



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

**TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCION EDUCACIÓN INFANTIL**

“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, en el año lectivo 2012 - 2013”

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTORA: Cueva Cueva, María Cecibel

DIRECTORA: Franco León, Leonor del Carmen, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO CARIAMANGA

2013

CERTIFICACIÓN:

Magíster

Leonor del Carmen Franco León

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

C E R T I F I C A:

Que el presente trabajo, denominado “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, en el año lectivo 2012 - 2013”, realizado por la profesional en formación María Cecibel Cueva Cueva; 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 legales pertinentes.

Loja, septiembre de 2013

.....

Mgs. Leonor del Carmen Franco León

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

.

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo María Cecibel Cueva Cueva 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”.

.....
María Cecibel Cueva Cueva
CI: 1104126725

DEDICATORIA

Con todo mi amor quiero dedicar este trabajo de investigación, en primer lugar a Dios por haberme dado la vida y salud para concretar este objetivo, a mi familia y mi pequeño hijo, ya que ellos son la fuente de mi inspiración, ya que con su cariño, amor y comprensión pude culminar mis estudios universitarios; y, a todos mis amigos que de una u otra manera colaboraron para que mi tan ansiado sueño se hiciera realidad.

María Cecibel Cueva Cueva

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Técnica Particular de Loja por permitirme realizar mis estudios profesionales, a través de la Modalidad Abierta y Educación a Distancia.

De especial manera deseo expresar mi agradecimiento a la directora de tesis, Mgs. Leonor del Carmen Franco León, por la dedicación y apoyo que ha brindado a este trabajo, por la dirección y el rigor que ha facilitado a las mismas. Gracias por la confianza ofrecida desde que llegué a esta Universidad.

Finalmente agradezco a todas las personas que de una u otra manera me brindaron su colaboración hasta la culminación de este compromiso.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Portada	i
Certificación	ii
Declaración de autoría y cesión de derechos	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice	vi
Resumen	1
Abstract	2
Introducción	3
CAPITULO I	
SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO	7
1.1 El debate sobre las competencias, una investigación cualitativa sobre la educación superior y el mercado de trabajo en España	7
1.2 Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización	9
1.3 La inserción profesional de los docentes	11
1.4 Estándares de calidad educativa	13
1.5 Políticas de inserción a la docencia en América latina: la deuda pendiente	15
1.6 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 convergencia entre habilidades, actitudes y valores en la construcción de las competencias educativas	21
1.9 Los jóvenes profesores universitarios y su formación pedagógica. claves y controversias	23
1.10 La formación y la evaluación docente del profesorado universitario ante el espacio europeo de educación superior	25
CAPÍTULO II	
METODOLOGÍA	28
2.1 Diseño de la investigación	28
2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	28

2.2.1. Métodos	28
2.2.2. Técnicas	29
2.2.3. Instrumentos de investigación	30
2.3 Preguntas de investigación	30
2.4 Contexto	30
2.5 Población y muestra	31
2.5.1 Población	31
2.5.2 Muestra	31
2.6 Recursos: humanos, materiales, económicos	32
2.6.1. Humanos	32
2.6.2. Materiales	32
2.6.3 Económicos	32
2.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos	33
CAPÍTULO III	
INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	35
3.1 Características de los titulados: individuales, académicas y laborales	35
3.1.1 Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta	35
3.1.1.1 Ubicación geográfica	35
3.1.1.2 Edad	36
3.1.1.3 Sexo	37
3.1.2 Características académicas de los titulados	38
3.1.2.1 Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.	38
3.1.2.2 Tipo de educación.	39
3.1.2.3 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.	40
3.1.3 Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación	41
3.1.3.1 Grado de relación entre la formación universitariarecibida y el trabajo del titulado en Ciencias de la educación mención Educación Básica.	41
3.1.3.2Número de establecimientos en los que trabaja el titulado	43
3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.	44
3.1.3.4 Características del trabajo actual.	45

3.2	Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral	47
3.2.1.	Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador.	47
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.	48
3.3.	Valoración docente de la profesión:	50
3.3.1	Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado	50
3.4	Satisfacción docente	52
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	53
3.5.1	Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado	53
3.5.2	Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado	55
3.5.3	Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado	57
3.5.4	Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado	60
3.5.5	Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado	62
3.5.6	Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo	64
3.5.7	Actividades de formación que ejecuta el titulado	66
CAPÍTULO IV		
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		70
4.1	Recomendaciones	70
4.2	Conclusiones	71
CAPITULO V		
PROPUESTA DE INTERVENCIÓN		74
5.1	Justificación	74
5.2	Objetivos	75
5.2.1.	General	75

5.2.2. Específicos	75
5.3 Metodología	76
5.3.1 Análisis de involucrados	76
5.3.2 Análisis de problema	77
5.3.3 Análisis de objetivos	78
5.3.4 Análisis de estrategias	79
5.4 Plan de acción	80
5.5 Resultados esperados	81
5.6 Bibliografía de la propuesta	82
5. BIBLIOGRAFÍA	82
6. ANEXOS	84
Anexo 1: Fichas de contactos para titulados – empleadores	85
Anexo 2: Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas.	86
Anexo 3: Evidencias fotográficas (una por cada titulado-empleador)	95

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo de investigación tiene como tema “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, en el año lectivo 2012 - 2013”, para su realización, se trabajó con 7 titulados y 6 directivos, los cuales se encontraban distribuidos en los cantones Loja, Espíndola, Paltas, Puyango y Pindal.

En la actualidad es importante conocer la situación laboral de los titulados para determinar en qué medida están ejerciendo la docencia. Para la recolección de la información la universidad proporcionó los instrumentos de investigación, como los cuestionarios; para titulados, y empleadores de los establecimientos educativos.

La investigación consiste en conocer el desempeño de los titulados luego de egresar, con los rasgos y características que exige hoy en día la sociedad, como un perfil, previamente determinado y planificado según lo que constituye un profesor ideal.

Los resultados indican que la mayoría de titulados se encuentran trabajando en la docencia, pero necesitan estar en constante capacitación en el uso de tecnología Tic's.

Palabras clave: Situación laboral, establecimientos educativos, desempeño, capacitación, propuesta.

ABSTRACT

The present work of investigation has like subject "Proposal of educational intervention from the study of cases in the degree of Sciences of the Education in the quotation of Basic Education of the Technical University Particular of Loja, in the year lectivo 2012 - 2013", for his realization, worked with 7 title and 6 directors, which found distributed in the cantons Loja, Espíndola, Paltas, Puyango and Pindal.

In the actuality is important to know the labour situation of the titled to determine in which measure are exerting the teaching. For the recollection of the information the university provide the instruments of investigation, like the questionnaires; for titled, and employers of the educational establishments.

The investigation consists in knowing the exert of the titled afterwards of egresar, with the shots and characteristic that demands nowadays the society, according to a profile, previously determinate and scheduled as far as constitutes an ideal professor.

The results indicate that the majority of graduates are working in teaching, but need to be constantly trained in the use of TIC's technology.

Key words: Labour situation, educational establishments, exert, qualification, proposal.

INTRODUCCIÓN

La Universidad Técnica Particular de Loja, es el ente líder de la formación de los profesionales a distancia, por ello es importante conocer la situación laboral de los titulados pertenecientes a la Escuela de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica para determinar la medida en que se desarrolla la docencia en el campo educativo, para verificar si los profesionales tienen la capacidad de enseñanza moderna e incluso de adoptar un plus en su carrera basado en autosuficiencia y autoformación técnica, optimizada para la demanda social de educación flexibilizando la rigidez de la formación convencional, abriendo nuevos aspectos adaptables a las necesidades educativas futuras.

Esta investigación se presenta a fin de conocer la situación real de los graduados en la UTPL, mención Educación Básica, a partir del año 2007 al 2012. Se necesita verificar sus puestos de trabajo actual, si están en la docencia para la cual se formaron o desempeñando otras funciones.

En la actualidad se critica que existen muchos profesionales de la educación que se gradúan cada año en las diferentes universidades e institutos pedagógicos, esto crea dificultades en la adquisición de empleos para el profesorado, ya que los puestos de trabajo o vacantes son insuficientes en la provincia y sus cantones. Todo esto ha generado falta de empleo para los nuevos docentes quienes con insistencia buscan trabajo.

Al respecto, es importante conocer la realidad laboral de los titulados de la UTPL en la actualidad. Es conocido que por disposición de la Ley Orgánica de Educación Superior se debe dar seguimiento de los egresados de las instituciones del sistema de educación superior, el mismo se confirma en el Art. 142. Sistema de Seguimiento a Egresados, del CEAACES. Esto admite tomar decisiones en el campo educativo y de profesionalización continua de los graduados de la universidad.

El conocer a fondo la situación actual de los titulados en la escuela de ciencias de la educación de la UTPL permite tener un adecuado criterio para su formación y un concreto panorama de mejoramiento para evolucionar la situación en el ambiente educativo del Ecuador.

Para la universidad, es indispensable relacionar los procesos de involucramiento con la educación para que los profesionales trabajen en cualquier circunstancia que permitan su bienestar emocional y laboral mejorando en nivel educativo cada día más exigente.

La integración de los profesionales de la UTPL en los procesos didácticos se desarrolla dentro de un marco de capacitación y servicio en el proceso educativo ecuatoriano para lo cual la formación y preparación debe ser óptima, acorde a las exigencias de nuestra sociedad.

Toda esta información sirve mucho al país ya que permite dar respuestas y formular soluciones frente a las necesidades de un nuevo sistema educativo ecuatoriano, para que esté a la par con otros países desarrollados del mundo en su calidad educativa, y por ende, consiente mejorar el nivel de vida de los ecuatorianos.

En este sentido es menester realizar una valoración de la situación laboral de los titulados en la UTPL de las Ciencias de la Educación mención Educación Básica, identificando si los procesos de enseñanza aprendizaje se están aplicando, optimizando y perdurando tanto en su fase universitaria como en el aspecto profesional.

Este trabajo se planificó para seis meses en todo el país y se usan visitas, entrevistas, encuestas, bibliografía, sistemas informáticos de comunicación, investigación y procesamiento de datos, cuadros estadísticos, fichas, fotografías, etc., para recopilar la información, sobre la realidad social y profesional de los titulados, se realizó una encuesta a un grupo de titulados y sus empleadores los cuales respondieron en una entrevista personal que tuvo como punto clave la situación laboral de los titulados de la UTPL.

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”.

Los objetivos específicos son:

- Caracterizar el puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL.
- Indagar los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores.

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

Estos objetivos mencionados fueron planteados por la UTPL para conocer la situación laboral del titulado para resolver con éxito los desafíos de la labor profesional.

La investigación se comprendió por el estudio de 10 artículos teóricos encaminados a analizar el tema de la situación de los titulados en su ámbito profesional, también consta la metodología utilizada durante el transcurso del desarrollo del trabajo, el análisis, interpretación y discusión de resultados en base a la aplicación de encuestas realizadas a los titulados y a sus empleadores, con la cual se redactó las conclusiones, recomendaciones y con una propuesta a la problemática encontrada, con el tema “Capacitación de docentes en la Tecnología de la Información y la Comunicación (TIC,s) como estrategia para mejorar el desempeño docente 2014 – 2015”.

Quiero invitar a los lectores a que lean y se involucren en este tema de gran interés, ya que contiene información que es de gran ayuda para los lectores.

CAPÍTULO I

1. Síntesis del material bibliográfico

1.1. El debate sobre las competencias

Una investigación cualitativa sobre la educación superior y el mercado de trabajo en España

Luis Enrique Alonso Carlos, J. Fernandez Rodriguez, Jose M. Nyseen (2009), nos dan a conocer que las reformas de enseñanza universitaria hacen en la actualidad hincapié en las capacidades que los alumnos universitarios, como futuros trabajadores del conocimiento.

Belzunegui y Brunet (2003), dicen que “las competencias son además adquiridas en un mercado educativo distinto al entorno universitario, lo que provoca su progresiva mercantilización”. Las competencias permiten, que el individuo que las posea sea capaz de ejecutar una acción concreta con unos estándares determinados, lo que les consiente desarrollar una actividad o profesión y contar con trabajadores bien formados. También son una lista de comportamientos que ciertas personas poseen en mayor medida que otras, y que los transforman en más eficaces para una situación dada. La competencia se estructura en base a tres componentes fundamentales: el saber actuar, el querer actuar y el poder actuar.

De igual manera, establece que en la actualidad los recién egresados cuentan con competencias en distintos niveles, pero el mercado de trabajo está exigiendo nuevos requerimientos que las reformas de los planes de estudios; los postgrados a la vez elevan la cualificación de algunos estudiantes; y otras competencias aprendidas fuera del ámbito universitario que generan otras diferencias. Así entre la relación de poseer un título o no poseerlo pasa a ser confusa, sin una adecuación clara entre los conocimientos acreditados y las verdaderas posibilidades profesionales.

En el encuentro entre la universidad y el mercado laboral ha venido siendo, un objeto de comentario, no solo por parte de los actores directamente más involucrados, titulados, estudiantes, empleadores y universidades, sino también por el conjunto de la sociedad.

Un análisis pormenorizado del discurso de los titulados universitarios respecto a la formación recibida en la actualidad en la universidad “la sociedad de conocimiento” (por autores diversos como Drucker, 1993, o Castells, 2003) ha servido para impulsar la idea que, a mayor grado de formación, más posibilidades de inserción laboral.

(Becher, 1983). Dice “el nivel de formación del trabajador, en cuanto que esta le proporciona unos conocimientos técnicos que permiten su mayor empleabilidad, al ser capaz de afrontar trabajos más complejos y creativos” (p. 87).

La tendencia a la búsqueda de mayores cualificaciones impulsó, desde la década de los ochenta, la incorporación masiva de jóvenes de la universidad. De este modo en la actualidad el número de personas con titulación universitaria ha alcanzado un nivel comparable al de otros países, especialmente entre las mujeres jóvenes. En los titulados recién graduados tienen un malestar y recogen otros estudios, en los que los jóvenes se quejan de la frustración que se les produce el comprobar cómo sus títulos no son valorados lo suficiente en el mercado laboral.

Hofstadt Roman y Gomez Gras, autores del informe, Competencias y habilidades profesionales para universitarios(2006). Según, parece demostrable que la relación unívoca que tradicionalmente se había mantenido por parte de las empresas entre buen expediente académico (o buena formación) y desempeño óptimo de un puesto de trabajo, se ha debilitado en gran medida. Se pone en manifiesto que las empresas comienzan a exigir de sus candidatos cada vez más ciertas competencias que tradicionalmente no han formado parte del currículo académico, como habilidades sociales, capacidad de trabajo en equipo, inteligencia emocional, etc. De este modo, los jóvenes universitarios no sólo deben poseer unos conocimientos teóricos suficientes, sino además una serie de nuevas destrezas tales como liderazgo, trabajo en equipo o manejo del estrés.

Finalmente, en la aparente contradicción entre los ámbitos analítico y cotidiano, se hace posible evidenciar el condicionamiento instrumental subyacente a las dificultades en la captación y en la definición compartida de las competencias por parte de empleadores y titulados, entendiendo tal condicionamiento como la falta de herramientas, criterios y estándares que hagan accesible el ‘uso’ común de las mismas en el sentido en que, por ejemplo, se trabaja desde las universidades (Nyssen, 2007).

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

La Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación ANECA (2009), da a conocer que la teoría del capital humano considera que la formación es un tipo de inversión con costes (dinero invertido) e indirectos (dinero dejado de ganar mientras dura la formación); inversión que los individuos, realizan esperando obtener un beneficio (mejores salarios). En la entrada del mercado de empleo es la necesidad imperiosa que tienen las personas demandantes de empleo de disponer información necesaria para saber a dónde orientarse dentro de la dispersión de salarios existentes para las mismas señales de formación (p. 25).

La comparación de la situación de los egresados en diferentes países, en lo que respecta a su inserción laboral, encuentra un primer obstáculo en el hecho de que los sistemas educativos difieren unos de otros, de tal forma que las instituciones o los programas formativos no siempre resultan del todo comparables.

El interés sobre la trayectoria seguida por los egresados universitarios en su inserción laboral, se traduce en el desarrollo de estudios de seguimiento de los titulados superiores, en la mayoría de los países que cuentan con un sistema de Educación Superior suficientemente desarrollado. Estos estudios se apoyan en los datos disponibles procedentes de anuarios estadísticos oficiales, órganos propios de algunas instituciones.

En la finalización de la carrera universitaria y la consecución de un empleo, aparecen entonces como los momentos en los cuales se pone a juego el pasado, para proyectar la relación personal y laboral de cada titulado universitario hacia su propio futuro.

Sin embargo, la reacción de los estudiantes no parece haber sido asumir entre sus tareas el aprovechamiento, en una nueva clave capacitadora, de la formación sino más bien entrar en un círculo, casi podríamos decir, "nihilista" respecto de la universidad: si ella no me da lo que le pido, yo tampoco le daré nada a ella. Aparecen así en los discursos grupales múltiples elementos que demuestran un *comportamiento pasivo y apático* con el que una buena parte de los estudiantes afrontan, primero la elección de la carrera, luego su formación universitaria y posteriormente la búsqueda de empleo (p. 76).

La inserción laboral de los titulados universitarios se caracterizaría en la actualidad por la dificultad sentida para lograr un empleo. Antes, se dice, la consecución de un puesto de trabajo era para un universitario algo que, si no llegaba al automatismo, se le acercaba. Por el contrario, hoy resulta cada vez más difícil conseguir un empleo acorde con la titulación que se posee, por lo que hay muchos titulados y pocas fuentes de trabajo (p. 81).

En la actualidad, el altísimo número de universitarios potencia la competencia; y el hecho de que exista competencia, de que la inserción laboral sea un proceso que fuerza la selección de diferentes candidatos que compiten entre sí, no llega a ser asumido por los titulados universitarios. Una de las funciones del Instituto Nacional de Empleo consiste en la oferta de cursos de formación, los cuales tendrían una utilidad de cara a la inserción laboral de quienes los cursan. Sin embargo, los titulados universitarios valoran escasamente estos cursos como instrumentos que ayuden a la consecución de un empleo. Según las opiniones expresadas, estos cursos no son ni siquiera valorados por las empresas, por lo que se llega a decir que incluso pueden ser omitidos al presentar el currículum vitae en situaciones de demanda de empleo (p. 85).

La importancia del trabajo para la identidad personal es una aspiración hacia el logro de un empleo que exija la implicación activa, la aplicación de los conocimientos y competencias adquiridas, y que, en definitiva, permita poner en juego las capacidades intelectuales. Los titulados esperan, a modo de recompensa, que se les premie por el tiempo invertido en el estudio. Sus expectativas laborales les sitúan en puestos de trabajo mejores que quienes poseen titulaciones de inferior nivel.

En consecuencia, por haber estudiado en la universidad esperan lograr un trabajo que les proporcione mayor satisfacción intrínseca (un trabajo que les guste), extrínseca (mejor retribuido y con una mejor posición jerárquica dentro de la estructura organizativa) y en el plano de lo social (p. 111).

1.3. La inserción profesional de los docentes

Este artículo Lacey (1995), hace notar, el enorme cambio ocurrido en la concepción de la enseñanza y de la profesión docente como resultado de la irrupción de modelos de mercado.

El cambio desde un entorno burocrático-profesional en que importaban los temas educacionales y los temas sociales, a un entorno de mercado competitivo que enfatiza los resultados de exámenes y la cantidad de alumnos, constituye uno de los experimentos más radicales que se hayan realizado en la educación. Tendrá efectos importantes y aún no conocidos sobre los patrones de la socialización docente (p. 46).

De acuerdo a las condiciones de trabajo, en los sistemas de muchos países latinoamericanos, la inserción de los nuevos profesores no significa menor carga docente (en caso de contrato de tiempo completo) y puede significar, como ya se ha dicho, una carga doblemente alta si debe trabajar en más de un establecimiento para obtener un sueldo aceptable.

En el estudio sobre socialización de nuevos docentes, Holanda Kelchtermans y Ballet, (2002) destacaron “el rol interpretativo en interactivo que juegan los nuevos docentes al entrar en contacto con la cultura y los estilos particulares de enfrentar el trabajo del centro escolar al que ingresan”. Algo semejante ya lo había destacado Lacey (1977), al observar las distintas estrategias con que los jóvenes profesores manejan las demandas de la organización escolar: estrategias de aceptación, de rechazo y de ajuste estratégico. Hoy en día, estas estrategias se presentan en los relatos sobre el modo de integrarse social y profesionalmente los jóvenes profesores y profesoras en los centros de enseñanza.

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 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.

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. O al revés, que se considere que los programas de formación docente inicial son suficientes para que el nuevo maestro se inicie en forma autónoma. Los países con menos recursos no siempre están en condiciones de rebajar la carga docente de quien comienza a enseñar o de asignar en cada lugar de trabajo un mentor. Y, aun cuando fuera posible establecer formas de acompañamiento en cada escuela o en grupos de escuelas, no siempre se dispone de mentores o tutores preparados para esto o no es posible crear una nueva categoría de personas con estas capacidades y asignarles la responsabilidad de supervisar y guiar el trabajo de una nueva profesora (p. 55).

Avalos, B. La inserción profesional de los docentes, (2009). Dice que corresponde a la autoridad educacional (a nivel nacional o a nivel regional / local) *“orientar la acción de centros educativos en torno a cómo acoger y acompañar a los nuevos profesores que contrata”*. Corresponde a las acciones de supervisión del sistema verificar si se ofrecen o no las condiciones señaladas. Hay varias opciones para realizar estas acciones que van desde proporcionar la información necesaria sobre la operación del centro escolar hasta la asignación de un profesor para que sea el referente y mentor de la profesora que comienza a enseñar.

Así mismo, comenta que hay *“un camino de muchas posibilidades entre lo óptimo que es una política nacional implementada de inducción de nuevos profesores y lo posible o deseable en cada situación escolar”*. 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. Si reconoce debilidades es su conocimiento disciplinario que le otorgue la posibilidad de asistir a un curso que los afiance (p. 57).

1.4. Estándares de calidad educativa

Aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura

En el Ministerio de Educación del Ecuador dentro de los estándares de calidad educativa de: aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e Infraestructura(2012), trabajan con un concepto de calidad educativa complejo y multidimensional, según el cual nuestro sistema educativo será de calidad en la medida en que los servicios que ofrecen, los actores que lo impulsan y los productos que genera, contribuyan a alcanzar ciertas metas o ideales conducentes a un tipo de sociedad democrática, armónica, intercultural, próspera, y con igualdad de oportunidades para todos.

Todo esto implica que, para que el sistema educativo sea de calidad, se debe tomar siempre en cuenta no solo aspectos tradicionalmente académicos (rendimientos estudiantiles en áreas académicas como matemáticas y lengua, usualmente medidos mediante pruebas de opción múltiple), sino también otros como el desarrollo de la autonomía intelectual en los estudiantes y la formación ética para una ciudadanía democrática.

Para que esto sea posible, el Ministerio, como institución rectora de la educación en el país, tiene el compromiso de formular criterios orientadores para la acción y al mismo tiempo indicar niveles de cumplimiento claros y públicamente conocidos que materialicen en la práctica el concepto de calidad educativa. Estos criterios y niveles de cumplimiento “que llamamos estándares” servirán para orientar y apoyar a los actores del sistema en su desempeño y también para monitorear la calidad de su actuación a través de un sistema de evaluación adecuado y pertinente (p. 5).

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. Para establecer qué es una educación de calidad, necesita 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.

Los estándares de calidad educativa son descripciones de los logros esperados correspondientes a 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.

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 los establecimientos educativos, se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje deseados (p. 6).

Estos estándares contribuyen a que los actores de las instituciones educativas se desarrollen profesionalmente y a que la institución se aproxime a su funcionamiento óptimo. Dentro de esto se espera que los agentes educativos sepan: analizar las situaciones para la toma de decisiones, comunicar efectivamente a todos los miembros de la comunidad, manejar los conflictos, liderar y orientar a la comunidad educativa, trabajar como parte de un equipo, reflexionar desde su propia práctica e incorporar los puntos de vista de los demás; y, sepan negociar para llegar a acuerdos. Cada institución educativa, al tener una realidad propia, establecerá las acciones y planes de mejora necesarios (p. 8).

Los estándares de desempeño profesional directivo hacen referencia al liderazgo, a la gestión pedagógica, al talento humano, a recursos, al clima organizacional y a la convivencia escolar; para asegurar su influencia efectiva en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las instituciones educativas a su cargo (p. 15).

Los estándares de aprendizaje describen los logros que deben alcanzar los estudiantes al final de cada uno de los cinco niveles establecidos. Por su parte, el Currículo Nacional contiene las herramientas necesarias para que el estudiante, en cada año lectivo, pueda ir aproximándose a estos estándares. En consecuencia, si se aplica el Currículo Nacional de manera adecuada, los estudiantes alcanzaran los estándares de aprendizaje (p. 19).

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

Vaillant D. (2009), dice que durante los años 80 y 90, las reformas educativas se caracterizaron por la introducción de cambios institucionales, por la adopción de sistemas de mediación de calidad y evaluación de resultados del aprendizaje, pero 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 provocado ser difíciles de transformar. Persisten las desigualdades respecto a la distribución de oportunidades educativas y el rendimiento sigue siendo bajo.

Asumiendo que la enseñanza es una de las claves para el logro de buenos aprendizajes, la mejora de la situación de los docentes es uno de los principales desafíos enfrentados por las políticas educativas latinoamericanas.

Muchos países se caracterizan por un entorno profesional que presenta dificultades a la hora de retener a los buenos maestros y profesores. Son escasos los estímulos para que la profesión docente sea la primera opción de carrera. Las condiciones de trabajo son a menudo inadecuadas y existen serios problemas en la estructura de remuneración e incentivos. A esto se agrega “la falta de una formación inicial y un desarrollo profesional adecuados que preparan los docentes para la tarea de enseñar” (Vaillant, 2007, p. 29).

Dentro de la identidad profesional, inicia las etapas como: estudiante, formación inicial del docente y se prolonga dentro de todo su ejercicio profesional. Esta identidad no surge automáticamente, es preciso construirla, y requiere de un proceso individual y colectivo de naturaleza compleja y dinámica. La temática de la identidad docente se refiere a cómo los docentes viven subjetivamente su trabajo y a cuáles son los factores de satisfacción e insatisfacción. Las identidades docentes pueden ser entendidas como un conjunto heterogéneo de representaciones, y como un modo de respuesta a la diferenciación o identificación con otros grupos profesionales. Existen identidades múltiples que dependen de los contextos de trabajo o personales y de las trayectorias de vida profesional (p. 31).

A pesar de las diferencias que existen entre maestros y profesores, se confirma que ellos han dejado de ser parte del segmento más educado de la población en los distintos países latinoamericanos. En contraste con lo que sucede con estudiantes de carreras

distintas a la docencia, los candidatos a ser maestros y profesores, tienen antecedentes socioeconómicos más limitados tanto en los niveles de instrucción de sus padres como en sus niveles de ingreso familiar. También los estándares de admisión a las instituciones de formación de docentes, tienden a ser más bajos que en el conjunto de carreras de educación superior (Vaillant, 2004).

En las universidades e institutos de formación docente, las propuestas de formación están alejadas de los problemas reales que un profesor debe resolver en su trabajo. Además las modalidades pedagógicas utilizadas en la preparación de los docentes tampoco suelen aplicar los principios que se supone que el profesor deba utilizar en su tarea. 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.

Las prácticas son una excelente ocasión para aprender a enseñar, pero para que ese aprendizaje sea constructivo, personal, y no una mera repetición de lo observado, es necesario que los estudiantes sean capaces de analizar críticamente los modelos de enseñanza que observan y que guiarán las diversas etapas de su vida profesional y eso rara vez sucede (p. 35).

Esteve (2006), describe los procesos que viven los profesores principiantes en los primeros años. Muchos aprenden por ensayo y error y comparándose a un ideal que no existe. En esos años que el maestro llega a “sentirse” y “verse” a sí mismo como docente, y desarrolla las capacidades y habilidades prácticas que le permiten desenvolverse en la rutina diaria de la vida escolar. La confianza y el respeto por sí mismo, son condiciones para que el docente sea reconocido como tal por sus colegas, los padres y los estudiantes.

Tal como señala Feiman - Nemser, (2003), los maestros principiantes tienen que aprender de manera situacional lo que es relevante para la materia que enseñan y en función de esto, tomar decisiones (p. 36).

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

En este artículo se analiza algunas tensiones presentes en la inserción laboral de los jóvenes – dada la gran heterogeneidad de los grupos 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 resolver estas tensiones(J Weller - Boletín Redetis, 2006).

Los jóvenes tienen mayores niveles de educación formal, pero 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. La demanda laboral más bien está sesgada hacia el personal más calificado. El problema se concentra más bien en dos áreas.

- En la mayoría de los países la demanda laboral ha sido débil.
- La segmentación de los sistemas de educación, la “devaluación educativa” y los problemas de cobertura (pre-escolar, secundaria etc.) que persisten en muchos países (p. 2).

Sin embargo, muchas experiencias laborales iniciales no cumplen con las expectativas correspondientes ya que se reportan ingresos bajos, amenazas con despido, malos tratos, acoso sexual, relaciones personales desagradables, en fin, condiciones que no estimulan el aprovechamiento del potencial que tiene el trabajo para el desarrollo individual y social de los jóvenes. Esta tensión proviene, en parte, del desconocimiento de los jóvenes respecto al mundo laboral. Medidas para un acercamiento más temprano, durante el período escolar, pueden suavizar el impacto psicológico de esta transición, entre ellas visitas a empresas, visitas desde empresas a los colegios (p. 3).

El cumplimiento de las aspiraciones relacionadas con el mercado de trabajo generalmente requiere un plazo largo, sobre todo para alcanzar altos niveles de estudios. Sin embargo, muchos jóvenes enfrentan urgencias de corto plazo que los presionan a desertar tempranamente del sistema escolar, les impiden a retomar sus estudios y los obligan a aceptar cualquier empleo para poder generar ingresos laborales indispensables para su hogar (p. 4).

Las mujeres jóvenes están desarrollando en forma cada vez más marcada un desarrollo personal autónomo, y para independizarse de los roles tradicionales estrechamente vinculados con el hogar, el empleo juega un papel clave. Sin embargo, se enfrentan a problemas de inserción laboral, siendo este problema especialmente grave para mujeres con educación formal baja, para las cuales hay muy pocas oportunidades de empleo productivo (p. 5).

El mercado exige entre otros la 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. La capacitación no puede corregir los defectos de una educación insuficiente, es clave para mejorar la empleabilidad de los jóvenes de nivel educativo medio y bajo (p. 6).

Los jóvenes enfrentan la tensión entre sus preferencias culturales y las pautas exigidas por un mercado de trabajo por la cultura dominante. Se trata de una tensión permanente, dado que hay, al mismo tiempo, procesos de filtración de expresiones culturales desde las subculturas hacia la cultura dominante, y expresiones excluidas y castigadas en algún momento pueden llegar a ser toleradas e incluso incorporadas.

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 (p. 8).

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

Para Mauricio León (2004), la población ecuatoriana, en un 27.7% es joven, con una edad comprendida entre 18 y 29 años de edad. La visión de las políticas de inserción laboral para la juventud ecuatoriana, es la de un Ecuador con igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo para todos los y las jóvenes. El objetivo consiste en garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo de los y las jóvenes del Ecuador, mediante el mejoramiento de su empleabilidad, la creación de oportunidades de empleo y el fortalecimiento institucional de las entidades vinculadas con la juventud.

Dentro de la universalidad todos los jóvenes tienen derecho a un empleo digno, independientemente de su condición social, etnia, color, lengua, sexo, opción sexual, filiación política, lugar de residencia o condición de salud. El derecho al empleo está indivisiblemente asociado a otros derechos como el derecho a la educación, alimentación, nutrición y salud. Y en la igualdad y no discriminación, todos los jóvenes del país tienen derecho a disfrutar de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo por lo que las políticas pondrán un énfasis especial en los y las jóvenes vulnerables y socialmente excluidos, y en la eliminación de las disparidades sociales existentes en el proceso de inserción al mercado laboral (p.155).

La Constitución Política del Ecuador aprobada en 1998, recoge varios compromisos en términos de las oportunidades de educación y empleo para la población ecuatoriana:

- “Art. 17.- El Estado garantizará a todos sus habitantes, sin discriminación alguna, el libre y eficaz ejercicio y el goce de los derechos humanos establecidos en esta Constitución y en las declaraciones.
- Art. 35.- El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia.

- Art. 66.- La educación es derecho irrenunciable de las personas, deber inexcusable del Estado, la sociedad y la familia; área prioritaria de la inversión pública, requisito del desarrollo nacional y garantía de la equidad social” (p. 162).

Finalmente, el Ecuador cuenta con una Ley de Juventud desde octubre del año 2001, la cual establece los siguientes derechos de los y las jóvenes en el país en términos de educación y empleo.

“Art. 14.- Políticas de promoción de los derechos a la educación. Las políticas educativas dirigidas a los y las jóvenes deben tender a los siguientes aspectos: Fomentar una educación en valores para el fortalecimiento del ejercicio y respeto de los derechos humanos; una educación cívica que promueva el respeto y la participación en democracia y mejorar la educación básica, capacitación técnica, formación artesanal y profesional de los y las jóvenes (p. 163).

Las prácticas laborales deben tener concordancia con el currículo del proceso de capacitación laboral en el aula a fin de asegurar que mantengan su naturaleza formativa. En la fase de pasantías laborales, los y las jóvenes consolidan los aprendizajes y adquieren experiencia laboral específica en la ocupación para la que fueron capacitados.

Se promoverá la participación de las Universidades y Colegios Profesionales como oferentes de la capacitación y asistencia técnica. Adicionalmente, alrededor del 50% del total de desempleados está ubicado en las tres ciudades principales del país: Quito, Guayaquil y Cuenca.

Además, el Ecuador no cuenta con programas de empleo de emergencia ni con seguros de desempleo. El sistema de seguridad social sufre una crisis importante desde hace varios años y su reforma se encuentra detenida por lo cual es muy poca su incidencia o su protección sobre quienes quedan desempleados, a lo que se agrega que solo una parte muy pequeña de la población económicamente activa está afiliada al seguro social (p. 175).

1.8. La convergencia entre habilidades, actitudes y valores en la construcción de las competencias educativas

Según Vàsquez (2005), las *competencias educativas* tratan de aproximar la educación en diferentes materias, en un intento de crear mejores destrezas para que los sujetos participen de la actividad productiva. Para lograr el alto rendimiento de las sociedades se debe desarrollar nuevos métodos que combinen las exigencias de las tecnologías con las habilidades o destrezas del trabajador. Las decisiones estratégicas se tienen que tomar en el ámbito de la línea de producción, recurriendo a las habilidades del trabajador de *pensar creativamente* y *resolver problemas*.

Las metas productivas dependen del factor humano, así se pretende que los trabajadores se desempeñen cómodamente con la tecnología, siendo capaces de trabajar en equipo con la necesidad de seguir aprendiendo frente a un mundo en total cambio.

La UNESCO manifiesta que es necesaria la *formación en valores y actitudes*. Se requiere personas que sepan trabajar en equipo, que puedan ponerse en el lugar del otro y comprenderlo, que se hagan responsables del compromiso que toman, que puedan resolver por sí misma situaciones problemáticas, que sea eficaces, solidarias y veraces. De esta manera se decretó que las competencias sean el eje de los nuevos modelos de educación y que, como lo hacen las empresas, se centren en el desempeño.

En la educación, *el enfoque centrado en competencias* significa el saber o el conocimiento en la acción. Por tanto, se define a la educación hoy en día como el proceso que tiende a capacitar al individuo para actuar conscientemente frente a situaciones nuevas, aprovechando la experiencia anterior, y teniendo en cuenta la inclusión del individuo en la sociedad, la transmisión de la cultura y el progreso social. Siendo por tanto, la educación, un proceso social más amplio y de mayor rango que la mera instrucción, que se limita a desarrollar destrezas, transmitir técnicas o teorías científicas (p. 34).

En la educación basada en competencias debemos tener en cuenta, quien aprende lo hace al *identificarse con lo que produce*, al *reconocer el proceso que realiza* para construir y las *metodologías* que dirigen el proceso.

El nuevo enfoque propone que es necesario facilitar *el desarrollo de las habilidades*, la *madurez* de los hábitos mentales y de *conducta* que se relacionen con los valores universales. Asegurándose de que *el fin y centro del aprendizaje sea el alumno*, reforzando el *desarrollo del pensamiento crítico* del estudiante, con objeto de que éste cuente con herramientas que le permitan discernir, deliberar y elegir libremente, de tal forma que en un futuro próximo pueda comprometerse en la construcción de sus propias competencias (p. 35).

Ser competente o mostrar competencia en algo implica una *convergencia* de los *conocimientos, las habilidades, los valores* y no la suma de éstos. La convergencia de estos elementos es lo que da sentido, límites y alcances a la competencia.

Al desempeñarse el docente en este nuevo entorno de enseñanza-aprendizaje, sus funciones cambian, por lo que es necesario redefinir su tarea profesional y las competencias que debe poseer. La transformación profunda, en el contexto educativo, se produce a partir del apoyo de las autoridades en las instituciones, un cambio de actitudes y de planteamientos por parte de los profesores.

El sistema educativo tuvo que adaptarse a los cambios sociales y replantearse el papel que actualmente requiere desempeñar el profesor, las competencias que debe poseer para desenvolverse en una nueva sociedad. Las nuevas formas de enseñanza y de aprendizaje exigen habilidades como investigación, búsqueda, estudio, invención, adaptación, flexibilidad, creatividad, actitudes de tolerancia a la frustración. (p. 36).

La educación está orientada al aprendizaje, a los conocimientos en campos específicos; los alumnos podían elegir libremente algunas materias, pero la mayoría de sus cursos se centraban en los conocimientos del campo que estudiaban, de la misma manera, los conocimientos eran el núcleo de la evaluación.

El egresado fue expuesto únicamente a conocimientos específicos de una determinada área, ya que tenía su desventaja cuando se enfrentaba a los verdaderos complejos problemas laborales, porque no aprendió a aplicar sus conocimientos fuera del aula (p. 37).

1.9. Los jóvenes profesores universitarios y su formación pedagógica. claves y controversias

En educación, la aparición de la función de asesoramiento es reciente y se viene entendiendo como un recurso para la mejora y para potenciar la calidad educativa. Cuando se habla de los problemas de docentes, de necesidades formativas, de programas de orientación para profesores universitarios, de estrategias didácticas acordes a los contenidos abordados, nos conduce inevitablemente a hablar del asesoramiento como un recurso (Ruiz y Moreno, 2006).

La universidad cuenta con profesorado con una vasta preparación como especialistas en las diferentes áreas disciplinares, pero que, por lo contrario, presentan una deficiente formación pedagógica y en habilidades sociales. Los docentes universitarios son profesionales dominan con rigurosidad los contenidos técnicos relacionados con la materia que imparten, pero desconocen los recursos pedagógicos necesarios para transmitir esos contenidos adquiridos (p. 924).

Los profesores mentores junto a sus profesores principiantes forman los denominados *equipos docentes*. Estos grupos de formación están destinados a recibir apoyo didáctico y formativo para facilitar su desarrollo, de forma que los profesores principiantes asisten a sesiones de formación complementarias referidas a aspectos didácticos (observación, análisis de clases, lección magistral, aprendizaje de los alumnos, tutorías, medios audiovisuales, etc.) y los profesores mentores, además, reciben formación relacionada con aspectos del asesoramiento (estrategias de asesoramiento, instrumentos de evaluación, etc.).

El profesor mentor es un profesor con más experiencia, con más capacidades profesionales o con más dominio de un determinado tema. Una persona que guía, aconseja y apoya a otras que no poseen experiencia, con el propósito de que progrese en su carrera. Los profesores mentores proporcionan a los profesores principiantes seguridad durante esos primeros años de enseñanza, que les ayuden a reducir el aislamiento que normalmente experimentan, y que a través de situaciones de simulación, se examinen y evalúen los procesos de enseñanza de los profesores principiantes con vistas a su mejora; además los mentores pueden ofrecer distintas perspectivas y estilos de

enseñanza con nuevas ideas y recursos materiales que los profesores noveles pueden utilizar en su clase (p. 931).

Los profesores conocen individualmente los resultados de este cuestionario, de manera inmediata, y junto con otros colegas intentan dar respuestas de mejora. Con esta actividad se contribuye a una propuesta de «evaluación para la formación».

Esta evaluación formativa del profesorado, depende casi con exclusividad de los implicados y, por tanto, la *colaboración entre profesores*, compañeros de un mismo centro o departamento, puede ofrecer vías de mejora, no sólo para los principiantes que acceden a un nuevo contexto sino, igualmente, pueden reportar beneficios formativos para todos los participantes (p. 937).

Ruiz y Moreno (2006), dicen que se debe contar, con personas dispuestas a pasar y vaciar cuestionarios completados por los alumnos, para devolver la información a los profesores principiantes que deseen conocer la opinión en sus alumnos acerca de su docencia y así iniciar su proceso de formación tomando como punto de partida esas áreas problemáticas identificadas por la clase. Se requiere de la disponibilidad de espacios físicos y temporales adecuados para poder dedicarlos a la formación (p. 942).

El programa de formación para jóvenes profesores universitarios requiere de un compromiso institucional serio que estimule la participación de los docentes. En donde se concluye que:

- Los profesores universitarios requieren, para su mejora como docentes, de apoyos y asesoramiento específico de otros colegas con más experiencia profesional y determinada formación didáctica.
- Las unidades organizativas básicas de la universidad, proporcionan un espacio de colaboración adecuado para el desarrollo profesional del profesorado.
- Es necesario la eficiencia del asesoramiento curricular y didáctico.
- Los programas de formación para profesores deben estar centrados en el asesoramiento colaborativo.

1.10. La formación y la evaluación docente del profesorado universitario ante el espacio europeo de educación superior

Las universidades españolas, en mayor o menor medida, están inmersas en un proceso de cambio estructural donde los planes de estudio se diseñan a partir de perfiles profesionales realistas. Se habla de la necesidad de adaptar la formación a las exigencias del mercado laboral, este discurso ha llegado coincidiendo con la venida del nuevo milenio, de la sociedad del conocimiento y del aprendizaje para toda la vida, se pide a la universidad un cambio de rumbo donde la actividad sea centrada en el aprendizaje del alumno. Con este nuevo enfoque, se provoca un debate sobre qué tipo de formación es variable en la universidad del siglo XXI; la nueva metodología basada en competencias y en el aprendizaje del alumno, es más idónea que la actual para que los egresados universitarios tengan una formación más actualizada y/o adaptada a las exigencias del mercado laboral y de una sociedad democrática (p. 50).

No cabe duda que en el actual planteamiento profesionalizado de la universidad guarda estrecha relación con los postulados del discurso tecnócrata, y que términos como la productividad, la eficiencia, las competencias profesionales, pueden dirigirnos hacia una universidad pragmática, reproductora, tecnocrática y mercantilista, exclusivamente atenta a las necesidades del mercado y del consumo, como queriendo reforzar la idea de que las personas somos, antes que nada, consumidores (p. 52).

Barnett (2001), matiza esta cuestión tan significativa para quienes apostamos por conseguir una formación, “La sociedad moderna depende del conocimiento, su transmisión, comprensión, aplicación, acumulación, análisis crítico y desarrollo. Las Instituciones de educación superior son las únicas encargadas de cumplir con todas estas funciones”. En este sentido, hemos de estar muy atentos para aprovechar la oportunidad de cambio que ahora tenemos, con el fin de orientarlo hacia una reforma de las titulaciones universitarias, cuya disposición sea formar para el mundo de la vida, hacia las metacapacidades, no separando la teoría de la práctica, ni el trabajo intelectual del manual, este enfoque profesionalizado exige un cambio de mentalidad, supone un cambio de la cultura docente universitaria, ya que los planes de estudio se han de planificar mediante competencias (p. 55).

El estudiante universitario debe seguir aprendiendo contenidos informativos y conceptuales, pero también debe saber aplicarlos, debe saber proyectarlos sobre la

realidad. Se debe dedicar más tiempo a pensar cómo hacer que los estudiantes piensen y estudien, que hablar y explicar en clase, sin que ello implique dejar de hacerlo. Es decir, pasamos de un aprendizaje fundamentalmente memorístico a un aprendizaje significativo. Se refiere a docentes que dedican su tiempo a preparar sus clases de forma que mejoren los aprendizajes de sus estudiantes, que investigan nuevas metodologías y criterios de evaluación, que reflexionan sobre los estilos de aprendizaje. Para ello, estos buenos enseñantes, lo que precisan es tiempo real para coordinarse y realizar una docencia e investigación de calidad, tener modelos de buenas prácticas concretas y relacionadas con su área de conocimiento, que les sirvan de ejemplo para diseñar nuevos planes de estudio y la manera de llevarlos a cabo. (p. 57).

El docente además de ser un experto en su disciplina, deberá tener una amplia gama de competencias profesionales básicas; el conocimiento del proceso de aprendizaje del estudiante en contextos académicos, no formales e informales; la planificación de la enseñanza y de la interacción didáctica; la utilización de métodos y técnicas didácticas adecuadas; la gestión de interacción didáctica y de las relaciones con los estudiantes; la evaluación, el control y la regulación de la docencia y del aprendizaje; el conocimiento de normas legales sobre derechos y deberes del profesor y del estudiante; gestión del desarrollo profesional docente.

No obstante, hasta ahora, la evaluación docente del profesorado universitario ha consistido, sobre todo, en considerar los años de docencia del profesor/a y los resultados de las encuestas de su alumnado, de tal manera que los resultados de esa evaluación docente no han tenido consecuencias, ni discriminan. Por último, y a modo de conclusión, parece imprescindible que cada universidad concrete y clarifique el perfil de su profesorado y, a partir del mismo, diseñe la formación docente del mismo, que ofrezca las infraestructuras y financiación necesarias, con el fin de reducir la incertidumbre ante este proceso de cambio

CAPITULO II

2. Metodología

2.1. Diseño de la investigación

En la investigación que se ha realizado en este proyecto fue de tipo descriptiva, en vista que se detectó las variables del fenómeno, sus relaciones y estableció las alternativas para resolver la situación laboral de los titulados de la UTPL.

El proceso de investigación se lo realizó con la metodología de enfoque cuantitativo y cualitativo.

- **Cuantitativo:** se interpretan sistemáticamente los datos de las informaciones recopiladas tendientes a evaluar la magnitud y confiabilidad de las relaciones entre las variables de la investigación, orientadas a lograr los objetivos propuestos.
- **Cualitativo:** se obtuvo la participación interna e interpretativa, dando una visualización clara y concreta del problema, investigándolo en su contexto, en una realidad dinámica, permitiendo así comprender, analizar y concienciar el fenómeno desde el interior del problema.

2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.2.1. Métodos

Los métodos utilizados en la investigación, permitieron determinar el camino a seguir, a través de los procedimientos que facilitaron reconocer la realidad de los titulados y empleadores.

Los métodos utilizados fueron:

- **Observación directa e indirecta:** es una destreza que se utilizó durante el proceso de investigación mediante la observación del fenómeno a indagar para luego proceder a la recopilación de datos y realización de análisis.

- **Estadístico:** determinado por una secuencia de procedimientos para el manejo de los datos recopilados de los docentes para la elaboración del diagnóstico durante la investigación. Estos fueron tabulados y procesados estableciendo frecuencias, porcentajes y gráficos, según los elementos de los cuestionarios aplicados.
- **Hermenéutico:** con el cual se pudo realizar una interpretación de la información obtenida. Este es el método que usa consciente o inconscientemente todo investigador y en cualquier momento, ya que la mente humana trata de observar algo y buscarle significado

2.2.2. Técnicas

Para este trabajo de investigación se aplicó las técnicas de la encuesta, entrevista y lectura.

- **Encuesta:** instrumento desarrollado por la UTPL para ser aplicado a titulados y empleadores con la finalidad de obtener una información efectiva y oportuna.
 - ❖ **Encuesta de titulados**
 - a) La primera, pretende conocer las “Características laborales del docente profesional de Educación General Básica de la UTPL” y,
 - b) La segunda, intenta identificar las tareas que realiza a través de un “Inventario de Tareas del Trabajo Docente”.
 - ❖ **Encuesta de empleadores**
 - a) Inventario de tareas del Trabajo docente.
- **Entrevista:** se la utilizó para obtener información sobre los titulados desde la perspectiva del empleador.
- **La lectura:** la utilización de esta técnica fue esencial para contrastar la síntesis del material bibliográfico “Artículos científicos”, para adaptarlo y poder comprender de una mejor manera el tema de investigación. La lectura es un medio importante que en la actualidad más que una herramienta es un arma potencial que tenemos las

personas para poder acceder y manipular información de una manera más oportuna y como lo es ahora para el proceso de investigación que se realizó.

2.2.3. Instrumentos de investigación

Cuestionarios: son los instrumentos que más se utiliza en la investigación, consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir.

Los cuestionarios (instrumentos de investigación) utilizados en esta investigación son los siguientes.

- *Para titulados y empleadores* una ficha inicial de contactos. (Anexo 1)
- Para Titulados: Características laborales del docente profesional de educación básica de la UTPL, Inventario de tareas del trabajo docente del profesional de educación general básica de la UTPL. (Anexo 2)
- Para Empleadores: Inventario de tareas del trabajo docente. Entrevista de cinco preguntas. (Anexo 3)

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

La presente investigación se realizó en las diferentes Unidades Educativas, de la provincia de Loja, ubicadas en las zonas urbana y rural, proyecto q se realizó durante el periodo 2012 -2013. Cada una de las unidades educativas urbanas cuentan con

edificios funcionales, donde se desarrollan todas las actividades estudiantiles en la dimensión de la ciencia, la cultura, el arte, la tecnología, la moral cristiana, en las unidades educativas rurales cuentan con los espacios físicos para el desarrollo de las actividades lúdica, el acceso a estos establecimientos es difícil ya que no cuentan con vías en buen estado.

2.5. Población y muestra

2.5.1. Población

El proceso investigativo se realiza a 7 titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de la Titulación de Ciencias de la Educación de la mención de Educación Básica, desde el año 2007 al 2012 y sus empleadores.

Se considera como *titulado* a las personas que finalizaron satisfactoriamente los ciclos de estudio y su trabajo de fin de titulación, se incorporaron y recibieron el título de Licenciado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica.

Se considera como empleador a la parte que provee un puesto de trabajo a una persona para que preste su servicio personal, bajo una relación de dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario.

2.5.2. Muestra

La muestra designada fue la siguiente:

Provincia	Cantón	Titulados
Loja	Loja	Titulado 1
		Titulado 2
	Espíndola	Titulado 3
	Paltas.	Titulado 4
	Pindal	Titulado 5
	Puyango	Titulado 6

2.6. Recursos: humanos, materiales, económicos

2.6.1. Humanos

Entre los talentos humanos que hicieron posible este trabajo de investigación tenemos:

- Coordinadora del programa de fin de titulación de Ciencias de la Educación, Mgs. Verónica Patricia Sánchez Burneo.
- Directora del trabajo de fin de carrera, Mgs. Leonor del Carmen Franco León.
- Alumna investigadora
- Empleadores de las Unidades Educativas.
- Titulados de Ciencias de la Educación de la mención de Educación Básica.

2.6.2. Materiales

En cuanto se refiere a los materiales en esta investigación se utilizó:

- Materiales bibliográficos
- Copias de encuestas.
- Lápiz 2B
- Laptop
- Cámara digital
- Flash memory.
- Plantilla electrónica, facilitado por el equipo planificador de la UTPL

2.6.3. Económicos

- Transporte
- Alimentación
- Servicios de telefonía
- Anillados
- Copias
- Servicios de internet
- Gastos imprevistos

2.7. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos

Para la aplicación de las encuestas se visitó a los titulados en sus lugares de trabajo o residencia, ubicados en los cantones: Loja, Espíndola, Paltas, Puyango y Pindal, en la fecha comprendida del 17 al 27 de junio de 2013.

Se procedió de la siguiente manera: Una vez ubicado y realizado el contacto por primera vez con los titulados y empleadores, se concretó una cita; se efectuó el acercamiento a las instituciones educativas, para la entrevista (titulado y empleador) demostrando una actitud de respeto y buen trato; y se consiguió la autorización respectiva de la aplicación de las encuestas. Posteriormente se explicó de manera clara y directa el objeto de la encuesta para que sea llenada con total responsabilidad y ética profesional, finalmente se procedió a la aplicación de la encuesta.

Se debe mencionar que este trabajo fue complicado porque algunos encuestados se negaban en dar la información, debido a la falta de confianza personal y al gran porcentaje de inseguridad que vive el país en algunas ciudades más que en otras, sin embargo se logró conseguir la indagación requerida de unos encuestados.

CAPÍTULO III

3. Interpretación, análisis y discusión de resultados

3.1. Características personales y laborales del docente

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

3.1.1.1. Ubicación Geográfica

Tabla 1

Ubicación geográfica		Nombre del establecimiento o empresa	Fre	%
Provincia	Cantón			
Loja	Loja	Unidad Educativa Fiscomisional "Vicente Anda Aguirre"	1	43
		Escuela "YachaytaMichik",	1	
		Ministerio de Educación "Lauro Damermal Ayora N 1"	1	
	Espíndola	Escuela "José María Riofrío",	1	15
	Paltas.	Escuela "Francisco Celi Barba"	1	14
	Pindal	Escuela "Luz Angélica Martínez",	1	14
	Puyango	No trabaja	1	14
	Total de encuestados			7

Fuente: Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaborado: María Cecibel Cueva Cueva

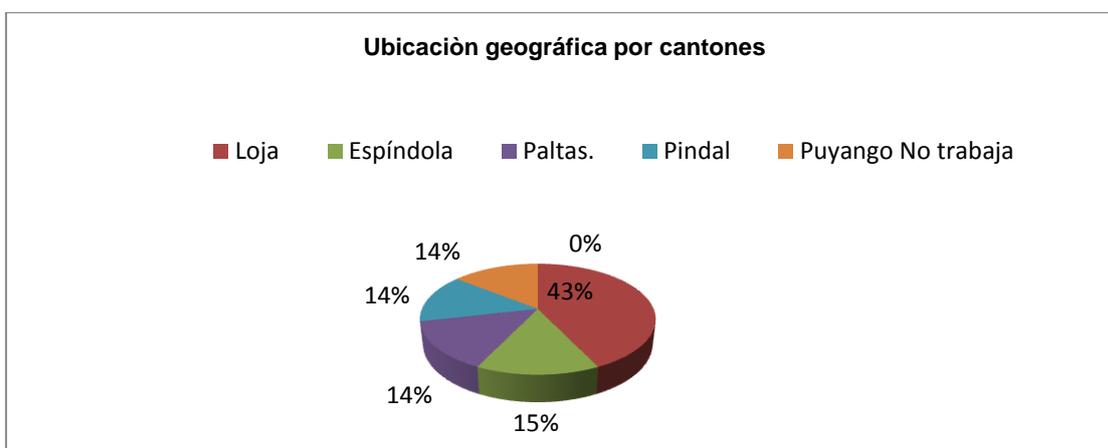


Gráfico 1

Fuente: Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaborado: María Cecibel Cueva Cueva

El mayor porcentaje de titulados (43%) se sitúa en cantón de Loja, luego le sigue Espíndola (15%), Paltas, Píndal, y Puyango con igual porcentaje (14%).

La ubicación geográfica es la localización de un sitio o el lugar donde se encuentra algo, con base en sus características geográficas incluyendo: ciudad, cantones, barrios, calles, números de casas (Wikipedia, 2013).

De los siete encuestados cuatro se encuentran en el sector rural y tres en el sector urbano. Con este particular se puede analizar que los profesionales en el área rural como urbana se encuentran ejerciendo la docencia, demostrando así que la necesidad de empleo hace que se llegue a cualquier lugar a fin de contar con un trabajo.

3.1.1.2. Edad

Tabla 2

Nº	Edad.	Nº de titulados	%
1	30 – 40 Años.	2	29 %
2	41 – 50 Años.	5	71%
TOTAL		7	100%

Fuente: Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaborado: María Cecibel Cueva Cueva

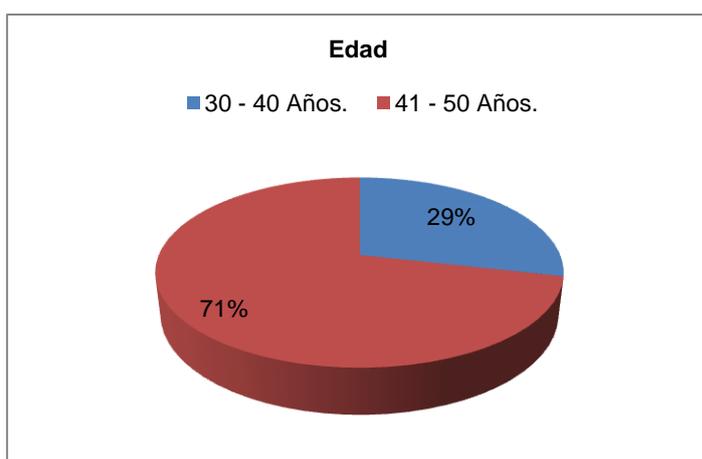


Gráfico 2

Fuente: Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaborado: María Cecibel Cueva Cueva

De los porcentajes obtenidos se puede determinar que 71% de los titulados encuestados tienen un rango de edad que oscila entre 41 a 50 años.

Se considera la edad de los docentes como un factor de mucha relevancia a la hora de la enseñanza y el aprendizaje de los alumnos. Se debe tener en cuenta que según la edad de los docentes, estos creen que a unas edades se está mejor física y psíquicamente para enseñar a los alumnos, María Borroso (2013).

Gran parte de quienes asumen el reto a estudiar a distancia, lo hacen por lo general a edad tardía y en respuesta a la necesidad de profesionalización en su área de trabajo, por la necesidad de asegurar su puesto de trabajo o seguir obteniendo más conocimientos en la docencia.

3.1.1.3. Sexo

Tabla 3

Opción	Frecuencia	%
Masculino	2	29
Femenino	5	71
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

Fuente: Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaborado: María Cecibel Cueva Cueva

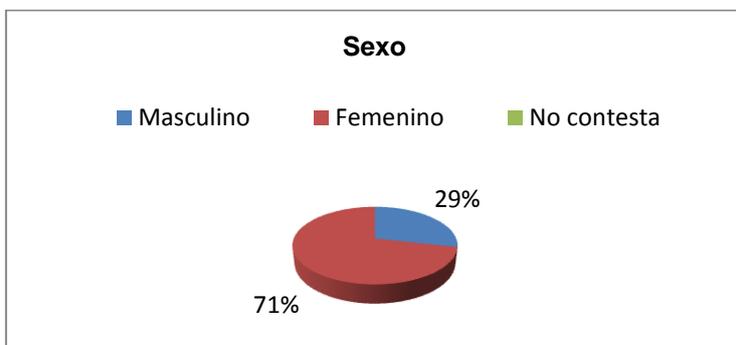


Gráfico 3

Fuente: Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaborado: María Cecibel Cueva Cueva

La mayor parte de los titulados en el periodo 2007 – 2012, pertenecen a sexo femenino en un 71%. Evidenciando que son más las mujeres que culminan sus estudios universitarios que los hombres.

Esto se debe a que las mujeres generalmente son más pacientes con los educandos que los varones, pues tienen un instinto maternal, para su trato de los niños y niñas o podría ser que las mujeres tienen una mayor vocación para ejercer la docencia.

3.1.2 Características académicas de los titulados

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

Tabla 4

Opción	Frecuencia.	%
Fiscal	5	72
Fiscomisional	1	14
Particular	1	14
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaborado: María Cecibel Cueva

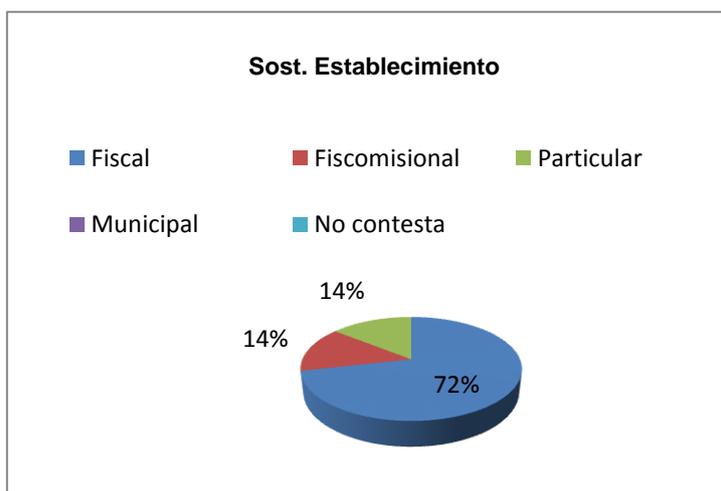


Gráfico 4

Fuente: Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaborado: María Cecibel Cueva

El 72% de los titulados obtuvieron su título de bachiller en establecimientos fiscales, el 14% en Fiscomisionales y un 14% en privados.

Según el Ministerio de Educación del Ecuador(2009), las instituciones con sostenimiento fiscal son financiadas por el Estado Ecuatoriano.

En consideración, el sostenimiento del establecimiento donde obtuvieron su título la mayoría de los encuestados es fiscal.

3.1.2.2 Tipo de Educación donde obtuvo el bachillerato

Tabla 5

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

Fuente: Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaborado: María Cecibel Cueva



Gráfico 5

Fuente: Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

Elaborado: María Cecibel Cueva Cueva

El 100% de los titulados tuvo una educación regular es decir asistieron a colegios de modalidad presencial para obtener su título de bachiller.

Para el Ministerio de Educación del Ecuador (2009), la educación regular es aquella que se somete a las disposiciones reglamentarias sobre el límite de edad, secuencia de niveles y duración de cursos.

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

Tabla 6

Títulos universitarios obtenidos	Frecuencia	%
Pregrado	2	28
Posgrado	2	29
Ninguno	3	43
Total	7	100
No se incluye el título de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica		

Fuente: Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

Elaborado: María Cecibel Cueva Cueva

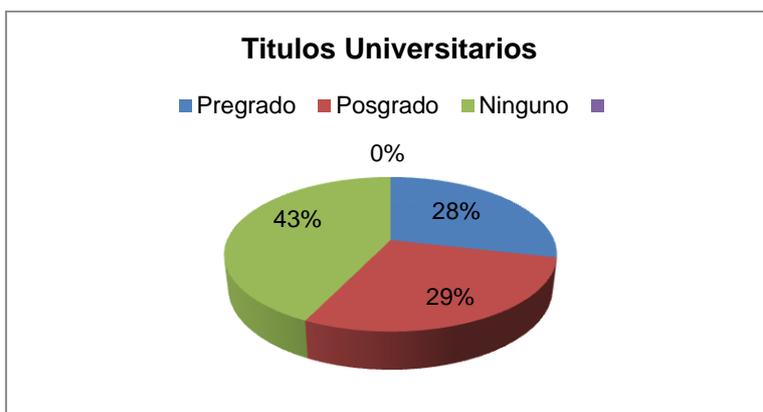


Gráfico 6

Fuente: Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

Elaborado: María Cecibel Cueva Cueva

En cuanto a la formación continua el 43% de los titulados no han seguido capacitándose por motivos económicos, disponibilidad de tiempo o desinterés en el tema.

Es fácil entender este porcentaje alto de titulados que no optan seguir un postgrado ya que la realidad del Ecuador refleja que los puestos de trabajo son escasos o muy disputados y que muchas veces en su mayoría los titulados prefieren trabajar y dedicarle todo el tiempo a su labor para no perderla es así que suspenden temporal o definitivamente su perfeccionamiento profesional y no continúan sus estudios.

3.1.3. Características laborales del titulado en ciencias de la educación situación laboral actual

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

Tabla 7

Opción	Frecuencia	%
Puesto R.Estudios	5	72
Puesto no R. Estudios	1	14
Realizando Otros Est.	0	0
Buscando 1er Empleo	0	0
No trabaja en la Actu.	1	14
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

Elaborado: María Cecibel Cueva Cueva

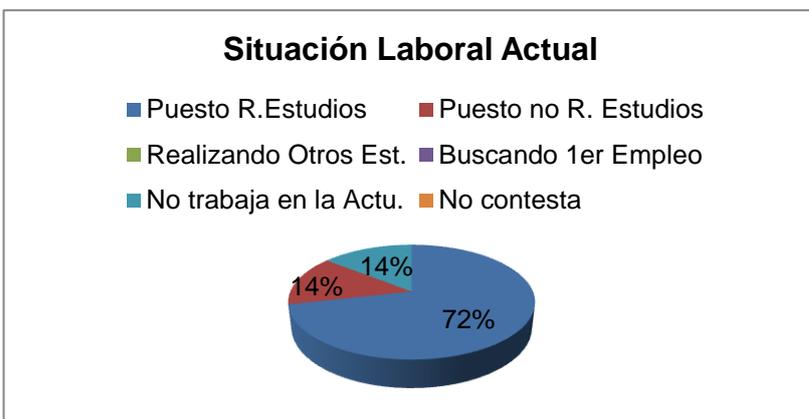


Gráfico 7

Fuente: Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

Elaborado: María Cecibel Cueva Cueva

El 72% de los titulados trabajan en la actualidad en la docencia, un 14% lo hace en calidad de directivo y el otro 14 % no trabaja, por no encontrar un encargo en la docencia en vista de la demanda de titulados.

La UNESCO se esfuerza por mejorar la situación de los docentes, en particular mediante la promoción y difusión de los dos instrumentos normativos publicados conjuntamente con la OIT, relativos a la condición del personal de la enseñanza (1966 y 1997).

Esto demuestra que la mayoría de los titulados están encaminados a la docencia, permitiéndoles de esta manera tener mayor experiencia en educación.

Tiempo que lleva trabajando como docente.

Tabla 8

Opción	Frecuencia	%
6 - 10 años	2	29
11 - a más años	4	57
No contesta	1	14
Total	6	100

Fuente: Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

Elaborado: María Cecibel Cueva Cueva



Gráfico 8

Fuente: Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaborado: María Cecibel Cueva Cueva

De los 7 titulados encuestados, el 57% lleva trabajando de 11 a más años en la docencia, esto nos da a entender que la institución en la que laboran los docentes titulados está de acuerdo con la enseñanza que imparten los maestros en los diferentes años de educación

básica y son suficientes sus conocimientos técnicos y pedagógicos, el 14% no contestó porque no ejerce la docencia.

Como nos da a entender la mayoría de los titulados ya trabajaban antes de su titulación o mucho más antes de iniciar su carrera educativa en la universidad.

3.1.3.2 Número de establecimientos en los que trabaja

Tabla 9

Nº de Instituciones	frecuencia	%
1	4	57
2	2	29
No contesta	1	14
TOTAL	7	100

Fuente: Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

Elaborado: María Cecibel Cueva Cueva



Gráfico 9

Fuente: Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaborado: María Cecibel Cueva Cueva

Un gran porcentaje trabaja en un solo establecimiento, sin embargo se debe considerar que el 29% de los titulados tienen la necesidad de laborar en dos entidades.

De acuerdo a las condiciones de trabajo, en los sistemas de muchos países latinoamericanos, la inserción de los nuevos profesores no significa menor carga docente (en caso de contrato de tiempo completo) y puede significar, como ya se ha dicho, una carga doblemente alta si debe trabajar en más de un establecimiento para obtener un sueldo aceptable(Lacey, 1995).

Se puede manifestar que algunos titulados se ven en la obligación de tener más de un trabajo por su situación no solo económica sino familiar.

3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.

Tabla 10

Opción	Frecuencia	%
Directivo	2	29
Administrativo	0	0
Docente	4	57
Operativo	0	0
Otro	0	0
No contesta	1	14
Total	7	100

Fuente: Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaborado: María Cecibel Cueva

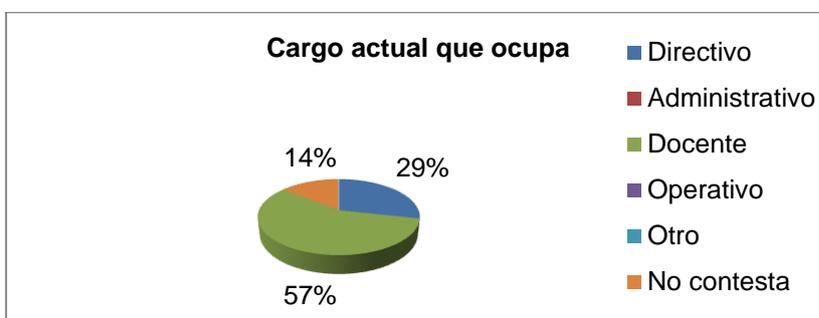


Gráfico 10

Fuente: Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaborado: María Cecibel Cueva

En lo que respecta al cargo que ocupa el 57% de los titulados son docentes, el otro 29% son directivos porque se han propuesto seguir obteniendo más conocimientos para poder ascender un puesto más de trabajo.

Belzunegui y Brunet , (2003) dicen que “las competencias son además adquiridas en un mercado educativo distinto al entorno universitario, lo que provoca su progresiva mercantilización”. Las competencias permiten, que el individuo que las posea sea capaz

de ejecutar una acción concreta con unos estándares determinados, lo que les consiente desarrollar una actividad o profesión y contar con trabajadores bien formados. (p.32).

De esto se deduce que la mayoría de titulados desempeñan su cargo como docente, permitiéndoles de esta manera tener mayor experiencia en la educación, con respecto a los que tienen cargo directivo el nivel de preparación les ha servido de mucho para alcanzar sus actuales puestos, sin embargo es importante actualizar sus competencias profesionales a través de capacitaciones.

3.1.3.4 Características del trabajo actual.

Tabla 11

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	4	57
Fiscomisional	0	0
Particular	2	29
Municipal	0	0
No contesta	1	14
Total	7	100

Fuente: Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

Elaborado: María Cecibel Cueva

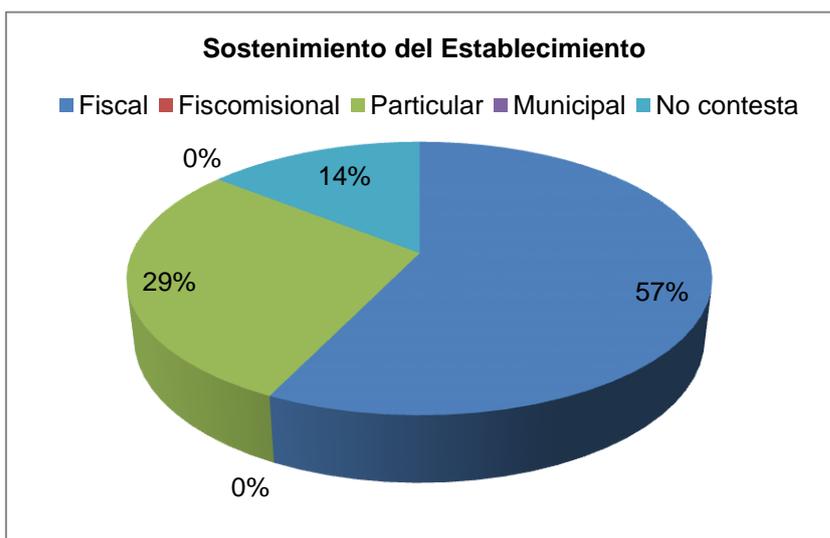


Gráfico 11

Fuente: Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

Tipo de Contrato

Tabla 12

Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	4	57
Contrato civil	2	29
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	14
Total	5	100

Fuente: Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

Elaborado: María Cecibel Cueva

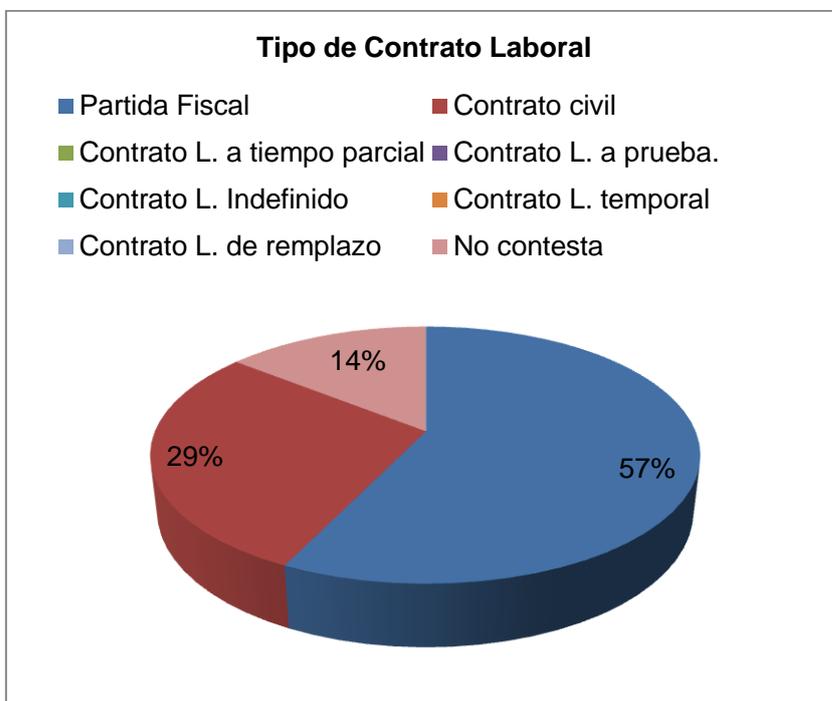


Gráfico 12

Fuente: Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

Elaborado: María Cecibel Cueva

El 57 % de los titulados trabajan en establecimientos fiscales y con una partida fiscal mientras que el 29% laboran en unidades particulares con contrato civil.

Lacey (1995), De acuerdo a las condiciones de trabajo, en los sistemas de muchos países, la inserción de los nuevos profesores no significa menor carga docente (en caso de contrato de tiempo completo) y puede significar, como ya se ha dicho, una carga doblemente alta si debe trabajar en más de un establecimiento para obtener un sueldo aceptable (p. 49).

Algunos de los titulados se encuentran ejerciendo su docencia en dos establecimientos con partida fiscal y con un contrato civil, evidenciándose que un nombramiento fiscal es lo que busca un docente, ya que este le brinda garantías de una vejez digna, aunque hayan aumentado los años para una jubilación, todo docente debería ser fiscal, por cuanto es el gobierno del país, el que debe preocuparse por la educación de la ciudadanía de su patria.

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.

Según encuestas realizadas a los titulados el grado de relación que existe entre la formación universitaria y la labor de docencia es de gran importancia en la:

Tabla 13

Opción	Frecuencia	%
➤ Actualización de conocimientos y aplicación de nuevas tecnologías Tics.	5	71
➤ No contesta	2	29
Total	7	100

Fuente: Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

Elaborado: María Cecibel Cueva



Gráfico 13

Fuente: Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

Elaborado: María Cecibel Cueva

El 71% de los titulados necesitan capacitación en la actualización de conocimientos y aplicación de nuevas tecnologías TIC,s.

Los docentes deben poseer las habilidades y conocimientos necesarios para ayudar a los alumnos a alcanzar altos niveles académicos mediante el uso de los nuevos recursos y herramientas digitales, (UNESCO. 2004).

Al respecto se deriva la importancia de tomar en cuenta estos datos para incluir en el programa educacional de las diferentes especialidades de la Escuela de Ciencias de la Educación el estudio de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) como modelos de participación y recreación cultural en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

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

Tabla 14

Opción	Frec	%
Manejar conocimientos en el campo de las nuevas tecnologías	9	57
Cursos de aprendizaje en una segunda lengua.	3	29
No contesta	1	14
Total	5	100

Fuente: Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

Elaborado: María Cecibel Cueva

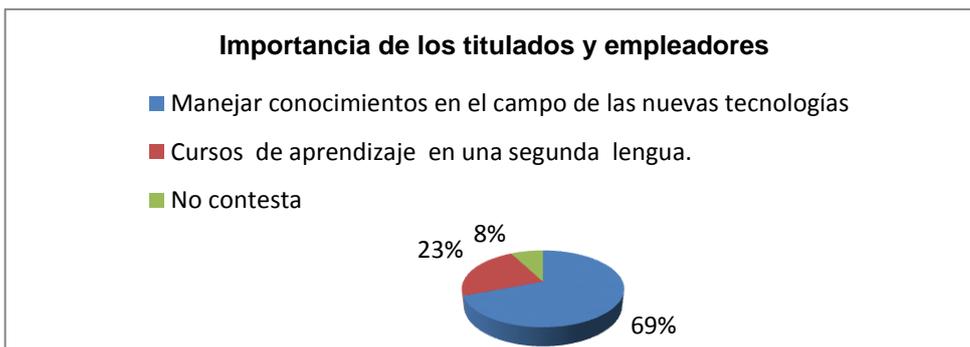


Gráfico 14

Fuente: Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

Elaborado: María Cecibel Cueva

El 69% de los titulados y empleadores dan importancia al manejo de conocimientos en el campo de las nuevas tecnologías y el 23% opta en tener cursos de aprendizaje en una segunda lengua.

La mayoría de titulados y empleadores necesitan poseer conocimientos en las nuevas tecnologías como un medio didáctico de perfeccionamiento de la enseñanza - aprendizaje para que la educación se adapte a los cambios tecnológicos futuros. Las instituciones de educación superior deben tener respuestas a la demandas de investigación básica proveniente de los diferentes sectores de la misma institución así como de la comunidad y de los directos beneficiarios de la educación en todos sus niveles y con conocimientos avanzados en cuanto a ciencia de las nuevas tecnologías.

También, es importante realizar capacitaciones avanzadas para consolidar planes y programas educativos de índole intercultural, enseñando a los docentes otros idiomas para que su conocimiento no sea limitado y les permita evolucionar nacional e internacionalmente.

3.3. Valoración docente de la profesión

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

Tabla 15

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	4	57
2	1	15
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	1	14
7	0	0
8	1	14
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

Elaborado: María Cecibel Cueva

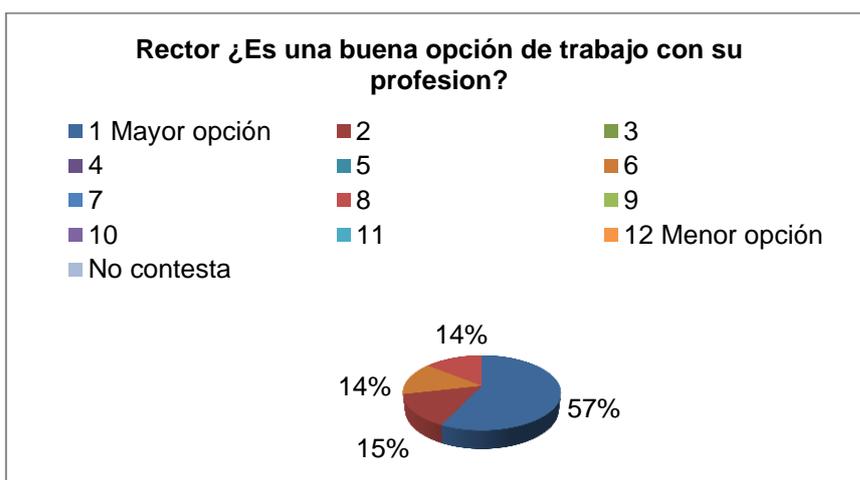


Gráfico 15

Fuente: Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

Elaborado: María Cecibel Cueva

Tabla 16

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

Fuente: Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

Elaborado: María Cecibel Cueva

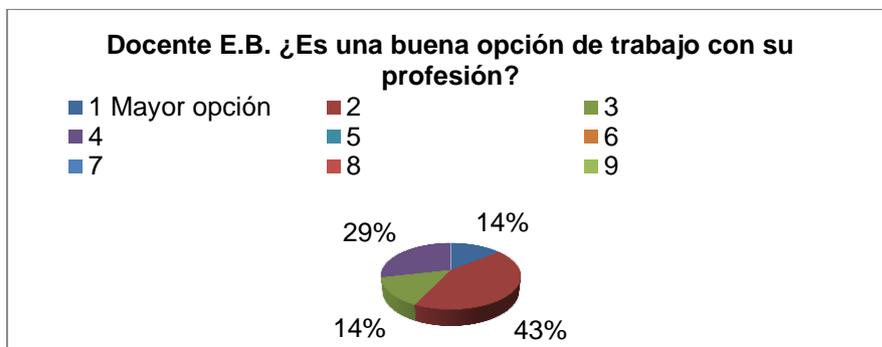


Gráfico 16

Fuente: Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

Elaborado: María Cecibel Cueva

Dentro de todas las opciones de trabajo que se ha puesto en consideración por cada elección de acuerdo a su título universitario del profesional, la que tienen más acogida es la de rector con un 57% seguida de la docencia con un 43% de aceptación.

El rector o director debe ser un líder-pedagógico que contagia el entusiasmo por aprender, por lograr la excelencia académica e impulsa para que la comunidad educativa planifique,

realice y evalúe acciones que apoyen la mejora de los aprendizajes. (Dirección educativa 2012).

Al respecto se manifiesta que todos los titulados debe optar por seguir formándose para obtener nuevos conocimientos y adquirir experiencia a la vez, ya que esto le permitirá lograr una idea previa y los hará más aptos para un ascenso o un puesto más de trabajo como es el de Rector.

3.4. Satisfacción del docente

Tabla 17.

SATISFACCIÓN DOCENTE		
#pregunta	Pro.	%
20.1. Los estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia.	3	86
20.2. El progreso social gracias al ejercicio de la docencia.	4	89
20.3. El prestigio obtenido en el entorno laboral.	3	79
20.4. La posibilidad de ascensos laborales en la institución.	3	68
20.5. El salario docente acorde con las funciones realizadas.	2	57
20.6. La diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula.	3	75
20.7. La posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos.	3	64
20.8. La realización y/o crecimiento personal.	4	96

Fuente: Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

Elaborado: María Cecibel Cueva

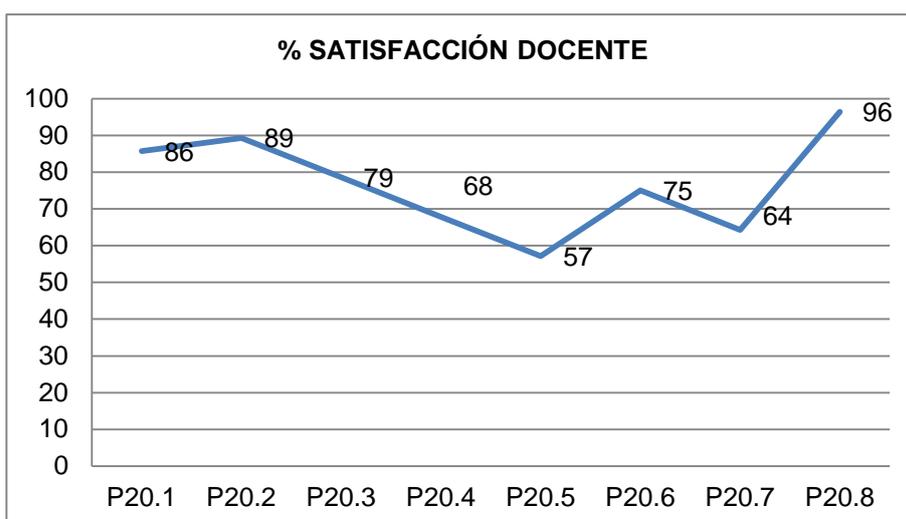


Gráfico 17

Fuente: Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

Elaborado: María Cecibel Cueva

En la satisfacción del docente se puede ver que se encuentra entre el 57% y 96% lo cual es un índice aceptable dentro de los puntos estudiados.

Blum (1976), dice que satisfacción laboral, es el resultado de varias actitudes que tiene el trabajador hacia su empleo, los factores relacionados con él y hacia la vida en general.

Como se observa en la gráfica, la satisfacción del docente es alta en algunos niveles en lo que respecta a los estudios, progresos, prestigio, posibilidad de ascensos, crecimiento personal, en el salario que perciben tenemos la satisfacción más baja lo cual se debe a que los titulados sienten que realizan más trabajos de los que realmente deben poner en práctica.

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

3.5.1 Aspectos metodológicos – didácticos que desarrolla el titulado

Tabla 18

ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDÁCTICOS						
Preg.	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	3	75	3	75	3	75
P2	3	83	3	83	4	88
P3	3	79	3	83	3	83
P4	4	92	4	88	4	92
P5	4	92	4	88	4	88
P6	3	83	4	88	4	88
P7	4	88	4	88	4	88
P8	3	71	3	75	3	75
P9	3	75	3	75	3	75
P10	3	83	3	83	3	83
P11	3	83	4	88	4	88
P12	3	63	3	67	3	67
P13	3	71	3	71	3	75
P14	3	79	3	79	3	79
P15	3	75	3	75	3	75
P16	3	79	3	79	3	79
P17	3	79	3	79	3	79
P18	3	79	3	79	3	79

Fuente: Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

Elaborado: María Cecibel Cueva

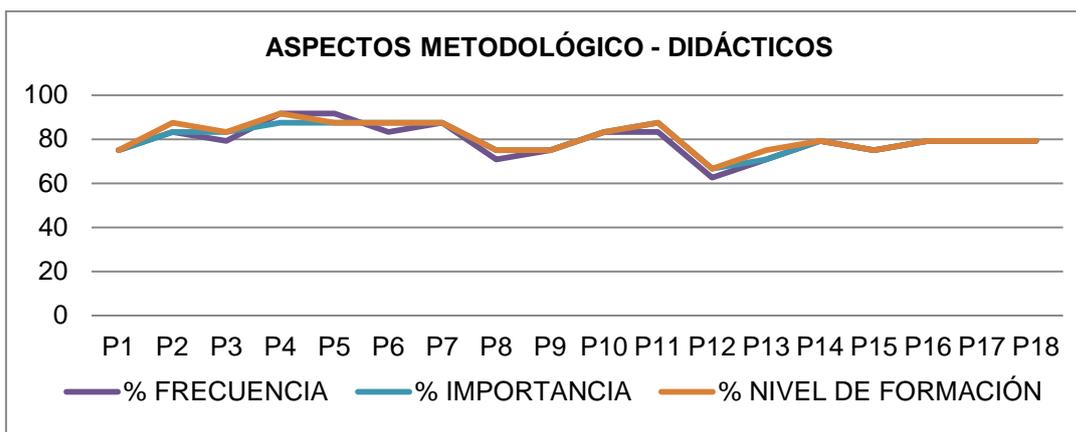


Gráfico 18

Fuente: Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

Elaborado: María Cecibel Cueva

Aspectos metodológicos – didácticos que desarrolla el empleador

Tabla 19

ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDÁCTICOS						
# Preg.	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	4	88	4	88	4	88
P2	3	79	3	79	3	79
P3	3	83	3	83	3	83
P4	4	88	3	83	4	88
P5	4	88	3	79	3	83
P6	3	79	3	75	3	79
P7	3	83	3	79	3	83
P8	3	79	3	79	4	88
P9	3	75	3	75	3	79
P10	3	79	3	79	3	83
P11	3	83	3	83	4	88
P12	3	75	3	79	3	79
P13	3	83	3	83	3	83
P14	4	92	4	88	4	92
P15	4	92	4	96	4	96
P16	3	79	3	83	3	83
P17	3	75	3	75	3	75
P18	3	75	3	71	3	71

Fuente: Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

Elaborado: María Cecibel Cueva

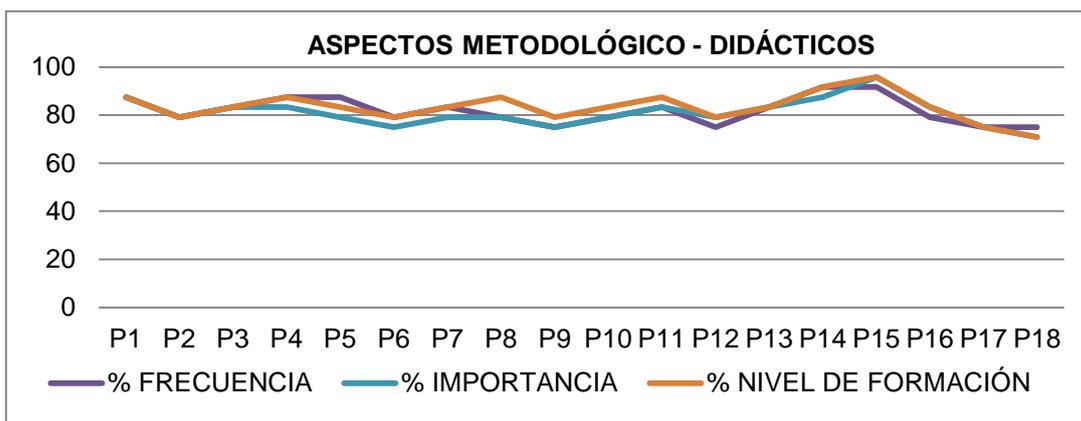


Grafico 19

Fuente: Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

Elaborado: María Cecibel Cueva Cueva

Los resultados de las encuestas de titulados y empleadores en los aspectos metodológicos didácticos, muestran que las variables de tablas se encuentran en un promedio de 3 a 4 en lo referente a la frecuencia, importancia y nivel de formación, lo que determina que están en un 60% a 90% en lo que son los aspectos metodológicos – didácticos.

Delgado Noguera (1991), define el estilo de enseñanza como “modo o forma que adoptan las relaciones didácticas entre los elementos personales del proceso de enseñanza-aprendizaje tanto a nivel técnico y comunicativo, como a nivel de organización del grupo de la clase y de sus relaciones afectivas en función de las decisiones que tome el profesor”.

Al respecto, en algunos literales existe un grado de satisfacción alto por parte de titulados y sus empleadores decir que la metodología que los titulados utilizan está de acuerdo con los requerimientos de hoy en día.

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

Tabla 20

AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Preg	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	3	75	3	75	3	75
P20	3	71	3	71	3	71
P21	3	79	3	79	3	79
P22	3	79	3	79	3	79

Fuente: Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

Elaborado: María Cecibel Cueva

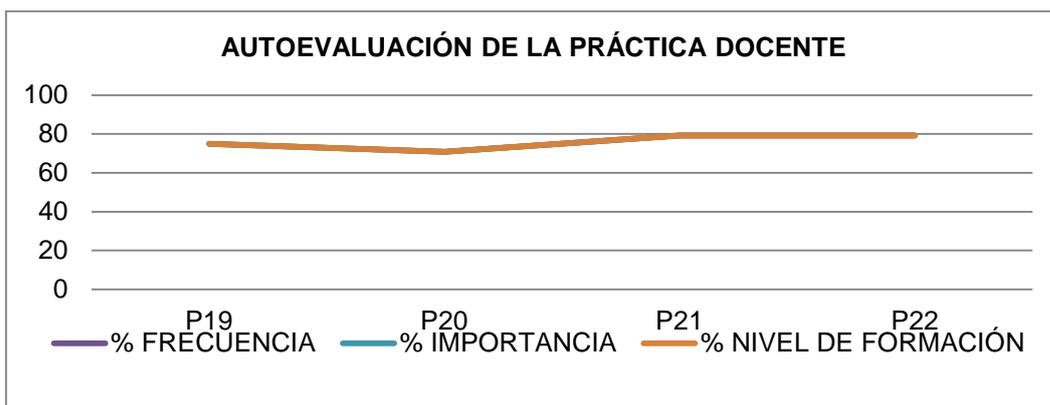


Gráfico 20

Fuente: Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

Elaborado: María Cecibel Cueva

Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente que desarrolla el empleador

Tabla 21

AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
Preg.	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	3	83	3	83	3	83
P20	3	75	3	75	3	75
P21	3	71	3	71	3	71
P22	3	71	3	71	3	71

Fuente: Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

Elaborado: María Cecibel Cueva

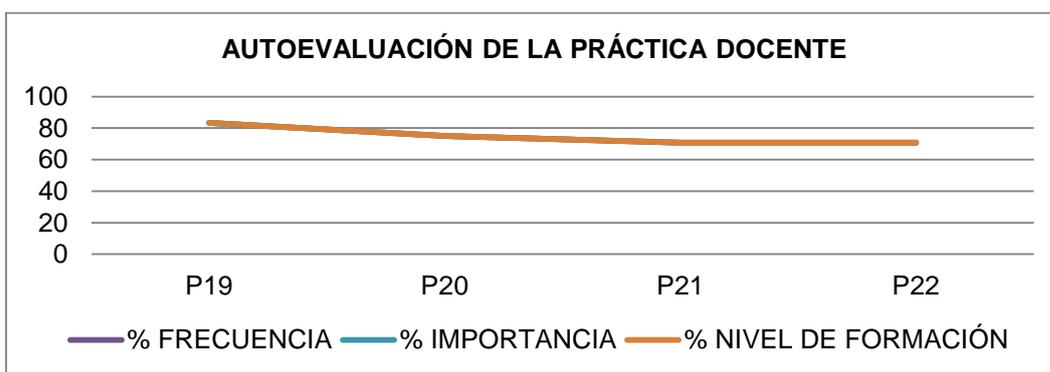


Gráfico 21

Fuente: Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaborado: María Cecibel Cueva Cueva

En cuanto a la autoevaluación de la práctica docente se puede manifestar que los profesores y directivos en gran parte coinciden en su promedio, en la frecuencia, importancia y nivel de formación, dando así un porcentaje entre el 60% - a 80%.

“La autoevaluación docente es aquel proceso donde es el profesor el que recoge, interpreta y valora la información relacionada con la práctica personal. Es el profesor quien enmarca criterios y estándares para valorar sus principios, conocimientos, destrezas, eficacia... La autoevaluación del profesor/a es la evaluación del profesor por y para el profesor” (Airasian, P. y Gullickson, A., 2000).

Se puede deducir que los docentes realizan autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia, evalúan las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos, analizan aspectos que conforman situaciones educativas, evalúan y redactan informes de retroalimentación de la práctica educativa.

3.5.3 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado

Tabla 22

ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
Preg	Pro.	% FREC	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	3	67	3	75	3	71
P24	3	71	3	75	3	75
P25	3	63	3	71	3	71
P26	3	67	3	75	3	75
P27	3	71	3	75	3	75
P28	3	67	3	71	3	75

Fuente: Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaborado: María Cecibel Cueva Cueva

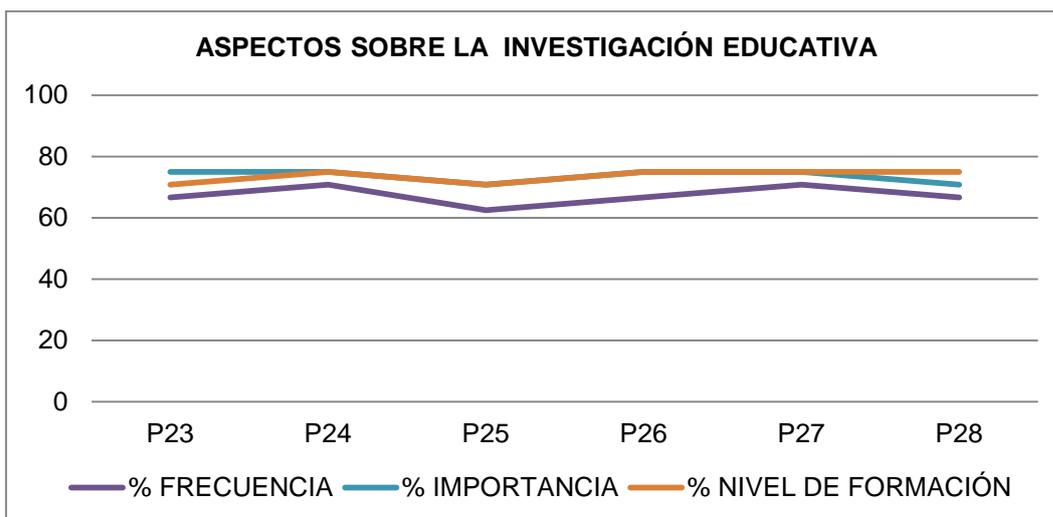


Gráfico 22

Fuente: Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaborado: María Cecibel Cueva Cueva

Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el empleador

Tabla 23

ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
Preg	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	3	71	3	71	3	75
P24	3	71	3	71	3	75
P25	3	67	3	67	3	67
P26	3	67	3	67	3	67
P27	3	67	3	67	3	67
P28	3	63	3	63	3	63

Fuente: Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaborado: María Cecibel Cueva Cueva

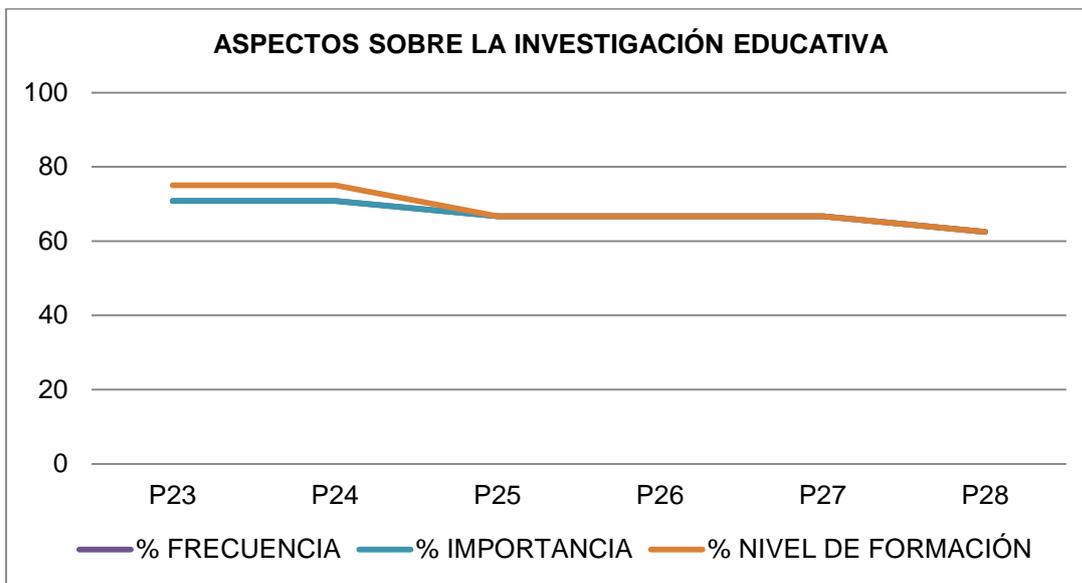


Gráfico 23

Fuente: Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaborado: María Cecibel Cueva Cueva

Dentro de los aspectos sobre la investigación educativa, la frecuencia, importancia y el nivel de formación de los empleadores y titulados están en un 60% a 80%, ya que se encuentran en un promedio de 3.

“La investigación educativa se plantea como un análisis crítico orientado hacia la transformación de las propias prácticas, los entendimientos y valores educativos de quienes intervienen en el proceso, así como de las estructuras sociales e institucionales en las que están inmersos”(Salvá, S.F).

Al respecto, se puede deducir que tanto empleadores como titulados participan en proyectos de investigación, diseñan programas, realizan el seguimiento y evalúan programas, acciones y proyectos educativos, también determinan los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención.

3.5.4. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas

Tabla 24

PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Preg	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	3	75	3	75	3	75
P30	3	79	3	75	3	75
P31	3	83	3	83	3	83
P32	3	67	3	71	3	71
P33	4	88	4	88	4	88
P34	3	75	3	79	3	79
P35	4	92	4	92	4	92
P36	3	83	3	83	3	83
P37	3	71	3	79	3	79
P38	4	88	4	88	4	88

Fuente: Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaborado: María Cecibel Cueva Cueva

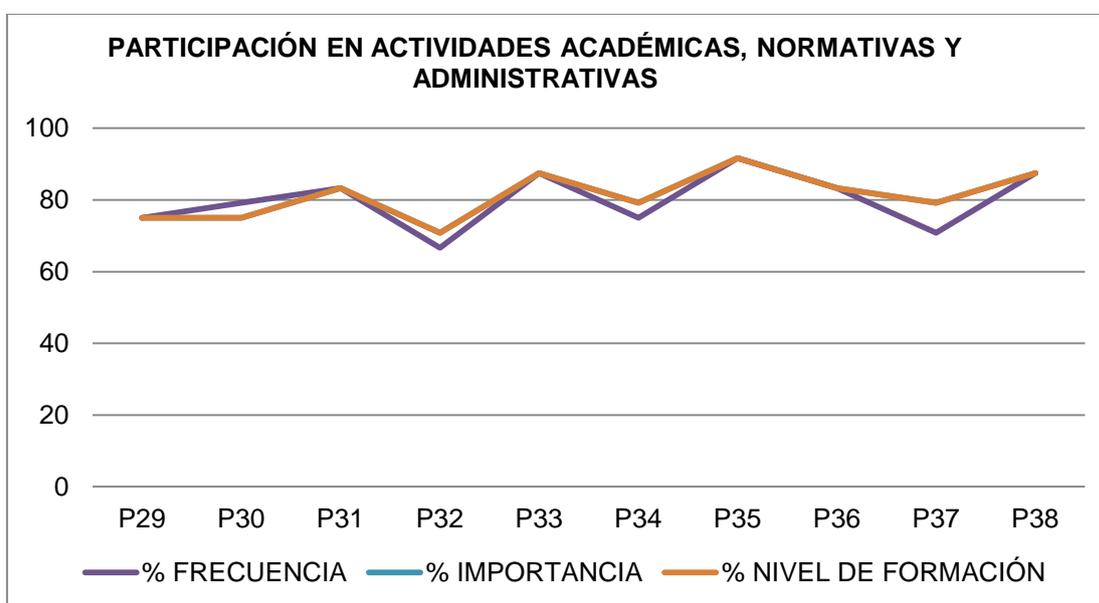


Gráfico 24

Fuente: Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaborado: María Cecibel Cueva Cueva

Participación en actividades académicas, normativas y administrativas de los empleadores

Tabla 25

PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Preg.	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	3	75	3	79	3	79
P30	3	79	3	75	3	79
P31	4	88	4	88	4	88
P32	4	92	4	88	4	88
P33	3	83	3	83	3	83
P34	3	75	3	79	3	75
P35	4	92	4	96	4	92
P36	3	83	4	88	3	83
P37	3	75	3	79	3	75
P38	4	88	4	92	4	88

Fuente: Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaborado: María Cecibel Cueva Cueva

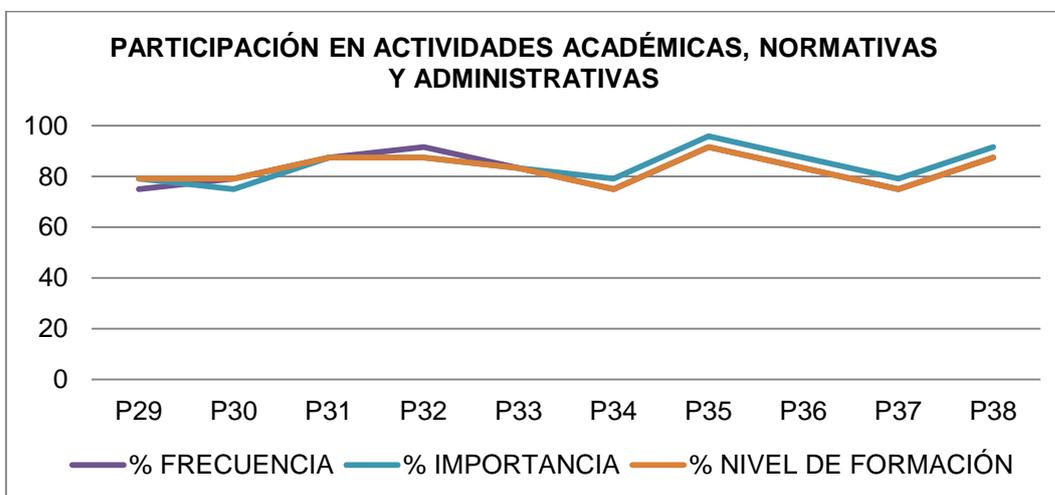


Gráfico 25

Fuente: Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaborado: María Cecibel Cueva Cueva

Como se observa en los datos, se puede determinar que dentro de la participación en actividades académicas, normativas y administrativas por parte de los empleadores y directivos, éstos alcanzan un promedio de tres a cuatros, dando un porcentaje de 60% a 90% en frecuencia, importancia y nivel de formación.

“La participación es un principio fundamental de la educación, en tanto el educando debe ser sujeto activo en el proceso educativo para apropiarse en forma crítica, responsable y creativa de los saberes. Las metodologías que se apliquen deben favorecer la formación ciudadana y la autonomía de las personas.” Ley de educación 18437, artículo noveno.

Los empleadores y titulados demuestran que realizan reuniones con padres de familia, participan en juntas de profesores, conocen la ley orgánica de educación, estudian la realidad nacional y local, colaborar en la organización y gestión del centro educativo, demostrando que tienen un interés en la formación y el progreso educativo.

3.5.5 Interacción profesor – padres de familia y comunidad del titulado

Tabla 26

INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
#		%		%		% NIVEL DE FORMACIÓN
Pregunta	Pro.	FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	
P39	3	83	4	88	4	88
P40	3	83	3	83	3	83
P41	3	79	3	83	3	79
P42	4	92	4	92	4	92
P43	3	79	3	79	3	79
P44	4	92	4	92	4	92
P45	3	83	3	83	3	83
P46	4	88	4	88	4	88
P47	4	92	4	92	4	92
P48	3	71	3	71	3	71

Fuente: Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaborado: María Cecibel Cueva Cueva

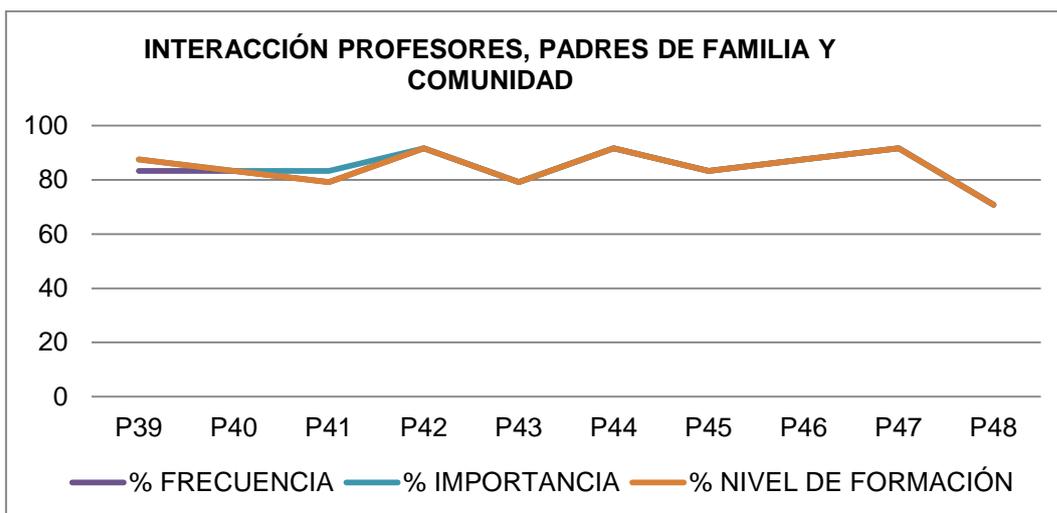


Gráfico 26

Fuente: Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaborado: María Cecibel Cueva Cueva

Interacción profesor – padres de familia y comunidad del empleador.

Tabla 27

INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	3	79	3	79	3	75
P40	3	83	3	83	3	79
P41	3	75	3	75	3	71
P42	3	83	3	83	3	83
P43	3	75	3	79	3	79
P44	4	88	4	92	4	92
P45	3	83	4	88	4	88
P46	4	88	4	92	4	92
P47	4	92	4	96	4	96
P48	3	71	3	71	3	75

Fuente: Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaborado: María Cecibel Cueva Cueva

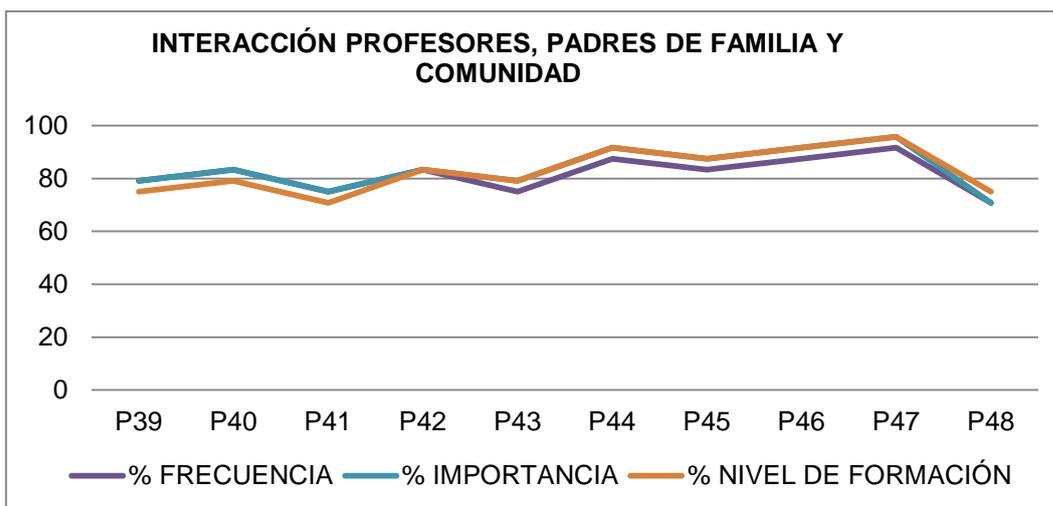


Gráfico 27

Fuente: Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaborado: María Cecibel Cueva Cueva

Aquí se evidencia una gran interacción con los padres de familia y la comunidad por parte de los docentes, el cual es respaldado por los empleadores con un grado de frecuencia de 89%, importancia el 90% y formación en un 88%.

Marta Vázquez (2010), dice que “los padres y profesores son los principales actores en el proceso de cooperación entre familia y escuela”. Ambos deben mantener una actitud abierta y de participación para lograr que la comunicación sea fluida y eficaz.

Se deduce que la interacción de maestros con los padres de familia es muy frecuente además que juega un papel fundamental en el desempeño de las labores docentes.

3.5.6 Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo

Tabla 28

PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
#		%		%		% NIVEL DE FORMACIÓN
Pregunta	Pro.	FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	
P49	3	75	3	79	3	83
P50	3	75	3	75	3	75
P51	4	88	4	88	4	88
P52	4	88	4	88	4	88
P53	3	67	3	71	3	75

Fuente: Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaborado: María Cecibel Cueva Cueva

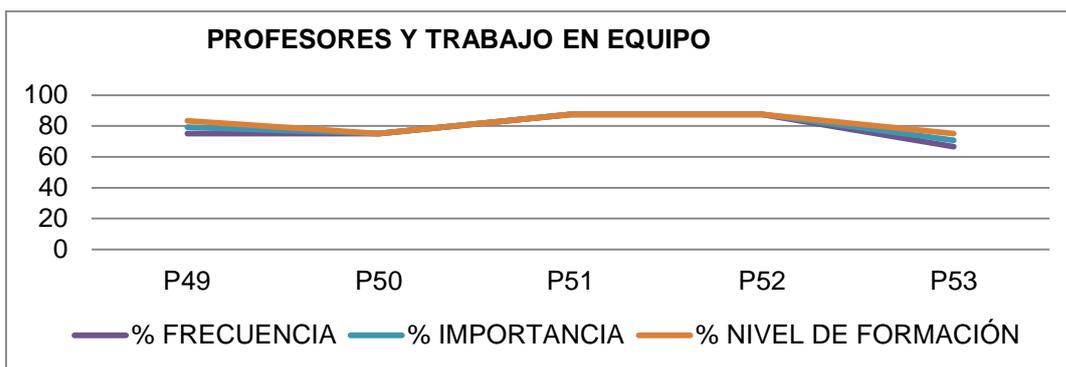


Gráfico 28

Fuente: Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaborado: María Cecibel Cueva Cueva

Actividades que desarrolla el empleador que implique trabajo en equipo.

Tabla 29

PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Preg.	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	3	83	3	83	4	88
P50	3	79	3	75	3	79
P51	4	92	4	92	4	92
P52	4	92	4	92	4	92
P53	3	79	3	83	3	83

Fuente: Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaborado: María Cecibel Cueva Cueva

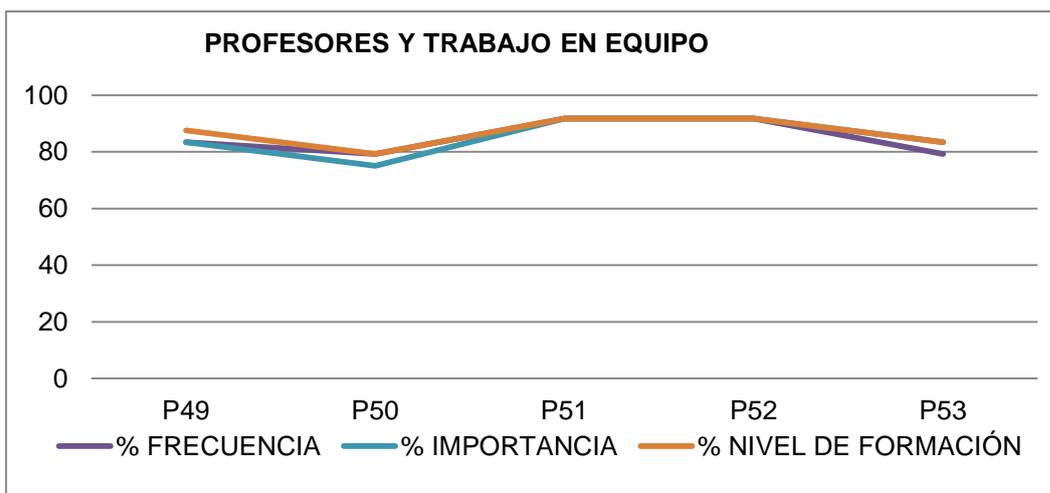


Gráfico 29

Fuente: Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaborado: María Cecibel Cueva Cueva

El trabajo en equipo juega un papel importante en la docencia y como se observa, existe una frecuencia del 87%, importancia del 89% y nivel de formación un 89%.

Según la UNESCO(2005), es necesaria la *formación en valores y actitudes*. Se requiere personas que sepan trabajar en equipo, que puedan ponerse en el lugar del otro y comprenderlo, que se hagan responsables del compromiso que toman, que puedan resolver por sí misma situaciones problemáticas, que sea eficaces, solidarias y veraces. De esta manera se decretó que las competencias sean el eje de los nuevos modelos de educación y que, como lo hacen las empresas, se centren en el desempeño.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se muestra que los titulados y empleadores participan en trabajos en grupo en las planificaciones, organización, supervisión, control de actividades estudiantiles, trabajo en proyectos curriculares y que participa en círculos de estudio, esto les permite fomentar una comunicación clara, honesta y permanente entre titulados y empleadores, y les consientetenerseguridadsobre las tareas que cada uno realiza; en la confianza depositada en los integrantes del equipo y en una retroalimentación permanente como fuente de superación, dando como resultado una motivacióninterna al estar laborando en un ambiente agradable y por demás productivo

3.5.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado.

Tabla 30

FORMACIÓN						
#	Pro.	%	Pro.	%	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
Pregunta		FRECUENCIA		IMPORTANCIA		
P54	3	83	3	83	3	83
P55	3	63	3	63	3	63
P56	2	58	3	79	3	67
P57	3	75	3	83	3	83
P58	2	58	3	71	3	71

Fuente: Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaborado: María Cecibel Cueva Cueva

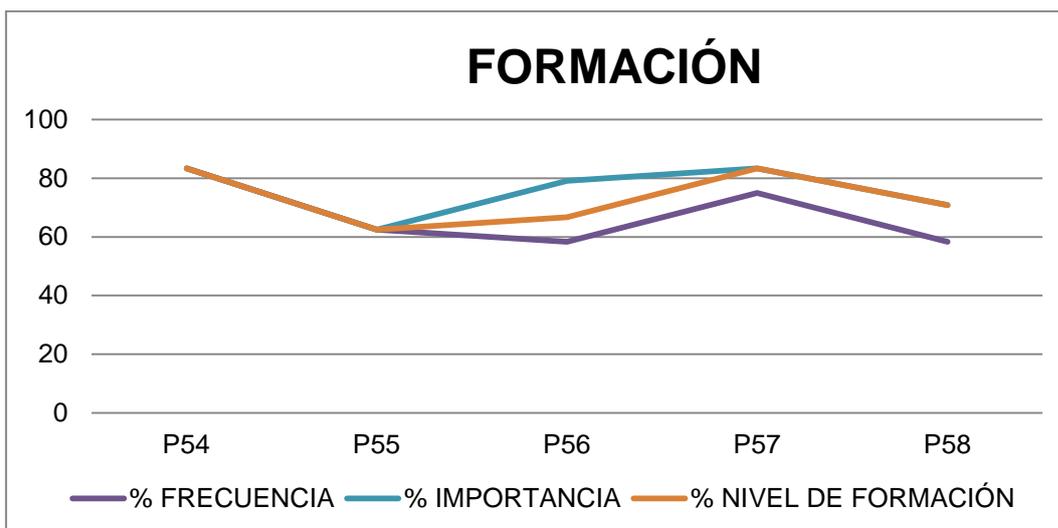


Gráfico 30

Fuente: Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaborado: María Cecibel Cueva Cueva

Actividades de formación que ejecuta el empleador.

Tabla 31

FORMACIÓN						
Preg.	Pro.	% FREC	Pro.	% IMPOR	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	3	83	3	83	3	83
P55	3	67	3	67	3	63
P56	3	67	3	71	3	71
P57	3	71	3	75	3	75
P58	3	63	3	71	3	71

Fuente: Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaborado: María Cecibel Cueva Cueva

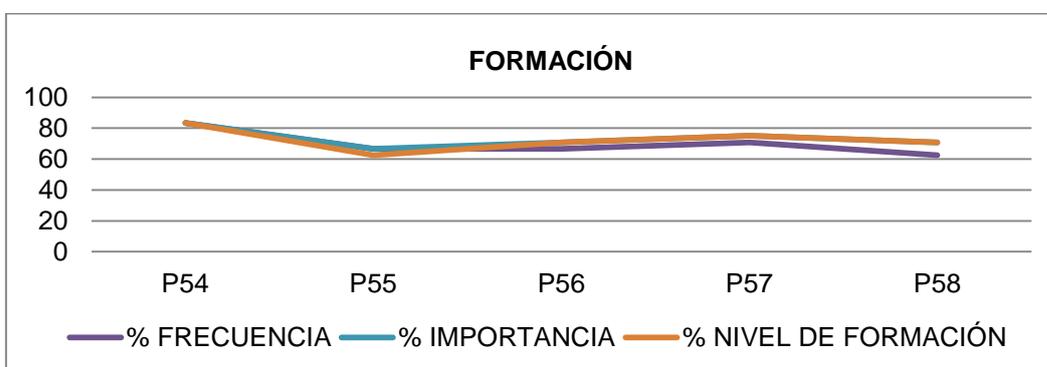


Gráfico 31

Fuente: Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

Elaborado: María Cecibel Cueva Cueva

En la formación de titulados y empleadores se da a conocer que están en un porcentaje muy diferente y cambiante donde demuestra que los profesionales tienen un menor porcentaje de formación que es de 60% a 80% mientras que los empleadores están en un 70% a 80%. Lo que deja notar que los titulados necesitan más cursos de formación y actualización en las Tics.

La UNESCO (2013), promueve las iniciativas relacionadas con la integración de las TIC,s en la formación de docentes, apoyando a los grupos existentes que trabajan en esa especialidad, las iniciativas de asociados múltiples, la capacitación de los encargados de formular las políticas y la creación de normas internacionales sobre las competencias que en materia de TIC deben adquirir los docentes.

Los titulados y empleadores necesitan que se los capaciten en el manejo de nuevas herramientas relacionadas con la tecnología de la Tics.

CAPÍTULO IV

4. Conclusiones y recomendaciones

4.1 Conclusiones:

Al finalizar el trabajo de investigación, se concluye que:

- El 71% de los titulados tiene un rango de edad que oscila entre 41 a 50 años lo cual determina que gran parte de quienes asumen el reto de estudiar a distancia, lo hacen por lo general a edad tardía y en respuesta a la necesidad de profesionalización en su área de trabajo. Así mismo son de sexo femenino y trabajan en establecimientos con sostenimiento fiscal, en un tiempo de 11 a más años (57%)
- Las necesidades de formación son eminentes en medio de una sociedad científica y tecnológica que demanda de buenos profesionales de la educación, que marquen el camino hacia el éxito, motivo por el cual el 71% de los titulados y empleadores solicitan que se les dé la oportunidad por parte del Estado recibir más capacitación en el manejo de la tecnología de la información y la comunicación (TICS).
- Los docentes encuestados valoran principalmente la estabilidad laboral, y la facilidad para combinar trabajo y familia. Estos resultados muestran que un 57% de los profesores, están vinculados directamente a la docencia y trabajan en el ámbito de su especialidad, mientras que el 29% son directivos porque se han propuesto seguir obteniendo más conocimientos para poder ascender un puesto más de trabajo.
- La frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente es del 78%, desde punto de vista de estos y de sus empleadores, esto determina la forma en que evolucionan en este medio, que hoy en día se basa en la metodología investigativa desarrollada por cada titulado para lograr que cada estudiante crezca en el ámbito educativo.
- La importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor esta en un promedio de tres a cuatro, es decir del 60 al 90%, permitiendo conocer que los docentes preparan con tiempo todas las actividades a realizarse, para un mejor rendimiento laboral de ellos y de sus estudiantes.
- De los docentes titulados, el 28% ha optado por seguir una licenciatura en otra especialidad, el 29% alcanzó un posgrado y el 43% no continuó especializándose, esto demuestra que la mayoría de docentes se conforman con haber obtenido el

título de licenciados correspondientes al tercer nivel, pues son muy pocos quienes prolongan sus estudios a nivel de maestrías.

4.2. Recomendaciones

La situación profesional de los titulados de la escuela de ciencias de la educación denota varias necesidades en cuanto al desarrollo y apoyo del gobierno se refiere, es por ello que es menester realizar algunas recomendaciones en pro de una mejora

- Establecer en las instituciones que deberían estar siempre en un ambiente constante de motivación para que ellos puedan brindar mediante incentivos dentro de la metodología donde cada estudiante evolucione de acuerdo a su ámbito educativo y que el docente como empleador se actualicen y tengan un mejor desempeño dentro de labor docente.
- Es necesario que los profesionales tomen los cursos de capacitación en el manejo de la tecnología de la información y la comunicación, ya que estos desempeños les permitirá estar actualizados y mejorar la calidad del interaprendizaje en nuestro país.
- Propender a que en las instituciones se dé oportunidad a los nuevos docentes, permitiéndoles que su trabajo se desarrolle a largo plazo para que se dé un verdadero proceso educativo continuo y su relación laboral sea más estable que evolucione el desarrollo del trabajo con una constante auto preparación de los nuevos docentes, es decir estímulos que permitan una adecuada labor profesional de acuerdo a las nuevas exigencias intelectuales y tecnológicas.
- Todos los docentes deben seguir manteniendo siempre su nivel de importancia que le dan a sus tareas propias de su labor, dentro de sus actividades como prioridad en seguir manteniendo una educación de calidad y calidez.
- Desarrollar un mejoramiento profesional vinculado al escalafón docente con competencias necesarias para ser buen profesional y, más allá, buena persona. Es decir tener recursos para manejarse en el día a día para vivir en plenitud.
- Brindar a los titulados la oportunidad de acceder a un postgrados con especializaciones relacionadas con las carreras de pregrado las mismas que

permitan a los docentes obtener una formación académica vinculada con la actividad laboral que ejercen, con precios más accesibles para que tengan la posibilidad de una formación continua, para el logro de sus metas personales y profesionales, por tanto su desarrollo integral.

CAPÍTULO V

5. Tema:

Capacitación en el uso de la Tecnología de la Información y la Comunicación (TIC,s) como estrategia para mejorar el desempeño docente 2014 – 2015.

5.1. Justificación

Sánchez (2006), citado por Ordaya (2006), manifiesta que “se debe propiciar la reflexión del maestro a fin de que sea capaz de autoevaluarse y sea consciente de cómo va en su labor diaria”. Los docentes no deben capacitarse por cumplir un programa o por exigencias sino por mantenerse actualizado y para ser un ente que sirva al desarrollo de la educación.

Al incorporar los beneficios de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) en los procesos de enseñanza-aprendizaje, se asume el reto de reconstruir los espacios curriculares desde una mirada innovadora y gratificante, a los efectos de dar respuestas efectivas a las diferentes necesidades que surgen en la actualidad y entre nuestros jóvenes.

Esta innovación se hace necesaria en un contexto de grandes cambios culturales favorecidos por la creciente innovación tecnológica de la sociedad. Las escuelas, no deben permanecer al margen de este proceso, debe favorecer el uso inteligente de las TICs, brindando las estrategias y actitudes necesarias para que los alumnos puedan operar con nuevos bienes culturales. Al disminuir la brecha tecnológica que existe entre los jóvenes que tienen acceso a las TICs y los que no, implica alfabetizar tecnológicamente a nuestros alumnos, sin excepción, creándoles los puentes necesarios para que todos se incorporen a la cultura tecnológica, a los efectos de que tengan un eficaz desempeño en la Sociedad del Siglo XXI.

Es necesario destacar que la juventud representa ese segmento de la sociedad que ha nacido con las TICs y, por lo tanto, la mayoría no se plantea su existencia y el dominio de su uso es prácticamente natural. La incorporación de las TICs a los procesos de enseñanza y aprendizaje permitirá crear un ámbito que a muchos de los alumnos les resulta familiar, cotidiano y cómodo; por esa razón, desde esta propuesta, se podrán trabajar los diferentes ejes tecnológicos. Además algunos de los alumnos no tienen posibilidades reales de acceso a las TICs; por consiguiente, en estos casos puntuales la escuela es clave.

De lo anteriormente expuesto se debe resaltar que las nuevas herramientas que debemos brindar a los alumnos son las TICs, las cuales se complementan con la lectura y la escritura que continúan siendo herramientas válidas para comprender el mundo y transformarlo, es decir, para ser verdaderos protagonistas en la sociedad del conocimiento.

En conclusión, capacitar a los docentes en el uso de las TICs, como una enseñanza que aporta al ámbito educativo, la potenciación de las habilidades de lectura y escritura creativas a partir del uso inteligente de las tecnologías de la información y la comunicación, creando nuevos ámbitos de aprendizaje y de socialización de los nuevos saberes.

5.2. Objetivos

5.2.1. General

Aplicar a los docentes un plan de capacitación sobre el uso de las TICs como estrategia para mejorar su desempeño, durante el periodo 2014-2015.

5.2.2. Específicos

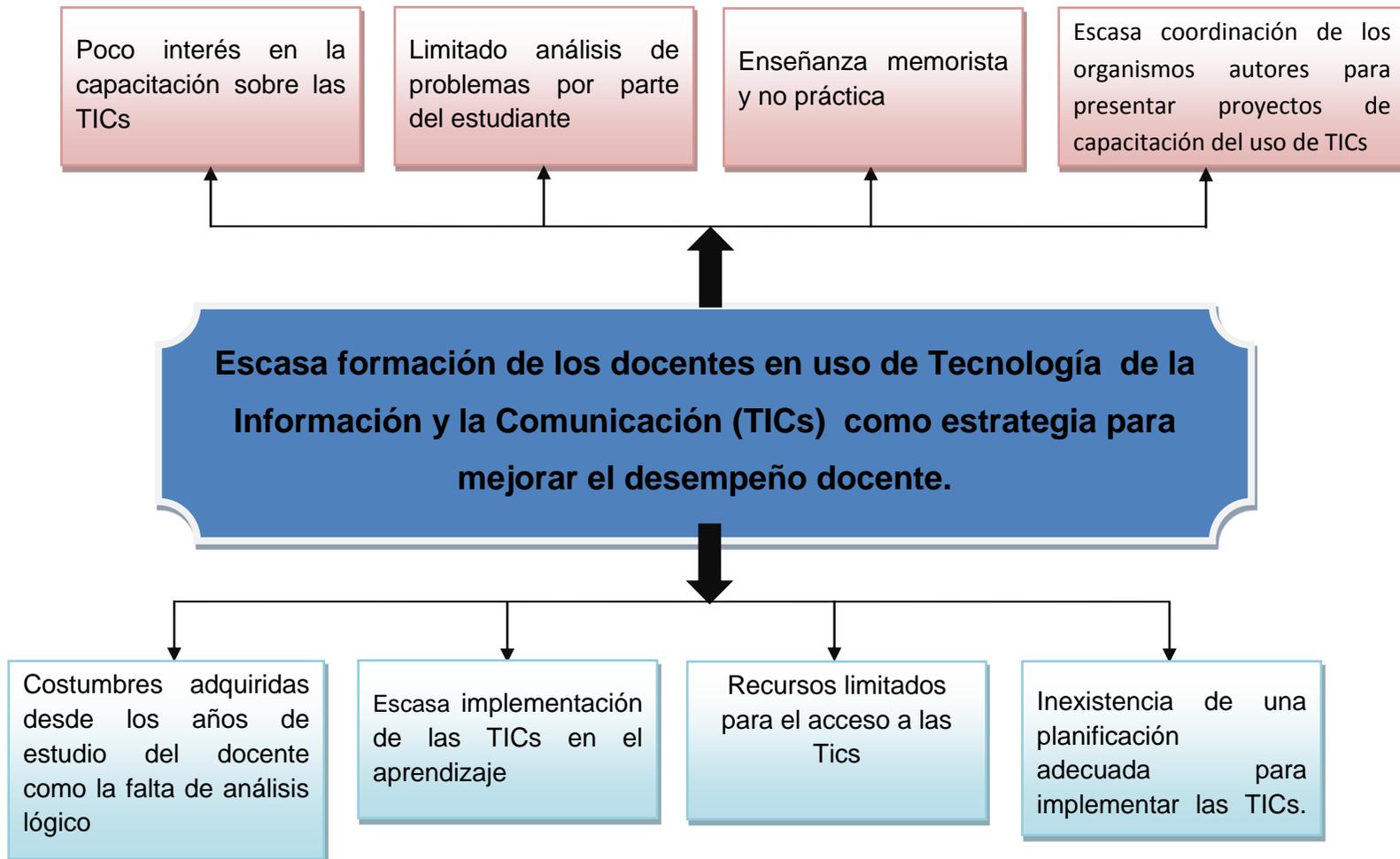
- Proponer el plan de capacidad para describir las herramientas computacionales que deben conocer los docente en el uso correcto de las TICs
- Ejecutar el plan de capacitación de las herramientas sobre el uso de las TICs,
- Evaluar el plan de capacitación por medio de encuestas y entrevistas con los involucrados.

5.3. Metodología

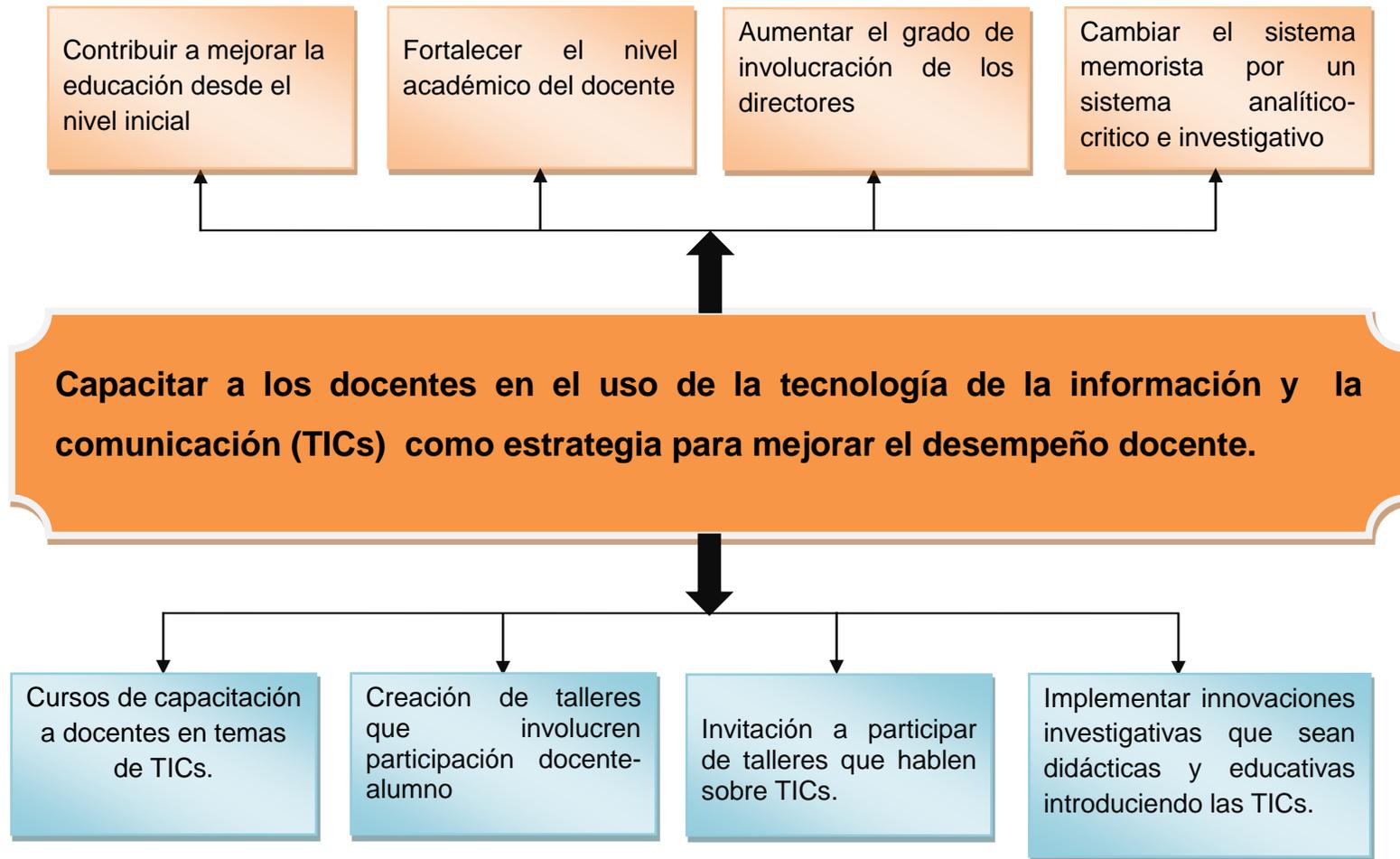
5.3.1. Análisis de involucrados

MATRIZ DE INVOLUCRADOS			
GRUPOS	PROBLEMAS PERCIBIDOS	INTERÉS EN UNA ESTRATEGIA	CONFLICTOS POTENCIALES
Profesores	Poca capacitación en temas como las TICs	Implementación de talleres de capacitación en el uso de la tecnología de la información y la comunicación.	Escasos recursos económicos Poco tiempo
Directivos	Insuficiente interés en la capacitación de los docentes	Involucrar al sistema administrativos como directores y supervisores	Insuficiente interés
Estudiantes	Bajo rendimiento académico	Capacitación en áreas como las TICs	Ningún resultado que favorezca a la investigación
Padres de familia	Escaso conocimiento sobre las TICs	Involucrar a los padres en temas relacionados a las TIC,s.	Poca acogida por parte de los padres de familia

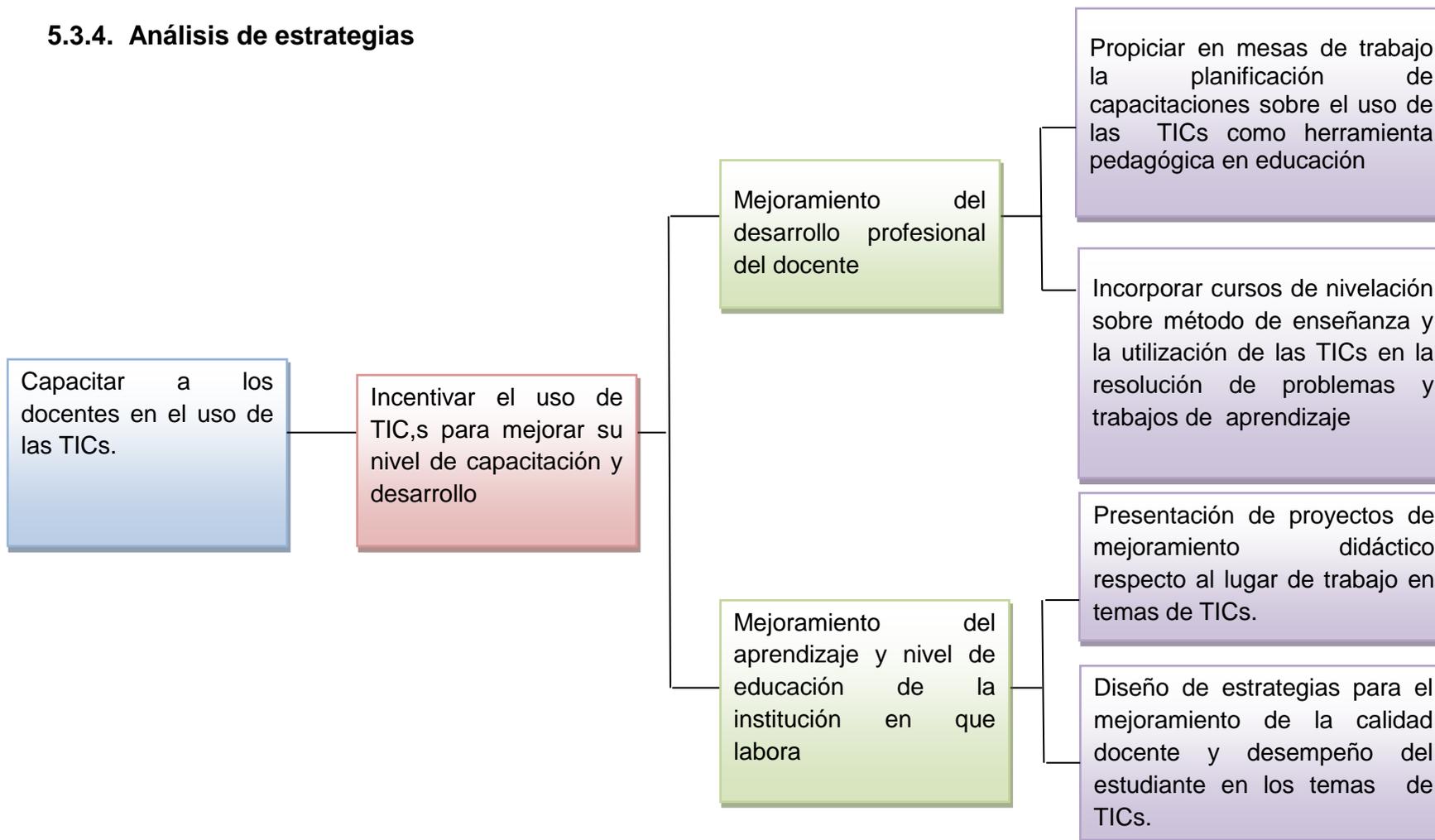
5.3.2. Análisis del problema



5.3.3. Análisis de objetivos



5.3.4. Análisis de estrategias



5.4. Plan de acción

RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES VERIFICABLES OBJETIVAMENTE	MEDIOS O FUENTES DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
Capacitar a los docentes en áreas de investigación aprendizaje sobre las TICs	Medir el grado de capacitación que tienen los docentes sobre temas de TICs	Encuesta a docente y directivos	Escasa colaboración por parte de docentes y directivos
Incentivar a la investigación del docente sobre temas de TICs	Alto rendimiento en evaluaciones sobre los temas investigados	Evaluación de docentes y directivos	Bajo rendimiento en evaluaciones de temas sobre el uso de la TIC,s
<p>COMPONENTE 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mejorar el aprendizaje sobre el uso de la TIC,s -Mejorar la capacitación del docente <p>COMPONENTE 2:</p> <p>Incorporar planes de diagnóstico sobre el nivel de investigación que plantea cada docente para el desarrollo de nuevos métodos de enseñanza en base a las TICs</p>	<p>Asistencia continua a talleres de capacitación sobre el uso de las TICs</p> <p>Diagnosticar en qué grado los métodos que utilizan los docentes están influyendo en el aprendizaje de los alumnos</p>	<p>Informe por parte de los organismos capacitadores sobre la asistencia de docentes</p> <p>Realización de un plan de trabajo estratégico de desempeño en TICs para la institución en la cual laboran</p>	<p>Escaso apoyo de directores en los permisos para las capacitaciones</p> <p>Poca colaboración de las personas que serán parte de la capacitación sobre el uso de las TIC,s.</p>

5.5. Resultados esperados

RESULTADOS	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	EVALUACIÓN	PRESUPUESTO	Fecha	Fecha
					inicio	Final
Mejoramiento de la calidad de enseñanza de los docentes en temas de aprendizaje sobre TICs	Cursos de capacitación de TICs	Desarrollo de talleres de nivelación en áreas de docencia y uso de las TICs	Aplicación de prueba sobre desempeño de docentes y directivos	Inversión de 40,00 por participante	01-03-2014	15-03-2014
Mejoramiento de la capacidad competitiva en el ámbito laboral	Postulaciones a cargos internos de la institución	Oportunidad de mejoramiento por parte de los directores	Resultados obtenidos al finalizar este periodo escolar	0 Costo	28-02-2014	30-02-2014
Resultados favorables de la aplicación de las mesas de trabajo la planificación de capacitaciones sobre el uso de las TICs como herramienta pedagógica en educación	Reuniones continuas para tratar los proyectos que se proponen en las mesas de trabajo	Implementar los apoyos necesarios para el buen desarrollo de los proyectos de aprendizaje sobre TICs	Cuántos proyectos se llevan a cabo y en qué tiempo	Presupuesto de cada institución (Ajustable)		

5.6. Bibliografía de la propuesta

- Sánchez Burneo, V. (2013). *Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de ciencia de la educación en la mención de educación básica de la universidad técnica particular de Loja*. Loja: Ediloja.

6. Bibliografía

- ANECA Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación . (marzo de 2009). *Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España*. Recuperado el 11 de marzo de 2013.
- Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. (Marzo de 2009). *Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España*. Recuperado el 15 de Marzo de 2013.
- Alonso Benito, L. E., Fernández Rodríguez, C. J., & Nyssen González, J. M. (2005). *El debate sobre las competencias*. Recuperado el 11 de Abril de 2013.
- Avalos, B. La inserción profesional de los docentes. (Enero de 2009). Recuperado el 11 de marzo de 2013.
- Barnett. (2001). *Competencias*. Recuperado el 11 de Marzo de 2013.
- Becher. (1983). *El nivel de formación* . Recuperado el 11 de marzo de 2013.
- Belzunegui y Brunet . (2003). *Competencias*. Recuperado el 11 de marzo de 2013.
- Blum. (1976).
- Brunet y Belzunegui. (2003). Recuperado el 11 de Marzo de 2013.
- CM Ruiz, MS Moreno. (2006). *Revista de educación* . Recuperado el 11 de Marzo de 2013.
- Feiman - Nemser. (2003). Recuperado el 11 de Marzo de 2013
- Gras, H. R. (2006). *competencias y habilidades profesionales para universitarios* . Recuperado el 29 de marzo de 2013.
- Hofstadt Roman y Gomez Gras, autores del informe, *Competencias y habilidades profesionales para universitarios*. (2006). Recuperado el 11 de marzo de 2013
- Holanda Kelchtermans y Ballet. (2002). Recuperado el 11 de marzo de 2013
- J Weller - Boletín Redetis. (2006). *Estrategias educativas y formativas para la inclusión social y productiva* . Recuperado el 11 de Marzo de 2013.

- Lacey. (1995). Recuperado el 11 de marzo de 2013.
- León, M. (Junio de 2005). *Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador*. Recuperado el 5 de Abril de 2013.
- Luis Enrique Alonso Carlos, J. Fernandez Rodriguez, Jose M. Nyseen. (Febrero de 2009). *El debate sobre las competencias*. Recuperado el 11 de Marzo de 2013, de Una investigación cualitativa sobre la educación superior y el mercado de trabajo en España.
- Mauricio Leòn . (2004). Recuperado el 11 de Marzo de 2013, de Políticas programas insercion laboral jovenes Ecuador:
- Ministerio de Educación. Los estándares de calidad educativa de: aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e Infraestructura. (2012). Recuperado el 11 de marzo de 2013.
- Nyssen. (2007). Recuperado el 11 de marzo de 2013.
- Por autores diversos como Drucker, Castells. (1993 y 2003). Recuperado el 11 de Marzo de 2013.
- Sánchez Burneo, V. (2013). *Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de ciencia de la educación en la mención de educación básica de la universidad técnica particular de Loja*. Loja: Ediloja.
- UNESCO. (s.f.). *formacion en valores y actitudes* . Recuperado el 11 de Marzo de 2013.
- Vaillant, D. (12 de Abril de 2009). *Revista del curriculum y formacion del profesorado* . Recuperado el 11 de marzo de 2013.
- Weller, J. (Marzo de 2006). *Redesti*. Recuperado el 12 de Abril de 2013.
- YA Vàsquez - MARIBEL PANIAGUA VILLARRUEL . (2005). *La convergencia entre habilidades, actitudes y valores en la contruccion de las copetencias educativas*. Recuperado el 11 de Marzo de 2013.

ANEXOS

Anexo No 1.Ficha inicial de contacto para titulados y empleadores

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

Anexo No 4.Fotografías de los titulados y empleadores.



Lic. Gladys Wilfrida Granda Jumbo. No se encuentra trabajando en la actualidad, es del cantón Puyango.



Lic. Granda Rojas Leónides Alfredo, trabaja en la Unidad Educativa Fiscomisional Vicente Anda Aguirre.



Dr. Dalton Herrera Atarihuana, Vicerrector de la Unidad Educativa Fiscomisional Vicente Anda Aguirre, de la ciudad de Loja.



Lic. GualanGuayllas Abrahán, se encuentra de director y docente en la escuela YachaytaMichik ya que es una unidad unidocente, de la parroquia San Lucas de la Provincia de Loja.



Lic. Guaman Cango Mayra del Rocío, se encuentra laborando en escuela Luz Angélica Martínez.



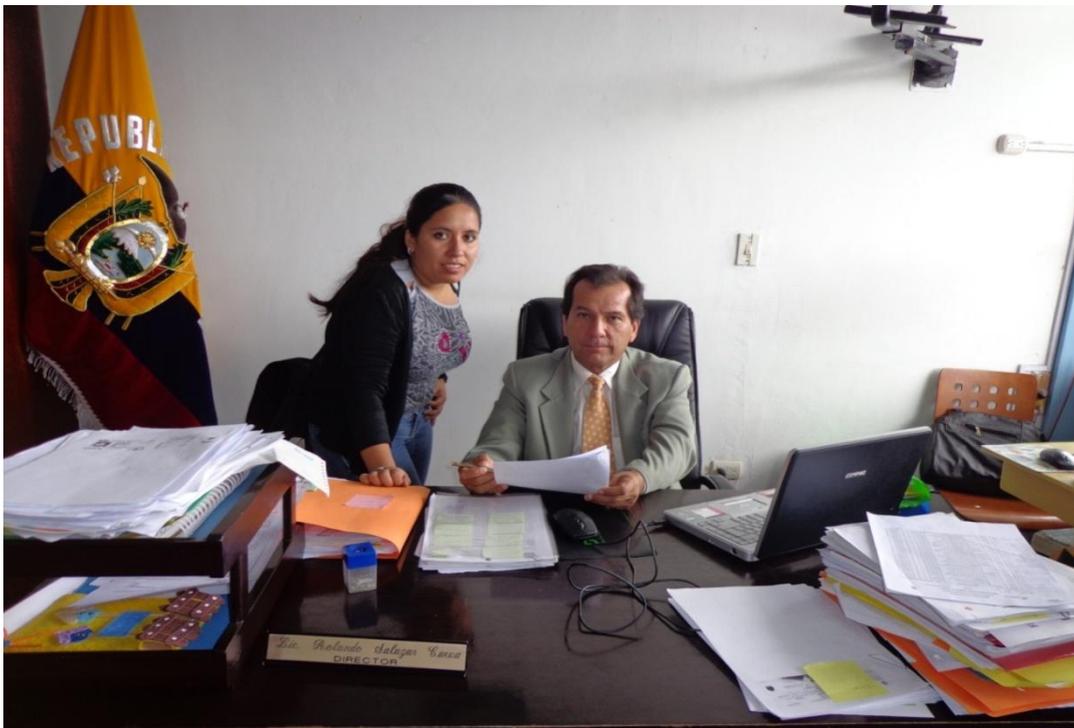
Lic. Jhonny Rodrigo Torres, Director de la escuela Luz Angélica Martínez, del Cantón Pindal.



Lic. Guaman Díaz Vilma Cristina, se encuentra laborando de Directora sin carga horaria en la Escuela Francisco Celi Barba Sede Red Escolar Rural Yamana, del cantón Paltas.



Lic. GuamanLudeña Graciela Elizabeth, se encuentra laborando en el inicial en el Ministerio de Educación Lauro Dermal Ayora Nro. 1.



Dr. Rolando Salazar Cueva. Director del Ministerio de Educación Lauro Damermal Ayora Nro. 1, de la ciudad de Loja.



Lic. Guayanay Chinchay Daycy, se encuentra laborando en Unidad José María Ríofrío.



Lic. Servio Cueva Guarnizo, Director de la Unidad José María Ríofrío, del cantón Espíndola.

