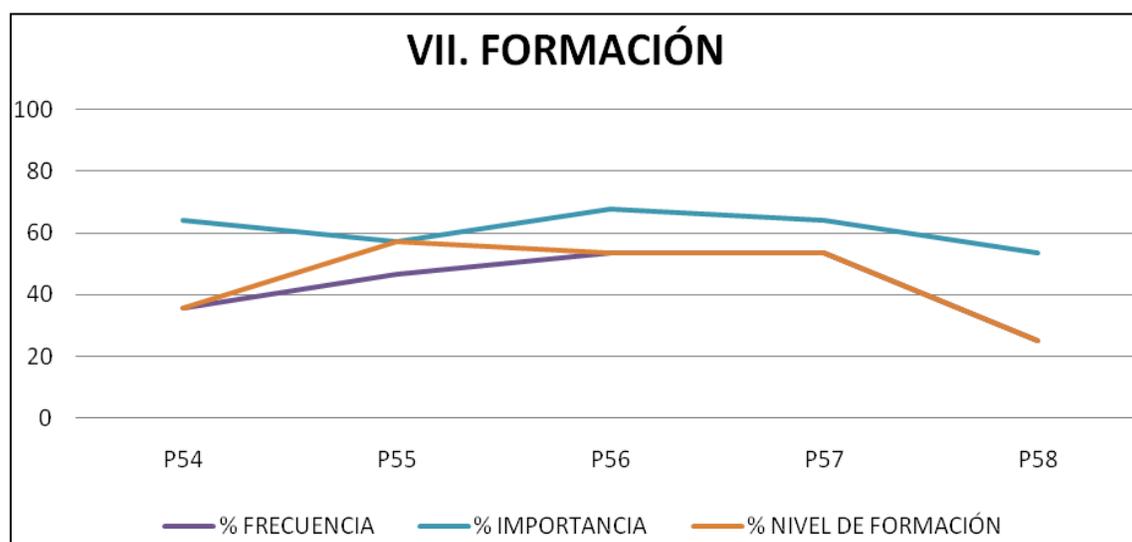
Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica

Elaboración: Veloz, D (2013).

En este gráfico se observa que los encuestados a la P49 Realizar reuniones de planificación con otros docentes le dieron bastante frecuencia en un 64%, bastante importancia en un 71% y bastante nivel de formación en un 64%. A la P50 Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas) le dieron bastante frecuencia en un 68%, bastante importancia en un 68% y bastante nivel de formación en un 64%. A la P51 Participar en sesiones de trabajo le dieron bastante frecuencia en un 71%, bastante importancia en un 71% y bastante nivel de formación en un 68%. A la P52 Trabajar en proyectos curriculares en equipo le dieron bastante frecuencia en un 68%, bastante importancia en un 68% y poco nivel de formación en un 61%. A la P53 Participar en Círculos de Estudio le dieron poca frecuencia en un 57%, bastante importancia en un 68% y poco nivel de formación en un 61%.

3.4.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	1	36	3	64	1	36
P55	2	46	2	57	2	57
P56	2	54	3	68	2	54
P57	2	54	3	64	2	54
P58	1	25	2	54	1	25



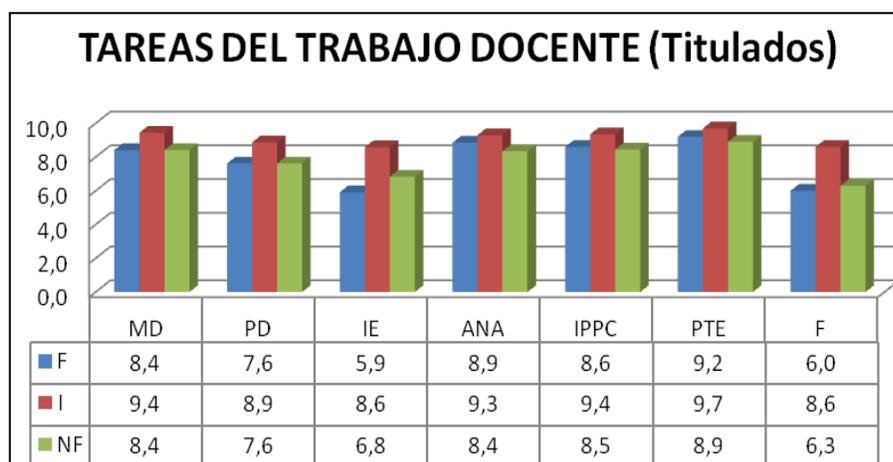
Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica

Elaboración: Veloz, D (2013).

En el gráfico se puede evidenciar que los encuestados a la P54 Asistir a cursos de formación y actualización permanentes dictados por el Ministerio de Educación le asignaron nada de frecuencia en un 36%, bastante importancia en un 64% y nada nivel de formación en un 36%. A la P55 Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares le asignaron poca de frecuencia en un 46%, poca importancia en un 57% y poco nivel de formación en un 57%. A la P56 Asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (Tic's) para la aplicación en el aula le asignaron poca de frecuencia en un 54%, bastante importancia en un 68% y poco nivel de formación en un 54%. A la P57 asistir a cursos en la elaboración de instrumentos

administrativos y curriculares le asignaron poca de frecuencia en un 54%, bastante importancia en un 64% y poco nivel de formación en un 54%. A la P58 Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua le asignaron nada de frecuencia en un 25%, poca importancia en un 54% y nada nivel de formación en un 25%.

BAREMO DE LAS TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE (Titulados)							
ASPECTOS		F		I		NF	
		P.N	P.E	P.N	P.E	P.N	P.E
1. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDÁCTICOS	MD	61	8,4	68	9,4	61	8,4
2. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE	PD	12	7,6	14	8,9	12	7,6
3. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA	IE	14	5,9	21	8,6	16	6,8
4. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS	ANA	35	8,9	37	9,3	33	8,4
5. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD	IPPC	34	8,6	37	9,4	34	8,5
6. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO	PTE	18	9,2	19	9,7	18	8,9
7. FORMACIÓN	F	12	6,0	17	8,6	13	6,3



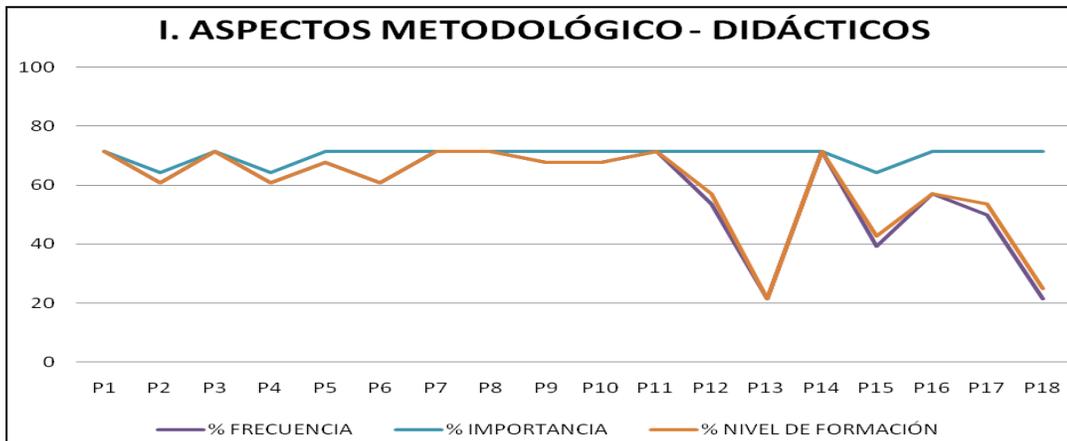
Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica

Elaboración: Veloz, D (2013).

Evidentemente se puede constatar que las Tareas del Trabajo Docente en el aspecto Metodológico – Didáctico se encuentran con una frecuencia del 8,4%, los docentes le dan una importancia del 9,4% y su nivel de formación es de 8,4%; por otro lado, en la Autoevaluación de la Práctica Docente su frecuencia es de 7,6%, su importancia es de 8,9% y el nivel de formación está en el 7,6%; como tercer aspecto tenemos a la Investigación Educativa esta mantiene una frecuencia de 5,9%, una importancia de 8,6% y un nivel de formación de 6,8%; el cuarto aspecto se trata de la Participación en Actividades Académicas, Normativas y Administrativas, teniendo una frecuencia 8,9%, una importancia de 9,3% y un nivel de formación de 8.4%; el quinto aspecto nos muestra que la Interacción Profesor, Padres de Familia y Comunidad tiene una frecuencia de 8,6%, una importancia de 9,4% y un nivel de formación de 8,5%; los porcentajes más elevados los tiene el quinto aspecto que se trata de Prof. Y Trab. en Equipo ya que tiene una frecuencia de 9,2%, una importancia de 9,7% y un nivel de formación de 8,9%; el último aspecto Formación nos muestra una frecuencia de 6,0%, una importancia 8,6% y un nivel de formación de 6,3%, lo que significa que en el aspecto de Formación Docente no hay la preparación frecuente por lo que el nivel de formación es bajo, por otra parte es importante recalcar que las tareas del Trabajo Docente son consideradas de suma importancia para ellos.

ENCUESTA A DIRECTIVOS

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
#		%		%		% NIVEL DE FORMACIÓN
Pregunta	Pro.	FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	
P1	3	71	3	71	3	71
P2	2	61	3	64	2	61
P3	3	71	3	71	3	71
P4	2	61	3	64	2	61
P5	3	68	3	71	3	68
P6	2	61	3	71	2	61
P7	3	71	3	71	3	71
P8	3	71	3	71	3	71
P9	3	68	3	71	3	68
P10	3	68	3	71	3	68
P11	3	71	3	71	3	71
P12	2	54	3	71	2	57
P13	1	21	3	71	1	21
P14	3	71	3	71	3	71
P15	2	39	3	64	2	43
P16	2	57	3	71	2	57
P17	2	50	3	71	2	54
P18	1	21	3	71	1	25



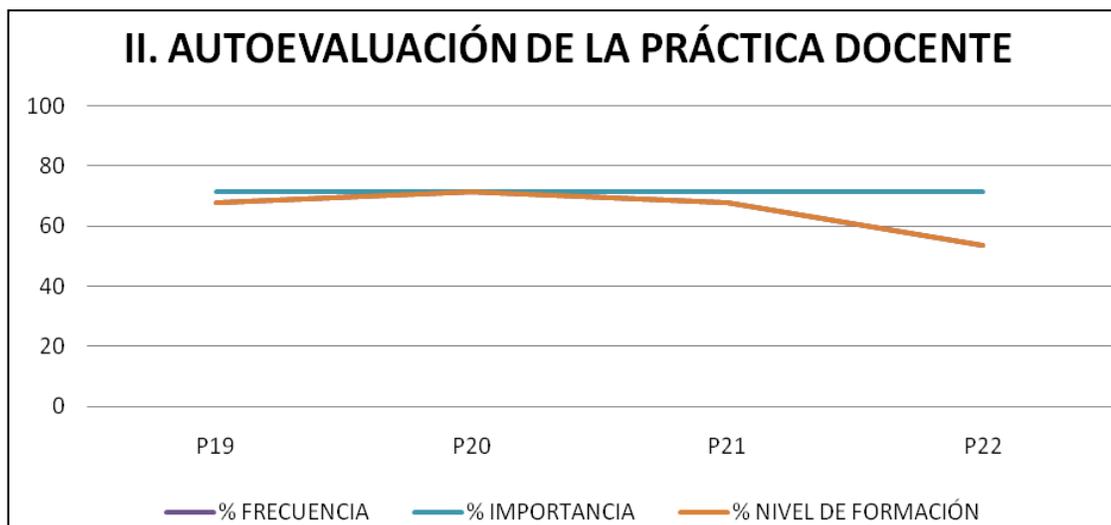
Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica

Elaboración: Veloz, D (2013).

Se puede verificar en el gráfico de los directivos encuestados a la P1 Prepara los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos le dieron bastante frecuencia en un 71%, bastante importancia en un 71% y bastante nivel de formación en un 71%. La P2 Prepara técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes los encuestados le dieron poca frecuencia en un 61%, bastante importancia en un 64% y poco nivel de formación en un 61%. La P3 Planifica actividades de aula los encuestados le dieron bastante frecuencia en un 71%, bastante importancia en un 71% y bastante nivel de formación en un 71%. La P4 Ejecuta actividades de aulas novedosas y creativas los encuestados le dieron poca frecuencia en un 61%, bastante importancia en un 64% y poco nivel de formación en un 61%. La P5 Organiza espacios de aula los encuestados le dieron bastante frecuencia en un 68%, poca importancia en un 71% y bastante nivel de formación en un 68%. La P6 Elabora recursos didácticos (materiales pedagógicos) diversos para la enseñanza de la asignatura los encuestados le dieron poca frecuencia en un 61%, bastante importancia en un 71% y poco nivel de formación en un 61%. La P7 Crear climas favorables de enseñanza – aprendizaje los encuestados le dieron bastante frecuencia en un 71%, bastante importancia en un 71% y bastante nivel de formación en un 71%. La P8 Domina el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada los encuestados le dieron bastante frecuencia en un 71%, bastante importancia en un 71% y bastante nivel de formación en un 71%. La P9 Aplica las didácticas específicas de la asignatura los encuestados le dieron bastante frecuencia en un 68%, bastante importancia en un 71% y bastante nivel de formación en un 68%. La P10 Aplica la psicología de la educación en el aula los encuestados le dieron bastante frecuencia en un 68%, bastante

importancia en un 71% y bastante nivel de formación en un 68%. La P11 Promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos los encuestados le dieron bastante frecuencia en un 71%, bastante importancia en un 71% y bastante nivel de formación en un 71%. La P12 Realizar actividades educativas extracurriculares con alumnos los encuestados le dieron poca frecuencia en un 54%, bastante importancia en un 71% y poco nivel de formación en un 57%. La P13 Aplicar estrategia de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencias los encuestados le dieron nada de frecuencia en un 21%, poca importancia en un 71% y nada de nivel de formación en un 21%. La P14 Revisar las tareas estudiantiles los encuestados le dieron bastante frecuencia en un 71%, bastante importancia en un 71% y bastante nivel de formación en un 71%. La P15 Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan los encuestados le dieron poca frecuencia en un 39%, bastante importancia en un 64% y poco nivel de formación en un 43%. La P16 Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes los encuestados le dieron poca frecuencia en un 57%, bastante importancia en un 71% y poco nivel de formación en un 57%. La P17 Atender a las necesidades individuales de los estudiantes los encuestados le dieron poca frecuencia en un 50%, bastante importancia en un 71% y poco nivel de formación en un 54%. La P18 Conocer y aplicar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tic's) en el aula los encuestados le dieron nada de frecuencia en un 21%, bastante importancia en un 71% y nada de nivel de formación en un 25%.

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	3	68	3	71	3	68
P20	3	71	3	71	3	71
P21	3	68	3	71	3	68
P22	2	54	3	71	2	54

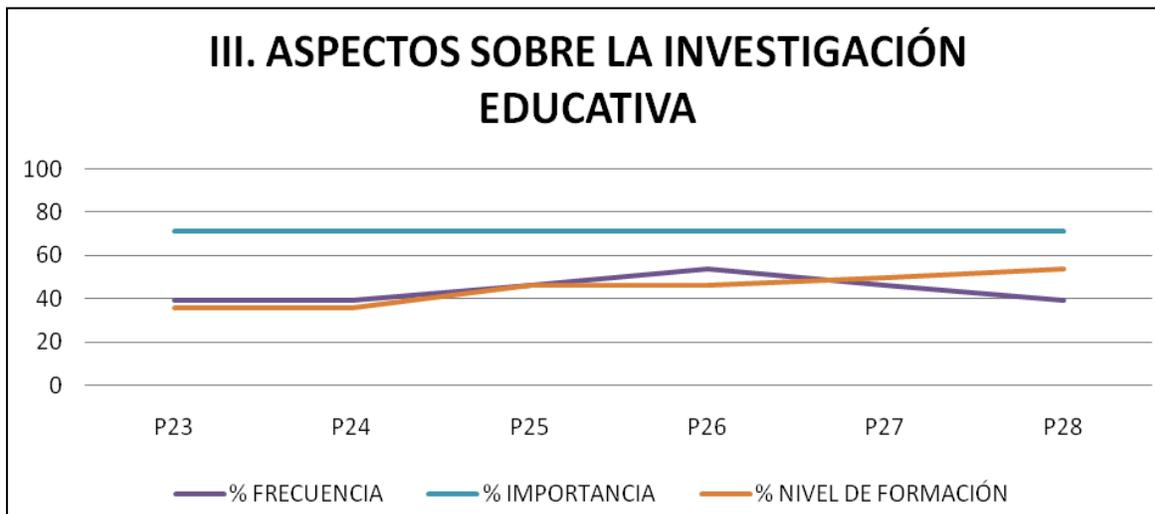


Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica

Elaboración: Veloz, D (2013).

Se puede observar en el siguiente gráfico que a la P19 Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia le asignan bastante frecuencia en un 68%, bastante importancia con un 71% y bastante nivel de formación con un 68%. La P20 Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos los directivos le dan bastante frecuencia en un 71%, bastante importancia del 71% y bastante nivel de formación en un 71%. En la P21 Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales los directivos le dan bastante frecuencia en un 68%, bastante importancia en un 71% y bastante nivel de formación en un 68%. En la P22 Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa los directivos le dan poca frecuencia en un 54%, bastante importancia con un 71% y poco nivel de formación con un 54%.

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	2	39	3	71	1	36
P24	2	39	3	71	1	36
P25	2	46	3	71	2	46
P26	2	54	3	71	2	46
P27	2	46	3	71	2	50
P28	2	39	3	71	2	54

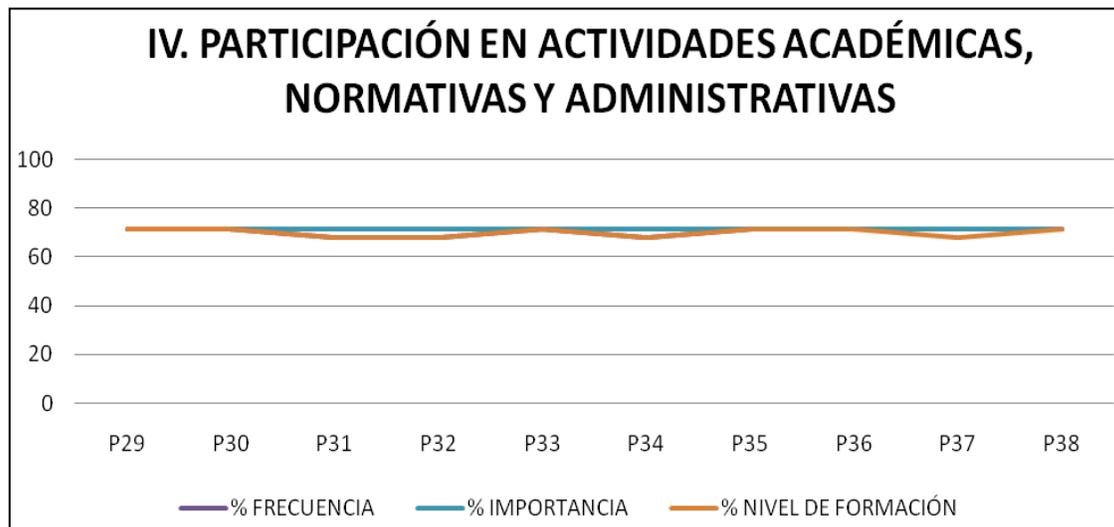


Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica

Elaboración: Veloz, D (2013).

En este gráfico se observa que a la P23 Conducir investigaciones relacionadas a su labor los directivos le dieron poca frecuencia en un 39%, bastante importancia en un 71% y nada de nivel de formación en un 36%. A la P24 Participar en proyectos de investigación e innovación educativa le dieron poca frecuencia en un 39%, bastante importancia en un 71% y nada de nivel de formación en un 36%. A la P25 Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora los encuestados le dieron poca frecuencia en un 46%, bastante importancia en un 71% y poco nivel de formación en un 46%. A la P26 Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados los encuestados le dieron poca frecuencia en un 54%, bastante importancia en un 71% y poco nivel de formación en un 46%. A la P27 Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos los directivos le dieron poca frecuencia en un 46%, bastante importancia en un 71% y poco nivel de formación en un 50%. A la P28 Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención los directivos le dieron poca frecuencia en un 39%, bastante importancia en un 71% y poco nivel de formación en un 54%.

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	3	71	3	71	3	71
P30	3	71	3	71	3	71
P31	3	68	3	71	3	68
P32	3	68	3	71	3	68
P33	3	71	3	71	3	71
P34	3	68	3	71	3	68
P35	3	71	3	71	3	71
P36	3	71	3	71	3	71
P37	3	71	3	71	3	68
P38	3	71	3	71	3	71



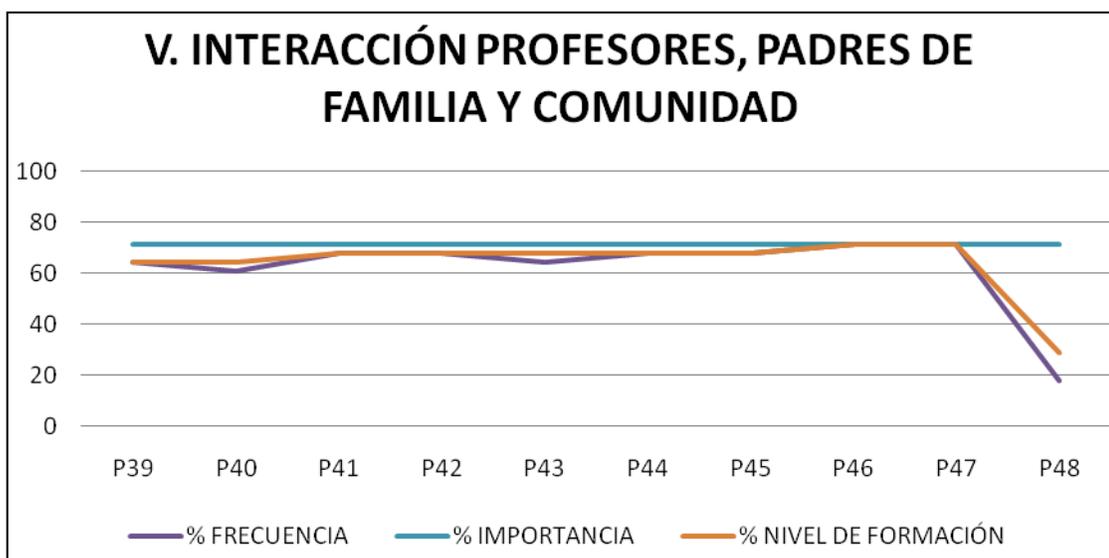
Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica

Elaboración: Veloz, D (2013).

Se puede evidenciar que los encuestados a la P29 Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular le atribuyen bastante frecuencia en un 71%, bastante importancia en un 71% y bastante nivel de formación en un 71%. A la P30 Participar en juntas de profesores los directivos le dieron bastante frecuencia en un 71%, bastante importancia en un 71% y bastante nivel de formación en un 71%. A la P31 Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones los directivos le dieron bastante

frecuencia en un 68%, bastante importancia en un 71% y bastante nivel de formación en un 68%. A la P32 Ejercer funciones administrativas los directivos le dieron bastante frecuencia en un 68%, bastante importancia en un 71% y bastante nivel de formación en un 68%. A la P33 Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe los directivos le dieron bastante frecuencia en un 71%, bastante importancia en un 71% y bastante nivel de formación en un 71%. A la P34 Estudiar la realidad local y nacional los directivos le dieron bastante frecuencia en un 68%, bastante importancia en un 71% y bastante nivel de formación en un 68%. A la P35 Colaborar en la organización y gestión del Centro Educativo los directivos le dieron bastante frecuencia en un 71%, bastante importancia en un 71% y bastante nivel de formación en un 71%. A la P36 Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales los directivos le dieron bastante frecuencia en un 71%, bastante importancia en un 71% y bastante nivel de formación en un 71%. A la P37 Elaborar reglamentos internos y comisiones los directivos le dieron bastante frecuencia en un 71%, bastante importancia en un 71% y bastante nivel de formación en un 68%. A la P38 Conocer y aplicar el Código de Convivencia los directivos le dieron bastante frecuencia en un 71%, bastante importancia en un 71% y bastante nivel de formación en un 71%.

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	3	64	3	71	3	64
P40	2	61	3	71	3	64
P41	3	68	3	71	3	68
P42	3	68	3	71	3	68
P43	3	64	3	71	3	68
P44	3	68	3	71	3	68
P45	3	68	3	71	3	68
P46	3	71	3	71	3	71
P47	3	71	3	71	3	71
P48	1	18	3	71	1	29



Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica

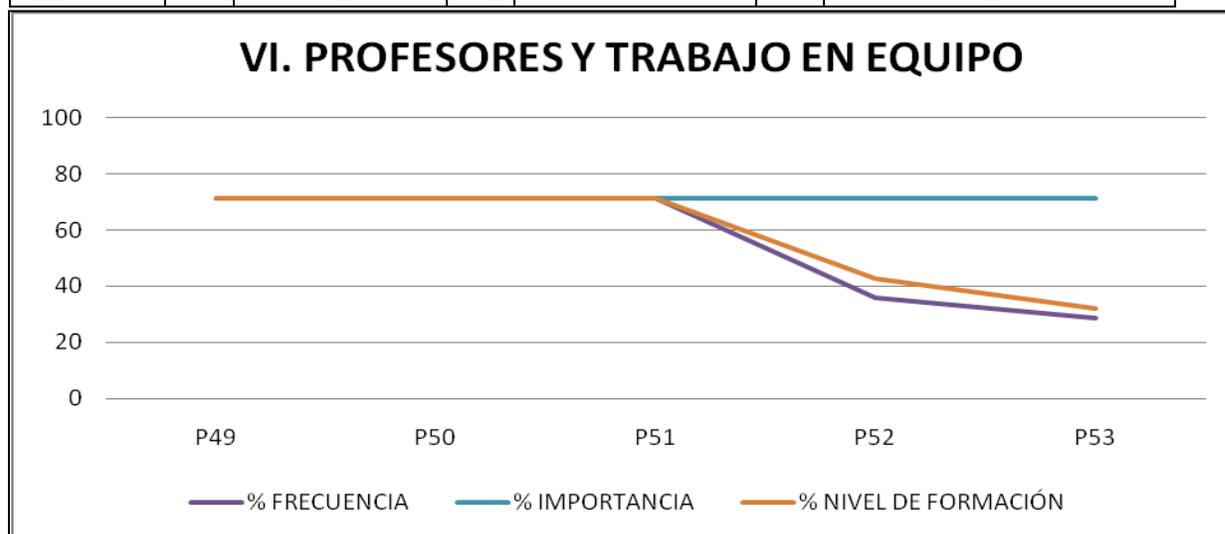
Elaboración: Veloz, D (2013).

En este gráfico se evidencia claramente que los directivos a la P39 Promover acciones de relación con la comunidad le asignaron bastante frecuencia en un 64%, bastante importancia en un 71% y bastante nivel de formación en un 64%. A la P40 Colaborar en programas de desarrollo comunitario los directivos le dieron poca frecuencia en un 61%, bastante importancia en un 71% y bastante nivel de formación en un 64%. A la P41 Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes los directivos le dieron bastante frecuencia en un 68%, bastante importancia en un 71% y bastante nivel de formación en un 68%. A la P42 Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución los directivos le dieron bastante frecuencia en un 68%, bastante importancia en un 71% y bastante nivel de formación en un 68%. A la P43 Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos los directivos le dieron bastante frecuencia en un 64%, bastante importancia en un 71% y bastante nivel de formación en un 68%. A la P44 Conocer el entorno social de los estudiantes los directivos le dieron bastante frecuencia en un 68%, bastante importancia en un 71% y bastante nivel de formación en un 68%. A la P45 Organizar eventos de integración dentro de la institución los directivos le dieron bastante frecuencia en un 68%, bastante importancia en un 71% y bastante nivel de formación en un 68%. A la P46 Participar en programas sociales dentro de la Institución (Día de la familia, campeonato de deportes) los directivos le dieron bastante frecuencia en un 71%, bastante importancia en un 71% y bastante nivel de formación en un 71%. A la P47 Atender a los representantes legales de los estudiantes

los directivos le dieron bastante frecuencia en un 71%, bastante importancia en un 71% y bastante nivel de formación en un 71%. A la P48 Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar los directivos le dieron nada de frecuencia en un 18%, bastante importancia en un 71% y nada de nivel de formación en un 29%.

La interacción profesores, padres de familia y comunidad es de vital importancia, para el manejo de un clima laboral, pedagógico y social, dentro del marco del buen vivir. Las instituciones educativas se manejan con éxito cuando se basan en un código de convivencia que ayuda a la interacción y convivencia entre todos los miembros de la comunidad educativa.

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	3	71	3	71	3	71
P50	3	71	3	71	3	71
P51	3	71	3	71	3	71
P52	1	36	3	71	2	43
P53	1	29	3	71	1	32

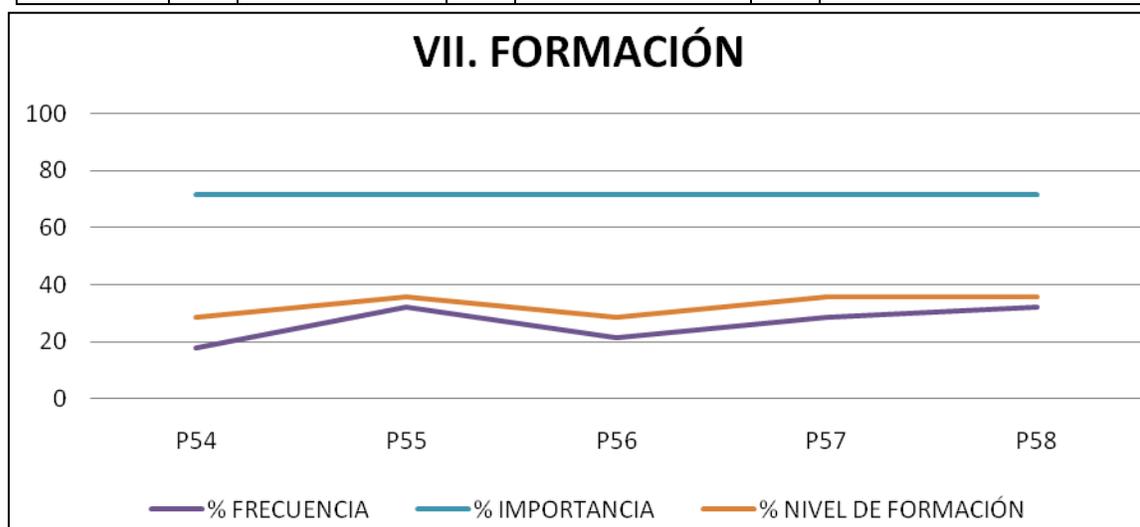


Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica

Elaboración: Veloz, D (2013).

En este gráfico se observa que los directivos a la P49 Realizar reuniones de planificación con otros docentes le dieron bastante frecuencia en un 71%, bastante importancia en un 71% y bastante nivel de formación en un 71%. A la P50 Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas) le dieron bastante frecuencia en un 71%, bastante importancia en un 71% y bastante nivel de formación en un 71%. A la P51 Participar en sesiones de trabajo le dieron bastante frecuencia en un 71%, bastante importancia en un 71% y bastante nivel de formación en un 71%. A la P52 Trabajar en proyectos curriculares en equipo le dieron nada de frecuencia en un 36%, bastante importancia en un 71% y poco nivel de formación en un 43%. A la P53 Participar en Círculos de Estudio le dieron nada de frecuencia en un 29%, bastante importancia en un 71% y nada de nivel de formación en un 32%.

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	1	18	3	71	1	29
P55	1	32	3	71	1	36
P56	1	21	3	71	1	29
P57	1	29	3	71	1	36
P58	1	32	3	71	1	36



Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica

Elaboración: Veloz, D (2013).

En el gráfico se puede evidenciar que los directivos a la P54 Asistir a cursos de formación y actualización permanentes dictados por el Ministerio de Educación le asignaron nada de frecuencia en un 18%, bastante importancia en un 71% y nada nivel de formación en un 29%. A la P55 Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares le asignaron nada de frecuencia en un 32%, bastante importancia en un 71% y nada de nivel de formación en un 36%. A la P56 Asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (Tic's) para la aplicación en el aula le asignaron nada de frecuencia en un 21%, bastante importancia en un 71% y nada de nivel de formación en un 29%. A la P57 Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares le asignaron nada de frecuencia en un 29%, bastante importancia en un 71% y nada de nivel de formación en un 36%. A la P58 Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua le asignaron nada de frecuencia en un 32%, bastante importancia en un 71% y nada nivel de formación en un 36%.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

- ❖ No todos los titulados en docencia ejercen la profesión, debido a que no cumplen con los requerimientos de los empleadores

- ❖ Ningún titulado se encuentra cursando seminarios de capacitación docente, lo que implica una desactualización pedagógica

- ❖ Los titulados no le dan la importancia que merece el desarrollo de proyectos educativos, refuerzos pedagógicos y reuniones de equipos de trabajo

- ❖ Los empleadores no se encuentran totalmente satisfechos con el trabajo docente, esto se debe a que aducen que no poseen las competencias básicas y específicas necesarias para desarrollar la actividad docente

- ❖ Los empleadores consideran que las universidades deben darle mayor importancia a la práctica docente, durante todos los años de estudio.

4.2. Recomendaciones

- ❖ Dar seguimiento a los titulados mediante encuestas de satisfacción virtuales, tanto a los egresados como los que están cursando la universidad, para conocer sus necesidades e intereses

- ❖ Ofrecer cursos de actualización pedagógica curricular, para que los docentes apliquen en sus aulas de clase todo lo que aprendan en los cursos

- ❖ Indagar a los posibles empleadores sobre los requerimientos laborales, para preparar a los estudiantes universitarios en cuanto a competencias requeridas, mediante encuestas de satisfacción a los directivos de las instituciones educativas, esto haría que las universidades acomoden sus currículos a las necesidades de los empleadores y al mismo tiempo prepararían a los estudiantes para un trabajo seguro

- ❖ Preparar a los docentes mediante cursos sobre las Tic's y la investigación educativa, esto ayudaría mucho tanto a los docentes como a los estudiantes dentro del proceso enseñanza-aprendizaje

- ❖ Realizar acompañamientos pedagógicos a los docentes por parte de los directivos y asesores, así tendrían un mejor desempeño, porque se les haría las observaciones y realimentación de su trabajo en el aula.

CAPÍTULO V

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

5.1. Tema

El desempeño profesional de los titulados en las instituciones educativas influye en el aprendizaje de los estudiantes de los cantones de la provincia de Loja durante el año 2013.

5.2. Contexto

La información para la presente investigación se la obtuvo a partir de la aplicación de los instrumentos en los centros educativos: “Escuela Municipal Ecológica”, “Escuela Espíndola”, “Unidad Educativa Marista”, “Escuela Nuestra Señora del Rosario” y la Comunidad Terapéutica “Salvando al adicto” de la ciudad y cantón de la provincia de Loja.

La escuela municipal mixta “Ecológica” se encuentra ubicada en el relleno sanitario de la ciudad de Loja, pertenece al área urbana y cuenta con los años de educación básica de primero a séptimo. Además, cuenta con 14 docentes en varias áreas y 240 niños y niñas. Las dos tituladas que laboran en esta institución no pueden asistir a los seminarios de capacitación por factor tiempo.

Mientras que la escuela fiscal mixta “Espíndola” se encuentra localizada en el cantón Espíndola a 5 horas de la ciudad de Loja, cuenta con la básica inicial, elemental y media. Cuenta con 300 niños y niñas. La titulada que ejerce la función docente en esta institución, no puede capacitarse, debido a que de lunes a viernes pasa en la escuela, porque su lugar de residencia queda a muy lejos y aparte le representa un gasto significativo movilizarse diariamente, y los viernes en la tarde se traslada a su casa.

Por otro lado, la “Unidad Educativa Marista” se encuentra situada en la ciudad de Catacocha, cuenta con la básica inicial, elemental, media, superior y bachillerato. Cuenta con 980 estudiantes. La titulada que aquí labora tiene la ventaja de tener capacitación al menos una vez al año ya que el rector apoya a sus docentes, facilitándoles el crédito para el pago de los mismos, también reconoce que los cursos a que ha asistido no van acorde a la realidad educativa, sin embargo, muestra deseos por aprender.

Además, la escuela particular mixta “Nuestra Señora del Rosario” está ubicada en Catamayo, cuenta con básica inicial, elemental y media. Tiene 608 estudiantes. La titulada que ejerce la

función docente se encuentra bastante desmotivada porque desconoce muchos aspectos de la labor docente, aparte de que no recibe capacitación.

La Comunidad Terapéutica “Salvando al adicto”, ubicada en la ciudad de Loja Av. de las Paltas s/n y Finlandia, se encarga de brindar ayuda psicológica y física a las personas con adicción al alcohol y drogas. La titulada en vista de que no consiguió una vacante de acuerdo a su profesión, debido a que no cumplió con los requisitos establecidos para ingresar a una institución educativa, decidió dedicarse a otra labor.

Finalmente, el único hombre titulado egresado no se encuentra laborando porque sigue en casa de sus padres y depende económicamente de ellos, tampoco se encuentra estudiando.

5.3. Justificación

Esta propuesta nace a partir de las necesidades identificadas, luego del análisis e interpretación de los resultados de las encuestas aplicadas a los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus directivos/empleadores.

La ejecución de esta propuesta, va a permitir un mejor desempeño docente en el aula, puesto que, la problemática se centra en la inasistencia a seminarios y la desmotivación por parte de algunos docentes, debido a varios factores como: nivel de formación y falta de vocación, como es el caso de un titulado que no ejerce la docencia.

Dentro de las actividades que se realizarán tenemos la encuesta para conocer las necesidades pedagógicas que requieren los docentes y a través del seminario-taller actualizar conocimientos y estrategias de los docentes para su mejor desempeño profesional.

Para que los docentes mejoren su práctica educativa es necesario que se capaciten constantemente, para que estén a la vanguardia de las exigencias de la sociedad del conocimiento.

El desarrollo de este trabajo de investigación fue factible, gracias a la información de cada uno de los titulados egresados que, facilitó la Universidad Técnica Particular de Loja. Toda la información obtenida de dicho trabajo es importante para la UTPL como institución, ya que esto ayudará a estructurar mejor su pensum académico y políticas institucionales, además de conocer la situación laboral de sus titulados egresados.

5.4. Objetivos

General

Mejorar el desempeño profesional de los titulados, mediante capacitaciones formativas y pedagógicas para elevar el nivel de aprendizaje en los estudiantes.

Específicos

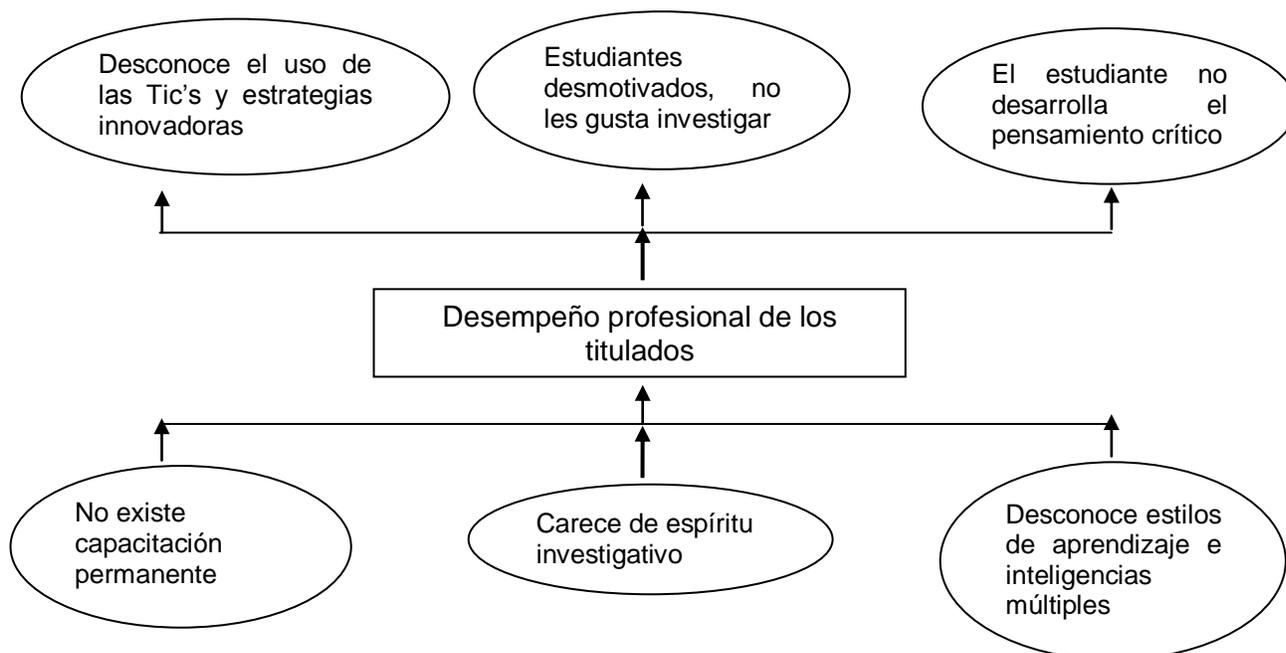
- ❖ Capacitar a los docentes sobre Actualización Pedagógica Curricular, dentro de la institución
- ❖ Realizar evaluaciones periódicas a los estudiantes para verificar los logros de aprendizaje.

5.5. Metodología: Matriz del marco lógico

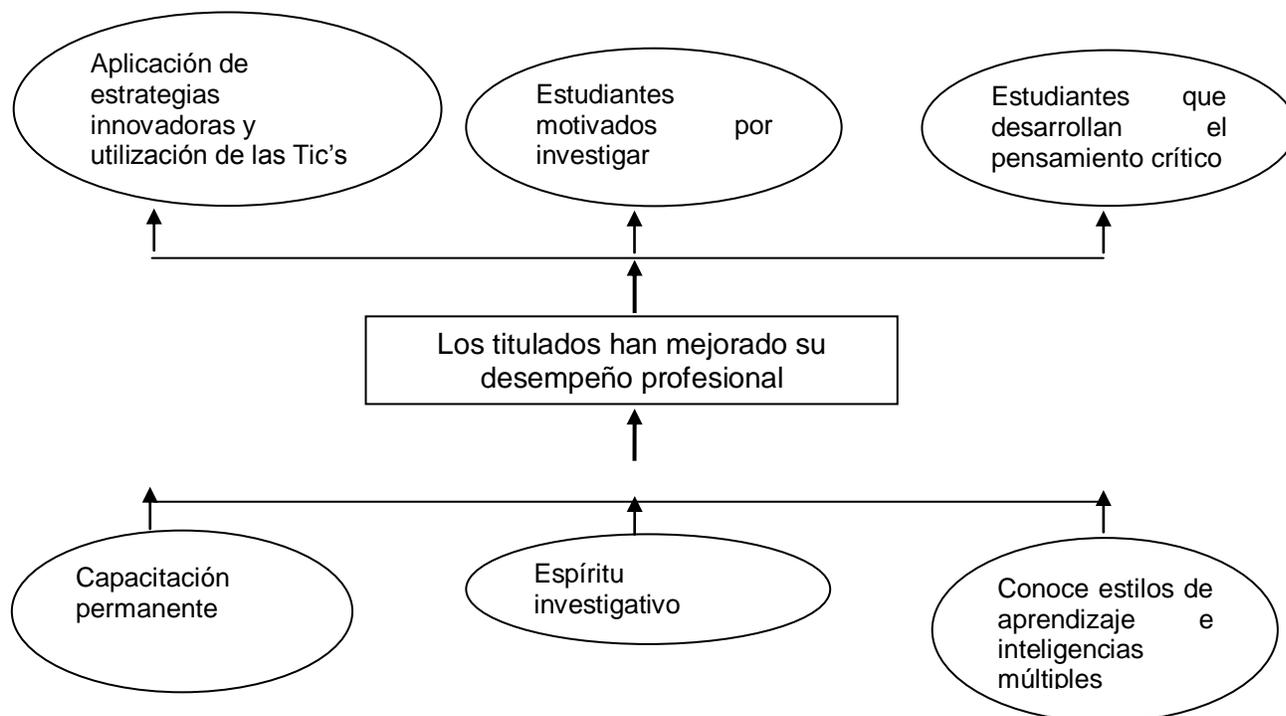
5.5.1. Análisis de involucrados

GRUPOS	INTERESES	PROBLEMAS PERCIBIDOS	CONFLICTOS POTENCIALES
Titulados	*Sueldos altos *Mejor trato	*Baja remuneración salarial *No desarrollan proyectos multidisciplinarios *Falta de partidas fiscales *No existe espíritu investigativo por parte de los docentes	*Resistencia a las capacitaciones *Rechazo a la segunda lengua quechua
Directivos/Empleadores	*Contar con profesores proactivos y comprometidos con su profesión	*Desconocimiento de los tipos de inteligencias *No motivan a los estudiantes a ser investigativos *Falta de manejo de rúbricas	*Falta de vocación *No asisten a las capacitaciones que brinda el Ministerio de Educación *Resistencia al uso de las Tic's

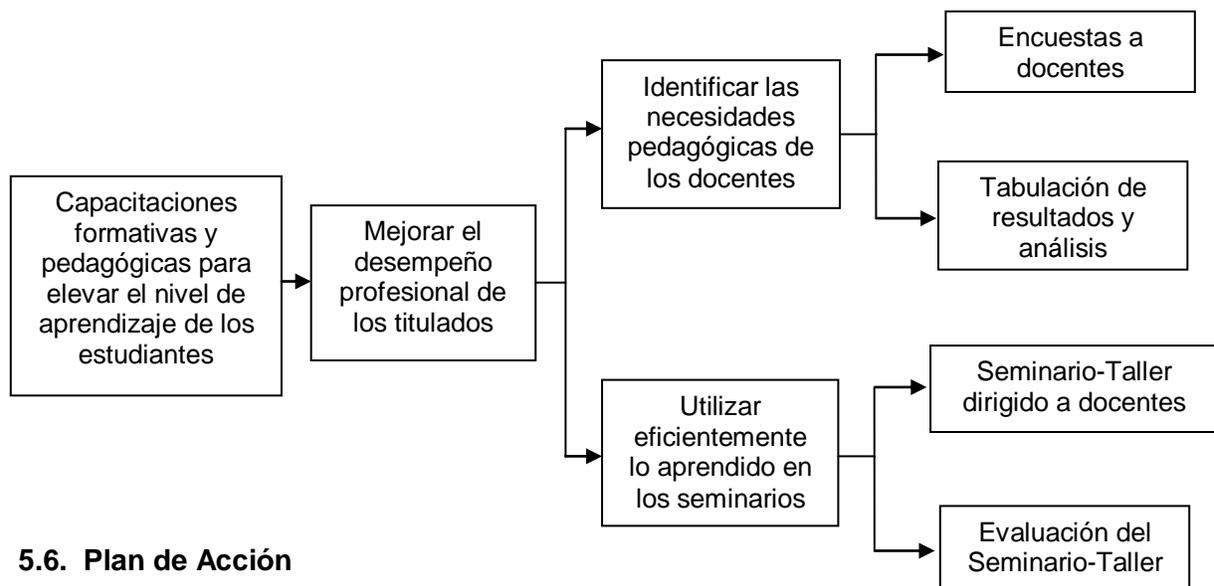
5.5.2. Análisis del problema



5.5.3. Análisis de objetivos



5.5.4 Análisis de estrategias



5.6. Plan de Acción

5.6.1. Matriz del marco lógico

RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE	MEDIOS O FUENTE DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
Mejorar el desempeño profesional de los titulados, mediante capacitaciones formativas y pedagógicas para elevar el nivel de aprendizaje en los estudiantes.	El 80% de los docentes mejoren su desempeño profesional	*Observaciones áulicas de *Reporte calificaciones	Si mejora el desempeño profesional de los docentes se eleva el nivel académico de los estudiantes
Brindar capacitaciones formativas y pedagógicas dentro de la institución durante la jornada de trabajo	El 80% de los docentes apliquen lo aprendido en los Seminarios-Talleres	*Proyectos de aula *Utilización de rúbricas *Uso de las Tic's	Si el docente se capacita podrá ejecutar proyectos de aula y utilizar la tecnología de manera acertada
Seminarios-Talleres dirigidos a los docentes	El 90% asista a los Seminarios-Talleres	*Lista de asistencia de entrada y salida con firmas de docentes	Si todos los docentes asisten a las convocatorias de los Seminarios-Talleres elevaría su nivel de desempeño profesional

<p>*Realizar una encuesta a los docentes para identificar las necesidades pedagógicas</p> <p>*Contactar e invitar a los capacitadores</p> <p>*Convocatoria a los Seminarios-Talleres</p> <p>*Evaluar las capacitaciones</p>	<p>*Gastos de impresiones y copias</p> <p>*Pago a capacitadores</p> <p>*Breake</p>	<p>*Facturas y recibos</p>	
---	--	----------------------------	--

5.7. Resultados esperados

RESULTADOS	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	EVALUACIÓN	PRESUPUESTO	CRONOGRAMA	
Seminario-Taller dirigidos a los docentes	<p>*Realizar una encuesta a los docentes para identificar las necesidades pedagógicas</p> <p>*Tabular y analizar resultados de encuestas</p> <p>*Priorizar las necesidades pedagógicas</p> <p>*Contactar e invitar a los capacitadores</p> <p>*Convocatoria al Seminario-Taller</p> <p>*Aplicar en las planificaciones lo aprendido en el seminario</p> <p>*Realizar observaciones áulicas para verificar lo planificado</p>	<p>*Reuniones con los docentes para informarles sobre la importancia de los Seminario-Taller en su crecimiento profesional</p> <p>*Invitación a profesionales conocidos expertos en la temática a tratar</p>	<p>*Encuesta de satisfacción</p> <p>*Evaluar la capacitación</p>	<p>* Impresiones y fotocopiado \$15.00</p> <p>*Break \$25.00</p> <p>*Almuerzo a capacitadores \$20.00</p>	30 de oct.	De 12h35 a 16h45

5.8. Bibliografía de la propuesta

Camacho, H., Cámara, L., Cascante, R., & Sainz, H. (2007). El Enfoque del marco lógico: 10 casos prácticos. Madrid: CIDEAL – Fundación CIDEAL.

Crespo, M. (15 de junio de 2012). Guía de diseño de Proyectos Sociales Comunitarios bajo el enfoque del Marco Lógico. Caracas: Edición mimeografiada del autor.

Montenegro, M. (2002). Formulación y Evaluación de Proyectos. Quito: PUCE-BID.

Ortegón, E., & Prieto, A. (2005). Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas. Madrid: United Nations Publications.

Ortegón, E., Pacheco, J., & Prieto, A. (2005). Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de Proyectos. Santiago de Chile: Publicación de las Naciones Unidas.

Sánchez, N. (12 de junio de 2007). google académico. Recuperado el 1 de julio de 2013, de <http://ecotropicos.saber.ula.ve/db/ssaber/Edocs/pubelectronicas/visiongerencial/ano6num2/articulo11.pdf>

BIBLIOGRAFÍA

Alonso, L. E., Fernández Rodríguez, C. J., & Nyssen, J. M. (Febrero de 2009). El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España. Recuperado el 16 de Enero de 2012.

ANECA Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación. (Marzo, 2009). Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización. Recuperado el 16 de Enero de 2012, de ANECA.

Avalos, B. (Enero, 2009). La inserción profesional de los docentes. Recuperado el 26 de Mayo de 2011, de Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado.

Barraza, B. (2007). La Formación Docente bajo una conceptualización comprensiva y un enfoque por competencias. Estudios Pedagógicos XXXIII, N° 2 , 131-153.

Bolaños, C. (2005). LA CALIDAD UNIVERSITARIA DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO. Instituto de Investigación en Educación, 1-15.

Cortés, A., & Gutiérrez, R. (3 de Junio de 2012). Repositorio Institucional de la Universidad de Almería. Recuperado el 10 de Julio de 2013, de Aprendizaje Autorregulado y Rendimiento Académico en los Alumnos de un Programa de Diversificación Curricular: <http://repositorio.ual.es/jspui/handle/10835/2005#.UhQvGjctzE4>

Fernández, A. (2003). EDUCACIÓN INCLUSIVA "ENSEÑAR Y APRENDER ENTRE LA DIVERSIDAD". Revista Digital UMBRAL 2000 N°. 13, 1-10.

FLACSO ECUADOR (Marzo 2005). Estudio, expectativas y estrategias laborales de jóvenes y adultos jóvenes en Quito-Ecuador.

Jim Allen, Ger Ramaekers y Rolf van der Velden. (2003). La medición de las competencias de los titulados superiores.

Mauricio León, (2005). Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador.

Martínez-González, A., Urrutia-Aguilar, M., Martínez-Franco, A., Ponce-Rosas, R., & Gil-Miguel, A. (2003). Perfil del estudiante de posgrado con éxito académico en la UNAM. Revista de Investigación e Innovación Educativa, 153-176.

Ministerio de Educación. (2012). Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura. Recuperado el 3 de Marzo de 2013, de Ministerio de Educación.

Mizala, A., & Romaguera, P. (5 de Junio de 2000). SISTEMAS DE INCENTIVOS EN EDUCACION Y LA EXPERIENCIA DEL SNED EN CHILE. Recuperado el 10 de Julio de 2013, de Centro de Economía Aplicada: <http://www.educarchile.cl/Userfiles/P0001%5CFile%5C01-sistemas%20de%20incentivos%20SNED.pdf>

Núñez Pérez, J. C., Solano Pizarro, P., González-Pineda, J., & Rosario, P. (5 de Diciembre de 2006). Repositorio Universidad de Minho. Recuperado el 9 de Julio de 2013, de El aprendizaje autorregulado como meta y medio de la educación: http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/11868/1/2006_el_aprendizaje_ar_medio_meta_educacion.pdf

Red Etis (Marzo 2006). Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias.

Universidad de Indiana-Universidad Purdue, Indianápolis, EEUU (2000).Las encuestas a egresados universitarios como medio de mejora para las universidades.

Vaillant, D. (12 de Abril de 2009). Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado. Recuperado el 26 de Mayo de 2011, de Políticas de Inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente.

Vidal, M. (2009). Orientación Vocacional. Educación Médica Superior, 1-23.

ANEXOS

ANEXOS

Anexo 1:

Ficha de contacto para Titulados y Empleadores

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

						1			
--	--	--	--	--	--	---	--	--	--

 CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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 es 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?

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

ESCALA DE SATISFACCIÓN			
Muy satisfecho	Medianamente satisfecho	Poco satisfecho	Nada satisfecho
4	3	2	1

Empleando la escala descrita, elija una sola opción para cada ítem, que describe 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.			

Aplicada a Titulados y Directivos/Empleadores

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

 CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

INDICACIONES:

Señor(a) Encuestado(a):

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

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

*Caracterizar el puesto de trabajo docente.

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

VALORACIÓN	
4	MUCHO O ALTO
3	BASTANTE
2	POCO
1	NADA

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

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

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

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

		CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO												
		FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN				
TAREAS		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	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
I. AUTORA/LA UNIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE	a		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	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
II. AFICIÓN SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA	22	Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	b		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	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
III. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS	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 configuren 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 Y ADMINISTRATIVAS	c		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	29	Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	30	Participar en Juntas de Profesores	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	31	Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
V. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS	32	Ejercer funciones administrativas	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	33	Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	34	Estudiar la realidad local y nacional	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	35	Colaborar en la organización y gestión del Centro Educativo	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
VI. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS	36	Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	37	Elaborar reglamentos internos de las comisiones	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	38	Conocer y aplicar el Código de Convivencia	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	d		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
VII. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS	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
VIII. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS	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

1

	TAREAS	CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO											
		FRECUENCIA			IMPORTANCIA			NIVEL DE FORMACIÓN					
	45 Organizar eventos de integración dentro de la Institución	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	46 Participar en programas sociales dentro de la Institución (Día de la familia, campeonato de deportes)	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	47 Atender a los representantes legales de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	48 Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	e	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
VI. PROF. Y TITUL. EN CURSO	49 Realizar reuniones de planificación con otros docentes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	50 Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas)	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	51 Participar en sesiones de trabajo	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	52 Trabajar en proyectos curriculares en equipo	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	53 Participar en Círculos de Estudio	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	f	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
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
	g	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Anexo 3:

Evidencias Fotográficas



Escuela Municipal Ecológica

Titulados: Lcda. Verónica Valencia Ordoñez

Lcda. Fanny Veintimilla Álvarez



Escuela Municipal Ecológica

Directora: Lcda. Nelly Francisca Gaona Salinas



Comunidad Terapéutica “Salvando al Adicto”

Director: Eduardo Carpio



Comunidad Terapéutica “Salvando al Adicto”

Titulado: Lcda. Diana Valencia Sánchez



Escuela Espíndola

Titulado: Lcda. Julia Valladares Rueda



Escuela Espíndola

Directora: Lcda. Dioselina Malacato



Unidad Educativa Marista

Director: Hno. Saturnino González



Unidad Educativa Marista

Titulado: Lcda. Melania Maldonado Vásquez



Unidad Educativa Marista

Titulado: Lcda. Mercı Vargas Conza



Escuela Nuestra Señora del Rosario

Vicerrectora: Lcda. Yadira Trujillo



No labora

Titulado: Lcda. Medardo Vera Armijos

Anexo 4:

Entrevista dirigida a Directivos

<p>¿Cuáles son los aspectos que usted toma en cuenta al momento de realizar la contratación de los docentes de educación básica?</p>
<p>¿Qué aspectos se deben considerar para mejorar la formación de los docentes?</p>
<p>¿Qué competencias requiere actualmente el docente de educación básica?</p>
<p>La formación superior actual en educación ¿es útil para los profesionales de Educación Básica?</p>
<p>¿Qué metodología debe utilizar el docente de educación básica en el proceso de enseñanza aprendizaje?</p>

