



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

**TITULACIÓN DE LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN**

MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA

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

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTORA: Moyano Andino, Andrea Paulina

DIRECTOR: Nieto Flores, Adolfo Antonio, Lic.

CENTRO UNIVERSITARIO RIOBAMBA

2013

CERTIFICACIÓN

Licenciado

Nieto Flores Adolfo Antonio

DIRECTOR 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 la profesional en formación: **Moyano Andino Andrea Paulina**; cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, septiembre del 2013

.....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Moyano Andino Andrea Paulina declaro ser autora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estudio 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”.

.....

Autora: Moyano Andino Andrea Paulina

Cédula: 0603806290

DEDICATORIA

Este trabajo, dedicado a mi familia, que con esfuerzo y dedicación constante me supieron apoyar y guiar durante mi vida estudiantil, ellos son mi ejemplo de trabajo y responsabilidad, gracias a ellos he podido culminar con éxito mi formación profesional.

Andrea Moyano

AGRADECIMIENTO

Mi eterna gratitud para mis maestros y demás autoridades de la Universidad Técnica Particular de Loja por abrirnos las puertas al conocimiento, de manera especial a mi tutor el Doctor Adolfo Nieto Flores, por su apoyo y guía a lo largo de la elaboración de este trabajo, de igual manera un agradecimiento especial a los empleadores y titulados encuestados, ya que sin su valioso aporte no hubiese sido posible la culminación de la investigación.

Andrea Moyano

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Portada	i
Certificación.....	ii
Declaración y cesión de derechos.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice.....	vi
1. Resumen.....	1
2. Abstract.....	2
3. Introducción.....	3
4. Síntesis del material bibliográfico (artículos científicos).....	7
5. Metodología	
5.1 Diseño de la investigación.....	24
5.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	25
5.3 Preguntas de investigación.....	26
5.4 Contexto.....	28
5.5 Población y muestra (análisis).....	28
5.6 Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos.....	29
5.7 Procedimiento de la investigación.....	30
6. Interpretación, análisis y discusión de resultados	
6.1 Características de los titulados: individuales, académicas y laborales	
6.1.1 Características individuales de los titulados en Ciencias de la Educación	
6.1.1.1 Establecimiento educativo.....	32
6.1.1.2 Edad.....	32
6.1.1.3 Sexo.....	33
6.1.2 Características académicas de los titulados en Ciencias de la Educación	
6.1.2.1 Sostenimiento del establecimiento donde realizaron los estudios de bachillerato.....	33
6.1.2.2 Tipo de educación.....	34
6.1.2.3 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.....	34
6.1.3 Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación	
6.1.3.1 Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación	

	mención Educación Básica.....	35
	6.1.3.2 Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.....	36
	6.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.....	36
	6.1.3.4 Características del trabajo actual.....	37
6.2	Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral	
6.2.1	Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador.....	38
6.2.2	Grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales específicas de Ciencias de la Educación.....	39
6.3	Valoración docente de la profesión	
6.3.1	Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado	
	6.3.1.1 Rector o Director.....	40
	6.3.1.2 Gerente de ONG.....	41
	6.3.1.3 Consultor Educativo.....	42
	6.3.1.4 Cargo Burocrático.....	43
	6.3.1.5 Investigador Educativo.....	44
	6.3.1.6 Docente de Educación Básica.....	45
	6.3.1.7 Docente de Bachillerato.....	46
	6.3.1.8 Docente Universitario.....	47
	6.3.1.9 Terapia Psicopedagógica.....	48
	6.3.1.10 Tareas Dirigidas.....	49
	6.3.1.11 Supervisor Zonal del Ministerio de Educación.....	50
	6.3.1.12 Docente de Institutos Pedagógicos.....	51
6.4	Satisfacción docente.....	52
6.5	Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados	
6.5.1	Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado....	58
6.5.2	Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente que desarrolla el titulado.....	63

6.5.3	Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.....	66
6.5.4	Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.....	68
6.5.5	Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado.....	72
6.5.6	Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.....	75
6.5.7	Actividades de formación que ejecuta el titulado.....	77
7.	Conclusiones y recomendaciones	
7.1	Conclusiones.....	80
7.2	Recomendaciones.....	82
8.	Propuesta de intervención (Tema).....	84
8.1	Justificación.....	84
8.2	Objetivos.....	84
8.3	Metodología: Matriz del marco lógico.....	84
8.3.1	Análisis de involucrados.....	85
8.3.2	Análisis del problema.....	87
8.3.3	Análisis de objetivos.....	88
8.3.4	Análisis de estrategias.....	89
8.4	Plan de acción (etapa de planificación).....	90
8.5	Resultados esperados.....	91
8.6	Bibliografía de la propuesta.....	93
9.	Bibliografía.....	94
10.	Anexos	
	Anexo 1 Ficha de contacto para titulados / empleadores.....	95
	Anexo 2 Solicitud para directivos de los centros educativos.....	96
	Anexo 3 Carta para titulados de la UTPL.....	97
	Anexo4 Encuesta a Titulados.....	98
	Anexo 5 Encuesta a Directivos.....	105
	Anexo 6 Entrevista a Directivos.....	108
	Anexo 7 Evidencias fotográficas.....	109

1. RESUMEN

El presente trabajo de investigación ha permitido evidenciar y obtener información sobre las características individuales, académicas y laborales de los titulados, conocer grados de satisfacción con el trabajo docente que desempeñan.

La principal técnica utilizada fue la encuesta, acudiendo a los puestos de trabajo de cada uno de los titulados para la aplicación de los instrumentos de investigación, previo al diálogo establecido con cada uno de los investigados, las encuestas también fueron aplicadas a los respectivos empleadores siempre que el titulado se desempeñe en un puesto de trabajo relacionado con la docencia, la aplicación de la entrevista fue un gran instrumento para la recolección de información.

Se procesó la información obtenida y los resultados arrojados se presentaron en gráficos estadísticos que fueron interpretados y analizados, de esta manera se establecieron las conclusiones, recomendaciones y se elaboró la propuesta de intervención.

La investigación permite concluir que la inserción laboral de los titulados esta en un gran nivel ya que se encuentran laborando en sectores relacionados a la educación, aunque no hay mejoramiento profesional luego de concluidos los estudios de la licenciatura.

Palabras clave: características, satisfacción, trabajo, titulados, empleadores.

2. ABSTRACT

This research has allowed to evidence and information on individual characteristics, academic and employment of graduates find degrees of satisfaction with the teaching work they perform.

The main technique used was the survey by going to the job of each of the graduates for the implementation of the research instruments prior to the dialogue established with each of the investigation, surveys were also applied to the respective employers whenever that the graduate performs a job related to teaching, the application of the interview was a great tool for gathering information.

Information obtained was processed and the results obtained are represented in statistical graphics were interpreted and analyzed, so settled conclusions, recommendations and drafted the proposed intervention.

The investigation leads to the conclusion that the employment of graduates is at a high level and who are now working in areas related to education, but there is no improvement after completed professional studies degree.

Key words: characteristics, satisfaction, work, graduates, employers.

3. INTRODUCCIÓN

El progreso de un pueblo está basado en la educación y el nivel de preparación que este recibe, dicha educación debe estar fundada en la exploración y expansión de los saberes que el ser humano posee en aspectos cognitivos, psicomotrices y emocionales.

Son entonces los maestros los llamados a lograr el desarrollo de estas potencialidades en los alumnos en sus diferentes niveles, para ello se valen de distintas herramientas que les proporciona el medio, la tecnología y sus propias capacidades.

Quien mejor que ellos para lograr una enseñanza aprendizaje de calidad, que permita convertir a niños y niñas en hombres y mujeres de bien, de trabajo, emprendedores y líderes de su nación.

Pero detrás de un docente está su preparación, aquella que le permitirá convertirse en el artífice del conocimiento, dicha preparación es la que ha recibido en una institución de educación superior.

Aquí las universidades juegan un rol fundamental, como centros formadores de docentes están llamados a proporcionarles todas esas herramientas que les permitan desempeñarse de la mejor manera y cumplir con su trabajo de forma eficiente y eficaz.

Hoy por hoy el entorno social tiene nuevos requerimientos que en muchos casos ponen en tela de duda y análisis la preparación que los futuros docentes reciben, porque si bien es cierto una vez culminada la carrera de formación la universidad termina su papel formador, sin embargo se debe realizar y de hecho se ha realizado seguimientos a los egresados de la escuela de ciencias de Educación.

Las investigaciones realizadas con una correcta aplicación de técnicas e instrumentos de investigación permiten evaluar la calidad de educación que se imparte, así mismo permite identificar aquellas falencias que a la larga se convierten en obstáculos para una inserción laboral óptima de los titulados, e inclusive problemas que se convierten en dificultades para el titulado que busca alcanzar el éxito en su carrera profesional.

Los docentes entienden la importancia de la actualización en cuanto a métodos y técnicas de enseñanza aprendizaje, que no siempre están a la mano para ser aprovechadas por cuanto una actualización implica tiempo y dinero, e inclusive al

contar con estos recursos la dificultad es otra, la oferta de dichos cursos que en la realidad son escasos.

Los directivos son conscientes de que una evaluación y autoevaluación del desempeño laboral es importante y coinciden en que todos quienes conforman una institución educativa están llamados a realizar un verdadero trabajo en equipo, apoyarse de las nuevas tecnologías y conocer la realidad de sus educandos.

Este tipo de investigación alcanza un grado de importancia tal para que todos quienes integran la Universidad Técnica Particular de Loja desde cualquier lugar que se desempeñe permitiendo tener una mejor perspectiva del trabajo que se está realizando, ya que con los resultados obtenidos se conocen las características tanto individuales, académicas y laborales de los titulados, así como sus requerimientos de educación en materia de posgrados.

Los titulados por medio de las encuestas dan a conocer su realidad labora con miras a que quienes utilicen la información y los resultados planteen soluciones viables que les permitan mejorar profesional y personalmente.

Así mismo el grupo de egresados investigadores conoció la realidad de los titulados, palpando que para algunos el trabajo que desempeñan actualmente los mantiene lejos de sus hogares o que trabajan por contrato sin ninguna seguridad de aspirar a un nombramiento.

También se evidenció que el trabajo del maestro no termina con la salida de los niños a sus hogares porque se mantienen cumpliendo diferentes actividades como planificación, preparación de material didáctico, atención a padres de familia, elaboración de documentos curriculares, participación en comisiones, desarrollo de actividades de integración con la comunidad. La mayoría de estas actividades son llevadas a cabo dentro de la institución aunque otras son realizadas en casa. Resaltando que muchos sectores de la sociedad no reconocen o valoran ese tiempo extra que se dedica al cumplimiento de las actividades mencionadas. Llegando muchos a la conclusión que este sector laboral debe ser mejor remunerado.

La investigación debe ser socializada para que por lo menos los demás integrantes de la comunidad educativa como lo son padres de familia y autoridades comprendan la realidad que viven los maestros y de esta manera también aporten a la solución y los resultados no queden como letra muerta, sino sean llevados a la práctica.

Un trabajo de esta magnitud requiere de mucho esfuerzo por parte de los investigadores que en la búsqueda de los titulados encontraron dificultades debido a la situación geográfica tanto de los titulados como de los investigadores ya que se encontraban en distintas provincias.

A ello hay que sumarle que algunos titulados mostraron poco por no decir nada de interés para llenar las encuestas, así como la incomprensión por parte de los directivos que se mostraron reacios para ser encuestados y entrevistados. Y que a pesar de las reiterada e insistentes visitas a los directivos, éstos finalmente no llenaron las fichas.

Por otra parte la tecnología y el uso de un nuevo medio de comunicación como el correo electrónico fue una herramienta muy útil para cumplir con el cometido porque para obtener los datos de ciertos egresados de zonas muy alejadas este mecanismo fue altamente efectivo.

Los objetivos específicos fueron caracterizar el puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTP, indagar los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores; establecer relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, conocer la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente, conocer la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor desde el punto de vista de los titulados y empleadores.

Estos objetivos pudieron ser alcanzados gracias a la información obtenida a partir de las encuestas aplicadas a los titulados y empleadores, así como la entrevista formulada al directivo del plantel.

Así mismo la información obtenida en las diversas fuentes bibliográficas fue muy útil para contrastar las realidades de los docentes y directivos en sus diferentes aspectos.

Realidad que arroja resultados por una parte alentadores ya que los titulados se están desempeñando un cargo docente en un espacio laboral dentro de la educación sea esta de forma regular con niños o con adultos en la alfabetización.

Sin embargo la realidad también nos muestra una falta de obtención de nuevos títulos universitarios (Posgrado) relacionados a la docencia.

Por otra parte los titulados y los directivos coinciden en que la profesión docente es satisfactoria en algunos aspectos como prestigio dentro del ámbito laboral así como la

diversidad de actividades que se realizan sin embargo el aspecto económico es decir el salario docente si debería estar más acorde a la realidad ya que la diversidad misma de actividades que realizan les representa una mayor preparación y esfuerzo. Así mismo hay muy pocas oportunidades de salidas profesionales y diversidad de empleos.

Una vez que se analizó toda la información se puede plantear una propuesta de intervención que permitirá mejorar profesional y personalmente a cada uno de los titulados.

De esta forma la acción se orienta a mejorar la situación laboral de los titulados en Ciencias de la Educación. Aunque el aporte por el momento este en forma teórica la cristalización de las alternativas planteadas se convierten en soluciones viables en pro de mejorar la situación del profesional de la educación.

El análisis y síntesis del material bibliográfico, la investigación de campo con la utilización de encuestas y entrevistas a titulados y empleadores y la respectiva interpretación, análisis y discusión de resultados de la información. Así como el establecimiento de conclusiones y recomendaciones; y la elaboración de una propuesta de intervención a través de la utilización de la metodología del Marco Lógico son parte estructural de esta investigación.

De esta manera es loable realizar una invitación para la lectura de este trabajo investigativo y así se familiaricen con los maestros y su labor, con la noble tarea de formar mentes y espíritus, de prepara hombres para la vida.

4. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO

4.1 “El debate sobre las competencias”

(Alonso, Fernández Rodríguez, & Nyssen, Febrero 2009)

Como dirían Alonso, Fernández y Nyssen, “la empleabilidad se presenta como un término en debate, amplio y complejo”, al parecer no solo estaría afectando al conglomerado de jóvenes aspirantes a una plaza de trabajo, sino que por el contrario habría que analizarlo desde toda una amplia gama de factores, herramientas, conceptos que permitan comprender el ámbito del mercado laboral.

Lo que en este sentido se plantea la interrogante si el número de egresados de las diversas facultades universitarias cubre la oferta laboral, o por el contrario el fenómeno que se está produciendo es una “sobre-oferta de graduados en relación a las demandas laborales” (OECD, 2008). Además se puede mencionar la prerrogativa que recibían los alumnos para matricularse hasta por tercera ocasión en alguna materia, que a decir verdad este mecanismo se convertía en un “alcahuete” de cierto grupo de alumnos que no ponen empeño en sus estudios, concluyendo así que el resultado de una preparación tan permisiva puede desencadenar en cierto tipo de profesionales mediocres.

Cabe destacar entonces que la educación superior también debe rediseñar y modificar algunos aspectos que permitan al estudiante acceder a ciertos privilegios pero que verdaderamente enriquezcan su formación.

Tales privilegios pueden ser el acceso a cursos y talleres que les permitan mejorar y enriquecer sus capacidades y habilidades para que de esta forma puedan desempeñar de forma eficiente y eficaz sus roles en el ámbito laboral.

Sin embargo la realidad es distinta porque a pesar de esa preparación y profesionalización, la formación académica ya no es garantía de acceso a un empleo, o lo que es peor representa una precariedad laboral.

Lo que prima entonces es la flexibilidad y adaptabilidad del empleado, el compromiso que este adquiere en pro de la institución que ingrese a laborar.

A pesar de lo mencionado ante la realidad que viven los jóvenes hay un pensamiento que persiste y por eso es necesario destacar que un grupo aunque minoritario de jóvenes considera que ciertas asignaturas que conforman el pensum de estudios son inútiles, que llevadas a la práctica no cumplen con sus expectativas.

Que algunos conocimientos recibidos son obsoletos y verdaderamente ha sido muy útil son las prácticas.

Esta punto de vista nos condiciona la realidad ya que un titulado universitario no es sinónimo de empleo, no se lo puede diferenciar del resto de personas que están en búsqueda de un empleo, lo que se necesita es trabajar en ese campo, para que éstos puedan alcanzar el éxito en el trabajo.

Realmente la perspectiva laboral para los ya profesionales se muestra muy difícil, no solo por los aspectos anteriormente mencionados sino porque también en el campo laboral no hay normativas estables que permita a los nuevos profesionales ingresar a un empleo ya que su poca experiencia los vuelve vulnerable a las expectativas que requieren los empleadores, o por lo contrario sus empleadores denotan actitudes abusivas aprovechándose de la falta de experiencia o la necesidad que tiene el titulado por conseguir un empleo.

Específicamente esto se ha notado, en el caso de los docentes, que ingresan a instituciones particulares muchas han mostrado explotación laboral, hoy por hoy hay muchas cosas que han cambiado con las leyes laborales, sin embargo eso no deja de lado los casos que se pueden presentar en escuelas o colegios donde los nuevos docentes son explotados sometiéndolos a cargas horarias poco adecuadas a la incapacidad de seguir preparándose o lo que es peor una remuneración económica no justifica, no está acorde a lo que hace.

Muchos de los profesionales que egresamos tenemos grandes expectativas para nuestra situación laboral, somos conscientes de la realidad pero sin embargo queremos una mayor apertura a los profesionales nuevos, accesibilidad y el derecho a seguir aprendiendo, un ser humano siempre está en constante cambio y el perfil profesional de un docente no debe ser la excepción, por el contrario somos la base de grandes cambios, formamos seres humanos y por ello las oportunidades deben ser más amplias.

4.2 “Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España”

(Agencia Nacional de Calidad y Acreditación, Marzo 2009)

Aunque en muchos caso el acceder a un empleo se convierte en una lucha titánica por no decir lo menos, los titulados tiene una perspectiva negativa de la propia formación recibida ya que esta misma preparación no siempre les permite acceder a una plaza de trabajo, o por lo menos no se puede hablar de una inserción laboral rápida y adecuada.

El conglomerado joven adopta una nueva estrategia de mínimo esfuerzo ya que pueden divisar que el esfuerzo invertido en los años de formación universitaria a futuro no pueden dar los frutos esperados.

Así los propios titulados perciben y reconocen estas carencias. Ya situados en el acceso al mundo laboral muestran “miedo, temor e inhibición” (ANECA, 2007).

“Un nuevo elemento que se desprende del estudio es el desconocimiento y poca valoración de las nuevas competencias profesionales requeridas en un mercado laboral flexible” (ANECA, 2007).

Una de estas nuevas competencias es la flexibilidad funcional, lo que significa que si bien es cierto es que los jóvenes son formados en cierta área del conocimiento lo que les permitirá desempeñarnos en un campo de trabajo específico ahora por la demanda de la profesionalización debe convertirse en un nexo para entrelazar las propias habilidades y las competencias desarrolladas en formación superior para ampliar el campo de acción y de trabajo, así también la gestión de la innovación o aprendizaje continuo se debería convertir en un área del saber permanente, se la debería insertar en el pensum de estudio, así se garantiza una mejor adaptabilidad de los jóvenes a las nuevas exigencias laborales.

Poco a poco se irán popularizando, potencializando las habilidades que hoy carecen.

La entrada en el mercado de empleo se caracteriza por la necesidad de disponer de información para saber a dónde dirigirse dentro de la dispersión de salarios para las mismas señales de formación, porque no necesariamente el salario a percibir es el mismo a pesar de tener la misma formación.

Hay también una “actitud nihilista” (ANECA pp 76) ya que el universitario busca aprobar la carrera para ganar el título y una posición laboral, el aprendizaje mismo se vuelve mecánico ya que lo que se espera es aprobar la materia, muchos han afirmado que han tenido un aprendizaje más significativo en cursos regulares, se ve por tanto reflejada una conducta pasiva y apática por parte del estudiantado universitario, quienes deberían más bien mostrar una actitud más motivadora, que la trayectoria recorrida no sea simplemente por la obtención de un “papel” sino que sea un camino recorrido a base de trabajo, esfuerzo y sacrificio que culmine en el aporte de múltiples ideas. Que se convierta en las herramientas para la consecución de objetivos mucho más claros y de que demande de mayor dedicación.

Cada uno de los titulados que se han graduado luego de largo esfuerzo es evidente que desean lo más pronto posible conseguir su empleo y sobre todo demostrar la capacidad que tienen luego de varios años de estudio, sin embargo la trayectoria para conseguir ese trabajo es larga ya que tienen que golpear puertas una y otra vez, finalmente las oportunidades son muy pocas a pesar de ser una carrera muy importante pues no se la considera como tal y además de las dificultades ya mencionadas está el mismo sentir del docente graduado que tiene que luchar contra sus propias expectativas y la realidad circundante.

Enfrentarse a la realidad y reconocer las dificultades que se deben pasar para trabajar es importante resaltar el hecho de la falta de credibilidad y obviamente la experiencia que no tienen aún, esto muchas veces dificulta su deseo de trabajar porque muchas veces no importa el logro alcanzado sino la experiencia.

El duro proceso que debe atravesar un titulado, un graduado es en muchas ocasiones muy largo que termina incluso por defraudar y se opta por otras alternativas que no corresponden ni son afines a lo que se estudió, es una de estas razones por las cuales muchos profesionales terminan realizando actividades totalmente diferentes a las que sabe hacer y por las cuales se preparó mucho tiempo.

Hoy por hoy esa falta de empleo y plazas de trabajo es tristemente una realidad que deben enfrentar muchos titulados y no solo en la carrera de docencia sino en otras más, aunque se puede evidenciar que la carrera de docencia puede ser la mayor incluso por su poco aprecio en la sociedad.

4.3 “La inserción profesional de los docentes”

(Ávalos, Enero 2009)

En el ámbito del ejercicio docente los jóvenes se enfrentan a otra realidad ya que a más de vivenciar una experiencia nueva por la actividad a cumplir y por el lugar donde se desarrollan ya que no solo se enfrentan a nuevos compañeros y ante un jefe sino que además deben experimentar el contacto con un espacio diferente como el salón de clases, con sus alumnos, al resto de maestros que forman el personal docente de la institución, al jefe que es el director del establecimiento sino que también a los padres de familia con sus debidas implicaciones.

Realmente asumen una realidad un poco más compleja.

Como docentes noveles también deben enfrentarse a su propia identidad ya que se afrontan al mundo real, dejan el salón de clase y el espacio de la práctica docente para ejecutarla ya como profesionales, deben asumir retos internos emocionales de saberse si va a llegar a cumplir con las expectativas de los padres de familia, de alcanzar metas propuestas y logros en sus alumnos.

Así mismo queda la incertidumbre de cumplir con el perfil que la institución requiere, las exigencias y caracteres de las autoridades, que en el caso de establecimientos educativos particulares los estándares son altos por el mismo boom de la “calidad de educación” y competencia por la excelencia y prestigio.

Se presenta una difícil realidad de la planificación y organización del aula (Universidad) con relación a la práctica profesional es decir el desempeño dentro del salón, porque muchos jóvenes realizan sus prácticas profesionales, sus simulaciones de labor docente entre pares generándose un clima de confianza y camaradería, donde los errores son minimizados y tomados con cierta gracia; inclusive cuando se efectúan dichas clases con niños de diferentes años de educación básica el tiempo que se interrelaciona con éstos es menor en comparación al tiempo que realmente se labora.

Se suma a esto las dificultades que se presenta al momento de planificar ya que el esquema, aspectos, contenidos del micro currículo se manejan de cierta forma, las mismas que llega a sufrir variaciones que obligan al joven docente a reorganizar; inclusive los textos guías se actualizan, así mismo se recibe orientaciones de método y técnicas aplicables con ciertos recursos que en el momento mismo del ejercicio

docente ya no son muy útiles ya que van apareciendo nuevos y mejores, que efectivizan el proceso de enseñanza aprendizaje pero que si crea un desfase entre lo aprendido y la ejecución del desempeño docente.

Efectivamente lo que se aprendido en la educación formal es muy diferente a la realidad que se vive en el campo laboral.

Se debe además mencionar la dificultad que actualmente se enfrentan los docentes jóvenes ya que el ingreso a una plaza de trabajo se vuelve complicado ya que las exigencias son mayores y aunque es bueno ya que esto garantiza la calidad en cambio no asegura la inserción laboral de jóvenes por su poca experiencia.

Ante esta panorámica es muy relevante considerar el hecho de la realidad versus las practicas que se realizan en el aula, los niños son un mundo diferente y cada etapa de su vida marca un hecho diferente, además las problemáticas personales, familiares y sociales no se comparan con los estudios de casos en los textos, cada institución y localidad tienen sus aspectos particulares y ello es algo que tiene que enfrentar un docente y no solo con un manual que explica las situaciones sino con el día a día y la experiencia que le va otorgando los años de trabajar.

No se debe descuidar el aspecto familiar ya que conjuntamente con ellos se forma un gran equipo en la enseñanza y educación de nuestros alumnos, ellos a su vez son un respaldo importantísimo pero no siempre se puede trabajar en equipo con ellos, hay ocasiones en que son un fuerte impedimento porque no considera al docente como el maestro o guía de sus hijos o hijas sino por el contrario lo observan como impedimento o incluso como una amenaza para su hijo y es algo que el docente también tiene que enfrentar ya que al igual que los niños los padres de familia también son un mundo diferente, el maestro tiene que lidiar mostrarse enérgico pero al mismo tiempo comprensivo, tiene que ir alternado un comportamiento correctivo y afectivo, es decir comprender y mostrar los errores pero sin perder su calidad humana y afectiva.

Muchas ocasiones el docente es considerado como un padre o una madre, y debe hacerle honor a ese título adquiriendo muchas cualidades que muchas veces no se dan en las clases de didáctica o pedagogía, sino que se van adquiriendo en el transcurrir del camino profesional y la convivencia con otros maestros que ya poseen esa tan anhelada experiencia.

4.4 “Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura”

(Ministerio de Educación, 2012)

La educación propende a una “calidad educativa” aunque ésta tenga diversas connotaciones y definiciones, por el mismo hecho del progreso educativo que se ha vivido.

Se orienta a la búsqueda de la calidad educativa en relación al tipo de sociedad en el que se desea vivir.

Hay calidad educativa cuando hay igualdad de oportunidades para todos, así mismo quienes participan en el quehacer educativo, actores, resultados son contribuyentes a la consecución de las metas.

Los estándares de calidad educativa son los logros, las metas que se desean conseguir.

Son éstos los que permitirán monitorear, orientar y apoyar la acción de los actores de la educación.

Los estándares desarrollados están diseñados para la infraestructura, gestión escolar, desempeño profesional, aprendizaje, todos estos componentes con la finalidad de mejorar la calidad educativa así como en otros países.

Estos estándares permiten mediante una evaluación y coevaluación guiar y reflexionar sobre el trabajo que se lleva a cabo. Así mismo permitirá diseñar y llevar a la práctica estrategias que permitan el mejoramiento en las falencias encontradas gracias a la evaluación.

Y ya no solo aplicable a quienes están en ejercicio de sus funciones, sino incluso para quienes aspiran ingresar y ser parte del grupo laboral de la docencia, de esta forma incluso se garantiza un ingreso para quienes cumplan con los requerimientos. Así mismo permite la toma de decisiones y promueve una formación inicial, continua y un desarrollo profesional educativo.

En la gestión educativa se orienta en la formación deseada de los estudiantes, favorece a los actores educativos.

Para el desempeño profesional son los descriptores de lo que el accionar docente hace, una correlación de lo que espera que los estudiantes alcancen.

Los estándares de aprendizaje son los descriptores de los logros de los estudiantes a alcanzar durante su formación.

Si no existieran los estándares de calidad sería un gran barco a la deriva, no sabríamos a dónde ni cómo llegar, gracias a estos parámetros e indicadores la educación en general tiene sentido, saber que valores y que aspectos son importantes le da valor al trabajo del docente saber cómo hacerlo y que se desea lograr moviliza y viabiliza el trabajo.

Hoy por hoy la educación ha tomado un gran giro y hablar de estándares de calidad no solamente incluye una actitud sino una aptitud de todos los actores y ello es muy valioso para los fines que se pretenden.

La calidad educativa a la que se desea llegar implica el conocimiento de los estándares, su difusión es importante ya que no solo el maestro debe ponerlos en práctica dentro del aula sino también la sociedad en general debe apoyar ya que se realizan varios proyectos para vincular la educación y la sociedad y es valioso tener conocimiento de estos estándares.

Finalmente los estándares educativos en infraestructura se refiere a los espacios y ambientes de la institución, ya que este se convierte en un factor para el aprendizaje, así un ambiente óptimo efectiviza la labor docente y mejora el rendimiento del estudiante.

4.5 “Políticas de inserción a la docencia en América Latina: la deuda pendiente”

(Vaillant, Abril 2009)

Según los resultados del Programa PISA, no se explican por el gasto educativo, hay países que invierten más y tienen mejores resultados. Plantea además que la clave del éxito está vinculada con tres factores básicos: el reclutamiento, la formación y el apoyo al trabajo de los docentes en el aula.

Se considera que la calidad de los profesores es un factor influyente y decisivo para que los estudiantes lleguen a la consecución de sus logros.

Un hombre es libre por la educación que recibe, y efectivamente no solo alcanza la verdadera libertad sino que con la educación se tienden a abrir más oportunidades de trabajo.

Los jóvenes de una nación no deben ser considerados como el futuro de la patria, porque lo que realmente se convierten es en el presente, en los docentes debidamente capacitados está la solución al mejoramiento de la calidad educativa, mediante un renovado sistema educativo se puede potencializar los aprendizajes y los egresados de las universidades tenderán a responder mejor en sus espacios laborales.

La realidad también apunta a que existen maestros de calidad, pero que lamentablemente no reciben estímulos que reconozcan su labor. Se vive una inestabilidad laboral que el sistema educativo se ve caracterizado.

Son escasos los estímulos para que la profesión docente sea la primera opción de carrera. Las condiciones de trabajo son a menudo inadecuadas y existen serios problemas en la estructura de remuneración e incentivos (Vaillant, 2007)

Se debe preparar de mejor manera a los docentes ya que ellos son los formadores de los profesionales que van a salir a ocupar las distintas plazas de trabajo, sean en el ámbito humano, científico o técnico.

Los gobiernos son conscientes en que las políticas en relación a esta realidad son difíciles y no solamente para ellos sino también para la sociedad.

Las limitaciones se centran en el ámbito financiero, tornándose un espacio de complejidad, donde queda mucho por hacer y construir.

Pero la dificultad no se limita a este ámbito, la continuidad que se da a las políticas también se convierte en un limitante. Además las políticas deben ser estables en el tiempo, presentar componentes de evaluación y mejoramiento así permitirán una efectiva rendición de cuentas.

Lo que resta es brindar oportunidades de inserción de los nuevos docentes, unas políticas que les faciliten la oportunidad de avanzar en el proceso de inserción a la docencia.

4.6 “Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud de Ecuador”

(León, Enero 2012)

Mauricio León en su libro pone de manifiesto tres políticas fundamentales que pueden ayudar a la inserción laboral de los y las jóvenes siendo estas el mejoramiento de la empleabilidad, creación de oportunidades de empleo y fortalecimiento institucional.

Lo que principalmente se puede realizar es que las condiciones de los jóvenes al momento de buscar un empleo tengan mayor apertura y flexibilidad al momento de exigir experiencia, considerado parte de esta las horas de práctica o pasantía que realizan durante su formación regular.

Así mismo se puede establecer normas que regulen y les permitan el acceso a una plaza de trabajo aplicando también “políticas de inserción laboral para la juventud se sustentan en un conjunto de principios enmarcados en un enfoque de derechos. Estos son: universalidad, indivisibilidad, igualdad, eficiencia, participación y rendición de cuentas” (León, pp 155).

Solo cuando los jóvenes sean considerados en su totalidad como entes productivos de la sociedad, capacitados y por sobre todo innovadores se podrán emprender proyectos renovadores que mejoren situaciones económicas de empresas. Frecuentemente en espacios laborales se caen en ambigüedades y formatos rutinarios porque no se da apertura a una actualización, que muchas veces viene a la par con un empleado jóvenes que tiene nuevas y mejores perspectivas de trabajo, que sin embargo no son aprovechadas por las pocas oportunidades que reciben.

Inclusive las pocas vacantes que se da apertura constantemente se ven ocupadas por jóvenes que gracias al “palanqueo” logran obtener.

También se puede sumar a esta realidad la discriminación que sufren las mujeres jóvenes, indígenas, afro descendientes, discapacitados, pobres y grupos sexuales minoritarios.

Muchas veces no se considera la facilidad y predisposición de adaptabilidad que los jóvenes tienen frente a cambios que se puedan dar en el ámbito laboral.

“El Plan de Acción de la Conferencia Internacional sobre la población y desarrollo” establece varios compromisos relativos a la educación y las oportunidades económicas de los y las jóvenes.

Entre estos compromisos está “Los países deberían tratar de satisfacer las necesidades y aspiraciones de los jóvenes, especialmente el de educación ya que mediante esta se puede garantizar la satisfacción de otras necesidades como salud, vivienda”.

Además un compromiso real les permitirá participar incluso en los procesos políticos y convertirse en las nuevas autoridades. (León pp159)

La efectiva aplicación de los compromisos implica a varios sectores no solo al público ya que otras instituciones como no gubernamentales y también el sector privado está llamados a motivar y crear plazas de empleo que les permitan a los jóvenes ser parte activa del sector productivo, de esta manera se convierten en pilares fundamentales del desarrollo de la sociedad.

4.7 “Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias”

(Weller, INSERCIÓN LABORAL DE JÓVENES: EXPECTATIVAS, DEMANDA LABORAL Y TRAYECTORIAS”, Marzo 2006)

La inserción laboral de los jóvenes a los distintos campos de trabajo se ve seriamente afectada y no porque los jóvenes de hoy no estén preparados, por el contrario hoy los jóvenes tienen un cúmulo de conocimientos de hasta diez veces más que las generaciones anteriores. Como manifiesta JurgenWeller (2006) el problema radica fundamentalmente en la disminución de plazas de trabajo, y aunque hay más jóvenes con una mejor preparación académica lamentablemente ese potencial no puede ser aprovechado por lo que no hay un campo ocupacional en donde desempeñarse y poner en práctica su conocimiento.

Una vez concluida la instrucción formal de educación, se puede decir que su capacitación no termina ya que las destrezas aprendidas no garantizan un empleo seguro, por el contrario se ve obligado a una constante preparación y actualización, debido a que las demandas también van evolucionando.

Deberán cada día aprender a utilizar nuevas y modernas herramientas que les permitan ser competitivos y acceder a un campo ocupacional.

Se debe por lo tanto propender a una educación de calidad, en todas sus aspectos, deben ser las mismas instituciones educativas que a más de ofertar una instrucción formal regular, propender a una actualización permanente para quienes ya se han profesionalizado porque efectivamente el ser humano aprende hasta el último instante de su existencia, y es ahí donde se debe intervenir, mejorar y actuar cada vez a la vanguardia de la tecnología.

Se puede considerar además que la inserción laboral en ciertos casos por no decir en su mayoría no cumplen con las expectativas trazadas, los jóvenes frecuentemente llegan a un espacio desconocido y se sienten vulnerables ante el empleador y el resto del grupo de empleados porque no han tenido experiencias previas para desenvolverse en el espacio de trabajo. Lo que resta entonces es generar esos espacios que les permitan mantener experiencias reales, y la mejor manera de hacerlo son con prácticas o pasantías consideradas como parte del pensum de estudios.

La condición social y económica de los jóvenes es un aspecto que no se puede olvidar mencionar; así se puede escuchar historias de jóvenes que se ven obligados a trabajar y estudiar al mismo tiempo, su condición económica no les permite dedicarse al estudio en un 100 %, y en muchas ocasiones terminan abandonando los estudios por cumplir con las obligaciones laborales y percibir un salario.

“Si bien hay otros aspectos relevantes al respecto – como el compadrazgo, la consciente reproducción de privilegios sociales, los favores por interés político etc.”. (Weller, 2006,pp6) esto termina favoreciendo incluso a aquellos menos capacitados, convirtiéndose en empleados sin méritos propios.

El grupo de jóvenes que aspira a un trabajo debe frecuentemente enfrentarse a un tipo de discriminación inclusive cultural, se presentan inexpertos ante una entrevista de trabajo que puede verse afectada por ese temor de no poseer la experiencia de desenvolvimiento con personas experimentadas.

4.8 “Los nuevos guerreros del mercado. Trayectorias laborales de jóvenes buscadores de empleo”

(Pérez Islas & Urteaga, Febrero 2002)

Se ha evidenciado que para la población juvenil no ha mejorado la situación de accesibilidad al empleo a pesar de que la economía y la producción han sufrido un crecimiento a gran escala.

Hay una tendencia en América Latina de que los jóvenes tienden a ser los últimos contratados debido a su poca experiencia y la baja capacitación.

Así mismo la balanza se inclina de su lado cuando de realizar despidos se trata, reciben poca estabilidad laboral y protección social.

Actualmente se vive un nuevo modelo de trabajo, el trabajador permanente y a tiempo completo está siendo desplazado por otro modelo opuesto, por aquel que trabaja a media tiempo, el de autoempleo e incluso el que trabaja en casa.

La realidad económica, la organización centralizada del capital están permitiendo esta nueva forma de empleo.

Incluso ahora para la búsqueda y obtención de un empleo se advierte de un nuevo mecanismo como lo es las redes de amigos, mayoritariamente los nuevos empleados han conseguido su puesto de trabajo por la red de amigos desarrollada en la universidad, incluso en la comunidad.

“La sociabilidad de las jóvenes mujeres está marcada por su vinculación a grupos cerrados y en espacios acotados. (Pérez Islas José Antonio, Urteaga Maritza pp 380)

Muchos más jóvenes se ven ocupando o ya se habían desempeñado en plazas de trabajo del sector privado, lo que significa que este sector está brindando mayor apertura a este tipo de empleo.

También hay quienes se desempeñan en negocios familiares e incluso en negocios propios.

Resta entonces que el sector público también brinde las oportunidades a este contingente joven, con grandes potencialidades a ser aprovechadas y puestas en práctica en beneficio de la institución a ser contratada.

El país se ve marcado por un mecanismo de selección de ingreso al sector público más complejo, especialmente en el magisterio. Pudiéndose apreciar un trato no muy comunicativo y de poca interrelación entre el empleador y el joven que busca empleo.

Se debe ser consciente que la carrera docente es un ámbito que necesita de la frecuente interactividad de sus actores, ya que se habla de una profesión formadora de mentes y espíritus.

4.9 “Jóvenes y precariedad laboral en México”

(Oliveira, Septiembre 2006)

La creciente falta de protección social, la inestabilidad laboral y el aumento de plazas de trabajo con bajas remuneraciones son una preocupación de los gobiernos y también de los organismos internacionales, porque esta realidad parece expandirse a escala mundial.

El sector laboral necesita una regulación que permita beneficiar al empleado sin importar su edad, se le debe considerar por el aporte que representa en el desarrollo y cumplimiento de objetivos del sector donde se va desempeñar.

El propósito sería contrarrestar el debilitamiento del papel regulador del Estado, la erosión del poder de negociación de los sindicatos y los efectos perversos del proceso de reestructuración productiva y flexibilización de las relaciones laborales. La generación de empleos decentes, dignos o de calidad, que garanticen niveles adecuados de remuneración, protección social y que se desempeñen bajo condiciones de seguridad, equidad y respeto a la dignidad humana se torna un objetivo prioritario de las recomendaciones de los organismos internacionales (Infante, 1999; OIT, 1999; Ghai, 2003).

Se debe propender a un cambio desde las esferas más altas de la sociedad siendo el mejoramiento de la inserción laboral uno de los objetivos prioritarios.

Contar con la capacidad requerida es una exigencia para ingresar a los escasos puestos laborales, de ahí poder aprovechar esas limitadas oportunidades.

Se debe tomar en cuenta la utilización de la fuerza de trabajo, sumado a la explotación por las jornadas excesivas de trabajo. Una realidad que el novel empleado se ve

obligado a aceptar por las mínimas ventajas que muchas veces ofrece la plaza de trabajo.

Dada la realidad que afecta a los diversos sectores tanto productivos como el de servicios la aceptación del empleo a pesar del mínimo salario y sin muchos por no decir nulos beneficios es algo a lo que se ven obligados ya no solo los jóvenes empleados porque sin duda la satisfacción de las necesidades básicas de salud, alimentación, vivienda y vestido los obliga a ser parte de esa realidad.

4.10 “Jóvenes, políticas de empleo y subjetividad: una mirada a los nuevos programas de inserción laboral para jóvenes cubanos a través del sentido del trabajo”

(Gutiérrez Domínguez, Diciembre 2008)

Las dinámicas actuales del tránsito educación-empleo en la edad juvenil muestran un panorama internacional caracterizado por el aumento de aspiraciones por parte de los jóvenes y la reducción de las posibilidades objetivas de satisfacerlas. Teniendo en cuenta que las políticas de inserción laboral no siempre reconocen esa situación, en este estudio se propone el análisis de dichas políticas a través de la categoría sentido del trabajo, donde se visibiliza la relación que las mismas propician entre las aspiraciones laborales de los jóvenes a quienes están dirigidas y la manera en que éstos palpan su situación laboral real. (Gutiérrez Lisett)

Se menciona que los jóvenes una vez incluso de obtenido el puesto de trabajo no verán cristalizar todas sus aspiraciones, la perspectiva dista mucho de la realidad.

Ser consciente de todos los objetivos que se desea cumplir y están mentalizados por los jóvenes no son siempre la realidad, hay factores que disminuyen esa posibilidad, por mencionar algunos de ellos está el campo en donde desean desempeñarse, la realidad económica incluso de las familias los obliga a aceptar empleos para los que incluso están sobre calificados pero al no tener presente otra oportunidad terminan ubicándose y desempeñando en estos empleos.

Muchas veces termina cumpliendo actividades que nos les apasiona. Otro aspecto relevante es la recepción de conocimientos teóricos de diferentes áreas que incluso

entre jóvenes egresados y los primeros egresados son diferentes, muchas veces no se les facilita y potencializa habilidades necesarias para su labor.

Hay muchos aspectos que se debe trabajar y mejorar en bien de un mejor desempeño y una efectiva inserción al campo laboral, que cada experiencia sea satisfactoria y enriquecedora, no traumatizante y limitante, se debe poner al descubierto la gama de habilidades con que cuenta cada hombre y mujer joven, que a la larga son en beneficio de la empresa a la que se deben y de la economía de un país.

En este aspecto, nuevamente hay diferencias entre los trabajadores sociales más jóvenes y los primeros egresados del programa de formación. Éstos plantean que aprendieron básicamente elementos teóricos de las distintas ciencias sociales, pero un aspecto relevante es que casi no adquirieron las habilidades necesarias para realizar su labor:

"Aprendí un poco de cada una de las carreras que ofertaron: Psicología, Derecho. Sin embargo, lo que necesitaba aprender a hacer, como llenar planillas, hacer encuestas, entrevistas, la forma de proyectarme, cómo hacer trámites de ayuda económica, no sé, nociones prácticas de nuestro quehacer, esas cosas no me las enseñaron nunca" (sexo femenino, 23 años, de Habana Vieja, 5 años de experiencia laboral).

Sin embargo, los recién graduados refieren haber recibido una capacitación enfocada, en gran medida, a la formación de este tipo de habilidades:

Aunque algunos hacen referencia, nuevamente en esta pregunta, al tema de la carrera universitaria, las razones para trabajar reconocidas con mayor frecuencia por los trabajadores sociales son el gusto por el trabajo y la posibilidad de obtener independencia económica.

4.11 “Sobre los que no son, aunque sean. Éxito como exclusión de jóvenes empobrecidos en contextos capitalistas”

(Duarte Quapper)

Actualmente muchos estudiantes se sienten desmotivados por cuanto no avizoran futuros prometedores para su campo ocupacional. Han considerado entonces que las

posibilidades de alcanzar éxito luego de concluidos sus estudios universitarios son pocas.

Según la CEPAL a medida que las sociedades se van desarrollando y van avanzando hacia el crecimiento, los jóvenes son considerados más aptos para el cambio productivo, pero con menos posibilidades de participar en él.

Así se evidencia una mejor preparación que sus padres y abuelos pero que sin embargo no reúnen condiciones para la inserción y mucho menos para mantenerse en los mercados de trabajo.

Cómo se puede explicar este fenómeno? La organización del trabajo ha cambiado así como la vida económica. Las formas de establecer las relaciones entre el capital, y el tipo de empleo se han reorganizado, en comparación hace unos veinte y cinco años atrás.

Así las antiguas generaciones estaban empleándose en manufacturas, es decir en la producción mientras que ahora los jóvenes están más estrechamente relacionados con el sector de servicios.

Las exigencias son distintas por cuanto el empleo implica la puesta en juego de diversas habilidades, lo que no sucedía con aquellos trabajadores de fábricas o manufacturas,

Por ende se evidencia que los jóvenes que ingresan al campo ocupacional están muy alejados de hacerlo por vocación o porque les apasione el empleo, por el contrario los empleos se convierten en referencia de índole económica, es decir la búsqueda de la satisfacción inmediata o por la supervivencia.

Se busca por lo tanto un puesto de trabajo en base a las posibilidades, resultado de su esfuerzo, aunque el éxito socialmente sea más marcado.

5. METODOLOGÍA

5.1 Diseño de la investigación

En el presente trabajo se utilizó la investigación descriptiva, cuantitativa y cualitativa.

En relación a la investigación descriptiva o también conocida como estadística, admitió realizar una descripción de los datos obtenidos a través de las encuestas ya que permitió plasmar la información en tablas, las mismas que indicaron niveles altos o bajos en distintos tópicos como por ejemplo el número de titulados que se encuentran laborando en el campo educativo.

Con la ayuda de la investigación cuantitativa se obtuvo información numérica como años de servicio, número de establecimientos en los que labora, pero de igual importancia fue la investigación cualitativa ya que permitió obtener información de carácter profesional y social como el tipo de educación recibida, valoración y satisfacción docente, entre otros.

De esta forma los datos obtenidos fueron analizados de manera científica, de forma numérica, observando y analizando rasgos y características importantes de los titulados así como la utilización de un registro narrativo que fue la entrevista para realizar inferencias en relación a las variables.

Se debe señalar también que se utilizó la investigación bibliográfica a través de la síntesis de artículos, cuyo aporte fue valioso en la recolección de datos. El análisis de la información recopilada fue importante en la consecución de los objetivos.

Del conocimiento básico de la temática investigada se analizó y sistematizó la información. Con la ayuda de los gráficos y tablas se pudo proceder con la interpretación, análisis y discusión de resultados para así fijar las conclusiones y recomendaciones que constituyen un aporte invaluable en la investigación.

Finalmente una vez llegado hasta este punto de la investigación se pudo plantear la propuesta de intervención utilizando la metodología del Marco Lógico.

5.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

5.2.1 Métodos

Los métodos de investigación aplicados fueron:

El método analítico – sintético, partiendo del análisis bibliográfico y de los resultados obtenidos en las encuestas para así determinar las características laborales y el inventario de tareas del profesional docente.

El método inductivo y el deductivo haciendo extrapolaciones en los datos partiendo de lo particular a lo general y de lo general a lo particular, evidenciando en la tabulación y análisis de los datos y resultados.

El método estadístico utilizado para organizar los datos obtenidos en las encuestas para que su manejo sea mucho más fácil, así la información obtenida en el trabajo de campo se pudo tabular y sintetizar de forma cuantitativa.

El método hermenéutico con el cual se pudo analizar la información presentada en los distintos artículos, con su respectivo aporte crítico para la elaboración del marco teórico.

5.2.2 Técnicas

Las técnicas utilizadas para la recolección y análisis de información fueron:

La revisión de literatura, a través de la lectura, así se pudo analizar de manera muy crítica la información obtenida en cada uno de los artículos, además que facilitó comprender los antecedentes de este trabajo así como la orientación para la propuesta de intervención.

Organizadores gráficos que permitieron ordenar de mejor manera la información para su análisis e interpretación.

Cuadros y tablas estadísticas que mostraron las distintas variables de forma ordenada y con una excelente visualización.

La encuesta, gracias a la cual se pudo obtener los datos de los titulados y una perspectiva desde el rol de los directivos, mediante la aplicación de los cuestionarios.

La entrevista, gracias al diálogo mantenido con los directivos de los centros educativos se pudo conocer sus ideas y opiniones respecto al tema.

5.2.3 Instrumentos

Los principales instrumentos utilizados han sido los cuestionarios de la encuesta para titulados y empleadores.

Esta encuesta de características laborales del docente profesional de educación general básica de la UTPL incluyó un aspecto formal con datos informativos sobre el lugar donde trabaja, edad, sexo, educación recibida, años de servicio, cargo que ocupa en el establecimiento donde labora, opciones de trabajo y nivel de satisfacción en relación con la actividad profesional.

Para los directivos el cuestionario aplicado solo incluía el inventario de tareas del trabajo docente del profesional de educación general básica de la UTPL. Así como el cuestionario de la entrevista a directivos de los centros educativos para conocer su criterio y aporte experiencial sobre el desempeño de la labor docente.

5.3 Preguntas de investigación

El Cuestionario A. Características laborales del docente profesional de educación general básica de la UTPL, incluye nombre de la institución donde labora, número telefónico de contacto, edad, sexo, tipo de educación y sostenimiento del establecimiento donde obtuvo el bachillerato, títulos universitarios obtenidos, situación laboral actual, años de trabajo en la docencia, otro trabajo que represente un ingreso económico, años de trabajo en los distintos niveles de formación, número de centros educativos donde labora, cargo actual que desempeña, tipo de contrato laboral, opciones de trabajo y escala de satisfacción relacionado con aspectos del ejercicio de la docencia como progreso social, prestigio, posibilidades de ascenso, salario, crecimiento personal.

Sumando así 20 preguntas en este cuestionario.

Cuestionario B.- Inventario de tareas del trabajo docente del profesional de educación general básica de la UTPL.

Este cuestionario que tenía un total de 58 preguntas estaba dividido en frecuencia, importancia y nivel de formación con una valoración del uno al cuatro donde 1 es igual

a nada, 2 poco, 3 bastante y 4 mucho o alto para cada tarea distribuida en siete aspectos que son:

- Aspectos metodológico – didácticos.
- Autoevaluación de la práctica docente.
- Aspectos sobre la investigación educativa.
- Participación en actividades académicas, normativas y administrativas.
- Interacción profesor, padres de familia y comunidad.
- Profesores y trabajo en equipo.
- Formación.

Cabe señalar que en cada aspecto había un espacio en blanco marcado con letras a, b, c, d, e, f, g para que el titulado incluya alguna tarea que no esté contemplada en el cuestionario y se la considere relevante.

El cuestionario B también fue aplicado a los directivos de los planteles educativos.

Por último está el cuestionario de la encuesta aplicable al directivo del centro educativo, el cual estaba compuesto por 5 interrogantes:

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

Todas las preguntas que conforman los cuestionarios de las encuestas y la entrevista están orientadas a dar respuesta en el análisis y discusión de los resultados.

Agrupándolos así en 6 apartados:

1. Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.
2. Formación académica de los titulados y su relación con la actividad
3. Valoración docente de la profesión:
4. Satisfacción docente-
5. Expectativas y requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores.
6. 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

5.4 Contexto

La presente investigación ha sido realizada con la participación de titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de la Titulación de Ciencias de la Educación de la mención Educación Básica de la UTPL y sus respectivos empleadores.

La zona geográfica en donde residen y laboran los titulados ha sido determinante ya que pertenecen a otras provincias un poco distantes de la provincia de residencia del investigador.

Se puede decir que existe un promedio de la mitad de titulados laborando en el espacio urbano y la otra mitad en el sector rural. Las características laborales más relevantes y que marcan una notoria diferencia es la formación y actualización en curso dictados por el Ministerio o de organismos particulares ya que por el lugar de trabajo algunos no pueden acceder, marcando también en otros aspectos del desempeño docente.

5.5 Población y muestra

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

De este total de investigados la muestra utilizada fue de ocho titulados y sus empleadores pertenecientes a los cantones Azogues de la provincia de Cañar, y Chimbo y Guaranda de la provincia de Bolívar.

5.6 Recursos

5.6.1 Humanos

Titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la Modalidad Abierta y a Distancia de la UTPL.

Directivos de los centros educativos donde laboran los titulados.

Asesor de tesis.

Alumna investigadora.

5.6.2 Institucionales

Escuela “Dos de Agosto”

Escuela Básica “Santa Mariana de Jesús Martínez Barba”

Programa de Alfabetización para Adultos (Dirección de Educación Intercultural Bilingüe de Bolívar”

Programa de Alfabetización “Juan Pablo II”

Inicial “Carlota Noboa de Durango”

Escuela “España de Jerusalén”

Unidad Educativa “Luís Cordero”

Escuela “Cap. Juan José Salinas”

5.6.3 Materiales

Copias de las encuestas para aplicar a los titulados y directivos

Lápices

Bolígrafos

Hojas

Libros

Folletos

Diccionario

Computadora

Grabadora

Cámara fotográfica

5.6.4 Económicos

Aporte de 200 dólares americanos para cubrir los gastos generados a lo largo del proceso investigativo.

Así en impresiones, copias, anillados, un valor de 50 dólares.

Llamadas telefónicas, recargas móviles y tarifas de internet para las distintas consultas bibliográficas y revisión de comunicados a través del portal EVA, un valor de 50 dólares.

En relación a movilización, lo que implicó el traslado a las diferentes ciudades, alimentación y refrigerios, considerando la lejanía en la que se encontraban los titulados investigados, un costo de 100 dólares.

5.7 Procedimiento de la investigación

Específicamente el trabajo de campo fue llevado a cabo primero con la obtención de información de los titulados a encuestar a través de la base de datos que nos proporcionó la universidad mediante el EVA, aquí contaban nombre y apellidos, dirección y teléfonos de los titulados, así como información básica acerca del lugar de trabajo.

Luego de ello se procedió a contactarles telefónicamente para informarles acerca del trabajo que se estaba realizando, así poder concretar una cita y proseguir con el llenado de las encuestas.

Una vez que se llegó a concretar el encuentro se extendió el documento “Carta a los titulados” para que comprendan mejor el trabajo que se estaba realizando, así mismo se entregó la “Solicitud para los directivos de los centros educativos” para que de igual

manera nos ayuden con las encuestas y respondan a las inquietudes que eran parte del cuestionario de la entrevista.

Acabado con los formalismos se procedió al trabajo mismo del llenado de las encuestas tanto por parte de los titulados como por los directivos.

Se les extendió un agradecimiento profundo y sincero por la colaboración prestada y finalmente se llenó la ficha de contacto para titulados y empleadores.

En este momento de la investigación la tecnología prestó las facilidades del caso ya que por cuestiones geográficas antes mencionadas los titulados y sus empleadores fueron contactados, encuestados y entrevistados por medio de correo electrónico.

La información obtenida se la recopiló de los mensajes enviados con los digitales (documentos escaneados) de los instrumentos de investigación. Para mayor comprensión y mejor presentación fueron transcritos a los documentos impresos.

Al término de la aplicación de los instrumentos y con toda la información se realizó el ingreso de los datos en las tablas de Excel proporcionadas por la universidad, las mismas que luego del ingreso correcto de datos generaron gráficos y cuadros de resumen respectivo.

Una vez que el sistema reflejó los resultados se procedió a la interpretación, análisis y discusión de resultados tomando en cuenta los objetivos y categorías de la investigación, también la investigación bibliográfica que se realizó así como el aporte crítico y creativo del investigador.

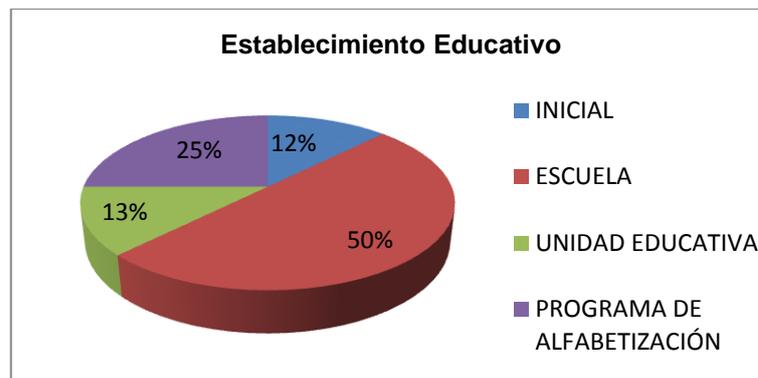
Esta investigación finalmente es el reflejo del trabajo del investigador y no solo del trabajo de campo ya que también es el compendio de los conocimientos adquiridos en los años de estudio en la universidad, las experiencias y vivencia que forman parte del conocimiento empírico también enriquecen esta investigación y finalmente como versa la misión de la universidad "Buscar la verdad y formar al hombre, a través de la ciencia para que sirva a la sociedad" nos incita a buscar esa verdad pero con información concreta y real.

6. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

6.1 Características de los titulados: individuales, académicas y laborales

6.1.1 Características individuales de los titulados

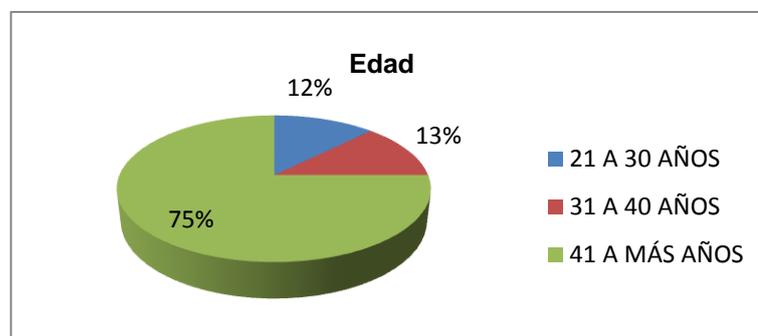
6.1.1.1 Establecimiento educativo donde trabaja en la actualidad



Fuente: Encuesta a Titulados
Autora: Andrea Moyano

De la muestra encuestada se puede apreciar que el 12% labora en un establecimiento educativo de Educación Inicial, el 13% labora en una Unidad Educativa; el 25% en Programa de Alfabetización y el 50% afirman laborar en Escuelas, en este sentido se puede apreciar que la mayoría de titulados trabaja en escuelas con Educación General Básica Elemental y Media.

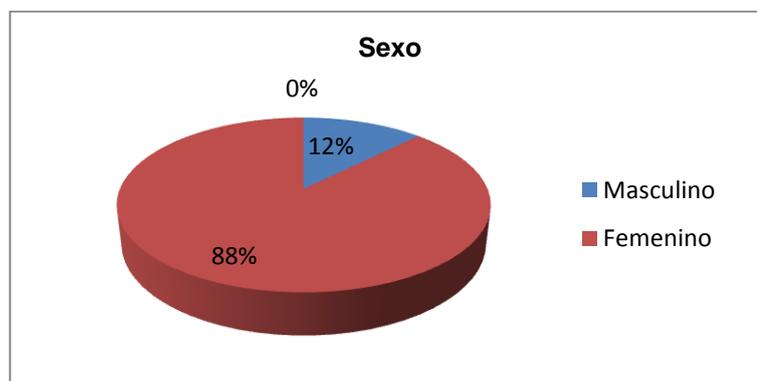
6.1.1.2 Edad



Fuente: Encuesta a Titulados
Autora: Andrea Moyano

La edad de los titulados investigados comprende de entre 21 a 30 años en un 12%; de 31 a 40 años en un 13% y entre 41 o más años de edad son el 75%, encontrándose de esta forma que hay muy pocos titulados jóvenes.

6.1.1.3 Sexo

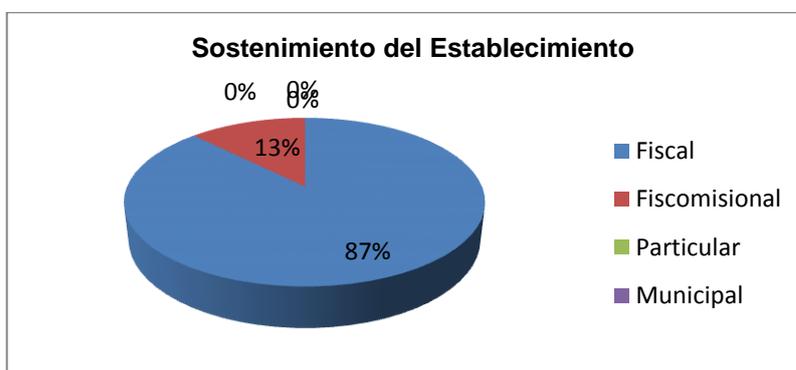


Fuente: Encuesta a Titulados
Autora: Andrea Moyano

El 12% de la población encuestada pertenece al género masculino y 88% de la población es de género femenino, lo que demuestra que hay una mayoría de mujeres egresadas de la Universidad.

6.1.2 Características académicas de los titulados

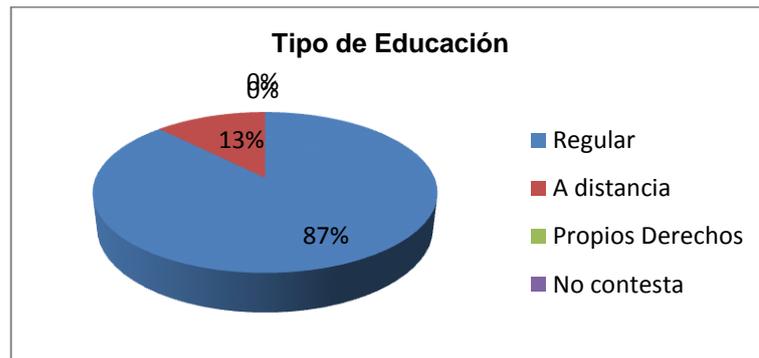
6.1.2.1 Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato



Fuente: Encuesta a Titulados
Autora: Andrea Moyano

El 13% de los titulados investigados afirman haber realizado sus estudios de bachillerato en un Establecimiento Educativo Fiscomisional y un 87% en uno de tipo Fiscal, lo que evidencia que los investigados se educaron en centros educativos públicos, y que no hay titulados que hayan estudiado en establecimientos pagados.

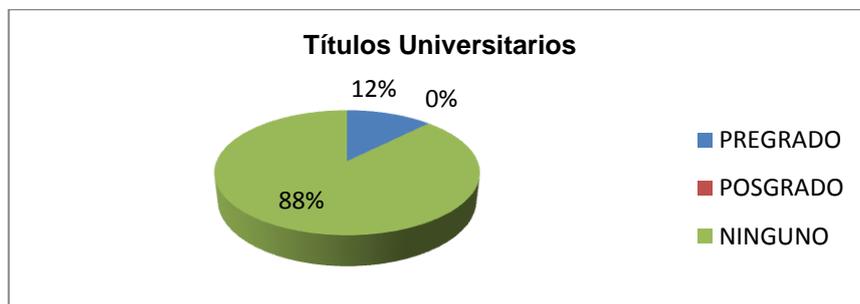
6.1.2.2. Tipo de Educación



Fuente: Encuesta a Titulados
Autora: Andrea Moyano

El tipo de educación recibida para la obtención del bachillerato fue de tipo regular para un 87% de encuestados mientras que para el 13% restante fue un tipo de educación a distancia.

6.1.2.3 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura



Fuente: Encuesta a Titulados
Autora: Andrea Moyano

El 12% de titulados responde haber obtenido un título universitario de pregrado, y un índice alto específicamente el 88% afirma no haber obtenido ningún título universitario fuera del título de Ciencias de la Educación mención Educación Básica obtenido en la universidad.

6.1.3 Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación

6.1.3.1 Grado de relación que existe entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica

Se puede evidenciar que la situación laboral de los investigados es favorable ya que la totalidad de la muestra es decir el 100% se encuentra laborando en un puesto relacionado con los estudios universitarios obtenidos en la UTPL en la mención de Educación Básica.

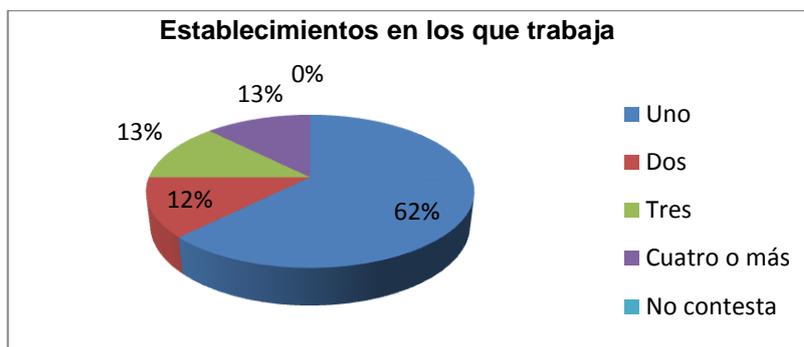
Esto demuestra que para quienes egresaron de la universidad ha sido provechosa la educación recibida ya que esto les ha permitido trabajar y ser un sustento económico para su familia.

Debido a que el 100% de la muestra encuestada se encuentra laborando en la docencia no se puede mostrar gráficos estadísticos que apliquen razones por las que no se ejerce la docencia.

Así mismo la única información que refleja las encuestas aplicadas es que tan solo un titulado realiza otra actividad económica que le representa un ingreso económico para su hogar siendo esta actividad el comercio.

El 50% de los titulados investigados responden que ejercen la profesión en un tiempo comprendido entre 1 y 10 años, mientras que el otro 50% lleva ejerciendo la profesión de la docencia en un tiempo entre unos 11 y 20 años. Con estos resultados también se puede concluir que los titulados ya se encontraban laborando antes de la obtención del título universitario puesto que los engrosamientos de los titulados comprenden un margen de tiempo de entre cinco años atrás.

6.1.3.2 Número de establecimientos en los que trabaja el titulado



Fuente: Encuesta a Titulados
Autora: Andrea Moyano

La mayoría de la población es decir el 62% afirma laborar en un establecimiento educativo, el 12% labora el dos centros, 13% afirma laborar en tres establecimientos y en igual porcentaje responde que trabaja en cuatro o más instituciones.

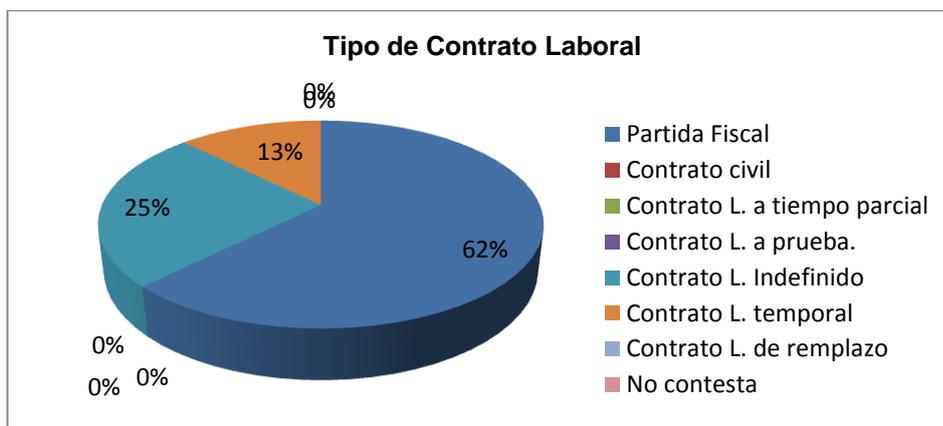
6.1.3.3 Cargo actual que ocupa el titulado en el ámbito laboral



Fuente: Encuesta a Titulados
Autora: Andrea Moyano

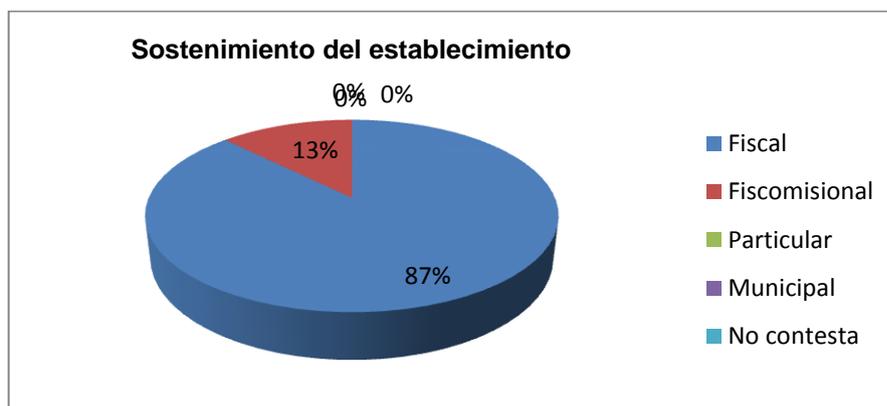
El total de los titulados investigados es decir el 100% asevera desempeñarse actualmente en un cargo docente dentro de la institución educativa. En relación a este cuestionamiento es necesario aclarar que la población encuestada no menciona otro cargo que desempeñen dentro de la institución educativa donde laboran. Así mismo no se puede hacer referencia a ninguna asignatura que impartan los docentes ya que ninguno afirma ser profesor de bachillerato ni de universidad.

6.1.3.4 Características del trabajo actual



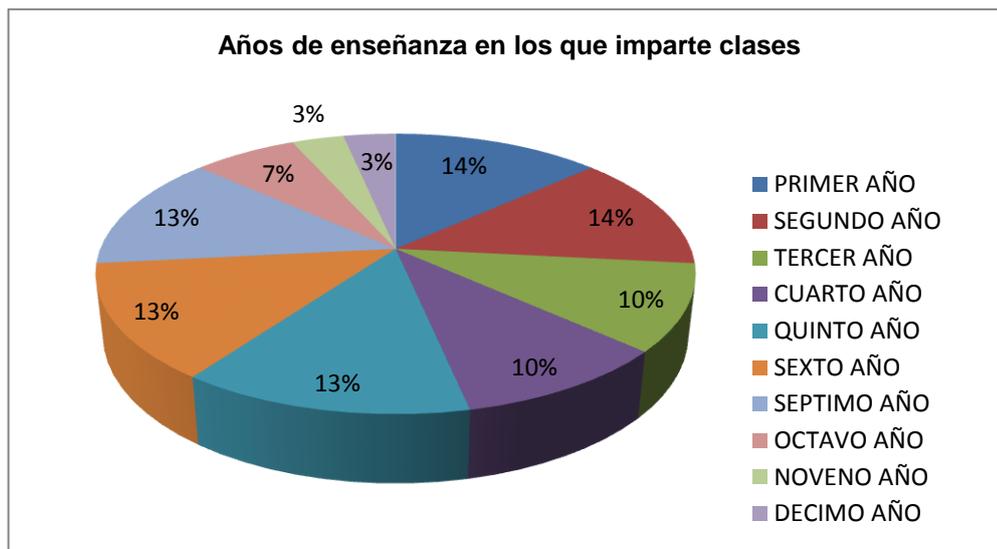
Fuente: Encuesta a Titulados
 Autora: Andrea Moyano

En la actualidad el 62% de los titulados indica que su contrato laboral corresponde a Partida fiscal lo que hace referencia a un nombramiento dentro del sistema educativo; el 25% responde mantener un contrato laboral indefinido, finalmente el 13% restante mantiene un contrato laboral temporal es decir para un máximo de seis meses. De esta forma la mayoría ya mantiene una relación laboral fija, no tienen el temor de la finalización del contrato, de esta forma hay una seguridad económica para el titulado así como para su familia.



Fuente: Encuesta a Titulados
 Autora: Andrea Moyano

En relación al sostenimiento del establecimiento donde labora el titulado indica que el 13% es de tipo Fiscomisional y el 87% restante es de tipo fiscal. Así la mayoría de titulados laboran dentro del sistema público de educación.



Fuente: Encuesta a Titulados
 Autora: Andrea Moyano

En este cuestionamiento que hace referencia a los años de enseñanza (Educación Básica) en los que imparte clases el titulado, tenemos que en Primer año lo hace un 14% y en igual porcentaje en Segundo año; en Tercer año tenemos el 10% de los investigados y en Cuarto año de igual manera otro 10%; en Quinto, sexto y Séptimo año tenemos un porcentaje del 13% en cada uno. Unos porcentajes un poco más bajos en Educación General Básica Superior que corresponden a Octavo año con 7%, Noveno año con 3% y otro 3% en Décimo año, de esta forma la enseñanza que imparten los investigados se concentra en la Educación General Básica Media.

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

6.2.1 Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador

Mediante la utilización de la técnica de la entrevista la cual fue aplicada a los directivos de los centros educativos donde laboran los titulados también se pudo recoger información importante en cuanto a características del puesto de trabajo, las competencias del docente para el desempeño de su labor y que es lo que necesitamos

considerar para mejorar la formación del docente. De esta forma se puede realizar un análisis de esa información tomando en cuenta los cuestionamientos que fueron respondidos por los directivos.

En forma general el principal aspecto que se considera para la contratación de un docente es el título profesional que posee, tanto en el nivel como en la Universidad que este se obtuvo, así como su currículum en donde se refleja la experiencia laboral, cursos realizados que mejoran su aspecto profesional y las recomendaciones laborales que pudieran tener.

Los directivos consideran que un aspecto en el que se debe hacer hincapié es en la convicción de ser docentes, ya que si no hay esa vocación para ser maestro no se puede hablar de un buen desempeño. También se debe considerar los aspectos éticos y pedagógicos. Además se debe propender a un cumplimiento de actividades de forma puntual y considerara además una capacitación permanente.

Por otra parte los titulados consideran que la formación recibida durante sus años de estudio es muy útil ya que gracias a ellos hoy tienen un empleo seguro, demostrándolo así estadísticamente ya que el 100% de titulados se encuentra laborando en la docencia.

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

Básicamente la profesión de docente abarca varias áreas del saber, las cuales durante su formación van siendo impartidas y el docente va adquiriendo práctica en las mismas con los años de servicio, sin embargo se debe potencializar el área del Razonamiento lógico para el proceso de enseñanza aprendizaje, así como una destreza en cuanto a la creatividad y principalmente una actualización en relación a las TICs.

Efectivamente la formación actual en educación es útil para los docentes ya que de esa forma el desempeño del docente en el aula con los alumnos llega a cumplir las exigencias del gobierno para mejorar la educación y convertirla en una verdadera

educación de calidad, aspectos que son muy útiles como la pedagogía, psicología, humanismo y valores; sin embargo falta un poco más de praxis, ya que solo con la teoría es imposible alcanzar esos estándares de calidad que se plantean.

Sin embargo no se puede establecer una metodología específica y mucho menos única ya que la planificación se debe ajustar a la realidad de los estudiantes, a su entorno. Además se debe manejar técnicas adecuadas y material didáctico que facilite el proceso de enseñanza aprendizaje, además manejar una motivación permanente, un proceso experimental, crítico y reflexivo se puede alcanzar aprendizajes significativos y duraderos en los educandos.

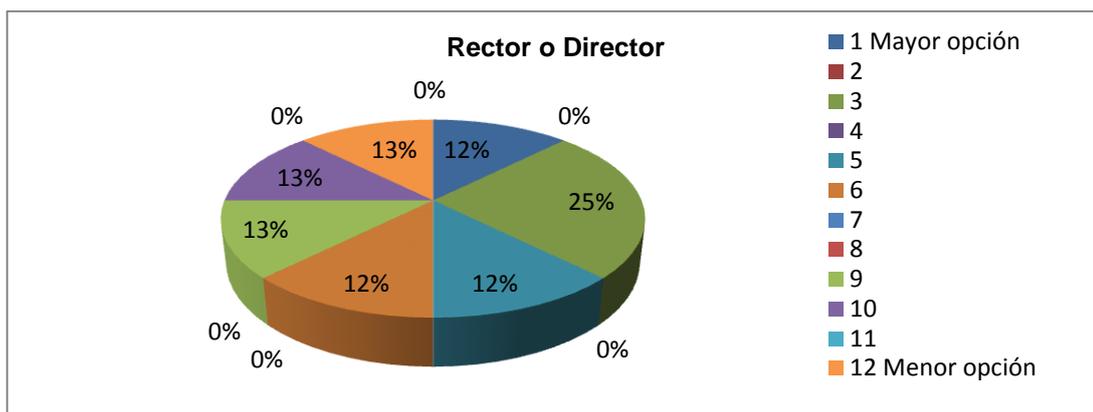
6.3 Valoración docente de la profesión

6.3.1 Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida del titulado

6.3.1.1 Rector o Director

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

Fuente: Encuesta a Titulados
 Autora: Andrea Moyano



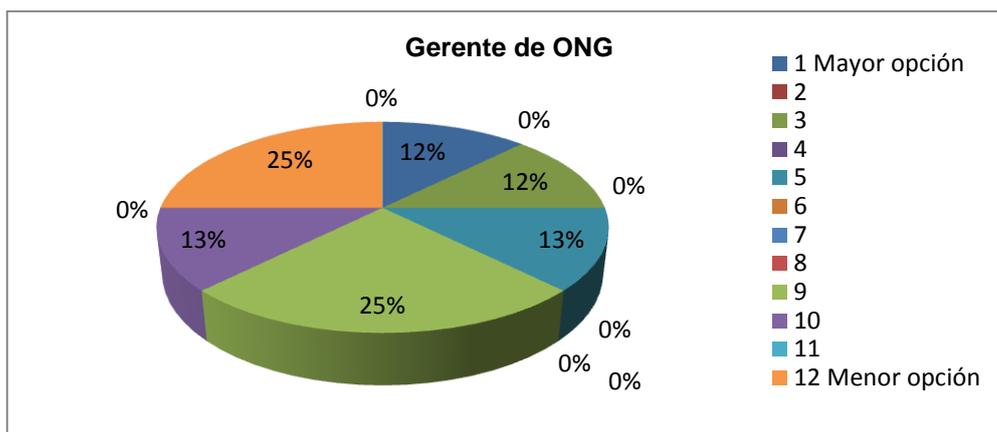
Fuente: Encuesta a Titulados
 Autora: Andrea Moyano

Los titulados aseguran en un 25% que rector puede ser la tercera buena opción de trabajo relacionado con la profesión, y en un 12% aseguran que puede ser entre primera, quinta o sexta opción de trabajo. Un 13% lo consideraría como última opción.

6.3.1.2 Gerente de ONG

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

Fuente: Encuesta a Titulados
 Autora: Andrea Moyano



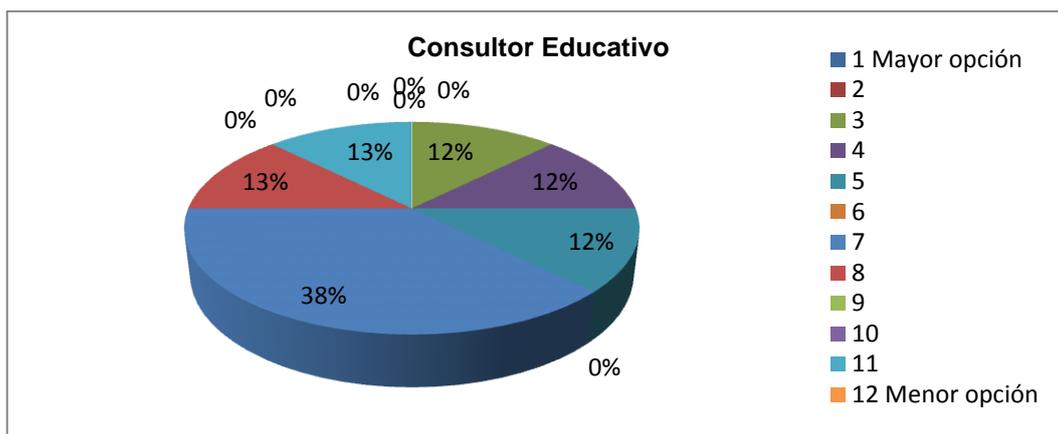
Fuente: Encuesta a Titulados
 Autora: Andrea Moyano

La opción de trabajo como gerente de ONG es una sexta opción de entre doce opciones con un 25%, así como una última opción, apenas un 12% la consideran como una primera opción de trabajo, demostrando así poco interés en esta opción de trabajo.

6.3.1.3 Consultor Educativo

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

Fuente: Encuesta a Titulados
 Autora: Andrea Moyano



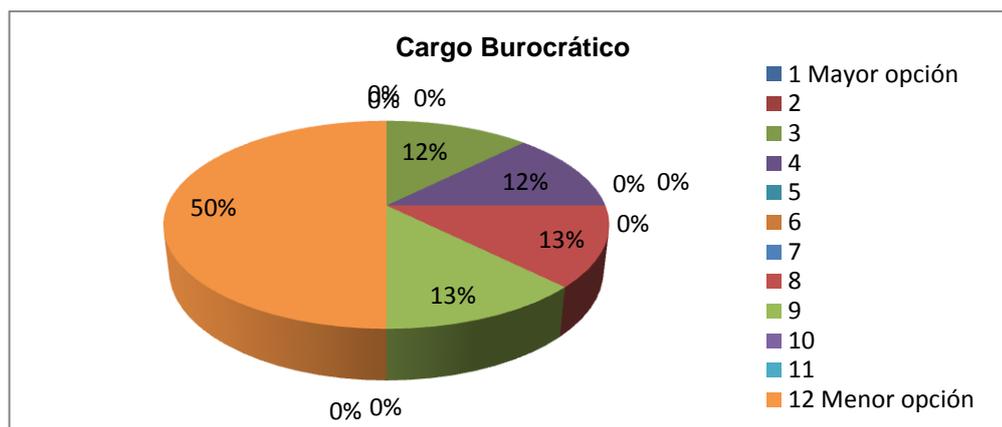
Fuente: Encuesta a Titulados
 Autora: Andrea Moyano

Los titulados consideran que consultor educativo en un 38% puede ser una séptima era opción de trabajo, y por otra parte un 12% la considera como una cuarta o quinta opción de trabajo, y para ningún titulado consultor educativo es una opción de trabajo.

6.3.1.4 Cargo Burocrático

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

Fuente: Encuesta a Titulados
 Autora: Andrea Moyano



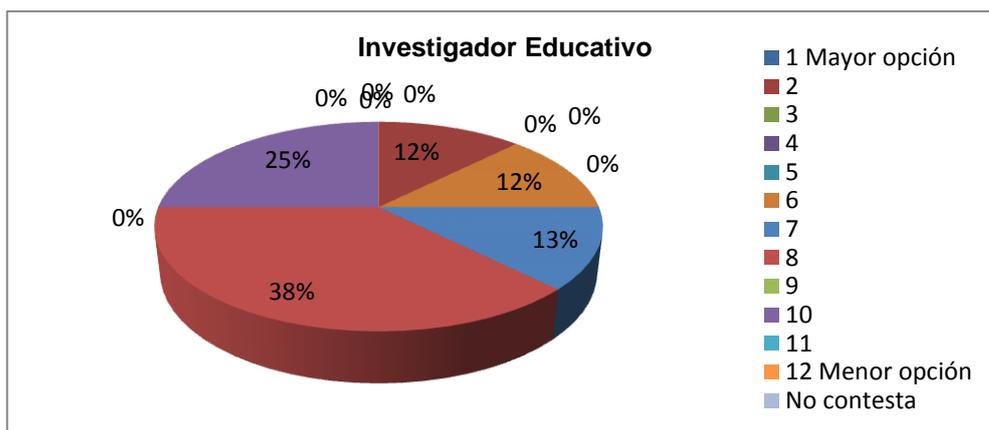
Fuente: Encuesta a Titulados
 Autora: Andrea Moyano

El 50% de los titulados investigados asegura que un cargo burocrático sería la última opción de trabajo, por otra parte el 12% la tomaría como una segunda opción de trabajo y ningún titulado la considera como primera opción de trabajo.

6.3.1.5 Investigador Educativo

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

Fuente: Encuesta a Titulados
 Autora: Andrea Moyano



Fuente: Encuesta a Titulados
 Autora: Andrea Moyano

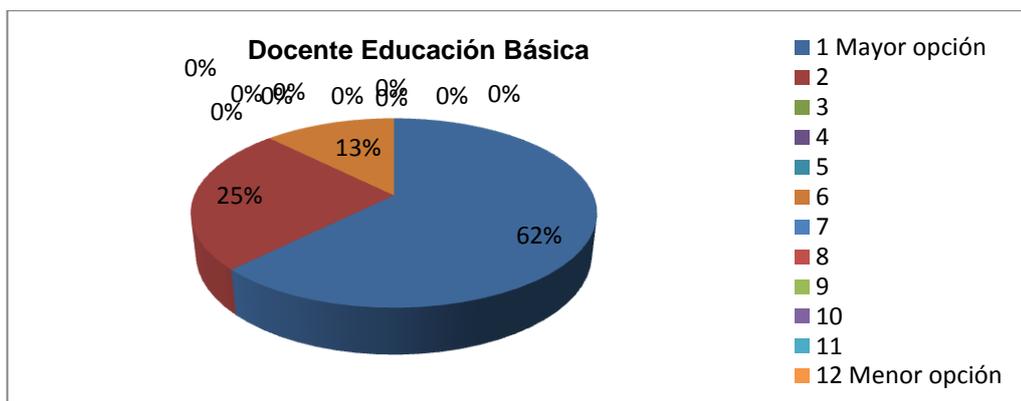
La opción de trabajo como investigador educativo es considerada por los titulados como una octava opción, y apenas el 12% la consideraría como segunda opción de trabajo y ninguno la toma como la de mayor opción.

De esta forma se puede entender que el campo investigativo tiene poca acogida por parte de los docentes.

6.3.1.6 Docente de Educación Básica

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	5	62,5
2	2	25
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	1	12,5
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Encuesta a Titulados
 Autora: Andrea Moyano



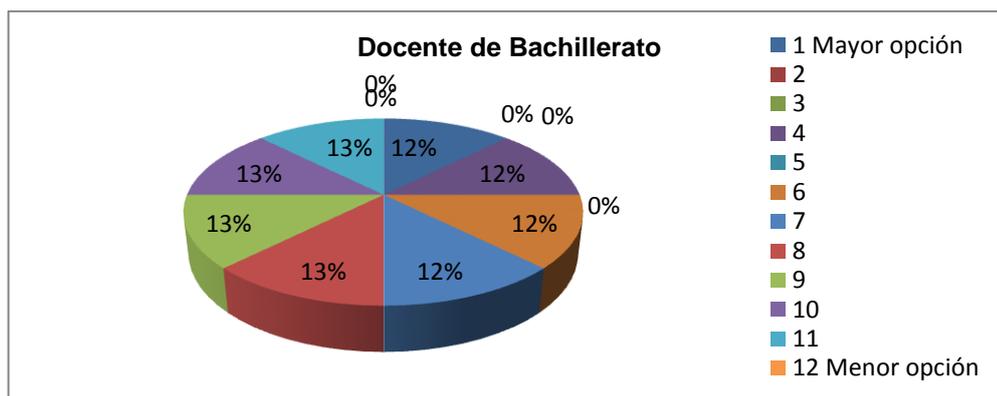
Fuente: Encuesta a Titulados
 Autora: Andrea Moyano

Para los 62% de los titulados investigados el trabajo como docente de educación básica es la primera opción, es decir más de la mitad de los titulados la consideran como la mayor opción, y para un 12% es considerado como una sexta opción de trabajo.

6.3.1.7 Docente de Bachillerato

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

Fuente: Encuesta a Titulados
 Autora: Andrea Moyano



Fuente: Encuesta a Titulados
 Autora: Andrea Moyano

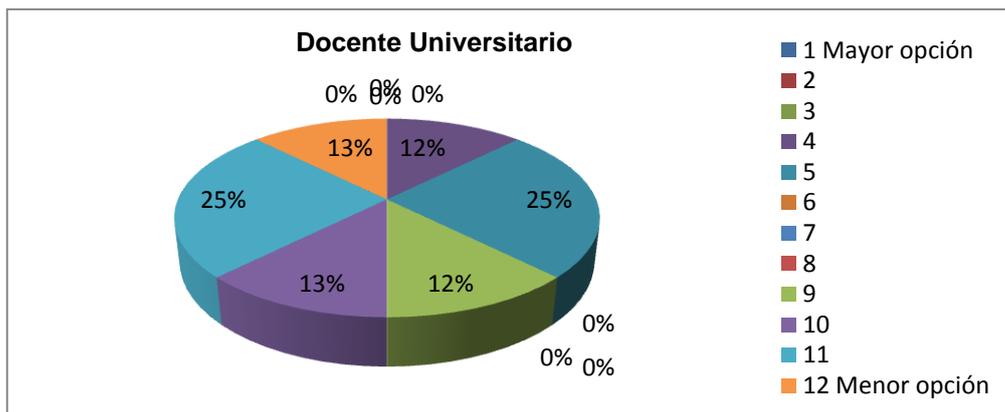
El 13% de titulados investigados considera el ser docente de bachillerato como una octava opción de trabajo y para un 12% como la alternativa de mayor opción.

Aunque no ha quedado como última opción al menos es considerada como una alternativa de trabajo.

6.3.1.8 Docente Universitario

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

Fuente: Encuesta a Titulados
 Autora: Andrea Moyano



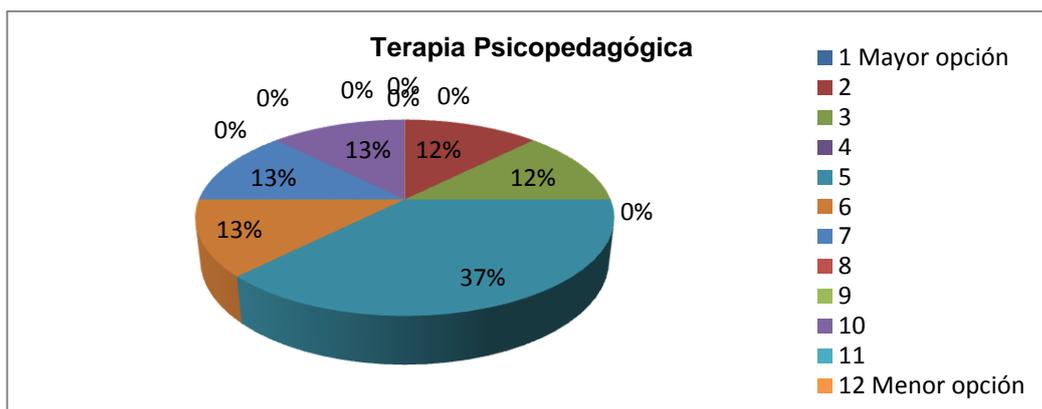
Fuente: Encuesta a Titulados
 Autora: Andrea Moyano

Los investigados afirman que docente universitario puede ser una quinta o undécima opción de trabajo, ningún titulado tampoco la consideró ni siquiera dentro de las tres primeras opciones de trabajo, y para un 13% es considerada como una alternativa de menor opción.

6.3.1.9 Terapia Psicopedagógica

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

Fuente: Encuesta a Titulados
 Autora: Andrea Moyano



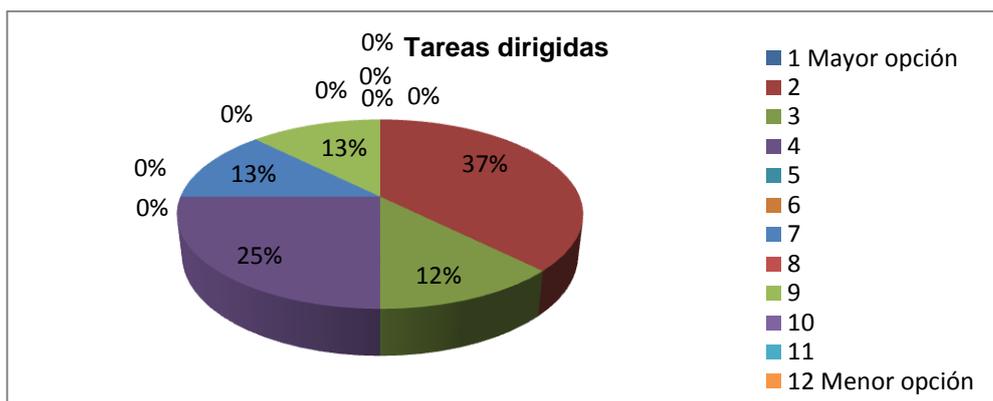
Fuente: Encuesta a Titulados
 Autora: Andrea Moyano

Para el 37% de los titulados la opción de trabajo como terapia psicopedagógica es considerada como una quinta opción, nadie la tomo en cuenta como la de mayor opción, aunque no dejan de considerarla puesto que ninguno dijo que sería la última opción.

6.3.1.10 Tareas Dirigidas

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

Fuente: Encuesta a Titulados
 Autora: Andrea Moyano



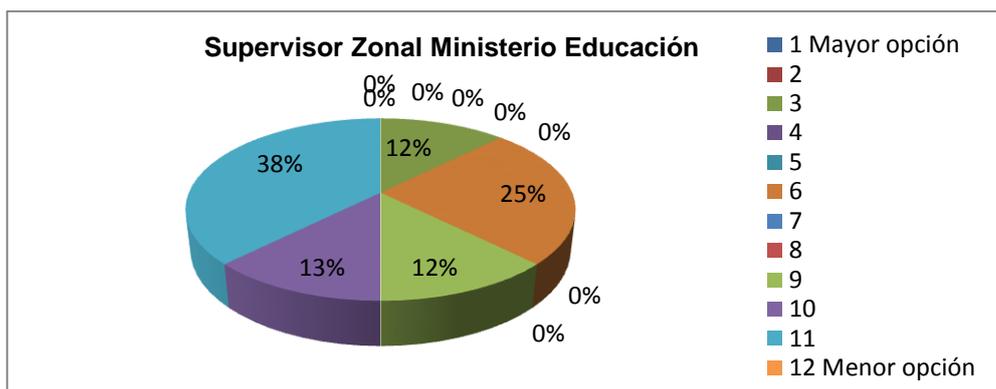
Fuente: Encuesta a Titulados
 Autora: Andrea Moyano

La opción de trabajo de tareas dirigidas para el 37% de titulados es considerada como una segunda opción de trabajo, esto demuestra que el apoyo que se puede brindar a los educandos también se centra en el apoyo para la realización de tareas.

6.3.1.11 Supervisor Zonal del Ministerio de Educación

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

Fuente: Encuesta a Titulados
 Autora: Andrea Moyano



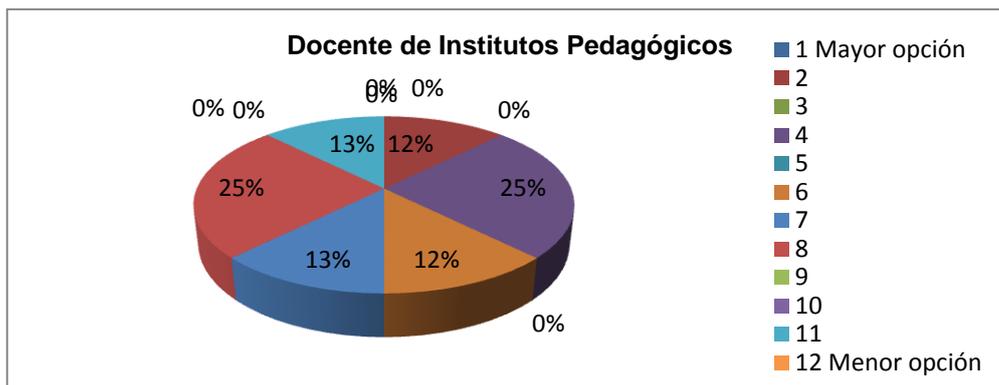
Fuente: Encuesta a Titulados
 Autora: Andrea Moyano

Ser supervisor zonal del Ministerio de Educación es considerada como una penúltima opción de trabajo es decir el 37% de titulados investigados; y apenas un 12% la considera como una tercera opción. Lo que significa que muy pocos le dan un valor importante para ejercer este trabajo.

6.3.1.12 Docentes de Institutos Pedagógicos

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

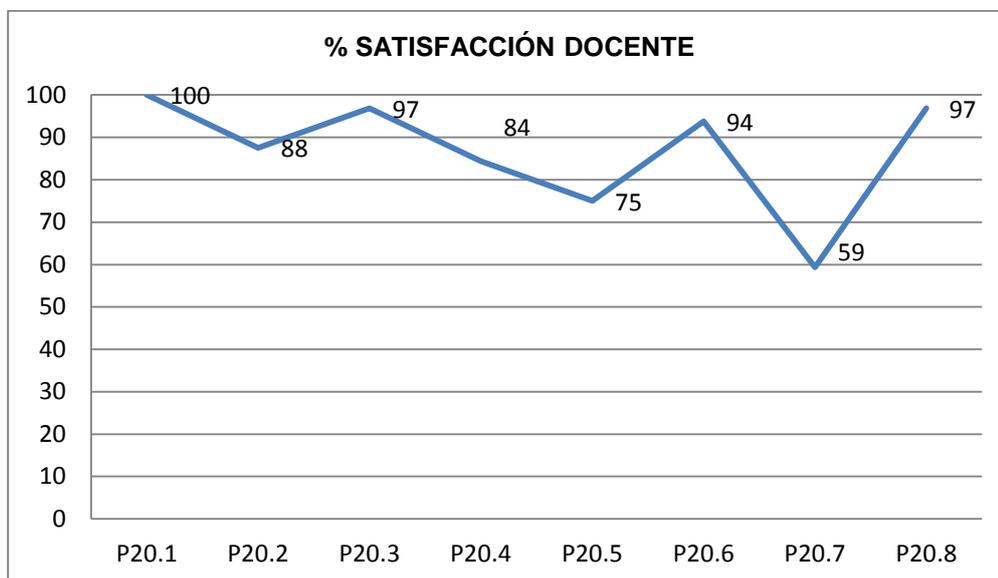
Fuente: Encuesta a Titulados
 Autora: Andrea Moyano



Fuente: Encuesta a Titulados
 Autora: Andrea Moyano

Como una octava opción de trabajo es considerada ser docente de institutos pedagógicos, así responden un 25% de titulados investigados, por otra parte el 12% la toman como una undécima opción de entre doce propuestas.

6.4 Satisfacción docente



Fuente: Encuesta a Titulados
 Autora: Andrea Moyano

En forma general la satisfacción de los titulados que hoy se encuentran en el ejercicio de la docencia se encuentra en un buen nivel ya que mantienen porcentajes

superiores al 60%, especialmente muestran gran satisfacción con los estudios que le brindó la universidad ya que enriqueció su formación como profesionales.

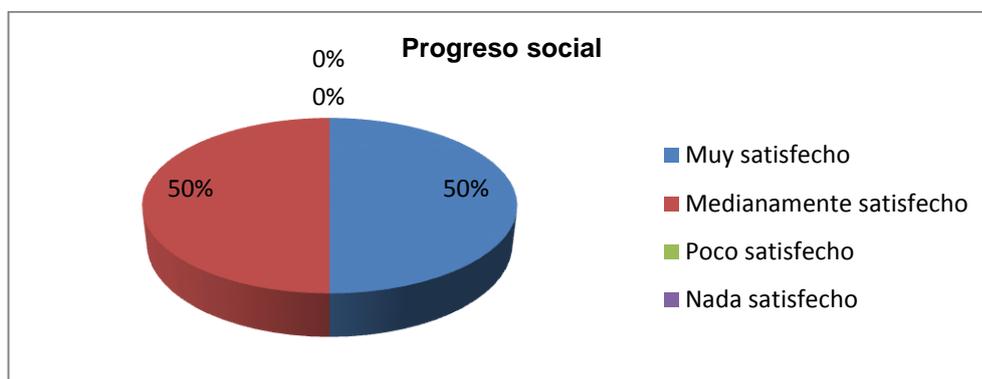
6.4.1 Satisfacción con los estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia



Fuente: Encuesta a Titulados
Autora: Andrea Moyano

La totalidad de los titulados demuestra un alto nivel de satisfacción con los estudios recibidos en la carrera de Ciencias de la educación ya que estos han sido pilares fundamentales para el ejercicio de la docencia, por otra parte los titulados manifiestan incluso que el título otorgado por la universidad les abrió las puertas al mundo laboral, ya que el prestigio de la universidad incide directamente en la calidad de su trabajo. También se debe agregar que las asignaturas están ajustadas a la nueva malla curricular y potencializa las destrezas de los docentes y por ende permite que su desempeño sea el mejor.

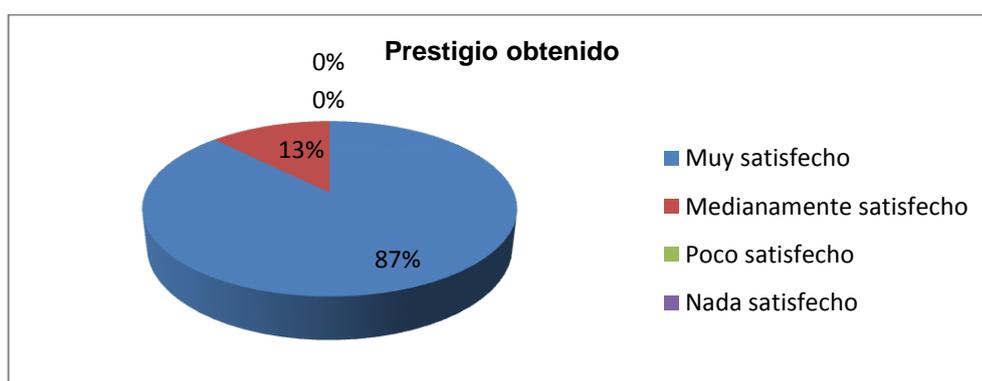
6.4.2 Satisfacción con el progreso social gracias al ejercicio de la docencia



Fuente: Encuesta a Titulados
Autora: Andrea Moyano

En relación a la satisfacción que mantienen en relación al progreso social gracias al ejercicio de la docencia se mantiene en un promedio medio entre muy satisfactorio y medianamente satisfactorio. Se puede entender este nivel relativamente alto debido a que todos se encuentran laborando en su ramo, por lo tanto les proporciona beneficios económicos y no solo para ellos como titulados sino también para su familia.

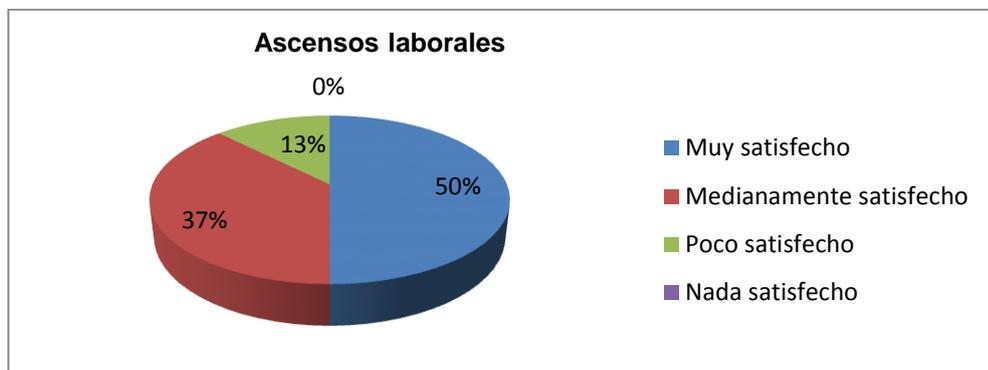
6.4.3 Satisfacción con el prestigio obtenido en el entorno laboral



Fuente: Encuesta a Titulados
Autora: Andrea Moyano

La mayoría de los titulados es decir el 87% manifiestan un alto nivel de satisfacción (muy satisfecho) en relación al prestigio obtenido en el entorno laboral con el ejercicio de la docencia. Esto se puede entender ya que dentro del medio laboral de los docentes todavía existen maestros con títulos de nivel Tecnológico Superior, lo que por otro lado los titulados ya con su título de Tercer nivel reciben una estimación y un reconocimiento por su esfuerzo.

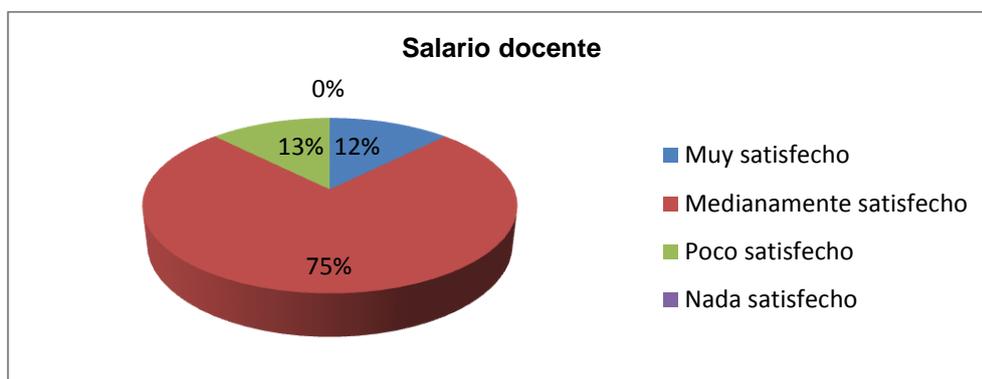
6.4.4 Satisfacción con la posibilidad de ascensos laborales en la institución



Fuente: Encuesta a Titulados
Autora: Andrea Moyano

La satisfacción en relación con la posibilidad de ascensos laborales muestra ya tres niveles de satisfacción, como lo son muy satisfecho el 50%, medianamente satisfecho el 37% y en menor porcentaje el 13% poco satisfecho. Así en el ámbito laboral de la docencia hay un ascenso laboral solo por años de servicio o por mejoramiento de títulos, lo que puede en ciertos casos ser una desventaja ya que en otros sectores los ascensos se obtienen por méritos y dedicación mostrada al trabajo que se realiza.

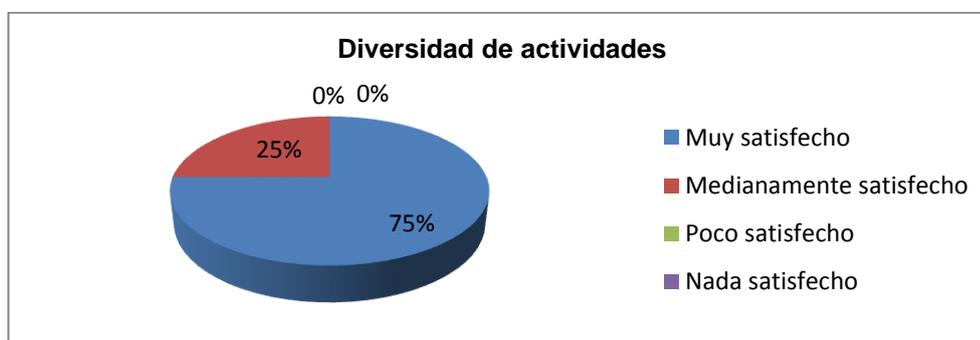
6.4.5 Satisfacción con el salario docente acorde con las funciones realizadas



Fuente: Encuesta a Titulados
Autora: Andrea Moyano

Frecuentemente se escucha la poca satisfacción con el salario que reciben los docentes, y es que en realidad parece contradictorio que el trabajo que realiza un maestro no pueda ser reconocido mediante una remuneración a la par de otras profesiones como la de médicos o ingenieros. Así lo demuestra este tópico de la encuesta donde apenas el 12% está muy satisfecho con el salario que percibe, y más de la mitad es decir el 75% está medianamente satisfecho.

6.4.6 Satisfacción con la diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula



Fuente: Encuesta a Titulados
Autora: Andrea Moyano

El 75% manifiesta estar muy satisfecho con la diversidad de actividades y situaciones interesantes que posibilita el ejercicio de la docencia tanto dentro como fuera del aula, y el 25% restante lo considera medianamente satisfactorio.

Efectivamente esta profesión facilita esta diversidad ya que los distintos años de educación donde se trabaja y considerando las cuatro áreas de conocimiento en los que se desenvuelve el maestro oferta muchos temas que para que sean interesantes el maestro busca la mejor opción y es ahí donde se pone en juego la creatividad que permite que una clase sea interesante e incluso el espacio donde se construye el conocimiento no es como en otras profesiones dentro de una oficina, para un maestro su espacio va más allá del salón de clases, se traslada a un patio de juegos, una biblioteca, un museo y en sí la naturaleza y el espacio circundante.

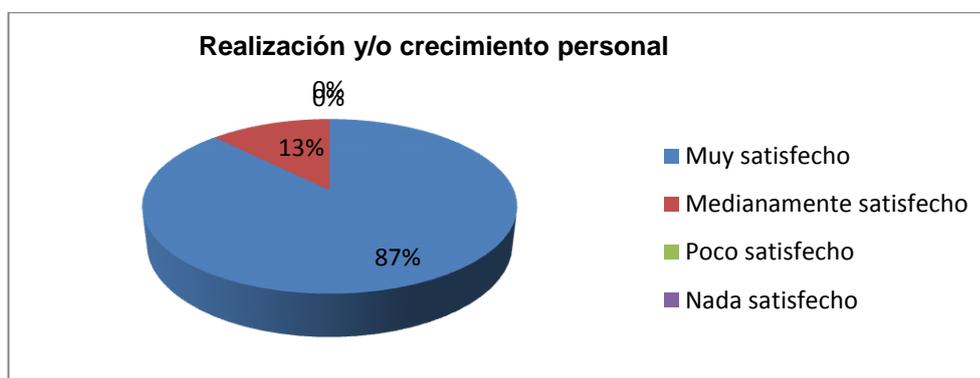
6.4.7 Satisfacción con la posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos



Fuente: Encuesta a Titulados
Autora: Andrea Moyano

Aunque como ya se mencionó anteriormente la profesión ofrece una variedad de actividades que pueden ser llevadas a cabo, hay poca satisfacción en lo que se refiere a salidas profesionales así lo demuestra el 63% de titulados investigados que manifiesta estar poco satisfecho en relación a este cuestionamiento.

6.4.8 Satisfacción con la realización y / o crecimiento personal



Fuente: Encuesta a Titulados
 Autora: Andrea Moyano

A pesar de muchos limitantes que se pueden haber presentado antes de la obtención del empleo para el ejercicio de la docencia hay un alto porcentaje (87%) que indica estar satisfecho con la realización y crecimiento profesional que les brinda esta profesión.

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

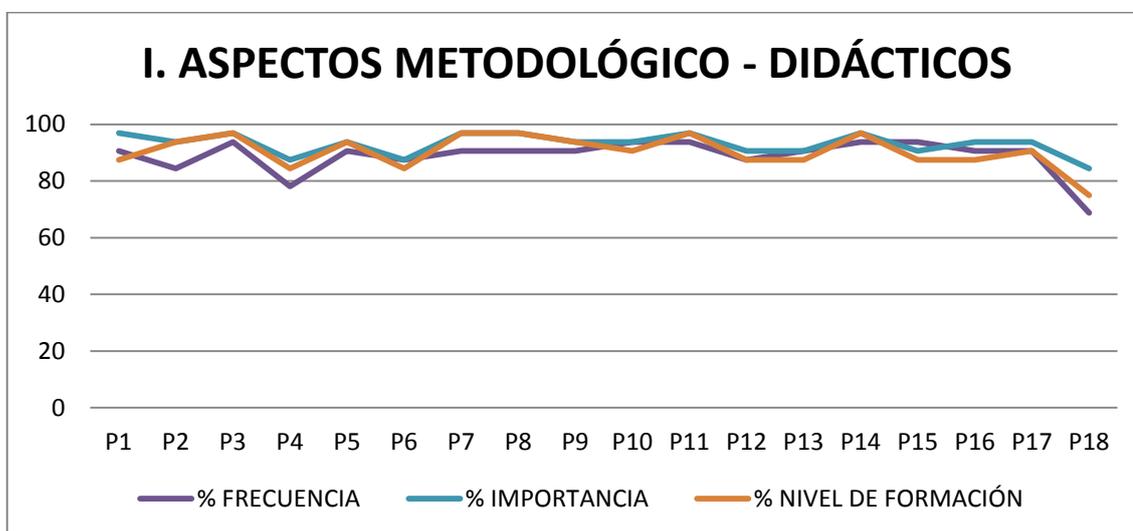
Los resultados obtenidos en relación al inventario de tareas son presentados por una parte desde el punto de vista de los titulados y por otra desde el punto de vista de los directivos, de esta forma la interpretación se presenta con un análisis comparativo que permitirá establecer una relación de los criterios obtenidos.

6.5.1 Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDÁCTICOS						
#		%		%		% NIVEL DE FORMACIÓN
Pregunta	Pro.	FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	
P1	4	91	4	97	4	88
P2	3	84	4	94	4	94
P3	4	94	4	97	4	97
P4	3	78	4	88	3	84
P5	4	91	4	94	4	94
P6	4	88	4	88	3	84

P7	4	91	4	97	4	97
P8	4	91	4	97	4	97
P9	4	91	4	94	4	94
P10	4	94	4	94	4	91
P11	4	94	4	97	4	97
P12	4	88	4	91	4	88
P13	4	91	4	91	4	88
P14	4	94	4	97	4	97
P15	4	94	4	91	4	88
P16	4	91	4	94	4	88
P17	4	91	4	94	4	91
P18	3	69	3	84	3	75

Fuente: Encuesta a Titulados
 Autora: Andrea Moyano

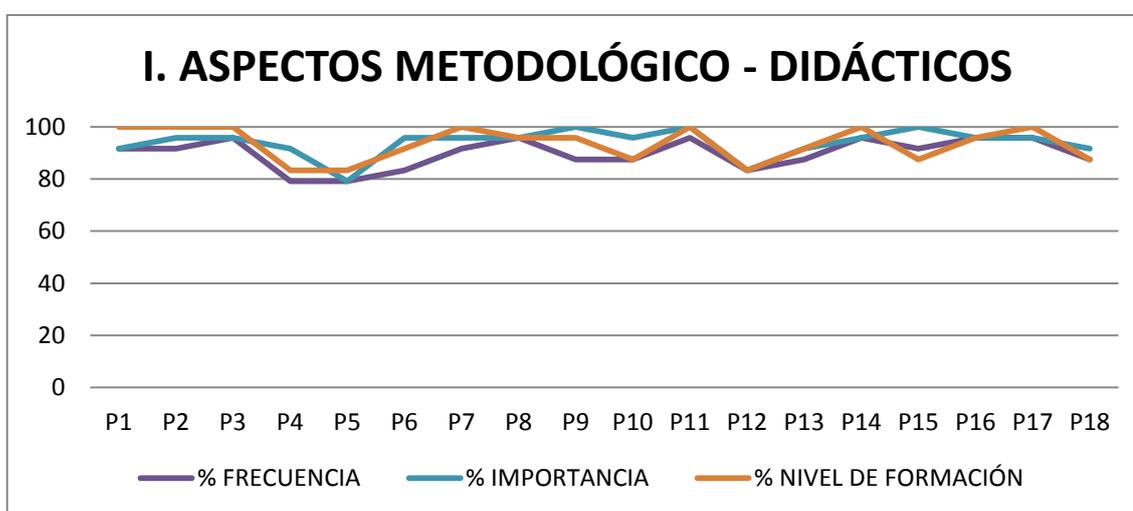


Fuente: Encuesta a Titulados
 Autora: Andrea Moyano

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDÁCTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	4	92	4	92	4	100
P2	4	92	4	96	4	100
P3	4	96	4	96	4	100
P4	3	79	4	92	3	83
P5	3	79	3	79	3	83
P6	3	83	4	96	4	92
P7	4	92	4	96	4	100
P8	4	96	4	96	4	96
P9	4	88	4	100	4	96
P10	4	88	4	96	4	88

P11	4	96	4	100	4	100
P12	3	83	3	83	3	83
P13	4	88	4	92	4	92
P14	4	96	4	96	4	100
P15	4	92	4	100	4	88
P16	4	96	4	96	4	96
P17	4	96	4	96	4	100
P18	4	88	4	92	4	88

Fuente: Encuesta a Directivos
 Autora: Andrea Moyano



Fuente: Encuesta a Directivos
 Autora: Andrea Moyano

En relación a los aspectos metodológicos didácticos tenemos dieciocho tareas con referencia a este cuestionamiento.

En la preparación de contenidos teóricos de la disciplina o asignatura hay 91% de frecuencia con lo que coincide en relación a lo manifestado por los directivos, por lo que se entiende que los maestros tienen una adecuada preparación de la asignatura previa a su disertación en el salón de clases frente a los alumnos. Recalcando así que para dicha preparación se ayudan en diversas fuentes de investigación como libros escolares, enciclopedias y en internet.

Las técnicas de de enseñanza y estrategias de enseñanza para los titulados marcan una frecuencia del 84%, por lo que se deduce que todavía se puede realizar una preparación más extensa, por otra parte en relación a la preparación aunque puede

ser óptima falta llevarla a la práctica e inclusive con la práctica la realidad es otra ya que las mismas prácticas se llevan a cabo bajo otros parámetros y otras circunstancias.

Dentro de la planificación de las actividades en el aula hay una frecuencia del 94%, a este aspecto hay que resaltar que los maestros con la práctica y los años de servicio van adquiriendo mayores destrezas y por lo tanto su desempeño mejora notablemente, ese mismo conocimiento empírico les permite planificar de mejor manera su accionar dentro del aula. En este aspecto se puede hacer referencia lo que manifiesta Ávalos ya que hay dificultades al momento de planificar debido a que el currículo va sufriendo variaciones que tienen que ser manejados de otra forma, por su parte los señores directivos marcan un porcentaje del 96% de frecuencia.

Sin embargo aunque la planificación puede llegar a ser óptima falta más creatividad e innovación e incluso más aplicabilidad dentro del aula ya que su frecuencia con la que se ejecutan actividades novedosas y creativas en el aula es del 78%, aspecto que necesita ser tomado en cuenta ya que se deben aprovechar de mejor manera la variedad de recursos para crear un ambiente motivados e interesante para el desarrollo de la hora clase.

La organización de los espacios en el aula señala que hay una frecuencia del 91%, lo que se le puede considerar como un porcentaje alto, lo que a vista de los titulados ayuda a mejorar el desempeño dentro del aula ya que se identifican los recursos de acuerdo al área así en los estudiantes se promueve incluso hábitos de orden y aseo. Sin embargo los porcentajes que manifiestan los directivos no están muy relacionados ya que ellos asignan una frecuencia del 79%.

En relación a la elaboración del material didáctico se puede notar que aunque no sea un porcentaje bajo si debería puntuarse en otro nivel, ya que los recursos son considerados una herramienta indispensable para el logro de los aprendizajes así su frecuencia esta por el 88%, e incluso la importancia que se le da a esta actividad es del 84% así como su formación que llega a un 84%, así se puede tomar en cuenta las referencias que hacen Alonso, Fernández y Nyssen ya que efectivamente se necesita rediseñar y modificar el currículo ya que se debe actualizar a la realidad que viven los maestros ya que efectivamente algunos conocimientos recibidos en la carrera son obsoletos especialmente cuando cada vez hay innovaciones en cuanto a materiales pedagógicos.

En el t3pico relacionado la elaboraci3n de recursos did3cticos los directivos creen que si se lleva a cabo esta actividad aunque su frecuencia alcanza un 83% lo que es bastante pero si toma en cuenta que el material did3ctico es un recurso util3simo en el proceso de aprendizaje su frecuencia si deber3a alcanzar porcentajes m3s altos.

Haciendo referencia incluso a algunos lineamientos del plan del Buen Vivir se es consciente que la educaci3n en relaci3n al clima de enseanza aprendizaje se ha vuelto m3s c3ldo y efectivamente la escuela es el segundo hogar as3 tenemos niveles de frecuencia del 91%, lo que es bastante alto para el cumplimiento de los objetivos de una verdadera educaci3n inclusiva.

Dentro del proceso de aprendizaje el dominio de los contenidos de la asignatura es vital, as3 se refleja en el trabajo investigativo con una frecuencia del 91%, porcentajes que coinciden con lo que los directivos manifiestan por lo que acotan adem3s que un maestro no se limita al conocimiento del tema 3nicamente sino que m3s bien analiza e investiga el tema que precede al que se va a disertar un d3a determinado e incluso va m3s all3 de lo estipulado en los textos escolares ya que de esta forma se puede responder a la curiosidad e inquietudes que los alumnos pueden manifestar en la clase, mismas que no pueden dejar sin respuesta.

El uso de las did3cticas espec3ficas por parte de los maestros en las diferentes asignaturas tiene una frecuencia alta, lo que les permite a los maestros centrar la enseanza de un determinado tema con una did3ctica adecuada, as3 la comprensi3n por parte de los alumnos es mejor.

Los directivos consideran que la aplicaci3n de la psicolog3a en el aula apenas es del 88% por lo que se puede investigar m3s acerca de esta rama ya que su uso y aplicaci3n permite una efectiva intervenci3n educativa para mejorar el proceso de enseanza aprendizaje, as3 mismo se puede poner mayor atenci3n a ni os con dificultades de aprendizaje.

En lo que s3 coinciden titulados y directivos es en la promoci3n del trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos, por ello se ha conocido de m3ltiples t3cnicas que los maestros manifiestan utilizar una de ellas y la m3s com3n es el trabajo en equipo que se muestra en tareas dentro del aula o en casas abiertas.

Tambi3n se puede evidenciar un buen porcentaje en la aplicaci3n de estrategias de evaluaci3n respetando los diferentes tipos de inteligencias marcando un nivel del 91%.

La revisión de tareas estudiantiles tiene una frecuencia entre el 94% y 96%, por lo tanto esto evidencia que se hace un verdadero seguimiento a lo que el maestro enseña ya que ello no solo se limita a la hora de clase impartida sino al uso del conocimiento adquirido en otras tareas fuera del aula. Pero es necesario aclarar que no solo se centra en deberes enviadas a casa sino también a otras actividades dentro del aula y con otras técnicas como la de la observación y la utilización de la lista de control. Con una correcta revisión de tareas el maestro puede detectar problemas de aprendizaje o dificultades que puedan manifestar los alumnos para afianzar algún conocimiento así realizan tareas de refuerzo y apoyo educativo, esto lo aseguran tanto los titulados como los directivos con un promedio de frecuencia del 92% y 94%.

Dentro de este proceso mismo también se puede ir identificando las necesidades individuales de los estudiantes, las mismas que pueden ser potencializadas para mejorar su aprendizaje.

Finalmente en relación al conocimiento y aplicación de las Tecnologías de la Información y la comunicación la frecuencia por parte de los titulados no es muy alta, y en esto también coinciden los directivos. Lo que es preocupante ya que a pesar de la utilización del material didáctico concreto el uso de las TICs beneficia enormemente el proceso de enseñanza aprendizaje.

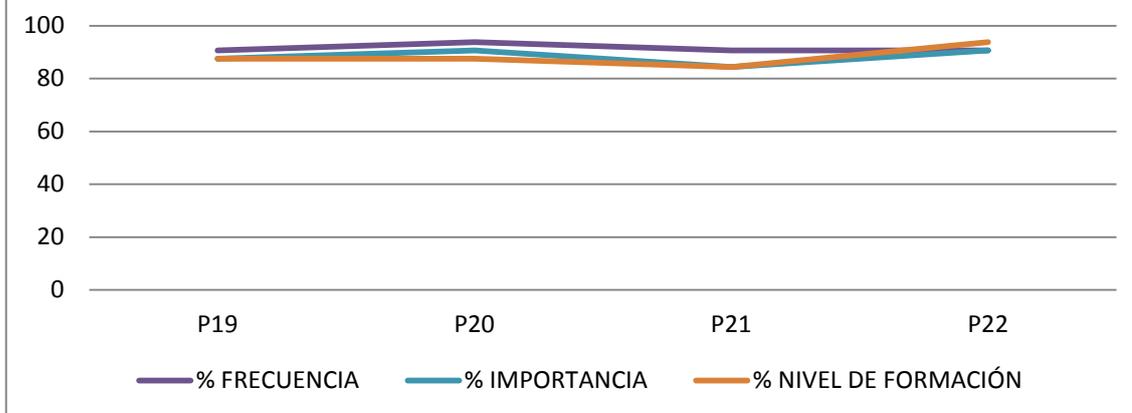
No se puede desatender este aspecto porque si ya hablamos de una era global esta implica estar a la altura de las nuevas exigencias de esa sociedad por lo tanto “la profesión de las profesiones” (como la llama el Gobierno Nacional) debe estar a la vanguardia de esas necesidades.

6.5.2 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	4	91	4	88	4	88
P20	4	94	4	91	4	88
P21	4	91	3	84	3	84
P22	4	91	4	91	4	94

Fuente: Encuesta a Titulados
 Autora: Andrea Moyano

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE

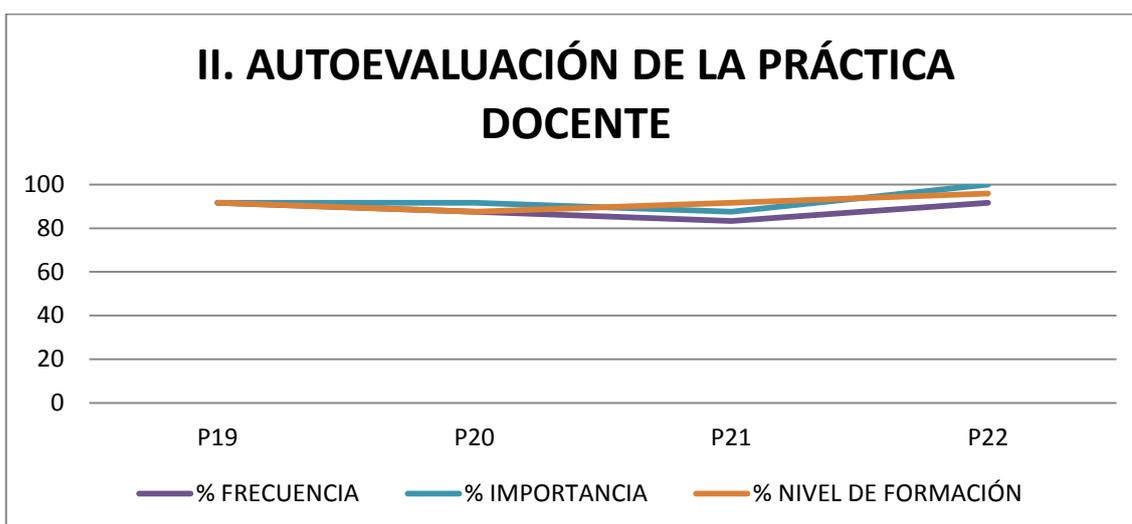


Fuente: Encuesta a Titulados
 Autora: Andrea Moyano

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	4	92	4	92	4	92
P20	4	88	4	92	4	88
P21	3	83	4	88	4	92
P22	4	92	4	100	4	96

Fuente: Encuesta a Directivos
 Autora: Andrea Moyano

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE



Fuente: Encuesta a Directivos
 Autora: Andrea Moyano

En relación al segundo bloque de aspectos evaluados se debe considerar los cuatro cuestionamientos que forman parte de este grupo. A lo que los titulados han realizado una autoevaluación del trabajo docente, es decir su trabajo mismo, permite guiar y reflexionar sobre lo que se está haciendo y lo que se espera que los alumnos lleguen a ser. Este aspecto si se lo realiza de manera objetiva puede arrojar importantes conclusiones y detectar problemas en el desempeño profesional.

Así en relación al autoanálisis crítico de los conocimientos de la materia en cualquiera de las cuatro asignaturas consideradas como áreas básicas tenemos un promedio del 91% y 92% de frecuencia, lo que es positivo ya que significa que el maestro es consciente de su preparación la cual debe ser la mejor, evidencia además la importancia que esta tienes para su desempeño en el aula.

En el aspecto de la evaluación de las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos hay una frecuencia del 94% y 88% a lo que los directivos hacen una referencia de mayor atención a esa evaluación ya que no se debe olvidar que la evaluación tiene variaciones en cuanto a la técnica e instrumentos que se utilice con la finalidad de que se convierta en una actividad complementaria y no de sujeción y temor para los alumnos.

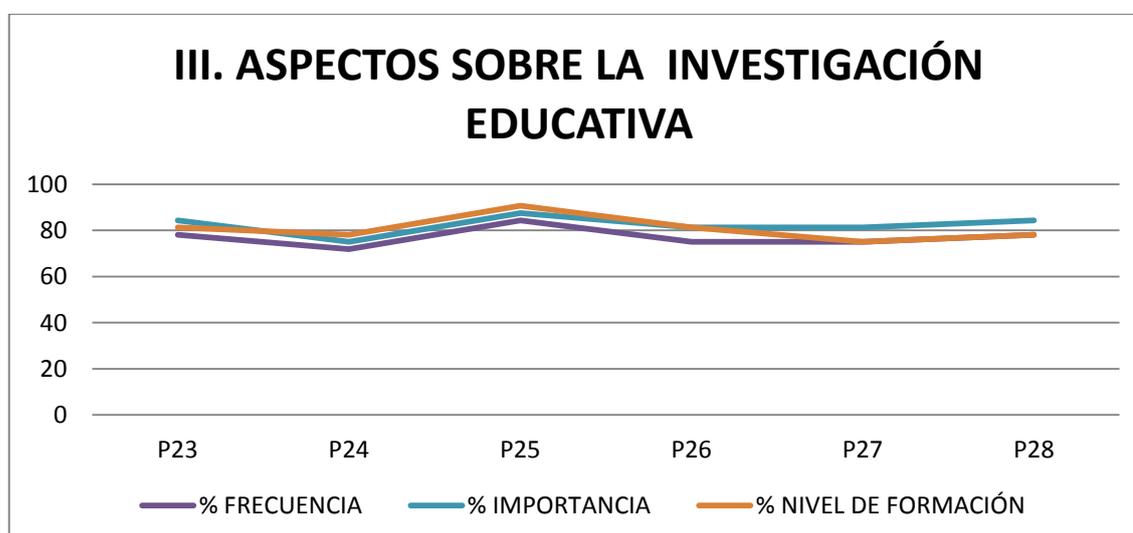
En cuanto a analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales hay que hacer hincapié por cuanto el quehacer diario del maestro está lleno de un cúmulo de situaciones tanto favorables como adversas a su desempeño, sin embargo si el maestro es consciente de esa realidad, si conoce ese contexto podrá manejar la situación e incluso afianzar su habilidad para resolver situaciones similares

Por último en relación a la evaluación y redacción de informes de retroalimentación de la práctica educativa tenemos ya porcentajes que superan el 90% en frecuencia tanto para los titulados como para los directivos. Esto tiene una incidencia en gran medida a lo que exige el Ministerio de Educación ya que ellos dentro de los Estándares de Calidad motivan a una evaluación y coevaluación continua, la cual no debe quedar en el aspecto formal, sino llegar a presentar informes, realizar un seguimiento de esta forma es un importante aspecto de la labor docente además de positivo ya que así se verifica el cumplimiento de los objetivos, y en qué medida se llega a cristalizar la misión de una institución.

6.5.3 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	3	78	3	84	3	81
P24	3	72	3	75	3	78
P25	3	84	4	88	4	91
P26	3	75	3	81	3	81
P27	3	75	3	81	3	75
P28	3	78	3	84	3	78

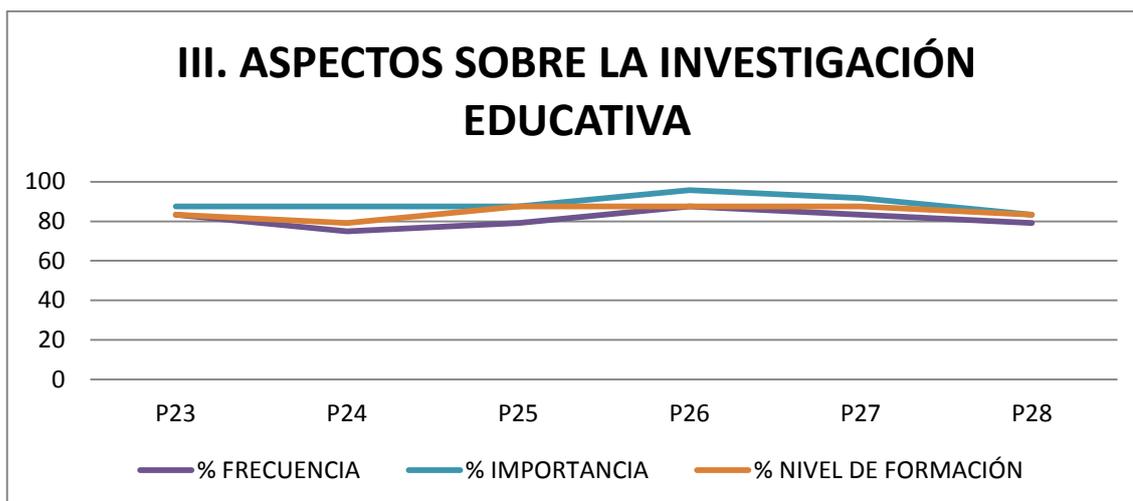
Fuente: Encuesta a Titulados
 Autora: Andrea Moyano



Fuente: Encuesta a Titulados
 Autora: Andrea Moyano

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	3	83	4	88	3	83
P24	3	75	4	88	3	79
P25	3	79	4	88	4	88
P26	4	88	4	96	4	88
P27	3	83	4	92	4	88
P28	3	79	3	83	3	83

Fuente: Encuesta a Directivos
 Autora: Andrea Moyano



Fuente: Encuesta a Directivos
 Autora: Andrea Moyano

En el tercer grupo de aspectos sobre investigación educativa se puede realizar un análisis importante ya que ciertos cuestionamientos no alcanzan más del 80% de frecuencia en cuanto a su ejecución, esto por una parte llama la atención por cuanto se concluye que el trabajo del maestro no está yendo más allá de la teoría o de lo monótono y repetitivo.

Así en relación a la conducción de investigaciones relacionadas a su labor apenas alcanza un 74% y 83% de frecuencia, lo que llama la atención ya que como maestros deben promover la iniciativa y ser gestores de investigaciones de esta forma se refleja en los alumnos.

Por otra parte la participación en proyectos de investigación e innovación educativa solo alcanza un 72% y 75% de frecuencia, lo que refleja que poca iniciativa y participación para la promoción de actividades investigativas así como participación en los mismos. Se hace un llamado a los docentes ya que para un ejercicio pleno de las labores no solo se debe limitar a realizar un determinado número de actividades, por el contrario debe romper esquemas pero a lo positivo.

Los niveles de investigación y evaluación de procesos e instituciones educativas con fines de mejora se posicionan en un 84% y 79%, siendo la causal el nivel mismo de formación que tiene el docente en este aspecto, aunque no es justificativo pero se puede fijar como una causa que aparentemente está perjudicando al campo investigativo, en muchos casos las investigaciones se limitan a la búsqueda de

información en fuentes bibliográficas o páginas web, por lo tanto hay que hacer énfasis en mejorar sustancialmente la investigación en los docentes.

Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados se puede decir que refleja un porcentaje medianamente alentador ya que su frecuencia de ejecución alcanza el 75% y su nivel de formación el 81%.

Realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos tiene un porcentaje medianamente satisfactorio lo que directamente se relaciona con lo expuesto anteriormente, ya que si no se realizan investigaciones educativas no se puede hablar de un seguimiento ni mucho menos de evaluación.

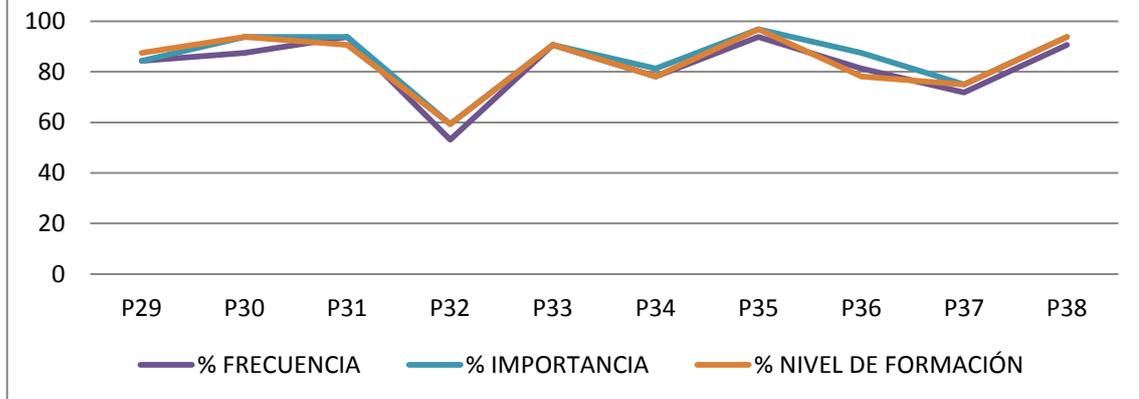
Finalmente la determinación de elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines educativas muestra una frecuencia apenas del 78%, realmente se debe encaminar e incentivar a los maestros la investigación. Los diferentes tópicos en este tercer aspecto reflejan por la situación que se está atravesando, y es que efectivamente hay incluso muy poco presupuesto para las investigaciones. Lamentablemente con esta realidad se encuentran los nuevos docentes y así lo dice (Alonso, Fernández Rodríguez, & Nysen, Febrero 2009) quienes tienen grandes expectativas pero la realidad es otra.

6.5.4 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	84	3	84	4	88
P30	4	88	4	94	4	94
P31	4	94	4	94	4	91
P32	2	53	2	59	2	59
P33	4	91	4	91	4	91
P34	3	78	3	81	3	78
P35	4	94	4	97	4	97
P36	3	81	4	88	3	78
P37	3	72	3	75	3	75
P38	4	91	4	94	4	94

Fuente: Encuesta a Titulados
 Autora: Andrea Moyano

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS

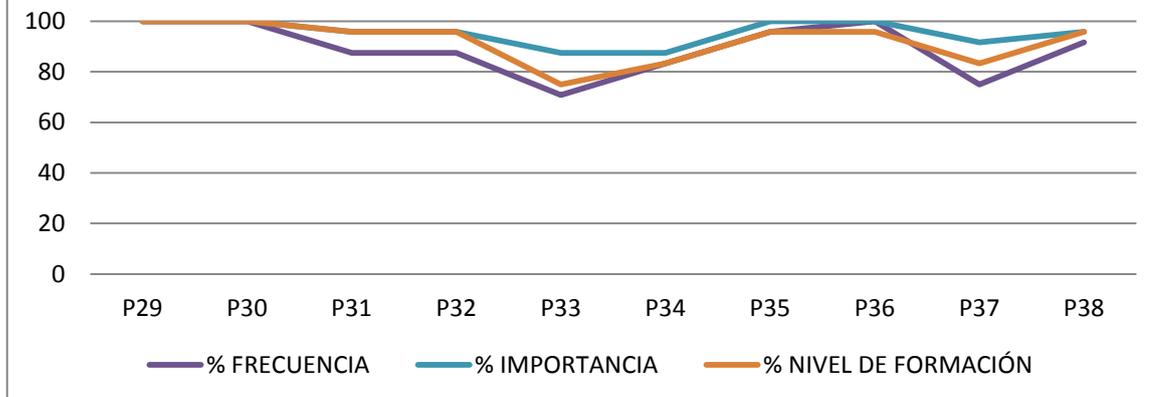


Fuente: Encuesta a Titulados
Autora: Andrea Moyano

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	4	100	4	100	4	100
P30	4	100	4	100	4	100
P31	4	88	4	96	4	96
P32	4	88	4	96	4	96
P33	3	71	4	88	3	75
P34	3	83	4	88	3	83
P35	4	96	4	100	4	96
P36	4	100	4	100	4	96
P37	3	75	4	92	3	83
P38	4	92	4	96	4	96

Fuente: Encuesta a Directivos
Autora: Andrea Moyano

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS



Fuente: Encuesta a Directivos
 Autora: Andrea Moyano

Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular los docentes son conscientes que lo realizan en un 84% aunque hay una diferencia en relación a lo que lo directivos manifiestan ya que ellos marcan un 100% de frecuencia esto puede deberse a que los maestros están obligados a realizar un evaluación permanente y en muchos casos no pueden recibir la aceptación y participación frecuente de los padres de familia. Si los maestro llevan un meticuloso control del desempeño de los educandos se está cumpliendo con el parámetro de evaluación, lo que incluso está estipulado en los Estándares de calidad del Ministerio de Educación, por ello esto permitirá identificar falencias en el sistema que pueden y deben mejorarse

La participación en Juntas de Profesores ha sido siempre una función inherente a la labor docente ya que de esta actividad se puede consensuar el desempeño y progreso de los estudiantes en diferentes aspectos sean estos académicos o comportamentales, también han sido una herramienta útil para manejar problemas disciplinarios, por otra parte estas juntas permite a los maestros ponerse al día en novedades e instrucciones que lleguen a generarse dentro de la institución o disposiciones de los organismos superiores. Así podemos notar una frecuencia en relación a esta actividad de un 88% y 100%.

En cuanto a suscitar acciones de promoción y convocatoria a reuniones si hay iniciativa ya que de esta forma los docentes promueven el mejoramiento de la institución.

En relación al ejercicio de funciones administrativas los porcentajes llegan apenas al 53% de frecuencia esto se explica ya que los titulados investigados se encuentran ocupando el cargo de docentes no de directivos, por otra parte los directivos tiene ya su organización establecida y se puede decir que rara vez delegan funciones.

Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe marca un 91% de frecuencia aunque los directivos señalan que apenas llegan al 71%, esto puede ser debido a que los directivos no han tenido la oportunidad de observar a los compañeros docentes en situaciones que requieran la aplicación de la Ley Orgánica de Educación por lo mismo que ya se expuso anteriormente.

Sin embargo esto también se puede ver reflejado en cuanto a la organización y gestión del Centro Educativo puesto que los directores cumplen ya con estas funciones, ellos por el cargo mismo que desempeñan están llamados a cumplir con este cometido.

El empoderamiento de las metas y objetivos institucionales tiene ya un porcentaje más altos así los directivos manifiestan un 100% de frecuencia, esto es positivo ya que solo con ese amor y verdadero sentimiento de pertenencia a la institución se puede llegar a cristalizar las metas y objetivos que se fijen.

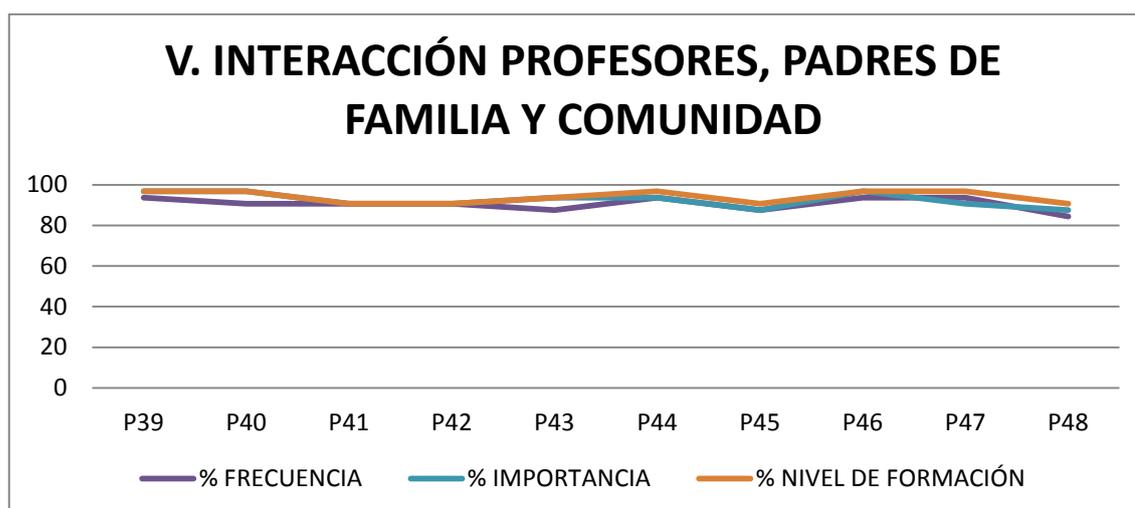
En cuanto a elaborar reglamentos internos de las comisiones hay un porcentaje se puede decir bajo del 72%, a lo que se puede concluir que dicho porcentaje se debe a que las escuelas en donde laboran los compañeros docentes en algunos casos son pequeñas y de menor número de docentes con lo que no se evidencia comisiones sino más bien un trabajo conjunto.

Conocer y aplicar el Código de Convivencia marca un 91% y 92% de frecuencia lo que es positivo ya que su conocimiento y correcta aplicación en situaciones internas de la institución así como la participación en situaciones externas pero que afecten a la comunidad educativa puede llevar a convertir las debilidades y amenazas en fortalezas y oportunidades. Además cuando se precisan de manera clara los lineamientos de funcionamiento en la institución permite actuar de manera correcta buscando alcanzar un objetivo común.

6.5.5 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	4	94	4	97	4	97
P40	4	91	4	97	4	97
P41	4	91	4	91	4	91
P42	4	91	4	91	4	91
P43	4	88	4	94	4	94
P44	4	94	4	94	4	97
P45	4	88	4	88	4	91
P46	4	94	4	97	4	97
P47	4	94	4	91	4	97
P48	3	84	4	88	4	91

Fuente: Encuesta a Titulados
 Autora: Andrea Moyano

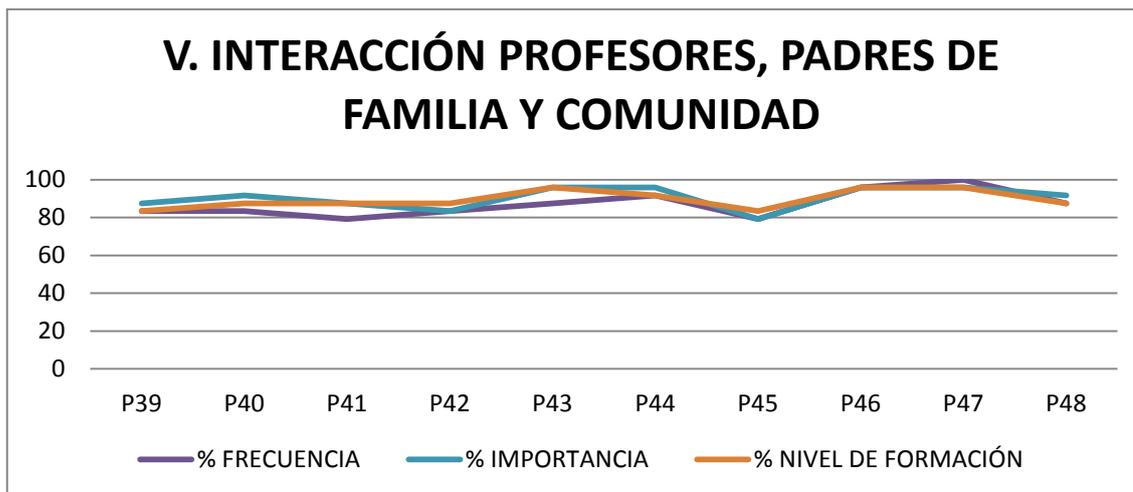


Fuente: Encuesta a Titulados
 Autora: Andrea Moyano

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	3	83	4	88	3	83
P40	3	83	4	92	4	88
P41	3	79	4	88	4	88
P42	3	83	3	83	4	88
P43	4	88	4	96	4	96

P44	4	92	4	96	4	92
P45	3	79	3	79	3	83
P46	4	96	4	96	4	96
P47	4	100	4	96	4	96
P48	4	88	4	92	4	88

Fuente: Encuesta a Directivos
 Autora: Andrea Moyano



Fuente: Encuesta a Directivos
 Autora: Andrea Moyano

En este quinto aspecto en relación al inventario de tareas del trabajo docente de la encuesta aplicada tanto a titulados como a directivos se puede referir a la promoción de actividades de relación con la comunidad una frecuencia del 94% y 83% , que aunque los titulados manifiesten un porcentaje mayor los directivos afirman que falta un poco más de integración por cuanto no solo se debe limitar a una interacción con padres de familia en sesiones de entrega de boletines o elección de directiva sino más bien una integración en otros aspectos como espacios deportivos o culturales y demás miembros de la comunidad sean niños, jóvenes e incluso adultos mayores.

Cuando los docentes se involucran directamente con la comunidad donde laboran y buscan mecanismos de integración se convertirán ya no solo en docentes de la escuelita sino en verdaderos promotores que motivan la participación e integración de los padres de familia y solo así generarán muchas oportunidades de colaboración de sus integrantes ya que ellos son quienes mismo manifestaran necesidades en las cuales los maestros se volverán gestores y promotores de acciones que les permiten

alcanzar beneficios ya no solo para la comunidad sino también para la institución donde laboren. Es aquí donde deben sacar a flote su aptitud y actitud de líderes.

Interactuar con pares de familia, tanto dentro como fuera de la institución marca un 91% de frecuencia aunque hay diferencia con lo expuesto por parte de los señores directivos que indican un 83%. Por otra parte coinciden en relación a la intervención en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos que es del 88% de frecuencia, pero realmente esto debería ser un porcentaje más alto ya que solo con la solución de esos conflictos familiares se puede resolver también conflictos académico que pueda atravesar el estudiante y que le afecten directamente en su rendimiento escolar.

Conocer el entorno social de los estudiantes es vital y así lo evidencian los docentes ya que la frecuencia con la que realizan esta actividad es del 92% y 94%, lo que es bueno aunque no solo debería quedarse en el conocimiento de esa realidad sino también en la toma de medidas para la solución de los mismos.

Organizar eventos de integración dentro de la Institución hay un porcentaje del 88% y 79%, lo que puede entenderse por cuanto desde instancias superiores a la dirección de los centros educativos se han prohibido ciertas actividades que muchas veces eran motivo de encuentro para padres de familia, estudiantes, profesores e incluso la comunidad. Aunque se puede establecer otro tipo de actividades que no representen un gasto económico (como lo era anteriormente con los agasajos) sino que por el contrario sea motivo de integración y esparcimiento para sus concurrentes.

También con esto de las ocho horas de jornada de trabajo el maestro tiene un tiempo fijado para la atención a los representantes de los estudiantes quienes están obligados a acudir a los centros educativos para informarse acerca del desempeño y avance de sus representados, es así que la frecuencia en relación a esta actividad se marca entre el 94% y 100%, algo verdaderamente satisfactorio ya que demuestra el compromiso del docente por informar y el protagonismo de los padres de familia en la educación de sus hijos.

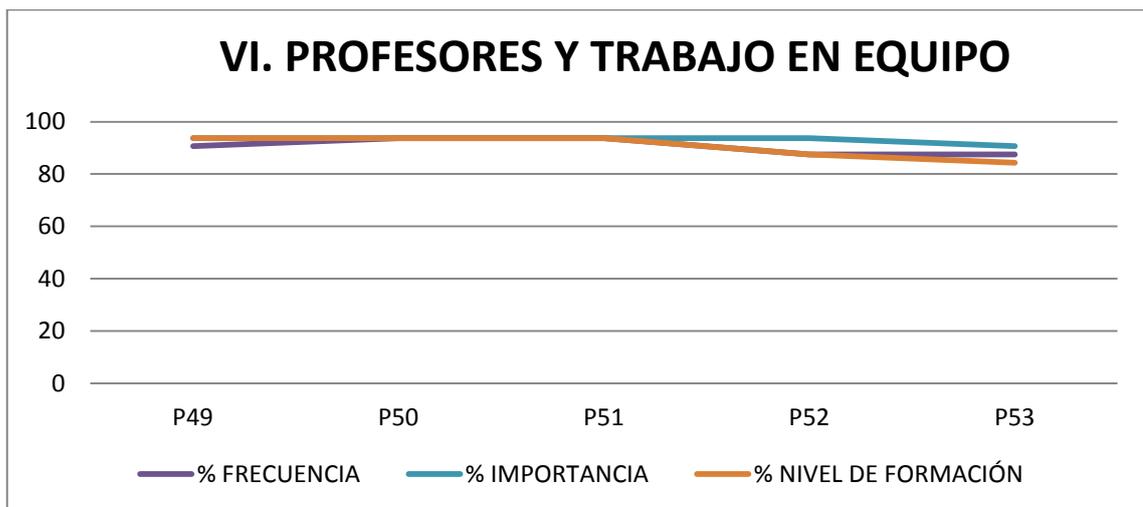
Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar marca un 84% y 88%, aquí se puede concluir que en este aspecto se necesita poner más atención ya que los padres de familia son nuestro apoyo directo en los hogares para que el estudiante cumpla con tareas propias del accionar educativo, ya que no basta con informarse sobre el desempeño del

alumno sino que también se debe recibir orientaciones para que el padre de familia oriente correctamente su ayuda en casa en la realización de tareas, refuerzo de conocimientos y estudio de contenidos para evaluaciones.

6.5.6 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	4	91	4	94	4	94
P50	4	94	4	94	4	94
P51	4	94	4	94	4	94
P52	4	88	4	94	4	88
P53	4	88	4	91	3	84

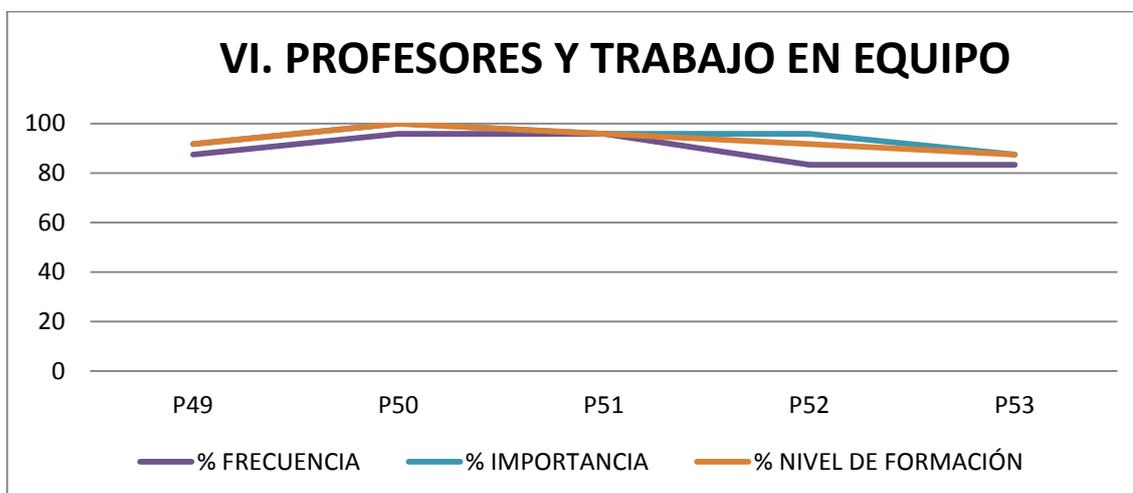
Fuente: Encuesta a Titulados
 Autora: Andrea Moyano



Fuente: Encuesta a Titulados
 Autora: Andrea Moyano

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	4	88	4	92	4	92
P50	4	96	4	100	4	100
P51	4	96	4	96	4	96
P52	3	83	4	96	4	92
P53	3	83	4	88	4	88

Fuente: Encuesta a Directivos
Autora: Andrea Moyano



Fuente: Encuesta a Directivos
Autora: Andrea Moyano

Realizar reuniones de planificación con otros docentes hay una frecuencia del 91% esto se aprecia dado que luego de la jornada de clase los docentes en ese tiempo mantienen dichas reuniones que generalmente son utilizadas para compartirlas y orientarse en la planificación del trabajo, desarrollar material, actualizar el registro de notas, entre otras.

Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles sean sociales, culturales o deportivas también marca un porcentaje alto de frecuencia como lo es de entre el 94% y 96%, aunque ya se mencionó anteriormente en muchos casos puede quedar solo en la organización ya que en ocasiones hay poca acogida por parte de los padres de familia quienes por cuestiones de trabajo no pueden asistir por lo tanto los eventos que se organizan suelen ser esporádicos y poco duraderos.

Lo que se aprecia es que de entre la participación en sesiones de trabajo y el trabajo de proyectos curriculares si hay un nivel alto de importancia que se le da a esta actividad aunque la formación no llegue al mismo nivel, esto como ya se pudo conocer en secciones anteriores por la nivel medio de asistencia a cursos de capacitación, y en ciertos casos su desconocimiento puede volverse un determinante para la baja participación. Lo que se necesita entonces es que desde las mismas instancias

superiores de la educación se busque una mejor organización de estos eventos ya que si se habla de educación de calidad el docente es el primero que debe estar actualizado, sus recursos curriculares y proyectos deben ajustarse a la realidad de la sociedad en la que se encuentre entendiéndose esto como un ámbito rural o urbano.

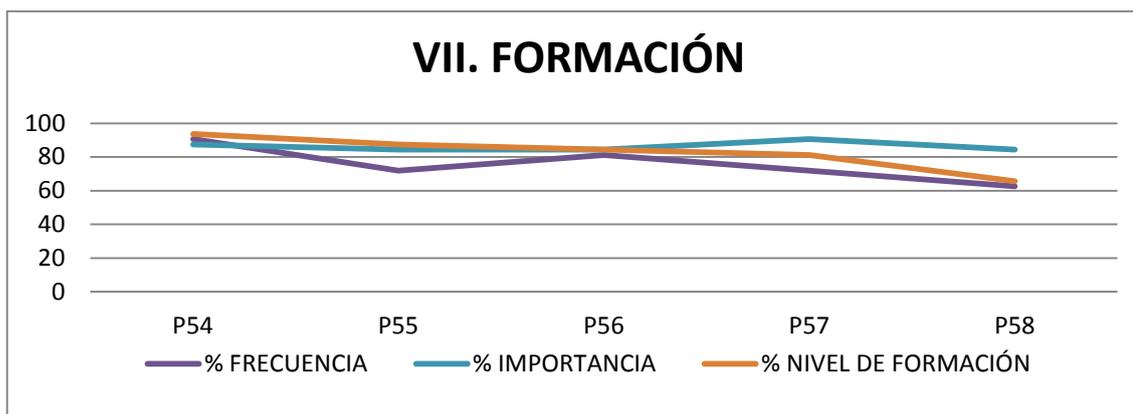
Aunque los círculos de estudio son muy beneficiosos se nota claramente que no se lo está aplicando con mayor frecuencia ya que marca un nivel del 83% y 88% e incluso la importancia llega apenas al 88% y 91% según lo manifestado por los docentes y directivos. No se ha tomado en cuenta el enorme beneficio que puede aportar esta actividad ya que Los Círculos de Estudio permiten tratar una amplia temática real, que los mismos participantes mencionan resultantes de la práctica diaria con los estudiantes, del contacto permanente con los padres de familia y la comunidad.

Por lo tanto queda la búsqueda de ayuda para potencializar este tipo de actividades ya que de esta forma la ayuda se extiende a más sectores, a más grupos que son parte del quehacer educativo y obtener de esta manera un conglomerado de inquietudes y alternativas que son de beneficio colectivo.

6.5.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	4	91	4	88	4	94
P55	3	72	3	84	4	88
P56	3	81	3	84	3	84
P57	3	72	4	91	3	81
P58	3	63	3	84	3	66

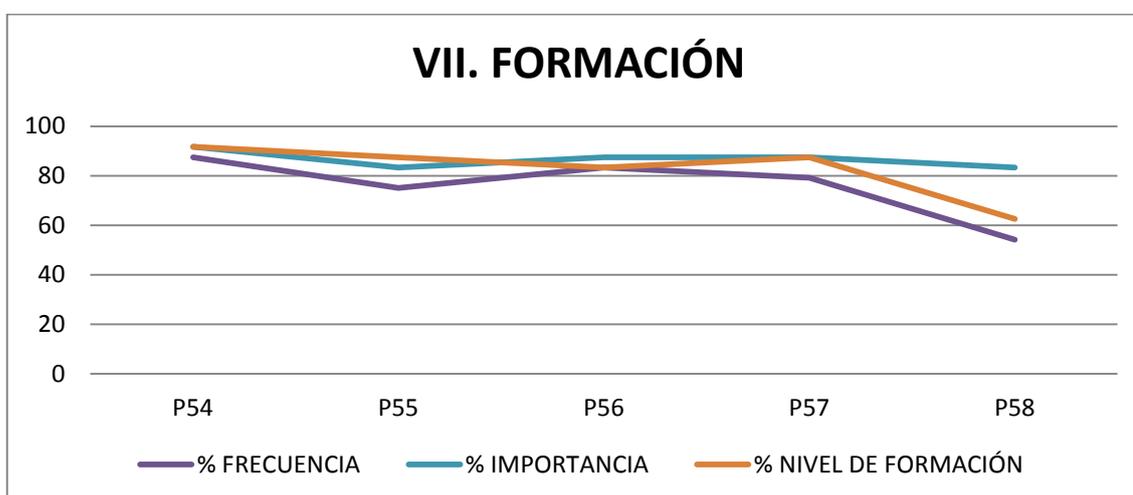
Fuente: Encuesta a Titulados
 Autora: Andrea Moyano



Fuente: Encuesta a Titulados
 Autora: Andrea Moyano

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	4	88	4	92	4	92
P55	3	75	3	83	4	88
P56	3	83	4	88	3	83
P57	3	79	4	88	4	88
P58	2	54	3	83	3	63

Fuente: Encuesta a Directivos
 Autora: Andrea Moyano



Fuente: Encuesta a Directivos
 Autora: Andrea Moyano

Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación hay una frecuencia del 91% lo que es relativamente alto, y si hay

concurrancia esto puede ser debido a que las Direcciones de Educación son las encargadas de difundir disposiciones emitidas por el ME de esta forma mantienen reuniones frecuentes con los docentes, que hasta cierto punto son obligatorias. Dentro de esta misma línea se encuentran los cursos de elaboración de instrumentos curriculares y administrativos que dictan las instituciones antes mencionadas, con lo que se pretende que el maestro esté al tanto de las reformas que se realizan al sistema educativo, incluso en los aspectos administrativos y organizativos.

Sin embargo asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares alcanza un 72% de frecuencia esto se puede entender que los docentes no asisten a cursos dictados por otros organismos debido en gran parte al costo que pueden tener estos o incluso a las pocas facilidades que tienen para asistir ya que algunos trabajan en sectores rurales fuera de la ciudad e incluso en otros cantones de su provincia de residencia, de esta forma y con el horario de trabajo extendido a las 8 horas dificulta su asistencia a los cursos antes mencionados.

Con lo mencionado también se ve afectada la concurrancia a cursos relacionados con las TICs puesto que esto incluso implica más horas de práctica, lamentablemente esto afecta porque los maestros o no conocen o no se actualizan en este rama y por lo tanto no hay una aplicación en el aula

Por otra parte asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua evidencia un porcentaje bajo del 54% y 63% de frecuencia, esto se puede justificar ya con las razones antes mencionadas, añadiéndole el nivel de importancia que se le da que es relativamente bajo muy poco se hace para emprender el conocimiento y dominio de una segunda lengua.

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A partir del trabajo investigativo realizado en sus diferentes componentes tanto bibliográfica como de campo, y con el debido análisis e interpretación de resultados obtenidos a través de los instrumentos aplicados a los directivos y titulados se puede llegar a formular las siguientes conclusiones.

7.1 Conclusiones

- La investigación en relación a la identificación del puesto de trabajo muestra un resultado favorable ya que la totalidad de los titulados se encuentran laborando acorde al título universitario obtenido en la UTPL, por lo tanto es satisfactorio y es loable reconocer que el esfuerzo y dedicación de los titulados durante su carrera universitaria dio frutos.
- Se puede evidenciar que de los titulados investigados, lamentablemente por diversas circunstancias ninguno ha realizado estudios que les permita obtener un nuevo título universitario de postgrado.
- También se puede concluir que los titulados dentro del rol que desempeñan en la institución donde laboran lo hacen como docentes y no como directivos u otro cargo administrativo.
- Así mismo el Tipo de contrato laboral es de tipo fiscal, o en el mejor de los casos los titulados poseen nombramiento en instituciones públicas, con lo que les permite mantener un buen desempeño sin el temor de la finalización de un contrato o un despido intempestivo, por cuanto el sector privado frecuentemente brinda pocas garantías laborales.
- Se pudo evidenciar tanto en los porcentajes reflejados en las encuestas como en la información extra proporcionada por los titulados que hay un poco de desconocimiento y de aplicabilidad de las TICs en el aula.
- La investigación también mostró que existe una buena preparación por parte del docente en relación a la preparación de las tareas propias de su labor, por lo que su autoevaluación es favorable.

- Hay un estrecho margen entre lo que respondieron los titulados y los directivos que fueron encuestados en relación al inventario de tareas docentes, lo que significa que el trabajo muestra un margen de error mínimo, además demuestra la seriedad y sinceridad de los investigados para responder a las inquietudes formuladas.

- Dado que la investigación utilizó una muestra relativamente pequeña (ocho titulados) se pudo realizar una investigación personalizada, manteniendo un diálogo directo y agradable con los titulados quienes a más contestar las encuestas expusieron puntos de vista que fueron útiles para plantear una propuesta de intervención que se oriente a la búsqueda de soluciones al problema de mayor relevancia.

7.2 Recomendaciones

Es conveniente que el trabajo no que únicamente en la teoría sino que se puede llevar a cabo estrategias para mejorar aquellos aspectos que potencializaran el desempeño docente por eso me atrevo a formular las siguientes recomendaciones.

- Continuar realizando investigaciones relacionadas a este tópico aún cuando en este caso los resultados muestren un cien por ciento de titulados laborando en su ramo, pero a futuro puede permitir identificar causas por las que no laboren en puestos de trabajo relacionados a la docencia.
- Proponer a la universidad la realización de maestrías u otro tipo de postgrados en el Área Socio humanística, especialmente en Ciencias de la Educación.
- Promover charlas entre docentes y directivos para conocer más aspectos administrativos, elaboración de documentos de este tipo, y la tarea de dirección de la institución sea compartida.
- Buscar alternativas y mecanismos para lograr una inserción laboral efectiva y permanente o definitiva (nombramiento) con las facilidades y recomendaciones incluso que la universidad pueda proporcionales de acuerdo al trabajo práctico que se desarrolla durante la formación docente.
- Solicitar cursos o programas relacionados a la informática y tecnología dentro del pensum de estudios de la carrera de Ciencias de la Educación en la Universidad para que su conocimiento amplíe y diversifique las estrategias de enseñanza, comprometiéndoles a su ejecución de manera que promueva la asistencia de los titulados.
- Incentivar la autoevaluación en los docentes para que continúen afianzando una buena práctica docente y a la vez identifiquen posibles falencias.
- Dar a conocer los resultados obtenidos en el presente trabajo investigativo para que se pueda orientar estrategias de solución a los principales problemas, permitiendo que los directivos de los establecimientos educativos donde se

llevo a cabo la investigación conozcan los resultados obtenidos y puedan tomar medidas de acción.

- Difundir la propuesta de intervención planteada con otros centros educativos para que lo apliquen y soluciones problemas similares.

**8. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN
TALLER DE SOCIALIZACIÓN SOBRE PARTICIPACIÓN EN CÍRCULOS DE
ESTUDIO.**

8.1 Justificación

El taller de socialización permitirá a los docentes comprender en qué consisten los Círculos de Estudio, puesto que este sistema de trabajo permite compartir experiencias, vivencias y anécdotas, que pueden ser llevados a la práctica y así mejorar su desempeño como docente.

Un verdadero trabajo en equipo facilita la ejecución de múltiples tareas, de esta manera los círculos de estudio pueden ser una herramienta para diversificar incluso el trabajo y la asignación de tareas con los demás docentes y con los niños dentro del salón de clases.

8.2 Objetivos

8.2.1 Objetivo General

Incentivar el uso de los círculos de estudio a partir de su conocimiento, socialización, ejecución y autoevaluación para que los maestros expandan su uso al salón de clases, además puedan solucionar conflictos de manera más oportuna y efectiva.

8.2.2 Objetivos Específicos

- Promover el uso de Círculos de Estudio entre docentes para compartir vivencias, anécdotas y experiencia que les ayuden a manejar diversas situaciones del accionar docente.
- Diversificar los temas a tratar en los Círculos de Estudio para que no solo se compare experiencias sino también conocimientos en especial con lo relacionado a las TICs y el aprendizaje de una nueva lengua con la ayuda de facilitadores externos o miembros de la comunidad educativa.
- Llevar este tipo de actividades al plano familiar y comunitario para que la ayuda que brinden los padres de familia y representantes de los estudiantes en el hogar sea efectiva.

8.3 Metodología:

Una vez realizada la interpretación de los datos se ha identificado la problemática que tiene mayor incidencia bajo el criterio de los titulados y los directivos investigados, así se busca plantear una propuesta de intervención, para ellos se ha utilizado la metodología del Marco Lógico. En sus etapas de:

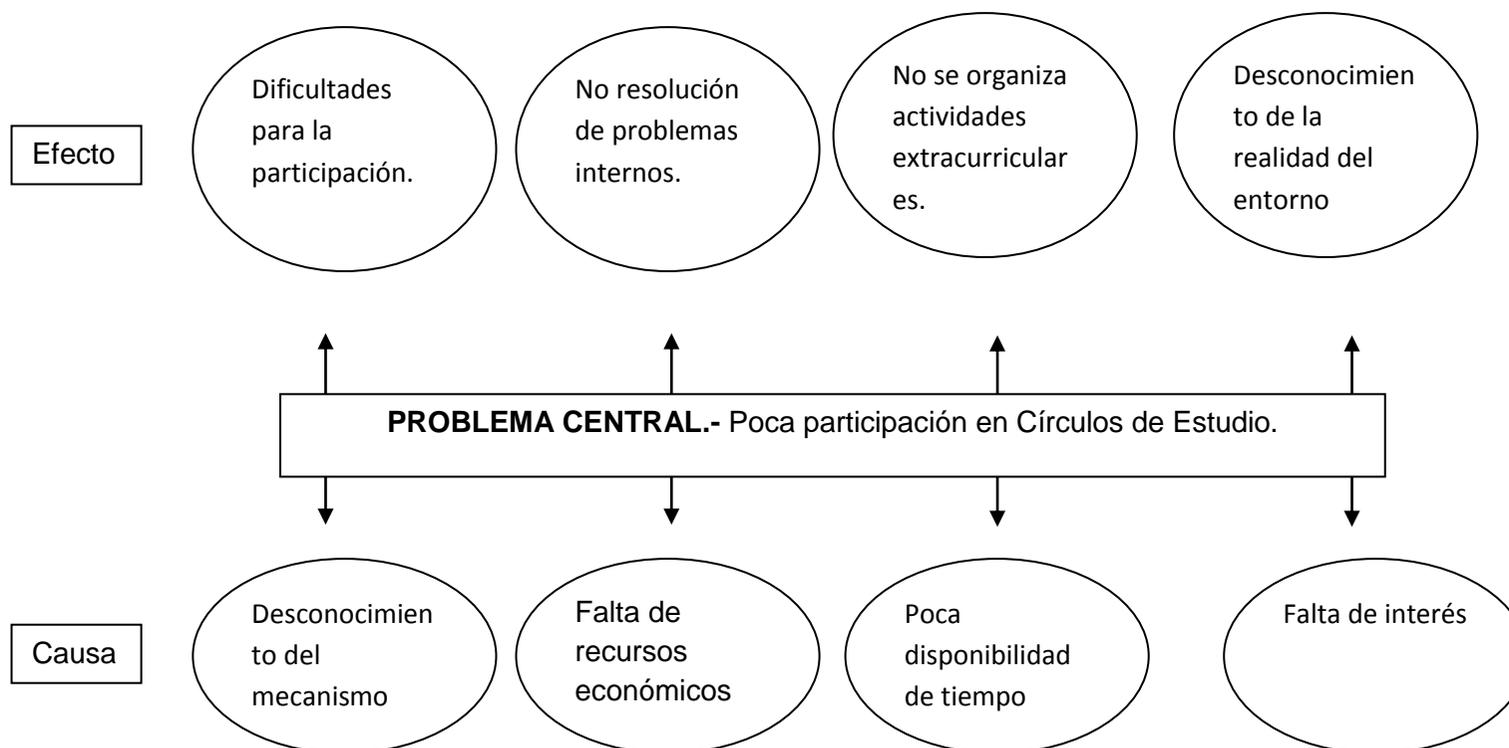
- a) Etapa de identificación del proyecto y alternativa de solución.
- b) Etapa de planificación.

8.3.1 Análisis de involucrados

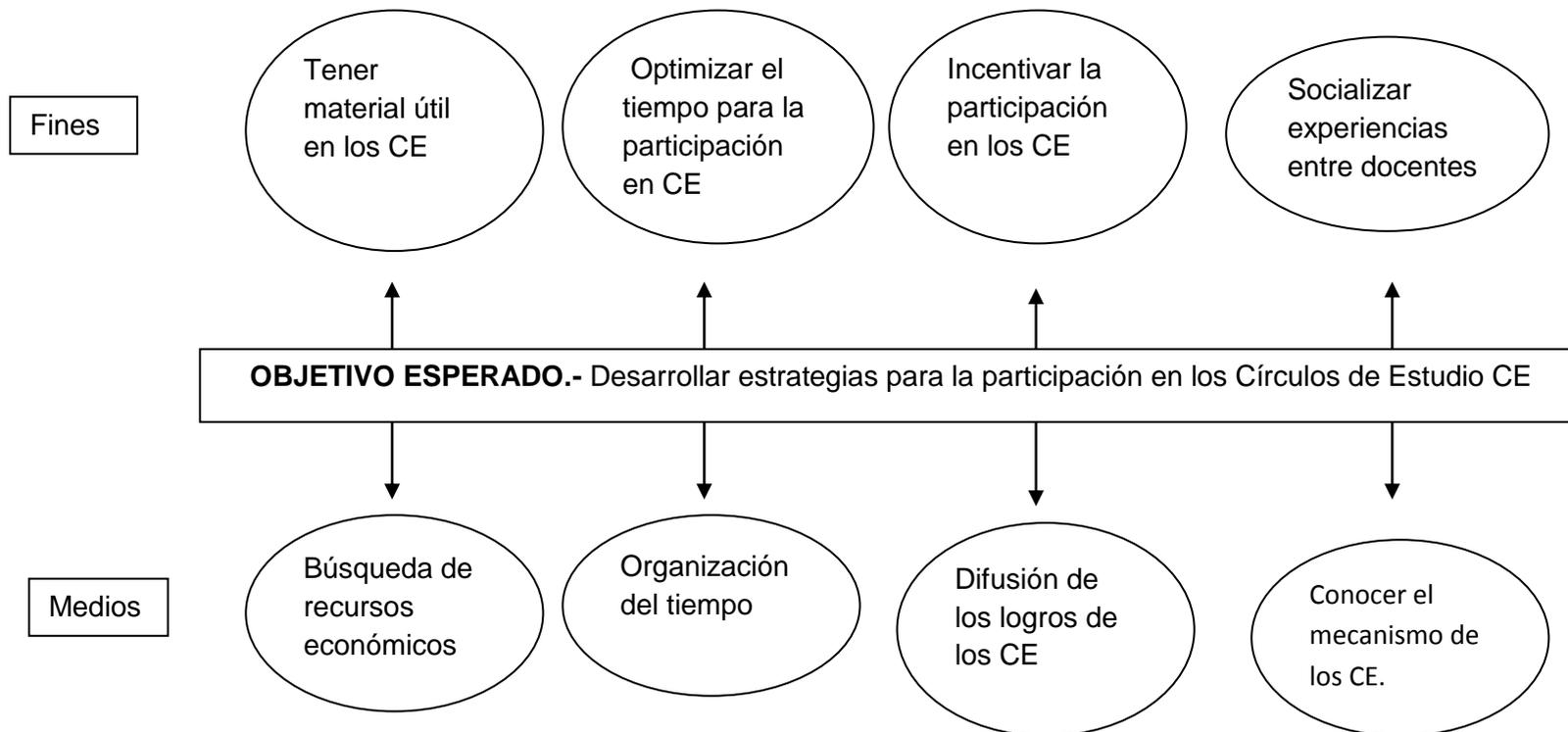
MATRIZ DE INVOLUCRADOS			
GRUPOS	PROBLEMAS PERCIBIDOS	INTERESES EN UNA ESTRATEGIA	CONFLICTOS POTENCIALES
Profesores	*Falta de conocimiento y aplicación de las TICs. *Poco análisis de los aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales. *Poca participación en proyectos de investigación e innovación educativa. Falta de participación en círculos de estudio.	*Manejo óptimo de las TICs en el aula. *Comprometimiento con las realidades de los estudiantes. *Elaboración de proyectos de investigación e innovación educativa. Socializar estrategias de mejoramiento del desempeño profesional.	Falta de recursos económicos para participar en cursos de capacitación. Confianza para conocer las realidades de los estudiantes. Poca oferta de cursos de elaboración de proyectos. Poca concurrencia.
	*Poca participación en la elaboración de reglamentos internos de las comisiones. *Falta de realización de tutorías con los padres de	Participación activa en la elaboración de reglamentos. Socialización y participación en	Comprensión de los tipos de reglamentos a elaborar. Poca participación de los padres de

Directivos	familia. *Poca participación en la elaboración de material didáctico.	tutorías para la obtención de ayuda de los padres de familia en el hogar. Incrementar el material didáctico de la institución para	familia. Falta de recursos económicos.
Alumnos	Participar en actividades extracurriculares planificadas por la institución. Incentivar el sentido de pertenencia a la institución con campañas de concientización.	Promover el desarrollo integral del educando. Desarrollar valores de estima y respeto por la institución.	Falta de interés en la participación de eventos programados. Apatía por la institución donde se educa, con su falta de cuidado por las instalaciones y demás material de la misma.
Padres de familia	Participación en eventos organizados por la institución. Integrarse más al quehacer educativo.	Promover la integración de la comunidad educativa. Recibir apoyo desde el hogar en la realización de tareas.	Poca asistencia a los eventos planificados. Falta de control de tareas y lecciones.
Autoridades de la UTPL	Pocas facilidades prestadas para llevar a cabo la investigación.	Conocer la situación laboral de los titulados en Ciencias de la Educación.	Dificultades geográficas, y de colaboración para la investigación.

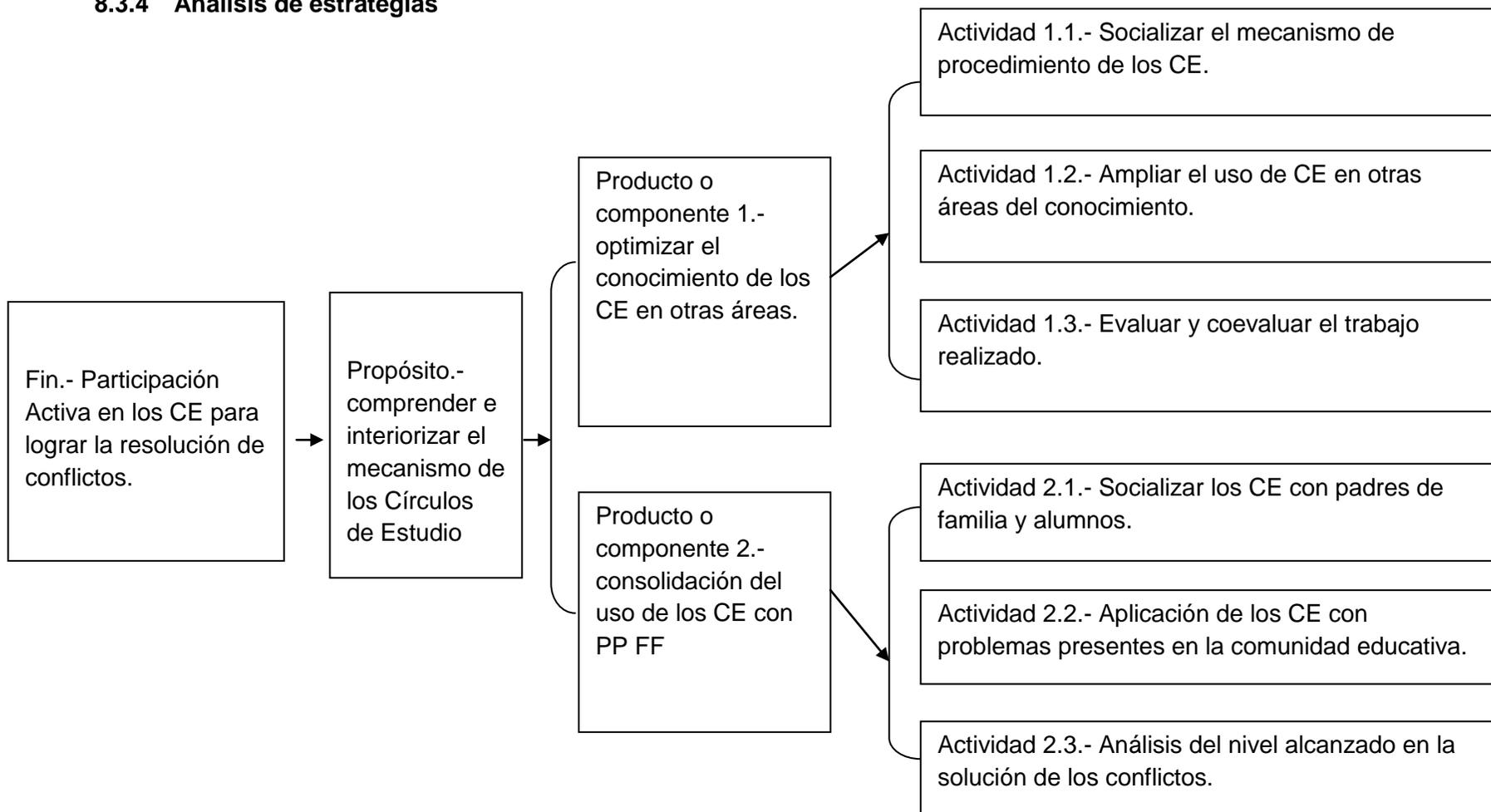
8.3.2 Análisis del problema



8.3.3 Análisis de objetivos



8.3.4 Análisis de estrategias



8.4 Plan de acción

RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE (IVO)	MEDIOS O FUENTE DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
FIN	Empoderamiento de los logros que se pueden alcanzar con el conocimiento y aplicabilidad de los círculos de estudio. Alcanzar una significativa disminución de las debilidades y amenazas con una correcta y efectiva aplicación de los CE.	Experiencias de los docentes, mediante un registro de situaciones relevantes. Resultados de las coevaluaciones y evaluaciones.	Apatía a la participación en las actividades planificadas. Falta de objetividad en la coevaluación y evaluación.
PROPÓSITO (OBJETIVO GENERAL)	Participación en los CE	Resolución de conflictos e inquietudes del accionar docente.	Participación de los docentes.
COMPONENTES RESULTADOS –	Término del año escolar.	Satisfacción de resolución de conflictos.	No resolución de conflictos.
ACTIVIDADES PRINCIPALES (ACCIONES)	INSUMOS Información bibliográfica Recursos didácticos: carteles, marcadores, láminas	PRESUPUESTO Cien dólares americanos	Falta de presupuesto y recursos.

8.5 Resultados esperados

RESULTADOS	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	EVALUACIÓN	PRESUPUESTO	CRONOGRAMA
Participación de los docentes.	Exposición de aspectos fundamentales sobre los Círculos de estudio.	Convocatoria a participar en la actividad. Trabajo con los docentes.	Se determinará mediante la observación.	\$10.00	Septiembre 2013
Obtención de ideas de los docentes.	Socialización para recolectar ideas sobre el tema.	Reunión de trabajo. Diálogo con los participantes.	Lista de control de resultados.	\$10.00	Octubre 2013
Comprensión de lo que son los círculos de estudio.	Participación en los Círculos de Estudio.	Explicación del mecanismo de trabajo.	Encuesta aplicada a los docentes.	\$ 20.00	Noviembre2013
Aplicación de los círculos de estudio en distintas áreas del conocimiento	Desarrollo los círculos de estudio dentro del salón de clases con un tema del currículo.	Organizar a los estudiantes para que participen en los círculos de estudio. Informar sobre el mecanismo de procedimiento para su	Prueba objetiva en base a la temática tratada en los CE	\$10.00	Diciembre 2013

		aplicación. Ejercicio práctico de los CE en la clase.			
Presentación de resultados luego de haber participado de los círculos de estudio	Casa abierta para exposición de proyectos, resultado de los círculos de estudios.	Organización de la casa abierta. Elaboración de proyectos. Presentación de proyectos.	Conclusiones y recomendaciones obtenidas de los asistentes.	\$ 50.00	Enero 2013
Asistencia y participación de padres de familia.	Aplicación de los círculos de estudio con Padres de Familia.	Presentación de la actividad a os padres de familia. Promoción y difusión del mecanismo de los círculos de estudio.	Expectativas y conclusiones obtenidas de los Padres de Familia.	\$ 20.00	Marzo 2013

8.6 Bibliografía de la propuesta de intervención

- ❖ Ortegón, Edgar; Pacheco Juan; Prieto, Adriana; Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas; ISSN, 2005. Disponible:
http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=r_lrVhgf1akC&oi=fnd&pg=PA7&dq=formulaci%C3%B3n+de+proyectos+en+base+al+marco+l%C3%B3gico&ots=smVxQR6flm&sig=k2qwUo5nnQxBN0vYKLd22vlzJK0#v=onepage&q=formulaci%C3%B3n%20de%20proyectos%20en%20base%20al%20marco%20l%C3%B3gico&f=false

9. BIBLIOGRAFÍA

- (Alonso, Fernández Rodríguez, & Nyssen, Febrero 2009) Disponible:
http://www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf
- (Agencia Nacional de Calidad y Acreditación, Marzo 2009) Disponible:
http://www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf
- (Ávalos, Enero 2009) Disponible:
<http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf>
- (Ministerio de Educación, 2012) Disponible:
<http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pes.html>
- (Vaillant, Abril 2009) Disponible:
<http://www.ugr.es/~recfpro/>
- (León, Enero 2012) Disponible:
<http://rsa.utpl.edu.ec/eva/>
- (Weller, INSERCIÓN LABORAL DE JÓVENES: EXPECTATIVAS, DEMANDA LABORAL Y TRAYECTORIAS”, Marzo 2006) Disponible:
<http://rsa.utpl.edu.ec/eva/mod/resource/view.php?id=309321>
- (Pérez Islas & Urteaga, Febrero 2002) Disponible:
<http://www.redetis.org.ar/media/document/weller.pdf>
- (Oliveira, Septiembre 2006) Disponible:
<http://www.uia.mx/campus/publicaciones/jovenes/pdf/epieck12.pdf>
- (Gutiérrez Domínguez, Diciembre 2008) Disponible:
<http://www.iztapalapa.uam.mx/amet/vcongreso/webamet/indicedemesa/ponencias/MESA6/Deoliveiram6.pdf>
- (Duarte Quapper) Disponible:
http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1669-32482008000200009&script=sci_arttext

10. ANEXOS

Anexo 1: Ficha de contactos para titulados-empleadores

FICHA DE CONTACTO PARA TITULADOS / EMPLEADORES

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

Anexo 2: Solicitud para directivos de los centros educativos



Universidad Técnica Particular de Loja

La Universidad Católica de Loja



Modalidad Abierta y a Distancia
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Señor
DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho

De mi consideración

Saludo a usted atentamente para expresarle mis mejores deseos de que su labor profesional esté llena de realizaciones y logros.

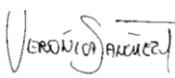
Tuve el honor de conocerlos y trabajar junto a ustedes ya sea a través de las materias impartidas por mi persona o a través de la Dirección de Escuela de Ciencias de la Educación.

El destino hace que nuevamente nos encontremos a través de estas líneas para distraerlos de sus tareas diarias y solicitarle de la forma más comedida que cumplimente (con lápiz 2B) los dos cuestionario que le va a proporcionar el(la) egresado(a)-investigador(a) portador de esta carta. Cabe recalcar que las encuestas son anónimas.

El tema de investigación que deben desarrollar en esta ocasión los egresados(as) de Modalidad Abierta, de la Titulación de Ciencias de la Educación en sus diferentes menciones es una **“PROPUESTA DE INTERVENCIÓN EDUCATIVA A PARTIR DEL ESTUDIO DE CASOS EN LA LICENCIATURA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN EN LA MENCIÓN DE EDUCACIÓN BÁSICA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA”**, por esto necesitamos su colaboración. Cabe señalar que ellos están capacitados para dicha actividad, con lo cual se garantiza la seriedad y validez de la investigación.

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

Atentamente;




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

Anexo 3: Carta para titulados de la UTPL



Universidad Técnica Particular de Loja

La Universidad Católica de Loja



Modalidad Abierta y a Distancia
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Señor(a)
TITULADO(A) DE LA UTPL
En su despacho

De mi consideración:

Saludo a usted atentamente para expresarle mis mejores deseos de que su labor profesional esté llena de realizaciones y logros.

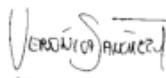
Tuve el honor de conocerlos y trabajar junto a ustedes ya sea a través de las materias impartidas por mi persona o a través de la Dirección de Escuela de Ciencias de la Educación.

El destino hace que nuevamente nos encontremos a través de estas líneas para distraerlos de sus tareas diarias y solicitarle de la forma más comedida que cumplimente (con lápiz 2B) los dos cuestionario que le va a proporcionar el(la) egresado(a)-investigador(a) portador de esta carta. Cabe recalcar que las encuestas son anónimas.

El tema de investigación que deben desarrollar en esta ocasión los egresados(as) de Modalidad Abierta, de la Titulación de Ciencias de la Educación en sus diferentes menciones es una **“PROPUESTA DE INTERVENCIÓN EDUCATIVA A PARTIR DEL ESTUDIO DE CASOS EN LA LICENCIATURA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN EN LA MENCIÓN DE EDUCACIÓN BÁSICA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA”**, por esto necesitamos su colaboración. Cabe señalar que ellos están capacitados para dicha actividad, con lo cual se garantiza la seriedad y validez de la investigación.

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

Atentamente;




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

Anexo 4: Encuesta a titulados.

<input type="text"/>									
----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO



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



Señor(a) Encuestado(a):

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

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

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

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

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

INDICACIONES:

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

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

<input type="text"/>

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

<input type="text"/>									
----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------

3. EDAD:

<input type="text"/>	<input type="text"/>
----------------------	----------------------

4. SEXO:

Masculino	Femenino
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

5.1 SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO			
Fiscal	Reconocional	Particular	Municipal
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5.2 TIPO DE EDUCACIÓN		
Regular	A distancia	Propios derechos
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

6.1	6.2	6.3
Pregrado	Posgrado	Ninguno

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

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

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

--	--

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

--

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

--

NOTA: A partir de la pregunta 11, si usted no trabaja en la docencia responde únicamente a las preguntas: 13, 14, 18 y 19

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

		AÑOS DE SERVICIO	NINGUNO
11.1	Educación Inicial		
11.2	Educación General Básica Elemental (28, 38, 48 años de EGB)		
11.3	Educación General Básica Media (58, 68, 78 años de EGB)		
11.4	Educación General Básica Superior (88, 98, 108 años de EGB)		
11.5	Bachillerato (18, 28, 38)		
11.6	Bachillerato Técnico		
11.7	Instituto Tecnológico		
11.8	Superior (universidad)		
11.9	ONG's		
11.10	Enseñanza no formal (Academias, alfabetización, capacitaciones...)		

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

1	2	3	4 o más	ninguno

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

13.1	Cargo directivo	
13.2	Cargo administrativo	
13.3	Cargo docente	
13.4	Cargo operativo	
13.5	Otro cargo	

14. EN CASO DE QUE LA RESPUESTA ANTERIOR CORRESPONDA A "otro cargo" (item 13.5) INDÍQUE EL CARGO QUE DESEMPEÑA EN LA ACTUALIDAD:

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

15.1 TIPO DE CONTRATO LABORAL							15.2 SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO			
Partida Fiscal	Contrato Civil de Prestación de Servicios Profesionales	Contrato laboral a tiempo parcial (2 a 7 horas diarias)	Contrato laboral a prueba (3 meses)	Contrato Laboral Indefinido	Contrato laboral temporal (máximo 6 meses)	Contrato laboral de remplazo (por el tiempo que dure el remplazo)	Fiscal	ficomista nal	particular	municipal

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

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

1o.	2o.	3o.	4o.	5o.	6o.	7mo.	8vo.	9no.	10mo.	NO APLICA



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 describa la satisfacción actual en cuanto a la actividad profesional a partir de la obtención de su título:

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

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

INDICACIONES:

Señor(a) Encuestado(a):

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

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

*Caracterizar el puesto de trabajo docente.

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

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

VALORACIÓN	
4	MUCHO O ALTO
3	BASTANTE
2	POCO
1	NADA

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

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

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



CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

	TAREAS	CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO											
		FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
	15 Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	16 Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	17 Atender a las necesidades individuales de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	18 Conocer y aplicar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tic's) en el aula	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	a	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE	19 Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	20 Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	21 Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	22 Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	b	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA	23 Conducir investigaciones relacionadas a su labor	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	24 Participar en proyectos de investigación e innovación educativa	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	25 Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	26 Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	27 Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	28 Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	c	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORANTHUS Y ADMNIST. RUTINA	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
	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
	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	
V. INTERACCIONES CON PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD	39 Promover acciones de relación con la comunidad	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	40 Colaborar en programas de desarrollo comunitario	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	41 Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	42 Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	43 Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	44 Conocer el entorno social de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4



CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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



CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

Modalidad Abierta y a Distancia

ENCUESTA A DIRECTIVOS

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE



Señor(a) Encuestado(a):

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

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

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

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

VALORACIÓN	
4	MUCHO O ALTO
3	BASTANTE
2	POCO
1	NADA

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

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

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

Anexo 5: Encuesta a Directivos. Inventario de tareas del trabajo docente

	TAREAS	FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	14 Revisar las tareas estudiantiles	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	15 Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	16 Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	17 Atender a las necesidades individuales de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	18 Conocer y aplicar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tic's) en el aula	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	a		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE	19 Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	20 Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	21 Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	22 Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	b		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA	23 Conducir investigaciones relacionadas a su labor	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	24 Participar en proyectos de investigación e innovación educativa	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	25 Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	26 Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	27 Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	28 Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	c		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS	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
	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
	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
V. INTERACCIÓN PROFESOR, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD	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

	TAREAS	FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	43 Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	44 Conocer el entorno social de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	45 Organizar eventos de integración dentro de la Institución	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	46 Participar en programas sociales dentro de la Institución (Día de la familia, campeonato de 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
VAL. PROF. Y TRABAJO EN EQUIPO	49 Realizar reuniones de planificación con otros docentes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	50 Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas)	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	51 Participar en sesiones de trabajo	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	52 Trabajar en proyectos curriculares en equipo	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	53 Participar en Círculos de Estudio	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	f	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
VAL. 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 6: Entrevista a directivos

CUESTIONARIO PARA DIRECTORES

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

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

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

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

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

Anexo 7: Evidencias fotográficas



Encuesta aplicada a la titulada Landy Villagómez de la ciudad de Guaranda.



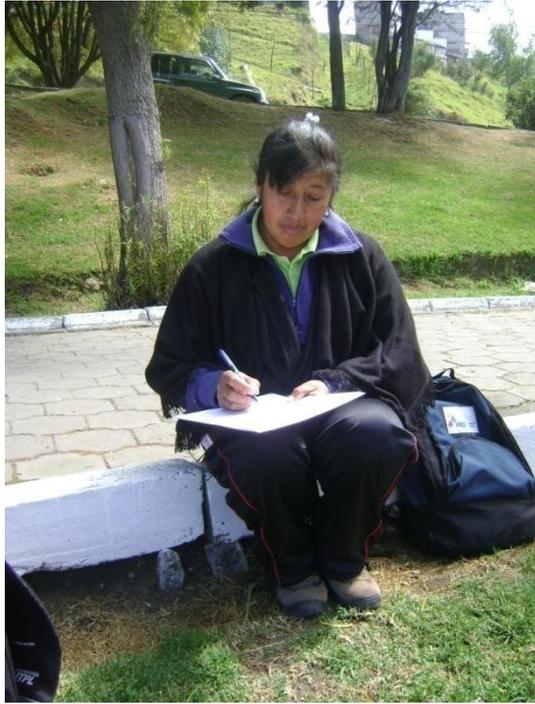
Entrevista realizada a la Hna. Lucía Rivera docente responsable del Programa de Alfabetización "Juan Pablo II"



Encuesta aplicada al Lic. Anshelo Nájera en la ciudad de Chimbo (Bolívar)



Entrevista realizada a la Hna. Enma Sánchez Directora de la Escuela “Santa Marianita de Jesús” (Chimbo - Bolívar)



Aplicación de la encuesta a la Lic. Carmen Punina responsable de la Alfabetización en la Comunidad Totoras (Parroquia Santiago – Bolívar)



Encuesta aplicada al Supervisor del Departamento de Apoyo Técnico de Educación Básica para Adultos DIPEIB Bolívar.