



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCION EDUCACIÓN BÁSICA

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

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTORA: Castro Martínez, Perla Ángela

DIRECTORA: Morán Franco Martha Raquel, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO GUAYAQUIL

2013

CERTIFICACIÓN

Mgs.

Martha Morán

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado “Propuesta de Intervención Educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la Mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”, realizado por la profesional en formación Castro Martínez, Perla Ángela; cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, septiembre de 2013

f)

Mg. Morán Martha

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Castro Martínez Perla Ángela declaro ser autor (a) del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f.....

Autora: Castro Martínez Perla Ángela

Cédula 0913382628

DEDICATORIA

A Dios Todopoderoso y Creador, por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino aquellas personas que han sido mi soporte y compañía en todas las metas que me ha tocado enfrentar.

A mi familia, mis hijos, a mi esposo, los cuales han sabido apoyarme día a día para poder culminar esta etapa maravillosa de mi vida en la cual he conseguido un logro profesional para convertirme en un ejemplo de superación y seguir demostrando que las metas se consiguen luchando y perseverando ante toda circunstancia.

Perla Castro

AGRADECIMIENTO

El presente Trabajo de Titulación, primeramente me gustaría agradecer a Dios por bendecirme para llegar hasta donde he llegado porque hizo realidad este sueño anhelado.

A la Universidad Particular de Loja, por darme la oportunidad de estudiar y de ser una profesional.

A mis profesores que durante toda mi carrera profesional han aportado un granito de arena en mi formación.

A mi tutora, Martha Morán, por su acertada dirección en el presente trabajo de Titulación.

A mis hijos, esposo, por ser un pilar fundamental para seguir luchando por mis metas y que entendieron mis ausencias.

A mis queridos compañeros que nos apoyamos mutuamente en nuestra formación profesional.

Perla Castro

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARÁTULA.....	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I	
1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO	
1.1 Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura.....	7
1.2 El debate sobre las competencias, una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España	10
1.3 Inserción de los docentes noveles en el campo laboral.....	12
1.4 Inserción laboral de jóvenes: Experiencias, demandas laborales y trayectorias.....	14
1.5 La inserción profesional de los docentes.....	16
1.6 Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España.....	18
1.7 Políticas de inserción a la docencia en América Latina: la deuda pendiente.....	20
1.8 Políticas, programas y proyectos de inserción para la juventud del Ecuador.....	22
1.9 Los comienzos de la docencia: un profesorado con buenos principios. Revista de currículum y formación del Profesorado...	25
1.10 La inserción laboral de docentes noveles de nivel medio en la Argentina.....	27
CAPÍTULO II	
2. METODOLOGÍA.	
2.1 Diseño de la investigación.....	30

2.2	Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	31
2.3	Preguntas de investigación.....	32
2.4	Contexto.....	33
2.5	Población y muestra (análisis).....	33
2.6	Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos....	34
2.7	Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.....	35

CAPÍTULO III

3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

3.1	Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.....	37
3.1.1	Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta.....	38
3.1.1.1	Ubicación geográfica (nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad.....	38
3.1.1.2	Edad.....	39
3.1.1.3	Sexo.....	40
3.1.2	Características académicas de los titulados.....	41
3.1.2.1	Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.....	41
3.1.2.2	Tipo de educación.....	42
3.1.2.3	Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.....	43
3.1.3	Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.....	44
3.1.3.1	Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica.....	44
3.1.3.2	Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.....	45
3.1.3.3	Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral....	46
3.1.3.4	Características del trabajo actual.....	47
3.2	Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral.....	48
3.2.1	Grado de relación que existe entre la formación universitaria	

con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador.....	45
3.2.2 Grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación.....	49
3.3 Valoración docente de la profesión.....	50
3.3.1 Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida pose el titulado.....	50
3.4 Satisfacción docente.....	62
3.5 Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados.....	63
3.5.1 Aspectos metodológicos-didácticos que desarrolla el titulado	66
3.5.2 Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado.....	69
3.5.3 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.....	72
3.5.4 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.	75
3.5.5 Interacción profesor-padres de familia y comunidad del titulado.....	78
3.5.6 Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.....	81
3.5.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado.....	84
CAPÍTULO IV	
4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.	
4.1 Conclusiones.....	88
4.2 Recomendaciones.....	89
CAPÍTULO V	
5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN	
5.1 Tema.....	91
5.2 Justificación.....	91
5.3 Objetivos.....	92
5.4 Metodología: Matriz del marco lógico.....	92
5.4.1 Análisis de involucrados.....	92

5.4.2	Análisis del problema.....	94
5.4.3	Análisis de objetivos.....	95
5.4.4	Análisis de estrategias.....	96
5.5	Plan de acción (etapa de planificación).....	97
5.5.1	Matriz del marco lógico.....	98
5.6	Resultados esperados.....	98
5.7	Bibliografía de la propuesta.....	104
5.8	Anexos de la propuesta (opcional).	
	BIBLIOGRAFÍA.	105
	ANEXOS.	
	Anexo 1: Fichas de contactos para titulados-empleadores.	112
	Anexo 2: Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas.	113
	Anexo 3: Evidencias fotográficas (una por cada titulado-empleador).	123
	Anexo 4: (Otros documentos importantes y que se hayan constituido en aporte para la investigación).	127

RESUMEN

El presente trabajo de titulación es descriptivo, cuantitativo, bibliográfico y de campo, a una población de 7 titulados y 6 empleadores de Instituciones localizadas en Durán, Guayaquil, Daule, Isidro Ayora y Cañar; tiene como propósito, hacer un seguimiento de su profesión a través de la evaluación de aspectos metodológicos, investigativos, de asistencia a cursos de actualización en el ejercicio de la docencia, período 2007 – 2012. Los datos fueron recolectados a través de encuestas y entrevistas; cuyos resultados reflejaron la necesidad por parte de los docentes de asistir a cursos de capacitación, escasa utilización de metodología adecuada; datos que condujeron a la propuesta de Talleres de capacitación y mejoramiento continuo para los docentes titulados en Educación Básica. La propuesta es organizada siguiendo los pasos del marco lógico en su proceso de elaborar la matriz de problemas, de involucrados, matriz de objetivos y finalmente la matriz del marco lógico propiamente dicha. Es beneficioso para la formación profesional, pues mejorará el currículum de los docentes, su metodología, técnicas y estrategias al elevar la calidad educativa y su desempeño laboral.

Palabras claves:

Calidad Educativa

Formación

Desempeño docente

ABSTRACT

This diploma work is descriptive, quantitative, bibliographical and field, to a population of 7 graduates and 6 Institutions employers located in Duran, Guayaquil, Daule, Isidro Ayora and Cañar, is intended, keep track of your profession through the evaluation of methodological issues, research, attendance at refresher courses in teaching exercise, period 2007-2012. Data were collected through surveys and interviews, the results highlight the need for the teachers to attend training courses, limited use of appropriate methodology, data that led to the proposal of a training plan and continuous improvement for the graduate teachers in Basic Education. The proposal is organized following the steps of the logical framework in the process of developing the matrix of problems, involved, matrix of objectives and finally the logical framework itself. It is beneficial for training, improve the curriculum for teachers, methodology, techniques and strategies in improving the quality of education and job performance.

Keywords:

Educational quality

Training

Teacher performance

INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación que oferta la carrera de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica, 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”; tiene como propósito detectar alguna falencia en lo formal, pedagógico y de formación en sus egresados y que puede ser mejorado en beneficio de la calidad educativa.

Se inicia la identificación del problema, producto de los resultados, según encuestas realizadas, a los dos grupos involucrados de titulados y empleadores, criterios que después de ser analizados y comparados se constituyeron en razones que motivaron y orientaron al ámbito de la formación.

Se ha observado que la enseñanza aprendizaje es un verdadero desafío, tanto para los docentes en su metodología y didáctica como para los estudiantes en sus estrategias de estudio; un trabajo conjunto que les permitirá alcanzar el conocimiento verdadero en los aspectos de metodología y didáctica.

El aprendizaje de estrategias innovadoras requiere una gran preparación, y su enseñanza necesita de una metodología precisa, esfuerzos permanentes, práctica continua y una mente abierta a nuevos métodos, el logro de habilidades y destrezas que no son una consecuencia o un arte de magia sino un ejercicio que exige tesón y empeño de comprender contenidos básicos.

Por la importancia de conocer aspectos didácticos metodológicos, y por la diversidad cultural, es necesario el enriquecimiento estratégico que une los pueblos, comunica las naciones y favorece el aprendizaje en todas las asignaturas.

Como antecedentes del tema se puede mencionar:

La capacitación de los docentes y actualización continua es un tema de suma importancia porque un trabajo que se realiza con agrado, va en mejora de la calidad educativa. Los maestros deben prepararse con métodos, técnicas y estrategias

acorde a las necesidades actuales de la diversidad de la niñez que entran a las aulas educativas con diferentes expectativas.

Los titulados y empleadores están conscientes que el docente es mediador del aprendizaje y sus clases deben ser activas con el fin de lograr en el estudiante el desarrollo de habilidades y destrezas. Así mismo, un maestro ha de estar motivado para transmitir motivación en los educandos.

Como investigadora, la presente tesis es un esfuerzo teórico-práctico que reúne el conjunto de conocimientos adquiridos para plasmarlos en el trabajo, con el saber científico actualizado y siguiendo los modelos de aprendizaje puestos al servicio de los educandos de hoy.

En la actualidad la sociedad ecuatoriana en el contexto universitario, está transitando por profundas transformaciones que llevan a una constante revisión al proceso del desarrollo y cambios que ocurren con los nuevos escenarios sociales y la calidad del trabajo docente. El maestro deberá crear condiciones para el encuentro con sus estudiantes, hacer que el objeto de educar sea adecuado, coherente y garantice un aprendizaje significativo verificable mediante la evaluación continua.

El trabajo es factible porque la Universidad da la oportunidad de realizar propuestas de intervención a beneficio de los titulados; los cuales al ser evaluados, se han detectado falencias, que pueden presentar problemas o dificultades laborales como lo investigado en la presente tesis.

En lo tecnológico, los programas han favorecido a una rápida redacción, análisis de los diferentes casos y el planteamiento de los problemas denunciados.

En lo económico, se hizo todo lo posible por los viajes, tiempo y paciencia al recoger los resultados de las encuestas; pero tuvieron éxito al poder tabularlos y expresarlos posteriormente en gráficos.

El objetivo general de este informe es el de realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos de las siguientes Instituciones Educativa: Escuela de Educación Básica Carlos Alberto Flores; Unidad Educativa Particular

Católica P. Julio María Matovelle; Unidad Educativa Nuestra Señora de Lourdes; Escuela Particular Santa María del Cisne; Escuela de Educación Básica # 2 Jacinto González Huacón; Unidad Educativa Liceo América; Universidad Laica Vicente Rocafuerte, donde laboran actualmente los titulados de la Licenciatura de Ciencias de la Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Son sus objetivos específicos:

- Caracterizar el puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL.
- Indagar los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores.
- Establecer relaciones entre la formación académica y actividad laboral de los titulados, desde su criterio personal y el de los empleados.
- Conocer la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.
- Conocer la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor; desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.
- Conocer el nivel de formación que tienen los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.
- Realizar 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.

Los objetivos serán cumplidos a lo largo del trabajo de Titulación a través de la lectura recomendada por la Institución en el aspecto teórico, y otra de interés investigativo.

En lo práctico, las encuestas revelan los diferentes casos en el contexto de las características de la formación de docentes que es la problemática investigada.

Finalmente al diseñar la Propuesta de Intervención, obtenida con el método de matriz de marco lógico, se plantearon actividades como posible solución a las falencias detectadas. Se invita a la lectura de la presente tesis que está fundamentada con bibliografía actualizada, análisis de cada ítem de las encuestas realizadas, conclusiones y recomendaciones que conducen sin duda a la propuesta de solución.

1. Síntesis del material bibliográfico

1.1 Estándares de calidad educativa

Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura.

Ministerio de Educación, 2012

El Ministerio de Educación como institución rectora de la educación en el país se ha comprometido en formular criterios orientadores a los que se los ha llamado estándares de calidad, estos estándares servirán para orientar y apoyar a los autores del sistema educativo en su buen desempeño.

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

Los estándares de calidad educativa son descripciones de los logros esperados, son orientaciones de carácter público que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad. Para que exista calidad educativa el primer criterio clave es la equidad, que se refiere a la igualdad de oportunidades para todos, accesos a los servicios educativos que garantice aprendizajes necesarios, a la permanencia y culminación del proceso educativo y así alcanzar metas convincentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país.

Existe evidencia a nivel mundial que sugiere que los países que cuentan con estándares tienden a mejorar la calidad de sus sistemas educativos. Hasta ahora, nuestro país no había tenido definiciones explícitas y difundidas acerca de qué es una educación de calidad y cómo lograrla. A partir de la implementación de los estándares, contaremos con descripciones claras de lo que queremos lograr, y podremos trabajar colectivamente en el mejoramiento del sistema educativo.

El Ministerio de Educación se encuentra diseñando los Estándares de Aprendizaje, de Desempeño Profesional, de Gestión Escolar y de Infraestructura, con el objetivo de asegurar que los estudiantes logren el aprendizaje deseado.

Cuando los estándares se aplican a los establecimientos educativos se llaman estándares de gestión escolar, estos establecen la manera de como un plantel

educativo se organiza y desarrolla procesos de gestión para mejorar la calidad de aprendizaje de los estudiantes, que sus actores se desarrollen profesionalmente y que la institución se aproxime a un funcionamiento óptimo. Cada institución educativa al tener una realidad propia establecerá acciones de planes y mejoras para así alcanzar lo deseado.

Las dimensiones a alcanzarse son: planificación estratégica, gestión administrativa, pedagógica curricular, convivencia escolar, relaciones del centro educativo con la comunidad.

Cuando se aplican a los profesionales de la educación se llama: estándares de desempeño profesional estos están orientados a la labor profesional del docente y directivos del sistema educativo ecuatoriano.

Un docente de calidad provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes contribuyendo mediante su formación a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país.

Un docente de calidad además del dominio de su área tiene otras características que fortalecen su desempeño tales como: pedagogía variada, actualización permanente, buena relación con los alumnos, padres de familia y una sólida ética profesional.

El propósito de estos estándares es que los estudiantes alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional.

Sus dimensiones son: dominio disciplinar y curricular, gestión del aprendizaje, desarrollo profesional y compromiso ético.

Cuando se aplican a los directivos se llaman estándares de desempeño profesional directivo, estos buscan contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada institución educativa ecuatoriana.

Estos hacen referencia a las dimensiones de: planificación estratégica, gestión pedagógica, talento humano, clima organizacional y a la convivencia escolar.

Cuando se aplican a los estudiantes se llaman estándares de aprendizaje que son descripciones del logro de aprendizaje que los estudiantes deben alcanzar a lo largo

de su trayectoria escolar: desde el primer grado de educación general básica hasta el tercer curso de bachillerato.

El Currículo Nacional contiene las herramientas necesarias para que el estudiante en cada año lectivo pueda ir aproximándose a estos estándares.

Los estándares comprenden cuatro áreas que son: Lengua y Literatura, Matemática, Estudio Sociales y Ciencias Naturales.

Están organizados en cinco niveles: primer nivel al término de primer año, segundo nivel al término de cuarto año, tercer nivel al término de sexto año, cuarto nivel al término de décimo año y quinto nivel al término de tercer año de bachillerato.

Por último tenemos los estándares de infraestructura que son métodos para la construcción y distribución de los espacio escolares que buscan satisfacer el ambiente pedagógico y aportar al perfeccionamiento de la calidad de la educación. Con la correcta aplicación de estos estándares se podrá impulsar lo tan deseado el mejoramiento del sistema educativo.

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

**Alonso Luis Enrique
Fernández Rodríguez Carlos J.
Nyssen José Ma. (2009)**

Hay una crítica muy difundida de que la universidad está en crisis, que no es capaz de ofrecer a sus egresados una formación adecuada a los requerimientos de la empresa. Esto ha llevado a las autoridades políticas y educativas a plantearse razones porque la enseñanza superior no responde adecuadamente a las necesidades competitivas del mercado y a la inflación que han tenido los títulos como efecto negativo al aumento de la precariedad laboral.

Es evidente que la crisis de la educación universitaria parece construirse de forma paralela al cambio profundo del modelo productivo.

“Anteriormente la educación era algo que ofrecía un conocimiento de valor duradero” (Bauman, 2008) pero en esta nueva modernidad existe una dificultad intrínseca para conservar la memoria ante los mensajes de volatilidad y cambio.

La propia universidad sufre una falta de adaptación a los nuevos tiempos que corren, siendo acusada de no responder educativamente a los nuevos retos, se demanda así de ella una mejor flexibilidad logística y pedagógica que transmitan conocimientos actualizados estimulando la competitividad.

En las últimas décadas numerosas reformas se han puesto en práctica para garantizar que la enseñanza universitaria capacite a sus alumnos, a disponer de conocimientos, destrezas, cualificaciones, aptitudes, capacidades, competencias, etc. Para que estos tengan una adecuada inserción laboral.

En la actualidad las reformas de enseñanza universitarias están haciendo hincapié en las competencias que el alumno debe adquirir. Estas competencias permitirán al alumno ejecutar estándares determinados lo que le permitirá desarrollar una actividad o profesión.

Por su parte, las universidades adaptaran sus planes de estudio y métodos de aprendizaje a dicho catálogo de competencias. Vivimos en una sociedad cambiante en que las competencias de hoy, no sirven para mañana por los rápidos cambios del mercado.

Al parecer las empresas, el medio laboral, la sociedad comienza a exigir a sus candidatos; cada vez más, ciertas competencias que no han formado parte del currículo académico, tales como habilidades sociales, liderazgo, capacidad de trabajo en equipo, gestión de estrés, inteligencia emocional y otras. De este modo, los jóvenes no solo deben poseer conocimientos teóricos, sino además, toda una serie de nuevas destrezas. También exigen a los trabajadores una formación continua para asegurar puestos de trabajos de calidad. Y este debe realizar autogestión para sobrevivir en el mismo. El efecto directo de esta autogestión es que los estudiantes busquen invertir en lugares donde hay mayores posibilidades de rendimiento futuros; en este sentido la universidad pública puede verse amenazada por instituciones privadas que ofrecen estas competencias, rompiendo con la igualdad de oportunidades se debería aportar un mismo título.

Por otra parte, el individuo, convertido en empresario de sí mismo construye su biografía personal que, además debe poseer un conjunto de competencias que resulten atractivos a sus empleadores; así éste pasa a auto gestionar sus competencias con el fin de crear un currículum exclusivamente adaptado a las necesidades de la empresa, convirtiéndose en gestores de sus competencias.

A pesar de todas estas expectativas se observa un resentimiento en los estudiantes universitarios respecto a la situación del mercado laboral, al no cumplir sus expectativas. Se buscan responsabilidades, pero éstas están poco definidas, lo que se trasluce en un sentimiento de angustia, frustración y resentimiento hacia la sociedad en general. Sea como fuere, la competitividad y globalización de las economías hacen que trabajen con urgencia en la incorporación del recurso de la Educación Superior como base de la generación y, en parte, garantía de los empleos del que se prevé como recurso máspreciado de las economías globales del conocimiento, el conocimiento de vanguardia y las personas capaces de utilizarlo en unos contextos económicos en rápida transformación.

1.3 Inserción de los docentes noveles en el campo laboral.

Sentidos y significados

Bonini Elsa

Falon Lucrecia

Milano Liliana

Villata María Cristina (2008)

La práctica docente “implica un conjunto de actividades, interacciones, relaciones que configuran el campo laboral del sujeto maestro o profesor en determinadas condiciones institucionales y socio histórica”. (Achilli 2008 s.p.)

Esta actividad se relaciona con la “Practica de la enseñanza” que va mucho más allá de ella al implicar diversidad de funciones y una compleja red de relaciones.

Visualizando el ámbito educativo en términos de campo laborales. La interpretan como “Espacios de juegos históricamente constituidos con sus instituciones específicas y sus leyes de funcionamientos propias” o como un “Complejo sistema de relaciones de fuerzas, donde los sujetos, de acuerdo con su dotación de capital buscan reproducirlo o subvertirlo” (Bourdien 1994: s.p)

En este sentidos los noveles o recién llegados están en desventajas porque inician su labor pedagógica con una escasa experiencia cultural y simbólica, en este caso sus prácticas docentes se aprenderán durante la trayectoria familiar y escolar, acumulando saberes y significados atreves del tiempo.

Si bien la práctica docente es un acontecimiento que se da en lugares como la escuela, colegios, etc. Esta práctica pedagógica se centra en el enseñar y el aprender, pero esta acción va mucho más allá, implica actividades como el diseñar, evaluar y tomar decisiones sobre acciones educativas, relaciones que configuran el campo laboral donde se forman y transforman en función de lucha con esquemas de percepción y aprehensión del mundo social y laboral.

En el campo educativo el Estado denomina la docencia como un trabajo, pero también se lo define según su rol, como una profesión. Es un trabajo porque está sujeto a determinadas condiciones materiales y simbólicas, y es una profesión por la actividad

que desempeña y la autonomía en la toma de decisiones. Ya insertado el docente en la escuela se le va a presentar un nuevo proceso de aprendizaje implícito o informal y en su puesto de trabajo va adquirir las reglas del oficio.

Frecuentemente al novel se lo denomina como novato, principiante o nuevo cuando inicia a ejercer su labor docente. Si bien es cierto que hay una primera vez frente al aula, comprendemos que el novel no puede adaptarse a una determinada situación en un determinado tiempo y espacio, si no que sigue en procesos de vivencias que se va construyendo socialmente.

Las primeras inserciones de los docentes noveles en el trabajo se la denominan como una etapa de tensiones y de rupturas, aprendizajes intensivos desconocidos, una etapa de inseguridad y falta de confianza en sí mismos etc. Lo mismo acontece cuando surge el imprevisto de suplencias en la mayor parte se va a observar la transitoriedad, precariedad y la improvisación.

Otro impacto que sufren los noveles, es la poca información pues no se les facilita conocer el proyecto institucional y de no poder proporcionar continuidad en el proceso de aprendizaje de los alumnos y aún más siguiendo con estas particularidades se podría decir que el novel que inicia generalmente se siente en soledad, no solo de sus compañeros sino también de los directivos ante esta situación algunos docentes optan por realizar aprendizajes intensivos de reglas y saberes con los docentes más antiguos, esta tendencia puede afectar en la conservación y cristalización de las prácticas tradicionales corriendo el riesgo de subordinarse a reglas de juegos dominantes y de no asumir un roll crítico y activo en la disputa por la construcción de significados, intenciones, normas y valores de la practica educativa.

El análisis de estas situaciones planteadas resulta alarmante, no sólo por las condiciones en que se inician los noveles, sino también por la calidad de los servicios educativos que se ofrecen. Es urgente que los noveles incrementen un conjunto de ideas y habilidades críticas, así como la capacidad de reflexionar, evaluar y aprender sobre su enseñanza de tal forma que mejore continuamente como docente. Y si es posible si el conocimiento esencial de los noveles se pudiera organizar, representar y comunicar de forma que les permita a los alumnos una comprensión más profunda del contenido que aprenden.

1.4 Inserción laboral de jóvenes: Experiencias, demandas laborales y trayectorias

**Weller Jürgen
(Marzo/2006)**

En los inicios de la inserción laboral de los jóvenes se puede detectar algunos temores que se pueden aligerar con una determinada coordinación de procesos, estrategias laborales y programas de formación social.

Si bien es cierto que los empresarios seleccionan al personal más calificado exigiéndoles niveles de educación altos, disposición para el trabajo a tiempo completo, interés por el trabajo en equipo, desarrollo de competencias, actitud positiva y amabilidad, además muchos consideran importante la apariencia personal.

No existe un problema de inserción laboral común para todos los jóvenes, sino una variedad de problemas específicos (Weller, 2003). Los retos que enfrentan los jóvenes difieren marcadamente, de manera que más que buscar “La gran estrategia” es necesario desarrollar respuestas adecuadas para muchas necesidades específicas diferenciadas. Para ello se requiere una mejor coordinación de los actores públicos, privados y no gubernamentales a nivel nacional y local que relacione los esfuerzos de los jóvenes y sus familias con un entorno más favorable para su inserción laboral.

Es claro que habiendo leyes y derechos que amparan a los jóvenes estos enfrentan una variedad de dificultades específicamente como: nivel educativo, trasfondo social, cultural, étnico, preferencias sexuales y desigualdad de género.

Sin duda estos problemas de discriminación afecta a los jóvenes hiriendo su autoestima, frustrando el interés y aspiraciones de un empleo digno en una sociedad que los margina.

A más de estos prejuicios el mercado exige experiencia laboral, para muchos jóvenes que buscan emplearse por primera vez es difícil presentar ese requisito, y si lo encuentran estos reciben ingresos económicos insignificantes, inestabilidad laboral, malos tratos, acoso sexual, relaciones personales desagradables en fin condiciones que no estimulan el potencial que tiene el empleo en el desarrollo individual y social de

los jóvenes, pero estos abusos ocurren por el desconocimiento de los derechos laborales.

En este sentido sería necesario endurecer las leyes, programar la inserción laboral de los jóvenes a través de estímulos para los empresarios y de esta manera buscar una sociedad más justa y equitativa especialmente con los jóvenes.

Por otra parte todos coinciden que el estado debe mejorar las políticas públicas sobre todo en mejorar la calidad de la educación, pues la educación de hoy no le garantiza a los jóvenes que estos puedan insertarse en el mercado laboral ya que las competencias y habilidades aprendidas en el colegio distan mucho del perfil que solicitan los empleadores.

Para darle solución a estas problemáticas sería conveniente que en los últimos años del bachillerato y la educación superior introducir en las mayas curriculares programas especiales como visitas a empresas, pasantías, apoyos para trabajar durante las vacaciones, etc. Este acercamiento al mundo laboral suavizaría el impacto psicológico de esta transición.

Esta transición sería muy beneficiosa para los jóvenes ya que le permitiría a estos desarrollar expectativas realistas con actitudes emprendedoras y así fomentar una autonomía personal muy eficiente.

Con estas estrategias aumentarían la eficacia laboral y se obtendrían resultados satisfactorios para mejorar el empleo en los jóvenes y su entorno se volvería más favorable para una inserción laboral estable y ascendente.

1.5 La inserción profesional de los docentes.

Avalos Beatrice
CIAE-Universidad de Chile (2008)

Cuando un titulado da sus primeros pasos en la labor de la docencia se lo puede diagnosticar de muchas formas: como persona el educador tiene una visión singular de su trabajo, se siente más apto en unas áreas que otras y con un optimismo variable frente a su preparación inicial.

Como docente recibe mensaje del contexto del trabajo, del contexto social y político, con relación a la enseñanza y a lo que debe y no debe hacer el educador.

Algunos autores señalan que la identidad no se refiere a un alma o esencia con la que se nace “sino al proceso de construcción en la que individuos se van definiendo así mismos en estrecha relación con otras personas y grupos” (Larrain 2005.20). Esta descripción permite comprender la identidad profesional como un proceso de construcción personal con respecto al trabajo de enseñanza. La identidad profesional se refiere a la decisión o motivación personal con la que se forma un maestro a lo largo del ejercicio profesional.

La forma como cada docente novel enfrenta la enseñanza no es igual, cambia el sistema, las reformas, la situación social y cultural hasta una escuela pública con la privada se da una experiencia de inserción distinta. Así también tenemos a los distintos programas de reformas que suelen ser puestos en acción sin que las escuelas tengan tiempo de buscar la forma de implementación, esto puede afectar a los docentes noveles pues ellos salen preparados de su formación inicial con un determinado marco curricular y luego tienen que manejar otro.

En los últimos estudios realizados sobre socialización de nuevos docentes (Kelchtermans y Ballet 2002) destacó el rol interpretativo e interactivo que juegan los nuevos docentes al entrar en contacto con la cultura y los estilos particulares de enfrentar el trabajo del centro escolar al que ingresan.

La identidad no surge automáticamente como resultado de un título profesional, por el contrario, es preciso construirlo en forma dinámica y continua, social e individual. En sus inicios el trabajo de un docente novel es de adaptación, descubrimiento, supervivencia, aprendizajes y transición puesto que debe aprender a enseñar a la vez que enseña, es decir, debe adquirir conocimiento sobre los estudiantes, el currículo y el contexto escolar, desarrollar un repertorio docente que le permita sobrevivir como profesor, crear una comunidad de aprendizaje en el aula y continuar desarrollando su identidad profesional.

La inserción profesional del profesor novel constituye una etapa clave en la configuración de su identidad como docente, pues ahí comienza el camino para construir y reconstruir su identidad profesional en condiciones en que se les permita preguntar y recibir ayuda, que se les otorgue más tiempo para preparar sus clases, conocer a sus alumnos, que alguien los observe en su labor y les señale lo que hace bien y lo que podría mejorar y como podría hacerlo.

Si el profesor novel reconoce sus debilidades, se autodisciplina y se le da la oportunidad para asistir a cursos de reforzamiento de contenido y prácticas didácticas.

Quizás así se podría cambiar la percepción del nuevo maestro como un profesional listo en un ejercicio independiente y práctico y así observarlo como alguien que con entusiasmo y motivación inicia su carrera en forma idónea a pesar de las variables de preparación y experiencia.

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

Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación (2009)

M- Tú vas a una entrevista y siempre es lo mismo: “Aquí tienes que tener mucha voluntad, muchas ganas de aprender”. Vamos, es que si no aprendo aquí duro yo media hora. Y todo es mucha ilusión para aprender, por avanzar, por Después te cargan de responsabilidades y luego.

Es que una cosa tiene que compensar con la otra (RG 2, Sevilla).

Indagando experiencias, vivencia y actitudes de los titulados superiores frente a las dificultades descubiertas en la inserción laboral, nos encontramos con los diferentes factores y estrategias que intervienen en la adquisición de un empleo, los factores personales surgen en primer lugar de importancia como es la actitud, carácter, personalidad, que a la hora de la entrevista es considerada una fase crucial para este proceso. También se consideran otros elementos como el currículum, expedientes estudiantiles, idiomas, etc. Que actúan como un filtro frente a la selección.

La inserción laboral es un fenómeno totalmente dependiente de los contextos geográficos sociales, de mercado, políticos; factores personales como la formación adquirida, estrategia de búsqueda de empleo, tiempo a invertir en la búsqueda, expectativas profesionales y de salario, etc.

Otra estrategia que los graduados españoles utilizan para lograr un empleo es a través de amigos, familiares, conocidos o por contactos.

Diferentes encuestas sobre la inserción laboral de los jóvenes españoles han llevado a destacar el recurso a amigos y familiares como principal vía para acceder a un empleo. Así ocurre en los estudios “Capital humano. Observatorio de la Inserción Laboral de jóvenes: 1996-2002” y “Los jóvenes y el mercado de trabajo en la España urbana: resultado del Observatorio de inserción laboral 2005”.

Enfrentar la búsqueda de un trabajo supone un momento de transición, de cambio, de metamorfosis, en donde se proyecta su vida personal y laboral, su vida pasada de

estudiante a su futuro de adulto como trabajador. Este proceso de transición conlleva una carga psicológica para el titulado universitario, pues pasa a la adultez madura, a la adquisición de autonomía personal y a una posición socio-laboral deseada.

La obtención de un título y el abandono de la universidad marca el comienzo entre una época formativa y la inserción al mundo laboral, este es un momento de crisis que se vive con cierto nivel de angustia ya sea por el cambio o debido a la decepción de la formación recibida, esta decepción no tiene nada que ver con los contenidos estudiados, sino por la escasa utilidad de los estudios para lograr una inserción laboral inmediata, con la inmensa brecha existente entre la universidad y el mercado laboral.

Pero hay situaciones y circunstancias personales que ahondan esta brecha, como la falta de capacitación, la inexperiencia laboral, desconocimiento del mundo laboral, etc. La formación universitaria no ha logrado general en los titulados universitarios una seguridad en sus propias capacidades que prevengan frente a las incertidumbres del futuro.

Así como hay brechas también existen factores positivos que favorecen la búsqueda de empleo como es la edad, algunas empresas prefieren emplear trabajadores jóvenes para formarles ellos mismos, las practicas durante y después de la carrera de estudio es una buena salida para el mercado de trabajo, otra opción son las estancias en el extranjero que le da la oportunidad de conocer otros idiomas lo que supone ser mejor valorado por las empresas.

La formación universitaria “sola” no es suficiente para una inserción profesional exitosa, esta debería incrementar conocimientos y preocuparse por los roles y tareas profesionales que habrían de desempeñar, los deben preparar para el mundo laboral, sentar bases para afrontar tareas ocupacionales futuras, debe actuar como motor de cambio favoreciendo la formación de profesionales que actúen como agentes de innovación y cambio en el mundo laboral.

1.7 Políticas de inserción a la docencia en América latina: la deuda pendiente.

Vaillant Denise. (2007)

Se han impulsado nuevos escenarios educativos en los países latinoamericanos, donde las reformas educativas se han caracterizado por introducir cambios institucionales adoptando sistemas de medición de calidad, evaluaciones de resultados de aprendizajes, revisión de contenidos curriculares en fin estrategias para mejorar la equidad, calidad de la enseñanza y rendimiento del sistema educativo que a pesar de los esfuerzos realizados no se ha garantizado el desarrollo educativo pues en las practicas persisten las desigualdades educativas.

Las condiciones de trabajo son a menudo inadecuadas y existen serios problemas en la estructura de remuneración e incentivos. A este se le agrega la falta de una formación inicial y un desarrollo profesional adecuado que preparen a los docentes para la tarea de enseñar (Vaillant, 2007).

Uno de los desafíos de la política educativa latinoamericana es mejorar la situación de los docentes. Pero esta iniciativa ha tenido incidencias por la falta de continuidad de dichas políticas por causa de la inestabilidad de los Ministerios de Educación, dificultando promover estrategias a largo plazo que puedan producir cambios positivos en la inducción a la docencia.

Mucho se ha hablado sobre la construcción de la identidad profesional, pero esta identidad no se emana sola con el título profesional por el contrario es necesario de un proceso individual y colectivo.

Se ha conceptualizado la identidad profesional como “mecanismo mediante el cual los profesores se reconocen a sí mismo y son reconocidos por otros como miembros de una determinada categoría social, la categoría de los profesores” (Gysling, 1992, 12).

Hoy en día la docencia se ha transformado en una categoría social que no atrae a los mejores candidatos, pues en muchos casos ingresan a la docencia por no tener otra opción de estudio y quizá sea esto una de las consecuencias negativas de retención y deserción de la profesión.

“En América latina la inserción a la docencia no es un objeto de una política, recientemente han surgido estudios con escasos programas institucionalizados” (García Marcelo, 2007) como es el caso de Argentina con su propuesta de residencia de docentes, México que se ha impulsado a la elaboración de recursos docentes, Chile con el proyecto de inserción profesional de los recién titulados y Colombia con el proceso de acompañamiento a la inserción.

Ya es hora de sistematizar la información existente sobre las prácticas de inserción profesional a la docencia en América latina, pues estos modelos, estos ejemplos podrían resultar estimulantes a nivel internacional ya que permitirían describir y analizar potencialidades y obstáculos asociados al desarrollo de mecanismos de inserción a la docencia.

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

León Mauricio (2007)

Diagnosticando la inserción laboral en el Ecuador, los y las jóvenes entre 18 y 29 años de edad presentan una tasa de desempleo más alta que otros grupos y las mujeres son las más afectadas, esto se da porque la educación no se ajusta a la demanda del mercado y a la experiencia laboral.

“Esta situación se ve agravada por un contexto económico de creciente apertura comercial y flexibilización laboral que ha provocado una mayor demanda de mano de obra calificada, la ampliación de las brechas salariales entre trabajadores calificados y no calificados y la precarización de las relaciones laborales” (Vos y León; Weller 2004).

Estas dificultades que afectan a la juventud, no han alcanzado una respuesta positiva de las instituciones públicas, políticas de empleo y mercado de trabajo.

Visualizando este dilema nace la iniciativa del proyecto regional integración de los jóvenes al mercado laboral auspiciado por CEPAL y GTZ, elaborado por la FLACSO y la Universidad Politécnica Salesiana. Presentan una propuesta llamada: Políticas, Programas y Proyecto de Inserción Laboral de este grupo poblacional.

Se plantean tres políticas fundamentales:

Mejoramiento de la empleabilidad, creación de oportunidades de empleo y fortalecimiento curricular.

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

Los principios de las políticas de inserción laboral para la juventud enmarcan derechos como la universalidad que como principio de política promueve la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo digno, educación, alimento, nutrición y salud. Disfrutar la igualdad de oportunidades, haciendo énfasis en los y las más vulnerables y excluidos, estos principios de igualdad y no discriminación son ejes transversales de las políticas públicas.

Las políticas promoverán la eficacia y participación social, así también todos los actores deberán rendir cuentas de manera transparente al Estado ecuatoriano.

El marco normativo se basa en un conjunto de compromisos internacionales y nacionales asumidos por el Ecuador. En estas medidas adoptadas por los estados pares en el pacto se reconoce el derecho al trabajo, educación orientada hacia la personalidad, dignidad, al respecto de los derechos humanos se indica que la enseñanza debe ser obligatoria, gratuita y accesible en todos los niveles, como garantía al desarrollo pleno del individuo.

En la Constitución de la República Art. 35 “El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y de su familia”, el cual hace referencia a las garantías que el Estado da a sus habitantes, estos se relacionan con la educación, trabajo, etc., medida que garantizan los derechos de la población ecuatoriana.

Desde el año 2001 el Ecuador cuenta con la ley de la juventud; en sus artículos establecen derechos concernientes a la educación y empleo, los cuales fomentan una educación en valores, respeto a los derechos humanos, respeto y participación democrática, mejorar la educación básica, técnica, artesanal y profesional de los y las jóvenes, erradicar en toda su forma la violencia en la educación, etc.

En estas propuestas se plantean tres políticas prioritarias de inserción laboral para la juventud que son consistentes con el diagnóstico y el marco normativo: Mejoramiento de la empleabilidad, creación de oportunidades de empleo y fortalecimiento institucional.

Para mejorar la empleabilidad o capacidad de inserción laboral de los y las jóvenes se capacitará a los cursantes en prácticas o pasantías, otra opción son los cursos técnicos donde los y las jóvenes desarrollarán habilidades, competencias y la información sobre la demanda laboral serán oportunas.

Para mejorar las posibilidades de empleo se dará apoyo a micro empresas a través de los Ministerios de Trabajo y Bienestar Social.

Por otra parte la política pública a través del Ministerio de Educación busca el fortalecimiento curricular para mejorar los estándares de calidad que permitirá brindar una educación básica en competencias y habilidades, de modo que se brinde al individuo las herramientas para entrar sin problemas al campo laboral.

1.9 Los comienzos de la docencia: un profesorado con buenos principios

Revista de currículum y formación del Profesorado

García Marcelo (2011)

Se ha venido ignorando la existencia de un periodo formativo de la inserción del profesorado y su futuro desarrollo profesional. Pero últimamente se ha mostrado preocupación por el profesorado, realizando informes internacionales para buscar formas de hacer de la docencia una profesión atractiva desde sus inicios y así lo dijo Berliner “creo que se ha prestado poca atención al desarrollo de los aspectos evolutivos del proceso de aprender a enseñar, desde la formación inicial, la inserción a la formación continua”. (David Berliner 2000 p 370). Está en lo correcto pues el proceso de formación juega un papel importante en la trayectoria del futuro profesor. La inserción profesional abarca los primeros años en los cuales se realiza la transición de estudiantes a docentes, es una etapa de tensiones y aprendizajes en un contexto desconocido donde deben adquirir conocimientos profesionales y equilibrio personal.

En estos primeros años es donde se aprende el oficio de la enseñanza con el contacto de los alumnos, en este periodo de inserción es cuando se produce con mayor intensidad la socialización, los nuevos profesores aprenden a interiorizar las normas, valores, conducta, etc. Es aquí donde deben darse la oportunidad para convertirse en expertos adaptivos capaces de involucrarse en un aprendizaje a lo largo de toda la vida.

Un instrumento importante de los programas de inserción son los mentores, tutores, orientadores, etc. que se constituyen en un elemento de apoyo, un nexo entre lo nuevo y lo antiguo, entre la experiencia e inexperiencia que puedan ayudar a los profesores a comprender el acto de enseñar y a colaborar en el desarrollo de los estándares de calidad. Decía Darling Hammond que “la palanca política más importante de que se dispone para mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje es, probablemente, el desarrollo de unos estándares profesionales que contemplen los aspectos más importantes de la profesión docentes” (Darling-Hamond, 2001^a, p. 391). Los estándares pueden ayudar a socializar y adquirir conocimientos y destrezas. Así el docente pueda encaminar su desempeño dentro de parámetros claros para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados.

Uno de los problemas que se observan en la inserción es el de establecer vínculos con la formación inicial y la continua pues deberían estar interrelacionados para crear un aprendizaje coherente y funcional con perspectivas de aprendizaje a largo plazo.

La consecuencia de desatender estos problemas es el abandono de la docencia en los primeros años de enseñanza, en otros casos inician con dificultad su carrera docente y esto reduce su confianza en la profesión decía Cochran-Smith que “Para permanecer en la enseñanza, hoy y mañana, los profesores necesitan condiciones en la escuela que les apoyen y les creen oportunidades para trabajar con otros educadores en comunidad de aprendizaje profesional en lugar de hacerlo de forma aislada” (M Cochran-Smith, 2004, p 391).

Se debe poner mayor atención a la forma como los docentes se insertan en la cultura escolar, pues esto depende asegurar el aprendizaje de los alumnos y que nuestras escuelas sigan siendo espacios donde se construya el conocimiento de las nuevas generaciones.

1.10 Inserción laboral de docentes noveles de nivel medio en la Argentina.

Serra Juan Carlos, Krichesky Graciela y Merodo Alicia (2008)

Se ha indagado mucho sobre los primeros desempeños docentes y los resultados lo han señalado como un momento crítico en la trayectoria de los profesores noveles.

Esta es una etapa donde se detectan inseguridades, inquietudes, temores, aislamientos, desasosiegos, incertidumbres, etc. Y es en este momento que deben poner en práctica los conocimientos adquiridos. Pero el impacto que produce la confrontación con la realidad de las aulas genera dificultades en los noveles.

Este conjunto de preocupaciones incentivaron la investigación orientada a indagar las características de la inserción laboral, las experiencias por las que atraviesan los egresados en sus primeros años de ejercicio profesional.

Este estudio facilitara el análisis sobre la formación que ofrece las universidades y asentar bases para el desarrollo de metodologías formativas, procesos de asesoramientos, etc. Que resulten ser un apoyo a los docentes noveles.

Durante los primeros años la práctica docente se asociado a estrategias de supervivencias, algunos autores la han denominado “shock de la realidad”, al modelo “nada o húndete” o “aterriza como puedas” (Marcelo 1999 a). Si observamos otras profesiones su modo de incorporar a sus nuevos miembros nos daremos cuenta del grado de desarrollo y estructuración de estas profesiones, por ejemplo. No es común que un médico recién egresado realice una operación de corazón, mucho menos un piloto con pocas horas de vuelo que comande un avión de pasajeros en fin podríamos citar muchos ejemplos. ¿Qué podríamos pensar de una profesión que deja para los nuevos miembros las situaciones más conflictivas y difíciles?. Algo así ocurre en la enseñanza, se reserva para los principiantes los trabajos, aulas, horarios, grados más complejos que los profesores con más experiencia han rechazado.

(Gimeno Sacristán, 1992; Imbermón, 1994; Marcelo García; 1994; Davini, 1995).

“Coinciden en señalar procesos y fases: La experiencia como alumno, la formación inicial como docente, la iniciación de la vida profesional como docentes, la vida profesional en las instituciones y la fase de formación permanente que involucran todas las actividades para propiciar el desarrollo profesional y el perfeccionamiento de la enseñanza”

En la trayectoria laboral de los docentes se enfrentan a problemas como el manejo de grupos, relacionados con el orden y la disciplina en clase. Otra dificultad es con la enseñanza que se relaciona con la inexperiencia y la formación disciplinar; se observa otro inconveniente relacionado con lo administrativo que se vincula a aspectos referidos a la normativa y procedimiento de actividades laborales.

Estas experiencias deben ser tomadas muy en cuenta especialmente en la etapa formativa porque es aquí donde el novel adquiere una formación e identidad profesional que lo convierte en un docente crítico reflexivo y constructivo.

2. Metodología

2.1 Diseño de la investigación

La investigación es de tipo descriptiva de todos los aspectos referentes al seguimiento de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, mención Educación Básica.

Bruner, J. (2002)

“El objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables” (p. 278)

Por medio de este tipo de investigación se describió que en el plantel existe la necesidad de mejorar el desempeño docente, que hay determinadas condiciones ceñidas a una metodología tradicional por lo que es necesario orientar a los docentes para un óptimo desempeño, con este estudio descriptivo se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de las personas que son objeto del análisis. Es decir que se mide, evalúa y recolecta datos sobre diversos conceptos del problema a investigar. Dankke (1989)

Cuantitativa porque se obtuvieron frecuencias de las preguntas realizadas a una población y muestra de 7 Directivos y 7 Empleadores; cualitativa al interpretar los datos, a través del instrumento de las encuesta.

Los datos analizados corresponden a la investigación cuantitativa y cualitativa, producto de la encuesta a docentes y estudiantes, cuya información recopila la información evaluada que responde a las interrogantes previamente planteadas.

Una vez tabulada cada pregunta, se hizo el análisis correspondiente mediante un estudio que relaciona el planteamiento del problema, las variables, las interrogantes y los instrumentos de recolección de datos. De ahí que se utilizó la mayor creatividad posible y habilidad intelectual de acuerdo a la habilidad intelectual como

investigadores, y al buscar los puntos de coincidencia de los resultados obtenidos con los planteados en el esquema propuesto.

Para efectuar el proceso se sintetizan los siguientes pasos: Descripción y síntesis de los resultados obtenidos; análisis de las interrogantes buscando la relación con los resultados obtenidos, a fin de determinar cuáles se aprueban o rechazan; estudio de cada uno de los resultados por separado y síntesis general de los resultados. Luego de este estudio basado en procedimientos idóneos se elaboraron conclusiones personales con la objetividad del caso, según lo aclarado en la evaluación de la investigación. Fue necesario percibir las limitaciones de estudio, ventajas y desventajas, y observar las mejoras probables a realizar.

2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

Métodos.- Los métodos utilizados son: el descriptivo, comparativo y hermenéutico.

Descriptivo: Se hizo una descripción de la situación laboral de los titulados y los empleadores.

Comparativo: Donde se establecieron comparaciones entre las opiniones de los titulados y empleadores para una posterior síntesis de ambos.

Hermenéutico: Durante los análisis de cada ítem se hizo la triangulación que consistió en relacionar la teoría, los resultados y la opinión personal.

Técnicas.- Las técnicas utilizadas: Observación directa, Entrevista y Encuesta.

Observación directa: una de las técnicas donde se hizo posible interrelacionar de manera directa con los encuestados y con las personas que ayudaron a su localización.

Entrevista: en la cual se les aplicó de qué se trataba la encuesta y se fijó una fecha para regresar.

Encuesta: preparada de antemano a través de un cuestionario donde constaba de una serie de preguntas y alternativas de respuesta para su mejor comprensión.

2.3 Preguntas de investigación

¿Cuáles son las características del puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL.?

El docente se desempeña en un puesto relacionado con el título adquirido en la UTPL, todos están trabajando en Educación Básica en diferentes años básicos. En cuanto a la situación económica han mejorado, pero el horario no les permite acceder a otra fuente de ingreso.

¿Qué requerimientos de educación continua necesitan los titulados y empleadores?

Los titulados y empleadores necesitan seguir capacitándose cada día más y más, pues el campo competitivo así lo amerita, por eso deben seguir los lineamientos de los estándares de calidad, y realizar un desempeño profesional en el cual los involucrados niños y niñas reciban un aprendizaje significativo.

¿Cómo se relaciona la formación académica y actividad laboral de los titulados, desde el criterio personal y el de los empleados?

La formación académica de los titulados no ha variado pues no han mejorado su título, pero reciben capacitación a través de cursos de actualización curricular, seminarios, talleres, están laborando en Educación Básica, ejerciendo las funciones con título especializado en docencia, pero el hecho es que deben buscar la manera de lograr un mejoramiento de título pues un maestro siempre debe estar en constante cambio y debido a que él es un líder se espera que sus características en todos los aspectos deben sobresalir, por lo tanto debe desenvolverse en el mundo de competencias actuales, por lo demás se pudo apreciar que tanto docentes y directivos asumen con responsabilidad y compromiso sus funciones, los cuales son elementos claves para un buen clima escolar..

¿Cuál es la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores?

La frecuencia con que los titulados ejecutan sus labores es a tiempo completo porque es su única fuente de ingresos, por ello no les queda tiempo para realizar otras actividades.

¿Cuál es la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor; desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores?

La labor docente para los titulados es muy importante ya que ellos son formadores de las futuras generaciones y de ellos depende el desempeño académico de los estudiantes.

¿Cuál es el nivel de formación que tienen los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores?

Los docentes dejaron ver que necesitan mejorar su nivel de formación, y aspirar a nuevos conocimientos, realizar otras actividades como: planificar, calificar y, realizar las respectivas evaluaciones, elaborar informes, atención y orientación a los padres, aplicar actividades extraescolares, participar de proyectos del plantel, asistir a actividades de formación, entre otras.

¿Qué propuesta de intervención educativa se puede realizar 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?

La propuesta de intervención que se ha visualizado a partir del estudio de casos de los titulados en la UTPL es “Capacitación y mejoramiento continuo para los docentes titulados en Educación Básica”.

2.4 Contexto

Los participantes de la Encuesta fueron sugeridos por el equipo de planificación de la UTPL; enviando a los investigadores a los diferentes sitios donde podían localizar a los titulados y empleadores para contribuir a la investigación en su parte práctica.

2.5 Población y muestra (análisis)

El presente trabajo de investigación lo constituyen los 1.849 titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de la Titulación de Ciencias de la Educación de la mención de Educación Básica, desde el año 2007 al 2012 y a sus empleadores.

Siendo que titulado es: persona que finaliza satisfactoriamente los ciclos de estudio y su trabajo de fin de titulación, se incorpora y recibe el título de Licenciado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica. Para la presente investigación se tomó una muestra de 7 titulados.

Y empleador es: quien provee un puesto de trabajo a una persona para que preste su servicio personal bajo una relación de dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario. En este trabajo la muestra fue de 6 empleadores.

2.6 Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos

Humanos: Se tomó en cuenta los 7 titulados en Educación Básica del período 2007 – 2012 de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL. Así mismo los 6 empleadores de su Institución Educativa; a continuación se detalla el código de los participantes y lugar donde trabaja:

Código de los titulados	Institución en la que trabaja
648	Escuela de Educación Básica Carlos Alberto Flores.
649	Unidad Educativa Particular Católica P. Julio María Matovelle.
650	Unidad Educativa Nuestra Señora de Lourdes.
651	Escuela Particular Santa María del Cisne.
652	Escuela de Educación Básica # 2 Jacinto González Huacón
653	Unidad Educativa Liceo América
654	Universidad Laica Vicente Rocafuerte.

Institucionales: De acuerdo al oficio proporcionado por la UTPL para solicitar a los empleadores de la institución educativa, el permiso correspondiente para que los egresados de la Escuela de Ciencias de la Educación puedan realizar una encuesta a los profesionales titulados en la UTPL.

Materiales: La investigación de campo fue tomada en base a la lista de participantes con su código, y con su respectivo cuestionario, documentos que estaban a

disposición en el Entorno Virtual de Aprendizaje (EVA) de la UTPL. También se utilizó una cámara fotográfica, alquiler de internet, 2 resmas de hojas A4, 2 pendrive, impresiones.

Económicos: La investigadora tuvo un gasto aproximado de \$ 1000 dólares por viajes, alimentación y reemplazo en el lugar de trabajo.

Se inició el proceso cuando se obtuvo el primer asesoramiento presencial en la ciudad de Loja donde se conoció lo referente al Proyecto de Investigación y orientaron al desarrollo de la tesis. Las comunicaciones con internet a través del EVA.

Se realizaron gestiones para localizar a las personas investigadas para luego trasladarse a los centros educativos donde desempeñan sus funciones para la toma de encuestas. Se tuvo que hacer el contrato de una persona que remplace mientras la investigadora realizaba las encuestas.

2.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos

El primer paso se dio cuando la UTPL dio a conocer del proyecto de investigación a través de una guía, donde se pudo encontrar las orientaciones generales, el planteamiento del problema, las dimensiones de la investigación, la metodología a seguir, el cronograma de actividades con fechas, para el cumplimiento del trabajo. Se continuó la investigación localizando por teléfono a los diferentes titulados con los datos proporcionados por la Universidad, de los cuales sólo se pudo localizar a tres de ellos; los otros datos no estaban actualizados.

Luego de investigar por el correo, por el Facebook, por el Consejo Nacional Electoral, no hubo éxito; después se intentó por medio del Registro Civil, pudiéndose localizar a tres Titulados y la última que faltaba se la pudo localizar por medio de la Policía Nacional; la cual fue localizada en Cañar, Azogues, Guapán quien, luego de mucha insistencia al fin accedió a un primer contacto en su vivienda. Luego, se insistió y se la pudo convencer para que haga la encuesta, en forma presencial; otro inconveniente que se tuvo fue que el empleador, Decano de la Universidad Laica, no quiso dar audiencia, por lo que solo se pudo entrevistar a la titular.

3. Interpretación, análisis y discusión de los resultados

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

De este procedimiento planteado, se obtuvo los resultados pertinentes para ser analizados, los cuales serán discutidos a manera de conclusión.

En el análisis descriptivo se codificó los instrumentos en base a una matriz para asegurar un orden conveniente.

Un primer bloque que consistió en el conjunto de características individuales de los titulados de la educación, modalidad abierta.

Un segundo bloque de la formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral.

Un tercer bloque de la valoración docente de la profesión. El cuarto bloque de la satisfacción docente.

Un quinto bloque sobre las expectativas y requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores.

Por último, un sexto bloque sobre las expectativas y requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores.

Los datos expresados en las tablas fueron graficados para observar con claridad los resultados.

Cada ítem fue analizado individualmente y se estableció una triangulación entre los resultados, la teoría y la opinión personal.

Las tablas, gráficos y análisis sirvieron para elaborar las conclusiones y sus respectivas recomendaciones.

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

3.1.1.1 Ubicación geográfica

Institución en la que trabaja	Dirección
Escuela de Educación Básica Carlos Alberto Flores.	Daule – Guayas
Unidad Educativa Particular Católica P. Julio María Matovelle.	Guayaquil - Guayas
Unidad Educativa Nuestra Señora de Lourdes.	Guapán - Azogues
Escuela Particular Santa María del Cisne.	Durán - Guayas
Escuela de Educación Básica # 2 Jacinto González Huacón	Isidro Ayora - Guayas
Unidad Educativa Liceo América	Guayaquil - Guayas
Universidad Laica Vicente Rocafuerte.	Guayaquil - Guayas

Autora: Perla Castro

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

Análisis:

Con respecto a la localización de los titulados y empleadores, por su lugar de trabajo, la mayoría pertenece a la Provincia del Guayas. Los docentes laboran cerca al lugar donde residen, lo cual es muy conveniente porque son conocedores del medio y pueden desenvolverse mejor.

3.1.1.2 Edad

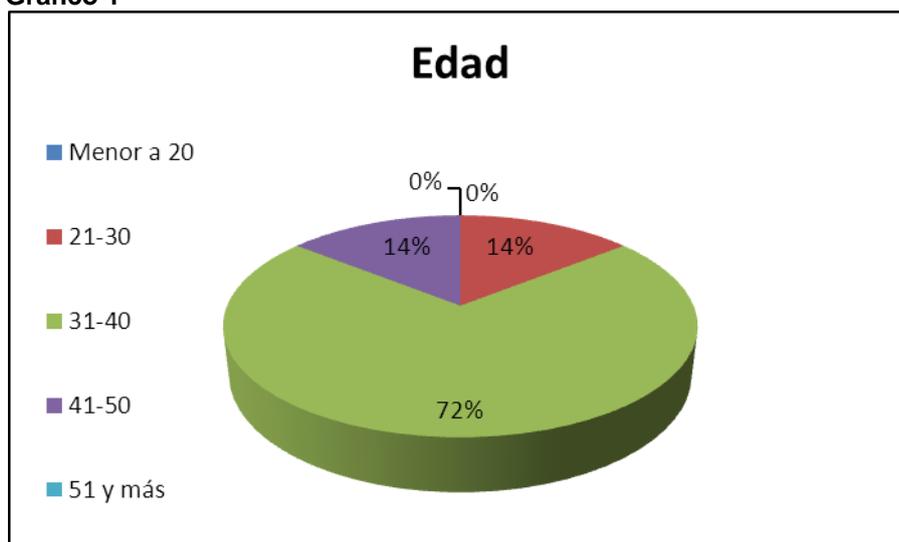
Tabla 1

P3		
Opción	Frecuencia	%
Menor a 20	0	0
21 - 30	1	14
31 - 40	5	72
41 -50	1	14
51 y más	0	0
TOTAL	7	100

Autora: Perla Castro

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

Gráfico 1



Análisis:

Madrid, Daniel (2005) señala que: “entre los 30-40 años, se da una fase de estabilización y compromiso” (p. 520). Los resultados de la encuesta dicen que: La mayoría de los docentes titulados están en el parámetro de edad de 31-40 años en un 72%; el 14% en el correspondiente de 21-30 y también el 14% de 41-50.; en conclusión, los titulados encuestados se encuentran en una edad óptima para la enseñanza.

3.1.1.3 Sexo.

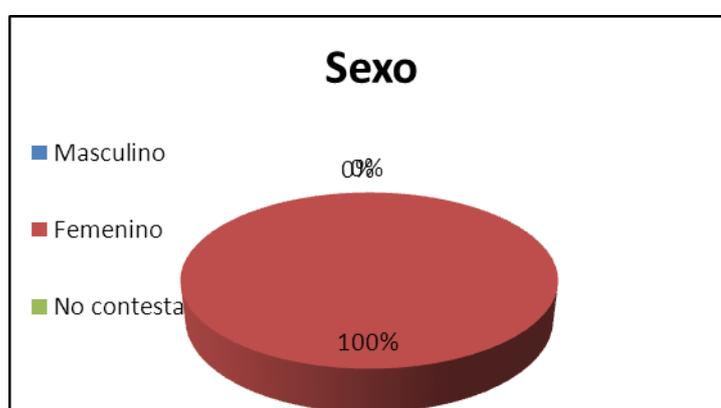
Tabla 2

P4		
Opción	Frecuencia	%
Masculino	0	0
Femenino	7	100
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

Autora: Perla Castro

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

Gráfico 2



Análisis:

CEPAL (1999) "La educación ha sido un campo en el que las mujeres han logrado adelantos importantes en términos de acceso y de rendimiento, y han llegado incluso a superar la situación de los hombres en varios países".

De acuerdo a los datos obtenidos, se puede manifestar que del total de titulados encuestados, el 100% es del sexo femenino.

Se concluye que, así como la mujer históricamente ha ido escalando posición en los diferentes tipos de trabajo, en el campo educativo, ocupa un lugar preponderante, aunque no sea totalmente reconocida su sacrificada acción.

3.1.2 Características académicas de los titulados

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

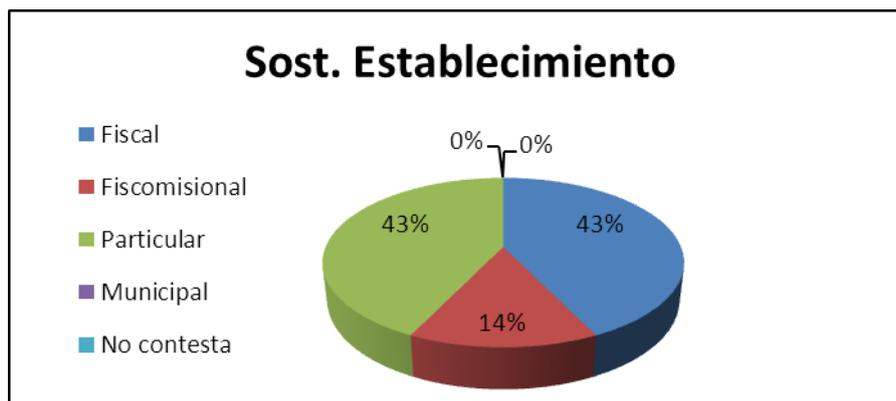
Tabla 3

P5.1		
Opción	Frecuencia	%
Fiscal	3	42,8571429
Fisco misional	1	14,2857143
Particular	3	42,8571429
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Autora: Perla Castro

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

Gráfico 3



Análisis:

Para Orellana (2010), "Ecuador tiene una deficiente educación fiscal, con docentes mal capacitados en pedagogía educativa, con estudiantes desmotivados por aprender, en un ambiente de subdesarrollo social y económico frente a una educación privada con pensiones que van entre los \$400 a más de \$1.000". Según los resultados, de la totalidad de docentes encuestados, con respecto al sostenimiento del Colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato, el 43% realizó los estudios de bachillerato en colegio fiscal; de igual forma, un 43% en colegio particular y el 14%, en colegio fisco misional. Se concluye que sea cual fuere la Institución donde hayan cursado sus estudios secundarios, la formación universitaria es la que define su óptimo rendimiento laboral y promueve los cambios significativos para beneficio propio

y de la sociedad, en su desempeño profesional, cualquiera sea su modalidad: fiscal, particular o fiscomisional.

3.1.2.2 Tipo de Educación

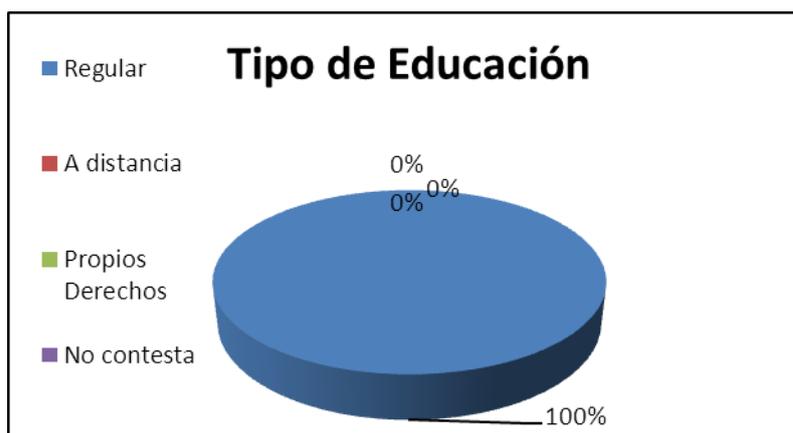
Tabla 4

P5.2		
Opción	Frecuencia	%
Regular	7	100
A distancia	0	0
Propios Derechos	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Autora: Perla Castro

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

Gráfico 4



Análisis:

Soto Beatriz, 2011 expresa: “La modalidad presencial es ideal para las personas a las que le quedan mejor los conceptos en persona. Además, mediante ella se pueden establecer contactos con otras personas que están estudiando lo mismo, resolver dudas, compartir apuntes y muchas más cosas, todo esto con personas con las que se puede mantener un contacto continuo y en persona”. Los resultados demuestran lo siguiente: Todos los docentes (100%) han recibido una educación pre bachillerato en la modalidad regular; esto es presencial. Se concluye que, la formación presencial es favorable para niños y jóvenes porque es una edad que necesitan el contacto físico,

vivir experiencias de intercambio personal diariamente, que los ayude en su crecimiento y desarrollo.

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

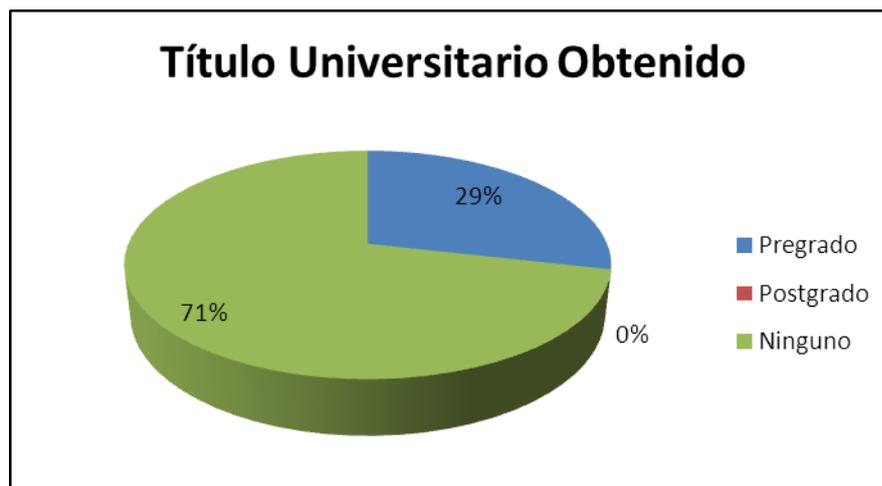
Tabla 5

P6.		
Opción	frecuencia	porcentaje
Pregrado	2	29
Postgrado	0	0
Ninguno	5	71
Total	7	100

Autora: Perla Castro

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

Gráfico 5



Análisis:

La educación ecuatoriana propende mediante planes y programas una educación continua. Según la política 7 del Plan Decenal "Revalorización de la profesión Docente". "Servirá para desarrollar y reforzar un sistema educativo basado en méritos, en el que la profesión de maestro volverá a tener ante la ciudadanía el alto sitio que merece" (OIE, 2008). Los resultados muestran que el 71% de los docentes además del título obtenido en la Universidad Particular de Loja, no tienen otro título universitario; el 29% está en proceso. Una vez obtenido el título de Educación Básica y los docentes se emplean en los diferentes Centros Educativos; no continúan los estudios posiblemente por cuestión de tiempo y dinero. Se concluye que, se necesita de una

actitud responsable de parte del docente, de no quedarse en un solo título, sino investigando y estudiando permanentemente; depende de su actitud emprendedora, que continúen su perfeccionamiento profesional para bien de la sociedad, y para enfrentarse a los problemas educativos del lugar donde se han de desempeñar.

3.1.3 Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación

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

Todos los titulados trabajan según su título en el área en que se han incorporado, en ciencias de la educación.

Tescione, Ricardo (2003) expresa: "La experiencia profesional del docente, un elemento valioso para orientar al estudiante" (p. 113). Los resultados muestran que el 29% de los docentes tienen 10 años de trabajo en la docencia, así mismo el 29% tiene 14 años; el 14%, 5 años; también 14%, 9 años y finalmente el 14% tiene 17 años. Se concluye que, una buena instrucción académica sumada a los años de experiencia, garantiza una preparación efectiva que beneficiará sobre todo al estudiante en su formación integral.

Seró Liliana citado por Abramowski Ana (2010), escribe en su carta: "Yo querría seguir haciendo esto, me gusta, y a la vez estoy aprendiendo. Ya tengo 50 años, no estoy empezando, pero me pongo a estudiar cosas nuevas porque realmente las necesito y me sirven para trabajar mejor. Me gusta este lugar y quiero seguir aportando a la formación docente, me parece imprescindible revalorizarla, más aún cuando está destinada a la escuela primaria. Tenemos muchas cosas por hacer" De acuerdo a los resultados, el 86% no realiza otro trabajo fuera de la docencia; el 14% vende productos Yanbal. En conclusión, a la mayoría no les queda tiempo para realizar otra actividad, el horario es muy cansado y con las labores del hogar tienen más que suficiente.

En síntesis: La profesión de docente es tan ardua y sacrificada que se puede decir que requiere el tiempo completo; es muy raro que los docentes tomen un tiempo para realizar otra actividad laboral; esto es, si lo hacen a conciencia y por vocación.

3.1.3.2 Número de establecimientos en los que trabaja el titulado

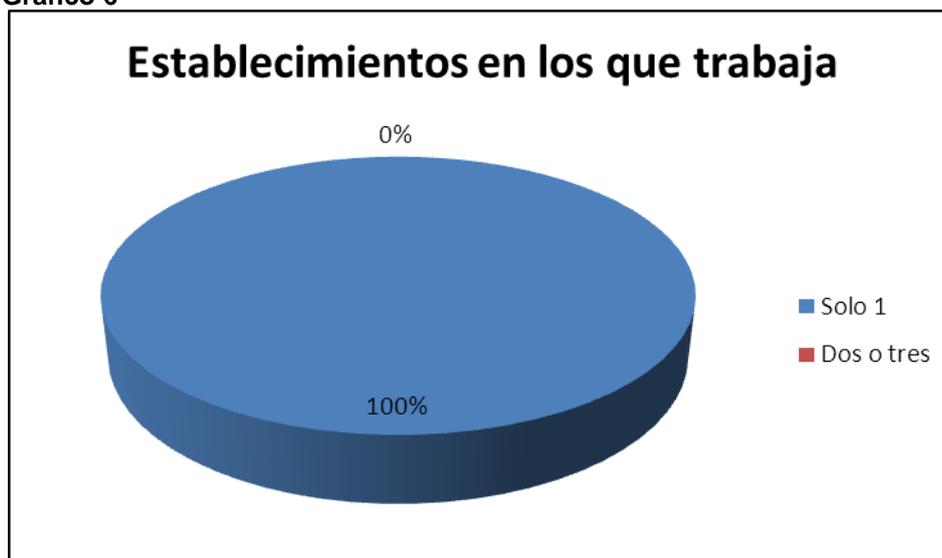
Tabla 6

P. 12		
Opción	Frecuencia	%
Solo 1	7	100
Dos o tres	0	0

Autora: Perla Castro

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

Gráfico 6



Análisis:

Según el Reglamento de la Constitución de la República del Ecuador (2011), en su Art. 40 sobre la Jornada Laboral docente dice:

“Los docentes fiscales deben cumplir con cuarenta (40) horas de trabajo por semana. Estas incluyen treinta (30) horas pedagógicas, correspondientes a los períodos de clase. El tiempo restante, hasta completar las cuarenta (40) horas, está dedicado a la labor educativa fuera de clase”.

Los resultados muestran que el 100% de los titulados solo tiene un trabajo; en conclusión, por todas estas restricciones constitucionales, los docentes que antes ejercían diversos cargos se vieron obligados a renunciar y a desempeñarse en uno solo.

3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral

Tabla 7

P13		
Opción	Frecuencia	%
Cargo Directivo	0	0
Cargo Administrativo	0	0
Docente	7	100
Operativo	0	0
Otro	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Autora: Perla Castro

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

Gráfico 7



Análisis:

Villacís, María (2011) expone: “Es importante que cada docente ejerza su profesión de acuerdo a su especialidad”, (p. 87). Los resultados muestran que el 100% de los encuestados se desempeñan como docentes. En conclusión, este resultado es muy satisfactorio puesto que los titulados desde su puesto de trabajo, podrán desarrollar sus habilidades y destrezas conforme a lo que han estudiado, porque si una carrera responde a sus intereses y actitudes, ello incidirá en su buen desempeño profesional.

3.1.3.4 Características del trabajo actual

Tabla 8

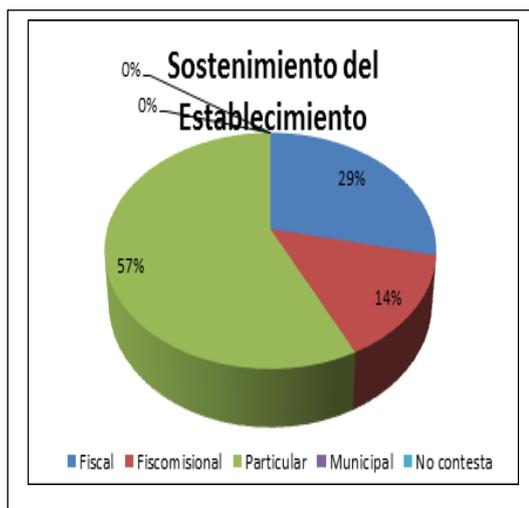
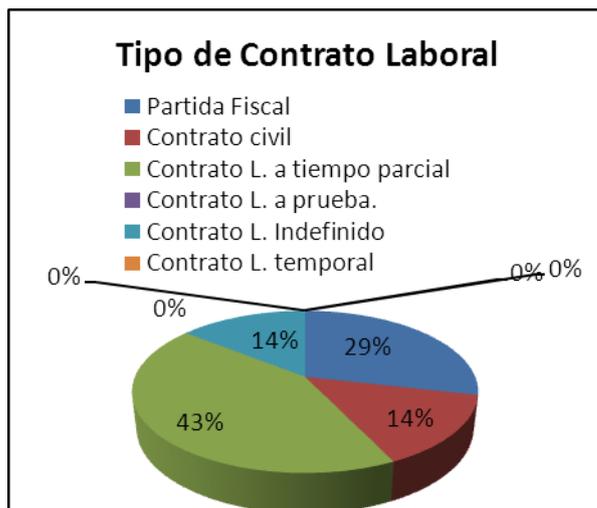
P15.1		
Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	2	28,5714286
Contrato civil	1	14,2857143
Contrato L. a tiempo parcial	3	42,8571429
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	1	14,2857143
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

P15.2		
Opción	Frecuencia	%
Fiscal	2	28,5714286
Fiscomisional	1	14,2857143
Particular	4	57,1428571
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Autora: Perla Castro

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

Gráfico 8



Análisis:

Según Correa, Rafael 2012: “Asistimos a una nueva época, a un cambio de época, en la que tenemos un incremento anual sostenido y planificado de partidas en función de la real demanda de docentes en cada uno de los planteles educativos a nivel nacional”. Los resultados de la encuesta arrojan que el 43% de los docentes trabajan con contrato a tiempo parcial; el 29% lo hace con partida fiscal, un 14% labora con contrato civil y también un 14% con contrato indefinido. En cuanto al sostenimiento del establecimiento donde laboran, el 57% es particular, un 29% fiscal y el 14% fiscomisional. En conclusión, gracias a las actuales políticas de Estado, los docentes

encuentran dónde laborar y a los que se les ha la oportunidad de trabajar en escuelas fiscales, tienen un contrato que se puede decir estable.

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

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

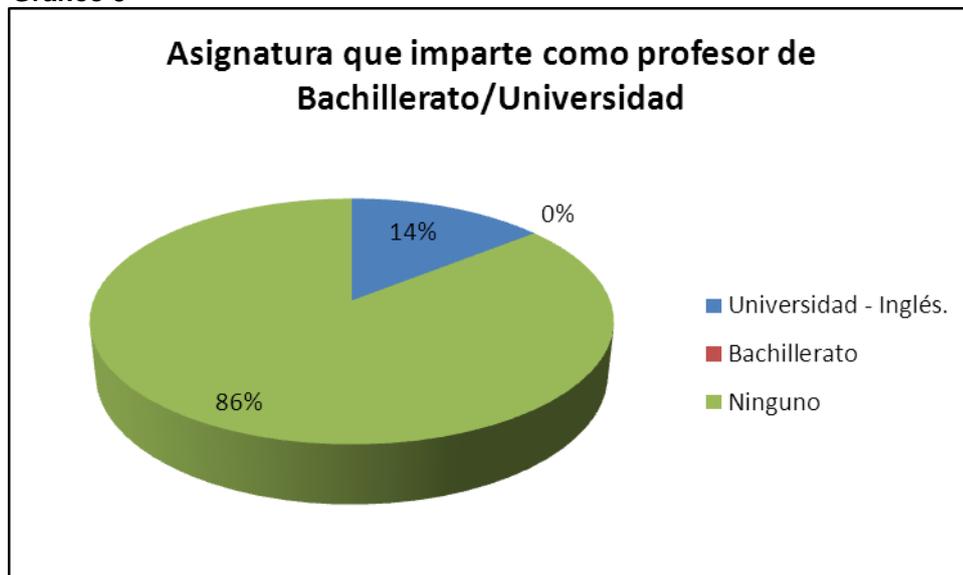
Tabla 9

P 16	
Universidad - Inglés.	1
Bachillerato	0
Solo Educación Básica	6

Autora: Perla Castro

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

Gráfico 9



En Unesco se expresa: “La calidad de los docentes y su capacitación profesional permanente siguen siendo fundamentales para lograr la educación de calidad”. De acuerdo a los resultados, el 86% de los docentes sólo se desempeña como profesores de educación básica. El 14%, se desempeña en la asignatura inglés. Se concluye que, la mayoría de docentes se ha conformado sólo con el título de educación básica y solo uno ha obtenido el título de profesor de inglés en el cual se desempeña.

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

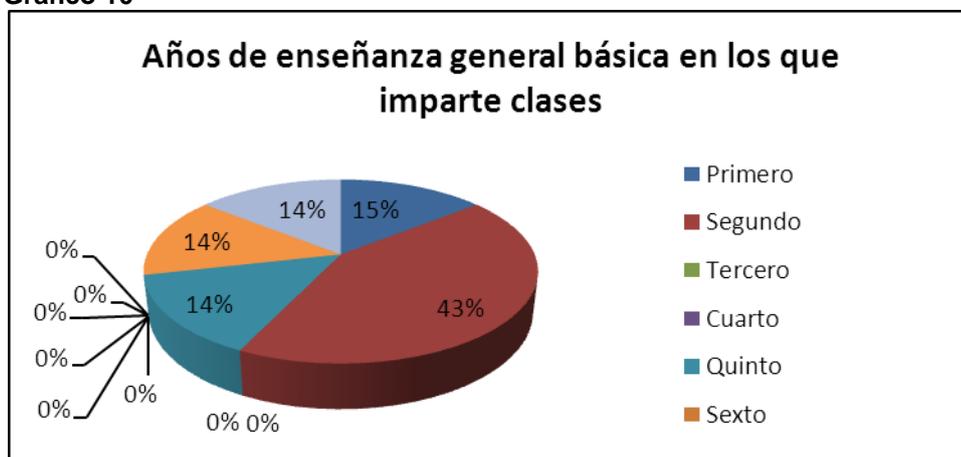
Tabla 10

P. 17	
Primero	1
Segundo	3
Tercero	0
Cuarto	0
Quinto	1
Sexto	0
Séptimo	0
Octavo	0
Noveno	0
Décimo	0
No aplica	0
De segundo a séptimo	1
De séptimo a noveno	1

Autora: Perla Castro

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

Gráfico 10



Sockett, (2003), expresa “Es evidente que la realización de la enseñanza, necesita como cualquier otro oficio, de un cierto dominio de habilidades, técnicas y en general, recursos para la acción didáctica”. Los resultados muestran que los docentes titulados en un 43% se desempeñan en el segundo de básica; un 15% da de 2do., a séptimo; el 14% de séptimo a noveno, así mismo un 14% en 2do. de básica. En conclusión, los

docentes se están desempeñando según su especialidad y se encuentran aptos para laborar en cualquier año de básica.

3.3 Valoración docente de la profesión

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

Tabla 11

p. 18.1		
Opción	f	%
1 Mayor opción	1	14,2857143
2	0	0
3	0	0
4	3	42,8571429
5	1	14,2857143
6	0	0
7	1	14,2857143
8	0	0
9	1	14,2857143
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Autora: Perla Castro

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

Gráfico 11



Análisis:

Según Castells, citado por Cardona, Marleny, (2008) "A mayor grado de formación, más posibilidades de inserción laboral, con lo que un título universitario garantizaría un puesto de trabajo" Los encuestados opinan en un 42%, que el cargo de Rector, tiene una buena opción de trabajo en un nivel de 4, el 14% un nivel de 1, así mismo el 14% un nivel 5, también el 14%, un nivel de 7; al igual el 14% un nivel 9. En conclusión, en

un concurso de méritos, la mayor parte de los docentes consideran que llegar a ser Rector con el título que tienen no es fácil, se necesita más conocimiento, título, etc.

Tabla 12

P18.2		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	1	14,2857143
11	1	14,2857143
12 Menor opción	5	71,4285714
No contesta	0	0
Total	7	100

Autora: Perla Castro

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

Gráfico 12



Análisis:

Según Tenti, 2010 “La profesión docente tiene que aceptar el desafío de ampliar el horizonte cultural, de intervenir activamente en el mundo actual y de formar ciudadanos para ese mundo cambiante que les ha tocado vivir” (p. 140). Los resultados muestran en un 72%, que el cargo de Gerente de ONG, tiene una menor opción de trabajo en un nivel 12, el 14% a nivel 11; así mismo, el 14% un nivel de 10. En conclusión, a percepción de los docentes, se considera que el título de docente que otorga la Universidad no le permite obtener un cargo a nivel de Gerente de

Organismos no Gubernamentales, por lo cual la necesidad de ampliar su horizonte cultural para cumplir nuevas metas.

Tabla 13

P18.3		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	1	14,2857143
4	2	28,5714286
5	2	28,5714286
6	0	0
7	0	0
8	1	14,2857143
9	0	0
10	1	14,2857143
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Autora: Perla Castro

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

Gráfico 13



Análisis:

Según Galvis (2007), “El docente debe poseer amplia formación cultural, con una real comprensión de su tiempo y de su medio, que le permita enfrentar con acierto y seguridad los diversos desafíos culturales con innovación y creatividad” Los resultados muestran que en un 28%, el cargo de Consultor Educativo es una mayor opción de trabajo con su profesión, en un nivel de 4, de la misma manera, el 28%, a un nivel de 5; el 14% a nivel 3; bajando en opción un 14% a nivel 8 y finalmente un 14% a nivel

10. En conclusión, consultor es una buena opción si se prepara para ello y asume una actitud democrática, académica, autonomía personal y profesional.

Tabla 14

P18.4		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	1	14,2857143
6	0	0
7	1	14,2857143
8	0	0
9	0	0
10	1	14,2857143
11	3	42,8571429
12 Menor opción	1	14,2857143
No contesta	0	0
Total	7	100

Autora: Perla Castro

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

Gráfico 14



Análisis:

WordPress, (2008-2013) definición de, “Se entiende por burocracia a la administración ineficiente por el papeleo y las formalidades, y a la influencia excesiva de los funcionarios en los asuntos públicos” Los resultados muestran en un 42% que el Cargo Burocrático tiene una menor opción en un nivel de 11; el 14%, un nivel de 10; al igual que el 14%, un nivel de 12 y un 14%, a nivel de 7. Para una mayor opción el

14% a un nivel de 5. En conclusión, los cargos burocráticos se están tratando de eliminar, como así lo expresan los titulados que lo califican como una menor opción de trabajo con su profesión.

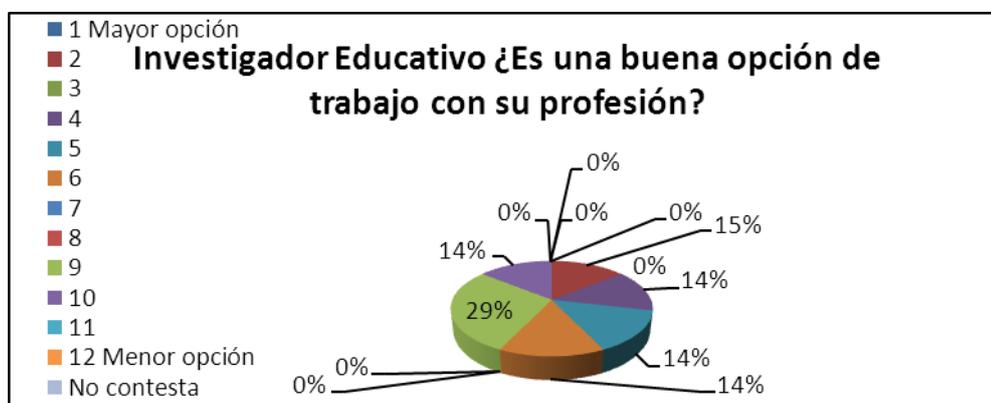
Tabla 15

P18.5		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	1	14,2857143
3	0	0
4	1	14,2857143
5	1	14,2857143
6	1	14,2857143
7	0	0
8	0	0
9	2	28,5714286
10	1	14,2857143
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Autora: Perla Castro

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

Gráfico 15



Análisis:

Misas y Oberto citado por Balzán Yilly (2008) refieren que "El buen docente tan sólo puede transmitir adecuadamente su conocimiento, su saber, si lo domina con profundidad, y para dominarlo es necesaria la aplicación de la teoría en la práctica investigativa" (p. 247) Los resultados muestran en un 28% que el cargo de Investigador Educativo tiene una menor opción, en un nivel de 9; el 14%, a un nivel de 10; para una mayor opción el 14%, a nivel de 6; el 14%, nivel 5, al igual el 14%, a nivel 4 y también el 14%, nivel 2. En conclusión, el docente, en virtud de mejorar la calidad

educativa, debe prepararse en el campo de la investigación, proveerse de técnicas adecuadas para el manejo de proyectos que reflejen las necesidades, conocer limitaciones y potencialidades así como debilidades de los actores del proceso.

Tabla 16

P18.6		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	6	85,7142857
2	0	0
3	0	0
4	1	14,2857143
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Autora: Perla Castro

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

Gráfico 16



Análisis:

Villareal Javier (2009) propone un proyecto de cambio escolar que permitirá “Gestionar, en las escuelas de educación básica, una acción educativa eficaz que garantice a los alumnos la adquisición, desarrollo y utilización de conocimientos, habilidades, actitudes y valores necesarios para el aprendizaje permanente y la solución de problemas en un entorno cambiante” Los resultados muestran en un 86% que el Cargo de Docente en Educación Básica tiene una mayor opción a nivel 1; el

14% a nivel 4; es decir que es mayor la opción de trabajo en esta profesión. En conclusión, los docentes deben prepararse a este nivel para dar lo mejor de sí en lo académico y humano a los jóvenes estudiantes.

Tabla 17

P18.7		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	3	42,8571429
3	1	14,2857143
4	0	0
5	0	0
6	1	14,2857143
7	0	0
8	0	0
9	2	28,5714286
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Autora: Perla Castro

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

Gráfico 17



Análisis:

Perrenoud, Philippe (2004) opina: “El Perfil del Docente del Sistema Nacional de Bachillerato está constituido por un conjunto de competencias que integran conocimientos, habilidades y actitudes que el docente pone en juego para generar ambientes de aprendizaje para que los estudiantes desplieguen las competencias genéricas. Dicho de otra manera, estas competencias formulan las cualidades individuales, de carácter ético, académico, profesional y social que debe reunir el docente” (p. 1) Los resultados muestran en un 42% que el cargo de docente de Bachillerato tiene una mayor opción a nivel 2; el 14% a nivel 3; descendiendo presenta una menor opción de 28% a nivel 9 y de 14% a nivel 6. En conclusión, el docente de

Bachillerato tiene un enorme compromiso con los jóvenes de Bachillerato, a quienes no solo debe enseñar el contenido de las asignaturas sino que tiene que ser más que ninguno un guía, orientadora, transmisor de valores y principios de vida.

Tabla 18

P18.8		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	3	42,8571429
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	1	14,2857143
8	0	0
9	0	0
10	1	14,2857143
11	1	14,2857143
12 Menor opción	1	14,2857143
No contesta	0	0
Total	7	100

Autora: Perla Castro

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

Gráfico 18



Análisis:

Rivadeneira, Luis (2013) expresa: La universidad ecuatoriana actual, existe un aumento de la preocupación por aspectos relativos al crecimiento de la calidad docente y, como consecuencia, a la preocupación por temas relacionados con la formación y el desarrollo profesional del profesorado. Los encuestados opinan en un 42% que el cargo de Docente Universitario representa una buena opción a nivel

3; disminuyendo su opción en 14%, a nivel 7; 14% también a nivel 10; así mismo 14%, a nivel 11 y 14%, a nivel 12. En conclusión, el docente universitario necesita una educación específica que le permita desempeñar mejor su función.

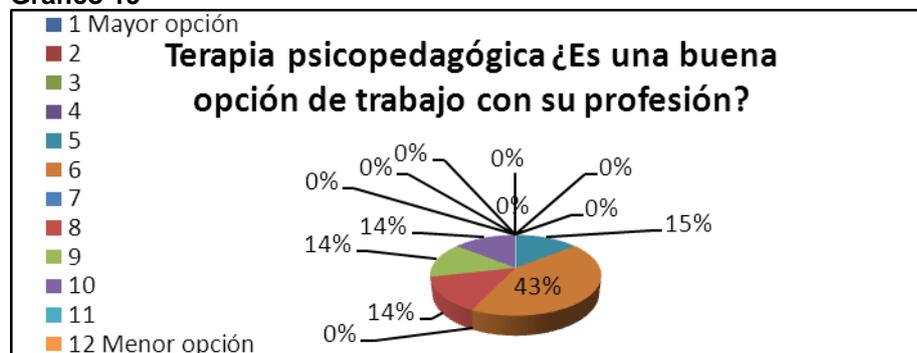
Tabla 19

P18.9		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	1	14,2857143
6	3	42,8571429
7	0	0
8	1	14,2857143
9	1	14,2857143
10	1	14,2857143
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Autora: Perla Castro

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

Gráfico 19



Análisis:

López, Yanelin, (2006). La estrategia, terapia psicopedagógica, se ha elaborado con el fin de garantizar una herramienta educativa más en las manos del docente, que permita enriquecer la labor correctivo-compensatoria que se realiza en los centros de Educación Especial. Seleccionar la Expresión Corporal para el trabajo educativo y correctivo-compensatorio, es una puerta abierta para descubrir y potenciar el mundo interior y las posibilidades de los alumnos en pos de su formación integral” Los resultados muestran en un 42% que el cargo de Terapia psicopedagógica es una buena opción de trabajo con su profesión, a nivel 5, el 14%, a nivel 6; continua

bajando la opción a 14% nivel 8, 14%, a nivel 9 y 14%, a nivel 10. En conclusión, sí hay buena opción de trabajo en terapia psicopedagógica, por tanto, es necesario que los docentes se preparen para desempeñar este trabajo.

Tabla 20

P18.10		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	1	14,2857143
3	2	28,5714286
4	0	0
5	0	0
6	2	28,5714286
7	1	14,2857143
8	0	0
9	0	0
10	1	14,2857143
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Autora: Perla Castro

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

Gráfico 20



Análisis:

Pérez, María (2010) "El Papel del Docente de Tareas Dirigidas está vinculado al desarrollo continuo y sistemático del alumno en las áreas que presenta deficiencia, desinterés, problemas motivacionales o cualquier otra limitación". Los resultados muestran en un 28% que el cargo de Tareas Dirigidas es una mayor opción de trabajo con su profesión, a nivel 3; el 28% a nivel 6; el 14% a nivel 2; disminuye la opción un 14% a nivel 7 y un 14% a nivel 10. En conclusión, la opción de trabajo de tareas dirigidas no representa una buena opción, aunque es favorable a los alumnos en un proceso de enseñanza individualizada en los cuales se experimentaría un avance progresivo en el aprendizaje.

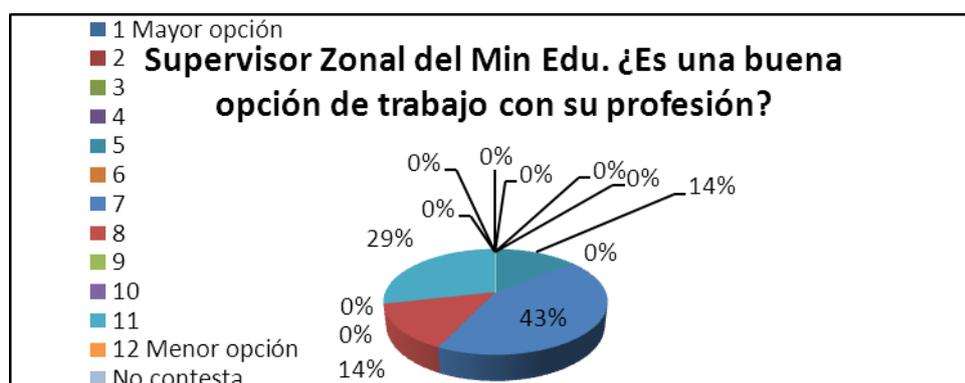
Tabla 21

P18.11		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	1	14,2857143
6	0	0
7	3	42,8571429
8	1	14,2857143
9	0	0
10	0	0
11	2	28,5714286
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Autora: Perla Castro

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

Gráfico 21



Análisis:

Balzán Yilly (2008) define al Supervisor Educativo como: “Un Servidor Democrático, ayuda y da asistencia al educador, destinado a lograr el mejoramiento de resultados del proceso enseñanza-aprendizaje, que atañe a todas las actividades y a todas las personas involucradas en el proceso educativo” (p. 42). Los resultados muestran en un 43% que el Cargo de Supervisor Zonal del Ministerio de Educación es una menor opción de trabajo con su profesión, a nivel 7; el 29%, a nivel 11 y el 14% a nivel 8. Subiendo en opción el 14% a nivel 5. En conclusión, el Supervisor Zonal tiene una menor opción porque esta función solo puede ser llevada a cabo por profesionales de la docencia, nombrados por el Ministerio de Educación mediante concurso de méritos.

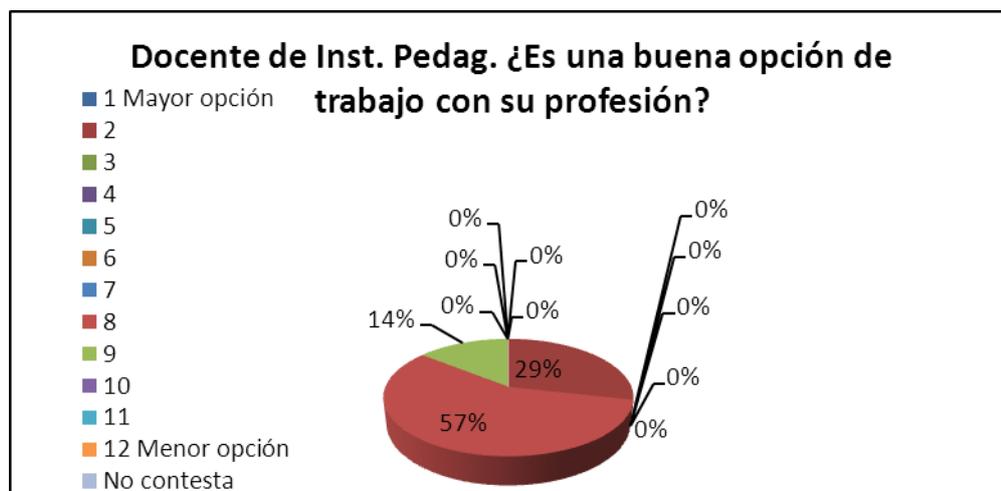
Tabla 22

P18.12		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	2	28,5714286
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	4	57,1428571
9	1	14,2857143
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Autora: Perla Castro

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

Gráfico 22



Análisis:

Blas, Infante (s/a). en la Dictadura Pedagógica dice: "...Pues, evidentemente, la obra ha de ser encomendada a los pedagogos, a los educadores, a los capacitados para inspirar este crecimiento del espíritu, en que ya dijimos venía a consistir la educación"

Los resultados muestran en un 57% que el cargo de Docente de Institución Pedagógica es una menor opción de trabajo con su profesión a nivel de 8, un 14% a nivel 9; y una mayor opción de 28% a nivel 2. En conclusión, aunque sea menor la opción de trabajo de docente de Institución Pedagógica, la sociedad demanda docentes especializados en los modelos pedagógicos actuales.

3.4 Satisfacción docente

Nivel de satisfacción del titulado con la coincidencia entre la actividad laboral y los estudios de ciencias de la educación.

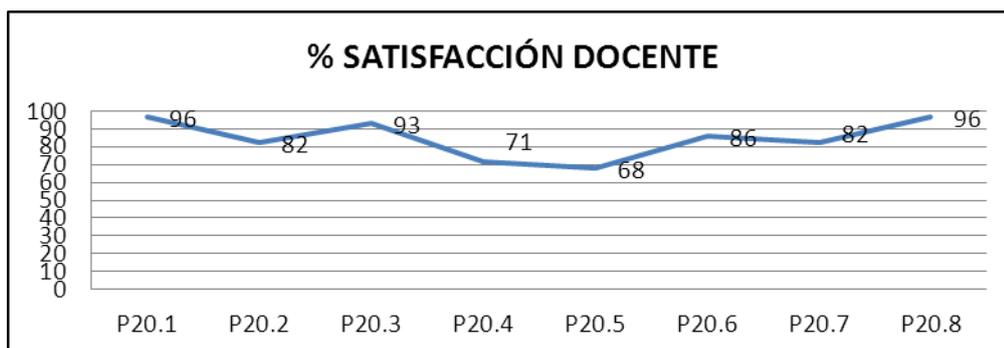
Tabla 23

% SATISFACCIÓN DOCENTE		
#pregunta	Pro.	%
P20.1	4	96
P20.2	3	82
P20.3	4	93
P20.4	3	71
P20.5	3	68
P20.6	3	86
P20.7	3	82
P20.8	4	96

Autora: Perla Castro

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

Gráfico 23



Análisis:

Pérez, J. y Fidalgo, M. (2013) define la satisfacción docente como “estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto” (p. 1). En los resultados se observa que los encuestados están medianamente satisfechos en 4 ítems (lo que tienen relación con: el progreso social gracias al ejercicio de la docencia, el prestigio obtenido en el entorno laboral, en la posibilidad de ascensos laboral en la institución y en el salario docente acorde con las funciones realizadas y muy satisfechos en los otros 4 ítems de satisfacción con los estudios de Ciencias de la educación para el ejercicio de la docencia, con la diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula, con la posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos y con la realización y/o crecimiento personal. En conclusión la satisfacción laboral de los titulados tiene un descenso y los titulados deben adquirir mayor capacitación para alcanzar un equilibrio emocional por el eficaz y eficiente trabajo desempeñado.

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

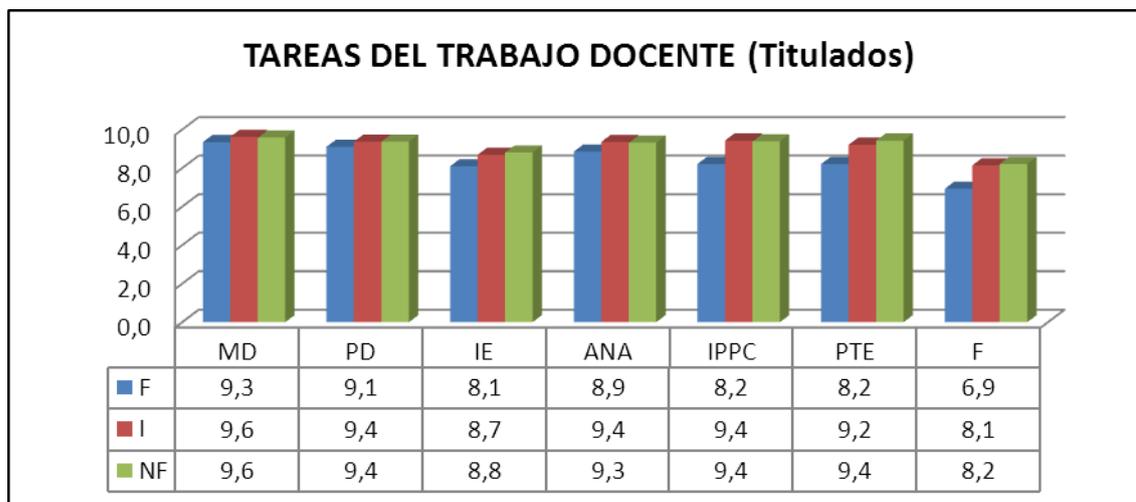
Tabla 24

BAREMO DE LAS TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE (Titulados)							
ASPECTOS		F		I		NF	
		P.N	P.E	P.N	P.E	P.N	P.E
1. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDÁCTICOS	MD	67	9,3	69	9,6	69	9,6
2. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE	PD	15	9,1	15	9,4	15	9,4
3. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA	IE	19	8,1	21	8,7	21	8,8
4. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS	ANA	35	8,9	37	9,4	37	9,3
5. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD	IPPC	33	8,2	38	9,4	38	9,4
6. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO	PTE	16	8,2	18	9,2	19	9,4
7. FORMACIÓN	F	14	6,9	16	8,1	16	8,2

Autora: Perla Castro

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

Gráfico 24



Análisis:

Según los Titulados encuestados, sobre las tareas del trabajo docente, se da un resultado que oscila entre 9,6 y 6,9, encontrándose, los niveles más bajos en los aspectos formativos.

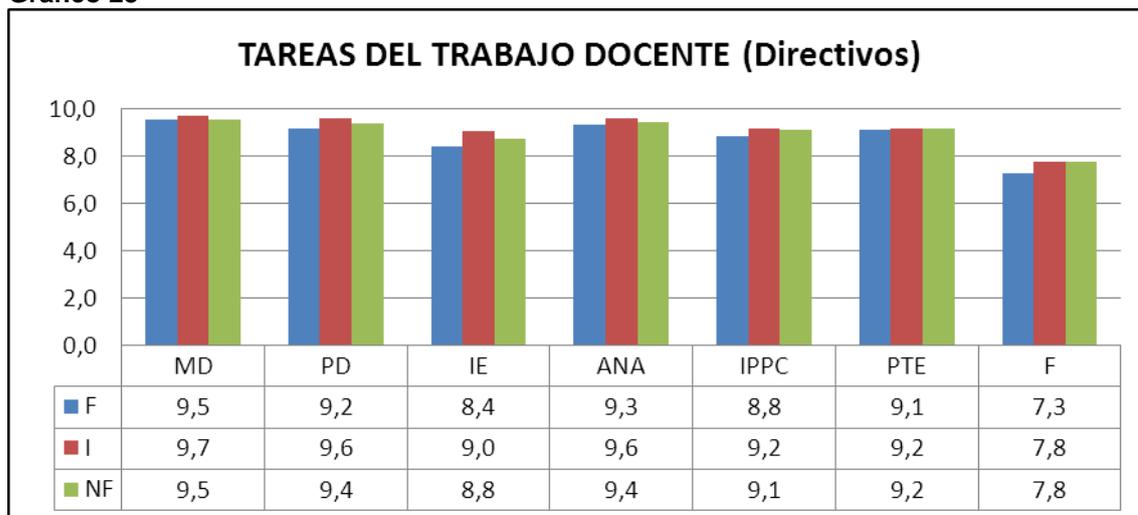
Tabla 25

BAREMO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE (Directivos)							
		F	I	NF			
		P.N	P.E	P.N	P.E	P.N	P.E
1. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDÁCTICOS	MD	69	9,5	70	9,7	69	9,5
2. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE	PD	15	9,2	15	9,6	15	9,4
3. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA	IE	20	8,4	22	9,0	21	8,8
4. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS	ANA	37	9,3	38	9,6	38	9,4
5. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD	IPPC	35	8,8	37	9,2	37	9,1
6. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO	PTE	18	9,1	18	9,2	18	9,2
7. FORMACIÓN	F	15	7,3	16	7,8	16	7,8

Autora: Perla Castro

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para empleadores de ciencias de la educación (2007-2012)

Gráfico 25



Análisis:

Según los empleadores encuestados, sobre las tareas del trabajo docente, se da un resultado que oscila entre 9,7 y 7,3, encontrándose, los niveles más bajos en los aspectos formativos.

Análisis comparativo de los titulados y empleadores sobre los aspectos de Tareas del Trabajo Docente

En los aspectos metodológicos didácticos, tanto titulados como empleadores desarrollan sus tareas en un nivel favorable a los cambios esperados, por lo que se puede inferir que están preparados para enfrentar el proceso educativo.

En los aspectos de la autoevaluación docente, tanto titulados como empleadores cumplen con lo requerido según las competencias de la nueva propuesta curricular sobre este punto.

En los aspectos de la investigación educativa, tanto titulados como empleadores se están involucrando más por realizar investigaciones con mejor contenido científico, con ayuda de la tecnología, el internet, ensayos sobre diversos temas en mejora de la calidad educativa institucional.

En los aspectos de la participación en actividades académicas, normativas y administrativas, tanto titulados como empleadores, en frecuencia, importancia y nivel de formación se están empoderando de todas las metas y objetivos institucionales dictados por el Ministerio de Educación.

En los aspectos de interacción profesor, padres de familia y comunidad, tanto titulados como empleadores, están trabajando en mejora de sus relaciones mediante la participación en actividades comunes.

En los aspectos de los profesores y su trabajo en equipo, tanto titulados como empleadores están igualmente respondiendo a la necesidad de trabajar en corresponsabilidad, desde sus roles pero para un mismo fin, el cual es beneficiar a los estudiantes.

En los aspectos de formación, tanto titulados como empleadores se resisten a continuar estudiando y actualizándose. Ello evidencia claramente la problemática que da lugar a proponer soluciones, específicamente en la tarea de adquirir el aprendizaje, lo que favorecerá tanto individualmente como en el campo laboral durante el desempeño de sus funciones como docente.

3.5.1 Aspectos metodológicos-didácticos que desarrolla el titulado

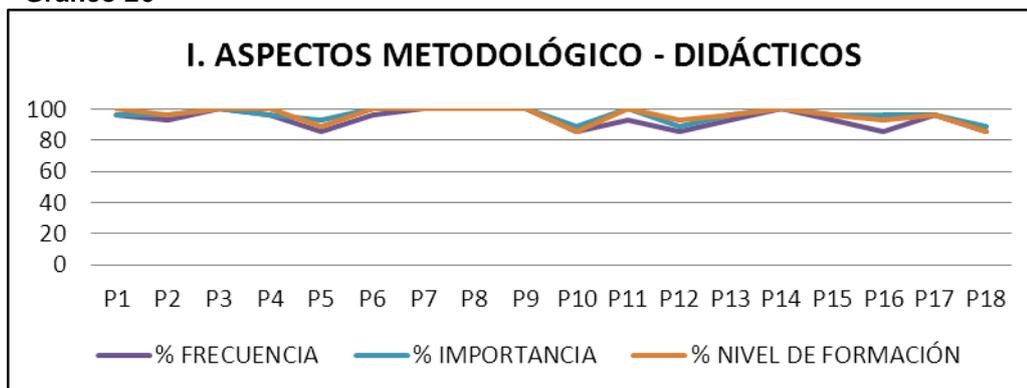
Tabla 26

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	4	96	4	96	4	100
P2	4	93	4	96	4	96
P3	4	100	4	100	4	100
P4	4	96	4	96	4	100
P5	3	86	4	93	4	89
P6	4	96	4	100	4	100
P7	4	100	4	100	4	100
P8	4	100	4	100	4	100
P9	4	100	4	100	4	100
P10	3	86	4	89	3	86
P11	4	93	4	100	4	100
P12	3	86	4	89	4	93
P13	4	93	4	96	4	96
P14	4	100	4	100	4	100
P15	4	93	4	96	4	96
P16	3	86	4	96	4	93
P17	4	96	4	96	4	96
P18	3	86	4	89	3	86

Autora: Perla Castro

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

Gráfico 26



Análisis:

Para los aspectos metodológicos – didácticos de los titulados, se encuentra una variación mínima entre la frecuencia, importancia y formación entre el 80% y el 100%, los encuestados dan una valoración de mucho o alto para la mayoría de las tareas. La valoración de bastante para detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes y poco para la tarea de conocer y aplicar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC's en el aula).

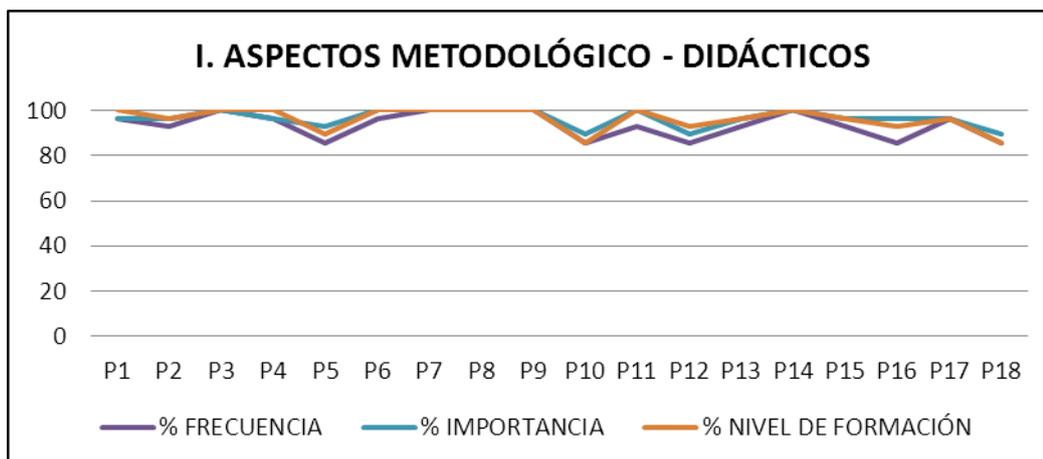
Tabla 27

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	4	96	4	96	4	100
P2	4	93	4	96	4	96
P3	4	100	4	100	4	100
P4	4	96	4	96	4	100
P5	3	86	4	93	4	89
P6	4	96	4	100	4	100
P7	4	100	4	100	4	100
P8	4	100	4	100	4	100
P9	4	100	4	100	4	100
P10	3	86	4	89	3	86
P11	4	93	4	100	4	100
P12	3	86	4	89	4	93
P13	4	93	4	96	4	96
P14	4	100	4	100	4	100
P15	4	93	4	96	4	96
P16	3	86	4	96	4	93
P17	4	96	4	96	4	96
P18	3	86	4	89	3	86

Autora: Perla Castro

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para empleadores de ciencias de la educación (2007-2012)

Gráfico 27



Análisis:

Para los aspectos metodológicos – didácticos de los directivos o empleadores, se encuentra una variación mínima entre la frecuencia, importancia y formación entre el 82% y el 100%. Sobre los aspectos metodológicos, los encuestados dan una valoración de mucho o alto, para casi todas las tareas; y bastante para la tarea de Conocer y aplicar las TIC's.

I.- Análisis comparativo de titulados y directivos o empleadores en el Aspecto Metodológico Didáctico

Según Mestre, Ulises (1996) "El papel del profesor en el aprendizaje, es el de motivarlo y guiarlo, con una maestría tal que el estudiantes se sienta como el artífice de su aprendizaje y no como el resultado de la dirección del profesor". (p.55)

Los resultados arroja que en el aspecto metodológico didáctico titulados y empleadores, tanto en frecuencia, importancia y nivel de formación oscila entre 90% y 100%; por lo que se infiere que sí están realizando y ejecutando todas las actividades educativas planificadas según su área de trabajo.

En conclusión, la idea fundamental que sustenta estos aspectos es que titulados y empleadores laboren metodológicamente con el enfoque de que el alumno/a sea el principal artífice de su propio aprendizaje y que ellos como maestros/as se conviertan en mediadores o guías de este proceso, permitiendo establecer relaciones entre los conocimientos y experiencias previas y los nuevos contenidos.



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

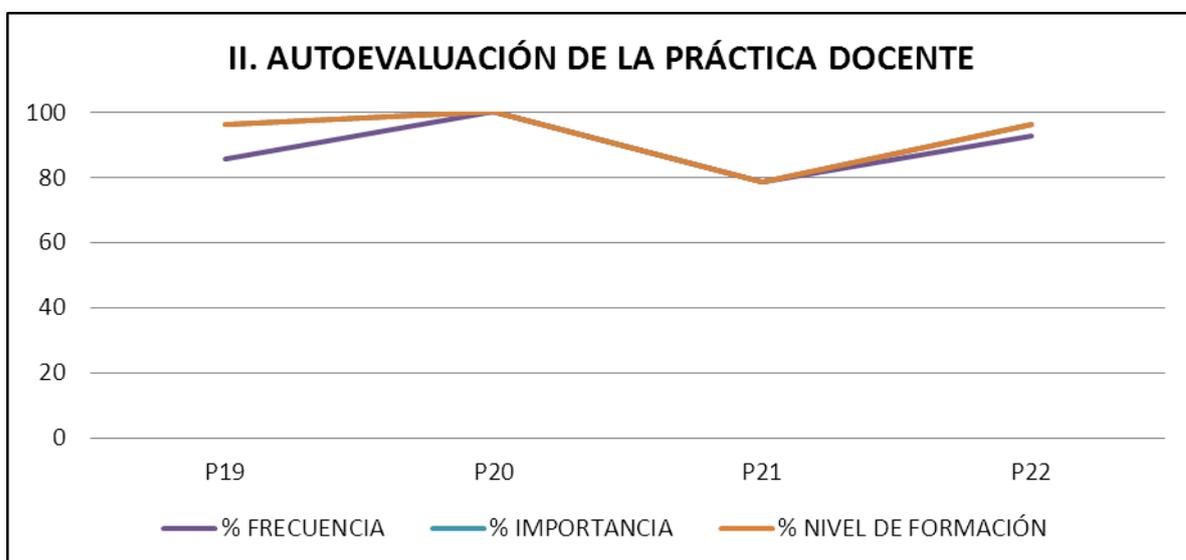
Tabla 28

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	3	86	4	96	4	96
P20	4	100	4	100	4	100
P21	3	79	3	79	3	79
P22	4	93	4	96	4	96

Autora: Perla Castro

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

Gráfico 28



Análisis:

Para los aspectos de auto evaluación de la práctica docente de los titulados, se encuentra una variación mínima entre la frecuencia, importancia y formación oscila entre el 78% y el 100%. Sobre la Autoevaluación de la Práctica Docente, los encuestados dan una valoración de mucho o alto en realizar autoanálisis crítico de los conocimientos de la materia; así mismo mucho o alto, para evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos; bastante, para analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales, y mucho o alto para conocer y aplicar las TIC's en el aula.

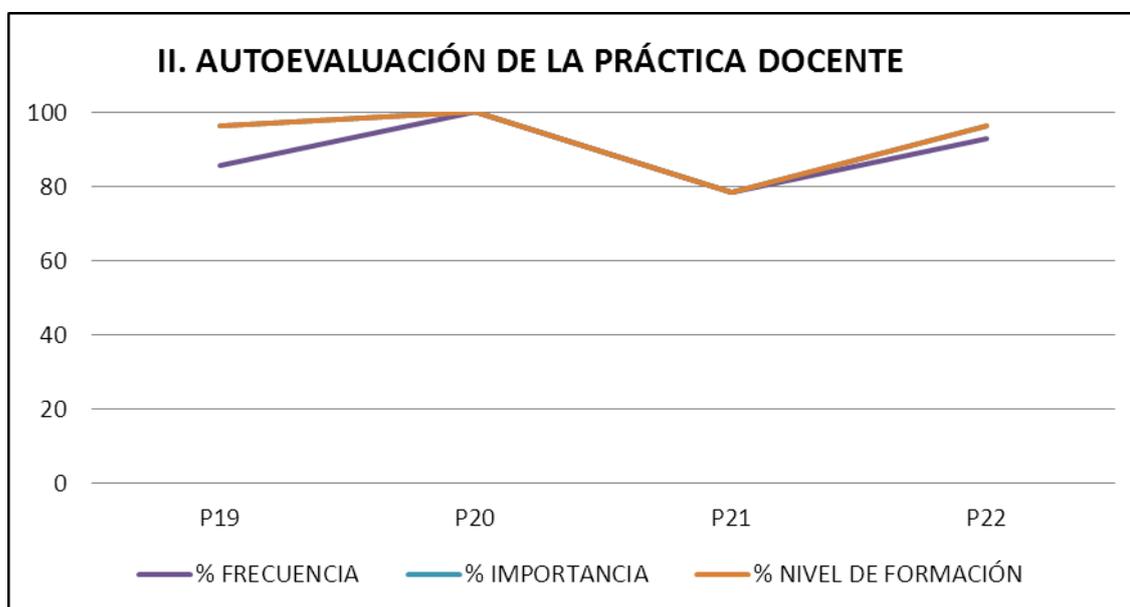
Tabla 29

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	3	86	4	96	4	96
P20	4	100	4	100	4	100
P21	3	79	3	79	3	79
P22	4	93	4	96	4	96

Autora: Perla Castro

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para empleadores de ciencias de la educación (2007-2012)

Gráfico 29



Análisis:

Para los aspectos de auto evaluación de la práctica docente de los empleadores, se encuentra una variación mínima entre la frecuencia, importancia y formación oscila entre el 82% y el 100%. Sobre la autoevaluación de la práctica docente, los empleadores encuestados dan una valoración de mucho o alto, para todas las tareas: realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia, evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos, analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales y evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa.

II.- Análisis comparativo de titulados y directivos o empleadores en el Aspecto Autoevaluación de la Práctica Docente

Santos Guerra dice: “La autoevaluación es un proceso de autocrítica que genera unos hábitos enriquecedores de reflexión sobre la propia realidad”

Los resultados muestran, en los aspectos de autoevaluación de la práctica docente, tanto titulados como empleadores, tienen un pequeño desnivel en hacer autoanálisis crítico de los conocimientos de la materia y en analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales.

En conclusión, la reflexión sobre la propia práctica docente es, pues, la mejor vía posible de formación permanente, especialmente cuando se hace con rigor y con la ayuda de instrumentos válidos que permitan valorar en realidad la práctica y con ello implementar medidas correctiva que ayuden a un desarrollo pleno de la docencia.



3.5.3 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.

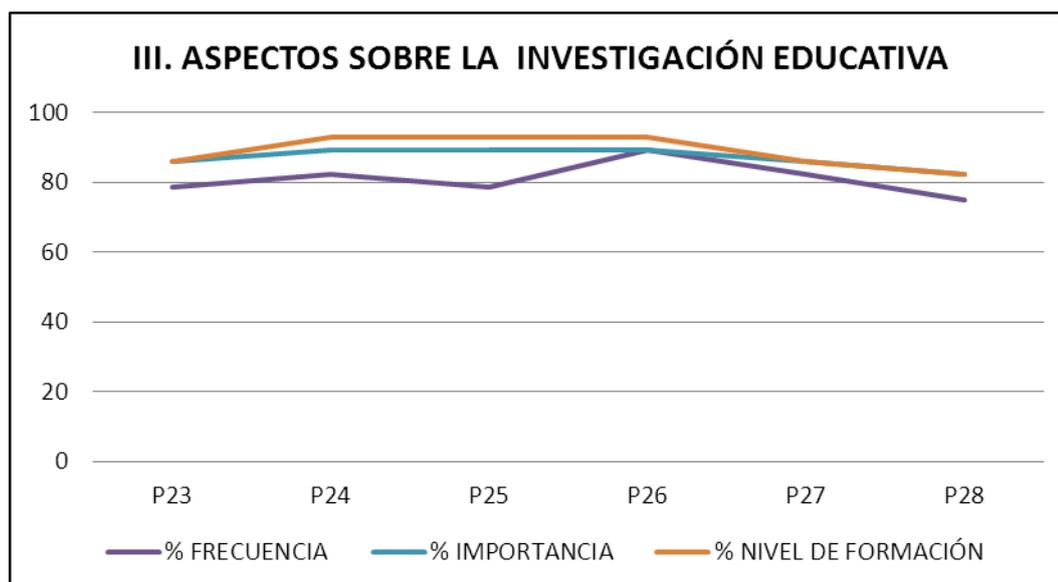
Tabla 30

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	3	79	3	86	3	86
P24	3	82	4	89	4	93
P25	3	79	4	89	4	93
P26	4	89	4	89	4	93
P27	3	82	3	86	3	86
P28	3	75	3	82	3	82

Autora: Perla Castro

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

Gráfico 30



Análisis:

Para los aspectos de investigación educativa de los titulados, se encuentra una variación entre la frecuencia, importancia y formación oscila entre el 78% y el 90%. Los encuestados dan una valoración de mucho para conducir investigaciones relacionadas a su labor; bastante, para participar en proyectos de investigación e innovación educativa, así mismo, bastante, para diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptado a los conceptos analizados; bastante para implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos

educativos y finalmente bastante para determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención.

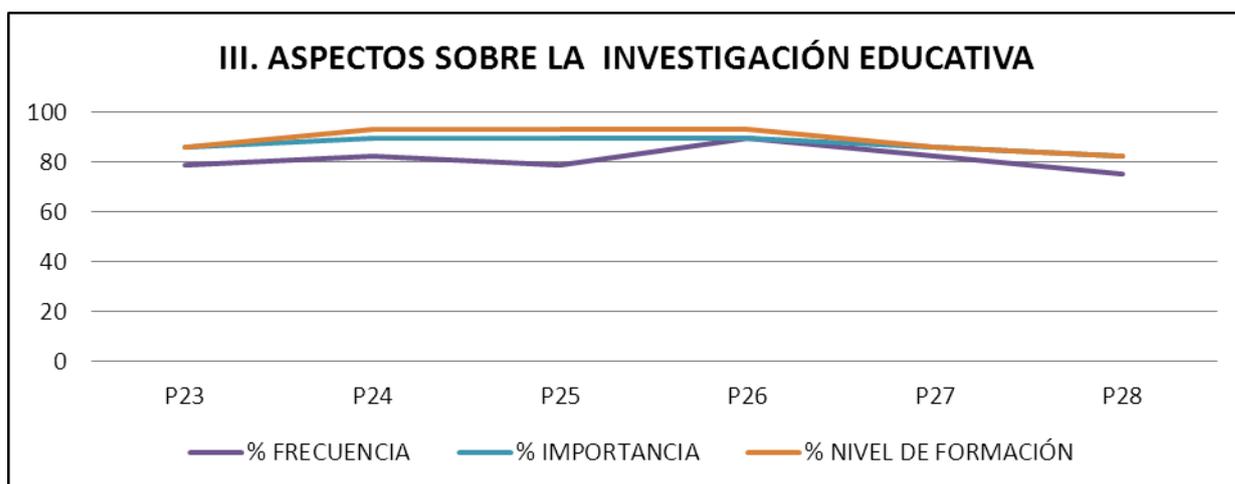
Tabla 31

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	3	79	3	86	3	86
P24	3	82	4	89	4	93
P25	3	79	4	89	4	93
P26	4	89	4	89	4	93
P27	3	82	3	86	3	86
P28	3	75	3	82	3	82

Autora: Perla Castro

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para empleadores de ciencias de la educación (2007-2012)

Gráfico 31



Fuente: Encuesta a Empleadores en Ciencias de la Educación. Mención Educación Básica.

Elaborado por: Castro Perla.

Análisis:

Para los aspectos de investigación educativa de los empleadores, se encuentra una variación entre la frecuencia, importancia y formación oscila entre el 78% y el 90%. Los encuestados dan la valoración de alto para las siguientes tareas: conducir investigaciones relacionadas a su labor, implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos y determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención; y bastante para la frecuencia, alto para importancia y nivel de formación en las siguientes actividades: participar en proyectos de investigación e innovación educativa, investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas con fines de mejora y

diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados.

III.- Análisis comparativo de titulados y directivos o empleadores en los Aspectos sobre Investigación Educativa

Jean Pierre Vielle citado por Moreno, María (1995) de:

“La investigación se entiende como todo proceso de búsqueda sistemática de algo nuevo, se trata de actividades intencionales y sistemáticas que llevan al descubrimiento y a la intención de algo nuevo”

Los resultados muestran los aspectos sobre investigación educativa, tanto titulados como empleadores tienen un nivel bajo tanto en frecuencia como en la formación de un 75%; las demás tareas oscilan entre 93% y 79% en frecuencia, importancia y nivel de formación.

En conclusión, la investigación ayuda a investigar sobre el conocimiento existente y las conclusiones sobre la realidad, ayudan a proponer soluciones a situaciones educativas y a tomar decisiones sobre cómo intervenir en dichas situaciones para mejorarlas.



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

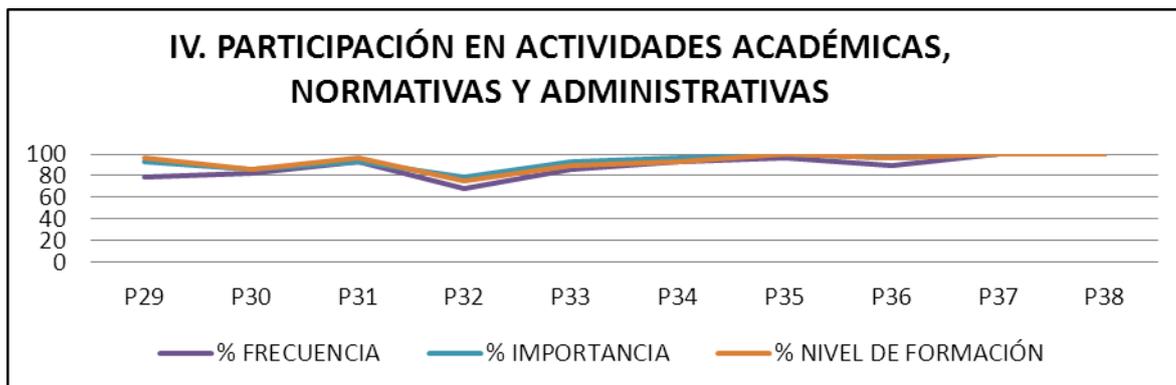
Tabla 32

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	3	79	4	93	4	96
P30	3	82	3	86	3	86
P31	4	93	4	93	4	96
P32	3	68	3	79	3	75
P33	3	86	4	93	4	89
P34	4	93	4	96	4	93
P35	4	96	4	100	4	100
P36	4	89	4	96	4	96
P37	4	100	4	100	4	100
P38	4	100	4	100	4	100

Autora: Perla Castro

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

Gráfico 32



Análisis:

Para los aspectos de participación en actividades académicas, normativas y administrativas de los titulados, se encuentra una variación entre la frecuencia, importancia y formación oscila entre el 65% y el 100%. Los encuestados dan una valoración de bastante, para realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular; poco y bastante para participar en Juntas de Profesores; bastante, para promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones; poco para, ejercer funciones administrativas y mucho o alto para todas las demás tareas: Conocer la ley Orgánicas de Educación Intercultural Bilingüe, estudiar la realidad local y nacional, colaborar en la organización y gestión del Centro,

Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales, elaborar reglamentos internos de las comisiones y conocer y aplicar el Código de Convivencia.

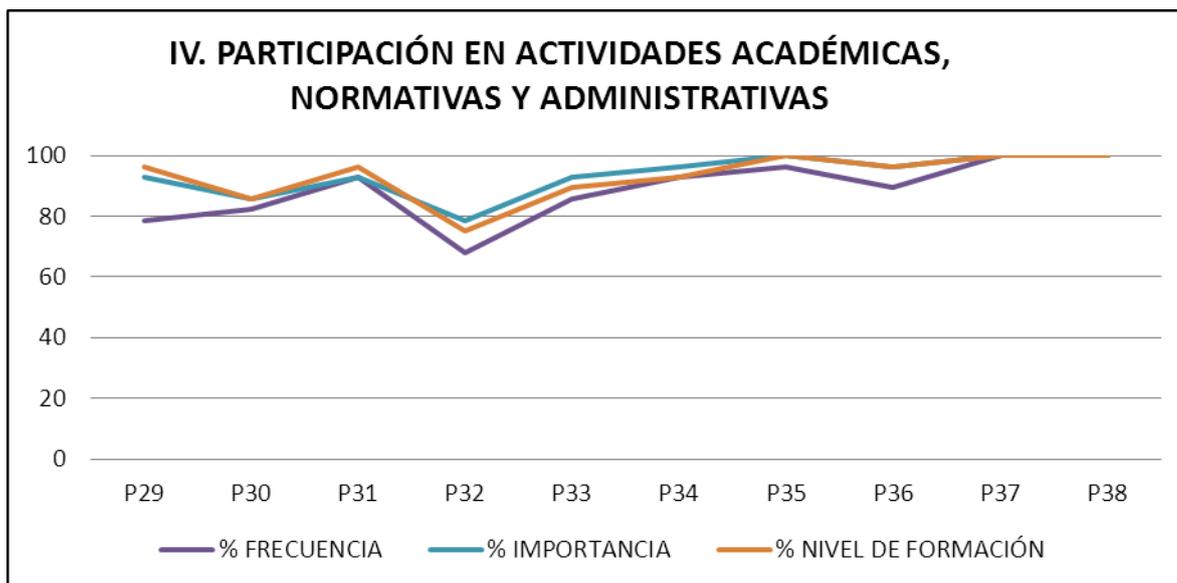
Tabla 33

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	3	79	4	93	4	96
P30	3	82	3	86	3	86
P31	4	93	4	93	4	96
P32	3	68	3	79	3	75
P33	3	86	4	93	4	89
P34	4	93	4	96	4	93
P35	4	96	4	100	4	100
P36	4	89	4	96	4	96
P37	4	100	4	100	4	100
P38	4	100	4	100	4	100

Autora: Perla Castro

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

Gráfico 33



Análisis:

Sobre la participación en actividades académicas, normativas y administrativas, los encuestados dan una valoración de alto a casi todas las tareas; y una valoración de bastante para la frecuencia y alto para importancia y niveles de formación en las siguientes tareas: para ejercer funciones administrativas y estudiar la realidad local y nacional.

IV.- Análisis comparativo de titulados y directivos o empleadores en los Aspectos sobre participación en actividades académicas, normativas y administrativas.

La participación en actividades académicas, normativas y administrativas tanto de titulados como de empleadores está en un nivel aceptable, que tiende a mejorar en ciertas tareas; esto es, que se están logrando los cambios en los patrones culturales que anteriormente se enmarcaba en lo tradicional; cada vez hay más conciencia de que todos los actores del proceso deben participar; como lo plantea Escamilla, Sergio (2006)

Este cambio en los patrones culturales exige una modificación de las instituciones educativas para dejar de lado prácticas tradicionales caracterizadas por una cultura burocrática y dar paso a esquemas flexibles de organización en los que sea posible ejercer un nuevo tipo de liderazgo que permita conjugar la participación de diferentes actores sociales en la definición de acciones pertinentes para la sociedad en la que están inmersos. (p. 82)

En conclusión, las Instituciones educativas, permanentemente deben lograr cambios a través de dichas actividades académicas, normativas y administrativas para lograr la calidad educativa deseada.



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

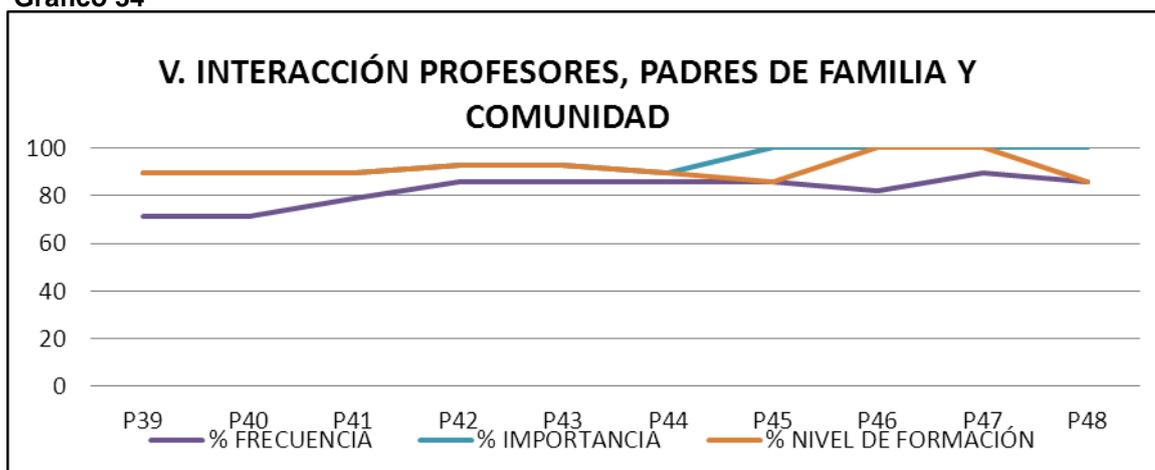
Tabla 34

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORM.
P39	3	71	4	89	4	89
P40	3	71	4	89	4	89
P41	3	79	4	89	4	89
P42	3	86	4	93	4	93
P43	3	86	4	93	4	93
P44	3	86	4	89	4	89
P45	3	86	4	100	3	86
P46	3	82	4	100	4	100
P47	4	89	4	100	4	100
P48	3	86	4	100	3	86

Autora: Perla Castro

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

Gráfico 34



Análisis:

Sobre la Interacción profesores, padres de familia y comunidad, los encuestados dan una valoración de mucho o alto, para promover acciones de relación con la comunidad; mucho o alto, para colaborar en programas de desarrollo comunitario; bastante, para todas las demás tareas: promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes, interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución, intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos y conocer el entorno social de los estudiantes.

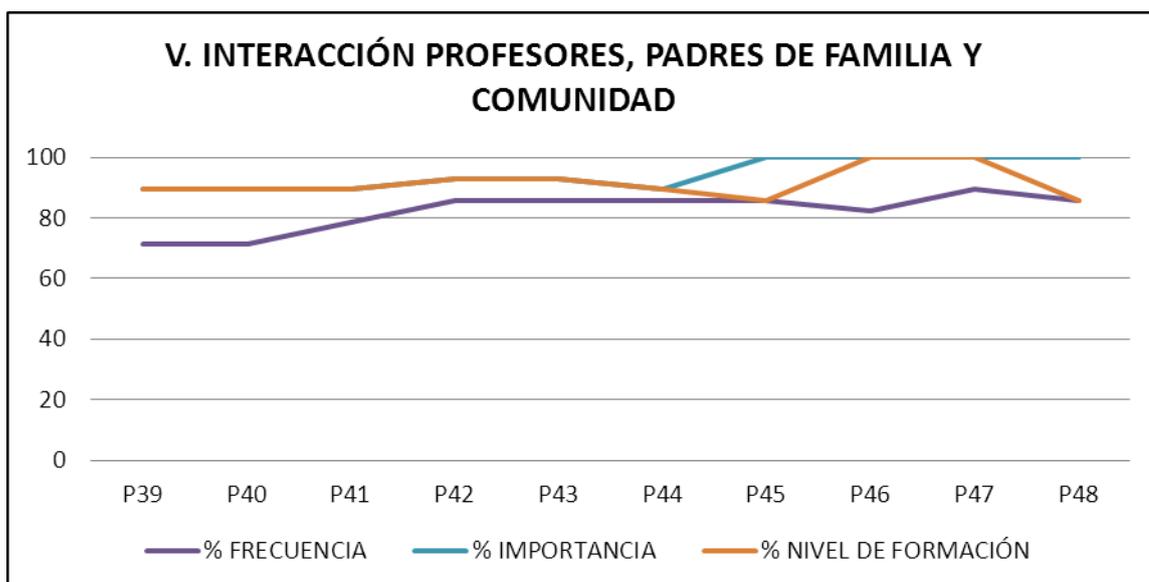
Tabla 35

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	3	71	4	89	4	89
P40	3	71	4	89	4	89
P41	3	79	4	89	4	89
P42	3	86	4	93	4	93
P43	3	86	4	93	4	93
P44	3	86	4	89	4	89
P45	3	86	4	100	3	86
P46	3	82	4	100	4	100
P47	4	89	4	100	4	100
P48	3	86	4	100	3	86

Autora: Perla Castro

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

Gráfico 35



Análisis:

Sobre la Interacción profesores, padres de familia y comunidad, los encuestados dan la valoración de alto y bastante para todas las tareas en su frecuencia, importancia y nivel de formación.

V.- Análisis comparativo de titulados y directivos o empleadores en los Aspectos sobre la interacción profesores, padres de familia y comunidad.

La interacción profesores, padres de familia y comunidad no evidencia mayores dificultades tanto entre los directivos como en los empleadores en tareas como: Establecer relaciones con la comunidad, colaborar en programas de desarrollo comunitario, promover la participación e interacción con los padres de familia; intervenir en soluciones de conflictos familiares y sociales de los alumnos, conocer el entorno de los estudiantes, organizar eventos y participar en programas sociales dentro de la Institución, realizar tutorías para padres y mejorar la comunidad educativa.

Santa María, Sandy (2005) cita al filósofo John Dewey, “sostuvo que la función de la educación era dirigir y organizar las relaciones didácticas entre el individuo y el entorno, y que la escuela era una institución social donde estaban concentradas las fuerzas destinadas a reproducir las normas, los conocimientos y proceso histórico-culturales de la comunidad”

En conclusión, la familia, la escuela, la comunidad deben marchar unidas, tienen como fin común la tarea más delicada de cualquier sociedad, la formación de los ciudadanos del mañana.



3.5.6 Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo

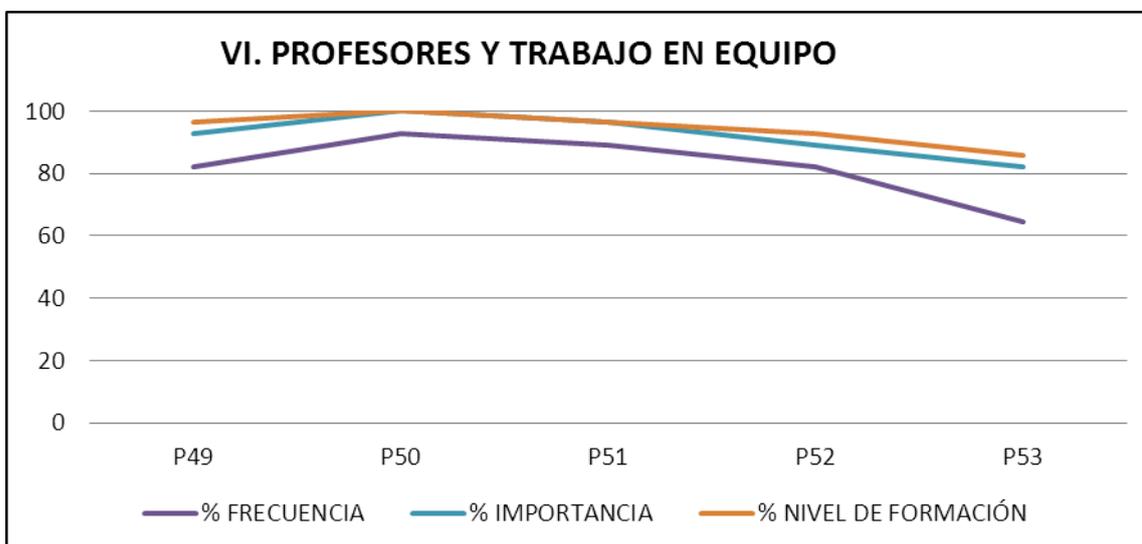
Tabla 36

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	3	82	4	93	4	96
P50	4	93	4	100	4	100
P51	4	89	4	96	4	96
P52	3	82	4	89	4	93
P53	3	64	3	82	3	86

Autora: Perla Castro

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

Gráfico 36



Análisis:

Sobre los profesores y trabajo en equipo, los encuestados dan una valoración de bastante, para la tarea de: Realizar reuniones de planificación con otros docentes, mucho o alto, para colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas); bastante para participar en sesiones de trabajo; bastante, para trabajar en proyectos curriculares en equipo y poco, para participar en círculos de estudio.

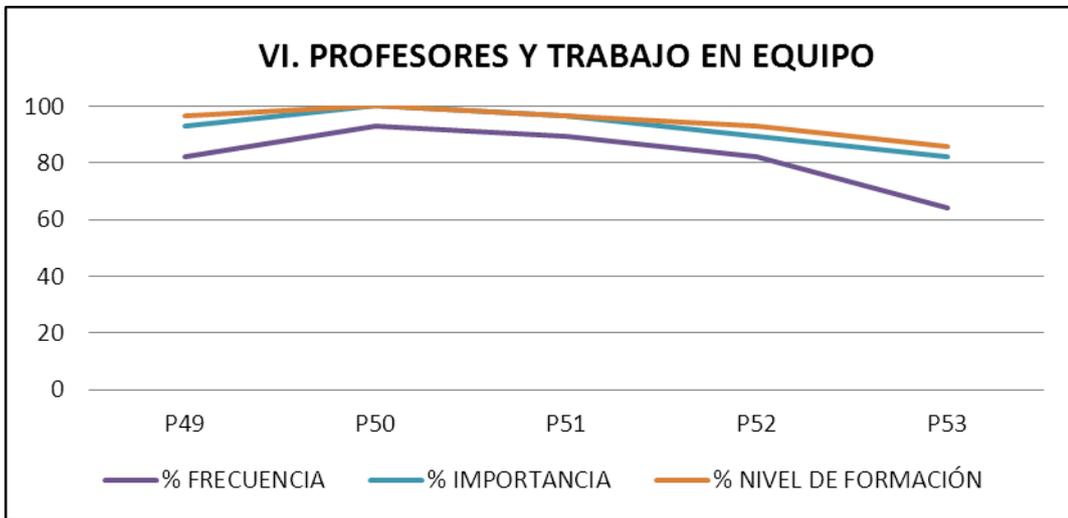
Tabla 37

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	3	82	4	93	4	96
P50	4	93	4	100	4	100
P51	4	89	4	96	4	96
P52	3	82	4	89	4	93
P53	3	64	3	82	3	86

Autora: Perla Castro

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

Gráfico 37



Análisis:

Sobre los Profesores y Trabajo en Equipo, los encuestados dan la valoración de alto y bastante para todas las tareas en su frecuencia, importancia y nivel de formación.

VI.- Análisis comparativo de titulados y directivos o empleadores en los Aspectos sobre el trabajo en equipo

Armas Ninacuri Deysi del Rocío y Loor Almeida Irene Policarpa (2011) expresa: “En Ecuador los nuevos paradigmas gerenciales en las instituciones educativas están adoptando un estilo más participativo y más estratégico, basado en el trabajo compartido y en el aprendizaje en equipo”.

En los aspectos sobre el trabajo en equipo se evidencia que tanto para titulados como para directivos sí se cumplen la mayoría de tareas como las reuniones de planificaciones con otros docentes, colaboran con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles, participación en sesiones de trabajo, el trabajo en proyectos curriculares en equipo; sin embargo poco participan en Círculos de Estudio.

En conclusión, los docentes deben practicar el método de trabajo grupal o cooperativo y compartir experiencias para corregir errores y plantear adecuadas soluciones.



3.5.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado.

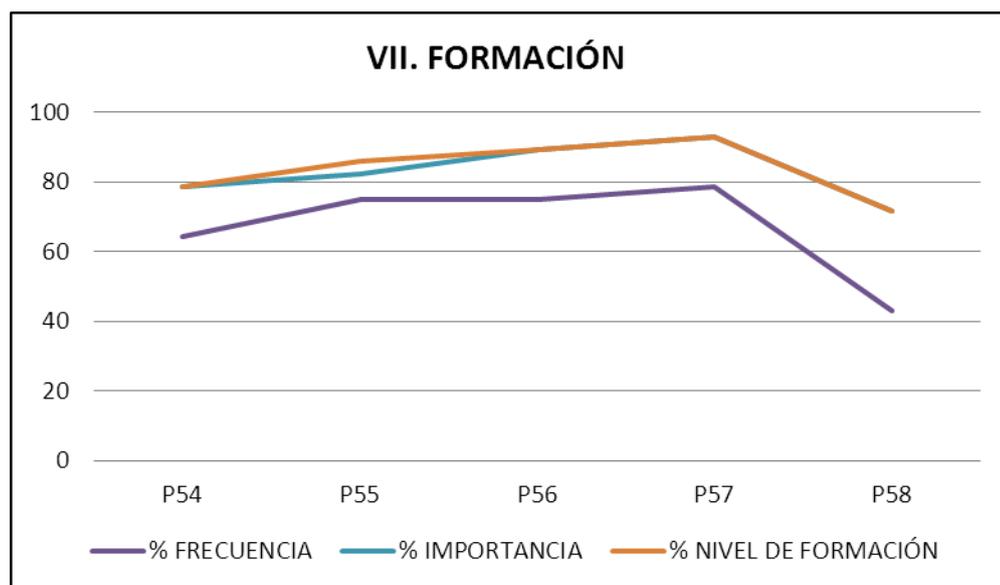
Tabla 38

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	3	64	3	79	3	79
P55	3	75	3	82	3	86
P56	3	75	4	89	4	89
P57	3	79	4	93	4	93
P58	2	43	3	71	3	71

Autora: Perla Castro

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

Gráfico 38



Análisis:

Sobre la Formación, los encuestados dan una valoración de bastante, para asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación; bastante, para asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares; poco en la frecuencia y bastante para asistir a cursos de actualización de las TIC's para la aplicación en el aula; bastante, para asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares y poco, para asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua.

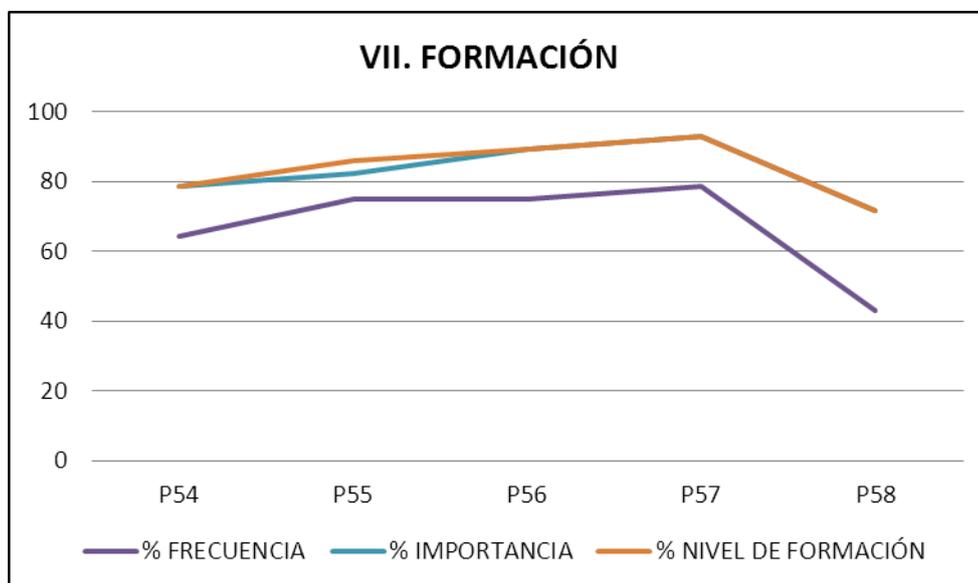
Tabla 39

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	3	64	3	79	3	79
P55	3	75	3	82	3	86
P56	3	75	4	89	4	89
P57	3	79	4	93	4	93
P58	2	43	3	71	3	71

Autora: Perla Castro

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para empleadores de ciencias de la educación (2007-2012)

Gráfico 39



Análisis:

Sobre la Formación, los encuestados dan una valoración de bastante en su mayoría, para todas las tareas de: asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación; asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares, asistir a cursos de actualización de las TIC's para aplicación en el aula, asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares y asistir a cursos de aprendizaje para el mejoramiento educativo.

VII.- Análisis comparativo de titulados y directivos o empleadores en los Aspectos sobre Formación

En los aspectos sobre la Formación, titulados y empleadores evidencian una situación problemática, sobre todo en cuanto a la asistencia a cursos dictados por el Ministerio de Educación, y la asistencia a Cursos de aprendizaje.

“El papel del docente es vital, pues le corresponde ser uno de los actores más importantes para enfrentar retos, por lo tanto, de su formación y permanente actualización dependerá que pueda enfrentar el tercer milenio que ha traído consigo una revolución científica-tecnológica y la globalización del planeta, y la urgencia de hacer sostenible el desarrollo del país”. (Pacheco 1996, p. 132)

En conclusión, es importante para el maestro estar actualizado para enfrentar los retos de la nueva era; una capacitación continua es vital para la formación de quienes van a mediar los conocimientos de los educandos.



4. Conclusiones y recomendaciones

4.1 Conclusiones

Luego de analizados los resultados y revisados los objetivos se llega a las siguientes conclusiones:

- La mayoría de titulados y empleadores encuestados que laboran en Escuelas de la Provincia del Guayas y Cañar se encuentran en un parámetro de edad entre los 31-40 años, y se puede decir que están con el mayor potencial de desarrollo intelectual.
- A pesar de las diversas dificultades que tienen los docentes, sin embargo tienen una aptitud de recibir capacitación, la mayoría de los titulados han manifestado la necesidad de mejorar y perfeccionar el currículum, que les permita un mayor desenvolvimiento en su labor cotidiana, lo cual se constituye en una situación favorable para poder desarrollar iniciativas dirigidas a los docentes y fortalecer esos deseos.
- Se ha determinado a través de las encuestas que los titulados en su mayoría no están actualizados para diseñar y aplicar los nuevos contenidos de la enseñanza por lo que se requiere mejorar su metodología, evidenciando la necesidad de capacitación constante.
- Los titulados presentan diferentes dificultades para asistir a cursos de actualización pedagógica continua, lo cual se constituye en una limitación para el desarrollo de habilidades y destrezas para diseñar y aplicar métodos, técnicas y estrategias innovadoras de aprendizaje en el aula conforme a la evaluación de necesidades y objetivos de los individuos, del colectivo y de las Instituciones.
- La propuesta que plantea la presente investigación, referida a diseñar y aplicar la modalidad de capacitación de los docentes, mediante el internet, que es uno de los componentes de la informática, se ha constituido a criterio de los encuestados, en el medio idóneo que resuelve el problema de tiempo que actualmente impide a este sector cumplir con el objetivo de mejoramiento curricular tan indispensable en la profesionalización de este sector como también el impacto positivo que se dará a la calidad educativa en los estudiantes.

4.2 Recomendaciones

Según esta realidad, es deseable que la Universidad Técnica Particular de Loja desarrolle las siguientes estrategias y actividades en virtud de la Evaluación de los resultados esperados:

- Inferir que la mayoría de los profesores se encuentran en una edad óptima, con la predisposición de incorporar conocimientos nuevos, acceso a la tecnología y sobre todo estar a tono a los nuevos modelos de enseñanza para fortalecer sus competencias y su currículum docente, lo cual representaría una garantía hacia el estudiante para recibir una educación de calidad hacia el compromiso, al emprendimiento y las competencias a la luz de la resolución de problemas que se plantean dentro del aula y en la cotidianeidad.
- Concienciar a los docentes, para que analicen en primer lugar el hallazgo sobre la realidad educativa y sobre los aspectos académicos que se deben trabajar para fortalecer los conocimientos y sus actitudes de luchas perennes para su realización humana al servicio socioeducativo.
- Desarrollar la responsabilidad hacia la asistencia, participación e interacción en todos los temas, talleres, dinámicas, actividades investigativas, etc. de manera satisfactoria, disciplinada; redimensionar en la enseñanza de los docentes sobre los aspectos de la vocación en cuanto a tomar conciencia que si bien requiere esfuerzos a los docentes también dan enormes beneficios al propio docente al ser útil y eficaz en su desempeño, a la comunidad en general y especialmente al estudiante receptor de las calidades profesionales y éticas del maestro.
- Proponer talleres de capacitación a distancia que permita resolver el problema de que los docentes no cuentan con el tiempo necesario para capacitarse en la modalidad presencial, en razón de que en la actualidad las actividades del profesorado en general deben cumplir con un horario establecido, lo que no da tiempo a cumplir satisfactoriamente con tareas de actualización curricular.
- Diseñar y aplicar la propuesta planteada en la presente investigación como un aporte práctico sobre las limitaciones de tiempo y espacio que tienen los docentes en las necesidades de capacitación continua.

5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN:

5.1 Tema

TALLERES DE CAPACITACIÓN Y MEJORAMIENTO CONTÍNUO PARA LOS DOCENTES TITULADOS EN EDUCACIÓN BÁSICA.

5.2 Justificación

La formación y la actualización permanente del docente, es y será siempre una prioridad a nivel mundial; las autoridades en educación han sido enfáticos en señalar el rol del docente como pilar fundamental, al logro de una verdadera transformación social; todo esto se debe a que los cambios propuestos por el mundo globalizado, obligan a seguir los pasos de los estándares nacionales.

Guijarro, Rosa (2012) “La preparación de un docente no está en cuantos cursos realicemos, sino en la predisposición para empoderamos de ellos y ponerlos en práctica en el diario convivir humano” (p. 19).

Por lo tanto a los docentes les concierne actualizar los conocimientos y las competencias; organizar su vida profesional de tal forma que estén en condiciones de perfeccionar su arte y de aprovechar las experiencias realizadas en las distintas esferas de la vida económica, social y cultural para revalorizar su profesión.

Los pilares del presente siglo XXI según la Unesco son 4: Aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser, en virtud de ello, las competencias profesionales ayudan al docente a desarrollar destrezas y habilidades y conduce al docente a capacitarse y actualizarse, sin descuidar la formación de principios y valores y así luchar por una formación integral en un clima donde los nuevos avances científicos son día a día.

Los docentes en ejercicio necesitan estar preparados para ofrecer a sus estudiantes oportunidades de aprendizaje apoyados en las TIC; para utilizarlas y para saber cómo éstas pueden contribuir al aprendizaje. Capacidades estas que actualmente forman parte integral del catálogo de competencias profesionales básicas de un docente.

5.3 Objetivos

General

Diseñar talleres de capacitación y mejoramiento continuo por internet para los siete titulados encuestados que laboran actualmente en las diversas instituciones.

Específicos

- Capacitar a los docentes con sólidos conocimientos pedagógicos y tecnológicos, de manera que emprendan en forma autónoma, iniciativas que propicien su propio desarrollo.
- Fomentar en los docentes la cultura de capacitarse continuamente y la práctica de actitudes positivas frente al trabajo y al tiempo libre.
- Aplicar los conocimientos adquiridos de acuerdo a los talleres de capacitación, en sus respectivos sitios de trabajo.

5.4 Metodología: Matriz del marco lógico

5.4.1 Análisis de los involucrados

Los grupos involucrados son los Titulados en Ciencias de la Educación durante los años 2007 – 2012, en este caso, los 7 titulados encuestados. Indirectamente también se consideran como involucrados a los empleadores también llamados Directivos, en quienes se observa intereses, problemas percibidos, recursos y mandatos, interés en una estrategia y conflictos potenciales, lo que permitió un conocimiento claro del problema existente. Este análisis permitió optimizar los beneficios del proyecto para la sociedad y las instituciones, que se detalla a continuación:

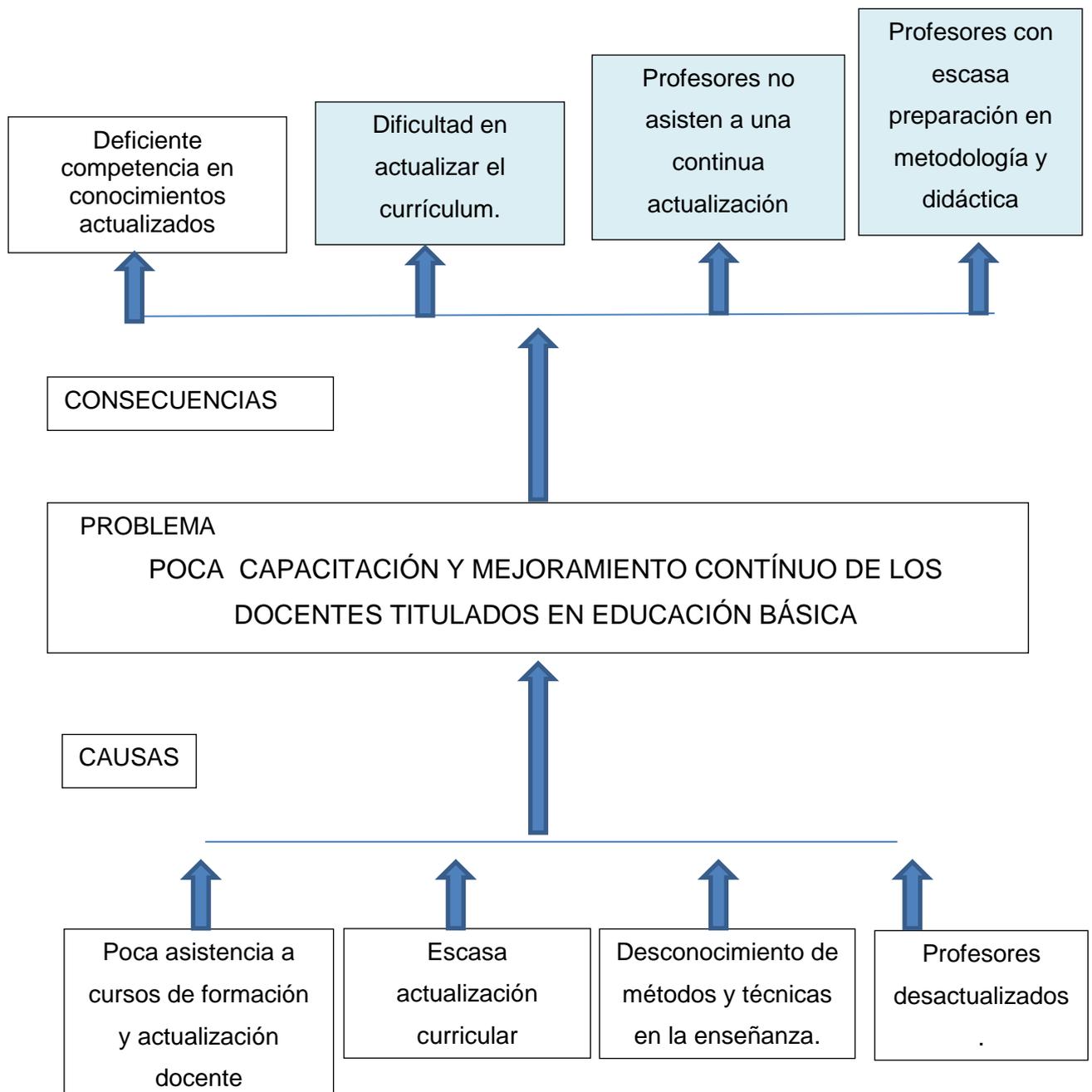
MATRIZ DE INVOLUCRADOS					
GRUPOS	INTERESES	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS Y MANDATOS	INTERÉS EN UNA ESTRATEGIA	CONFLICTOS POTENCIALES
TITULADOS	Personal capacitado en metodología y didáctica.	Necesidad por parte de los docentes de asistir a cursos de capacitación.	Ministerio de educación convoca a capacitarse. También otras empresas e Instituciones.	Cursos, Talleres, Seminarios de capacitación en las áreas básicas.	Dificultad de adquirir saberes en el área comunicativa de las áreas básicas.
	Adecuada metodología para el aprendizaje significativo.	Metodología tradicional, repetitiva, memorística.	Esquemas. Cuadros de texto. Diagramas de flujo.	Clases interactivas Grupo cooperativo	Escasa preparación de los docentes.
	Saber mediar conocimientos actualizados.	Deficiente utilización de materiales didácticos.	Proyector Videos Lúdicos.	Participar Comentar Criticar Asimilar.	Ambiente de aula desmotivador
DIRECTIVOS	Instituciones luchan por la calidad educativa.	Proceso de enseñanza aprendizaje no cumple expectativas.	Sistema educativo frente al desafío de los cambios ed.	Trasmisión de saberes dinámicos	Incumplimiento de ofrecer una formación integral.
	Desarrollar competencias en didáctica y metodología.	Poca asimilación y comprensión de conceptos.	Desarrollar creatividad, reflexión de texto guía.	Estructura didáctica adecuada.	Pocas destrezas de escuchar y leer, hablar y escribir.
	Aprendizaje de estrategias para la enseñanza.	Escasa utilización de metodología adecuada.	Colocarse en situaciones de diálogo y convivencia.	Trabajo en equipo y buena convivencia.	Problemas de comunicación y convivencia

Autora: Perla Castro.

5.4.2 Análisis del problema

Según el baremo de tareas de trabajo docente tanto en titulados como en directivos la mayor dificultad son niveles bajos en el aspecto de formación, específicamente en la poca asistencia a cursos de actualización y mejoramiento continuo.

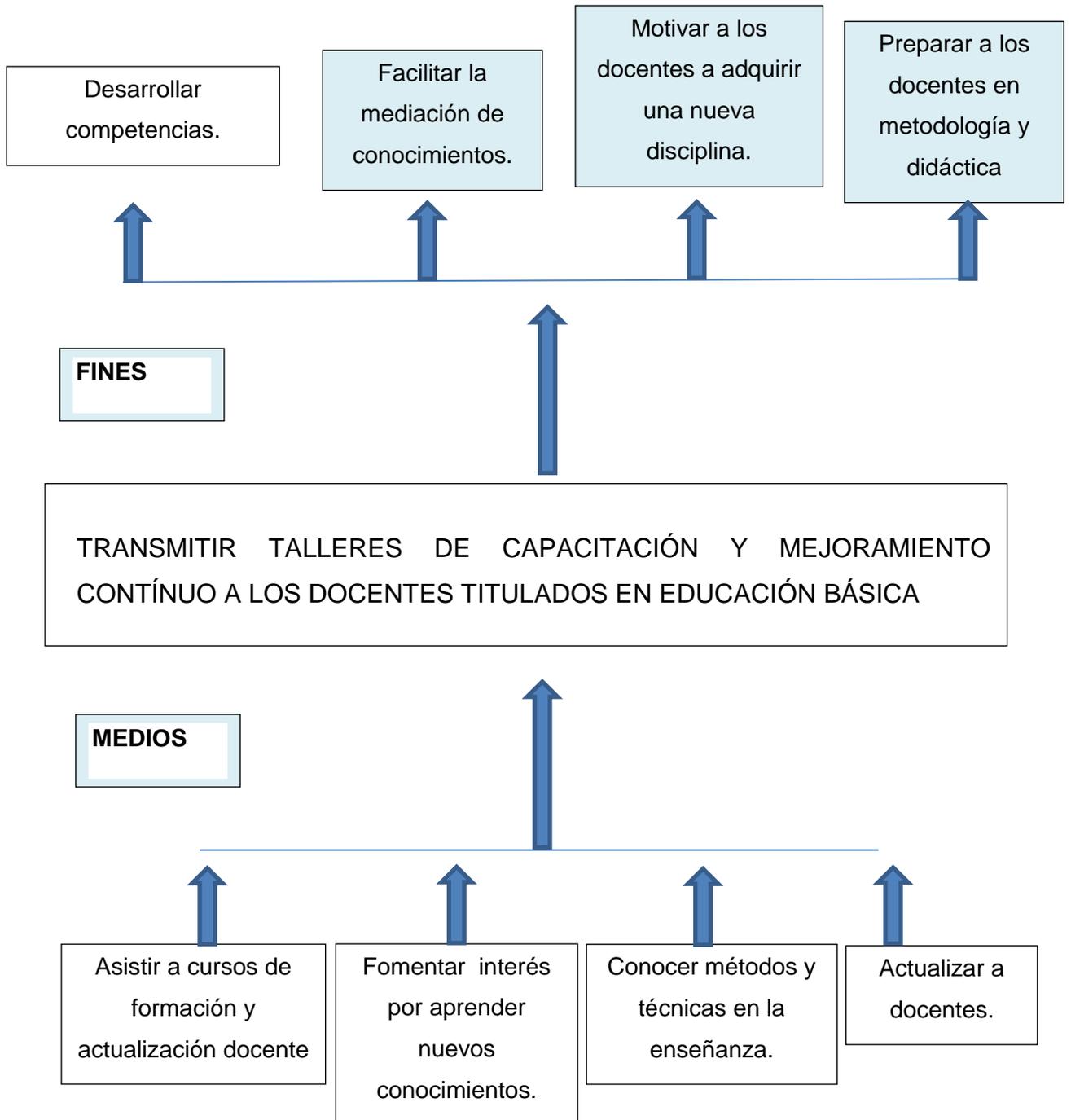
ÁRBOL DE PROBLEMAS



Autora: Perla Castro.

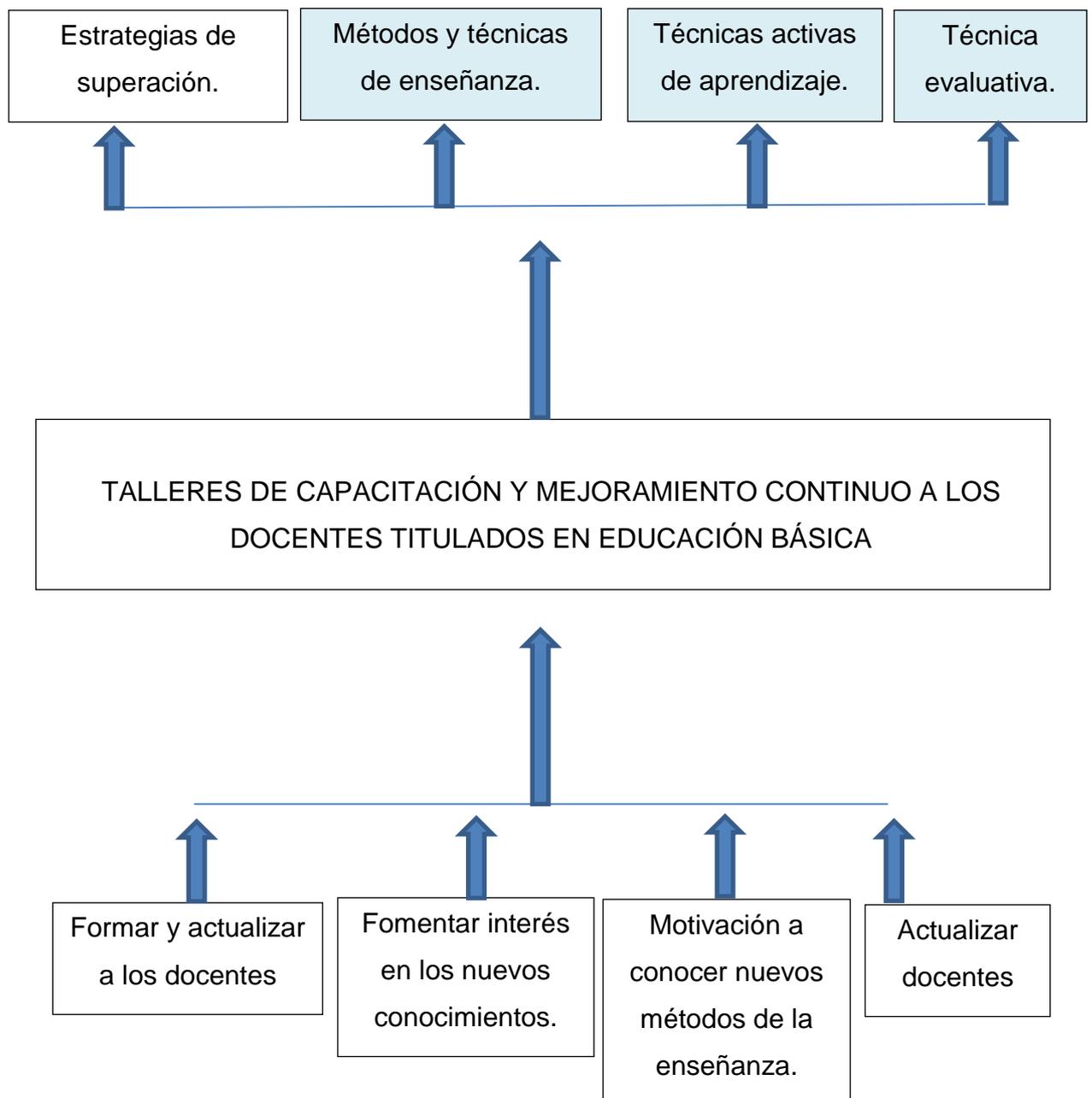
5.4.3 Análisis de Objetivos

ÁRBOL DE OBJETIVOS



Fuente: Perla Castro.

5.4.4 Análisis de estrategias



Autora: Perla Castro.

5.5 Plan de acción (etapa de planificación)

NOMBRE DEL TALLER	FECHA
Uso de recursos tecnológicos en el aula para una buena clase en las áreas básicas.	Lunes-Sábado 08:30-12H30
Utilización de procesos didácticos como instrumento para el mejoramiento de las competencias educativas.	Lunes y Miércoles 08:30-12H30
Estrategias metodológicas para potenciar el aprendizaje significativo en las áreas básicas	Lunes-Miércoles y Viernes 08:00 – 13H30.
Ideas para Planificar una clase utilizando los recursos tecnológicos.	Lunes - Viernes: 08H00-12H00
Motivación Integral, maestro facilitador de aprendizajes.	

Autora: Perla Castro.

5.5.1 Matriz del marco lógico

MATRIZ DE MARCO LÓGICO

TALLERES DE CAPACITACIÓN Y MEJORAMIENTO CONTÍNUO A LOS DOCENTES TITULADOS EN EDUCACIÓN BÁSICA

RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE	MEDIOS O FUENTE DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
FIN Capacitar a los docentes de educación básica en metodología y didáctica.	En un primer mes aumentará su capacitación en metodología y didáctica.	Evaluación al final de cada actividad.	Docentes insatisfechos porque no logran dominar los nuevos conocimientos.
PROPÓSITO Capacitación y mejoramiento continuo a los docentes titulados en educación básica	Los docentes titulados durante el segundo mes alcanzarán un nivel de conocimientos correspondiente al segundo ciclo.	Cuestionarios.	Que los docentes no quieran continuar los talleres de capacitación por falta de Internet
COMPONENTES Guías Archivos digitales Tareas electrónicas.	Capacitación de los docentes. Supervisión.	Cuestionarios.	Que los docentes no puedan recibir la capacitación porque sus ingresos no les permiten.
RESULTADOS ACTIVIDADES PRINCIPALES (ACCIONES Diseño de Plan de Acción. Evaluación según su cargo.	PRESUPUESTO Recursos Materiales. Recursos Humanos. Recursos Tecnológicos.	Cuestionarios y Evaluación Final.	Que no capte los nuevos conocimientos y que los resultados de las evaluaciones sean deficientes.

Autora: Elaborado por Perla Castro.

5.6 Resultados esperados

Se espera que al finalizar los docentes titulados se sientan más seguros en su labor educativa para así poder proporcionar una mejor enseñanza-aprendizaje a sus alumnos.

Resultados	Actividades	Estrategias	Evaluación	Presupuesto	Cronograma	
					Fecha de Inicio	Fecha de finalización
Docentes actualizados en tecnología pedagógica	Taller uso de recursos tecnológicos para una buena clase de Lengua y Literatura.	Uso de páginas Web	Observar el cumplimiento de la matriz de fortalecimiento curricular. Trabajo en computadoras.	\$ 40	1 de julio	29 de julio
Desarrollo del razonamiento lógico-matemático para ejercitar la memoria y comprensión numérica.	Taller de didáctica y estrategias en matemáticas	Estrategias motivadoras, lúdicas, de pensamiento lógico matemático.	Planteo y resolución de problemas matemáticos.	\$ 40	1 de agosto	30 de agosto
Introducir métodos de trabajo y de investigación	Taller de Estudios Sociales. Desarrollo del pensamiento crítico.	Elaboración de mapas conceptuales	Establecer secuencia del proceso analítico y crítico.	\$ 40	1 de septiembre	30 de septiembre.
Desarrollo del espíritu investigativo	Taller de Ciencias Naturales. Cuadros de reflexión.	Método de Cuadros	Trabajo en equipo conociendo las regiones del Ecuador.	\$ 40	1 de octubre	30 de octubre

Autora: Perla Castro.

Forma de realización: El grupo elige el tema del seminario, el tiempo destinado para este.

El Curso se llevará a cabo a través del Internet con el programa Skype.

Cada participante escogerá un tema que sea de su interés.

Cada participante será responsable de su propio material por lo que debe procurar que el mismo sea de su dominio.

Elaboración de un material bibliográfico que contenga los trabajos presentados y las conclusiones obtenidas.

Facilitadora: Perla Castro.

Nombre del taller: Uso de recursos tecnológicos para una buena clase de Lengua y Literatura

Objetivo.- Preparar a los docentes en actualización científica, tecnológica y pedagógica, en correspondencia con los requerimientos del modelo educativo Institucional y que tanto los alumnos maestros como los estudiantes adquieran un conocimiento vasto de una manera lúdica.

Característica.- La utilización de la página web en el área curricular de Lengua y Literatura:

Actividades del facilitador.- Explicar en qué consiste cada una de las páginas, orientar la investigación, orientar hacia la consecución de un resumen.

Actividades del alumno maestro.-

- Se presenta el tema
- Se establece el propósito
- El facilitador demuestra con un ejemplo el acceso a la diferentes páginas
- Sugiere el trabajo en pareja para resolver las actividades con los recursos tics presentados.

Recursos: Internet con el programa Skype.

Evaluación: Se tomarán de la matriz de fortalecimiento de la reforma curricular Supervisando cómo realizan el trabajo en las computadoras.

Bibliografía: Se dará la para el docente la siguiente bibliografía:

- Chiltopía
- Pancho y su máquina de hacer cuentos
- Zona clic
- Enlaces educativos
- Juntadeandalucia lenguaje
- <http://www.juntadeandalucia.es/averroes/~cepco3/fondolector/antonimos.htm>

Seminario de didáctica y estrategias en matemáticas

Estrategia # 3

Nombre: Técnica del sudoku

8	6		2					
			7				5	9
				6		8		
	4							7
		5	3					
	2					6		
		7	5	9				

Objetivo de la estrategia:

- Desarrollar el razonamiento lógico matemático para ejercitar la memoria y la comprensión numérica.

Caracterización de la estrategia

- Con esta técnica se puede evaluar, explorar, evocar y extraer el tema de una clase y a la vez que despierta el interés en los estudiantes, los mantiene atentos a lo que van a responder.

Actividades de los docentes alumnos

- Trazar una tabla de 3X3
- Repartir en cuadrícula de 3X3
- En cada cuadrícula escribe los números que faltan del 1 al 3 sin repetirlos en forma vertical u horizontal.
- Realizar concursos en el aula.

Actividades del facilitador:

Organizar los grupos.

Presentar el tema.

Establecer los propósitos.

Nombre del taller: Seminario de Estudios Sociales. Desarrollo del pensamiento crítico

Objetivo.- Preparar profesores estratégicos a través de estas orientaciones didácticas para que su trabajo como docente sea estratégico y productivo.

Característica.- La utilización de los diferentes procesos didácticos con la finalidad de desarrollar el pensamiento crítico. Esta estrategia consiste en manifestar los conocimientos previos sobre un tema planteado, las expectativas que tienen los estudiantes sobre el tema y las ideas que van entendiendo sobre el mismo.

Actividades del facilitador.- Motivar el tema, Explicar en qué consiste cada uno de los procesos didácticos para potenciar las competencias lingüísticas.

Actividades del alumno maestro.-

- Se presenta el tema (Estrategias para el desarrollo del pensamiento crítico).
- Se establece el propósito.
- El facilitador demuestra con un ejemplo como desarrollar el pensamiento crítico en Estudios Sociales.
- Sugiere el trabajo en pareja para resolver las actividades.
- Elaborar un plan de lección y exponerlo como si fuera su primera clase, desarrollando todos procesos aprendidos.

Recursos: Internet con el programa Skype.

Evaluación: Se tomarán de la matriz de fortalecimiento de la reforma curricular.
Supervisando cómo realizan el trabajo en las computadoras.

Bibliografía: La que esté a disposición del maestro.

Taller de Ciencias Naturales. Cuadros de reflexión

Objetivo.-

Realizar técnica de cuadros utilizando diagramas de esquemas que ayudan a ordenar la información y los conocimientos. Se dispone a manera de cuadros de doble entrada y sirven para hacer un análisis comparativo entre los elementos propuestos.

Proceso.

Leer el texto.

Pensar en el tipo de matriz según los conceptos que se analizan, tanto de manera vertical como horizontal.

Observar que los conceptos verticales y horizontales ayuden al desarrollo del análisis y la comparación.

Elaborar el cuadro de doble entrada donde convergen alguna tipología y su respectiva característica.

Se aconseja, para llenar el cuadro, utilizar algún criterio de complejidad.

Con los datos seleccionados, investigados y analizados se puede realizar un informe.

TEMA: REGIONES NATURALES DEL ECUADOR Y SUS CARACTERÍSTICAS

REGIONES	SITUACIÓN	PRODUCCIÓN	CULTURA	FLORA/FAUNA
COSTA	Se encuentra ubicada en la región costanera, esta bañada por el Océano Pacífico	Arroz Café Banano Variedad de frutas tropicales	Música y baile Copias y versos	Bosque y tropical Animales silvestres, iguales, gaviotas, ardillas, pescado
SIERRA	Ubicada en la región interandina; montañas, valles, lagos, bosques	Cereales, hortalizas, legumbres, Leche, quesos lombricultura.	Danza folklórica Artesanías. Leyendas y tradiciones indígenas	Bosque de clima frío: eucalipto, pino Conejos, cuy, borregos, cóndor.
ORIENTE	Está en la región amazónica: limita con el sur de Colombia y el norte del Perú	Arroz, naranjilla, café, pomarosa, plátano, yuca, De esta región se extrae el petróleo.	La cultura aborigen tiene tradiciones y artesanía. La mayoría de la población es colono; personas de otras provincias de país.	Fauna silvestre en extinción; pocos loros, guacamayos, monos, pumas, boas, serpientes. Las orquídeas son muy apreciadas.
REGIÓN INSULAR	Ubicada a 200 millas de las costas ecuatorianas, está en el Océano Pacífico.	Su producción es poca, los productos llevan desde el continente. El agua dulce es escasa. Plátano, papaya hortalizas.	Todos sus habitantes son colonos o hijos de colonos. Una gran parte son de Tungurahua.	Su fauna y flora es famosa en el mundo: tortugas, iguallas, delfines.

Evaluación: Trabajo en equipo conociendo las regiones del Ecuador.

Bibliografía: Mendoza B. Milton R. 2007. Antropología de las culturas del Ecuador.

5.7 Bibliografía de la propuesta

Guijarro, Rosa (2012)

Herrera Montalvo, Edgar (2012). *De la asignatura de Gerencia Educativa y el documento de la Dirección General de Cooperación Internacional.*

5.8 Anexos de la propuesta (opcional)

BIBLIOGRAFÍA

ANECA (2004). *Encuesta de inserción laboral*. Madrid, de http://qualitas.usal.es/PDF/Inserción_laboral.pdf.

Ávalos, Beatrice. (2009). *La Inserción profesional de los docentes*. Chile: Revista de Currículum y formación del profesorado.

Bonini, Elsa & otros. (2011). *Inserción de los docentes nóveles en el campo laboral. Sentidos y significados*. Argentina: Universidad Nacional de la Patagonia.

<http://es.scribd.com/doc/46434801/El-sistema-educativo-del-Ecuador>

León, Mauricio. (2005). *Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador*. Guayaquil y Quito: FLACSO y Universidad Politécnica Salesiana.

Marcelo, Carlos (2009). *Los comienzos en la docencia: Un profesorado con buenos principios*. España: Universidad de Sevilla.

Ministerio de Educación (2010). *Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas*. Recuperado el 16 de Diciembre del 2010, de <http://www.educacion.gov.ec/interna.php?txtCodilInfo=60>

OIE (2008). *Programa de formación continua para docentes*. Recuperado el 17 de Diciembre del 2010, de <http://www.oei.es/noticias/spip.php?article3882>.

Orellana. C. (2010). *La educación en el Ecuador*. Recuperado el 15 de Diciembre del 2010, de <http://www.enteratecuador.co/frontEnd>

Puertas, Maritza (2010). *Formación del docente como investigador*. *BuenasTareas.com*. Recuperado 09, 2010, de <http://www.buenastareas.com/ensayos/Formaci%C3%B3n-Del-Docente-Como-Investigador/739277.html>

Senplades (2010). *Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo del Ecuador*.
<http://www.senplades.gob.ec>.

Serra, Juan Carlos (2009). *Inserción laboral de docentes noveles del nivel medio*.
Argentina: Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado.

Soto, Beatriz (2011). *Ventajas de la formación presencial, semipresencial y a distancia*.
Barcelona: Gestión. Org. Revista Empresarial.

Tescione, Ricardo (2003). *Reflexión Académic (Alonso)*
(Avalos) *a en diseño y Comunicación No.IV*. Buenos Aires-Argentina: Facultad de
Diseño y Comunicación.

Vaillant, Denise (2009). *Políticas de Inserción a la docencia en América Latina: La
deuda pendiente*. Chile: PREAL.

Villacís, María Yolima (2011). *Situación laboral actual de los titulados de la Universidad
Técnica Particular de Loja – Escuela de Ciencias de la Educación*. Quito.

Trabajos citados

Alonso, L.E., Fernández Rodríguez, C.J., & Nyssen, J.M. El debate de las
competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y
el mercado de trabajo en España. febrero de 2009. 16 de enero de 2012
<www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf>.

ANECA. Encuesta de inserción laboral. 9 de marzo de 2009. 23 de julio de 2013
<http://qualitas.usal.es/PDF/Insercion_laboral.pdf>.

Armas, D. y Loor, I. Gerencia Educativa y Trabajo de Equipo. marzo de 2011. marzo
de 2011 <<http://.buenastareas.com/ensayos/Gerencia-Educativa-y-Trabajo-De-Equipo/1694096.html>>.

Avalos, B. La inserción profesional de los docentes. enero de 2009. 26 de mayo de
2011 <<http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf>>.

Balzán, Yilly. Acompañamiento Pedagógico del supervisor y desempeño docente. abril
de 2008. abril de 2008
<<http://www.monografias.com/trabajos89/acompanamiento-pedagogico-supervisor/acompanamiento-pedagogico-supervisor2.shtml>>.

- Castells citado por Cardona, Marleny & otros. «La Educación para el trabajo de jóvenes.» 2008. 2013 <<http://www.fundacioncarolina.es/es-ES/publicaciones/avancesinvestigacion/Documents/jovenesencolombia.pdf>>.
- CEPAL. Educación. 1999. 2013 <<http://www.eclac.org/publicaciones/xml/2/4322/capii2.htm>>.
- Contreras, José. «Autonomía del profesorado.» 2009. 2013 <<http://books.google.com.ec/books?id=bqtp9arFQCIC&pg=PA57&lpg=PA57&dq=Es+evidente+que+la+realizaci%C3%B3n+de+la+ense%C3%B1anza,+necesita+como+cualquier+otro+oficio,+de+un+cierto+dominio+de+habilidades,+t%C3%A9cnicas+y+en+general,+recursos+para+la+acci%C3%B3n>>.
- Correa, Rafael. Entrega de Nombramientos a Docentes Fiscales. 03 de mayo de 2012. 2013 <<http://www.presidencia.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/06/2012-05-03-ENTREGA-DE-NOMBRAMIENTOS-A-MAESTROS-Web-Ok.doc>>.
- de, Definición. Burocracia. 2008. <<http://definicion.de/burocracia/>>.
- Dewey, John citado por Víctor Montoya. La escuela como reflejo de la sociedad. 1 de septiembre de 2007. 2 de agosto de 2013 <http://www.espaciologopedico.com/articulos/articulos2.php?Id_articulo=1434>.
- Ecuador, República del. «Constitución Art. 40.» Quito, 2011.
- Educación, Ministerio de. Estándares de calidad educativa. Aprendizaje. 2012. 3 de marzo de 2013 <<http://www.educacion.gob.ec/generalidad-pes.html>>.
- . Plan Decenal de Educación del Ecuador. 2008. 2013 <<http://es.scribd.com/doc/53039853/Plan-decenal>>.
- Escamilla, Sergio. El Director escolar. Necesidades de formación para un desempeño profesional. 2006. 2013 <<http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5046/saet1de1.pdf;jsessionid=BB291BDE3BAFB3E7FA208AF00F83407C.tdx2?sequence=1>>.
- Galvis, Rosa. De un perfil docente tradicional a un perfil docente basado en competencias. 2007. 2013 <https://www.google.com/search?hl=en&q=%22formaci%C3%B3n%2Bcultural%2C%2Bcon%2Buna%2Breal%2Bcomprensi%C3%B3n%2Bde%2Bsu%2Btiempo%2By%22&cd_min=1%2F1%2F2000&cd_max=1%2F1%2F2015&source=ln&tbs=cdr%3A1>.
- Guijarro, Rosa. Capacitación del Programa Síprofe-Mineduc y el desempeño docente. Milagro: Universidad Estatal de Milagro, 2012.

- Infante, Blas. La Dictadura Pedagógica. s/f.
- innovación, Ministerio de Ciencia e. Manual El género en la investigación. 2011. 2013
<www.idi.mineco.gob.es/.../Investigacion/.../El_genero_en_la_investigaci...>.
- Irene, Armas Deysi y Loor. La Gerencia Educativa y el Trabajo de Equipo en la Escuela General Básica. marzo de 2011. marzo de 2011
<<http://.buenastareas.com/ensayos/Gerencia-Educativa-y-Trabajo-De-Equipo/1694096.html>>.
- . La Gerencia Educativa y el trabajo de equipo en la Escuela. marzo de 2011. marzo de 2011 <www.buenastareas.com/ensayos/Gerencia-Educativa-y-Trabajo-De-Equipo/1694096.html>.
- Jénnifer, Misas y Oberto citado por Balzán. Acompañamiento pedagógico del supervisor y desempeño docente en III etapa de Educación Básica. abril de 2008. abril de 2008 <<http://www.monografias.com/trabajos89/acompanamiento-pedagogico-supervisor/acompanamiento-pedagogico-supervisor2.shtml>>.
- López, Yanelin. Estrategia psicopedagógica para escolares con trastornos afectivos conductuales. 2006. <<http://www.monografias.com/trabajos65/estrategia-escolares-trastornos/estrategia-escolares-trastornos2.shtml>>.
- Madrid, Daniel. La edad del profesorado en los procesos de enseñanza y aprendizaje de la lengua extranjera. 2005. 2013
<http://www.ugr.es/~dmadrid/Publicaciones/Edad%20en%20E-ALE%20_F%20Serrano_.pdf>.
- Mestre, Ulises. Modelo de organización de la disciplina física general para el desarrollo de habilidades profesionales en los estudiantes de Ciencias Técnicas. 1996. 2013 <<http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2010/umg/ESTUDIANTE%20COMO%20PROTAGONISTA%20DE%20SU%20APRENDIZAJE.htm>>.
- Moreno, María. «Investigación e innovación educativa.» Revista de Educación y Cultura (1995): 21-25.
- Orellana, C. La educación en el Ecuador. 15 de Diciembre de 2010. 2010
<<http://www.enteratecuador.co/frontEnd>>.
- Pacheco citado por Paniagua, María Eugenia. La formación y la actualización de los docentes: Herramientas para el cambio en educación. septiembre de 2004. 15 de julio de 2013 <www.cedal.org/docus/educ01.pdf>.
- Pérez, Jesús y Fidalgo, Manuel. Satisfacción Laboral: escala general de satisfacción. 2013. 2013

- <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_394.pdf>.
- Pérez, María. El papel del docente de tareas dirigidas. 21 de octubre de 2008. 2010 <<http://www.emagister.com/curso-tutorias/tutorias-papel-docente-tareas-dirigidas>>.
- Perrenoud, Phillippe. Diez nuevas competencias para enseñar. 2004. 2013 <http://mediasuperior.tamaulipas.gob.mx/wp-content/uploads/2011/10/Competencias_El_Perfil_Docente.pdf>.
- Rivadeneira, Luis. La docencia universitaria debe ser de calidad. 4 de febrero de 2013. 2013 <<http://www.conocimiento.gob.ec/la-docencia-universitaria-debe-ser-de-calidad/>>.
- Santa María, Sandy. Relación educador - educando - comunidad. 08 de noviembre de 2005. 15 de agosto de 2013 <<http://www.monografias.com/trabajos31/educador-educando/educador-educando.shtml>>.
- Seró, Liliana citada por Abramowski, Ana. Formarse en la diversidad. 2010. 2013 <www.me.gov.ar/monitor/nro10/docentes.htm>.
- Simari, Graciela y Torneiro, Mónica. Autoevaluación docente. Un momento para reflexionar sobre nuestra práctica. 2009. 2013 <<http://portal.educ.ar/debates/eid/docenteshoy/evaluacion/autoevaluacion-docente-un-mome.php>>.
- Soto, Beatriz. «Ventajas de la formación presencial, semipresencial y a distancia.» Revista Empresarial (2011).
- Tenti, Emilio. El oficio docente. Argentina: Siglo XXI, 2010.
- Tescione, Ricardo. Reflexión Académica en diseño y Comunicación. Buenos Aires: Facultad de Diseño y Comunicación, 2003.
- UNESCO. Formación de docentes. s.f. 2013 <En <http://www.unesco.org/new/es/unesco/themes/icts/teacher-education/> >.
- Vaillante, D. Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado. 12 de 2009 de abril. 26 de mayo de 2011 <<http://www.ugr.es/~recfpro/>>.
- Villacís, María. Situación laboral actual de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja. Quito: Escuela de Ciencias de la Educación, 2011.
- Villareal Veloz, Javier. El proyecto de cambio escolar: una opción para mejorar la educación básica. diciembre de 2009. 22 de julio de 2013

<tariacuri.crefal.edu.mx/rieda/jul_dic_2009/exploraciones/explora_art3_p1.html
>.

ANEXOS

Anexo 1: Fichas de contactos para titulados – empleadores

FICHA DE DATOS PERSONALES

Lo aquí solicitado es necesario para establecer una base de datos de egresados de nuestra universidad, y comunicar a usted información importante sobre el proceso de investigación. Estos datos se mantendrá en reserva y son de uso exclusivo para los fines indicados.

Nombres y Apellidos:	
Mención cursada:	
Nº. de Cédula de Identidad o pasaporte:	
Nacionalidad:	
Centro Universitario al que pertenece:	
Ciudad de residencia:	
Dirección Domiciliaria:	
No. Teléfono Domicilio:	
No. Teléfono Celular:	
Correo electrónico:	
Lugar de trabajo:	
No. Teléfono Trabajo:	
Horario de Trabajo:	
NOTA ESPECIAL: Referencia de persona que no viva con usted, para hacer llegar información en caso de no poder contactar con usted.	
Nombre de persona:	
No. Teléfono Domicilio / Trabajo	

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

Anexo 3: Evidencias fotográficas (una por cada titulado-empleador)



Ana Huayamave (Titulada y Directora) trabaja en la Escuela de Educación Básica Carlos Alberto Flores de Daule - Guayas



Jenny Idrovo (Titulada y Directora) trabaja en la Escuela Particular Santa María del Cisne de Durán – Guayas.



Paulette Jiménez (Titulada) trabaja en la Universidad laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil – Guayas.



María Indacochea (Titulada) trabaja en la Escuela de Educación Básica # 2 Jacinto González Huacón de Isidro Ayora – Guayas.



Sor Liza Ibarra (Titulada) trabaja en la Unidad Educativa Particular Católica P. Julio María Matovelle de Guayaquil – Guayas.



Mirella Jaramillo (Titulada) trabaja en Unidad Educativa Liceo América de Guayaquil – Guayas.



González Pinos María (Titulada), trabaja en la Unidad Educativa Nuestra Señora de Lourdes de Guapán – Azogues

Anexo 4: (Otros documentos importantes y que se hayan constituido en aporte para la investigación).

Solicitud para directivos de los centros educativos



Universidad Técnica Particular de Loja

Modalidad Abierta y a Distancia
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Señor
DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho

De mi consideración

Por medio del presente le expreso un cordial saludo deseándole éxitos en sus funciones.

Así mismo, de la forma más comedida me permito solicitar su autorización con el objeto de que el(la) Señor(a) Egresado(a) de Modalidad Abierta de la UTPL, portador(a) de esta carta ingrese al establecimiento a encuestar a los titulados(as) de la universidad. El egresado-investigador debe aplicar dos instrumentos que son:

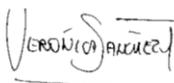
- Una encuesta de las características sociodemográfico del titulado y;
- Un inventario de tareas docentes.

Por otro lado, solicito a usted cumplimentar de la manera más comedida (con lápiz 2B) y desde su punto de vista como autoridad el Inventario de Tareas docentes, tomando en cuenta el desarrollo de las tareas del titulado a encuestar.

La información recabada es importante para que los egresados desarrollen 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**”, 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

Carta para titulados de la UTPL



Universidad Técnica Particular 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.

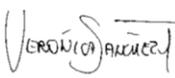
Tuve el honor de conocerlos y trabajar junto a ustedes ya sea a través de las materias impartidas por mi persona o a través de la Dirección de Escuela de Ciencias de la Educación.

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