



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA

“Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”, Periodo 2012-2013.

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.

AUTOR: Gordillo González, Mélida Narcisa

DIRECTOR: Bustillos Ronquillo, Hernán Serafín, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO AZOGUES

2013

CERTIFICACIÓN

Magister

Bustillos Ronquillo, Hernán Serafín

DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

C E R T I F I C A:

Que el presente trabajo de investigación, denominado: “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de ciencias de la educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja” realizado por el profesional en formación: **Gordillo González Melida Narcisa**; cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, septiembre de 2013

F.....

DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

CI: .0100911395

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo **Mélida Narcisa Gordillo González** declaro ser autor del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

F.....

Autor: Gordillo González Melida Narcisa

Cédula: 0301344024

DEDICATORIA

A Dios Todo poderoso, ya que siempre ha estado a mi lado llenando mi corazón con la luz de su espíritu por guiar cada pasó que he dado en mi vida, por iluminarme y darme fuerzas. Por los triunfos y los momentos difíciles que me han enseñado a valorarlo cada día más. Y por permitirme llegar a este momento tan especial en mi vida.

A mi madre, por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional. A mi padre, a pesar de que no esté junto a mí sé que desde el cielo me da sus bendiciones, siento que está siempre conmigo.

A mi hermano y hermanas que son mi fortaleza y el pilar de apoyo, ellos me han elevado espiritualmente y anímicamente para llegar a cumplir con mis objetivos.

Narcisa

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por iluminarme y guiarme cada momento de mi vida, y brindarme la oportunidad de aprender cada día algo nuevo y alcanzar con éxito este propósito.

Expreso mi agradecimiento a la Universidad Técnica Particular de Loja Modalidad Abierta y a Distancia y su personal docente, por brindarme los aprendizajes necesarios que ayudaran en mi vida profesional.

Agradezco en especial a mi querida madre, quienes con sus palabras de aliento han permitido culminar con una meta más en mi vida.

A mis hermanos por ser el apoyo incondicional, los que nunca dudaron que lograría este triunfo a toda mi familia, a mis compañeros y compañeras de estudios por su compañerismo y amistad y amigos por su apoyo y comprensión siempre estuvieron animándome para llegar a compartir este sueño.

Narcisa

Gracias.

INDICE DE CONTENIDOS

CARATULA.....	I
CERTIFICACIÓN.....	II
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	III
DEDICATORIA.....	IV
AGRADECIMIENTO.....	V
INDICE DE CONTENIDOS.....	VI
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPITULO I	
SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO	
1.1 El debate sobre las competencias: Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España	6
1.3. La Inserción Profesional de los Docentes.	10
1.4. Estándares de Calidad Educativa Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura.	12
1.5. Políticas de inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente.....	14
1.6. Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador.....	16
1.7. Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias.....	18
1.8. La formación inicial y permanente en los educadores.....	20
1.9. Para una formación de profesores construida dentro de la profesión.....	22
1.10 Valores y Competencias del Educador.	24
CAPÍTULO II	
METODOLOGÍA	
2.1 Diseño de la investigación	25
2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	25
2.1 Métodos.....	25
2.2.2 Técnicas	27
2.2.3 Instrumentos de investigación.....	27
2.3 Preguntas de investigación:.....	27
2.4 Contexto	27
2.5 Población y muestra	28
2.6 Recursos.	28
2.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.....	29
CAPITULO III	

INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

3.1 CARACTERÍSTICAS DE LOS TITULADOS: INDIVIDUALES, ACADÉMICAS Y LABORABLES.....	33
3.1.1 Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de la modalidad abierta.....	33
3.1.1.1 Ubicación geográfica.....	33
3.1.1.2 Edad	33
3.1.1.3. Género.....	34
3.1.2 Características académicas de los titulados.....	35
3.1.2.1 Sostenimiento del colegio donde realizaron los estudios de bachillerato.	35
3.1.2.2 Tipo de educación.....	35
3.1.2.3. Nivel de estudios alcanzados luego de estudios de licenciatura.....	36
3.1.3 Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.	37
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.	37
3.1.3.2 Número de establecimientos en los que trabaja en la actualidad	37
3.1.3.3. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.	38
3.1.3.4. Características del trabajo actual	39
3.2 VALORACIÓN DEL DOCENTE CON RESPECTO A SU PROFESIÓN.	41
3.2.1 Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida que posee el titulado.....	41
3.3 FORMACIÓN ACADÉMICA DE LOS TITULADOS Y SU RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD LABORAL.	42
3.3.1 Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador.....	42
3.3.2. Grado de importancia y realización de los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación.	42
3.3 SATISFACCIÓN DOCENTE	43
3.4.1 Aspectos metodológicos didácticos que realiza el titulado.	44
3.4.2 Aspectos de autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado.	49
3.4.3 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.....	51
3.4.4 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.	53
3.4.5 Interacción profesor padres de familia y comunidad del titulado.	56
3.4.6 Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.....	59
3.4.7 Actividad de formación que ejecuta el titulado.	61

CAPITULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 CONCLUSIONES.....	65
4.2 RECOMENDACIONES.....	66

CAPITULO V

PROPUESTAS DE INTERVENCIÓN

5.1 TEMA.....	68
5.2 JUSTIFICACIÓN.....	68
5.3 OBJETIVOS	68
5.4.2 Análisis del problema.....	70
5.4.3 Análisis de objetivos	70

5.5 PLAN DE ACCIÓN.....	72
5.5.1 Matriz del Marco Lógico.....	73
5.6 RESULTADOS ESPERADOS	74
5.7 BIBLIOGRAFÍA DE LA PROPUESTA.....	75

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

RESUMEN

El presente proyecto de investigación “**Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en Licenciatura de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja**”, en la Provincia del Cañar; tiene como objetivo investigar los requerimientos de la educación superior y como los titulados cumplen o no los roles de un educador de calidad, conocer la importancia que dan los profesionales a su labor, logros académicos posteriores a su titulación, desde el punto de vista; de titulados y empleadores, para establecer comparaciones, y dar una propuesta de intervención educativa. Que beneficiará a titulados, empleadores y estudiantes, buscando calidad y eficiencia que se logra con capacitación permanente.

Los instrumentos utilizados fueron las encuestas, que permitieron recoger información necesaria para realizar un análisis estadístico. Con la información de titulados y empleadores que fue recopilada, tabulada y analizada se puede evidenciar un déficit en cuanto a los aspectos metodológicos didácticos, investigación educativa, participación en actividades académicas, situación que permitió plantear; como alternativa una propuesta que irá en beneficio de los titulados y todos los involucrados.

Palabras claves: Calidad, educación, labor, logros.

ABSTRACT

the present research project "**Proposal of educational intervention from the case study in Bachelor of science in education, mention basic education of the Particular de Loja Technical University**", in the province of el Cañar; It aims to investigate the requirements of higher education and as graduates they meet or not a quality educator roles, knowing the importance of professionals give to its work, following their qualification academic achievement, from the point of view; graduates and employers, to draw comparisons, and give a proposal of educational intervention. That will benefit graduates, employers and students', looking for quality and efficiency is achieved with ongoing training.

The instruments used were the polls, allowing collecting information necessary to perform a statistical analysis. With graduates and employers information that was collected, tabbed, analyzed may reveal a deficit in terms of the methodological aspects of teaching, educational research, participation in academic activities, a situation that allowed to raise; as an alternative to a proposal that will go to the benefit of graduates and everyone involved.

Key words: quality, education, work and achievements.

INTRODUCCIÓN

La profesión de enseñar requiere una gran responsabilidad, pero sobre todo, reviste gran importancia dado a que la educación desempeña un papel fundamental en el desarrollo de las sociedades y la mejora de su productividad y competitividad de sus recursos humanos. Es una realidad que la educación hace mejores seres humanos. En ese sentido, se considera a la educación superior como la herramienta básica para hacer del país un espacio de convivencia en la libertad, donde el respeto a los seres humanos, a sus bienes y a su integridad física y moral norme la vida pública.

Un primer estudio realizado a los titulados de todas las menciones de ciencias de educación en el periodo 2005-2010 puso un primer paso y una fuente de información sobre la inserción laboral y diagnóstico de necesidades formativas de los titulados en ciencias de la educación el presente estudio se considera la continuidad de la investigación realizadas, siendo importante el desarrollo de estudios específicos en cada una de las titulaciones.

Al conocer las diferentes situaciones laborales en los distintos años, se evidencia que los titulados de la UTPL se encuentran laborando en su profesión relacionada con los estudios académicos, estos trabajos investigativos han servido de base para continuar con nuevas propuestas de intervención educativa a los titulados que culmina sus estudios en la UTPL. Por lo cual la Universidad en este año 2013, aplica una propuesta más de inserción laboral.

Esta investigación, denominada **“Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”** es de gran utilidad para la universidad, ya que puede hacer un seguimiento a los titulados que entrega a la sociedad, para poder seguir trabajando e inculcando nuevos profesionales con ética y responsabilidad que se requiere, para los empleadores y titulados, este estudio realizado tiene sus beneficios en el futuro de los profesionales de la educación, y a la vez permitido enriquecer los conocimientos para llevarlo a la práctica como docente de la educación.

Para la realización del presente trabajo se recibió el apoyo y colaboración de los titulados, empleadores, recursos brindados por la UTPL hicieron posible el desarrollo y éxito de la investigación, haciendo viable el logro de cada uno de los objetivos sin ningún inconveniente.

Se caracterizó el puesto de trabajo del profesional docente mediante la aplicación de las encuestas para la obtención de resultados se indagó los requerimientos de educación

continua de los titulados y empleadores mediante la aplicación de preguntas sobre el nivel de formación académica para la identificación de necesidades dentro de los aspectos metodológicos didácticos se estableció una relación entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados desde su criterio personal y de los empleadores, a través de encuestas individuales, y análisis de las mismas.

Se conoció la frecuencia como titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista de estos y de sus empleadores, con el análisis e interpretación de resultados se pudo conocer la frecuencia con la que realizan la labor docente. La importancia que le dan a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de estos y de sus empleadores. Mediante la aplicación de encuesta y análisis de los resultados de la investigación., la formación que tienen los titulados para ejecutar las tareas, desde el punto de vista de estos y de sus empleadores. A través de la encuestas se identificó el nivel de formación que requieren los titulados para la aplicación de las tareas docentes.

Se realiza una indagación del debate sobre las competencias: Una investigación en torno a la educación superior, protagonista del desarrollo social y económico de una nación. Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios, la formación profesional tiene relación directa con la inserción laboral. Inserción Profesional de los Docentes dentro de un periodo clave en la construcción de la identidad profesional y la experiencia del nuevo docente. Los Estándares de Calidad Educativa Aprendizaje, demuestra los avances en el aprendizaje alcanzados por los estudiantes a lo largo de su trayectoria escolar.

Las políticas de inserción a la docencia en América Latina fue objeto de varias reformas tratando de identificar las falencias Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador, que permitirán el Mejoramiento de la empleabilidad, Creación de oportunidades de empleo y del fortalecimiento institucional, demanda laboral y trayectorias en la actualidad los jóvenes cuentan con un buen nivel de educación pero tiene pocas posibilidades de inserción laboral siendo un problema de carácter estructural que se crea por la escasa capacidad que tiene la economía de generar empleo. Los valores y competencias del educador Favorecen el desarrollo del aspecto emotivo social y cultural.

Se describe las respectivas conclusiones y recomendaciones que sirvieron para posibilitar la propuesta de intervención, que permitirá reducir los problemas encontrados en la investigada, es por ello que se invita a los lectores a revisar la información porque será de gran utilidad para su formación profesional.

CAPITULO I

SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO

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

Luis Enrique Alonso

Carlos, J. Fernández Rodríguez

José Nyssen 2009

En la actual sociedad del conocimiento es común la crítica a la preparación que reciben los estudiantes dentro de la universidad y sus reales posibilidades y condiciones de inserción y desempeño en el mundo laboral. La pregunta que surge es ¿Cómo la universidad puede facilitar la efectiva inserción laboral de los estudiantes? Contestar ésta pregunta significa conocer exactamente cuáles son esos conocimientos que las empresas demandan de los titulados que incorporan. Dichos conocimientos, en el discurso actual toman el nombre de “competencias” y el debate todavía continúa cuando de enumerar y describir dichas competencias se trata.

Las competencias, a nivel académico representan el dominio de una disciplina; sin embargo, un concepto más instrumental define a la competencia como la capacidad de ejecutar una tarea bajo estándares establecidos para el efecto. Desde esta perspectiva, la competencia para ser tal ha de “ser útil” y “adquirible”. Al parecer, las empresas comienzan a exigir de sus candidatos, cada vez más, ciertas competencias que tradicionalmente no han formado parte del currículo académico, tales como habilidades sociales, liderazgo, trabajo en equipo, gestión del estrés, inteligencia emocional y otras. De este modo los jóvenes universitarios no solo deben poseer unos conocimientos teóricos suficientes, sino, además, toda una serie de nuevas destrezas (Alonso, Fernández, Nyssen, 2009)

La expectativa que pesa entonces sobre la universidad es que ésta sea la protagonista del desarrollo social y económico. La competitividad y la globalización de las economías hacen que éstas trabajen con urgencia en la incorporación del recurso de la educación superior como base de la generación y, en parte, de la garantía de la empleabilidad del que se prevé como recurso máspreciado en las economías globales del conocimiento, (Alonso et al. 2009). En este marco, el proceso de Bolonia y la estrategia de Lisboa, constituyen esfuerzos de la Unión Europea encaminados hacia el crecimiento del empleo y la adecuación de las habilidades de los recursos humanos para intervenir en un mundo con nuevas exigencias laborales. A pesar de estas intenciones, ninguno de los dos dejó planteamientos claros en torno a las reformas requeridas a nivel de instituciones de educación superior en la Unión Europea para alcanzar el objetivo de mejoramiento de la empleabilidad del recurso humano.

Sin embargo todo indica que queda claro que la redefinición de la tarea universitaria requiere la concreción de las competencias claves, el adecuado desarrollo de los marcos de cualificaciones y la reformulación de las titulaciones.

Sobre la formación y la empleabilidad de los graduados españoles, existe una tendencia generalizada a afirmar que la formación recibida no contribuyó a asegurar una opción. Afirman que la orientación recibida sobre la empleabilidad de la carrera es escasa y que si tuvieran la oportunidad hubiesen optado por otro tipo de formación. La pobreza de la praxis a lo largo de la carrera influyó de manera decisiva al momento del desempeño laboral. La precarización laboral es condición generalizada y en muchas ocasiones los graduados llegan a trabajar por salarios mínimos o incluso gratis con la finalidad de ir ganando experiencia. Los graduados también mencionan que los requisitos solicitados por los empleadores suelen ser exagerados.

Por su parte, los empresarios españoles también coinciden en la pobreza en las prácticas de la carrera; pero le otorgan un papel fundamental a la pobreza en las competencias personales que son las que más se valoran al momento de contratar y que son las más difíciles de medir. Sostienen que los graduados no son responsables, poco comprometidos y que carecen del espíritu de sacrificio necesario para el trabajo. Incluso justifican el “masterado en fotocopias” como un paso indispensable para inculcar disciplina y respeto por la autoridad.

1.2. Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y obstaculización Agencia de evaluación de la calidad y acreditación.

ANECA, Agencia nacional de:
Evaluación de calidad y acreditación (2009)

Se trata de una investigación realizada en 2007 entre un grupo de titulados universitarios en España, sobre el proceso de inserción en el mercado laboral.

El funcionamiento del mercado de laboral tiene sus propias teorías, las mismas que no se acoplan a las teorías o modelos de decisiones frente al empleo. La brecha existente entre las dos surge porque el mercado de trabajo depende mucho del contexto de las empresas, así como de factores personales como la actitud, la personalidad y de la formación profesional de los titulados. Las teorías o modelos de decisión consideran la formación como una inversión, por lo que cada individuo invertirá hasta que considere que rentabiliza las inversiones tanto la de formación profesional como la de búsqueda de información.

Los resultados de la investigación. La inserción laboral reviste de una “carga psicológica”, que pone en manifiesto la existencia de un conflicto entre la realidad del mercado laboral, y el ideal del titulado representado por el deseo de una inserción laboral inmediata, conforme su perfil profesional. Esta distancia se refleja en que el mundo laboral requiere de personas jóvenes con experiencia y con especialización. La Universidad forma profesionales teóricos, con conocimientos muy generalizados y con cierta edad, por el tiempo que les lleva en realizar los estudios. Los titulados ante esta realidad optan por trabajos precarios, trabajos en áreas no relacionada a la titulada, situación que es asumida como transitoria.

Se pone en evidencia que la dificultad para conseguir el empleo responde a ciertas valoraciones: brecha existente entre el mundo formativo del laboral, competencia por el excesivo número los titulados que optan por un puesto determinado, la precariedad del mercado laboral, la utilización de becarios para el desarrollo de ciertas tareas.

Para la búsqueda de empleo los titulados utilizan estrategias, entre las cuales se encuentran los contactos personales, el desarrollo de prácticas durante el tiempo de formación, las Agencias públicas de empleo como el INEM y las privadas son referidas, como las opciones de menor valor. Debido al desarrollo tecnológico, herramientas como el

correo electrónico y la utilización del Internet son utilizadas tanto para ofertar los Currículos como para obtener información de las ofertas de empleo.

El capítulo 5 aborda las concepciones de los titulados respecto a la inserción laboral; así como una comparación de los procesos de inserción laboral con los países de la Unión Europea.

Al abordar el tema de las concepciones del trabajo, el informe destaca que los cambios sociales y económicos de las últimas décadas han hecho que estas se modifiquen. De ahí que existen otras valoraciones de la “experiencia de trabajar” respecto a la tradicional, donde el mayor peso se encontraba en la identidad social. Hoy esta concepción ha ganado terreno en otras esferas en cuyo abanico se encuentran las de motivaciones vinculadas a la realización personal, la emancipación paternal y estatus social. La concepción del trabajo con relación a la mujer también ha cambiado, han dejado de ser amas de casa y el trabajo es considerado como el eje para su independencia, motivo por el cual es irrenunciable. Ante esta nueva realidad, las mujeres renuncian a la maternidad o la prolongan.

Al enfocar el proceso de inserción laboral de España respecto a los otros países de la Unión Europea, los titulados españoles, proyectan carencias percibidas con respecto a los titulados europeos, entre las cuales están: mayor determinación hacia el empleo, mayor conocimiento de idiomas, mayor movilidad y subvenciones públicas por parte del gobierno a las empresas europeo para que el titulado tenga experiencia en el proceso de inserción laboral.

1.3. La Inserción Profesional de los Docentes.

Beatrice Avalos

(2009)

La globalización ha traído consigo un sinnúmero de cambios, cambios de los cuales la educación no se ha podido escapar. A pesar de que enseñanza continua siendo el eje central de la docencia, los cambios han provocado la internacionalización de las evaluaciones sin tomar en consideración que las poblaciones estudiantiles no son las mismas y que los entornos del trabajo del profesor también son diferentes. Estas diferencias también particularizan a cada uno de los procesos de inserción docente. En este artículo la autora toma como referencia el caso chileno para explicar la inserción docente en escenarios en donde lo único continuo es el cambio.

Definitivamente no es posible entender la inserción única y exclusivamente en función de la experiencia del nuevo docente como hasta hace algunos años lo sugerían varios estudios. Diferentes entornos y diferentes realidades dan paso a diferentes tipos de interacción y relacionamiento aunque el profesor sea el mismo. De allí la necesidad de analizar la inserción teniendo en cuenta tanto las particularidades como lo global.

La enseñanza es una profesión que cambia con la irrupción de nuevas lógicas de mercado. Un mercado que destaca los resultados de los exámenes por sobre el proceso de construcción del conocimiento, un mercado en el que es importante la cantidad de los alumnos y en donde la eficiencia está fundamentada en la relación número de alumnos versus recursos invertidos. Constituye este uno de los experimentos más radiales que se hayan realizado en la educación (Avalos, 2009) globalización ha transformado los mercados. Los exámenes nacionales con resultados públicos traducidos en rankings educacionales dan paso a una percepción de que la educación pública genera bajos rendimientos y ejemplifica a la educación privada como un referente de lo que debería ser el rendimiento escolar tanto de docentes como de alumnos.

La educación también se ha visto afectada por todos los intentos de reformas. Los docentes aprenden a operar bajo cierto marco y les toma tiempo ajustarse a cambios repentinos y repetitivos. Esto agudiza aún más la problemática docente que también ha sido alcanzada por la continua desvalorización social de la profesión.

El escenario macro de la realidad educacional que se describe, también comprende las políticas de acompañamiento a los nuevos docentes. “Existe suficiente evidencia para sostener que la ausencia de oportunidades de acompañamiento o inducción tienen un efecto en la rotación de nuevos profesores y la decisión de mantenerse o abandonar la docencia” (Avalos, 2009);

También forman parte del quehacer educativo, el proceso de inserción laboral. Se trata de un proceso fundamental en la conformación de la identidad docente, identidad que es construida a partir de las experiencias de socialización y en la cual también se encuentran como referentes otros profesionales. Varios estudios sobre la socialización docente nos muestran cómo los profesores desarrollan estrategias que les permiten interactuar con su entorno, estrategias que se sustentan en los intereses de cada individuo.

La acogida al profesor principiante define el nivel de integración de los docentes en una cultura de complementariedad. Significa que la inserción docente es un periodo clave en la construcción de la identidad profesional, requiere de políticas específicas que le den el reconocimiento de la inserción a la docencia como una etapa con sentido propio, ni parte de la anterior ni un prolegómeno de los que seguirá en la carrera docente (Avalos, 1999). Complementando la política, deben surgir los mecanismos que operativicen el proceso de inducción, un proceso que para alcanzar los objetivos planteados debe contar con el respectivo acompañamiento especializado y debe ser cuidadosamente evaluado.

Finalmente debe notarse que la inducción es un proceso que debe ser gestionado por la autoridad de educación. Existen varias posibilidades para implementar un proceso de inducción, posibilidades que van desde brindar la información necesaria y relevante hasta la asignación de un profesor guía que desempeñe un rol de mentor. El desempeño profesional está representado por las tareas y roles que debe ejecutar un docente de manera satisfactoria.

1.4. Estándares de Calidad Educativa Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura.

Ministerio de Educación (2012)

Según el Ministerio de Educación del Ecuador, la calidad en la educación es una condición deseada que supone no solo el aprendizaje de contenidos académicos, sino también el desarrollo de destrezas en los estudiantes que les permitan su desarrollo personal con un profundo sentido ético.

Los estándares de la calidad educativa describen los logros alcanzados por los actores del sistema escolar y los comparan con los logros esperados. Un estándar se plantea en función de los objetivos compartidos por los involucrados en la tarea educativa. Está formulado en función de variables susceptibles de ser medidas y permiten comparaciones entre categorías similares. Sirven fundamentalmente para la evaluación y planificación de la tarea educativa tanto a nivel micro como a nivel macro. Los estándares vigentes en nuestro sistema educativo son:

A) Aprendizaje

El estándar de aprendizaje demuestra los avances en el aprendizaje alcanzados por los estudiantes a lo largo de su trayectoria escolar, trayectoria que se divide en cinco niveles y que empieza en el primer año de educación general básica y que culmina en el tercer año de bachillerato. Las áreas básicas que se trabajan en cada uno de los niveles son Lengua y Literatura, Matemáticas, Estudios Sociales y Ciencias Naturales. Para trabajar los contenidos de cada área éstas se organizan en: dominios del conocimiento (núcleos de aprendizaje); niveles de progresión (lo que se espera que los estudiantes aprendan cada periodo); estándar de aprendizaje (descripción de los logros que deberían alcanzar los estudiantes por nivel); componente del estándar (desarrollo de procesos del pensamiento, comprensión de conceptos, actitudes y prácticas); y ejemplos de desempeño (muestras de lo que hacen los estudiantes según el nivel en el que se ubican).

B) Desempeño profesional

El desempeño profesional está representado por las tareas y roles que debe ejecutar un docente de manera satisfactoria. Un buen docente genera oportunidades de aprendizaje entre todos sus estudiantes y con sus actitudes contribuye en la construcción del modelo de que aspiramos. El dominio de la materia que imparte es fundamental, pero este dominio

debe estar complementado con características como el adecuado manejo pedagógico y una sólida ética profesional. El desempeño profesional directivo es la referida a la combinación del liderazgo; gestión pedagógica; administración del talento humano, recursos, clima organizacional; y convivencia escolar; aspectos que influyen en la calidad de aprendizaje de los estudiantes.

C) Gestión escolar

Se relaciona con los avances en el aprendizaje que experimentan los estudiantes a lo largo de su vida escolar dividida en los niveles anteriormente señalados. El estándar evidencia la pertinencia de la estructura y organización del plantel en pro del mejoramiento de la calidad de aprendizaje de sus alumnos.

D) Infraestructura

Los estándares de infraestructura definen los parámetros para la inserción del centro escolar en su entorno y la distribución de los espacios físicos necesarios según el número de alumnos del plantel. Los estándares son urbanísticos cuando se refieren a la infraestructura y su entorno; y son arquitectónicos cuando describen las necesidades espaciales para el desempeño de la tarea educativa en el centro escolar.

Los estándares de la educación Educativa Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura Sirven fundamentalmente diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento o fortalecimiento para la evaluación y planificación de la tarea educativa tanto a nivel micro como a nivel macro. Su objetivo es orientar, apoyar y monitorear la gestión de los actores del sistema educativo, hacia su mejoramiento continuo. Adicionalmente, ofrecen insumos para la toma de decisiones de políticas públicas para la mejora de la calidad del sistema educativo.

Permitirán alcanzar la excelencia en la educación, facilitar los aprendizajes que convertirán a nuestros estudiantes en ciudadanos de calidad reconceptualizar la educación como servicio público en el marco del Buen Vivir, reorganizar el servicio educativo y generar políticas y orientaciones para mejorar el servicio educativo.

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

Denise Vaillant (2009)

Los resultados obtenidos por el Programa de Evaluación Internacional de los alumnos muestran que existen importantes diferencias en el rendimiento escolar entre países. Pero llama la atención que en América Latina los rendimientos estudiantiles incluso se ubiquen por debajo del promedio. Al investigar las causas de estas diferencias, se llegó a la conclusión de que no es el gasto educativo el que determina el éxito escolar. Países como Singapur tienen un promedio de gasto por estudiante menor en relación a otros y el rendimiento de los estudiantes suele ser superior. La razón de estas diferencias en los rendimientos se explica a través de la calidad de los docentes.

En las décadas de los 80 y 90, la educación en Latinoamérica fue objeto de varias reformas que no han podido eliminar las desigualdades en relación al acceso a la educación. Los trabajadores del magisterio tampoco han resuelto su situación pues laboran en condiciones precarias con bajas remuneraciones y escasos incentivos, y es evidente que la calidad del docente se ve afectada por estos factores adversos. La crisis de la docencia se profundiza aún más cuando se comprueba que el vínculo entre carrera, desarrollo profesional y evaluación es muy débil. Superar esta desconexión es posible, según (Vaillant2009) a través de una adecuada inserción de nuevos docentes.

La identidad de la profesión juega un papel muy importante en la inserción docente. La identidad es un proceso en continua construcción que se inicia incluso antes de la selección de la docencia como ocupación profesional. La evolución continúa durante las etapas de formación, inserción y ejercicio profesional. Contribuye a la formación de la identidad profesional la valoración social de la docencia, valoración que en la actualidad vive un proceso de constante deterioro razón por la cual solo suscita la atención de los aspirantes con los más bajos rendimientos escolares. El proceso de convertirse en docente también aporta a la conformación de la identidad profesional así como los aprendizajes por observación que marcan de manera definitiva el estilo de enseñanza – aprendizaje.

En toda esta explicación de cómo el docente construye su identidad profesional y ejerce su profesión merece especial atención la socialización. La socialización es la responsable de la generación de creencias que, aceptadas como ciertas, no son objeto de reflexión e influyen en la forma en cómo el maestro interpreta e interactúa con el entorno y, por supuesto, cómo desempeña su labor en el aula.

En la construcción de la identidad profesional, la inserción de los docentes en el ámbito escolar es clave. Se trata de un proceso que puede durar varios años que determinará su estilo de enseñanza aprendizaje. Lamentablemente a nivel de Latinoamérica, la inserción en la docencia es un proceso que el nuevo profesor vive y asume en soledad dado el modelo que prevalece que es el de nadar o hundirse y en donde el aprendizaje por error es la forma más común de construcción del conocimiento. En este momento es en el que queda al descubierto las falencias en la formación dada la desvinculación entre la teoría y la práctica.

El mejoramiento del proceso de inserción docente es fundamental. “Desde la perspectiva del desarrollo profesional, la inducción debe ser un proceso comprensivo, coherente y sostenido organizado por la autoridad educativa” (Vaillant, 2009). Durante el periodo de inserción se debe aprovechar que los profesores noveles son voraces para aprender y que esa actitud facilita la implementación de la figura de un mentor.

El modelo de iniciación docente de “mentor protegido formalizado” (que es el ideal) consiste en proveer un acompañamiento al nuevo profesor, a través de un mentor con la formación adecuada con capacidad de organizar el proceso de inducción en sus distintas fases. La mentoría resulta más eficaz si atiende los requerimientos específicos del profesor principiante.

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

Mauricio León. (2013)

La CEPAL y la Universidad Politécnica Salesiana han desarrollado la presente propuesta de políticas, programas y proyectos de fomento de la inserción laboral juvenil. Esta propuesta incorpora apreciaciones de jóvenes de las ciudades de Quito y Guayaquil que trabajaron en 2005 en el Proyecto Regional de Integración de los Jóvenes al Mercado Laboral y se formula sustentado en las diferentes disposiciones jurídicas tanto nacionales como internacionales relacionadas con el derecho al empleo y a la educación entre las que se cuentan el “Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales de 1966”, el “Plan de Acción de la Conferencia Internacional sobre población y desarrollo efectuada en el Cairo en 1994”, la Constitución Política del Ecuador de 1998 y la Ley de la Juventud (2001).

La problemática a la cual se apunta resolver con estas políticas es el empleo a nivel de jóvenes (entre los 18 y 29 años de edad). A nivel de este grupo de población, se pueden apreciar altas tasas de desempleo y subempleo, así como prácticas discriminatorias. Uno de los agravantes de la situación su laboral es la distancia existente entre la formación que reciben los estudiantes en los centros educativos y las verdaderas demandas en el mundo laboral real. La propuesta que apunta a resolver esta problemática consta de tres políticas en la que se cuentan sus respectivos programas y proyectos.

Política No.1: Mejoramiento de la empleabilidad

El mejoramiento de la empleabilidad, comprende los programas de ampliación y mejoramiento de la educación formal y el programa de capacitación laboral. En el programa de ampliación y mejoramiento de la educación formal se propone adaptar el sistema escolar de manera que éste fomente la reinserción y genere habilidades acordes a los requerimientos del mercado laboral; siendo así, el programa está compuesto de: alfabetización y universalización de la educación básica; ampliación de la cobertura del bachillerato en los jóvenes; mejoramiento de la calidad en la educación básica y bachillerato acorde a las necesidades del mercado laboral y los cambios tecnológicos. En el programa de capacitación laboral el objetivo es incrementar la posibilidad de inserción laboral basado en la calificación, en el trabajo y en la intermediación laboral; en este sentido, el objetivo que para ser alcanzado comprende estrategias de capacitación laboral e intermediación.

Política No. 2: Creación de oportunidades de empleo

La política de creación de oportunidades de empleo se orienta hacia el mejoramiento de las oportunidades de empleo de los jóvenes acompañado del incremento de sus ingresos. Los programas de ésta política son: el programa de apoyo a los microemprendimientos juveniles, el programa de empleo emergente y el programa de eliminación de prácticas discriminatorias y barreras de entrada al mercado laboral. En el programa de apoyo a los microemprendimientos se busca apoyar el inicio o desarrollo de los emprendimientos a través de estrategias como: servicios de crédito, fomento de asociaciones de jóvenes emprendedores y servicios de desarrollo empresarial. Por su parte, el programa de empleo emergente es la creación de empleo rápido (en obras del sector público que demanden mano de obra) que apoye a cubrir las necesidades de los jóvenes mientras buscan otras opciones más estables y mejor remuneradas.

En relación al programa de eliminación de las prácticas discriminatorias y barreras de entrada al mercado éste considera necesario partir de la identificación de los grupos discriminados y la sensibilización de los actores del mercado laboral para así poder desarrollar las siguientes estrategias o componentes: la revisión y reforma de la normativa legal para la eliminación de prácticas discriminatorias; la promoción y difusión de los derechos contra las prácticas discriminatorias activas y pasivas de los derechos laborales de los jóvenes; una campaña de comunicación masiva en contra de la discriminación laboral; y el fomento de espacios de convivencia intercultural.

Política No. 3: Fortalecimiento institucional

Dirigida hacia fortalecer a las instituciones que trabajan en con jóvenes. Los componentes dentro de esta política son la formación de postgrado en políticas públicas; el diseño institucional para fomentar la coordinación de políticas de mercado de trabajo para la juventud; las mesas de concertación sobre políticas de mercado de trabajo para la juventud y el fortalecimiento de las organizaciones juveniles.

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

Jurger Weller. (2006).

El proyecto de “Integración de jóvenes al mercado laboral” ejecutado por la CEPAL entre 2003 y 2005 y cuyo ámbito de acción fueron los países de Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú, describe la problemática por la cual atraviesan los jóvenes en su aspiración de inserción laboral. A continuación se detallan los hallazgos del estudio y se acotan posibles líneas de acción. No obstante deja claro que para superar el problema de la inserción laboral juvenil debe haber solides económica en cada país.

1.- Actualmente los jóvenes cuentan con menor oportunidad para ingresar al mercado laboral. Las pocas oportunidades de conseguir un trabajo es un problema de carácter estructural que se origina en la poca capacidad que tiene la economía de generar empleo. Esta situación se agrava debido a la deficiente preparación de los jóvenes para el desempeño laboral. Una posible línea de acción sería entonces el mejoramiento de la educación lo que le daría mayores oportunidades de empleabilidad a los jóvenes.

2.- La presencia de tensión entre la alta valoración que los jóvenes le dan al trabajo y las experiencias laborales. Experiencias de amenazas, maltratos o acoso causan decepción sobre la realidad del mundo laboral. Resultaría pertinente insertar a los jóvenes no solo con los suficientes conocimientos para su desempeño, sino también con un adecuado conocimiento tanto de sus derechos como obligaciones.

3.- Hay tensión entre los beneficios esperados y realmente obtenidos a partir de la incorporación laboral. Generalmente los jóvenes tienen demasiadas expectativas en relación a su autorrealización y su nivel de ingresos y cuando el trabajo no logra satisfacer dichas expectativas los jóvenes experimentan sentimientos de frustración. Por lo que se debe apoyar a los jóvenes en la formulación de expectativas más realistas.

4.- Las mujeres jóvenes con baja calificación son quienes tienen mayores dificultades para incorporarse en el mercado laboral. La intervención en este aspecto estaría dada por el trabajo bajo un enfoque de género contribuya a resolver el problema.

5.- El desarrollo simultáneo de actividades de trabajo y estudio puede contribuir a mejorar la empleabilidad de los jóvenes, aunque también puede afectar su rendimiento. En esta combinación de actividades el riesgo latente es el que los jóvenes dejen sus estudios por dedicarse a su trabajo como un medio para resolver sus necesidades económicas inmediatas.

6.- Existe tensión entre el discurso de la meritocracia y las formas de contratación bajo las cuales actúan las empresas. El capital relacional tiene mucha fuerza al momento de conseguir un empleo. El desarrollo de un sistema de certificación de competencias y el abaratamiento de los servicios de selección de personal podrían contribuir al acceso más democrático a los plazas de trabajo disponibles.

7.- La tensión entre los requerimientos de experiencia y la realidad de quien busca un empleo por vez primera. Para los empleadores no cuenta como experiencia las prácticas realizadas durante el periodo formativo. Se puede intentar compensar la necesidad de experiencia a través de programas de capacitación en donde la formación más práctica contribuya a la generación de las destrezas deseadas.

8.- Demasiados obstáculos para emprender actividades empresariales por cuenta propia. Los emprendimientos no generan empleo masivamente. No obstante, la formación en emprendimiento resulta útil para lograr una actitud emprendedora que es útil no solo en un negocio propio sino que es valorada en los entornos laborales.

9.- Existe todavía discriminación que es justificada a través de argumentos de eficiencia. Esta es una tensión de carácter cultural sobre la que todavía es preciso trabajar.

10.- El mercado de trabajo actual es inestable y eso desmotiva a los jóvenes en su intento de desarrollar una trayectoria profesional y contar con relaciones laborales estables. No obstante, de esta situación, para otros jóvenes la inestabilidad podría impulsar la creatividad.

1.8. La formación inicial y permanente en los educadores.

García. (2002)

En la sociedad postindustrial el conocimiento es el valor supremo. Un conocimiento que tiene fecha de caducidad y que le exige, a quien lo posee, una actitud de aprendizaje permanente que le permita aprovechar las oportunidades que la sociedad de la información puede ofrecer, sociedad en la que la tendencia es apunta hacia excluir a aquellos que no están inmersos en la cultura del conocimiento.

En la sociedad del conocimientos que tiene, la Comisión Europea (2002), la escuela debería desarrollar un conocimiento de base que permita a las personas dar significado a las cosas, comprender y hacer juicios, desarrollar la capacidad de analizar cómo funcionan las cosas: observación, sentido común, curiosidad, interés por el mundo físico y social, inventar. Aprender a cooperar debe también ser una habilidad a adquirir en la escuela puesto que las empresas modernas están organizándose en círculos de calidad. Es decir, que lo único que debe tender a permanecer es, lo que la Comisión Europea denomina, el conocimiento de base. Todo lo demás es susceptible de cambio incluida la profesión docente, cambio frente al cual es preciso redefinir el trabajo del profesor.

Para redefinir el trabajo del profesor resulta necesario el replanteamiento de los contenidos y de la forma de enseñarlos. El objetivo no debería ser que el estudiante almacene información sino que comprenda aquello que está aprendiendo. Comprender lo que se aprende y aprender a aprender configuran dos demandas imprescindibles para la escuela actual (García, 2002).

En un nuevo marco de realidades y exigencias educacionales, la profesión docente solo puede avanzar si el profesor se convierte en un líder del cambio y en un promotor de la innovación. El profesor asume entonces el rol de un “trabajador del conocimiento”, diseñador de ambientes de aprendizaje, con capacidad para rentabilizar los diferentes espacios en donde se produce el conocimiento (García, 2002).

Para este nuevo profesor, concebido como un “trabajador del conocimiento”, los primeros años de enseñanza resultan decisivos en el desempeño de su carrera. Es el periodo en el cual se integra a la cultura docente a partir de los conocimientos transmitidos por otros docentes, desarrolla su identidad profesional y se adapta al entorno en donde ha de desplegar su actividad. Para evitar que este proceso de inserción sea solitario y traumático,

el acompañamiento de un mentor formal es importante pues constituirá un elemento de apoyo que facilitará la integración del profesor novel.

La formación continua de los docentes es otro de los procesos importantes en el desempeño de la actividad. Existen varias teorías que pretenden explicar cómo aprenden los profesores:

- a) El conocimiento y las creencias se construyen individualmente.- A nivel de profesores se ha podido constatar que éstos orientan su conducta en función de los conocimientos y creencias que poseen, las cuales se empiezan a construir incluso antes de que el individuo se decida por una carrera como maestro. Los conocimientos y creencias afectan la forma en cómo el profesor aprende a enseñar.
- b) El conocimiento se construye en interacción social. – la formación ocurre en un espacio de interacción social. El aprender a enseñar es producto de la interacción con el entorno. Son entonces las unidades de análisis los procesos de interacción social, procesos de entre los cuales sobresale al análisis conversacional.
- c) El conocimiento tiene un carácter situado.- el conocimiento general y pedagógico solo puede ser comprendido cuando se contextualiza. La formación inicial carece de valor si no es explicada dentro de un entorno. Aprender a enseñar solo es posible a partir de ubicarse en una realidad concreta.
- d) El conocimiento está distribuido.- la última característica del aprender a enseñar es que el conocimiento no reside en una sola persona, sino que está distribuido. Este principio nos lleva a aceptar que el trabajo en equipo es la mejor forma de aprovechar el conocimiento.

1.9. Para una formación de profesores construida dentro de la profesión.

Nóvoa. (2009)

El discurso de las competencias resulta limitado cuando de definir a un buen profesor se trata. Siendo así, el autor prefiere referirse a las disposiciones que éste ha de tener para el ejercicio pleno de su profesión en los tiempos actuales en los que el docente ha regresado a ocupar su sitio como principal actor del cambio en el sistema educativo. Las disposiciones que caracterizarían al docente son: el conocimiento, la cultura profesional, el tacto pedagógico, el trabajo en equipo y el compromiso social.

“Dejo constancia de cinco disposiciones que son esenciales para la definición de los profesores hoy en día. Nos sirven de pretexto para la elaboración de las siguientes propuestas sobre la formación de profesores” (Nóvoa, 2009), es decir la formación que debería comprender tres etapas: la licenciatura en una determinada disciplina; el máster en educación con sólidos componentes didácticos, pedagógicos y profesionales; y un periodo de prueba e inserción laboral en la docencia. Las propuestas que se ensayan a continuación inciden directamente sobre el máster en educación y el periodo de prueba e inserción laboral.

- a) Prácticas.- La formación de profesores debe asumir un fuerte componente práctico, centrado en el aprendizaje de los alumnos y en el estudio de casos concretos, teniendo como referencia al trabajo escolar (Nóvoa, 2009)
- b) Profesión.- La formación de profesores debe pasar a ser realizada desde dentro de la profesión, es decir, debe basarse en una adquisición de la cultura profesional, concediendo a los profesores más expertos un papel central en la formación de los más jóvenes (Nóvoa, 2009)

Tradicionalmente se ha dado paso a que sean especialistas en otras áreas las que se ocupen de la formación de los docentes, olvidando que son los mismos docentes quienes, de mejor manera pueden contribuir a la formación, de nuevos docentes ya que cuentan con el conocimiento y la vivencia práctica del ejercicio profesional.

- c) Persona.- La formación de profesores debe dedicar una atención especial a las dimensiones personales de la profesión docente, trabajando esa capacidad de relación y comunicación que define el tacto pedagógico (Nóvoa, 2009)

Las personas somos una unidad en la que es imposible separar la dimensión personal y la dimensión personal. Enseñamos aquello que somos y que, en aquello que somos, se encuentra mucho de aquello que enseñamos (Nóvoa, 2009). Resulta importante que el docente reflexione sobre sí mismo y comprenda el sentido de la profesión que ha escogido, profesión que va más allá del conocimiento que transmite.

- d) Partilha.- La formación de profesores debe valorar el trabajo en equipo y el ejercicio colectivo de la profesión, reforzando la importancia de los proyectos educativos de escuela (Nóvoa, 2009)

Hablamos de la necesidad de que los profesores se integren en redes que les permitan enriquecer su actividad y que ello de paso a formas de producción y regulación de su trabajo que sean reconocidas como colectivas por parte de la sociedad. El trabajo colectivo es un espacio muy favorecedor para reforzar las comunidades de práctica, es decir, aquellos espacios en los que se genera conocimientos e innovaciones para el ejercicio docente. Estos espacios también sirven para fortalecer la identidad profesional.

- e) Público.- La formación de profesores debe estar marcada por un principio de responsabilidad social, favoreciendo la comunicación pública y la participación profesional en el espacio público de la educación (Nóvoa, 2009)

Las escuelas deben aprender a comunicar su trabajo al exterior. La supervivencia docente depende de la calidad del trabajo que se realice internamente y también de la calidad de intervención en el espacio público. La valoración social de la profesión no solo depende de cómo ésta se desempeñe, sino también de cómo se comunique.

1.10 Valores y Competencias del Educador.

Marchesi (2007)

Los valores y competencias del educador que se exponen a continuación son parte de la conferencia realizada en Bogotá el 4 de septiembre de 2007 a propósito del “II Encuentro de la Red de Expertos Iberoamericanos en Reformas Educativas y Calidad de la Enseñanza”.

- 1) Competencia: Inspirar en los alumnos el deseo de aprender
El maestro debe desarrollar su trabajo de tal manera que todos los estudiantes, sin excepción, hayan logrado el nivel de conocimiento previsto para su nivel. Significa que el docente debe contar con los recursos pedagógicos suficientes para que no existan estudiantes rezagados.
- 2) Competencia: Organizar el aula para que todos los alumnos aprendan
La diversidad es una realidad escolar. El docente deberá desarrollar estrategias para que todos los alumnos aprendan partiendo del hecho de que cada estudiante tiene un estilo propio y muy particular para su aprendizaje.
- 3) Competencia: Favorecer el desarrollo social y emocional de sus alumnos.
Hay que reconocer que la escuela también es un espacio para el desarrollo emotivo, social y cultural de los alumnos; por lo tanto, el docente es responsable no solo del conocimiento que transmite al alumno sino de la educación para la convivencia y para el adecuado desarrollo afectivo de los estudiantes. La autoestima y la tolerancia son valores que tienen oportunidad de fortalecerse a diario a través de las vivencias de los estudiantes en el entorno escolar.
- 4) Competencia: Fomentar el trabajo en equipo.
La cooperación fundamental para el adecuado desempeño de la labor docente. A través de la cooperación se abren espacios de interacción entre profesores en donde no solo se solucionan problemas, sino que se fortalece la identidad docente y se desarrollan valores como la solidaridad.
- 5) Competencia: Trabajar con las familias de los estudiantes
La familia es fundamental para el progreso de la educación de un estudiante. Trabajar con la familia significa comprenderla y demanda preparación para interactuar con ésta.

6) Control emocional

La docencia es una profesión emocional. Son muchas las situaciones que despiertan la emotividad del profesor: las vivencias con los alumnos, las relaciones con las autoridades, el trabajo con las familias, etc. El mantener el control significa que el docente sabrá manejar adecuadamente cada una de las situaciones y no se dejará desbordar o desmoralizar por éstas.

7) Valor: Mantener el compromiso moral

Una relación constructiva con los alumnos demanda el desarrollo y despliegue de ciertas virtudes morales y éticas por parte del docente. Hay tres virtudes realmente importante para la profesión docente: justicia, compasión y responsabilidad (Marchesi, 2007). La justicia no necesariamente significa tratar a todos por igual, sino tratar a cada uno por lo que es. La compasión no puede ser comprendida desde lo racional y constituye, por lo tanto, una vía emocional que enlaza al docente con los intereses y problemas de los estudiantes. La responsabilidad significa el compromiso de aportar significativamente en la vida del estudiante no solo conocimientos sino también valores.

CAPÍTULO II
METODOLOGÍA

2.1 Diseño de la investigación

Para realizar esta investigación, se efectuó una preparación a través de las tutorías por la UTPL, así como la facilidad de recursos y medios como: el manual de trabajo de investigación, encuestas a titulados y empleadores, el EVA, estas herramientas fueron claves para orientar el proceso investigativo.

Posteriormente se realizó la investigación bibliográfica en búsqueda de información sobre las “Características laborales del docente profesional de educación general básica”, utilizando el internet, revistas y tesis. Con la información recabada se procedió a la elaboración de un marco teórico que permitió reunir, ordenar y explicar conceptos, teorías e investigaciones científicas más importantes.

A continuación, se realizó la investigación de campo localizando a los titulados con la información proporcionada por parte de la UTPL ubicando a cada uno de los titulados en instituciones educativas en donde laboran aplicando las encuestas. Con los instrumentos de investigación facilitados por la UTPL, se procedió a la tabulación electrónica con total responsabilidad y de manera minuciosa con el propósito de que no existan errores. Con la información generada a través de tablas y gráficos, se procedió al análisis y discusión de resultados, apoyados de un marco teórico que permitió corroborar el cumplimiento de los objetivos, lo que llevó al desarrollo de las respectivas conclusiones y recomendaciones.

2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.

2.1 Métodos

En la presente investigación se utilizaron los siguientes métodos: investigación de campo, investigación descriptiva, método cualitativo y cuantitativo, método estadístico, y el método analítico y el método sintético, porque cada uno de dichos métodos aportan con datos e información importante para lograr los objetivos planteados en el proyecto. Cada método tiene su especificidad que al unirse nos proporciona resultados muy elementales para tener una idea clara sobre la problemática en cuestión. Los métodos de investigación que se aplicaron en el presente trabajo y que permitieron explicar y analizar el objeto de la investigación son:

- **Método descriptivo** el aporte fundamental de este método permitió una predicción de la descripción exacta de las actividades, objetos y procesos formativos de los titulados en

la licenciatura de Educación General Básica; de igual manera, se aplicó para describir los componentes justificativos plasmados en la propuesta.

- **Método cualitativo** Se utilizó este método en el desarrollo de esta investigación, ya que es una investigación interpretativa que genera teoría, hipótesis y que se refiere a un sujeto en particular en los que los resultados deben ser sometidos a tabulación para evitar la subjetividad del investigador. Es flexible y recursivo por la elaboración y reformulación hasta del problema con las modificaciones que sean necesarias.
- **Método cuantitativo** este método permitió examinar los datos de forma numérica, generalmente con ayuda de herramientas del campo de la estadística; nos dio la posibilidad de generalizar los resultados más ampliamente, nos otorga control sobre los fenómenos, así como un punto de vista de conteo y las magnitudes de éstos, además nos facilita la comparación entre estudios similares.
- **Método de Investigación de campo:** El instrumento de encuesta fue elaborado con el propósito de establecer relaciones, criterios entre los titulados y sus empleadores, dicha investigación de campo, se realizó a través de encuestas con diferente aspecto, distribuyendo a cada titulado el material de trabajo, asignado para la encuesta.
- **Método analítico:** los resultados de la investigación alcanzados a través de las encuestas y su respectiva tabulación de datos, fueron analizados gracias a la utilización de este método; también, se aplicó para realizar las inferencias sobre las características laborales del docente profesional en Educación General Básica., así como para analizar el alcance de la propuesta de investigación.
- **Método sintético:** se aplicó este método en el desarrollo de las diversas síntesis de las teorías investigadas, interpretaciones de los datos matemáticos, conclusiones, recomendaciones y en la propuesta investigativa.
- **Método Estadístico:** este método permitió realizar la tabulación de los datos de las encuestas, que posteriormente se reflejaron en tablas y gráficos, indicando frecuencias y porcentajes, de esta manera se obtuvo una lectura cuantitativa de las variables de la investigación de manera confiable.

2.2.2 Técnicas

En cuanto a las técnicas utilizadas en este trabajo son: la técnica documental que facilitó la recopilación de información para las teorías que sustentaron el estudio de los fenómenos y procesos, la observación directa del contexto en que se desarrolló la investigación de campo y la encuesta para los titulados y sus empleadores.

2.2.3 Instrumentos de investigación

Los instrumentos empleados para la investigación son los siguientes.

Ficha inicial de contactos: Contiene información relacionada con la localización de los titulados y sus respectivos empleadores.

Instrumento 1: Encuesta a docentes para obtener información específica sobre el titulado en donde se indagan los aspectos metodológicos de la investigación, la autoevaluación de la práctica docente, aspectos sobre la investigación educativa, participación en actividades académicas normativas y administrativas, integración profesor padres de familia y comunidad, profesor trabajo en equipo y formación de los docentes titulados en la UTPL.

2.3 Preguntas de investigación:

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

¿Con qué frecuencia los docentes ejecutan tareas propias de su labor, desde el punto de vista de estos y de sus empleadores?

¿Qué importancia le dan los docentes a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de estos y de sus empleadores?

¿Qué nivel de formación poseen los docentes para ejecutar las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de estos y de sus empleadores?

2.4 Contexto

Los investigados, en su totalidad residen en la Provincia del Cañar, en varios de sus cantones, un encuestado en el cantón Cañar, cinco en Azogues, dos en el cantón costanero La Troncal, la mayoría de ellos laboran en instituciones educativas del sector público específicamente en las siguientes:

- Colegio Nacional Mixto "Dr. Severo Espinoza Valdivieso "
- Escuela "Roberto Castillo"
- Escuela "Monseñor Leónidas Proaño"
- Escuela "Víctor Urgiles Alvarado"
- Escuela "Eugenio Espejo"
- Escuela "Barbarita Monsalve de M"

Uno de los encuestados residentes en el cantón Azogues al momento no se encuentra laborando por lo que no pertenece a ninguna entidad pública o privada. Otro encuestado se encuentra laborando en una institución pública en un puesto no relacionado con los estudios universitarios obtenidos en la UTPL.

2.5 Población y muestra

Población: La investigación se realizó a 1 849 titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de la Titulación de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica, desde el año 2007 al 2012 y sus empleadores.

Muestra: Para la realización de esta investigación la muestra fue proporcionada por la UTPL. Para la elaboración del presente proyecto se realizó con una muestra de ocho titulado y cinco empleadores a quienes se les aplicó las encuestas.

2.6 Recursos.

➤ **Recursos humanos.**

Los recursos humanos utilizados en este proyecto de investigación son: 8 titulados y 5 empleadores (directivos de las instituciones en las que laboran los titulados) el investigador del proyecto, el equipo planificador de la Universidad Técnica Particular de Loja y el tutor del proyecto de investigación.

➤ **Recursos institucionales.**

Universidad Técnica Particular de Loja y las Instituciones Educativas en las cuales laboran los titulados y sus empleadores (directivos)

➤ **Recursos materiales**

Los recursos materiales utilizados en este proyecto de investigación fueron la encuesta para titulados, encuesta para empleadores para la aplicación de los mismos se utilizaron cámara fotográfica, Grabadora, Útiles de escritorio, para la

realización de la síntesis se utilizó, libros, hojas de papel bond, documentos de apoyo.

➤ **Recursos económicos**

Todos los gastos que se generaron en la realización del proyectivo investigativo se detallan a continuación:

Nº	MATERIAL O ACTIVIDAD	VALOR
1	Tinta de impresora	40
2	Útiles de escritorio	10
3	Consultas en internet	10
4	Anillados	10
5	Transporte	40
6	Llamadas telefónicas	10
7	Copias	10
8	Hojas de papel bond	7
9	Viáticos	25
TOTAL		162

El financiamiento para la realización de esta investigación fue costado por el investigador recursos propios.

2.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.

Para llevar a cabo la aplicación de los instrumentos como primer momento se procedió a localizar a los titulados con la información proporcionada por la UTPL fue a través de llamadas telefónicas localizando directamente a los titulados, fue el primer contacto con los titulados, dando a conocer los objetivos de la investigación, nuestro deseo e interés por la realización de este, y la relevancia que ésta representa. A través de ellos contactarnos vía telefónica con sus empleadores para posteriormente realizar en forma personal directamente en sus lugares de trabajo presentando, la carta de solicitud enviada por la Escuela de Ciencias de la Educación, para los empleadores y titulados en cada una de las instituciones, en seguida se realizó el procedimiento de ejecución de los cuestionarios con las respectivas indicaciones.

Los titulados facilitaron el total apoyo para realizar dicha investigación. Por último, luego del trabajo de campo, se procedió al ingreso de la información de datos a la plantilla de tabulación de los instrumentos, lo que permitió la realización del análisis de la información obtenida.

CAPITULO III

INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.

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

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

3.1.1.1 Ubicación geográfica

Tabla N° 1 Ubicación geográfica de los titulados

CODIGO DEL ENCUESTADO	INSTITUCIÓN EDUCATIVA O EMPRESA EN LA QUE TRABAJA
03041 0409	Gobernación del Cañar
03041 0410	Colegio Nacional mixto "Dr. Severo Espinoza Valdivieso "
03041 0411	Comerciante de joyas independiente
03041 0412	Escuela" Roberto Castillo"
03041 0413	Escuela "Monseñor Leónidas Proaño"
03041 0414	Escuela "Víctor Urgiles Alvarado"
03041 0415	Escuela "Eugenio Espejo"
03041 0416	Escuela "Barbarita Monsalve de M"

Fuente: Encuesta dirigida a titulados

Autor: Melida Gordillo González

De acuerdo a los datos obtenidos seis de los ocho encuestados laboran en instituciones educativas ubicadas dentro de la provincia del Cañar, una encuestada indicó que al momento no se encuentra realizando actividades laborales relacionadas con el estudio académico. Otra encuesta indica que el titulado se encuentra realizando un trabajo público no relacionado con los estudios universitarios.

3.1.1.2 Edad

Tabla N° 2 Edad de los titulados

Edad	Frecuencia	%
30 - 40 años	3	37.5
41 - 50 años	5	62.5
TOTAL	8	100

Fuente: Encuesta dirigida a titulados

Autor: Melida Gordillo González

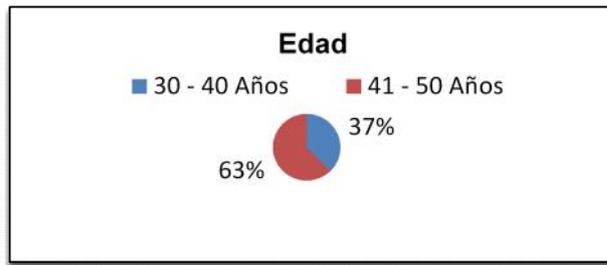


Figura 1: Edad de los titulados
Fuente: Encuesta dirigida a titulados
Autor: Melida Gordillo González

Según los datos obtenidos a través de la encuesta aplicada, se puede evidenciar que la mayor parte de titulados oscilan entre los 41 – 50 el 63 %, 37% están en el grupo de las edades entre 30 – 40 años es decir docentes con posibilidades de seguir profesionalizándose por lo cual la universidad debe brindar la oportunidad a estos titulados para que continúen con sus estudios desde diversos ámbitos, becas estudiantiles, créditos para los estudios y sobretodo seguir con la educación a distancia.

3.1.1.3. Género

Tabla N° 3 Sexo

Opción	Frecuencia	%
Masculino	2	25
Femenino	6	75
TOTAL	8	100

Fuente: Encuesta dirigida a titulados
Autor: Melida Gordillo González

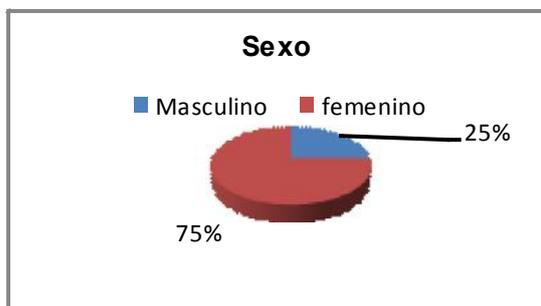


Figura 2: Sexo
Fuente: Encuesta dirigida a titulados
Autor: Melida Gordillo González

Los resultados de las encuestas se puede notar claramente que el 75% de investigados pertenecen al género femenino, existe una tendencia que las mujeres pertenezcan al

magisterio ecuatoriano, en la actualidad la mujer se desempeña en diversos campos profesionales. Y un porcentaje del 25% pertenece al género masculino.

3.1.2 Características académicas de los titulados

3.1.2.1 Sostenimiento del colegio donde realizaron los estudios de bachillerato.

Tabla N° 4 Sost. Establecimiento

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	8	100
Fiscomisional	0	0
Particular	0	0
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Encuesta dirigida a titulados
Autor: Melida Gordillo González



Figura 3: Sostenimiento del establecimiento
Fuente: Encuesta dirigida a titulados
Autor: Melida Gordillo González

Según las encuestas aplicadas el 100% de los titulados realizaron sus estudios del bachillerato en instituciones fiscales por falta de recursos económicos, no existían colegios particulares fue más factible el acceso a estas instituciones por situaciones sociales, etc.

3.1.2.2 Tipo de educación.

Tabla N° 5 Tipo de educación

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

Fuente: Encuesta dirigida a titulados
Autor: Melida Gordillo González



Figura 4: Tipo de educación

Fuente: Encuesta dirigida a titulados

Autor: Melida Gordillo González

La (LOEI, 2012) dice en el Atr. 24 Que la Modalidad Presencial. La educación presencial se rige por el cumplimiento de normas de asistencia regular al establecimiento educativo. Se somete a la normativa educativa sobre parámetros de edad, secuencia y continuidad de niveles, grados y cursos.

Según las encuestas realizadas el 100% de titulados nos expresan que han recibido una educación regular en sus estudios de bachillerato. Por la oportunidad que han tenido de acceder a este tipo de educación.

3.1.2.3. Nivel de estudios alcanzados luego de estudios de licenciatura

Tabla N° 6 Nivel de estudios alcanzados

Encuestado	No posee título de tercer nivel	Posee título de tercer nivel
0304110409	0	1
0304110410	0	0
0304110411	0	0
0304110412	0	0
0304110413	0	0
0304110414	0	0
0304110415	0	0
0304110416	0	0
TOTAL	0	1

Fuente: Encuesta dirigida a titulados

Autor: Melida Gordillo González



Figura 5: Nivel de estudios avanzadas

Fuente: Encuesta dirigida a titulados

Autor: Melida Gordillo González

Según la información obtenida se puede notar que existe cierta conformidad con los docentes titulados, pues únicamente el 12.5% de los encuestados continuaron con su formación académica uno de los ocho encuestados obtuvo título de posgrado adicional, al título de licenciatura en Ciencias de Educación Básica.

3.1.3 Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.

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

De los ocho titulados encuestados 6 se encuentran trabajando en un puesto relacionado con sus estudios, 1 encuestado trabaja en un puesto no relacionado y otro se encuentra buscando el primer empleo.

Los titulados se encuentran laborando en instituciones desde 5 hasta 24 años de servicio como docentes. Dos docentes que no se encuentran trabajando en un puesto no relacionado manifiestan que es difícil encontrar un trabajo en la docencia en la actualidad.

Ningún docente encuestado manifiesta que tiene otro trabajo que represente un ingreso económico para su hogar, lo cual da a conocer que la formación académica que recibieron representa el ingreso económico para su hogar.

3.1.3.2 Número de establecimientos en los que trabaja en la actualidad

Tabla N° 7 Número de establecimientos que trabaja.

Opción	Frecuencia	%
Uno	6	75
Dos	0	0
Tres	0	0
Cuatro o más	0	0
No contesta	2	25
Total	8	100

Fuente: Encuesta dirigida a titulados
Autor: Prof. Melida Gordillo González

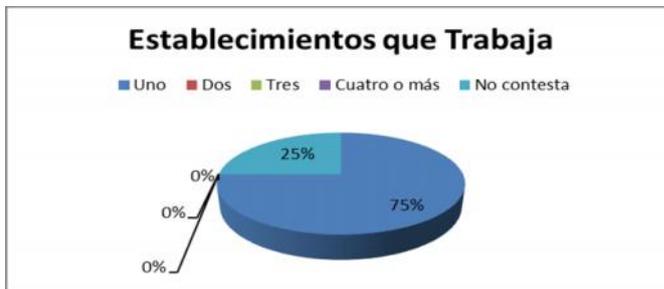


Figura 6: Establecimientos que trabaja el titulado
Fuente: Encuesta dirigida a titulados
Autor: Melida Gordillo González

La Constitución de la República, en el Art. 230 dice que: En el ejercicio del servicio público se prohíbe, además de lo que determine la ley:

“Desempeñar más de un cargo público simultáneamente a excepción de la docencia universitaria siempre que su horario lo permita”.

Por esta razón los docentes encuestados que se encuentran laborando en instituciones del sector público y que corresponde al 75% afirman que únicamente laboran en una institución, el 25% restante no labora.

3.1.3.3. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.

Tabla N° 8 Cargo actual que ocupa

Cargo actual que ocupa		
Opción	Frecuencia	%
Directivo	0	0
Administrativo	0	0
Docente	6	75
Operativo	0	0
Otro	2	25
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Encuesta dirigida a titulados
Autor: Melida Gordillo González

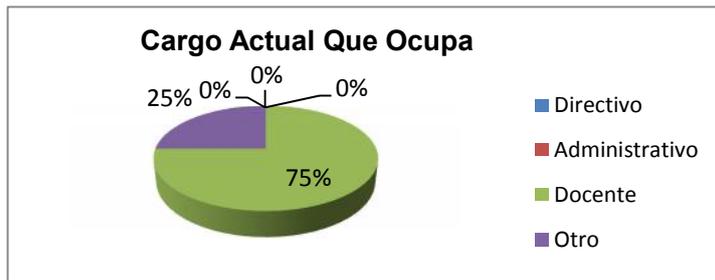


Figura 7: Cargo actual que ocupa
Fuente: Encuesta dirigida a titulados
Autor: Melida Gordillo González

De acuerdo a los datos proporcionados por los titulados, el 75% de encuestados se encuentra actualmente laborando como docente en una institución educativa, es decir el título obtenido en la carrera universitaria es valorada en el área que desempeñan los titulados, el 25% otro cargo no relacionado con la educación, pero le sirve para la inserción laboral.

3.1.3.4. Características del trabajo actual

Tabla N° 9 Tipo de contrato laboral

Tipo de contrato laboral		
Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	5	62,5
Contrato civil	0	0
Contrato L. a tiempo parcial	0	0
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	1	12.5
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	2	25
Total	8	100

Fuente: Encuesta dirigida a titulados
Autor: Melida Gordillo González

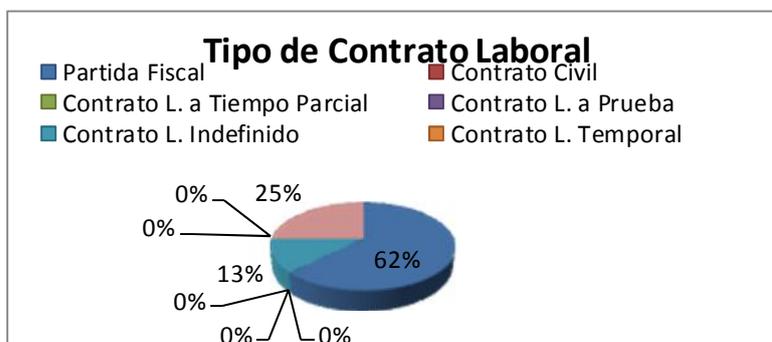


Figura 8: Tipo de contrato laboral
Fuente: Encuesta dirigida a titulados
Autor: Melida Gordillo González

La constitución de la República, en el Art. 35 dice: El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y de su familia. Con estos fundamentos, vemos que el 62% de los titulados gozan de una Partida Fiscal, el 13% se encuentra laborando bajo un contrato indefinido y el 25% por el hecho de no trabajar, no contesta.

Tabla N° 10 Sostenimiento del establecimiento

Sostenimiento del establecimiento		
Opción	Frecuencia	%
Fiscal	6	75
Fiscomisional	0	0
Particular	0	0
Municipal	0	0
No Contesta	2	25
Total	8	100

Fuente: Encuesta dirigida a titulados
Autor: Prof. Melida Gordillo González

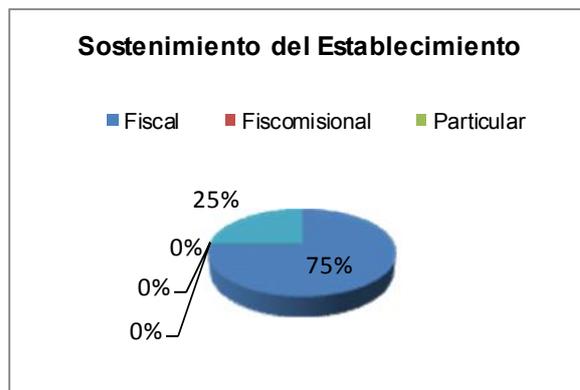


Figura 9: Sostenimiento del establecimiento

Fuente: Encuesta dirigida a titulados
Autor: Melida Gordillo González

Según el trabajo realizado las encuestas nos dan a conocer que el 75% de titulados encuestados se encuentran trabajando en instituciones educativas fiscales, por lo cual los profesionales formados en la UTPL se desenvuelven con ética profesional y demostrando responsabilidad en profesional en la cual se formaron. El 25% de titulados al momento no se encuentran trabajando en una institución educativa.

3.2 Valoración del docente con respecto a su profesión.

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

Tabla N° 11 Docente de educación básica

P18.6

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

Fuente: Encuesta dirigida a titulados
Autor: Prof. Melida Gordillo González



Figura 10: Docente E.B.
Fuente: Encuesta dirigida a titulados
Autor: Prof. Melida Gordillo González

La (LOEI) que los docentes en el desarrollo de sus funciones tienen que realizar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida profesional, promoviendo la interculturalidad y la pluralidad en los procesos educativos; aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes; para dar apoyo y seguimiento

pedagógico a las y los estudiantes, lo que permitirá superar el rezago y dificultades en los aprendizajes y en el desarrollo de competencias, capacidades, habilidades y destrezas.

En la tabla se puede evidenciar que 87.5% de los titulados que la Licenciatura en Ciencias de la Educación, mención de Educación Básica, permite incursionar en diversos ámbitos laborales, de acuerdo con la información recabada, los encuestados señalan la posibilidad de obtener un empleo con mayores opciones que otros, manifestando que la mayor opción de trabajo con el título obtenido es el de docente de Educación Básica, y la menor opción de trabajo es conseguir un cargo burocrático, docente universitario, docente de instituto pedagógico.

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

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

Según las encuestas realizadas se puede notar que la mayor parte de los titulados y sus empleadores manifiestan que se encuentra laborando en el trabajo relacionado con su formación académica en la cual se vienen desempeñando. De acuerdo con las competencias, destrezas, conocimientos adquiridos durante su formación académica, las mismas que las llevan al aula con total responsabilidad con una actitud positiva, optimismo cumpliendo con las exigencias que manda la Ley de Educación. Actitudes y competencias que fueron adquiridas durante su formación académica.

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

Las encuestas expresan según los titulados y empleadores le dan gran importancia a la realización de sus tareas cotidianas ya que la educación tal como la conocemos hoy tiene su origen en la declaración de los derechos del ser humano.

Le dan gran importancia a las competencias profesionales desde el mercado laboral, lo que ha supuesto que este tipo de formación se haya convertido hoy en una necesidad para la inserción laboral de los graduados universitarios, los empleadores han destacado la responsabilidad, la capacidad de enseñanza y la honestidad que tienen los titulados en la realización de sus funciones.

3.3 Satisfacción docente

Tabla N° 12 Satisfacción Docente

% SATISFACCIÓN DOCENTE			
#	pregunta	Pro.	%
20.1	Los estudios de ciencias de la educación para el ejercicio de la docencia.	3	63
20.2	El progreso social gracias al ejercicio de la docencia.	2	56
20.3	El prestigio obtenido en el entorno laboral.	2	56
20.4	La posibilidad de ascensos laborales en la institución.	3	63
20.5	El salario docente acorde con las funciones realizadas.	2	56
20.6	La diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula.	3	63
20.7	La posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos.	2	53
20.8	La realización y/o crecimiento personal.	3	63

Fuente: Encuesta dirigida a titulados

Autor: Melida Gordillo González

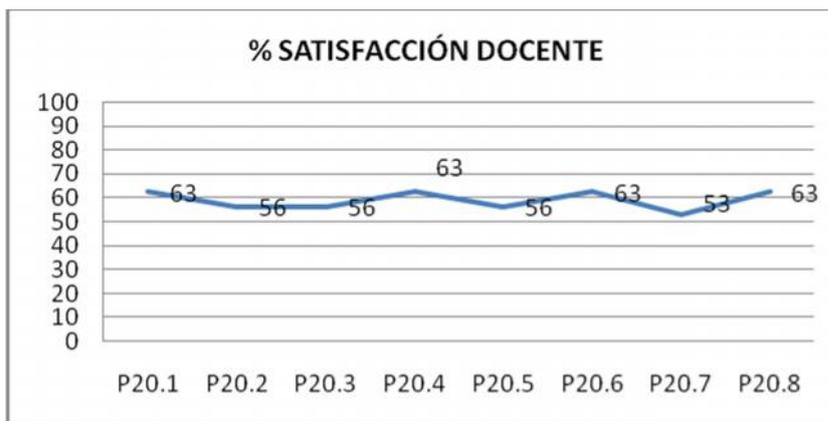


Figura 11: Satisfacción docente

Fuente: Encuesta dirigida a titulados

Autor: Melida Gordillo González

Según los datos obtenidos a través de la encuesta aplicada, se puede evidenciar que un poco más de la mitad de titulados es decir el 63% se encuentran satisfecho porque les ha permitido el crecimiento personal, ascenso de categoría, prestigio obtenido en el entorno laboral, progreso social y la diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula mientras que un 56% de satisfacción con la actividad profesional a partir de la obtención de su título por su logro obtenido.

3.4.1 Aspectos metodológicos didácticos que realiza el titulado.

Tabla nº 13 Aspectos metodológico - didácticos que desarrolla el titulado

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS							
Nº	Pregunta	Pro.	%FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
1	Preparar los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados la realidad de los educandos.	3	72	3	75	3	72
2	Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes	3	69	3	72	3	69
3	Planificar actividades del aula	3	72	3	75	3	75
4	Ejecutar actividades de aula novedosa y creativa.	3	66	3	72	3	72
5	Organizar espacios del aula	3	66	3	69	3	66
6	Elaborar recursos didácticos diversos para la enseñanza de la asignatura	3	66	3	72	3	69
7	Crear climas favorables de enseñanza - aprendizaje	3	75	3	75	3	75
8	Dominar el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada	3	69	3	75	3	69
9	Aplicar las didácticas específicas de la asignatura	3	63	2	59	3	66
10	Aplicar la psicología de la educación en el aula.	2	53	3	66	3	63
11	Promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos	3	69	3	72	3	72
12	Realizar actividades educativas extracurriculares con los alumnos	2	56	2	59	3	66
13	Aplicar estrategias de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencias	3	69	3	72	3	72
14	Revisar las tareas estudiantiles	3	75	3	72	3	72
15	Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan	3	66	3	75	3	69
16	Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes	3	66	3	69	3	66
17	Atender a las necesidades individuales de los estudiantes	3	63	3	69	3	63
18	Conocer y aplicar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tic's) en el aula	2	53	3	66	2	53

Fuente: Encuesta dirigida a titulados

Autor: Melida Gordillo González

Tabla N° 14 Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el directivo

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS							
N°	Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
1	Preparar los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura Contextualizados la realidad de los educandos.	3	72	3	75	3	72
2	Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes.	3	72	3	75	3	72
3	Planificar actividades del aula	3	69	3	75	3	72
4	Ejecutar actividades de aula novedosa y creativa.	3	69	3	75	3	72
5	Organizar espacios del aula	3	66	3	72	3	72
6	Elaborar recursos didácticos diversos para la enseñanza de la asignatura	3	63	3	75	3	69
7	Crear climas favorables de enseñanza - aprendizaje	3	69	3	75	3	72
8	Dominar el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada	3	63	3	69	3	72
9	Aplicar las didácticas específicas de la asignatura	3	63	3	75	3	66
10	Aplicar la psicología de la educación en el aula.	3	63	3	75	3	63
11	Promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos	3	69	3	75	3	72
12	Realizar actividades educativas extracurriculares con los alumnos	3	66	3	69	3	72
13	Aplicar estrategias de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencias	3	63	3	72	3	66
14	Revisar las tareas estudiantiles	3	72	3	72	3	72
15	Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan	3	69	3	72	3	69
16	Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes	3	63	3	75	3	63
17	Atender a las necesidades individuales de los estudiantes	3	66	3	75	3	66
18	Conocer y aplicar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tic's) en el aula	2	56	3	69	2	59

Fuente: Encuesta dirigida a empleador

Autor: Prof. Melida Gordillo González

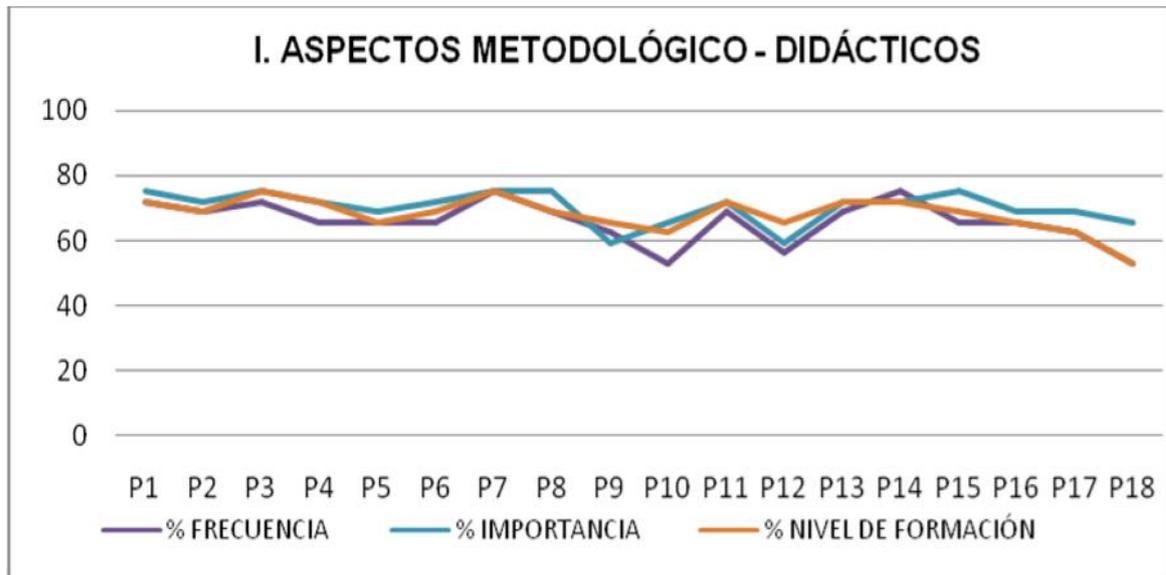


Figura 12: Aspectos metodológicos didácticos

Fuente: Encuesta dirigida a titulados

Autor: Melida Gordillo González

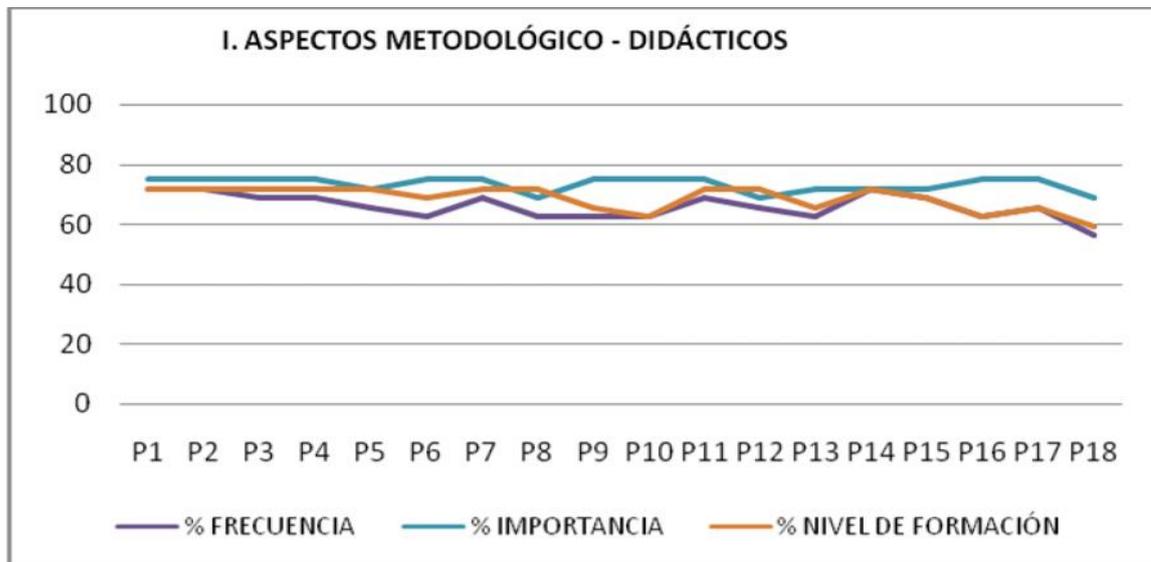


Figura 13: Aspecto metodológico didácticos

Fuente: Encuesta dirigida a titulados

Autor: Melida Gordillo González

La constitución política en el Art. 66.- Dice 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. Es responsabilidad del Estado definir y ejecutar políticas que permitan alcanzar estos propósitos.

La educación, inspirada en principios éticos, pluralistas, democráticos, humanistas y científicos, promoverá el respeto a los derechos humanos, desarrollará un pensamiento crítico, fomentará el civismo; proporcionará destrezas para la eficiencia en el trabajo y la producción; estimulará la creatividad y el pleno desarrollo de la personalidad y las especiales habilidades de cada persona; impulsará la interculturalidad, la solidaridad y la paz.

La educación preparará a los ciudadanos para el trabajo y para producir conocimiento. En todos los niveles del sistema educativo se procurarán a los estudiantes prácticas extracurriculares que estimulen el ejercicio y la producción de artesanías, oficios e industrias.

Los resultados obtenidos en la aplicación de las encuestas a los titulados se puede apreciar en la aplicación de didácticas específicas en una asignatura alcanza un porcentaje igual los titulados como los empleadores coinciden en el porcentaje de un 63%, lo cual se encuentran en un nivel poco más de la media, en la aplicación de la psicología de la educación en el aula, los resultados de los titulados expresan 53% y los empleadores un 63%, en este aspecto los docentes están en un nivel bajo en comparación con los del empleador, conocer y aplicar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tic's) en el aula las encuestas de los titulados expresan 53% y sus empleadores les dan un promedio de un 56%. Según el análisis los titulados no están aplicando las Tic's en el aula, siendo que es un recurso importante porque nos permitirá profundizar los conocimientos.

La importancia con la que tienen que realizar los aspectos metodológicos, expresan los siguientes resultados, aplicación de las didácticas específicas de la asignatura alcanza un porcentaje de 63%, sus empleadores expresan un promedio de un 75%, si el docente no le da importancia a las actividades que realiza poco podrá hacer para fortalecer la educación en el aula. La psicología de la educación en el aula, los resultados de los titulados expresan 66% y los empleadores un 75%, manifiestan la importancia de utilizar esta rama en su labor educativa ya que el estudio del aprendizaje y la enseñanza humana, permite realizar un análisis de las formas de aprender y de enseñar, en la efectividad de las intervenciones educativas. La psicología educacional estudia cómo los estudiantes aprenden, a veces focalizando la atención en subgrupos tales como niños superdotados o aquellos sujetos que padecen de alguna discapacidad.

En el aspecto conocer y aplicar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tic's) en el aula las encuestas de los titulados expresan 66% y sus empleadores les dan un

promedio de un 53%, de importancia en las TIC's ya que han llegado a ser uno de los pilares básicos de la sociedad y hoy es necesario proporcionar al ciudadano una educación de calidad, Las posibilidades educativas de las TIC son consideradas en dos aspectos: su conocimiento y su uso.

En la aplicación de las encuestas los titulados manifiestan; en el nivel formación que necesitan para realización de las actividades de la aplicación de las didácticas específicas de la asignatura alcanza un porcentaje de 66%, los empleadores expresan que alcanzan un 66%, En realidad el papel que ha desempeñado el docente a lo largo de la historia nunca ha sido sencillo de realizar por lo que necesita de una formación profesional de calidad, pues los padres de familia, la sociedad y el Estado han depositado en las manos del educador no sólo la tarea de la enseñanza sino también la formación de los ciudadanos con responsabilidad de servir a la sociedad proyectados hacia el Buen Vivir.

En la aplicación de la psicología de la educación en el aula los resultados de los titulados expresan 63% y los empleadores un 63%, sin la aplicación de la psicología educativa la educación sería obsoleta, por lo que el docente necesita de un perfil profesional. En la aplicación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tic's) en el aula, las encuestas de los titulados expresan 53% y sus empleadores les dan un promedio de un 59%. Al realizar un análisis se puede evidenciar que los titulados necesitan formación y capacitación.

La frecuencia, importancia y el nivel de formación que necesitan los docentes actualmente son prioritarias dentro de la profesión y requieren de una capacitación permanente de los docentes en ejercicio, a fin de responder a las expectativas y necesidades de una educación de calidad para el desarrollo del país, docentes calificados en los niveles educativos en que se desempeñan, Formación Docente Continua del profesional ante la demanda y exigencias de la sociedad actual concretada en la optimización de la calidad de los aprendizajes de los alumnos enmarcados en competencias en lo relacionado con aspectos metodológicos didácticos.

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

Tabla N° 15 Autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado.

AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE							
#	Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
19	Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia.	3	64	3	75	3	75
20	Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos.	3	82	3	82	3	86
21	Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales	3	82	3	82	3	82
	Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa.	3	75	3	82	3	82

Fuente: Encuesta dirigida a titulados

Autor: Prof. Melida Gordillo González

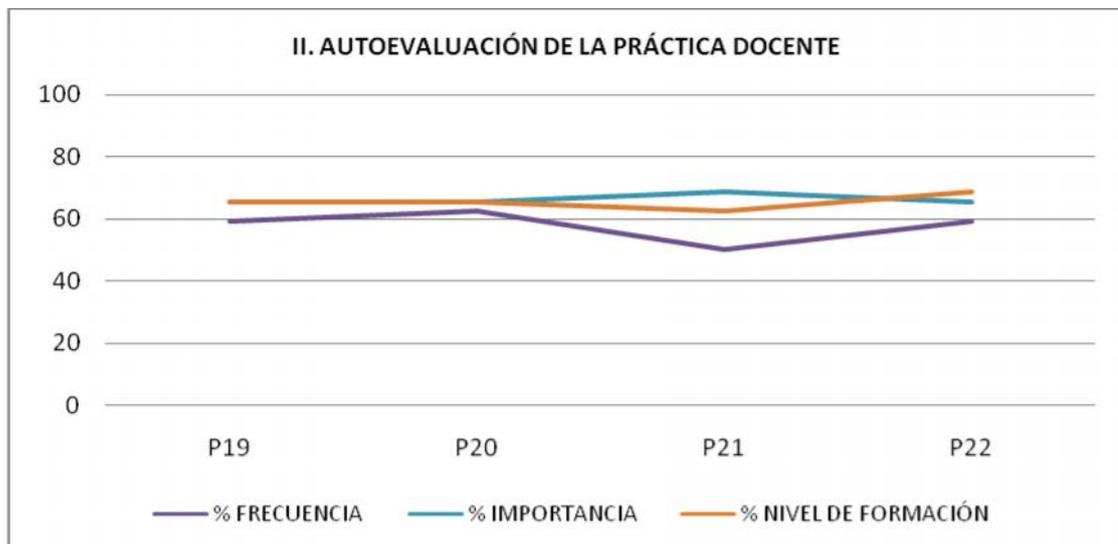


Figura 14: Autoevaluación de la práctica docente

Fuente: Encuesta dirigida a titulados

Autor: Melida Gordillo González

Tabla N° 16 Autoevaluación de la práctica docente desarrolla el directivo.

AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE							
# Pregunta		PRO.	% FRECUENCIA	PRO.	% IMPORTANCIA	PRO.	% NIVEL DE FORMACIÓN
19	Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia.	2	47	3	66	3	63
20	Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos.	2	59	3	72	3	63
21	Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales	2	56	2	59	2	53
22	Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa.	2	53	3	63	2	53

Fuente: Encuesta dirigida a empleador

Autor: Melida Gordillo González

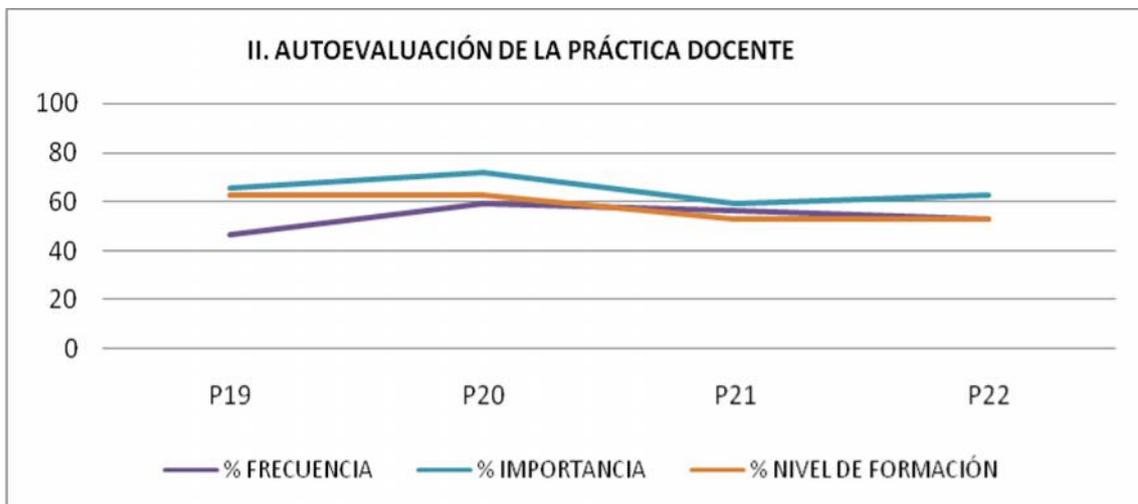


Figura 15: Autoevaluación de la práctica docente

Fuente: Encuesta dirigida a titulados

Autor: Melida Gordillo González

Luego de los datos obtenidos se puede evidenciar que el 64% de los titulados dicen realizar un autoanálisis crítico en los conocimientos de la materia coincidiendo en la importancia y nivel de formación que necesitan, y en cuanto a evaluación de informes y retroalimentación de la práctica educativa se encuentran en un promedio de un 75% en la frecuencia, importancia y nivel de formación le dan un 83% siendo un promedio muy buena, sus empleadores en la frecuencia le dan un 47% en, autoanálisis crítico del conocimiento de la materia, según los empleadores los docentes no realizan un autoanálisis crítico de sus

materia, importancia un 66% y 63% nivel de formación, la evaluación y redacción de informes y retroalimentación de la práctica educativa frecuencia y nivel de formación coinciden 53% en un nivel poco más que la mitad y la importancia que le dan a la tarea en un 63%.

3.4.3 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.

Tabla N° 17 Aspectos sobre la investigación educativa titulado

ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA							
# Pregunta		Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
23	Conducir investigaciones relacionadas a su labor.	2	50	3	63	3	63
24	Participar en proyectos de investigación e innovación educativa.	2	44	3	63	3	63
25	Investigación y evaluar procesos, programas e instituciones educativas con el fin de mejora.	2	44	3	63	2	59
26	Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados.	2	56	3	66	3	63
27	Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos.	2	56	3	66	3	63
28	Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención.	2	47	3	63	2	56

Fuente: Encuesta dirigida a titulados

Autor: Melida Gordillo González

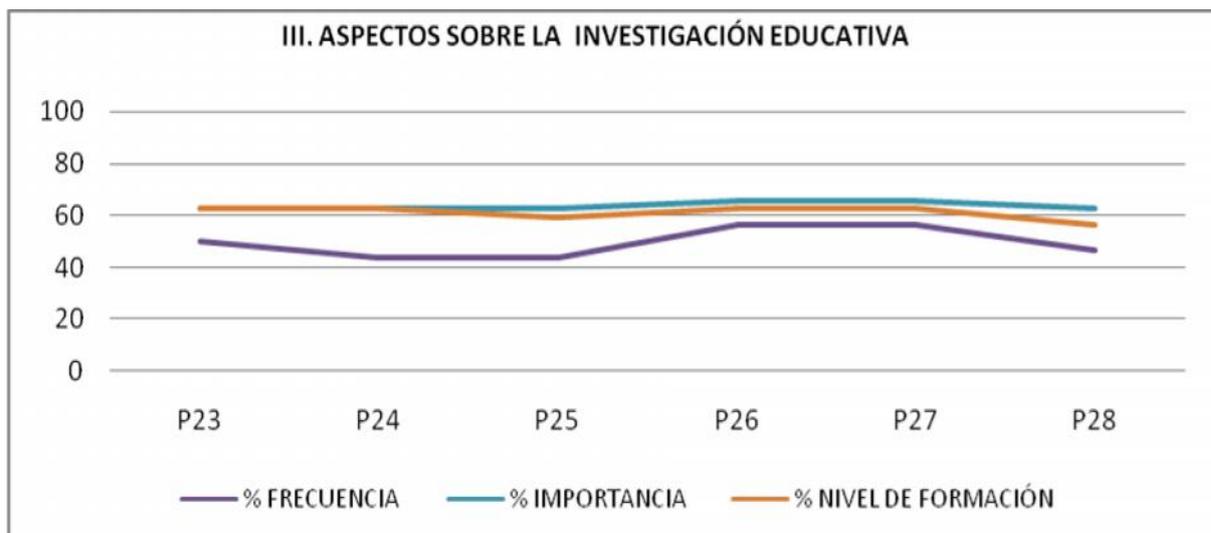


Figura 16: Aspectos sobre la investigación educativa

Fuente: Encuesta dirigida a titulados

Autor: Melida Gordillo González

Tabla N° 18 Aspectos sobre la investigación educativa

ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA							
#	Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
23	Conducir investigaciones relacionadas a su labor.	2	50	2	56	2	56
24	Participar en proyectos de investigación e innovación educativa.	2	50	2	59	2	56
25	Investigación y evaluar procesos, programas e instituciones educativas con el fin de mejora.	2	47	3	69	2	53
26	Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados.	2	50	2	59	2	53
27	Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos.	2	47	3	63	3	66
28	Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención.	2	44	2	59	3	63

Fuente: Encuesta dirigida a empleador

Autor: Melida Gordillo González

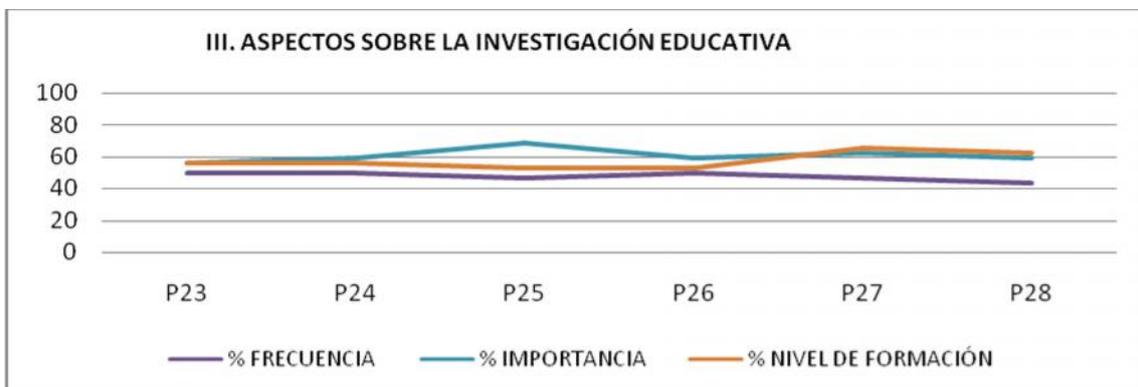


Figura 17: Aspectos sobre la investigación educativa

Fuente: Encuesta dirigida a titulados

Autor: Melida Gordillo González

En la actualidad, son muy pocos los docentes que se dedican a la investigación, debido a que no existe un incentivo, la difusión en los medios de comunicación y el apoyo; ya sea de sus propios colegas o del gobierno porque se requiere tener medios económicos para solventar dicha investigación.

Según Ortega, Facundo¹ (2000) “En universidades como las de Buenos Aires se puede observar las luchas y los desencuentros entre sus docentes. Hay propuestas de investigación que no están siendo utilizadas, no son conocidas, a pesar de la publicidad.”

Luego de los datos obtenidos se puede evidenciar un 44% participan en proyectos de investigación e innovación educativa con frecuencia, la importancia y nivel de formación se evidencia un 63%; expresando que los docentes no le dan importancia al aspecto de la investigación educativa, siendo una alternativa para tener una educación de calidad. En tanto que los empleadores expresan que los titulados en los aspectos sobre la investigación educativa dicen entre un 50% en la frecuencia 59% en la importancia y el 56% en el nivel de formación. La investigación y evaluación de procesos e instituciones educativas con el fin de mejorar los titulados contestan en un 44% siendo un porcentaje bajo casi coincidiendo con los empleadores en un porcentaje de 47%. De frecuencia, importancia el 63% de los titulados y el 69% de los empleadores. Con un nivel de formación de 59% de los titulados y 53% de los empleadores.

Por lo que se puede evidenciar que existe poca dedicación para la investigación y actualización los titulados y empleadores nos permiten conocer que no están investigando siendo un aspecto en la docencia importante porque nos permiten actualizar conocimientos y sobretodo fortalecer el nivel de formación, profundizar la apropiación del que hacer docente.

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

Tabla N° 19 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas

PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS							
#	Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
29	Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular.	3	75	3	75	3	72
30	Participar en juntas de profesores.	3	72	3	72	3	75
31	Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones.	3	66	3	69	3	72
32	Ejercer funciones administrativas.	2	47	2	56	3	63
33	Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe.	2	53	3	66	3	63
34	Estudiar la realidad local y nacional.	2	56	3	63	2	59
35	Colaborar en la organización y gestión del Centro Educativo.	3	66	3	69	3	66
36	Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales.	2	59	3	63	3	63
37	Elaborar reglamentos internos de las comisiones.	2	56	3	66	3	63
38	Conocer y aplicar el código de convivencia.	3	66	3	69	3	66

Fuente: Encuesta dirigida a titulados
 Autor: Prof. Melida Gordillo González

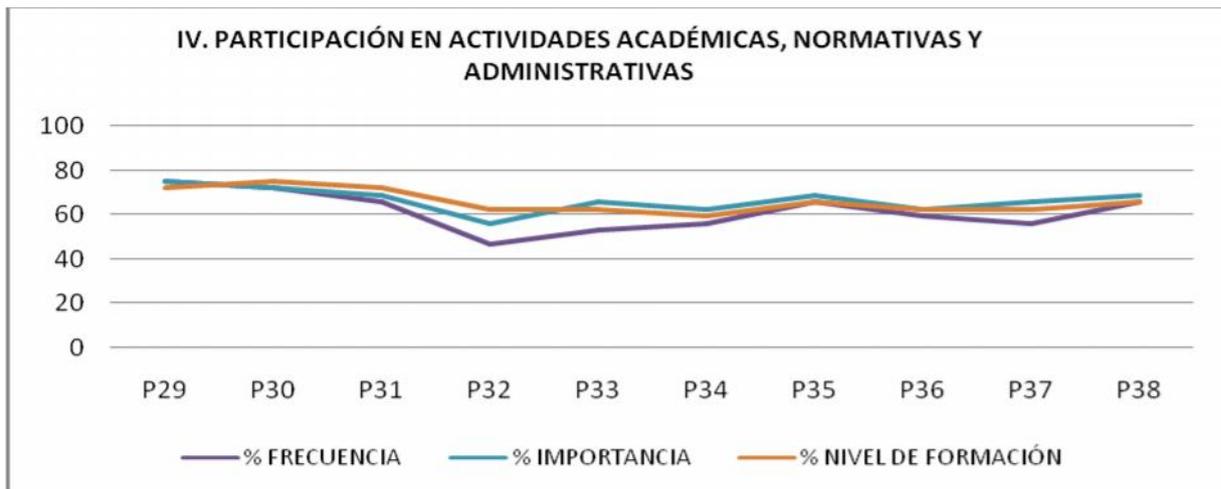


Figura 18: Participación en actividades académicas, normativas y administrativas

Fuente: Encuesta dirigida a titulados

Autor: Melida Gordillo González

Tabla N° 20 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas

PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS							
#	Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPOR TANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
29	Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular.	3	72	3	75	3	72
30	Participar en juntas de profesores.	3	72	3	72	3	72
31	Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones.	3	66	3	69	3	69
32	Ejercer funciones administrativas.	3	63	3	75	3	69
33	Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe.	3	63	3	72	3	66
34	Estudiar la realidad local y nacional.	2	59	3	72	3	63
35	Colaborar en la organización y gestión del Centro Educativo.	3	63	3	72	3	72
36	Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales.	3	63	3	66	3	63
37	Elaborar reglamentos internos de las comisiones.	2	53	3	63	2	59
38	Conocer y aplicar el código de convivencia.	3	66	3	72	3	69

Fuente: Encuesta dirigida a empleador

Autor: Prof. Melida Gordillo González

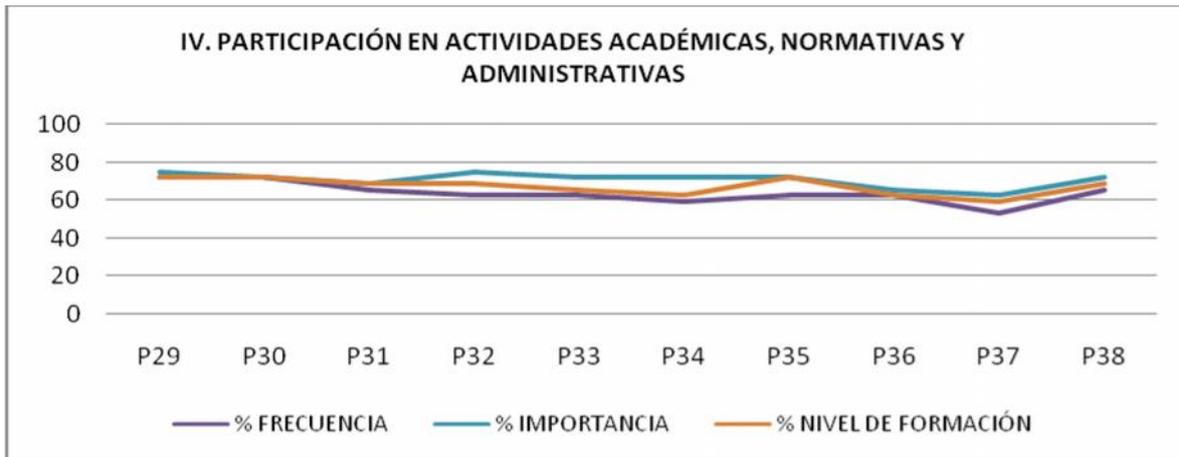


Figura 19: Participación en actividades académicas, normativas y administrativas

Fuente: Encuesta dirigida a titulados

Autor: Melida Gordillo González

Luego de los datos obtenidos se puede evidenciar que gran parte de titulados con relación a la participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado, en la alternativa de ejercer funciones administrativas alcanzan apenas un promedio de un 47% y en conocer la ley orgánica de educación intercultural Bilingüe 53% y de estudiar la realidad local y nacional 56% porcentajes relativamente bajos sobre la frecuencia. Y sus empleadores nos expresan que la participación de los titulados está en un porcentaje de 63% y en conocer la ley orgánica de educación intercultural Bilingüe 63% y de estudiar la realidad local y nacional 59%. Los docentes expresan que existe poco conocimiento en lo referente a la participación académica, normativas y administrativas.

En cuanto a la importancia de ejercer funciones administrativas alcanzan un promedio de un 56% y en conocer la ley orgánica de educación intercultural Bilingüe 66% y de estudiar la realidad local y nacional 63% y sus empleadores nos expresan que la participación de los titulados está en un porcentaje de 75% y en conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe 72% y de estudiar la realidad local y nacional 72%. Se puede apreciar que los empleadores manifiestan en relación a los titulados con un porcentaje alto en lo que se refiere a la importancia de las actividades académicas, normativas y administrativas.

En lo referente al nivel de formación de ejercer funciones administrativas de los titulados alcanzan un promedio de un 63% y en conocer la ley orgánica de educación intercultural Bilingüe 63% y de estudiar la realidad local y nacional 59% y sus empleadores nos expresan que la participación de los titulados está en un porcentaje de 69% y en conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe 66% y de estudiar la realidad local y nacional 63%.

En conclusión se puede notar que los titulados no lo realizan con frecuencia las actividades académicas, normativas y administrativas. Pero si le dan importancia y expresan que necesitan un nivel de formación para realizar la actividad.

3.4.5 Interacción profesor padres de familia y comunidad del titulado.

Tabla N° 21 Interacción profesores, padres de familia y comunidad

INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD							
#	Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
39	Promover acciones de relación con la comunidad.	3	63	3	69	3	69
40	Colaborar en programas de desarrollo comunitario.	2	50	3	63	3	69
41	Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes.	2	59	3	66	3	63
42	Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución.	3	63	3	72	3	72
43	Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociales a los alumnos.	2	56	3	69	3	66
44	Conocer el entorno social de los alumnos.	3	66	3	69	3	69
45	Organizar eventos de integración dentro de la institución.	3	63	3	72	3	69
46	Participar en programas sociales dentro de la institución.	3	69	3	69	3	72
47	Atender a los representantes legales de los estudiantes.	3	75	3	75	3	75
48	Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar.	2	41	3	66	2	59

Fuente: Encuesta dirigida a titulados
Autor: Prof. Melida Gordillo González

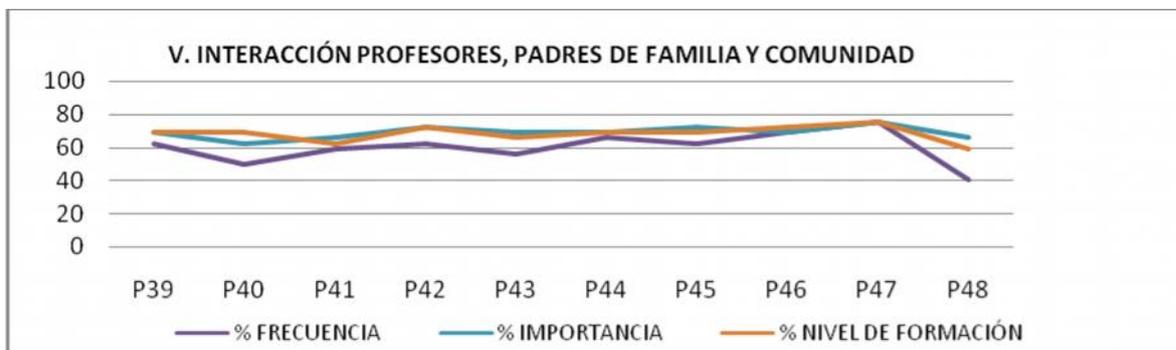


Figura 20: Interacción profesores, padres de familia y comunidad

Fuente: Encuesta dirigida a titulados
Autor: Melida Gordillo González

Tabla Nº 22 Interacción profesores, padres de familia y comunidad

INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD							
#	Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
39	Promover acciones de relación con la comunidad.	2	59	3	66	3	69
40	Colaborar en programas de desarrollo comunitario.	2	53	3	63	3	63
41	Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes.	2	59	3	63	3	63
42	Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución.	2	59	3	66	3	63
43	Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociales a los alumnos.	2	56	3	69	2	56
44	Conocer el entorno social de los alumnos.	2	59	3	66	3	63
45	Organizar eventos de integración dentro de la institución.	2	50	3	72	3	66
46	Participar en programas sociales dentro de la institución.	2	59	3	72	3	72
47	Atender a los representantes legales de los estudiantes.	3	69	3	75	3	72
48	Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar.	2	47	3	69	3	63

Fuente: Encuesta dirigida a empleadores

Autor: Prof. Melida Gordillo González

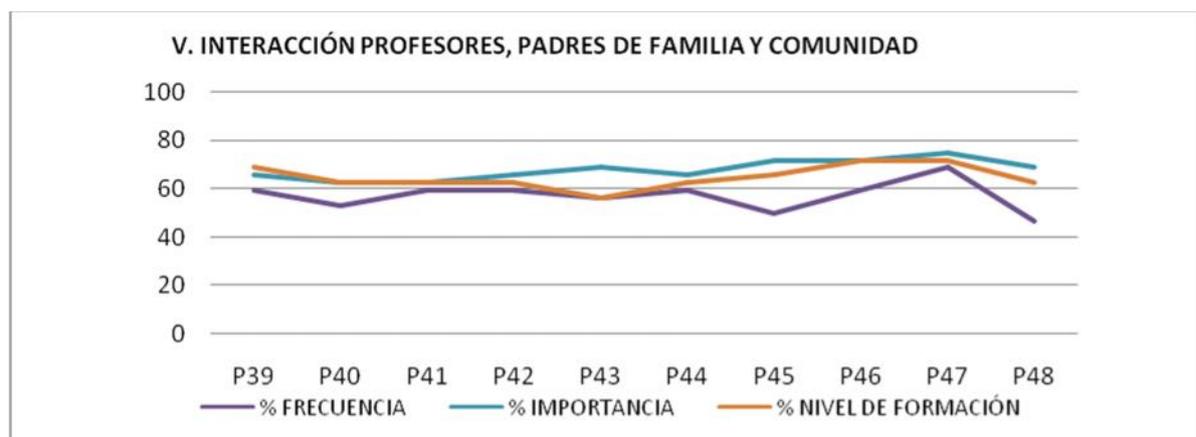


Figura 21: Interacción profesores, padres de familia y comunidad

Fuente: Encuesta dirigida a titulados

Autor: Melida Gordillo González

Luego de los datos obtenidos se puede evidenciar que los titulados y empleadores con relación a la Interacción profesor padres de familia y comunidad es decir colaborar en programas de desarrollo comunitario alcanzan un promedio de un 50%, realizan eventos de integración dentro de la institución 63% y ejecutar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar.41%.

En cuanto a los empleadores dicen que los docentes colaboran en programas de desarrollo comunitario en un 53%, desarrollar eventos de integración dentro de la institución 50% y realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar.47%.

Al analizar la importancia que le dan los titulados el colaborar en programas de desarrollo comunitario alcanzan un promedio de un 63%, fomentar el desarrollo de eventos de integración dentro de la institución 72% y realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar.66%.

Al analizar la importancia de los empleadores el colaborar en programas de desarrollo comunitario alcanzan un promedio de un 63% ,organizar eventos de integración dentro de la institución 72% y elaborar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar.69%.

El nivel de formación de los titulados el colaborar en programas de desarrollo comunitario alcanzan un promedio de un 69% , integración dentro de la institución en programas sociales 69% y realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar.69%.

El nivel de formación de los empleadores el colaborar en programas de desarrollo comunitario alcanzan un promedio de un 63% ,organizar eventos de integración dentro de la institución 66% y fomentar el desarrollo de tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar.63%.

Al realizar un análisis en lo referente a la interacción de docentes, padres de familia y comunidad en cuanto a docentes y empleadores, se puede apreciar que existe poca participación con la comunidad educativa, siendo indispensable para fomentar el buen vivir.

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

Tabla N° 23 Profesores y trabajo en equipo

PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO							
#	Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
49	Realizar reuniones de planificación con otros docentes.	2	53	3	69	3	66
50	Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles.	3	66	3	72	3	72
51	Participar en sesiones de trabajo.	3	69	3	72	3	75
52	Trabajar en proyectos curriculares en equipo.	3	63	3	66	3	66
53	Participar en círculos de estudio.	2	47	3	63	3	63

Fuente: Encuesta dirigida a titulados

Autor: Prof. Melida Gordillo González

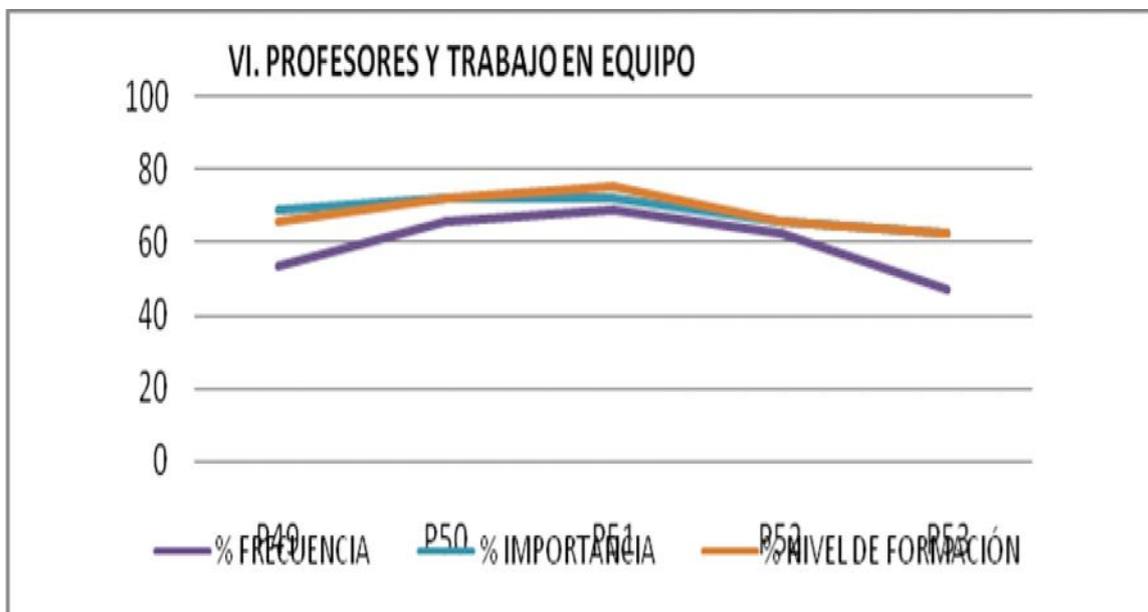


Figura 22: Profesores y trabajo en equipo

Fuente: Encuesta dirigida a titulados

Autor: Melida Gordillo González

Tabla N° 24 Profesores y trabajo en equipo

PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO							
#	Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
49	Realizar reuniones de planificación con otros docentes.	2	59	3	66	3	66
50	Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles.	2	59	3	66	3	66
51	Participar en sesiones de trabajo.	2	59	3	69	3	72
52	Trabajar en proyectos curriculares en equipo.	2	56	3	72	3	66
53	Participar en círculos de estudio.	2	53	2	59	3	63

Fuente: Encuesta dirigida a titulados

Autor: Prof. Melida Gordillo González

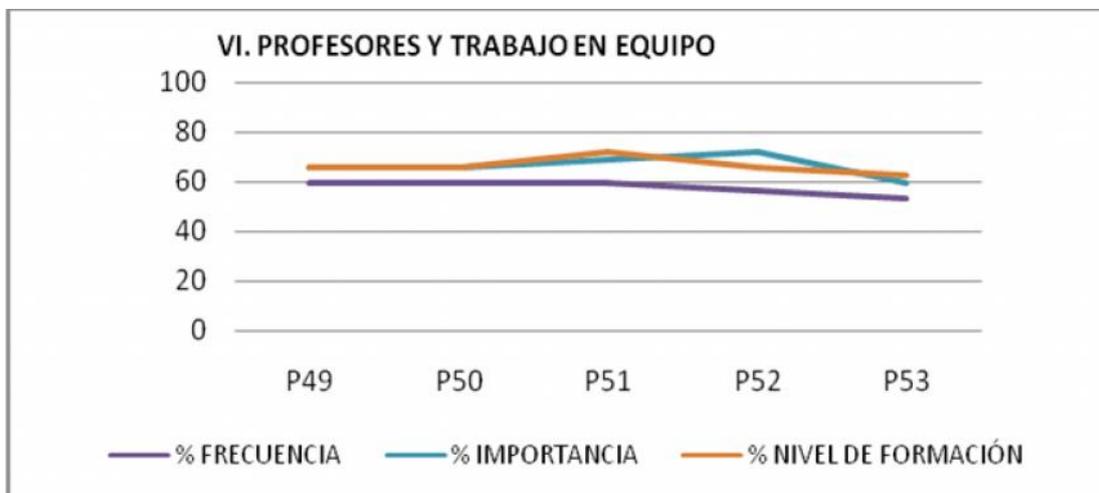


Figura 23: Profesores y trabajo en equipo

Fuente: Encuesta dirigida a titulados

Autor: Melida Gordillo González

El trabajo agrupado suele ser más seguro y eficaz que la labor individual mediante el apoyo parece más viable mejorar los refuerzos pedagógicos que nos permita llegar a nuestros estudiantes, brindar una educación más justa, el trabajo en equipo permite analizar en común problemas que son frecuentes, con mayores y mejores criterios para proporcionar a los estudiantes una educación de calidad. ya que la educación es el principal medio para el desarrollo de un pueblo.

El trabajo en equipo es una forma organizada de trabajar ya sea en reuniones proyectos círculos, etc. por lo que los titulados han respondido de la siguiente manera en cuanto a la frecuencia realizar reuniones de planificación con otros docentes.53%y la importancia que ellos les dan a estas reuniones en un porcentaje de 69%con un nivel de formación del 66%, se puede manifestar que casi coinciden con trabajar en proyectos curriculares en

equipo.63% y de participar en círculos de estudio.47% dando una importancia del 63%con un nivel de educación del 63%.

Los empleadores manifiestan también que esta actividad como es trabajo en equipo no lo desarrollan en un 100% sino más bien realizar reuniones de planificación con otros docentes.59%y la importancia que ellos les dan a estas reuniones en un porcentaje de 66%con un nivel de formación del 66%, se puede manifestar que casi coinciden con trabajar en proyectos curriculares en equipo.56% frecuencia importancias 72% y nivel de formación 66%y de participar en círculos de estudio.53% de frecuencia dando una importancia del 59%con un nivel de educación del 63%.

Entonces se puede evidenciar que los empleadores y titulados manifiestan que el trabajo en equipo entre docentes da como resultado satisfactorio porque se alcanza los objetivos planteado en cuanto al impartir conocimientos e experiencias entre docentes los mismo que van en beneficio de los educandos, docentes y la comunidad educativa. Mejorando de esta manera la calidad de la educación básica en la importancia y el nivel de formación que los titulados necesitan.

3.4.7 Actividad de formación que ejecuta el titulado.

Tabla N° 25 Formación titulado

FORMACIÓN							
#	Pregunta	Pro.	% FRE CUENCIA	Pro.	% IMPOR TANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
54	Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación.	2	56	3	66	3	66
55	Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por empresas, instituciones u organismos particulares.	2	38	2	53	2	53
56	Asistir a cursos de actualización de las tecnologías de la información y de la comunicación (TICs) para aplicación en el aula.	2	50	3	66	2	59
57	Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares.	2	47	2	53	2	56
58	Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua.	1	31	2	50	2	47

Fuente: Encuesta dirigida a titulados

Autor: Melida Gordillo González

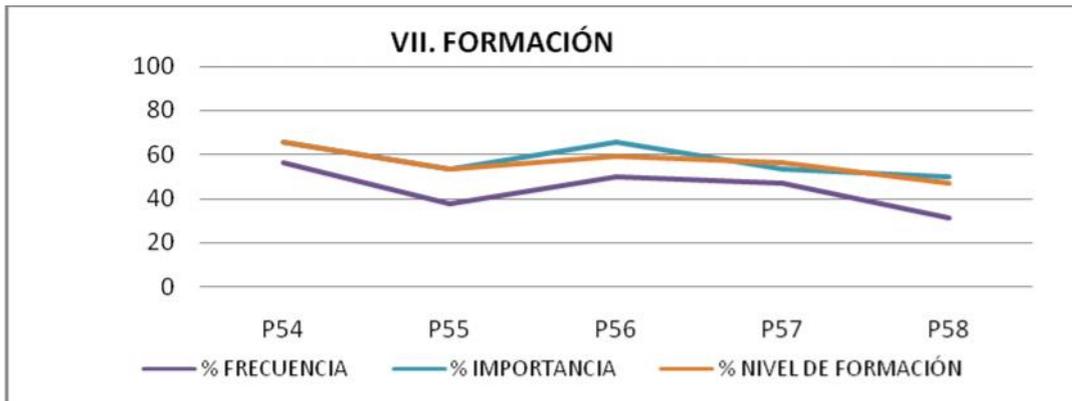


Figura 24: Formación

Fuente: Encuesta dirigida a titulados

Autor: Melida Gordillo González

Tabla Nº 26 Formación empleador

FORMACIÓN							
#	Preguntas	Pro.	% FRE CUENCIA	Pro.	% IMPOR TANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
54	Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación.	3	69	3	72	3	69
55	Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por empresas, instituciones u organismos particulares.	2	47	2	53	3	63
56	Asistir a cursos de actualización de las tecnologías de la información y de la comunicación (TICs) para aplicación en el aula.	3	63	3	66	3	69
57	Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares.	2	56	3	69	3	66
58	Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua.	2	38	2	59	2	53

Fuente: Encuesta dirigida a empleador
Autor: Prof. Melida Gordillo González

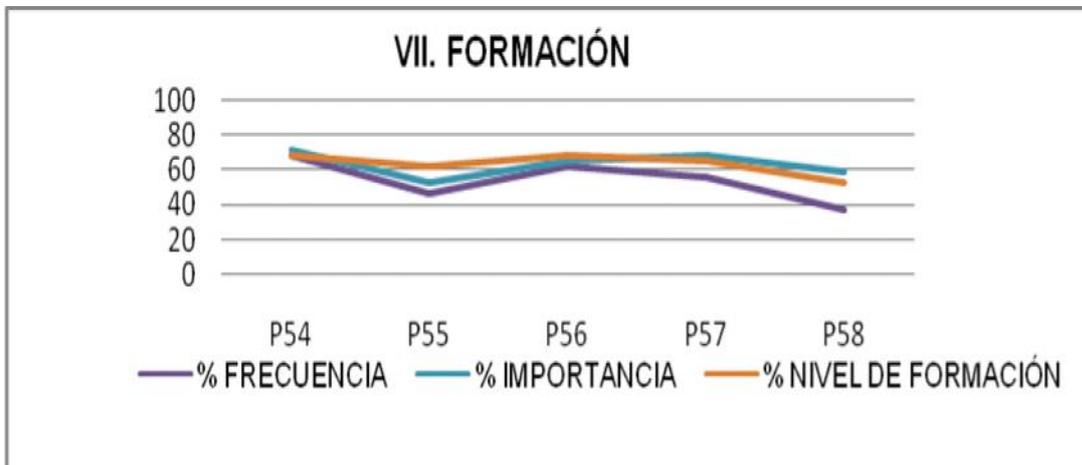


Figura 25: Formación

Fuente: Encuesta dirigida a titulados
Autor: Melida Gordillo González

Según los análisis el asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación, un 56% dice asistir y un 66% le da importancia y con un nivel de formación de 66%, siendo este un aspecto importante para obtener una educación de calidad en los educandos.

Al realizar un análisis de otro aspecto el de capacitación en una segunda lengua el 31% manifiestan que asiste y la importancia que le dan es el 50% con un nivel de formación del 47%, es decir un porcentaje bastante bajo de acuerdo a la necesidades que hoy en día se debe cumplir.

En tanto que realizar cursos de actualización de las tecnologías de la información y de la comunicación (TICs) para aplicación en el aula expresan con un porcentaje de 50% en frecuencia y le dan una importancia de 66% con un nivel de formación de 59%

Mientras que los empleadores han opinado con porcentajes que coinciden con los titulados en la asistencia a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación 63%, y cursos de elaboración de instrumentos administrativos y curriculares 56%, y finalmente realizar cursos de aprendizaje de una segunda lengua 38%.

Otro aspecto importante el de asistir a cursos de actualización de las tecnologías de la información y de la comunicación (TICs) para aplicación en el aula expresan con un porcentaje de 63% en frecuencia y le dan una importancia de 66% con un nivel de formación

de 69%. Se puede observar realmente porcentajes muy bajos en cuanto a actualización y capacitación docente de las TIC's y el aprendizaje de una segunda lengua, siendo una competencia en el campo profesional docente la cual nos permitirá salir adelante de manera individual y colectivamente buscando el adelanto de la sociedad y el desarrollo de las futuras generaciones.

CAPITULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

- Se caracterizó puesto de trabajo de los profesionales en ciencias de la educación básica, los 6 de los titulados encuestados están desempeñando las funciones relacionadas con el título adquirido en la formación académica.
- Al realizar la investigación sobre los requerimientos de educación continua se puede notar que el 87.50%, de los titulados no continúan con su formación académica deduciendo que es una necesidad primordial la universidad debe promocionar la educación superior a través de becas de estudio, incluido a esta necesidad factor económico y falta de disponibilidad de tiempo en la actualidad.
- La formación académica que ha recibido el titulado relacionado con la actividad laboral el 60%, para los empleadores, los titulados relacionan estas competencias adquiridas para un mejor cumplimiento de las actividades dentro de su campo profesional. Según el análisis se deduce que la educación que recibieron los titulados están aplicando en su labor cotidiana en un nivel bueno evidenciándose una necesidad de capacitación y actualización para fortalecer su profesión.
- Los titulados ejecutan la labor docente con una frecuencia entre un promedio de 62.50%, es decir cumplen con los aspectos didácticos y metodológicos, planteados de acuerdo a los reglamentos y leyes de educación básica general. Al hablar de los empleadores, expresan que los titulados cumplen los aspectos didácticos metodológicos con frecuencia de un promedio de 64%, tanto titulados como empleadores se encuentran en un nivel bueno.
- Según los titulados y empleadores en un 72%, manifiestan que la labor que desempeñan en su trabajo le dan gran importancia encontrándose en un nivel muy bueno, responsabilidad que lo vienen cumpliendo desde su formación académica y continúan aplicando en la vida profesional de cada uno de los titulados.
- El 64%, de los titulados y empleadores encuestados expresan que la formación académica recibida les permiten realizar y ejecutar cada una de las actividades en un nivel bueno evidenciando una necesidad de profesionalización y de capacitación de los titulados, mismas que van en beneficio de la niñez y juventud.

4.2 Recomendaciones

- Se recomienda a la Universidad siga promocionando las carreras relacionadas con la educación, ya que la mayoría de los titulados se encuentran desempeñando en su área de formación académica.
- Asegurar un seguimiento capacitación y realización de cursos para los profesionales ya que la misma nos permitirán alcanzar una educación de calidad y profesionalizarse en los diversos aspectos que demandan esta profesión.
- Promocionar cursos de capacitación, ya que esta formación académica permite desarrollar en los titulados las competencias acorde a la metodología puesta por el ministerio de educación en las actividades diarias las mismas que se van desarrollando como competencia.
- Fortalecer en cuanto a la actualización de los aspectos didácticos y metodológicos, planteados de acuerdo a los reglamentos y leyes de educación básica general. Para que de esta forma los titulados cumplan a cabalidad con las tareas de su labor docente.
- Se motive sobre la importancia de la labor docente y de esta manera los profesionales sean responsables y desempeñen su trabajo con ética y profesionalismo en el campo educativo. Además de destacar y difundir la mayor importancia concedida a las actitudes de las personas en el ámbito laboral sobre todo de los profesionales de Educación Básica.
- Que la Universidad siga promocionando este sistema de educación para tercer y cuarto nivel que irá en beneficio de los titulados y empleadores de las instituciones en las cuales se aplican esta investigación dirigida a estudiantes y titulados, sobre la importancia concedida por el mercado laboral a las competencias Buscando nuevas tecnologías de formación que incidan en el carácter práctico y dinámico para una formación profesional de calidad.

CAPITULO V

PROPUESTAS DE INTERVENCIÓN

5.1 Tema

Capacitación de los titulados de la provincia del Cañar Cantón Biblián sobre actualización en metodología técnica y estrategias innovadoras.

Tipo de propuesta: Socio Educativo

Institución responsable: Universidad Técnica Particular de Loja

Cobertura poblacional: Titulados de la UTP

Cobertura territorial: Cantón, Biblián (Provincia Cañar)

Participantes de la propuesta:

Los participantes en la propuesta serán las autoridades del plantel, titulados, empleadores.

5.2 Justificación

La realización de la propuesta de intervención capacitación en actualización en metodología técnicas y estrategias innovadoras de los titulados en educación básica, ya que los titulados no han continuado capacitándose en metodología, técnica y estrategias innovadoras, existiendo un déficit en cuanto a actividades educativas extracurriculares con alumnos y no se realiza actividades de aula novedosas y creativas, los factores por lo que se da este problema es por escasos recursos económicos, factor tiempo y lo que es más poca motivación que ellos tienen, entonces es un tema de mucha relevancia, para mejorar la calidad de educación en la actualidad viene siendo fundamental una educación continua que permitirá un cambio, desarrollo y progreso de la sociedad, entonces se dice que esta propuesta es la base para la actualización en la metodología y didáctica, trabajo en equipo, y en las tecnologías de información y comunicación que permitan actualizar a los docentes y por ende mejorar la enseñanza aprendizaje de los educandos.

5.3 Objetivos

General.

Capacitar a los docentes sobre metodología, técnicas y estrategias pedagógicas Innovadoras.

Específicos

- Capacitar a la comunidad educativa para promover una interacción social.
- Realizar el trabajo cooperativo mediante proyectos curriculares en los docentes titulados.
- Utilizar las TIC's como metodología innovadora para conocer y aplicar actividades en el aula.

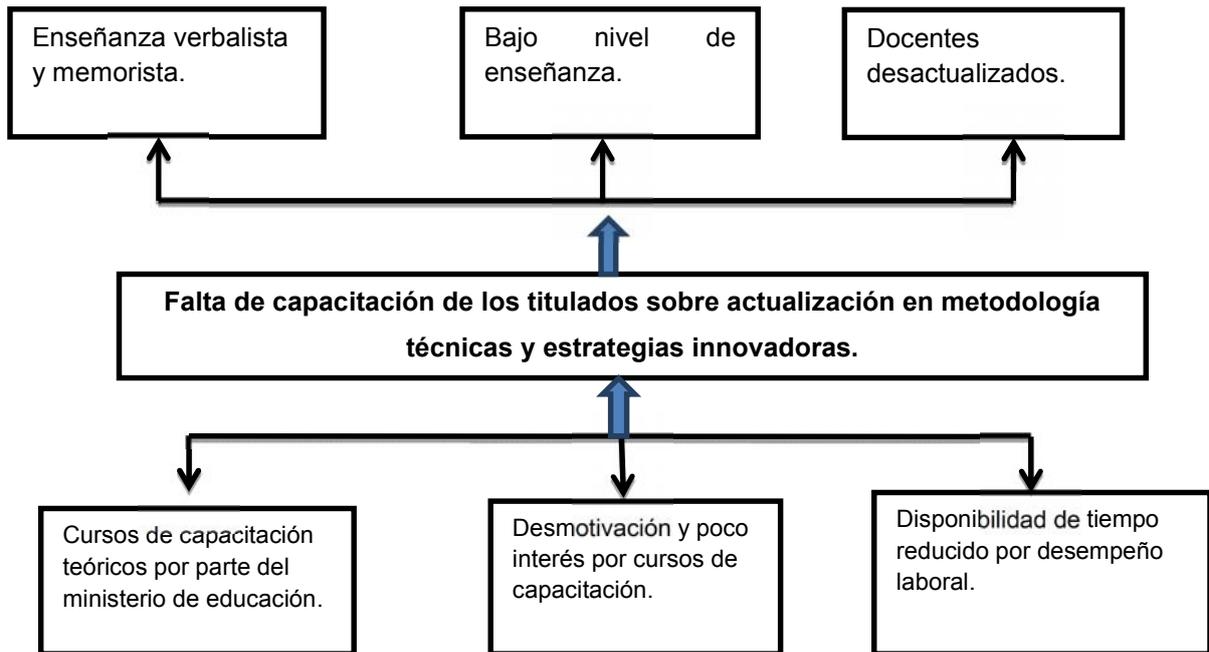
5.4. Metodología: Matriz del Marco Lógico

5.4.1. Análisis de Involucrado

MATRIZ DE INVOLUCRADOS			
GRUPOS	PROBLEMAS PERCIBIDOS	INTERÉS EN UNA ESTRATEGIA	CONFLICTOS POTENCIALES
Titulados	<p>Mejoramiento profesional continuo.</p> <p>Buenas relaciones dentro del pentágono educativo.</p> <p>Mejor calidad de educación básica</p>	<ul style="list-style-type: none"> Falta de capacitación. Escasos conocimientos en la utilización de recursos didácticos. Capacitación en la utilización de las TIC's. Debilidad en las relaciones del pentágono educativo. Poca participación del docente dentro de la comunidad educativa. 	<p>Escasos recursos económicos.</p> <p>Falta de oportunidades para capacitarse.</p> <p>Falta de motivación e interés para participar en la comunidad educativa.</p>
Empleadores	<p>Buena Relación y participación en actividades académicas</p> <p>Buenas relaciones dentro del pentágono educativo.</p> <p>Mejor desempeño de la labor docente</p>	<ul style="list-style-type: none"> Escasa participación en actividades académicas Falta de colaboración y organización en actividades docentes. Poca interacción dentro el pentágono educativo Poco interés en actividades de trabajo en equipo. Debilidad en investigación de procesos y programas de instituciones educativas. 	<p>Falta de motivación e interés para participar en actividades académicas.</p> <p>Falta de aplicación de proyectos que incentiven la participación de los involucrados.</p> <p>Falta de apoyo por parte de las autoridades.</p>
Estudiantes	<p>Mejoramiento de destrezas y habilidades</p> <p>Mejor desarrollo del pensamiento crítico y reflexivo.</p> <p>Estudiantes Competentes de acuerdo a las necesidades actuales</p>	<ul style="list-style-type: none"> Falta participación y asimilación de conocimientos. Influencia negativa del entorno del estudiante. Poca utilización de metodología, técnicas y estrategias innovadoras. 	<p>Falta de material didáctico.</p> <p>Falta de estrategias para el desarrollo del pensamiento crítico.</p> <p>Falta de capacitación permanente</p>
Padres de familia	<p>Mejor interacción entre la comunidad educativa.</p> <p>Participación de los padres de familia en educación de los hijos.</p> <p>Satisfacción en la educación de los hijos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Falta de elaboración y aplicación de proyectos de interacción Bajo nivel de formación académica Falta de aplicación de metodología innovadora. 	<p>Falta de coordinación</p> <p>Poca disponibilidad de tiempo</p> <p>Falta de apoyo de las autoridades</p>

La aplicación de este tema es factible, porque cuento con todo el respaldo y apertura de los directivos de los planteles educativos en donde realizó la investigación, además de ello irá en beneficio de la comunidad educativa, lo que permitirá un mayor interés en la capacitación y actualización en metodología y didáctica de los docentes titulados.

5.4.2 Análisis del problema



5.4.3 Análisis de objetivos



5.4.4 Análisis de estrategias

FIN	OBJETIVO	PRODUCTO	ACTIVIDAD
Docentes capacitados y mejoramiento de la calidad de educación	Capacitación de los docentes en metodología, técnicas y estrategias didácticas innovadoras para mejorar el rendimiento académico en los estudiantes	Estudiantes con pensamientos crítico, creativo en el análisis y resolución eficaz de problemas de la realidad cotidiana.	Implementación de material didáctico
			Aplicación de técnicas y estrategias creativas de acuerdo al entorno del estudiante
		Los docentes reflejan dominio de conocimientos de las diferentes disciplinas del currículo y otras áreas relacionadas con la enseñanza	Círculo de estudios entre docentes de acuerdo a las áreas
			Desarrollar talleres educativos

5.5 Plan de Acción

ACTIVIDAD	OBJETIVOS	RECURSOS	FECHA
Notificación a docentes involucrados. Implementación de material didáctico	<ul style="list-style-type: none"> El estudiante desarrolle sus habilidades y sea el principal protagonista del aprendizaje. Mejorar la comprensión de cada una de los contenidos de las diferentes áreas 	Cuestionarios Lápices Esferos Cuaderno de apuntes Material de reciclaje	Septiembre 2013
Aplicación de técnicas y estrategias creativas de acuerdo al entorno del estudiante	<ul style="list-style-type: none"> Lograr una participación activa en el entorno donde se desenvuelven, valorando su interculturalidad. Desarrollar un pensamiento lógico, crítico y creativo 	Proyector Computadora Diapositivas Marcadores Cuadernos Papelotes	Diciembre 2013
Círculo de estudios entre docentes de acuerdo a las áreas	<ul style="list-style-type: none"> Enriquecer los conocimientos de los docentes en base a la experiencia de cada docente. Determinar la problemática existente en cada una de las instituciones y trabajar según las necesidades. 	Computadora Impresora Copias	Octubre 2013
Desarrollar talleres educativos	<ul style="list-style-type: none"> Conocer nuevas técnicas y estrategias de enseñanza-aprendizaje Fortalecer los conocimientos didácticos y metodológicos y su aplicación en la elaboración de sus planificaciones. 	Actualización Curricular Diapositivas Proyector Computadora Marcadores Papelotes Copias	Noviembre 2013

5.5.1 Matriz del Marco Lógico

RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES VERIFICABLES OBJETIVAMENTE (IVO)	MEDIOS O FUENTES DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
Docentes capacitados y mejoramiento de la calidad de educación	Construye una educación de calidad en base a los requerimientos establecidos en el reglamento de educación general básica	Resultados obtenidos en las evaluaciones de sus estudiantes y de docentes.	No se realicen cursos de capacitación acorde a las necesidades de cada nivel de estudio.
Capacitar a los docentes en educación básica para mejorar el rendimiento académico en los estudiantes	Logro del dominio de los componentes curriculares en la aplicación de los mismos en las aulas	Niños desarrollados en habilidades y destrezas y mejor adquisición de conocimientos	Falta de auto superación de cada uno de los docentes.
Estudiantes con pensamientos crítico, creativo en el análisis y resolución eficaz de problemas de la realidad cotidiana	Mejor desarrollo cognoscitivo de los estudiantes en base a las necesidades actuales.	Resultados de evaluaciones con promedios muy satisfactorios.	Falta de gestión administrativa y de las autoridades para implementación de las TIC's
Implementación de material didáctico Aplicación de técnicas y estrategias creativas de acuerdo al entorno del estudiante. Círculo de estudios entre docentes de acuerdo a las áreas Desarrollar talleres educativos	Mejora la calidad educativa de los docentes y discentes en base a los conocimientos adquiridos en las capacitaciones	Resultados de evaluaciones de docentes y estudiantes	Falta de apoyo de los docentes, autoridades e instituciones para ejecutar la propuesta.

5.6 Resultados esperados

- Docentes titulados para continuar capacitándose en metodologías, técnicas y estrategias didácticas acorde a las necesidades de sus estudiantes.
- Estudiantes con un pensamiento lógico, crítico y creativo para el análisis y resolución de problemas de la realidad cotidiana.
- Trabajo en equipo mediante proyectos curriculares entre los docentes dentro del circuito,
- Docentes actualizados en la aplicación de las TIC's en la formación académica.
- Padres de familia participativos en la educación de los hijos.

5.7 Bibliografía de la propuesta

Almeida, J.(1990): Consideraciones sobre la intervención de los padres en la escuela. En Educación y Sociedad.

Castillo, B. (2013) La educación básica y su proceso de enseñanza aprendizaje en el contexto ecuatoriano
<http://ojs.uo.edu.cu/index.php/stgo/article/view/145130121>

Fernández Enguita, M. (1993): La profesión docente y la comunidad escolar: crónica de un desencuentro, Ed. Morata. Madrid.

García C. (2002) La formación inicial y permanente en los educadores, Disponible en:

<http://www.redescepalcala.org/inspector/DOCUMENTOS%20Y%20LIBROS/FORMACIONFORMACION%20INICIAL%20Y%20PERMANENTE%20DE%20LOS%20EDUCADORES.pdf>

Nóvoa A. (2009) Para una formación de profesores construida desde dentro de la profesión, Disponible en:

<http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=VqVJ19eCdZMC&oi=fnd&pg=PA203&dq=Para+una+formaci%C3%B3n+de+profesores+construida+desde+dentro+de+la+profesi%C3%B3n++Antonio+N%C3%B3voa>

La formación y desarrollo de habilidades en el proceso docente-educativo. Disponible en:

<http://www.monografias.com/trabajos15/habilidades-docentes/habilidades-docentes.shtml#ixzz2ciTVQDG6>

Villagomez, M. S.2012, Nuevos desafíos para repensar la formación del profesorado ecuatoriano

http://alteridad.ups.edu.ec/documents/1999102/3570785/v7n2_Villagomez.pdf

BIBLIOGRAFÍA

ANECA, (2009) Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España.

Factores de facilitación y obstaculización, Disponible en:

www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf

Almeida, J. (1990): Consideraciones sobre la intervención de los padres en la escuela. En Educación y Sociedad.

Alonso Luis, J. F. Rodríguez, J (2009) El debate sobre las competencias:

Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España, Disponible en:

www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf

Avalos B. (2009) La Inserción Profesional de los Docentes, Disponible en:

<http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf>

Castillo, B. (2013) La educación básica y su proceso de enseñanza aprendizaje en el contexto ecuatoriano

<http://ojs.uo.edu.cu/index.php/stgo/article/view/145130121>

Fernández Enguita, M. (1993): La profesión docente y la comunidad escolar: crónica de un desencuentro, Ed. Morata. Madrid.

García, M. (2002) La formación inicial y permanente en los educadores, Disponible en:

<http://www.redescepalcala.org/inspector/DOCUMENTOS%20Y%20LIBROS/FORMACIONFORMACION%20INICIAL%20Y%20PERMANENTE%20DE%20LOS%20EDUCADORES.pdf>

La formación y desarrollo de habilidades en el proceso docente-educativo. Disponible en:

<http://www.monografias.com/trabajos15/habilidades-docentes/habilidades-docentes.shtml#ixzz2clTVQDG6>

- León, M. (2013) Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador, Disponible en:
http://rsa.utpl.edu.ec/eva/file.php/48076/201201_politicas_programas_insercion_laboral_jovenes_ecuador_lcr2133e_leon.pdf
- Marchesi, A. (2007) Valores y Competencias del Educador, Disponible en:
<http://scholar.google.es/scholar?hl=es&q=Valores+y+Competencias+del+Educador+%C3%81Ivaro+Marchesi++2007+&btnG=&lr=>
- Ministerio E, (2013) Estándares de calidad educativa: Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura Disponible en: Ministerio de Educación: <http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pes.html>
- Nóvoa, A. (2009) Para una formación de profesores construida desde dentro de la profesión, Disponible en:
<http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=VqVJ19eCdZMC&oi=fnd&pg=PA203&dq=Para+una+formaci%C3%B3n+de+profesores+construida+desde+dentro+de+la+profesi%C3%B3n++Antonio+N%C3%B3voa>
- Rodríguez Rojo, M. (1993): Asociación de Padres y participación comunitaria. En Lorenzo, M. y Sáenz, O.: Organización Escolar. Una perspectiva ecológica. Ed. Marfil. Alcoy.
- Vaillant, J. (2009) Políticas de inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente, Disponible en:
<http://www.ugr.es/~recfpro/>
- Weller, J. (2006) Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias Disponible en:
http://rsa.utpl.edu.ec/eva/file.php/48076/20120116_insercion_laboral_jovenes_weller.pdf

Villagomez, M. S.2012, Nuevos desafíos para repensar la formación del profesorado
ecuatoriano

http://alteridad.ups.edu.ec/documents/1999102/3570785/v7n2_Villagomez.pdf

ANEXOS

Anexo 1: Ficha de contacto para titulados y empleadores.

FICHA DE CONTACTO PARA TITULADOS/EMPLEADORES

OBJETIVO:

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

INSTRUCCIONES:

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

Nombres y apellidos del titulado: (Directivo)		Manuel Ramiro Cuesta Narvaéz	
Nombres y apellidos del contacto:		Benjamín Demetrio Vázquez Álvarez	
El egresado se encuentra:			
Fuera del país en:			
Provincia: CAÑAR		En otra provincia:	
Dirección del domicilio: Parroquia Quimsamaco - Cañar		Ciudad:	
Teléfono del domicilio: 07 22 44664		Celular:	
Dirección del trabajo: Parroquia Ducey - Cañar		Horas de contacto:	
Teléfono del trabajo:		Horas de contacto:	
Medio de contacto:	Teléfono (X)	Personalmente: ()	A través de amigos: ()
	Otros ()		
 Firma del Titulado	 Firma del Empleador	 Sello del Empleador	

		CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO																
		TAREAS				FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	15	Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan																
	16	Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes																
	17	Atender a las necesidades individuales de los estudiantes																
	18	Conocer y aplicar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tic's) en el aula																
	a																	
II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE	19	Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia																
	20	Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos																
	21	Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales																
	22	Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa																
	b																	
III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA	23	Conducir investigaciones relacionadas a su labor																
	24	Participar en proyectos de investigación e innovación educativa																
	25	Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora																
	26	Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados																
	27	Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos																
c	28	Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención																
	c																	
	IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NOFARMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS	29	Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular															
		30	Participar en Juntas de Profesores															
		31	Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones															
32		Ejercer funciones administrativas																
33		Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe																
34		Estudiar la realidad local y nacional																
35		Colaborar en la organización y gestión del Centro Educativo																
36		Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales																
37		Elaborar reglamentos internos de las comisiones																
38		Conocer y aplicar el Código de Convivencia																
V. PARTICIPACIÓN Y RELACIONES DE LA FAMILIA Y LA COMUNIDAD	d																	
	39	Promover acciones de relación con la comunidad																
	40	Colaborar en programas de desarrollo comunitario																
	41	Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes																
	42	Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución																
	43	Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos																
44	Conocer el entorno social de los estudiantes																	

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

Anexo 3: Fotografías de titulados y empleadores



Titulado

Lcda. Verdugo González Bertha

Institución que labora: escuela "Roberto Castillo"



Titulado

Lcda. Verdugo González Hilda Narcisa

Institución que labora: Escuela " Monseñor Leónidas Proaño"



Lcdo. Gerardo Córdova

Empleador de los titulados

TITULADOS

Lcda. Verdugo González Bertha

Lcda. Verdugo González Hilda Narcisca



TITULADO

Lcda. Verdugo González Magdalena de Jesús

Institución que labora: Escuela "Víctor Urgiles Alvarado"



Lcdo. Segundo Rafael García Peñafiel

Empleador de la Titulada

Lcda. Verdugo González Magdalena de Jesús



Titulado: Lcdo. Vázquez Álvarez benjamín Demetrio

Institución que labora: Colegio Nacional Mixto “Dr. Severo Espinoza Valdivieso”



Lcdo. Manuel Ramiro Cuesta Narváz

Empleador del titulado

Lcdo. Vázquez Álvarez Benjamín Demetrio



TITULADO

Lcda. Vicuña Jara Laura Rosa

Institución que labora: escuela “Eugenio Espejo”



Lcda. Nube Georgina Capito Matute

Empleador del titulado

Lcda. Vicuña Jara Laura Rosa



TITULADO

Lcda. Vintimilla Ordoñez Vilma Elizabeth

Institución que labora: Escuela "Barbarita Monsalve de M"



Lcdo. Fanny Beatriz VelecelaCarangui

Empleador del titulado

Lcda. Vintimilla Ordoñez Vilma Elizabet

Institución que labora: escuela "Barbarita Monsalve de M"



TITULADO

Lcdo. González Zhinin Víctor

Institución que labora: Gobernación del Cañar



TITULADO

Lcda. Velásquez Crespo Guadalupe Enriqueta

Institución que labora: Domicilio

Anexo 4 Solicitud para directivos de los centros educativos.



Universidad Técnica Particular de Loja

La Universidad Católica de Loja



Modalidad Abierta y a Distancia
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Señor
 DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO
 En su despacho

De mi consideración

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

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

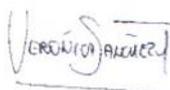
- Una encuesta de las características sociodemográfico del titulado y;
- Un inventario de tareas docentes.

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

La información recabada es importante para que los egresados desarrollen una **“PROPUESTA DE INTERVENCIÓN EDUCATIVA A PARTIR DEL ESTUDIO DE CASOS EN LA LICENCIATURA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN EN LA MENCIÓN DE EDUCACIÓN BÁSICA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA”**, ellos están capacitados para dicha actividad, con lo cual se garantiza la seriedad y validez de la investigación.

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

Atentamente;

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

Anexo 5 Carta de presentación



Universidad Técnica Particular de Loja

La Universidad Católica de Loja



**Modalidad Abierta y a Distancia
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

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

De mi consideración:

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

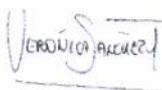
Tuve el honor de conocerlos y trabajar junto a ustedes ya sea a través de las materias impartidas por mi persona o a través de la Dirección de Escuela de Ciencias de la Educación.

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

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

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

Atentamente;




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

Anexo 6. Entrevista a directivos

ENTREVISTA DIRIGIDA A DIRECTIVOS

Entrevista a directivo de los titulados: VERDUGO GONZALEZ HILDA NARCISA
VERDUGO GONZALEZ BERTHA ELIZABETH

Docentes que trabajan en escuelas unidocentes "Roberto Castillo" y "Monseñor Leónidas Proaño" cumpliendo los titulados las funciones de Director-Docente por lo cual se entrevistó al supervisor de la zona.

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

En primer lugar la contratación de docentes no sale del ámbito de la supervisión lo que se solicita es que se lo haga en función de los perfiles profesionales propendiendo siempre a la capacitación y mejoramiento continuo del docente contratado, al seguimiento y supervisión allá va si nuestra función.

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

Los aspectos que se deben considerar básicamente sería los desempeños profesionales para ello es necesario un seguimiento continuo al desempeño profesional para ver si se está cumpliendo con lo que determina la ley y los reglamentos. Si al interior de su labor se está buscando la formación de los estudiantes de acuerdo con los Estándares de Calidad que establece el Ministerio de Educación hoy en día sobre todo la formación y el desarrollo de destrezas con criterio de desempeño.

Los desempeños de los estudiantes van a reflejar el desempeño del docente.

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

Básicamente las competencias de planificación, el docente de Educación Básica General debe dominar el asunto de planificaciones curriculares anuales por bloques didácticos y el de aula diario pero esa planificación no debe quedar en papeles la siguiente competencia sería para la ejecución de esa planificación cumpliendo con lo que estipula la ley y los reglamentos.

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

La formación en tercer nivel actual en educación general básica se está desprendiendo de un paradigma tradicional y tratando de garantizar la calidad de educación al estudiantado a medida que más capacitado salga el profesional mejor será su desenvolvimiento en su vida profesional.

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

Una metodología activa a fin de crear estudiantes reflexivos críticos participativos que busquen ellos mismos redescubrir el conocimiento para afianzar sus aprendizajes tratando siempre de aplicar una metodología activa reflexiva y participativa.