



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA

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

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: Cuenca Sarango, Liliana del Carmen.

DIRECTORA: Franco León, Leonor del Carmen, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO LOJA

2013

CERTIFICACIÓN.

Magíster.

Leonor del Carmen Franco León.

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: Cuenca Sarango Liliana del Carmen, 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.....

DECLARACION DE AUTORIA Y CESIÓN DE DERECHOS

“ Yo, Cuenca Sarango Liliana del Carmen, declaro ser autora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f.....

Autora: Cuenca Sarango Liliana del Carmen
Cédula: 1104409717

DEDICATORIA

Con inmenso placer dedico esta investigación a mi respetable familia: a mis queridos padres, esposo e hijos, quienes son mi fuente de inspiración para salir adelante y cumplir mis objetivos propuestos; a mis ilustres maestros de la Universidad Técnica Particular de Loja y a todos quienes de una u otra manera han colaborado en el desarrollo de esta tesis.

Liliana del Carmen Cuenca Sarango

AGRADECIMIENTO

Es propicia la ocasión para expresar el reconocimiento a las autoridades de la Universidad Técnica Particular de Loja; a la escuela de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica, Modalidad Abierta y a Distancia. De igual manera a los directivos y docentes de las diferentes Instituciones Educativas de la provincia del Azuay, a la comunidad en general y a los organismos de desarrollo público y privado, por su valioso aporte durante el proceso de investigación.

De manera especial, extendiendo el agradecimiento imperecedero a la Mgs. Leonor del Carmen Franco León, Directora de tesis, por las oportunas tutorías en el desarrollo de este trabajo.

Liliana del Carmen Cuenca Sarango

INDICE

CARÁTULA.....	I
CERTIFICACIÓN.....	II
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	III
DEDICATORIA.....	IV
AGRADECIMIENTO.....	V
ÍNDICE DE CONTENIDOS	VI
RESUMEN EJECUTIVO.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I.....	6
1. Síntesis del material bibliográfico (artículos científicos).....	6
1.1. El debate sobre las competencias	6
1.2. Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización.....	9
1.3. La inserción profesional de los docentes.....	11
1.4. Estándares de calidad educativa, aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura.....	13
1.5. Políticas de inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente.....	15
1.6. Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias.	17
1.7. Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador.....	19
1.8. La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos...	21
1.9. Perfil profesional- inserción laboral.....	23
1.10. Jóvenes y trabajo: entre la supervivencia y el mercado.....	24
CAPÍTULO II	27
2. Metodología.....	27
2.1. Diseño de la investigación.....	28
2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	28
2.3. Preguntas de investigación	28
2.4. Contexto.....	29

2.5. Población y Muestra (análisis).....	29
2.6. Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos.....	29
2.7. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.....	31
CAPÍTULO III	32
3. Interpretación, análisis y discusión de resultados.....	32
3.1. Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.....	33
3.1.1. Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta.....	33
3.1.1.1. Ubicación geográfica.....	33
3.1.1.2. Edad.....	34
3.1.1.3. Sexo.....	35
3.1.2. Características académicas de los titulados.....	36
3.1.2.1. Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.....	36
3.1.2.2. Tipo de educación.....	37
3.1.2.3. Numero de títulos universitarios obtenidos.....	38
3.1.3. Características laborales del titulado en ciencias de la educación.....	39
3.1.3.1. Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica.....	39
3.1.3.2. Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.....	40
3.1.3.3. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.....	41
3.1.3.4. Características del trabajo actual.....	42
3.2. Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral	44
3.2.1. Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador.....	44
3.2.2. Grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación.....	44
3.3. Valoración docente de la profesión:.....	45
3.3.1. Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida que posee el titulado.....	45.
3.4. Satisfacción docente.....	48

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.....	49
3.5.1. Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.....	49
3.5.2. Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado.....	52
3.5.3. Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.	54
3.5.4. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.....	56
3.5.5. Interacción profesor – padres de familia y comunidad del titulado...	58
3.5.6. Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.	60
3.5.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado.....	62
4. CONCLUSIONES	64
5. RECOMENDACIONES	65
6. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN: “ Capacitación docente en investigación educativa como elemento sustancial para fortalecer competencias pedagógicas”	66
6.1. Justificación.....	66
6.2. Objetivos.....	67
6.3. Metodología: Matriz del marco lógico.....	68
6.3.1. Análisis de involucrados.....	68
6.3.2. Análisis de problemas.....	69
6.3.3. Análisis de objetivos.	70
6.3.4. Análisis de estrategias.....	71.
6.4. Plan de acción(etapa de planificación).....	72
6.4.1. Matriz del marco lógico.....	72
6.5. Resultados esperados.....	74
6.6. Bibliografía de la propuesta.....	74
6.7. Anexos de la propuesta	74
7. BIBLIOGRAFÍA.....	75
8. ANEXOS.....	76
8.1. Anexo 1: Fichas de contactos para titulados – empleadores.....	76
8.2. Anexo 2: Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas.....	77
8.3. Anexo 3: Solicitud para directivos de los centro educativos.....	87

8.4. Anexo 4: Carta a los docentes titulados.....	88
8.5. Anexo 5: Evidencia fotográficas	89

RESUMEN

El presente trabajo tiene el propósito de realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos de la Licenciatura en Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja” .

La investigación se realizó a ocho docentes tituladas y sus respectivos empleadores de la provincia del Azuay incorporados en este último quinquenio del 2007 al 2012. En este estudio se investigó cuáles son las competencias y características que tienen las profesionales, las mismas que adquirieron al obtener su título de Licenciados en Ciencias de la Educación.

Para el logro de los objetivos específicos se ejecutaron actividades con sus respectivas metodologías en donde se inicia con la recopilación bibliográfica, la aplicación de instrumentos de investigación a las docentes tituladas y empleadores.

A partir de la aplicación de los instrumentos como la encuesta y entrevista a las investigadas, se realiza la interpretación, análisis y discusión de resultados, obteniendo como resultado que las tituladas deben optar por capacitarse y mejorar su formación académica sobre todo en lo que respecta a investigación educativa.

Palabras claves: docentes, empleadores, investigación, competencias, educación.

ABSTRACT

This work intends to carry out a proposal for educational intervention from the study of cases of the Bachelor of Science in Education in the mention of Basic Education from the Technical University of Loja".

The research was carried out to eight teacher's graduates and their respective employers in the province of Azuay embodied in this last five years from 2007 to 2012. In this study we investigated what are the skills and characteristics that have the professionals, the same as acquired to obtain their bachelor's degree in educational sciences.

For the achievement of specific objectives were implemented activities with their respective methodologies in where it starts with the compilation of literature, the implementation of research instruments for the teacher graduates and employers.

From the application of instruments, such as the survey and interview to the investigated, we performed the interpretation, analysis and discussion of results, obtaining as a result that the entitled should opt for training and improve your academic training especially with regard to educational research.

Key Words: teachers, employers, research, competencies, education.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo investigativo se enmarca dentro de las líneas de investigación de la escuela de Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, específicamente, en la formación profesional, pues analiza las características del puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica, además se estudia la frecuencia, importancia y nivel de formación que poseen los docentes para ejecutar tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y sus empleadores.

Un primer estudio realizado a los titulados de todas las menciones de Ciencias de la Educación en el periodo 2005 - 2010 supuso un primer paso y una fuente de información sobre la inserción laboral y diagnóstico de necesidades formativas de los titulados en Ciencias de la Educación. El presente estudio se considera la continuidad de la investigación realizada, siendo importante el desarrollo de estudios específicos en cada una de las titulaciones. Por ello, con esta investigación se inicia con la inserción laboral de los titulados de la mención en Educación Básica.

De esta manera, el aporte de la UTPL a través de la Modalidad Abierta y a Distancia en el contexto nacional hace necesario obtener datos específicos de la contribución social, económica, cultural aportada por sus titulados, así como detectar necesidades de formación continua de los profesionales en las diferentes áreas del conocimiento.

A esto se suma la disposición de la Ley Orgánica de Educación Superior (SENPLADES, 2011), que es muy clara al expresar la prioridad que se debe dar al seguimiento de los egresados de las instituciones del sistema de educación superior, así:

Art. 142.- Sistema de seguimiento a egresados.- Todas las instituciones del sistema de educación superior, públicas y particulares, deberán instrumentar un sistema de seguimiento a sus graduados y sus resultados serán remitidos para el conocimiento del Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES).

Frente a lo antes mencionado, el objetivo general de esta investigación es el de realizar una "propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos de la Licenciatura en

Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja” .

Para el alcance y cumplimiento del logro de los objetivos específicos se trabajaron actividades con sus respectivas metodologías, tenemos:

- ✓ Caracterizar el puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL, las docentes investigadas ubicadas en la provincia del Azuay, propiciamente 7 de ellas se encuentran laborando como docentes y directivos en instituciones educativas y una trabaja en su negocio propio.
- ✓ Indagar los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores, a partir de la aplicación de los instrumentos de investigación, se puede ver que un gran porcentaje de docentes no le han dado la debida importancia en cuanto a la investigación educativa y por ende no han seguido actualizándose en cuanto a su formación académica.
- ✓ Establecer relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, desde su criterio personal y el de los empleadores, gracias a la entrevista se pudo detectar que en su mayoría de las docentes encuestadas se encuentran laborando en un puesto relacionado con sus estudios universitarios.
- ✓ Conocer la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores, se conoció que la frecuencia con que las docentes realizan sus actividades propias de su labor en algunas actividades como la investigación educativa, no lo hacen continuamente, aunque cuentan con una gran experiencia ya que vienen laborando algunos años en la docencia.
- ✓ 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, las docentes muestran dar una gran importancia a su labor, ya que trabajan con mucha responsabilidad y amor a su profesión.
- ✓ 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, los conocimientos y competencias obtenidos en la universidad han sido de gran utilidad para ejecutar su tarea

docente, pero gracias a los constantes cambios que hay en la sociedad, se han visto en la necesidad de que tienen que seguir preparándose y actualizándose más.

- ✓ 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. Gracias a esta intervención se consiguió detectar las necesidades urgentes que tenían las docentes tituladas, y así dar una propuesta de intervención educativa.

Este trabajo se considera importante ya que permite en primer lugar a la universidad conocer qué hacen sus egresados, palpar su realidad después de haber obtenido su título profesional y como centro de educación superior tiene la obligación de rendir cuentas a la sociedad de la calidad de educación que brinda a sus estudiantes, también es importante ya que gracias a estos estudios de inserción, se dan pautas a las universidades de las necesidades de formación continua que tienen los titulados y empleadores, además con el desarrollo del presente trabajo se esta dando cumplimiento con la normativa institucional previo a la obtención del título de Licenciado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica.

La factibilidad para la realización de la presente, se dio gracias a la buena disposición y colaboración de los empleadores y docentes titulados de las diferentes instituciones educativas de la provincia del Azuay, en el momento de la aplicación de los instrumentos de investigación (encuesta, entrevista), para el efecto, fueron proporcionados por la UTPL de Loja y los recursos económicos necesarios fueron financiados por la investigadora.

La estructura de la presente investigación, comienza con un resumen ejecutivo en donde se sintetiza el aporte que brinda el trabajo realizado, una introducción que detalla los procesos investigativos que se realizó, seguidamente esta la síntesis del material bibliográfico que es la herramienta básica para el manejo adecuado del referente teórico, se encuentra la metodología utilizada, la interpretación, análisis y discusión de resultados, conclusiones y recomendaciones, para ultimar con la propuesta de intervención educativa.

Finalmente se realiza una invitación a que lean este trabajo, el mismo que esta orientado al estudio de las características y competencias de las docentes tituladas, a la vez sirva de aporte a la universidad, instituciones educativas, directivos y docentes para sus posteriores estudios.

CAPÍTULO I

1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO (ARTÍCULOS CIENTÍFICOS)

1.1. El debate sobre las competencias.

El libro de Alonso, L. E. Fernández Rodríguez, C. J., & Nyssen, J. M. (Febrero de 2009), investiga la relación entre las cualificaciones de educación superior y el mercado de labor en España. Sin embargo, la importancia de este trabajo no se limita al caso español, puesto que es una contribución importante a la discusión europea y mundial sobre el concepto de cualificaciones y de competencias. En el marco del Espacio Europeo de Educación Superior, también conocido como el Proceso de Bolonia, las competencias y las cualificaciones se encuentran en un primer plano.

Más allá, una gran parte del debate europeo sobre la educación, está centrado en el papel que juega la educación en la economía del saber. La economía es muy importante, pero no es todo. Según la definición del Consejo de Europa, la educación superior tiene cuatro metas principales: la preparación para el mercado laboral, la preparación para una vida como ciudadano activo en una sociedad democrática, el desarrollo personal; y, el desarrollo y la manutención de una base amplia y avanzada del saber.

Para el futuro de Europa, es de importancia capital saber definir políticas educativas que abarquen las cuatro metas, que además son complementarias y no conflictivas.

Los planes de estudios conducentes a la obtención de un título deberán tener en el centro de sus objetivos la adquisición de competencias por parte de los estudiantes, ampliando, sin excluir, el tradicional enfoque basado en contenidos y horas lectivas. Se debe hacer énfasis en los métodos de aprendizaje de dichas competencias así como en los procedimientos para evaluar su adquisición. La nueva organización de las enseñanzas incrementará la empleabilidad de los titulados.

Al día de hoy no resulta novedoso escuchar información general sobre el proceso abierto en los sistemas de educación superior europeos y mundiales para propiciar mejoras en su competitividad y en su interacción con los mercados de trabajo inscritos en la denominada sociedad del conocimiento o de la información.

Ahora bien, junto a esta perspectiva macro, en España el encuentro entre Universidad y mercado laboral viene siendo, desde hace varias décadas, objeto de comentario, no sólo por parte de los actores directamente más involucrados, titulados, estudiantes, empleadores y universidades, sino también por el conjunto de la sociedad.

Así, es recurrente la opinión de que existe una importante desconexión entre las instituciones universitarias y el mundo del trabajo, que fundamentalmente se resume en términos de la distancia entre los requerimientos que éste demanda a los trabajadores y la preparación con que los titulados universitarios afrontan su entrada en el mismo. Allen y Weert (2007, p. 37) Esta idea se refuerza por la escasa comunicación que se ha venido dando típicamente entre ambas esferas, de tal modo que, aún al día de hoy, el intercambio de información entre actores es parcial y difuso. No en vano, la falta de reconocimiento de las expectativas de unos actores por parte de otros, no sólo pudiera estar manifestando la existencia de diferentes intereses, en ocasiones, encontrados, sino también falta de información por las partes y de canales adecuados para su intercambio.

En este contexto „ problemático” , desde la esfera económica, política y social se llama a las universidades a jugar un papel cada vez más activo y con mayor protagonismo en el desarrollo económico regional y, al mismo tiempo, se pretende actualizar la participación de todos los agentes de la sociedad en el proceso de cambio que experimenta ésta a ritmo global.

Es decir, se produce desde hace años un proceso de revalorización teórica y política de una educación superior ligada al escenario internacional y una redefinición de las responsabilidades de los actores de este escenario. Prueba de ello son los notables esfuerzos en materia de diseño de nuevos títulos más competitivos e inscritos en marcos de cualificaciones reconocidos.

El presente trabajo intenta poner de manifiesto la distancia existente, en primer lugar, entre titulados universitarios y empleadores, y, en segundo, entre ambos actores, como representantes del discurso cotidiano que se da en el mercado laboral, y los parámetros que se vienen desarrollando en torno al diseño de nuevos títulos desde el terreno oficial y analítico.

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

En este artículo, se han analizado las valoraciones de los titulados sobre la evolución del mercado de trabajo y las acogidas de empleo, considerando tanto la oferta pública como la privada, las posibilidades y limitaciones que encuentran mujeres y hombres en su acceso a dicho servicio, sus expectativas y estrategias así como las aptitudes personales que están vinculadas al proceso de inserción laboral. (ANECA, 2009),

El estudio ha abordado el análisis considerando ámbitos geográficos propios de las grandes y pequeñas ciudades así como el ámbito rural y teniendo en cuenta la valoración del sistema de ofertas de trabajo en España, frente a otros países de la Unión Europea así como las actitudes de los españoles ante la inserción laboral.

Los resultados del estudio realizado vienen a indicar no sólo la dificultad de inserción laboral que encuentran los titulados sino también la brecha existente entre la universidad y el mundo del trabajo. Así, los titulados han señalado el gran conflicto sentido para realizar una inserción profesional rápida y satisfactoria debido al constante requerimiento de experiencia, la elevada edad con que se acaban los estudios o el desconocimiento del mundo laboral y de las opciones competitivas de la carrera realizada. En este sentido, los egresados de la Formación Profesional se sitúan en clara ventaja respecto a los egresados del ámbito universitario.

También destacan la valoración negativa que los titulados hacen de la formación recibida en la universidad, apoyada fundamentalmente en la poca utilidad que encuentran en los estudios para lograr una inserción laboral rápida y adecuada.

En efecto, estos procesos que antes se concebían y vivían en la forma de una continuidad relativamente no problemática, parecerían estar derivando actualmente hacia una dificultad en aumento. Y esto dentro de una doble reconversión que modifica las condiciones en las cuales las generaciones anteriores enfrentaron sus procesos de entrada en el mundo laboral.

La inserción en el mercado de trabajo es un tema de enorme trascendencia en las sociedades modernas y, en consecuencia, ha concitado la atención de diversas disciplinas de los campos económico, educativo y de las ciencias del comportamiento, en repetidos

intentos de identificar los factores implicados en la inclusión, los procesos que siguen las personas para conseguir un empleo estable y la influencia del contexto en ambos elementos. Sin embargo, el empeño se ha revelado arduo puesto que la inserción como fenómeno social manifiesta una complejidad tal que su estudio solamente ha posibilitado, por ahora, la elaboración de teorías y modelos explicativos. Dichas elaboraciones intentan dar razón del comportamiento de los principales agentes sociales (demandantes de empleo, empleadores, poderes públicos) en los procesos de toma de decisiones frente al mercado de trabajo.

En los últimos años, entre las exigencias que el mercado laboral plantea a los graduados universitarios, ha ganado terreno la capacidad para adaptarse a nuevos contextos de desarrollo profesional, incluso no conectados directamente con el propio ámbito de estudios. De ello se deriva la necesidad de desarrollar ciertas competencias profesionales, especialmente útiles en una sociedad del conocimiento en la que los constantes cambios generan la aparición de nuevos puestos de trabajo. En este sentido, nos referimos a la capacidad de aprendizaje, la capacidad innovadora, la flexibilidad funcional, la movilidad profesional y geográfica, etc. (ANECA, 2009,p. 92)

Se han considerado una serie de competencias que el mercado laboral comienza a demandar de los titulados superiores, tales como flexibilidad funcional, orientación internacional, gestión de la innovación, aprendizaje continuo. El conocimiento y valoración de estas competencias no es muy alto, aunque creemos que están poco a poco comenzando a introducirse en las representaciones que los universitarios se hacen del mundo del trabajo

Como resultado, se ha mostrado una narración de actitudes, experiencias, temores y expectativas con las que los titulados universitarios enfrentan su entrada en el mundo del trabajo, de situaciones y factores que posibilitan una mejor vivencia del proceso, y de problemas que suelen repetirse en relación con el mismo.

La inserción laboral ha quedado aquí incluida en procesos más amplios de consecución de la autonomía personal con la emancipación del hogar familiar.

1.3 La inserción profesional de los docentes.

El comienzo y los primeros años de trabajo de un docente se pueden visualizar de diversos modos. Como persona, el docente novel cuenta con una visión particular de su trabajo y un sentido de misión o tarea. Se siente más capacitado en unas áreas que en otras, y con una confianza variable respecto a su preparación inicial (aunque esta percepción puede cambiar con las primeras experiencias). (Avalos, B)

El docente novel acoge, rechaza, interpreta y reinterpreta estas experiencias como en una suerte de re-configuración de la identidad profesional que tal vez pensó que había adquirido en su formación inicial. En esto, no difiere de otros profesionales enfrentados a sus primeras experiencias de trabajo, pero las vive en condiciones más complejas por el entretreído de relaciones que le demandan la responsabilidad con alumnos, padres, colegas, autoridades y su propio entorno social de amistades; y por la diversidad posible de las expectativas respecto a su trabajo, tanto personales como de otros.

Podría decirse que el estudio de la primera inserción docente cobró importancia marcada a partir de los años ochenta, aun cuando ella fue reconocida anteriormente en estudios clásicos sobre la profesión. (Lortie 1975; Lacey 1977, p.45).

La importancia de la primera inserción profesional en la configuración de identidad profesional y en la decisión de permanecer o no en la docencia, como también los problemas observados en las condiciones de inserción, sugiere la necesidad de contar con políticas públicas referidas a maestros que reconozcan la importancia de esta etapa y que contengan un plan de acción destinado a satisfacer las necesidades de apoyo y formación de quienes comienzan a enseñar.

Otro de los factores derivados de la operación del macro-sistema educacional son las reformas y lo que podríamos llamar las contrarreformas o nuevos cambios que ocurren repetidamente en momentos cercanos entre sí y que suelen ser modificaciones de una reforma anterior. Por ejemplo, desde mediados de los noventa Chile ha vivido grandes reformas curriculares seguidas de ajustes menores cada vez que se advierten problemas o vacíos que requieren atención. El joven profesor que sale preparado de su formación inicial docente conociendo un determinado marco curricular y teniendo luego que manejar otro al comenzar a enseñar, sufre el efecto de alguien a quien se le remueve fuertemente su piso.

La desvalorización de la docencia es un tema que tiene ciclos. En algunos momentos, las referencias públicas a los maestros (medios de comunicación, declaraciones de autoridades) son positivas acentuando la misión que cumplen o su importancia como actores principales en la educación de los niños y jóvenes. En otros momentos, especialmente cuando se advierte lo insatisfactorio de los resultados de aprendizaje escolares, se suele entrar en un ciclo de presiones y controles junto con atribución de culpa a los profesores.

Es evidente que tanto para los profesores que han terminado sus estudios y buscan trabajo como para aquellos que consideran a la docencia como una posible profesión, tales mensajes públicos operan con un efecto negativo y detractor del interés en la docencia, sea cual sea el fundamento de las opiniones vertidas.

Los mensajes subliminales respecto a la calidad de la formación docente que se detectan desde fuera o al interior de los centros educativos constituyen otro ejemplo de desvalorización de la docencia, aun cuando existan razones para hacer críticas. Los profesores noveles egresados de sistemas valorizados o no valorizados, o simplemente sistemas distintos, deben convivir en los centros educativos que los emplean.

En lo que se refiere a la oportunidad de ingresar al sistema, la falta de regulación sobre la oferta de nuevos profesores puede resultar en una sobreproducción de nuevos profesores, es decir, en un número mayor de profesores de los que efectivamente necesita o puede contratar el sistema educacional.

Habiendo dicho lo anterior, y considerando la situación de América Latina y otros países del mundo en desarrollo, la posibilidad de establecer programas formales de inducción es limitada, por muchas razones. Entre ellas, está por ejemplo, que los programas de formación inicial sean débiles y que requieran atención prioritaria por parte de las políticas. Esto significa asegurar que cada joven maestro pueda construir y reconstruir su identidad profesional en condiciones en que se le permita preguntar y recibir ayuda, en que se le dé más tiempo que al profesor de experiencia para preparar sus clases y conocer a sus alumnos, y en que idealmente alguien que lo observa en su ejercicio señale lo que hace bien, lo que podría mejorar y cómo podría hacerlo.

1.4 Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura.

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" . (p.27)

Para establecer qué es una educación de calidad, necesitamos primero identificar qué tipo de sociedad queremos tener, pues un sistema educativo será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta.

Adicionalmente, un criterio clave para que exista calidad educativa es la equidad, que en este caso se refiere a la igualdad de oportunidades, a la posibilidad real de acceso de todas las personas a servicios educativos que garanticen aprendizajes necesarios, a la permanencia en dichos servicios y a la culminación del proceso educativo.

Los **estándares de calidad educativa** son descripciones de los logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. En tal sentido, son orientaciones de carácter público, que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad.

Así por ejemplo cuando los estándares se aplican a estudiantes, se refieren al conjunto de destrezas del área curricular que el estudiante debe desarrollar a través de procesos de pensamiento y que requiere reflejarse en sus desempeños.

Por otro lado, cuando los estándares se aplican a profesionales de la educación, son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados.

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

El principal propósito de los estándares es orientar, apoyar y monitorear la gestión de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo. Adicionalmente, ofrecen

insumos para la toma de decisiones de políticas públicas para la mejora de la calidad del sistema educativo.

Los tipos de estándares en la educación, son:

Los estándares de **gestión escolar**, hacen referencia a procesos de gestión y a prácticas institucionales que contribuyen a la formación deseada de los estudiantes. Además, favorecen el desarrollo profesional de los actores de la institución educativa y permiten que ésta se aproxime a su funcionamiento ideal.

Los estándares de **desempeño profesional**, son descripciones de lo que debe hacer un profesional educativo competente; es decir, de las prácticas que tienen una mayor correlación positiva con la formación que se desea que los estudiantes alcancen.

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

Los estándares de **aprendizaje**, son descripciones de los logros de aprendizaje que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar: desde la Educación Inicial hasta el Bachillerato.

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

Y los estándares de **gestión**, abarcan los procesos de gestión y las prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje esperados, a que los actores de las instituciones educativas se desarrollen profesionalmente, y a que la institución se aproxime a su funcionamiento óptimo.

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

El presente artículo busca aportar elementos para un debate informado sobre las políticas de inserción a la docencia en América Latina. Se parte del supuesto que el logro en los aprendizajes de los estudiantes, se relaciona entre otros, con la preparación que los docentes reciben a lo largo de su vida profesional y fundamentalmente en los primeros años de ejercicio laboral (Vaillant, 2009, p. 27).

Tanto la formación inicial como la formación permanente de los docentes tienen una clara repercusión en el desempeño de sus alumnos. Si el docente ha tenido una formación adecuada, tiene más probabilidades de tener un buen rendimiento para el manejo y apropiación del currículo, así como para la planificación e implementación de procesos de enseñanza aprendizaje pertinentes y relevantes (Román, 2006, p.29)

Durante los años 80 y 90, casi todos los países latinoamericanos impulsaron transformaciones que llevaron a un escenario educativo actual bastante más favorable que el de décadas pasadas. Las reformas educativas se caracterizaron por la introducción de cambios institucionales; por la adopción de sistemas de medición de calidad y evaluación de resultados del aprendizaje; por la revisión de contenidos curriculares; por los intentos por mejorar las capacidades de gestión y ofrecer incentivos a los maestros; por ciertos éxitos en la aplicación de estrategias para mejorar la equidad, calidad de la enseñanza y el rendimiento interno del sistema educativo. Sin embargo, los esfuerzos realizados no sirvieron para garantizar un desarrollo educativo sostenido en los países de la región. En la práctica, las realidades educativas han probado ser difíciles de transformar. Persisten las desigualdades respecto a la distribución de oportunidades educativas y el rendimiento sigue siendo bajo.

Es indudable que referirse a los docentes como tema de decisión política tiene todas las características de los problemas más difíciles enfrentados por los gobiernos y las sociedades. Es un asunto cargado política e ideológicamente y que tiene inmensas implicaciones financieras en casi cualquiera de los escenarios posibles. No es sorprendente, entonces, que los temas relacionados con los docentes constituyan un espacio de alta complejidad en el que aún queda mucho por construir y avanzar.

No sólo intervienen factores vinculados con la situación de los docentes, el panorama se complica aún más por la falta de continuidad en las políticas. En América Latina uno de los

obstáculos fundamentales a la hora de llevar adelante cambios educativos es la inestabilidad en los cargos de los Ministros de Educación. Por lo general, niveles altos de rotación en los Ministerios de Educación, suelen coincidir con problemas en la implementación de reformas. La experiencia internacional muestra que las políticas docentes deben estar bien diseñadas y operar en un entorno institucional definido, ser coherentes entre si, mantenerse estables en el tiempo, comportar componentes de evaluación y de mejoramiento, y permitir la rendición de cuentas de los actores e instituciones involucradas

El reconocimiento social de la profesión docente puede considerarse desde dos ángulos: cómo valoran los “ no docentes” el trabajo desempeñado por los maestros y cómo sienten los propios docentes la consideración social hacia su labor. Si nos referimos a los primeros, éstos suelen desvalorizar la profesión docente. En cuanto a los propios maestros, éstos sienten también que su profesión no es suficientemente valorada. Así por ejemplo, en Argentina casi dos terceras partes de maestros encuestados (Tenti, 2005) para un estudio sobre la condición docente, afirmaron no sentirse apreciados por la sociedad y expresaron que su profesión ha perdido prestigio social en los últimos años. Y esto guarda estrecha relación con la conceptualización de identidad profesional del docente como “ mecanismo mediante el cual los profesores se reconocen a sí mismos y son reconocidos por otros como miembros de una determinada categoría social, la categoría de los profesores”

Según Day y sus colegas, las diversas fases de vida profesional tienen una influencia preponderante en la efectividad del desempeño del docente y además, el desarrollo profesional ejerce una influencia positiva en los maestros y profesores en las distintas etapas de su carrera (p. 33).

En muchas Universidades e Institutos de Formación Docente, las propuestas de formación están alejadas de los problemas reales que un profesor debe resolver en su trabajo. Ser un “ buen alumno” en los cursos de formación docente, esto es, saber identificar los factores que influyen en la enseñanza, hacer planificaciones adecuadas, seleccionar recursos didácticos innovadores, no transforman al aprendiz en “ buen profesor” . Sin duda son condiciones necesarias, pero no suficientes.

El otro serio problema que enfrentan las Instituciones formadoras se vincula al eje teoría-práctica.

La fase de inserción en la docencia puede durar varios años, es el momento en que el maestro novato tiene que desarrollar su identidad como docente y asumir un rol concreto dentro del contexto de una escuela específica. No hay dos escuelas iguales y cada contexto tiene sus propias peculiaridades, sin embargo es posible identificar una serie de factores que pueden facilitar u obstaculizar la etapa de inserción.

1.6 Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias.

En este artículo se presentan algunos resultados del proyecto “ Integración de jóvenes al mercado laboral” , llevado a cabo por la CEPAL entre 2003 y 2005, con el financiamiento del gobierno alemán, a través de su Agencia de Cooperación Técnica (GTZ). El proyecto tuvo como objetivo analizar los procesos de inserción laboral de los jóvenes en Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú. El criterio de selección de los casos fue la existencia de proyectos de la cooperación bilateral de la GTZ que desarrollan actividades con y para jóvenes (Weller, 2006, p. 2).

También se analiza algunas tensiones presentes en la inserción laboral de los jóvenes, dada la gran heterogeneidad de las masas juveniles, obviamente afectan con distintos grados en los diferentes segmentos de la juventud latinoamericana y en los diferentes países y se pregunta por políticas y programas que pueden atenuar o resolver estas tensiones.

Los jóvenes tienen mayores niveles de educación formal que las legiones anteriores, pero que también tienen mayores problemas de inserción laboral. La causa de esta tensión seguramente no es que las nuevas generaciones sean “ demasiado” educadas o que haya demasiados jóvenes con altos niveles de educación. Como indica el aumento de la brecha salarial a favor de los más educados, observado en América Latina recientemente, la demanda laboral más bien está sesgada hacia el personal más calificado. Se registran fuertes tensiones entre las expectativas de los jóvenes sobre los beneficios de la inserción al mercado laboral y la realidad que viven en él.

Por otra parte, para muchos jóvenes la alternativa a combinar los estudios con el trabajo, probablemente sería el abandono de los primeros, debido a las urgencias previamente mencionadas.

Además, en vista de la relevancia de la experiencia para la inserción laboral, trabajar durante la asistencia al sistema escolar en una manera que no afecta significativamente el rendimiento de los estudios (en las vacaciones, durante el período de clases con un horario de trabajo acotado), no solo generaría ingresos a los jóvenes sino les acercaría de manera importante al mundo laboral, al desarrollar y poner en práctica destrezas que no son relevantes en el ámbito escolar.

Los jóvenes viven la tensión entre un discurso meritocrático, al cual responden con la disposición de hacer grandes esfuerzos y sacrificios personales para avanzar en su educación e inserción laboral y una realidad del mercado de trabajo en que los contactos personales y las recomendaciones frecuentemente juegan un gran papel para el acceso a empleos atractivos.

El mercado exige entre otros experiencia laboral pero, primero, para muchos jóvenes que buscan trabajo por primera vez es sumamente difícil acumular esta experiencia y, segundo, el mercado no reconoce la experiencia generada en muchas de las ocupaciones accesibles para jóvenes de bajo nivel educativo, por lo que, para este grupo, es casi imposible generar una trayectoria laboral ascendente.

Para mejorar la inserción laboral de los jóvenes, un entorno macroeconómico favorable es una precondition indispensable, dado que sólo de esta manera surgen empleos productivos y opciones para el trabajo independiente de una cantidad relevante. Ningún programa que mejore la empleabilidad de los jóvenes, aumente la eficiencia de la intermediación laboral o intervenga en cualquier otro aspecto de la inserción laboral, puede tener resultados satisfactorios sin una dinámica demanda laboral, que surgiría de altas y estables tasas de crecimiento económico y las expectativas correspondientes que lleven a las empresas a contratar más personal.

Sin embargo, no todas las tensiones observadas en los procesos de inserción laboral se relacionan con la debilidad del crecimiento. Aún más, para algunas tensiones no pueden imaginarse “soluciones” que las disolverían de manera satisfactoria para todos los involucrados. En efecto, algunas están estrechamente relacionadas con conflictos intergeneracionales dinámicos que difícilmente pueden ser objeto de intervención de políticas públicas.

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

El 27.7% de la población ecuatoriana es joven, con una edad comprendida entre 18 y 29 años de edad. Es decir, un poco más de uno de cada cuatro ecuatorianos es joven. La importancia demográfica de la juventud en el país demanda una mayor voluntad para la construcción de políticas públicas dirigidas a este grupo. Un ámbito de particular importancia para los y las jóvenes está relacionado con el mercado laboral. El acceso de grupos importantes de jóvenes al mercado laboral se dificulta por su escasa o inadecuada educación y calificación, así como por su falta de experiencia laboral. A esto se agrega el hecho de que los jóvenes pobres, indígenas, afrodescendientes, discapacitados, mujeres y de minorías sexuales sufren discriminación en el mercado de trabajo.

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 2004; Weller 2004, p. 153). Estas problemáticas que afectan a la juventud no han merecido una respuesta efectiva de las instituciones públicas relacionadas con los y las jóvenes y con las políticas de empleo y mercado de trabajo. La debilidad de nuestras instituciones y la falta de coordinación entre ellas contribuyen a la falta de políticas, programas y proyectos dirigidos a este segmento de la población.

En este marco, la iniciativa del Proyecto Regional Integración de los Jóvenes al Mercado Laboral, busca aportar a la formación de políticas activas e informadas de mercado de trabajo para la juventud. En este documento, el último de una serie de análisis cualitativos y cuantitativos elaborada por la Universidad Politécnica Salesiana sobre los y las jóvenes y el mercado laboral en el Ecuador, se presenta una propuesta de políticas, programas y proyectos de fomentar la inserción laboral de este grupo poblacional, que recoge también las opiniones de los participantes en los talleres de discusión de un borrador preliminar realizados en las ciudades de Quito y Guayaquil el 28 y 29 de abril de 2005. Se plantean tres políticas fundamentales: mejoramiento de la empleabilidad, creación de oportunidades de empleo y fortalecimiento institucional. Todo el estudio se ha enfocado en los y las jóvenes urbanos, especialmente de las ciudades de Quito y Guayaquil.

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

En los diagnósticos cuantitativos y cualitativos realizados por la Universidad Politécnica Salesiana sobre la problemática de la inserción laboral de los y las jóvenes en Quito y Guayaquil se destacan los siguientes aspectos (Vásconez 2004p. 157):

- ✓ Los y las jóvenes entre 18 y 29 años de edad presentan las tasas de desempleo más altas de entre todos los grupos etarios.
- ✓ Las mujeres jóvenes son especialmente afectadas por el desempleo.
- ✓ Una buena parte de los y las jóvenes que se encuentra ocupada está subempleada.
- ✓ La educación de los y las jóvenes está desvinculada o no se ajusta a las demandas de los empresarios en el mercado.
- ✓ La ausencia o poca experiencia laboral de los y las jóvenes dificulta su inserción en el mercado laboral.
- ✓ Escasa calificación para el trabajo de los y las jóvenes.
- ✓ Las demandas de calificación y experiencia que realizan los empresarios a los y las jóvenes son exigentes.
- ✓ Los y las jóvenes valoran el trabajo independiente o por cuenta propia.
- ✓ Los y las jóvenes tienen pocas oportunidades para ganar experiencia laboral.
- ✓ Hay poco crédito dirigido a apoyar el micro emprendimientos juveniles.
- ✓ En la búsqueda de empleo priman los contactos o “ palancas” .
- ✓ Existen prácticas discriminatorias en el mercado laboral, particularmente en contra de jóvenes mujeres, indígenas, afrodescendientes, discapacitados, pobres y de minorías sexuales.
- ✓ Los y las jóvenes provenientes de hogares pobres tienen menos oportunidades de inserción laboral.
- ✓ Ausencia o poca presencia de políticas activas nacionales y locales de mercado de trabajo dirigido a la juventud.

Adicionalmente, el programa dará prioridad a las mujeres jóvenes, a los y las jóvenes de la calle, y a los y las jóvenes que son jefes de familia o que tienen hijos a su cargo.

1.8 La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos

Las debilidades de la inserción laboral de los jóvenes afectan no solamente su propio bienestar, sino también algunos elementos clave del desarrollo socioeconómico en general. Este artículo examina las circunstancias, orígenes y consecuencias de estas debilidades y revisa la información estadística sobre la evolución reciente de las variables laborales juveniles. Las cifras muestran que la situación laboral de los jóvenes empeoró en términos absolutos, en sintonía con el deterioro de los mercados laborales en general, y que, contrariamente a ciertas expectativas, tampoco mejoró en términos relativos. Se observa también una gran heterogeneidad de condiciones laborales, según el nivel educativo, el género y las características del hogar, entre otras cosas. (Weller, 2007, p. 61)

El artículo identifica asimismo una serie de tensiones entre la subjetividad de los jóvenes y la realidad del mercado de trabajo, y pasa revista a opciones para mejorar la inserción laboral juvenil en torno a los temas de empleabilidad, equidad de género, espíritu emprendedor y creación de empleo.

Estas tensiones inciden en los procesos de integración laboral y social. Muchas de ellas se relacionan con una contradicción más profunda entre los sueños y las aspiraciones individuales y colectivas y una realidad social y económica que no facilita su cumplimiento.

Desde el inicio de la era moderna, la inserción laboral de los jóvenes es el elemento clave para pasar a la vida adulta, dado que los ingresos propios generan la base material para disminuir y luego eliminar la dependencia económica respecto de los padres y establecer un hogar propio. Siendo que la sociedad suele valorar a los individuos según su contribución al desarrollo material, cultural o espiritual, el trabajo también brinda integridad social y conlleva legitimidad y reconocimiento social. La inserción laboral es un ámbito de desarrollo interpersonal que facilita los contactos y la incorporación a redes, a la vez que permite participar en acciones colectivas.

En resumen, el trabajo se puede interpretar como un eje de la integración social, fuente de sentido para la vida personal, espacio para la participación ciudadana y motor del progreso material (CEPAL/OIJ, 2003, p. 21). La inserción laboral sigue siendo un factor decisivo en el sentido descrito, en su calidad de pauta cultural preponderante, y también como aspiración individual de la inmensa mayoría de los jóvenes.

En el mercado de trabajo existe un problema de información incompleta: entre los jóvenes, respecto al mundo laboral en general y a determinadas empresas en particular; y entre las empresas, respecto a la juventud en general y a ciertos jóvenes en particular. La falta de transparencia de los procesos de intermediación, los prejuicios por ambas partes y las prácticas discriminatorias, pueden hacer aún más ineficiente y prolongado el proceso de ajuste entre los requisitos de las empresas y las aspiraciones de los jóvenes, así como profundizar desigualdades.

No existe un problema de inserción laboral común para todos los jóvenes, sino una variedad de problemas específicos. Los retos que enfrentan los jóvenes de diferente género y características educativas, socioeconómicas, culturales, étnicas y otras, difieren ostensiblemente, de manera que es preciso encontrar respuestas adecuadas para diferentes necesidades específicas.

Además, se necesita 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.

Según la información estadística la situación laboral de los jóvenes latinoamericanos se ha deteriorado otra vez. Esto obedeció a tendencias generales en los mercados de trabajo de la región, los que en medio de una fuerte volatilidad macroeconómica sufrieron un nuevo empeoramiento de las condiciones de empleo e ingresos. Contrariamente a lo que hubiese podido esperarse sobre la base de las hipótesis de las ventajas competitivas tecnológicas y organizativas de los jóvenes, no se observó una mejoría de su situación laboral con respecto a los adultos. Esto no significa que las expectativas eran completamente erróneas, pero sí que no corresponden al conjunto de jóvenes sino a grupos específicos.

Las medidas para mejorar las condiciones de la inserción laboral de las mujeres jóvenes, estimular el espíritu emprendedor y crear empleo harían una importante contribución complementaria.

Así se generarían y aprovecharían más oportunidades de iniciar trayectorias laborales ascendentes y de reducir las profundas desigualdades que caracterizan a la región.

1.9. Perfil profesional – inserción laboral.

En este artículo, de Coscarelli y otros (2005), expresan que los cambios que se están procesando en los mercados laborales hace que las posibilidades de inserción sean cada vez más complejas, esto lleva al cuestionamiento por parte de las instituciones formadoras, de los perfiles de capacitación buscando brindar las competencias indispensables para su ingreso en el mercado del trabajo en las mejores condiciones posibles.

El objetivo de éste estudio fue conocer el destino laboral de los egresados de la facultad, que servirá de base para un próximo estudio, con el fin de adecuar la formación profesional de ésta unidad académica a los propósitos antes mencionados.

Se utilizaron como fuente de documentación el CESPI y la Secretaría de Post-grado. La información se obtuvo mediante encuestas estructuradas y entrevistas con guía dirigida.

Los mecanismos que rigen las relaciones entre educación, formación y empleo en nuestras sociedades ha sido un desafío permanente para investigadores y ejecutores, a cuyo fin se han implementado diversas formas de evaluación de la enseñanza.

Las particulares condiciones del contexto actual han incrementado esta necesidad. Los sistemas educativos enfrentan el desafío de mantener su relevancia social en el marco de su masificación y complejización, ante el requerimiento de mejorar la calidad de los conocimientos impartidos, y brindar las competencias indispensables para desempeñarse en el mundo del trabajo. Al mismo tiempo, la crisis económica y los programas de ajuste imponen serias limitaciones financieras, que entre los que se incluyen los destinados a la educación y a la formación para el trabajo.

Asimismo, los cambios que se están procesando en los mercados laborales llevan al cuestionamiento de los perfiles de capacitación tradicionales, dificultando su planificación y requiriendo observar la inserción efectiva de los egresados para reconocer la eficiencia de la formación impartida.

El creciente desempleo particularmente entre los jóvenes, plantea interrogantes acerca de las estrategias que colaboren con su ingreso al mercado de trabajo en las mejores condiciones posibles.

Este trabajo es parte de un estudio más extenso sobre seguimiento de egresados, considerando que los graduados de nuestras facultades son el vínculo entre el sistema de Educación Superior y la sociedad. Las facultades forman recurso humano entregándole a los estudiantes una serie de conocimientos, destrezas y actitudes esperando que las desarrollen y las apliquen después durante su ejercicio profesional, sin embargo una vez que los alumnos egresan y se corta ese nexo con la institución que los formó nada se sabe de sus inquietudes, de las fortalezas o debilidades de su formación, de sus necesidades de perfeccionamiento y de los problemas que deben enfrentar en su desempeño profesional.

En la actualidad el recién egresado se encuentra con un medio profesional muy competitivo y saturado, con un contexto socioeconómico desfavorable, lo que hace cada vez más complejo las posibilidades de inserción.

Por ello, la formación de profesionales requiere de una permanente evaluación con el objeto de adecuarla al contexto socio-económico, para lograr un recurso humano calificado para desempeñar actividades que permitan resolver problemas cada vez más complejos, afrontados por las sociedades modernas.

Se considera que los estudios de seguimiento de egresados son una herramienta importante para analizar los caminos que siguen los nuevos profesionales en lo que respecta a su inserción laboral, al entorno y contexto en el que se desenvuelven y también constituyen mecanismos de diagnóstico de la realidad que permiten a las instituciones formadoras la revisión y fortalecimiento de los diferentes modelos.

Del análisis de las encuestas surge que han disminuido las posibilidades del ejercicio profesional independiente, ha aumentado el trabajo en relación de dependencia y un gran porcentaje no realiza ejercicio de la profesión. También se observa un creciente desempleo.

Es por ello necesario un seguimiento de egresados continuo y una permanente evaluación del proceso de formación a partir de un análisis crítico que permita la integración entre plan de estudio, inserción laboral y necesidades de salud de la población.

1.10 Jóvenes y trabajo: entre la supervivencia y el mercado.

Según Vásconez (2004), entender la lógica del trabajo juvenil es, desde su sentido económico, intentar explicar a partir de lo macro, las consecuencias sociales de las crisis

económicas recurrentes y los subsiguientes ajustes, en el marco de un determinado modelo de desarrollo; la carencia e inconsistencia de políticas estructurales de generación de empleo y sostenibilidad social, así como de políticas sociales que cumplan con su papel de reproducir capital humano como el móvil principal del desarrollo y de asegurar un nivel mínimo de protección de las personas en situaciones de crisis; y, desde lo micro, descifrar y entender las estrategias de supervivencia que llevan adelante las personas y las familias en su día a día, que no sólo responden a lógicas económicas coyunturales sino además al entorno social y a las condiciones y opciones de desarrollo/estancamiento, participación/exclusión que se les ofrecen en el espacio familiar, comunitario y público.

No obstante, la temática específica del trabajo juvenil no ha sido considerada en este tipo de contexto. Esta consideración ha tomado mayor importancia en años recientes, a pesar de su incidencia histórica.

Este artículo pretende realizar una mirada sintética a la situación de los y las jóvenes en el trabajo, sus formas de acceso y permanencia, sus carencias y necesidades. También se realiza un recuento de las políticas e intervenciones orientadas hacia la juventud trabajadora, y se intenta un esbozo de lineamientos de política a partir de los y las jóvenes como sus sujetos centrales.

En una economía cuya principal forma de extracción de beneficios privados y de competencia radica en mantener bajos los costos de la mano de obra con poca inversión en innovación tecnológica y productividad, la oferta laboral poco elástica al salario, resulta conveniente.

La educación, la capacitación y la experiencia tampoco aseguran una permanencia adecuada dentro del mercado laboral, así como la juventud es un indicador de expulsión por falta de experiencia y las personas adultas mayores no pueden encontrar trabajo debido a su edad. Entre los 10 y los 29 años las mujeres registran tasas menores de subempleo que sus pares masculinos, pero esta tendencia se revierte a partir de los 30 años, en donde las mujeres son más afectadas por este fenómeno estructural. Dentro de la categoría de empleados de oficina, oficiales y operarios de las industrias extractivas y en el sector de los servicios, son los y las jóvenes quienes tienen una mayor participación. En el caso de los hombres es muy significativa su participación como operarios de industrias; mientras que existe un mayor número de mujeres que son empleadas de oficina.

Esto nos indica que el porcentaje de jóvenes que son asalariados es significativo, a pesar de lo cual los niveles salariales muestran exageradas diferencias frente a los trabajadores adultos, y entre hombres y mujeres. Esto da cuenta de un proceso general de informatización del empleo, más allá de que se trate de sectores considerados o no formales.

La construcción de agendas de políticas en Ecuador de las últimas tres décadas ha experimentado un proceso de transformación a partir de algunas fuerzas básicas: la de las corrientes ideológicas-económicas que han arrastrado América Latina, con diferentes ritmos y niveles de rezago; la de actores internos con posiciones funcionales e interesadas en estas corrientes que encuentran en los últimos años un contrapeso en nuevas actorías sociales con crecientes niveles de poder, con posiciones antagónicas en relación a esta “importación” de políticas y modelos; y la de posiciones y propuestas que, al tono de los tiempos, pretenden relevar la construcción de nuevas pertenencias e identidades de cara a la pérdida de vigencia de fronteras y distinciones sociales tradicionales.

Otra carencia importante es el tratamiento del empleo desde el desarrollo productivo y económico. Si bien se plantean políticas de producción y crecimiento económico, no se proponen estrategias específicas de generación de oportunidades de empleo para jóvenes, fuera de algunas iniciativas sobre políticas de crédito y microempresas.

Por otro lado, la falta de integralidad en la consideración de los jóvenes como sujetos de políticas lleva a que no se identifiquen sus necesidades de opciones y espacios y las inequidades que enfrentan en relación a otros grupos sociales.

Actualmente, con la conformación del Consejo Nacional de la Juventud y del Instituto Nacional de Juventud se pretende ingresar a una lógica de descentralización y contar con organismos locales especializados en temas de juventud. Desde el gobierno también se está trabajando en iniciativas de capacitación para los jóvenes de escasos recursos económicos de las provincias más pobres del país. La generación de empleo a través de microempresa, la capacitación y el crédito productivo son los temas que se tratan en estas agendas en los últimos años, nada nuevo en relación a los ejes planteados desde hace dos décadas.

CAPÍTULO II

2. METODOLOGÍA

2.1. Diseño de la investigación.

El presente estudio se enmarca dentro de la investigación cuantitativa, cualitativa y descriptiva. Cuantitativa porque establecidas las 8 docentes tituladas y sus empleadores, se procedió a localizar y aplicar los instrumentos de investigación (entrevista, encuesta) en sus lugares de trabajo.

Es cualitativa porque se realizó la investigación de campo (entrevista en profundidad), movilizándose al lugar de trabajo o domicilio de las docentes, en los diferentes cantones de la provincia del Azuay.

La investigación descriptiva se dio en el momento de la recopilación de datos, interpretación, análisis y discusión de resultados, originándose datos relevantes para relacionarlos con el objeto de la investigación.

2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.

El método utilizado en la presente investigación es el método científico, porque se inicia teniendo en cuenta conocimientos estructurados, sintetizados y contrastando con la realidad para finalmente llegar a realizar conclusiones y recomendaciones.

Las técnicas e instrumentos de investigación que se utilizaron fueron la ficha inicial de contactos, la encuesta, la entrevista y la observación.

La encuesta se aplicó a través de un cuestionario a 8 docentes tituladas, mediante escalas sociométricas para obtener información específica de las mismas. Las entrevistas fueron dirigidas a los empleadores de las docentes con la finalidad de ampliar la información.

Se destaca la importancia de la observación directa en este trabajo para la obtención de datos veraces.

2.3. Preguntas de investigación.

Las preguntas de investigación hacen referencia a:

- ✓ Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.

- ✓ Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral.
- ✓ Valoración docente de la profesión.
- ✓ Satisfacción docente.
- ✓ Expectativas y requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores.
- ✓ 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.

2.4. Contexto.

Las docentes tituladas investigadas se encuentran domiciliadas y laborando en la provincia del Azuay en sus diferentes cantones (Cuenca, Paute, Sigsig, Pucará y Oña). Las rutas o vías de acceso a cada lugar donde se encontraban las investigadas, son de tercer orden y poco accesibles.

2.5. Población y muestra

El proceso investigativo se lo realizó con una población y muestra de 8 profesionales de la Modalidad Abierta y a Distancia de la Titulación de Ciencias de la Educación de la mención Educación Básica, desde el año 2007 al 2012 y a sus empleadores, de los cuales 7 ejercen la docencia en instituciones educativas de la provincia del Azuay y 1 trabaja en negocio propio.

2.6. Recursos humanos, institucionales, materiales y económicos.

Recursos humanos: Intervinieron para esta investigación los siguientes:

- ✓ Directora del Programa de Fin de Titulación.
- ✓ Directora de Tesis
- ✓ Las ocho docentes tituladas.
- ✓ Los siete empleadores o directivos de cada establecimiento educativo.
- ✓ Investigadora
- ✓ Directora de Tesis.
- ✓ Directora del Programa de Fin de Titulación.

Recursos Institucionales, tenemos:

- ✓ La Universidad Técnica Particular de Loja.
- ✓ Las instituciones educativas fiscales, investigadas.

Recursos Materiales

- ✓ Encuestas.
- ✓ Fichas de Contacto.
- ✓ Xerox copias y anillados
- ✓ Libros
- ✓ Internet
- ✓ Suministros de escritorio
- ✓ Computadoras
- ✓ Impresora
- ✓ Flash memory
- ✓ Cámara
- ✓ Grabadora.

Recursos Económicos

DESCRIPCION	MONTO
Recursos propios	1000. ⁰⁰
Transporte y Viáticos	300. ⁰⁰
Material de Oficina	150. ⁰⁰
Uso de Internet	60. ⁰⁰
Xerox copias y anillados	160. ⁰⁰
Computadora	50. ⁰⁰
Impresiones	200. ⁰⁰
Otros	200. ⁰⁰
Total	2120.⁰⁰

2.7. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos

En esta investigación se sigue un proceso secuencial, como:

- ✓ Denominación y contacto telefónico de la muestra de docentes tituladas a investigar.

- ✓ Desplazamiento a los diferentes lugares en donde se tenía que realizar la investigación, y aplicación de los instrumentos de investigación a los ocho titulados y empleadores.

- ✓ Una vez aplicados los instrumentos se procedió primero a la tabulación de datos, en las tablas enviadas por la UTPL, y luego se hizo la interpretación, análisis, y discusión de resultados

- ✓ Se culmina con este trabajo de investigación, realizando un análisis de resultados, conclusiones, recomendaciones y la propuesta de intervención educativa, todo esto se ha realizado basándose en parámetros establecidos por la UTPL.

CAPÍTULO III

3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

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

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

3.1.1.1. Ubicación geográfica (nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad).

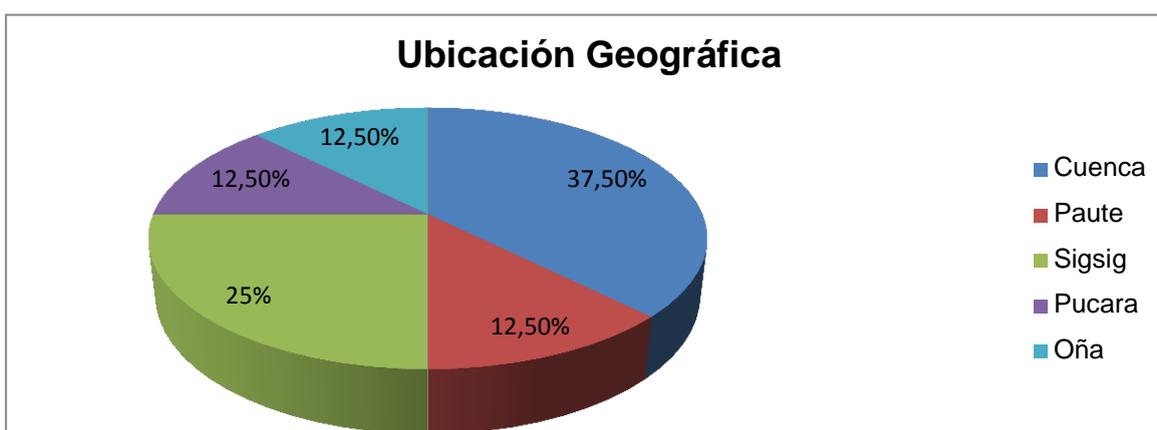
TABLA N° 1

Docentes	Provincia	Cantón	Nombre de la Institución
Profesor 1	Azuay	Cuenca	A.C. Celulares.
Profesor 2		Cuenca	Escuela de educación Básica " Celia Delgado"
Profesor 3		Cuenca	Unidad Educativa " República"
Profesor 4		Paute	Escuela Fiscal Mixta " Celia"
Profesor 5		Sigsig	Escuela de Educación Básica " Isaac María Peña"
Profesor 6		Sigsig	Unidad Educativa " Slgsig"
Profesor 7		Pucará	Escuela de Educación Básica " Daniel Brito Durán"
Profesor 8		Oña	Escuela de Educación Básica " Nuevo Susudel"

FUENTE: Encuesta a los Docentes Titulados, mención Educación Básica de la UTPL

ELABORACIÓN: Liliana del Carmen Cuenca Sarango.

GRÁFICO N°1



En la representación gráfica se puede determinar que de las 8 docentes tituladas, 7 se encuentran laborando en instituciones educativas, en los diferentes cantones de la provincia del Azuay, y una de ellas trabaja en su negocio propio de ventas de celulares en un local

ubicado en el cantón Cuenca. La ubicación geográfica en donde laboran estas docentes son lugares lejanos y en algunos casos poco accesibles, pero se puede ver que ellas están dispuestas a cumplir su vocación y desempeñar su labor en cualquier lugar en donde se presente la oportunidad.

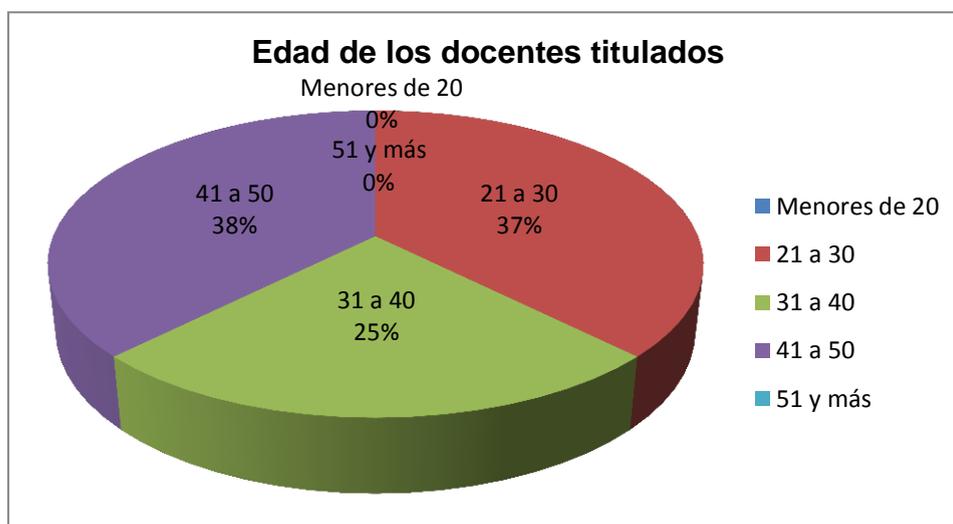
3.1.1.2. Edad.

TABLA Nº 2

Intervalo de edades	Frecuencia	%
Menores de 20	0	0
21 a 30	3	37,5
31 a 40	2	25
41 a 50	3	37,5
51 y más	0	0
Total	8	100

FUENTE: Encuesta a los Docentes Titulados, mención Educación Básica de la UTPL
ELABORACIÓN: Liliana del Carmen Cuenca Sarango.

GRÁFICO Nº 2



Al respecto, se puede establecer que la edad de los encuestados oscila entre 29 a 44 años, de los cuales con igual porcentaje (37,5%) está entre 21 a 30 años y 41 a 50. La edad es un signo de excelencia respecto a los estudios, ser joven y comenzar la búsqueda de empleo pronto sitúa a quien busca empleo en una situación más propicia. (ANECA, 2004, p. 59). La edad establece en cada persona las características individuales, sociales, de esto se puede determinar que las docentes poseen una edad madura en donde cumplen con sus obligaciones en forma responsable.

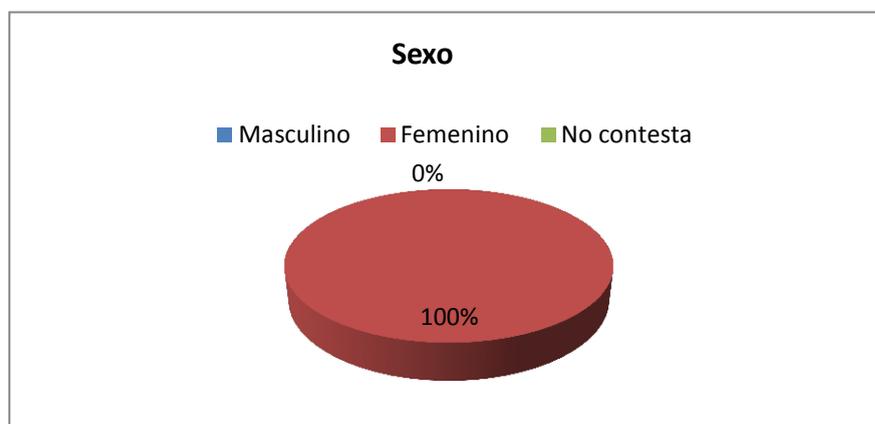
3.1.1.3. Sexo.

TABLA Nº 3

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

FUENTE: Encuesta a los Docentes Titulados, mención Educación Básica de la UTPL
ELABORACIÓN: Liliana del Carmen Cuenca Sarango.

GRÁFICO Nº 3



Según los datos, el 100% de encuestadas son de sexo femenino. En la actualidad las mujeres ocupan un importante rol en la sociedad ya que además de desempeñar su profesión, muchas de ellas son madres de familia, amas de casa, etc. Con esto se deduce que las mujeres son el género que predomina en esta investigación las mismas que se esfuerzan por mejorar en todos los ámbitos de su vida y no se dejan vencer ante las adversidades.

3.1.2. Características académicas de los titulados.

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

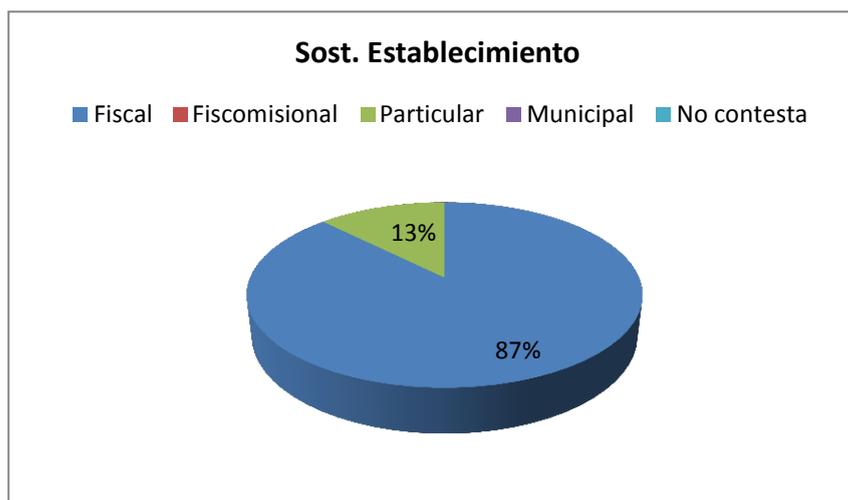
TABLA Nº 4

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	7	87,5
Fiscomisional	0	0
Particular	1	12,5
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

FUENTE: Encuesta a los Docentes Titulados, mención Educación Básica de la UTPL

ELABORACIÓN: Liliana del Carmen Cuenca Sarango.

GRÁFICO Nº 4



El 87,5% de las docentes tituladas culminaron sus estudios de bachillerato, en colegios fiscales, y el 12,5% en colegio particular. La culminación del bachillerato es un escalón más que se debe pasar, el cual será la línea de partida para ingresar a los estudios universitarios, se puede apreciar que la mayoría culminaron sus estudios secundarios en colegios públicos.

3.1.2.2. Tipo de educación.

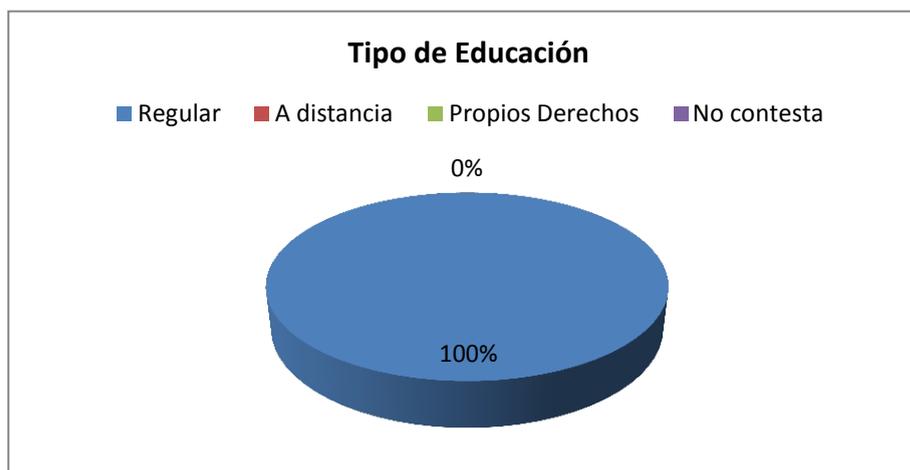
TABLA N° 5

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

FUENTE: Encuesta a los Docentes Titulados, mención Educación Básica de la UTPL

ELABORACIÓN: Liliana del Carmen Cuenca Sarango.

GRÁFICO N° 5



El 100% de las docentes tituladas tuvieron una asistencia regular a sus estudios secundarios. La asistencia regular a clases es una gran ventaja ya que permite desarrollar en las personas las habilidades y destrezas diariamente, todas las docentes tuvieron el acompañamiento en sus clases y por ende una buena formación académica.

3.1.2.3 Número de títulos universitarios obtenidos.

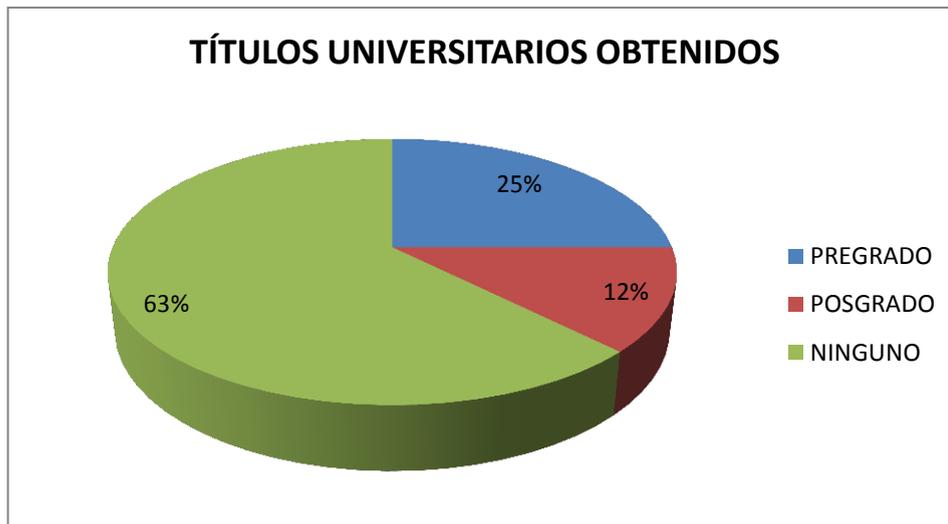
TABLA N° 6

Opciones	Frecuencia	%
Pregrado	2	25
Posgrado	1	12,5
Ninguno	5	62,5
Total	8	100

FUENTE: Encuesta a los Docentes Titulados, mención Educación Básica de la UTPL

ELABORACIÓN: Liliana del Carmen Cuenca Sarango.

GRÁFICO N° 6



Se puede observar que el 63% de las docentes encuestadas no han obtenido ningún título después de haber culminado su carrera universitaria en la UTPL. Ante los cambios constantes que hay en la sociedad, el docente debe estar siempre actualizándose en cuanto a sus conocimientos, habilidades y destrezas obtenidas en la universidad, lo cual, al desarrollar las mismas podrán brindar una educación de calidad, de esto puedo ultimar que las maestras en cuanto a sus estudios de formación no han seguido preparándose, descuidando los mismos por diversas circunstancias que presenta cada una.

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.*

- De las 8 docentes investigadas, una de ellas se encuentra trabajando en su negocio propio, y 7 se encuentran ejerciendo su profesión relacionada con la docencia.
- En cuanto al número de años que ejercen la profesión las 7 docentes tituladas, fluctúa desde los 4 a 22 años de labor.
- La docente que no ejerce la docencia manifiesta que no lo hace por cuestiones familiares que le han impedido realizar la misma.
- Para el efecto de la pregunta diez, en donde dice que otros trabajos realiza y representan un ingreso económico para su hogar, una docente manifestó que tenía un cyber, el cual lo atendía después de sus horas de trabajo en la escuela.

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

TABLA Nº 7

Opción	Frecuencia	%
Uno	7	87,5
Dos	0	0
Tres	0	0
Cuatro o más	0	0
No contesta	1	12,5
Total	8	100

FUENTE: Encuesta a los Docentes Titulados, mención Educación Básica de la UTPL
ELABORACIÓN: Liliana del Carmen Cuenca Sarango.

GRÁFICO Nº 7



Con respecto a esta pregunta, el 87,5% de las docentes tituladas trabajan en un establecimiento educativo, el 12,5% no contesta. El Art. 13.de la Ley Orgánica de Servicio Público, manifiesta que “ Quien desempeñare dos o más puestos cuya simultaneidad prohíbe esta ley, será removido de aquellos y perderá de hecho todos los puestos” (p.12). Cabe mencionar que un alto porcentaje de las tituladas prestan su servicio a una sola institución educativa, ya que por lo expresado anteriormente no pueden ejercer trabajos en otras entidades públicas ya que serán sancionadas.

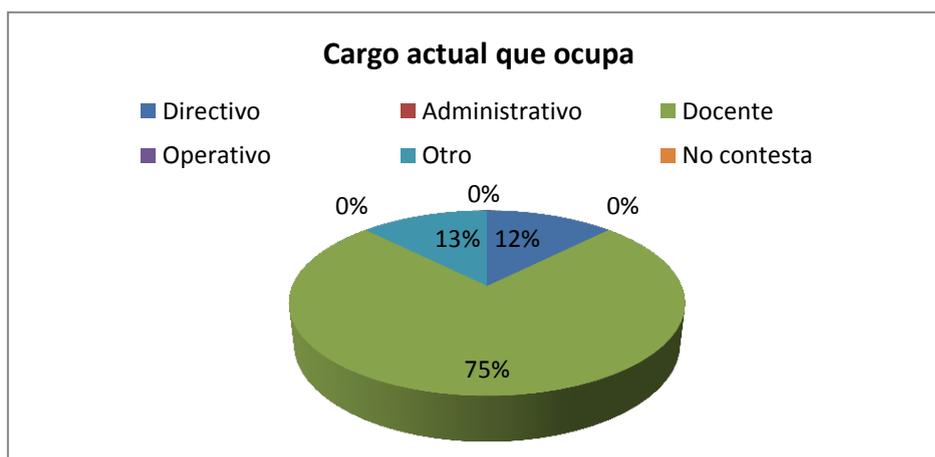
3.1.3.3. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.

TABLA Nº 8

Opción	Frecuencia	%
Directivo	1	12,5
Administrativo	0	0
Docente	6	75
Operativo	0	0
Otro	1	12,5
No contesta	0	0
Total	8	100

FUENTE: Encuesta a los Docentes Titulados, mención Educación Básica de la UTPL
ELABORACIÓN: Liliana del Carmen Cuenca Sarango.

GRÁFICO Nº 8



Al respecto, se puede apreciar que el 75% ejecutan su labor como docentes de grado.

Si el docente ha tenido una formación adecuada, tiene más probabilidades de tener un buen rendimiento para el manejo y apropiación del currículo, así como para la planificación e implementación de procesos de enseñanza aprendizaje pertinentes y relevantes (Román, 2006, p.29).

Cabe aludir que en su mayoría las docentes investigadas están ejerciendo su labor como educadoras, ya que han visto ahí la posibilidad de desenvolverse y destacarse para lo que se han preparado.

3.1.3.4. Características del trabajo actual.

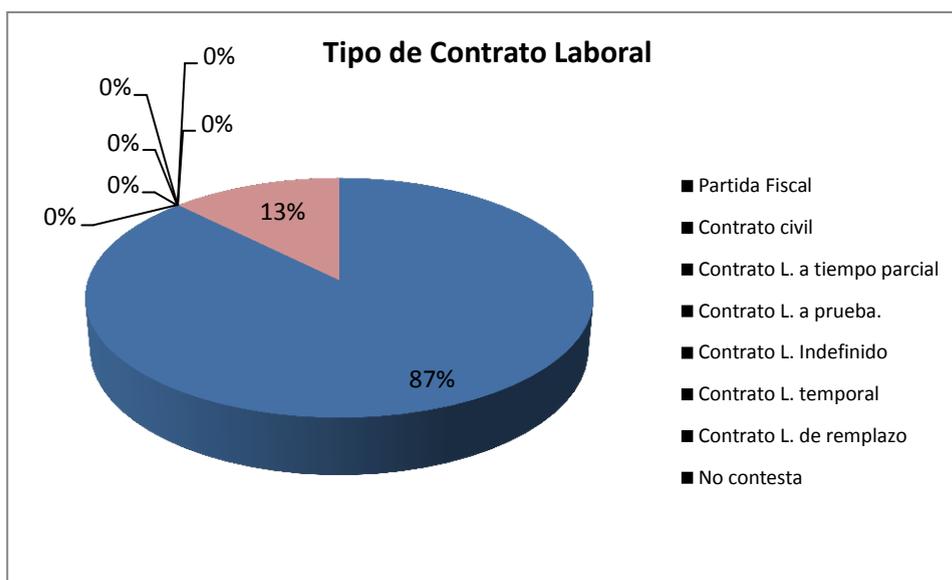
TABLA Nº 9

Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	7	87,5
Contrato civil	0	0
Contrato L. a tiempo parcial	0	0
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	0	0
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	1	12,5
Total	8	100

FUENTE: Encuesta a los Docentes Titulados, mención Educación Básica de la UTPL

ELABORACIÓN: Liliana del Carmen Cuenca Sarango.

GRÁFICO Nº 9



El 87,5% de las investigadas, tienen partida fiscal. Éstas son las proporcionadas y remuneradas por el Ministerio de Educación del Ecuador, previo a un concurso de méritos y oposición que se han dado últimamente en nuestro país, brindando así la oportunidad a estas docentes, de obtener estabilidad laboral.

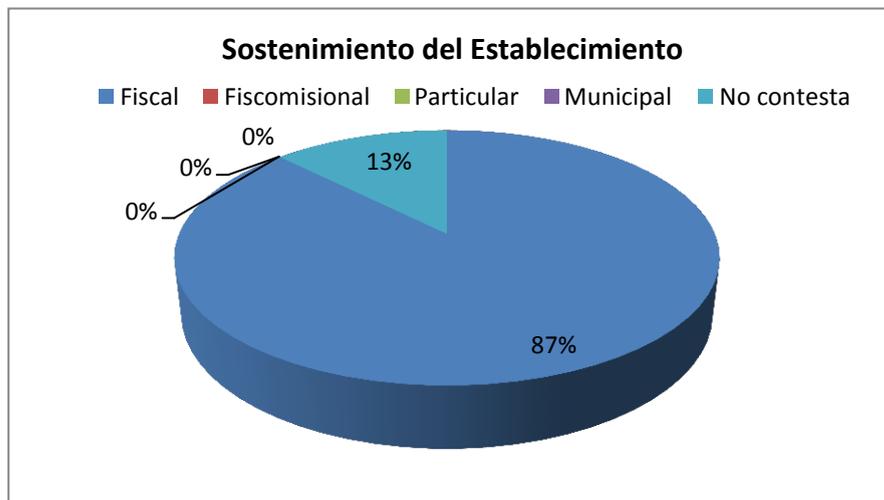
Tipo de sostenimiento del establecimiento educativo donde trabaja en la actualidad.

TABLA N° 10

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	7	87,5
Fiscomisional	0	0
Particular	0	0
Municipal	0	0
No contesta	1	12,5
Total	8	100

FUENTE: Encuesta a los Docentes Titulados, mención Educación Básica de la UTPL
ELABORACIÓN: Liliana del Carmen Cuenca Sarango.

GRÁFICO N° 10



En la tabla observamos que el 87,5%, de las docentes, trabajan en instituciones educativas fiscales. En nuestro país podemos encontrar que la mayoría de las instituciones educativas son fiscales, en las cuales se brinda una educación de calidad y las docentes que laboran allí obtienen beneficios como es la capacitación y actualización permanente.

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

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

Con excepción de la docente que tiene negocio propio, las demás se encuentran desempeñando funciones relacionadas con sus estudios universitarios obtenidos en la UTPL, dentro de las instituciones educativas de los cantones de la provincia del Azuay, la mayoría de ellas son docentes de grado y una ejerce el cargo de directora-profesora, manifestando las mismas que gracias a los conocimientos y valores adquiridos en la universidad han logrado un buen trabajo con responsabilidad, así lo indica el 87,5% de las maestras.

Educación universitaria y mercado de trabajo mantienen, ya desde hace siglos, una estrecha relación. Yorke (2006, p. 48).

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.

Las docentes investigadas les dan una gran importancia, ya que manifiestan que las mismas les han ayudado en el desenvolvimiento y realización de su profesión y labor docente, haciéndoles cada vez profesionales innovadoras, creativas, responsables y competitivas.

Las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación son las actitudes, habilidades y conocimientos que el alumno adquiere e incorpora según sus características personales y experiencias laborales y que se ponen de manifiesto en el desempeño de la actividad profesional, (Correa, 2011). Las competencias se adquieren a lo largo del proceso formativo de la carrera universitaria.

3.3. Valoración docente de la profesión:

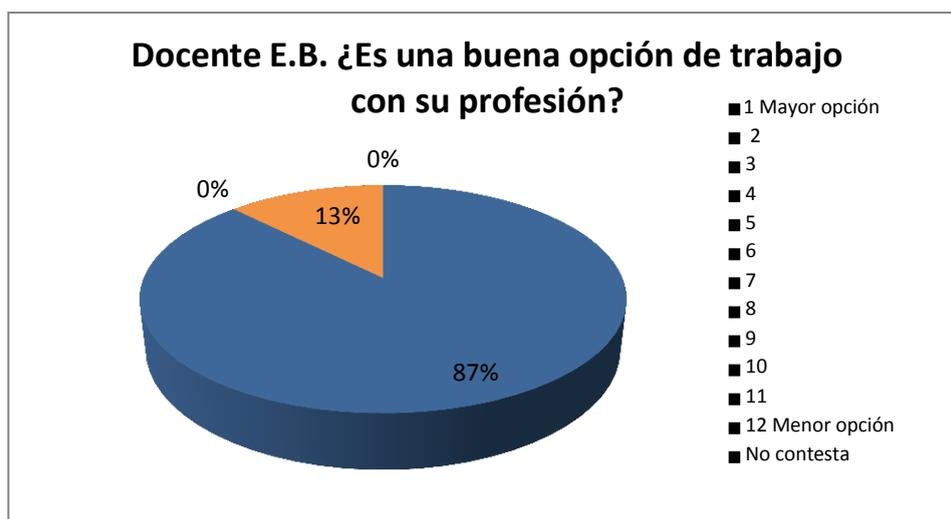
3.3.1. Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida que posee el titulado.

TABLA N° 11

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	7	87,5
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	1	12,5
No contesta	0	0
Total	8	100

FUENTE: Encuesta a los Docentes Titulados, mención Educación Básica de la UTPL
ELABORACIÓN: Liliana del Carmen Cuenca Sarango.

GRÁFICO N° 11



El 87,5%, de las docentes encuestadas, indican que el cargo de docente de Educación Básica, es una buena opción de trabajo.

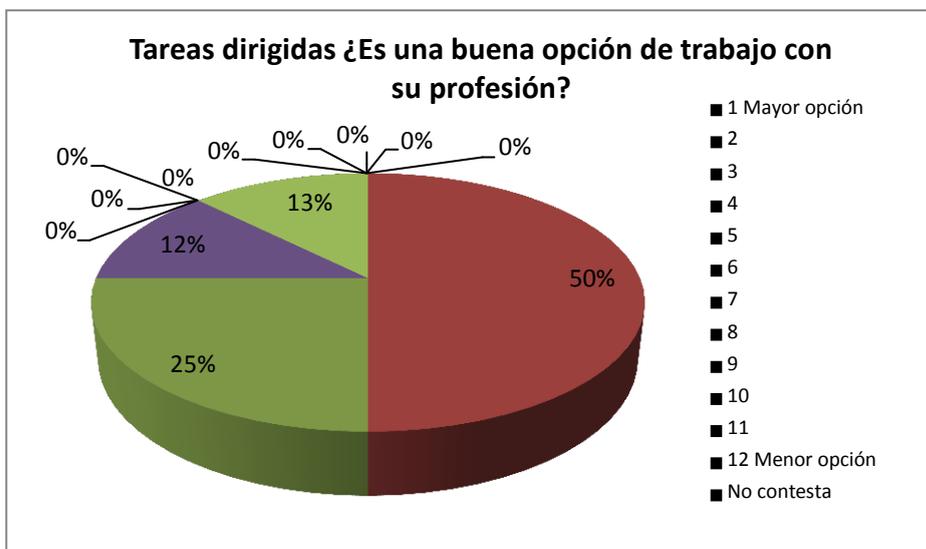
Ser docente de Educación Básica , es una bonita profesión ya que, primeramente se labora desde el 2º al 10º grado de Educación Básica, y también porque la docencia tiene varias especialidades en donde pueden desenvolverse las maestras, además tienen a su cargo un grupo de estudiantes los cuales tiene que formar y educar para que aprendan a desenvolverse en la vida diaria, gracias al título adquirido de Licenciadas de Ciencias de la Educación las docentes pueden trabajar en esta elección de labor.

TABLA Nº 12

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	4	50
3	2	25
4	1	12,5
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	1	12,5
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

FUENTE: Encuesta a los Docentes Titulados, mención Educación Básica de la UTPL
ELABORACIÓN: Liliana del Carmen Cuenca Sarango.

GRÁFICO Nº 12



El 50% de las docentes investigadas coinciden que trabajar en tareas dirigidas también es una buena opción de trabajo, debido a que ellas han adquirido competencias en su proceso de formación, aspecto destacable para desarrollar y sacar adelante al estudiante que más las necesita.

Sánchez, L (2013), manifiesta que el papel del docente de tareas dirigida, está vinculado, al desarrollo continuo, y sistemático del alumno, en las áreas en las cuales, está presentando deficiencia, desinterés, problemas motivacionales, o cualquier otra limitación, debe verificar, cuales son las formas de aprendizaje, que son más adecuadas, para cada determinado alumno, si el alumno aprende mejor, por estímulos visuales, audio-visuales, auditivo, y debe planear formas estratégicas adecuadas, a la necesidades particulares del alumno, debe intervenir, en la vida del alumno, como un creador de un vínculo armonioso, entre el alumno, el profesor del aula, la materia en cuestión, y el sistema de aprendizaje del alumno. La tarea dirigida, es una herramienta de aprendizaje, que genera resultados específicos, más relevantes, en cada alumno, que está en ese proceso de enseñanza individualizada, todo alumno que ha sido, expuesto a tareas dirigidas, experimenta un avance progresivo, en áreas que anteriormente, no percibía ningún avance oportuno. (párr. 1)

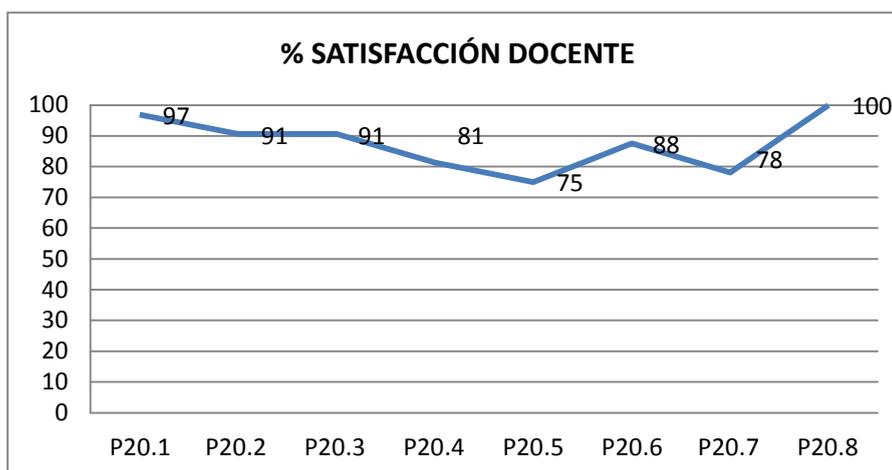
3.4. Satisfacción docente.

TABLA N° 13

% SATISFACCIÓN DOCENTE		
#pregunta	Pro.	%
P20.1	4	97
P20.2	4	91
P20.3	4	91
P20.4	3	81
P20.5	3	75
P20.6	4	88
P20.7	3	78
P20.8	4	100

FUENTE: Encuesta a los Docentes Titulados, mención Educación Básica de la UTPL
ELABORACIÓN: Liliana del Carmen Cuenca Sarango.

GRÁFICO N° 13



Al respecto, la mayor parte de las docentes se encuentran en un promedio de 4, alcanzando un porcentaje del 100% que dentro de la escala de valoración corresponde a muy satisfactorio. Así mismo hay tres preguntas en donde se observa que su promedio es de 3, es decir se ubican en medianamente satisfactorio, entre ellas tenemos: la posibilidad de ascensos laborales en la institución, el salario docente acorde a las funciones realizadas y la posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos.

Sánchez, C y otros (2009), nos indica que la satisfacción docente es el estado emocional positivo y placentero que resulta de la percepción subjetiva que tiene la persona sobre las experiencias laborales. (p. 2)

Lo analizado anteriormente en la tabla y gráfico nos dan a conocer que las docentes investigadas tienen una gran satisfacción personal y profesional en la docencia.

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

3.5.1. Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.

TABLA N° 14

ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	3	75	4	88	4	88
P2	3	78	3	84	4	88
P3	3	81	3	84	4	88
P4	3	69	3	78	3	78
P5	3	75	3	78	3	81
P6	4	89	3	78	3	81
P7	3	81	4	88	3	81
P8	3	84	3	84	3	84
P9	3	78	3	78	3	84
P10	3	72	3	84	3	75
P11	3	81	4	88	3	81
P12	3	72	3	75	3	69
P13	3	78	3	84	3	84
P14	3	78	4	88	3	84
P15	3	78	3	84	3	81
P16	3	72	3	81	3	81
P17	3	78	3	84	3	84
P18	3	66	3	81	3	69

FUENTE: Encuesta a los Docentes Titulados, mención Educación Básica de la UTPL

ELABORACIÓN: Lilibiana del Carmen Cuenca Sarango.

GRÁFICO N° 14

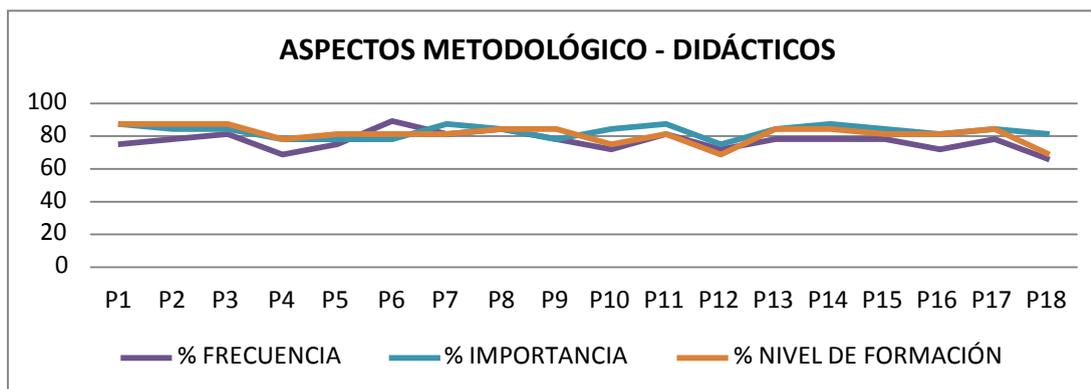
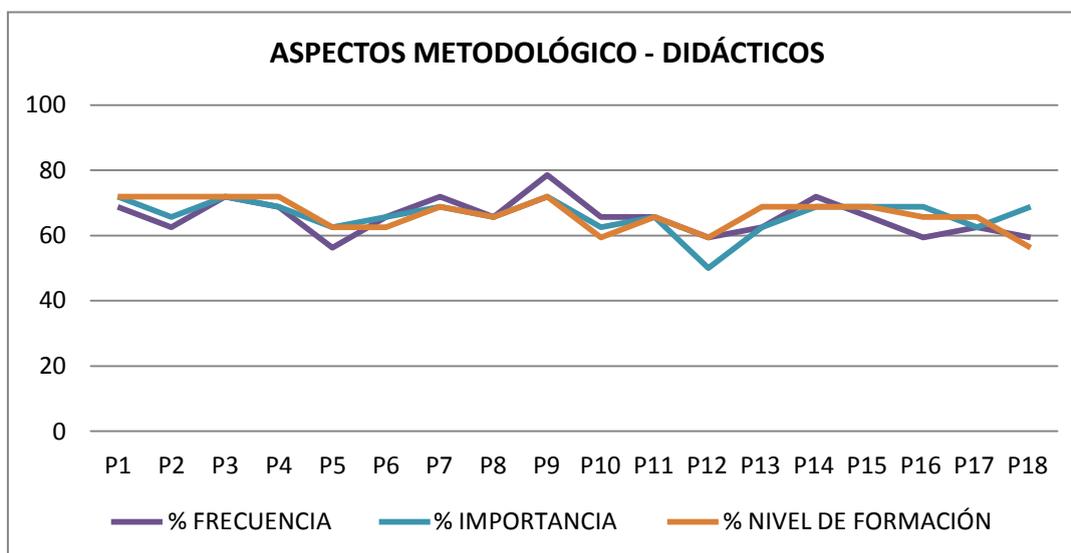


TABLA Nº 15

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	3	69	3	72	3	72
P2	3	63	3	66	3	72
P3	3	72	3	72	3	72
P4	3	69	3	69	3	72
P5	2	56	3	63	3	63
P6	3	66	3	66	3	63
P7	3	72	3	69	3	69
P8	3	66	3	66	3	66
P9	3	79	3	72	3	72
P10	3	66	3	63	2	59
P11	3	66	3	66	3	66
P12	2	59	2	50	2	59
P13	3	63	3	63	3	69
P14	3	72	3	69	3	69
P15	3	66	3	69	3	69
P16	2	59	3	69	3	66
P17	3	63	3	63	3	66
P18	2	59	3	69	2	56

FUENTE: Encuesta a los Docentes Titulados, mención Educación Básica de la UTP. Directivos
ELABORACIÓN: Liliana del Carmen Cuenca Sarango.

GRÁFICO Nº 15



En gráfica se evidencia que las docentes tituladas y directivos se encuentran la mayoría en un promedio de 3 y 4 en lo referente a la frecuencia, importancia y nivel de formación, lo que determina que el porcentaje oscila entre 60% y 90% en lo que son los aspectos

metodológico didácticos. Éstos son un sinnúmero de métodos o estrategias de aprendizaje más adecuados para el óptimo desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje.

La mayoría de las docentes encuestadas están preparadas para planificar, ejecutar, aplicar actividades o estrategias de aula en donde se promueva el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos.

3.5.2. Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente.

TABLA Nº 16

AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	3	69	3	75	3	72
P20	3	75	3	78	3	81
P21	3	69	3	69	3	72
P22	3	72	3	78	3	75

FUENTE: Encuesta a los Docentes Titulados, mención Educación Básica de la UTPL
ELABORACIÓN: Liliana del Carmen Cuenca Sarango.

GRÁFICO Nº 16

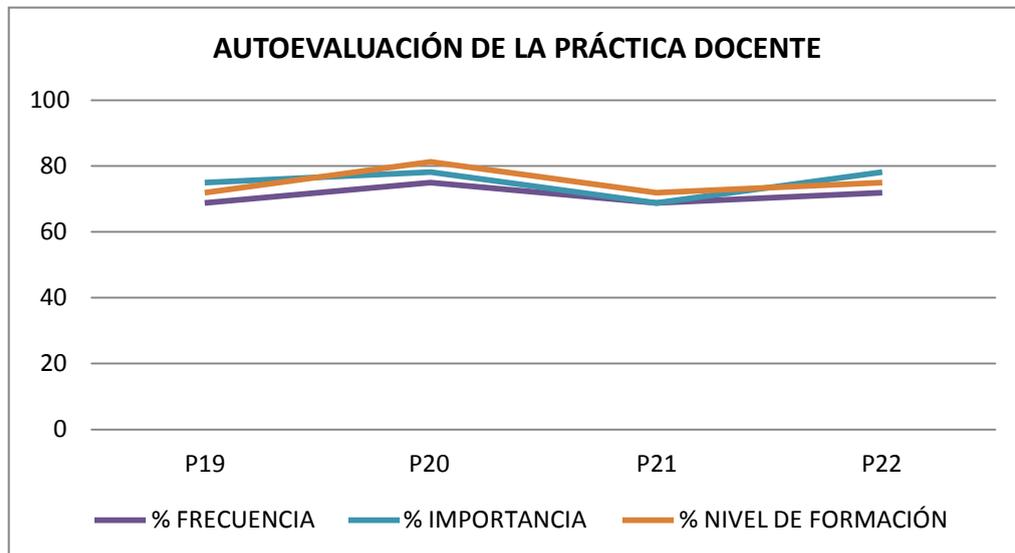
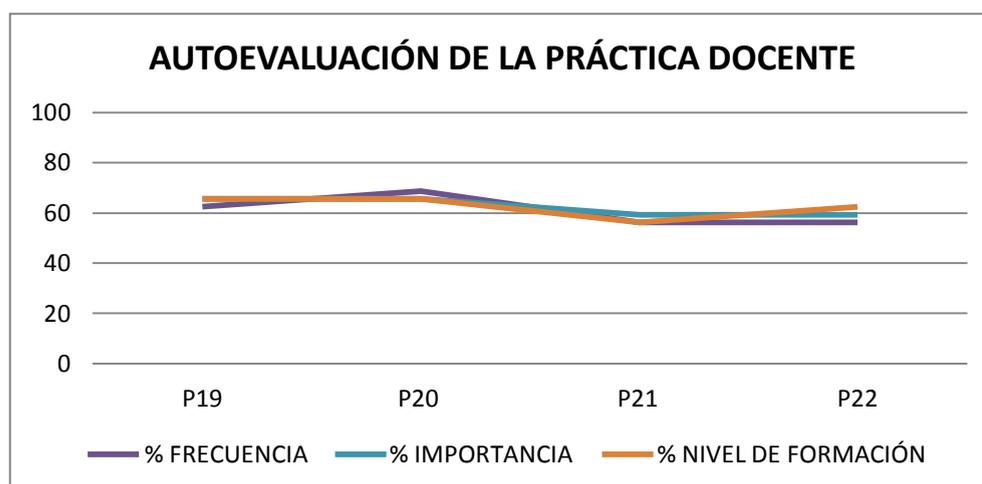


TABLA N° 17

AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	3	63	3	66	3	66
P20	3	69	3	66	3	66
P21	2	56	2	59	2	56
P22	2	56	2	59	3	63

FUENTE: Encuesta a los Docentes Titulados, mención Educación Básica de la UTPL Directivos
ELABORACIÓN: Liliana del Carmen Cuenca Sarango.

GRÁFICO N° 17



En esta variable se puede observar que los valores van desde 2 y 3 en lo referente a la frecuencia, importancia y nivel de formación, lo que determina un porcentaje entre 56% y 81%. En este aspecto de la autoevaluación de la práctica docente, es en donde la mayoría de las docentes se realizan un autoanálisis crítico de su desempeño laboral, destacando sus fortalezas y debilidades.

Al respecto las docentes investigadas en su totalidad están haciendo reflexión sobre su práctica pedagógica, pues, es la mejor vía de formación permanente, en especial, cuando se hace con rigor y con instrumentos válidos.

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

TABLA N° 18

ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	3	72	3	78	3	78
P24	3	72	3	78	3	69
P25	2	59	3	75	3	66
P26	3	69	3	69	3	66
P27	3	66	3	69	3	66
P28	3	66	3	75	3	63

FUENTE: Encuesta a los Docentes Titulados, mención Educación Básica de la UTPL

ELABORACIÓN: Liliana del Carmen Cuenca Sarango.

GRÁFICO N° 18

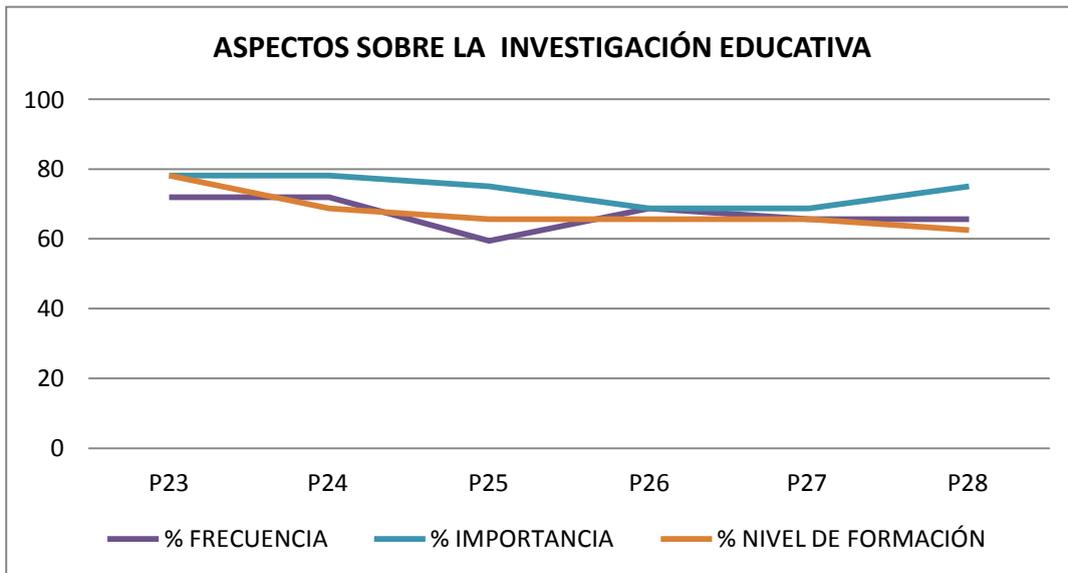


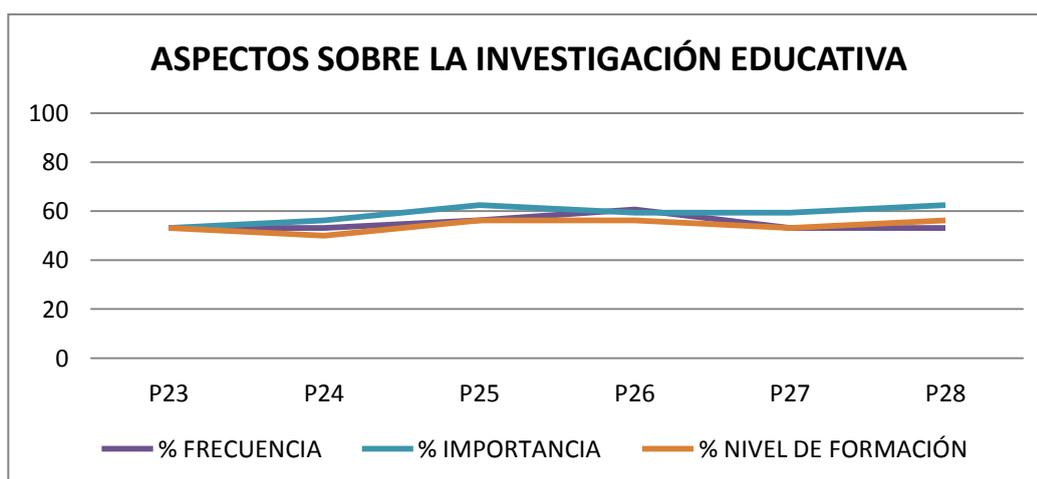
TABLA Nº 19

ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	2	53	2	53	2	53
P24	2	53	2	56	2	50
P25	2	56	3	63	2	56
P26	2	61	2	59	2	56
P27	2	53	2	59	2	53
P28	2	53	3	63	2	56

FUENTE: Encuesta a los Docentes Titulados, mención Educación Básica de la UTPL Directivos.

ELABORACIÓN: Liliana del Carmen Cuenca Sarango.

GRÁFICO Nº 19



En este aspecto, se encuentran criterios divididos tanto en las encuestas aplicadas a las docentes tituladas como a los directivos, se puede apreciar que la mayoría de los valores están en 2, lo que establece un porcentaje del 50% al 78%.

La investigación educativa permite establecer contacto con la realidad a fin de conocerla y contribuir a la solución de problemas educativos, mediante las herramientas adecuadas. Cabe mencionar que las docentes investigadas tienen el conocimiento sobre la importancia de la investigación educativa, pero falta aún más intervenir en los procesos investigativos relacionados a su labor.

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

TABLA Nº 20

PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	3	75	3	72	3	81
P30	3	81	3	84	3	81
P31	3	78	3	78	3	72
P32	2	44	2	47	2	56
P33	3	66	3	81	3	72
P34	3	72	3	84	3	75
P35	3	72	3	75	3	78
P36	3	72	3	81	3	78
P37	3	69	3	78	3	72
P38	3	72	3	78	3	75

FUENTE: Encuesta a los Docentes Titulados, mención Educación Básica de la UTPL
ELABORACIÓN: Liliana del Carmen Cuenca Sarango.

GRÁFICO Nº 20

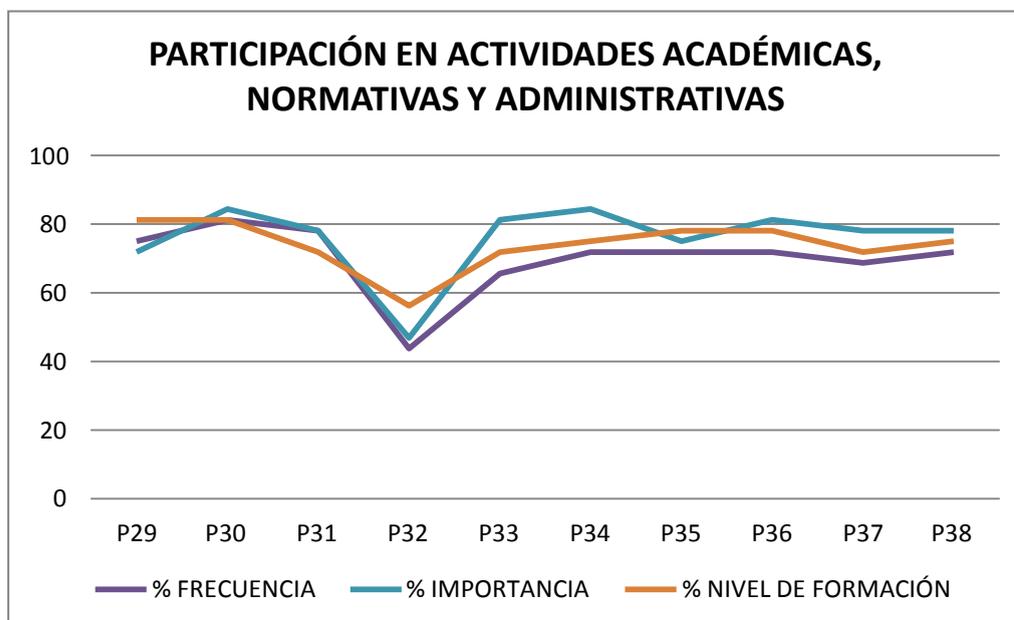
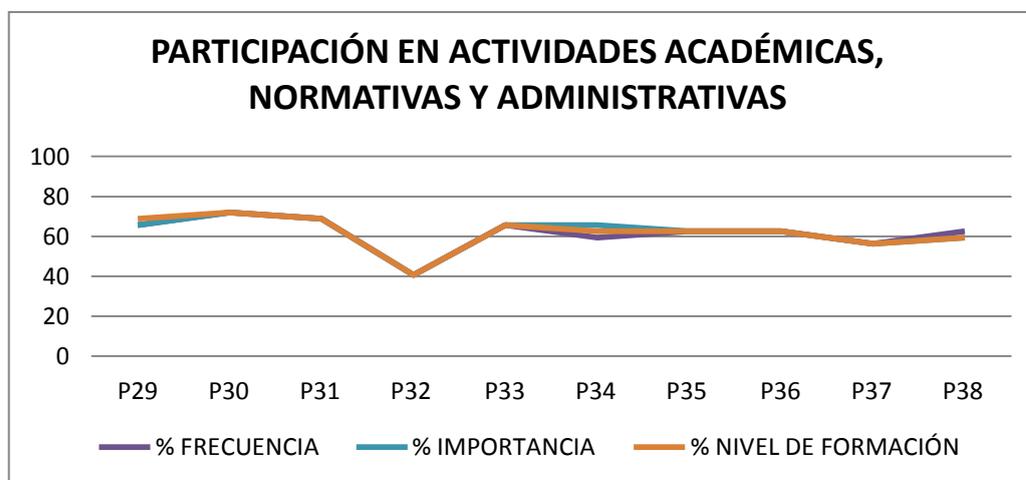


TABLA N° 21

PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	3	66	3	66	3	69
P30	3	72	3	72	3	72
P31	3	69	3	69	3	69
P32	2	41	2	41	2	41
P33	3	66	3	66	3	66
P34	2	59	3	66	3	63
P35	3	63	3	63	3	63
P36	3	63	3	63	3	63
P37	2	56	2	56	2	56
P38	3	63	2	59	2	59

FUENTE: Encuesta a los Docentes Titulados, mención Educación Básica de la UTPL Directivos
ELABORACIÓN: Liliana del Carmen Cuenca Sarango.

GRÁFICO N° 21



En esta variable se puede apreciar que los valores en su mayoría son de 3, y su promedio fluctúa del 40% hasta el 80% en cuanto a la frecuencia, importancia y nivel de formación, en este aspecto de participación en actividades académicas, normativas y administrativas.

Es importante la participación activa de las docentes en cuanto a las diferentes actividades académicas, normativas y administrativas que se llevan a cabo dentro de una institución educativa, para el buen desarrollo de las mismas. De lo expresado anteriormente se puede

concluir que las docentes poseen las características personales, académicas y laborales para ejecutar tareas propias de su labor.

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

TABLA Nº 22

INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	3	78	3	84	3	78
P40	3	72	3	86	3	75
P41	3	78	3	81	3	81
P42	3	75	3	78	3	78
P43	3	63	3	69	3	72
P44	3	81	3	81	3	78
P45	3	72	3	81	3	75
P46	3	78	3	81	3	81
P47	3	81	3	81	3	78
P48	3	66	3	72	3	72

FUENTE: Encuesta a los Docentes Titulados, mención Educación Básica de la UTP
ELABORACIÓN: Liliana del Carmen Cuenca Sarango.

GRÁFICO Nº 22

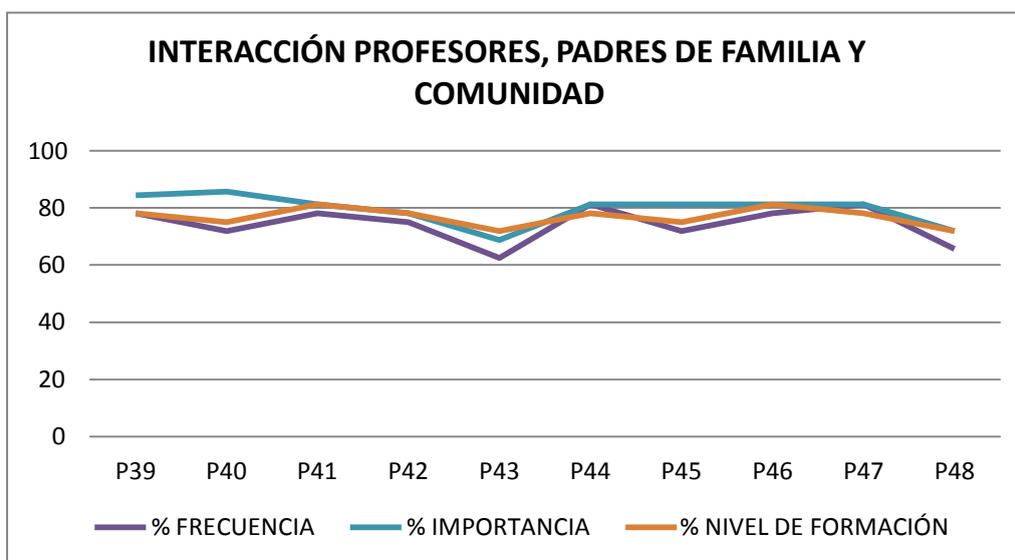
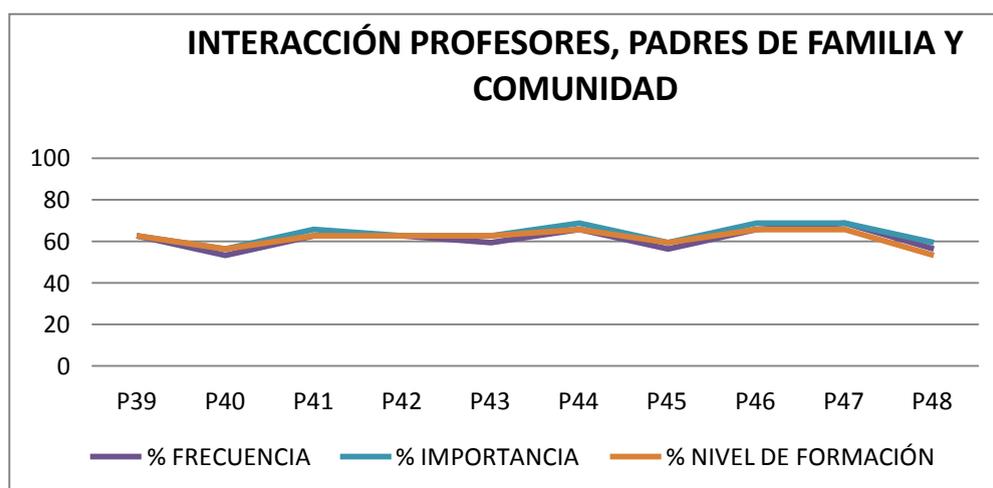


TABLA N° 23

INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	3	63	3	63	3	63
P40	2	53	2	56	2	56
P41	3	63	3	66	3	63
P42	3	63	3	63	3	63
P43	2	59	3	63	3	63
P44	3	66	3	69	3	66
P45	2	56	2	59	2	59
P46	3	66	3	69	3	66
P47	3	69	3	69	3	66
P48	2	56	2	59	2	53

FUENTE: Encuesta a los Docentes Titulados, mención Educación Básica de la UTPL Directivos.
ELABORACIÓN: Liliana del Carmen Cuenca Sarango.

GRÁFICO N° 23



En lo que concierne a la interacción profesores, padres de familia y comunidad, se observa que tanto docentes tituladas como directivos en su mayoría fluctúan valores de 3, que determinan el porcentaje en un 90% el más alto, si bien, es cierto que en la actualidad la escuela se encuentra trabajando con los tres agentes antes mencionados para propiciar una intervención de calidad en el proceso de enseñanza aprendizaje. Podría decirse que las docentes investigadas promueven la participación y acciones de relación con la comunidad dentro y fuera de la institución pero en algunos casos falta seguir actualizándose o preparándose para intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos.

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

TABLA N° 24

PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	3	75	3	78	3	81
P50	3	81	3	78	3	81
P51	3	84	3	78	3	78
P52	3	75	3	78	3	78
P53	3	69	3	72	3	72

FUENTE: Encuesta a los Docentes Titulados, mención Educación Básica de la UTPL
 ELABORACIÓN: Liliana del Carmen Cuenca Sarango.

GRÁFICO N° 24

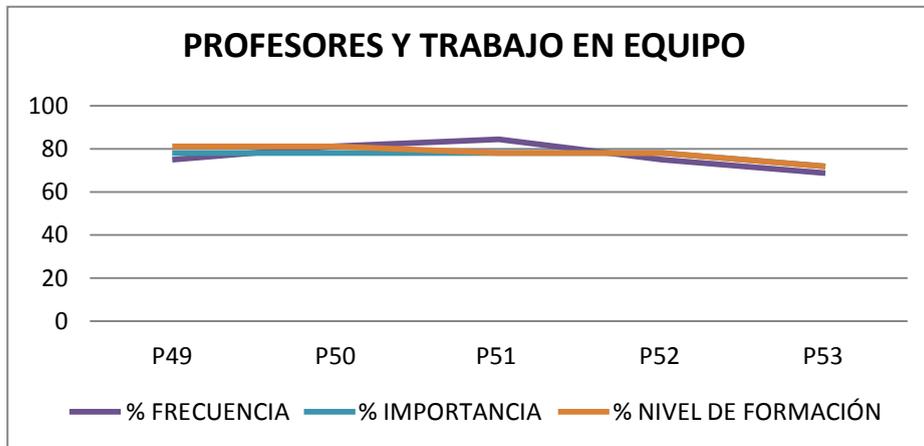
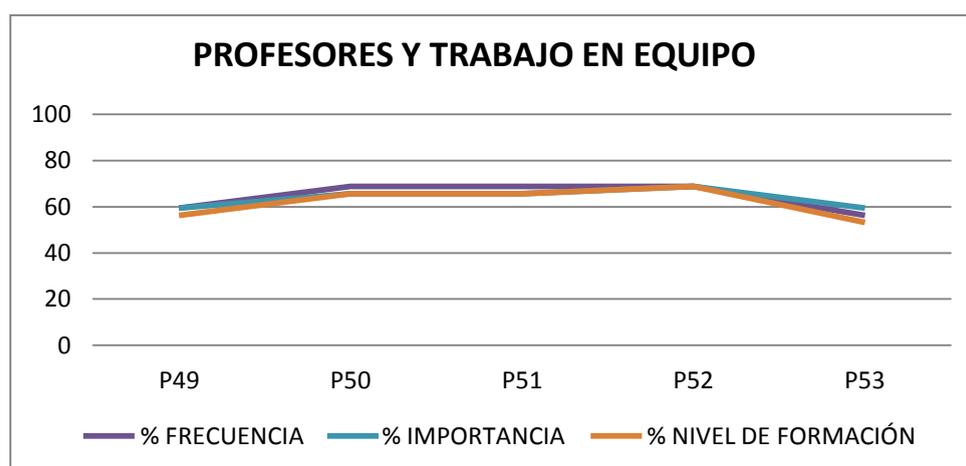


TABLA N° 25

PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	2	59	2	59	2	56
P50	3	69	3	66	3	66
P51	3	69	3	66	3	66
P52	3	69	3	69	3	69
P53	2	56	2	59	2	53

FUENTE: Encuesta a los Docentes Titulados, mención Educación Básica de la UTPL Directivos
ELABORACIÓN: Liliana del Carmen Cuenca Sarango.

GRÁFICO N° 25



En cuanto a las actividades que realizan las docentes tituladas en donde involucra trabajar en equipo se encuentra en los valores de 3, que determina un porcentaje del 53% al 84%.

El trabajo en equipo implica hacer actividades en donde interactúen todos los miembros de dichas comunidades educativas para llegar a un fin determinado. Las docentes investigadas tienen un alto espíritu de trabajar en equipo más cuando se trata de colaborar en la organización de las diversas actividades estudiantiles, sociales, culturales y deportivas.

3.5.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado.

TABLA N° 26

FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	3	66	3	72	3	72
P55	2	50	3	75	3	63
P56	3	63	3	78	3	72
P57	2	59	3	78	3	69
P58	2	41	3	72	2	56

FUENTE: Encuesta a los Docentes Titulados, mención Educación Básica de la UTPL

ELABORACIÓN: Liliana del Carmen Cuenca Sarango.

GRÁFICO N° 26

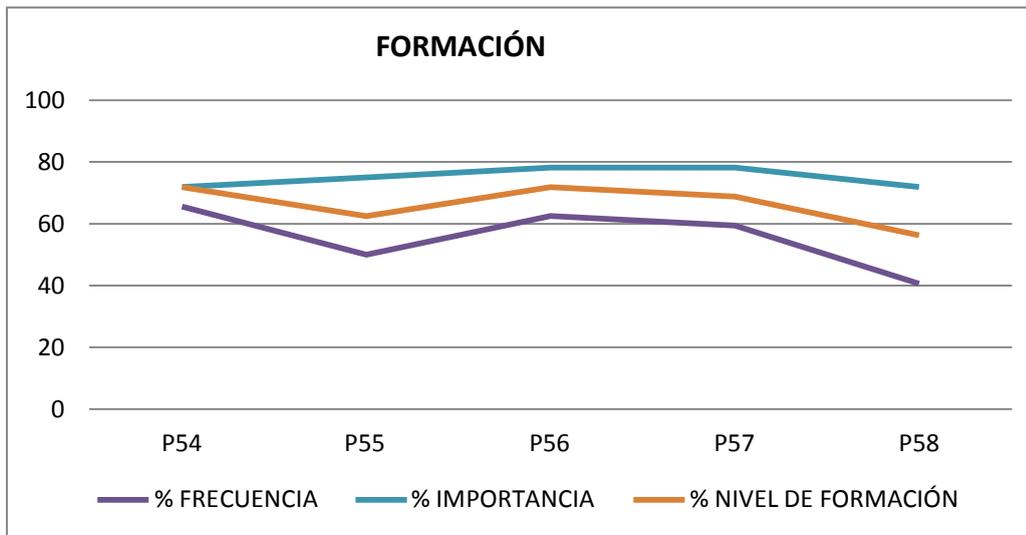
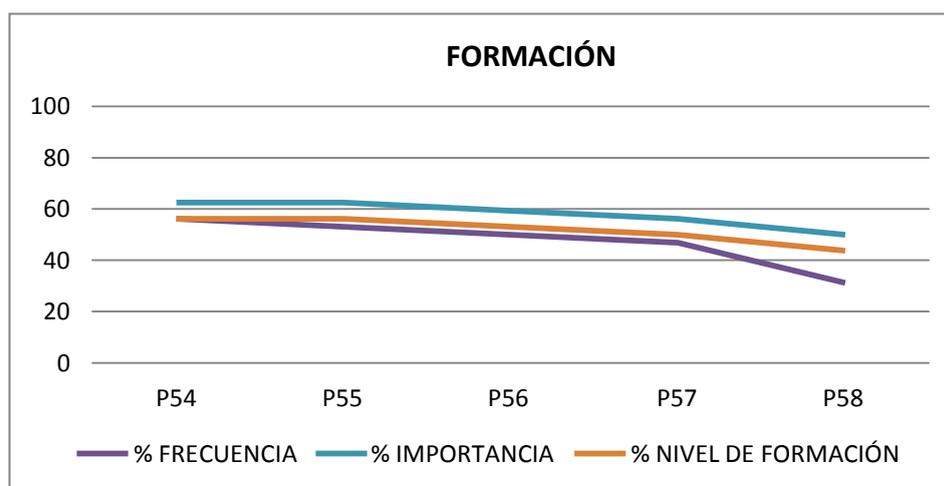


TABLA N° 27

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	2	56	3	63	2	56
P55	2	53	3	63	2	56
P56	2	50	2	59	2	53
P57	2	47	2	56	2	50
P58	1	31	2	50	2	44

FUENTE: Encuesta a los Docentes Titulados, mención Educación Básica de la UTPL Directivos
ELABORACIÓN: Liliana del Carmen Cuenca Sarango.

GRÁFICO N° 27



Desde el punto de vista de las docentes tituladas y los directivos, los valores fluctúan desde 1 hasta 3, que nos dan un promedio del 31% al 78%, en este aspecto de la formación, la misma que ayuda al enriquecimiento, actualización e innovación de los conocimientos y competencias adquiridas en la universidad o la experiencia laboral, la misma que se puede evidenciar que la mayoría de las docentes la consideran importante pero no la realizan con frecuencia, puesto que los cursos si se están dando por parte del Ministerio de Educación del Ecuador.

4. CONCLUSIONES

Luego de haber analizado la información obtenida, se concluye que:

- Las docentes investigadas radican en la provincia del Azuay, en los cantones de Cuenca, Paute, Sigüig, Pucará y Oña; oscilan entre una edad de 29 a 44 años y son de sexo femenino.
- Las tituladas deben optar por capacitarse y mejorar su formación académica, sobre todo en lo que respecta a investigación educativa, ya que como se pudo observar que del 50% al 78% tanto profesoras investigadas como empleadores, indican que las docentes en estudio le dan importancia, pero es debe fortalecer sus conocimientos.
- Con excepción de la docente que tiene negocio propio, las demás se encuentran desempeñando funciones relacionadas con sus estudios universitarios obtenidos en la UTPL, es decir la mayoría de ellas son docentes de grado quienes manifiestan que gracias a los conocimientos y valores adquiridos en la universidad han logrado un buen trabajo que lo desempeñan con responsabilidad, así lo indica el 87,5% de las maestras.
- La frecuencia con la que las educadoras ejecutan la práctica docente está en un promedio de 6, es decir un 75%, lo que determina que las investigadas se encuentran efectuando su práctica pedagógica y esta les permite mejorar constantemente.
- Las docentes investigadas les dan una gran importancia a las tareas propias de su labor, así lo revela el porcentaje que oscila del 60% al 90% al indicar que planifican, ejecutan y aplican estrategias de aula en donde se promueve el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos.
- El 63% de las docentes encuestadas no cuenta con otro título aparte del obtenido en la UTPL (tercer nivel), el 25% obtuvo de pre grado y el 12,5% de posgrado, razón por la cual tanto docentes como directivos están conscientes que ante los cambios constantes que hay en la sociedad, el docente debe estar siempre actualizándose en cuanto a sus conocimientos, habilidades y destrezas obtenidas para brindar una educación de calidad..

5. RECOMENDACIONES

- Que se motive a las docentes para que continúen con empeño en su trabajo pedagógico. De igual manera las autoridades gestionen a organismos superiores el mejoramiento de las vías de acceso a sus centros educativos.
- Que se realice un seminario taller para fortalecer conocimientos en investigación educativa.
- Que las maestras sigan preparándose y actualizando sus conocimientos para que sean personas innovadoras, competentes y competitivas.
- Que todas las docentes practiquen los procesos investigativos dentro, fuera del aula y sigan desarrollando las competencias adquiridas en su proceso de formación.
- Motivar a las docentes para que sigan con su formación académica y obtengan su título de cuarto nivel.

6. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

“ Capacitación docente en investigación educativa como elemento sustancial para fortalecer competencias pedagógicas”

6.1. JUSTIFICACIÓN

En el presente trabajo de investigación se aborda el tema sobre la investigación educativa la misma que esta orientada a la explicación sistemática y racional de los problemas de la realidad pedagógica, a través de la búsqueda de nuevos conocimientos; su importancia radica en la formación del docente ya que ante los cambios acelerados de conocimiento y la diversidad de paradigmas, se requiere de profesionales competentes que den respuesta a los problemas de una realidad compleja y dinámica; que adopten una actitud reflexiva y crítica con respecto a la realidad educativa y que posean idoneidad técnico-profesional para investigar científicamente esa realidad y transformarla creativamente. Se necesita también de profesionales que se asuman como pensadores, es decir como sostiene Paulo Freire (1988), que "realicen la tarea permanente de estructurar la realidad, de preguntarle y preguntarse sobre lo cotidiano y evidente, tarea ineludible para todo trabajador social" . (Vitale, C, párr. 2)

Con los resultados obtenidos en la investigación, se consiguió conocer la realidad en que se desenvuelven las docentes, tanto personales, académicas y laborales, dándose una problemática en cuanto a la frecuencia de hacer investigación educativa, pues esta alcanza un promedio de 2, dando un porcentaje del 50 al 78%, la misma que como profesionales de educación deben comprometerse en calidad de investigadoras de su propia práctica y reflexionar críticamente acerca de la misma para mejorarla.

Para ello, es fundamental introducir las herramientas de investigación en el estudio de situaciones cotidianas, para un posterior análisis teórico-reflexivo y la implementación de estrategias superadoras de esas prácticas mediante un seminario taller sobre esta temática.

En definitiva, la investigación a realizarse será de gran utilidad e importancia para las docentes y comunidad educativa, para brindar posibles alternativas de orientación y ayuda para el mejoramiento de los diversos problemas en que se encuentran inmersos los docentes, frente a los nuevos requerimientos de una educación de calidad.

6.2. OBJETIVOS

6.2.1. GENERAL

- Capacitar en investigación educativa para fortalecer las competencias pedagógicas del docente.

6.2.2. ESPECÍFICOS

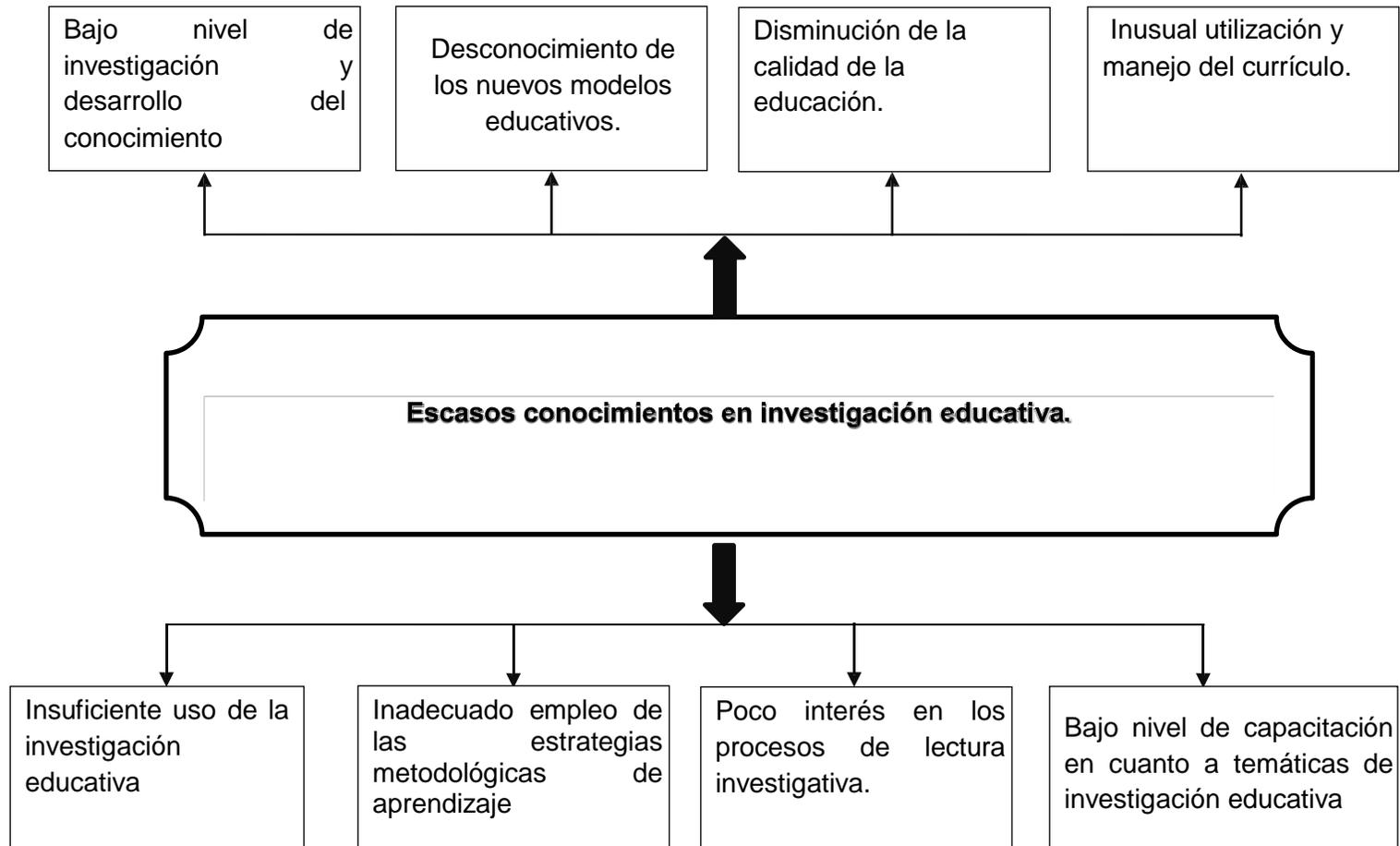
- Fortalecer la investigación educativa orientada a las docentes en mención.
- Aplicar estrategias que conlleven a insertar la investigación educativa en el proceso aprendizaje.

6.3. METODOLOGÍA: MATRIZ DEL MARCO LÓGICO

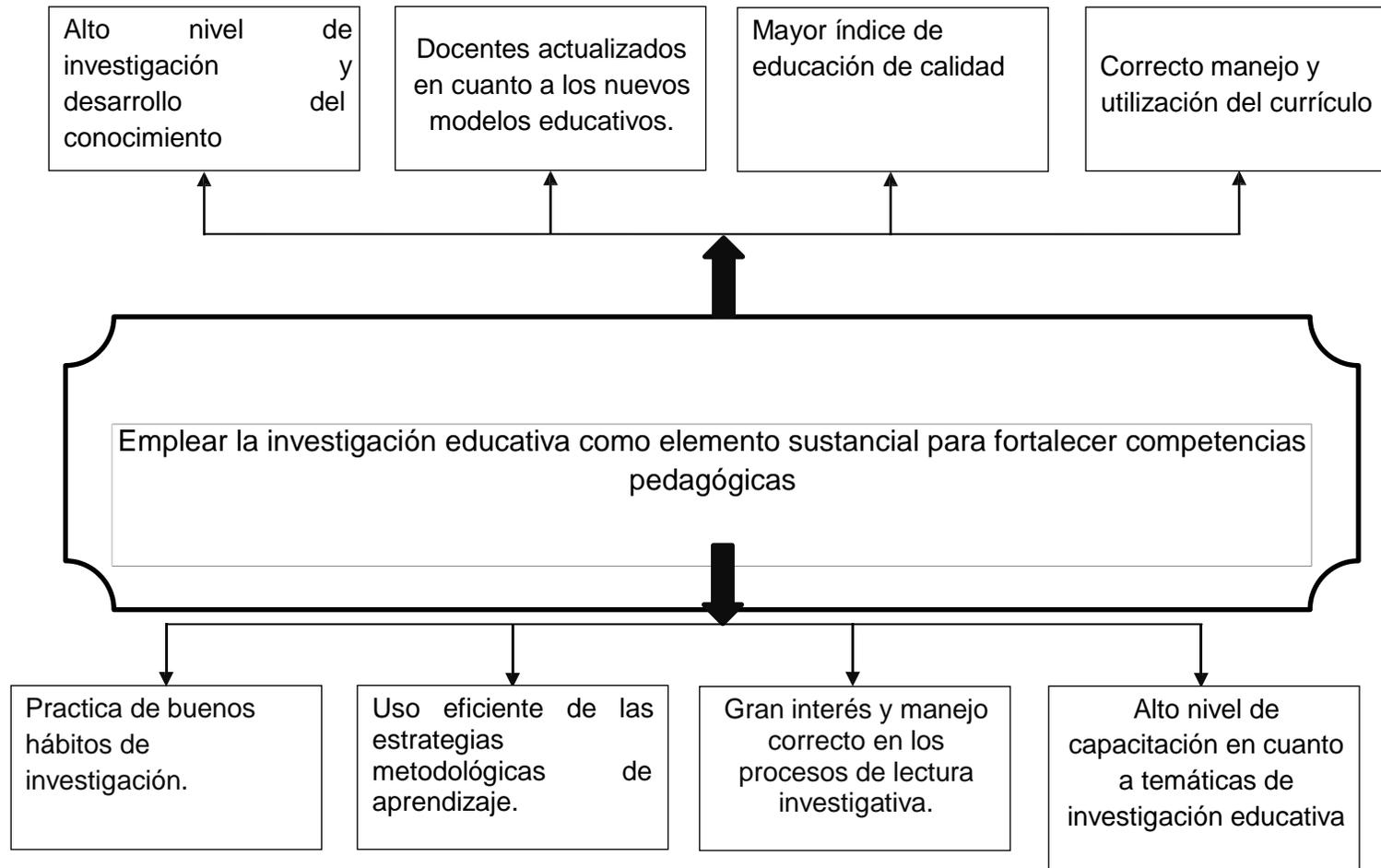
6.3.1. ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS

MATRIZ DE INVOLUCRADOS					
GRUPOS	INTERESES	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS Y MANDATOS	INTERÉS EN UNA ESTRATEGIA	CONFLICTOS POTENCIALES
Profesores	Lograr una buena intervención en los procesos de investigación educativa.	Bajo nivel de conocimientos sobre investigación educativa. Procedimientos y acciones ineficientes para el trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Recursos humanos. ➤ Recursos Tecnológicos. ➤ Marco legal Educativo del Ecuador. ➤ Recursos Económicos. 	Actualización en estrategias y metodologías activas para la investigación educativa en el aula.	Pocos hábitos de investigación. Difícil acceso a los centros educativos
Directivos	Garantizar un proceso educativo exitoso, con docentes competentes, competitivos, e innovadores.	Escasa exigencia y preocupación para la aplicación de la investigación educativa.	<ul style="list-style-type: none"> Recursos humanos. Recursos Tecnológicos. Marco legal Educativo del Ecuador. 	Facilidades para gestionar	Poca disponibilidad de tiempo para diseñar estrategias de innovación educativa.
Estudiantes	Adquirir aprendizajes significativos para aplicarlos a la vida.	Disminución de la calidad de la educación.	<ul style="list-style-type: none"> Recursos humanos. Recursos Tecnológicos 	Aplicar los conocimientos a la vida diaria.	Escaso interés personal de los estudiantes para intervenir en los procesos de investigación.

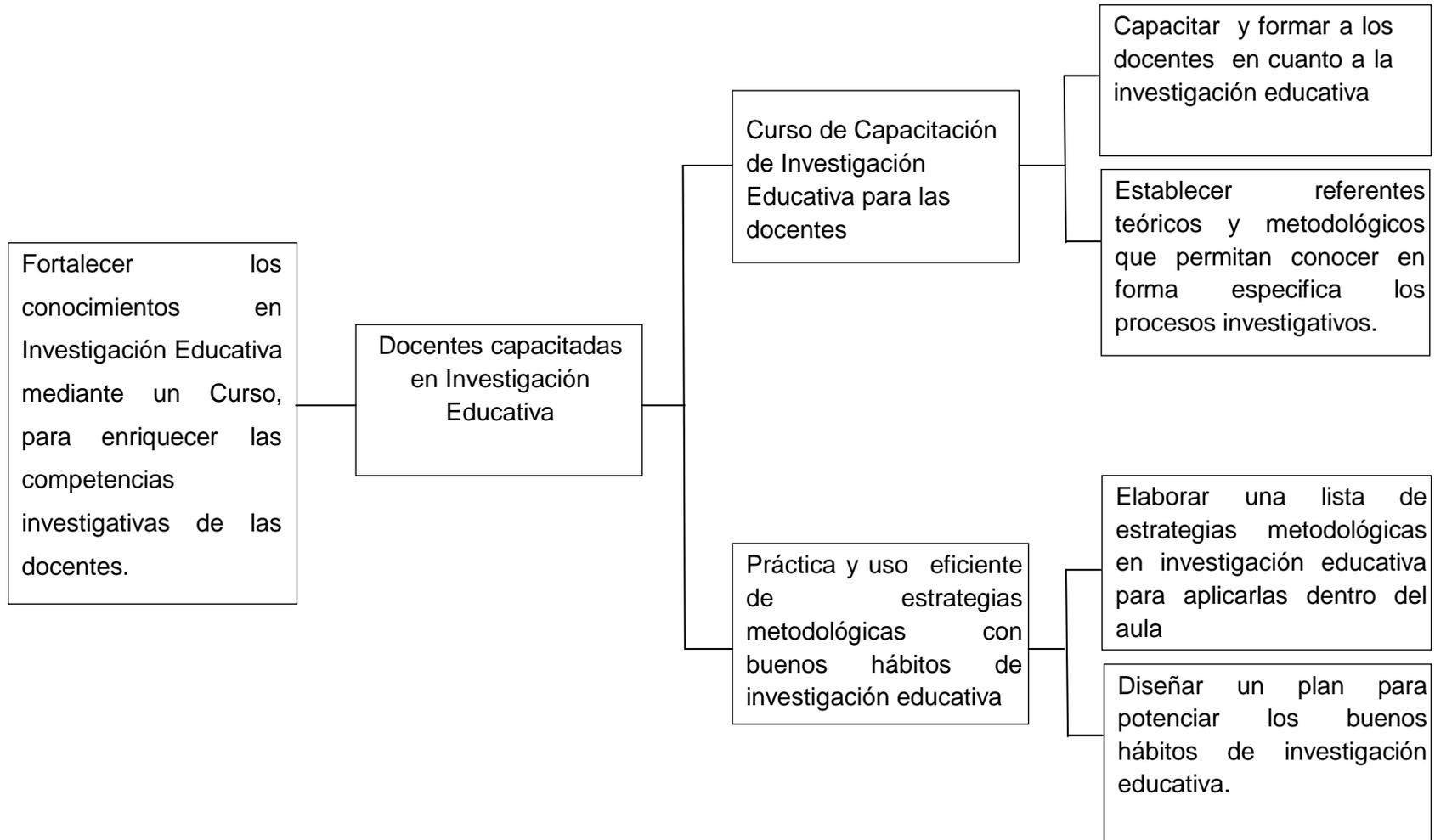
6.3.2. ANÁLISIS DE PROBLEMAS



6.3.3. ANÁLISIS DE OBJETIVOS



6.3.4. ANÁLISIS DE ESTRATEGIAS



6.4. PLAN DE ACCIÓN (ETAPA DE PLANIFICACIÓN)

6.4.1. MATRIZ DEL MARCO LÓGICO

RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE (IVO)	MEDIOS FUENTE VERIFICACION O DE	SUPUESTOS
FIN Fortalecer los conocimientos en Investigación Educativa mediante un Curso, para enriquecer las competencias investigativas de las docentes.	Al final de la ejecución del proyecto los resultados de las pruebas estandarizadas de investigación educativa, para las docentes tituladas de las escuelas atendidas por el proyecto han aumentado como mínimo un 25% en comparación a los resultados pasados.	La encuesta Observación directa Pruebas estandarizadas	No se identificaron factores externos relevantes que pongan en riesgo el cumplimiento del componente.
PROPÓSITO Docentes tituladas, capacitadas en investigación educativa.	Al final de la ejecución del proyecto, las docentes de las escuelas primarias en la provincia del Azuay, han aprobado el curso de investigación educativa requerida por el nuevo currículo.	Registro de asistencia. Pruebas. Observación directa	Que las instituciones realicen las gestiones necesarias para posibilitar la implantación de mas y mejores programas orientados al mejoramiento de la calidad de la educación
COMPONENTES Curso de capacitación en Investigación Educativa para docentes.	Al final de la ejecución del proyecto se llevo a cabo un curso de capacitación en investigación educativa para profesores de educación básica, tal como requiere el nuevo currículo.	Registro fotográficos. Registro de asistencia. Pruebas. Observación directa	Disponibilidad del local o establecimiento educativo para impartir el curso.
Práctica y uso	Las docentes practican	Seguimiento a las	No se identificaron

<p>eficiente de estrategias metodológicas con buenos hábitos de investigación educativa.</p>	<p>buenos hábitos de investigación educativa, en su diaria labor.</p>	<p>docentes tituladas por medio de fichas de observación y registros fotográficos.</p>	<p>factores externos relevantes que pongan en riesgo el cumplimiento del componente.</p>
<p>ACTIVIDADES PRINCIPALES O ACCIONES</p> <p>Capacitar y formar a los docentes en cuanto a la investigación educativa</p> <p>Establecer referentes teóricos y metodológicos que permitan conocer en forma específica los procesos investigativos.</p> <p>Elaborar una lista de estrategias metodológicas en investigación educativa para aplicarlas dentro del aula.</p> <p>Diseñar un plan para potenciar los buenos hábitos de investigación educativa.</p>	<p>Porcentaje de los costos utilizados en el curso de investigación educativa.</p> <p>Costos para gastos de operación y seguimiento del proyecto.</p> <p>Costo de materiales utilizados.</p>	<p>Costes asociados a los medios y aportaciones de diferentes entidades.</p>	<p>No se identificaron factores externos relevantes que pongan en riesgo el cumplimiento del componente.</p>

6.5. RESULTADOS ESPERADOS

RESULTADOS	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	EVALUACION	PRESUPUESTO	CRONOGRAMA
Docentes tituladas, capacitadas en investigación educativa.	Capacitar y formar a los docentes en cuanto a la investigación educativa Establecer referentes teóricos y metodológicos que permitan conocer en forma específica los procesos investigativos. Elaborar una lista de estrategias metodológicas en investigación educativa para aplicarlas dentro del aula. Diseñar un plan para potenciar los buenos hábitos de investigación educativa.	Capacitación mediante un curso.	La observación. Instrumentos de evaluación. La entrevista La encuesta	Presupuesto asignado por la investigadora. Gestión de recursos.	Inicio del curso de investigación educativa la primera semana de Octubre.

6.6. BIBLIOGRAFÍA DE LA PROPUESTA

✓ Sánchez, V. (2013). Trabajo de Fin de Titulación. Loja. EDILOJA.

6.7. ANEXOS DE LA PROPUESTA

7. BIBLIOGRAFÍA

- ✓ Sánchez, V. (2013). Trabajo de Fin de Titulación. Loja. EDILOJA.
- ✓ Alonso, L. E., Fernández Rodríguez, C. J., & Nyssen, J. M. (Febrero de 2009). El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España. Madrid: ANECA.
- ✓ ANECA Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación. (Marzo, 2009). Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización. Madrid: ANECA.
- ✓ Avalos, B. (Enero, 2009). La inserción profesional de los docentes. Universidad de Chile.
- ✓ Ministerio de Educación. (2012). Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura.
- ✓ Vaillant, D. (12 de Abril de 2009). Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado. Recuperado el 26 de Mayo de 2011, de Políticas de Inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente.
- ✓ WELLER, Jürgen. 2006. Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias.
- ✓ León, Mauricio, Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador.
- ✓ Weller, J. (2003): La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos.
- ✓ Nélide Coscarelli.; Silvia Albarracín; Leticia Rueda ; Etel Mosconi; Gustavo Papel; Silvia Irigoyen; Maria Mercedes Medina, Perfil Profesional- Inserción laboral, Universidad Nacional de La Plata
- ✓ Vásconez, Alison. Jóvenes y trabajo: entre la supervivencia y el mercado. Quito: FLACSO.
- ✓ Munch L y Ángeles E. (2009). Métodos y Técnicas de Investigación. México: Trillas.
- ✓ PORTUS G. Lincoyan, (1998): Curso práctico de estadística, segunda edición, Editorial McGraw Hill.
- ✓ Rubio Gómez, M. J. (2009). Nuevas Orientaciones y Metodología para la Educación a Distancia, Loja, Ecuador, UTPL

8. ANEXOS

8.1. Anexo 1: Fichas de contactos para titulados – empleadores.

Trabajo de Fin de Titulación 

FICHA DE CONTACTOS PARA TITULADOS / EMPLEADORES

Tabla 3: Ficha de contacto para Titulados y Empleadores.

OBJETIVO:

El objetivo de esta ficha es registrar los datos necesarios para los titulados/empleadores. La información la obtendrá en el primer diálogo telefónico o personal con los encuestados, o con alguna persona que pueda dar información sobre los mismos.

INSTRUCCIONES:

Llene con letra clara y legible una ficha con los datos requeridos del titulado y otra del empleador para su encuentro con cada uno de los encuestados (investigados).

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

D
CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

	TAREAS	FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	43 Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	44 Conocer el entorno social de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	45 Organizar eventos de integración dentro de la Institución	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	46 Participar en programas sociales dentro de la Institución (Día de la familia, campeonato de deportes)	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	47 Atender a los representantes legales de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	48 Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	e	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
VI. PROF. Y TRAB. EN EQUIPO	49 Realizar reuniones de planificación con otros docentes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	50 Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas)	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	51 Participar en sesiones de trabajo	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	52 Trabajar en proyectos curriculares en equipo	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	53 Participar en Círculos de Estudio	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	f	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
VII. FORMACIÓN	54 Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	55 Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	56 Asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC's) para aplicación en el aula	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	57 Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	58 Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	g.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!													

11.3. Anexo 3: Solicitud para directivos de los centros educativos.



Universidad Técnica Particular de Loja

La Universidad Católica de Loja



Modalidad Abierta y a Distancia
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Señor
DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho

De mi consideración

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:

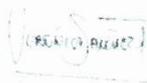
- Una encuesta de las características sociodemográfico del titulado y;
- Un inventario de tareas docentes.

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

11.4. Anexo 4: Carta para las docentes tituladas de la UTPL



Universidad Técnica Particular de Loja

La Universidad Católica de Loja



Modalidad Abierta y a Distancia
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

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

De mi consideración:

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

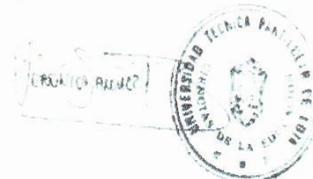
Tuve el honor de conocerlos y trabajar junto a ustedes ya sea a través de las materias impartidas por mi persona o a través de la Dirección de Escuela de Ciencias de la Educación.

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

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

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

Atentamente:



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

11.5. Anexo 5: Evidencias fotográficas.



FUENTE: Fotografía de los Docentes Titulados mención Educación Básica de la UTPL y Directivos
AUTORA: Liliana del Carmen Cuenca Sarango.



FUENTE: Fotografía de los Docentes Titulados mención Educación Básica de la UTPL y Directivos
AUTORA: Liliana del Carmen Cuenca Sarango.



FUENTE: Fotografía de los Docentes Titulados mención Educación Básica de la UTPL y Directivos
AUTORA: Liliana del Carmen Cuenca Sarango.



FUENTE: Fotografía de los Docentes Titulados mención Educación Básica de la UTPL y Directivos
AUTORA: Liliana del Carmen Cuenca Sarango.



FUENTE: Fotografía de los Docentes Titulados mención Educación Básica de la UTPL y Directivos
AUTORA: Liliana del Carmen Cuenca Sarango.



FUENTE: Fotografía de los Docentes Titulados mención Educación Básica de la UTPL y Directivos
AUTORA: Liliana del Carmen Cuenca Sarango.



FUENTE: Fotografía de los Docentes Titulados mención Educación Básica de la UTPL y Directivos
AUTORA: Liliana del Carmen Cuenca Sarango.



FUENTE: Fotografía de los Docentes Titulados mención Educación Básica de la UTPL y Directivos
AUTORA: Liliana del Carmen Cuenca Sarango.



FUENTE: Fotografía de los Docentes Titulados mención Educación Básica de la UTPL y Directivos
AUTORA: Liliana del Carmen Cuenca Sarango.



FUENTE: Fotografía de los Docentes Titulados mención Educación Básica de la UTPL y Directivos
AUTORA: Liliana del Carmen Cuenca Sarango.



FUENTE: Fotografía de los Docentes Titulados mención Educación Básica de la UTPL y Directivos
AUTORA: Liliana del Carmen Cuenca Sarango.



FUENTE: Fotografía de los Docentes Titulados mención Educación Básica de la UTPL y Directivos
AUTORA: Liliana del Carmen Cuenca Sarango.