



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN CIENCIAS HUMANAS Y RELIGIOSAS

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

AUTORA: Mosquera Hidalgo, Margarita Lucía

DIRECTORA: Herrera Armijos, Doris Paola, Lcda.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2013

CERTIFICACIÓN

Lcda.

Herrera Armijos Doris Paola.

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado: “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”, realizado por la profesional en formación: Mosquera Hidalgo Margarita Lucía; 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, octubre de 2013

f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Mosquera Hidalgo Margarita Lucía, declaro ser autora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f. _____

Autora: Mosquera Hidalgo Margarita Lucía

Cédula: 171334136-8

DEDICATORIA

Dedico todo mi esfuerzo y trabajo, en primer lugar, a mi madre por todo su apoyo y dedicación al acompañarme en todo este tiempo para cumplir una de mi mayores metas que es la de culminar mis estudios en Ciencias de la Educación. Al mismo tiempo a mi padre, que aunque está ahora gozando del amor de Dios fue quien, en vida, junto a mi madre colocaron en mí valores como la constancia, responsabilidad, fortaleza, seguridad, confianza, transparencia, valores que forjaron la persona que soy.

A mi hijo Daniel Francisco, por ser la luz que llena mi vida en cada momento y que me dio la oportunidad de ser una feliz madre.

A mis hermanas: Rocío, Anita, Paulina y mi hermano Carlos, por brindarme su ayuda, su apoyo, el ánimo necesario en los momentos más difíciles de mi trabajo.

Lucía.

AGRADECIMIENTO

Como todo ser humano necesitamos de los demás para llevar a cabo nuestras metas, por esto quiero expresar mi agradecimiento a las siguientes personas:

En principio a Dios, por ser el pilar en mi vida y quien con su amor, misericordia, providencia y más, me acompañó en todo momento y puso los medios necesarios para que me pueda desarrollar humana, espiritual y académicamente.

A mi familia, ya que de forma desinteresada me brindó la ayuda necesaria para llevar a cabo mi meta.

A las hermanas de los Sagrados Corazones de Jesús y de María, porque en la mayoría de mi carrera me dieron la oportunidad de seguir los estudios en Ciencias de la Educación, con mención en Ciencias Humanas y Religiosas, que unida a la formación religiosa me ayudaron a forjar la persona que soy.

A la Lcda. Diana Rea, directora del Plantel Educativo Particular "Talentos" y a mis compañeras por su amistad, cariño y colaboración en la realización de mi práctica docente y de la finalización de mi carrera.

Lucía.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I	
SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO	
1.1 El acompañamiento a los maestros y profesores en su primer puesto de trabajo	6
1.2 El debate sobre las competencias: una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España	8
1.3 Estándares de calidad educativa: Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura.....	10
1.4 Iniciarse a la docencia: los gajes del oficio de enseñar	12
1.5 Inserción laboral de jóvenes, expectativas, demanda laboral y trayectorias	14
1.6 La inserción profesional de los docentes.....	16
1.7 Los Procesos de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios en España: factores de facilitación y de obstaculización	18
1.8 Nuevos desafíos para repensar la formación del profesorado ecuatoriano	20
1.9 Políticas de inserción a la docencia en América Latina: la deuda pendiente	22
1.10 Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador	24
CAPÍTULO II	
METODOLOGÍA	
2.1 Diseño de la investigación.	27
2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.	27
2.3 Preguntas de investigación	28
2.4 Contexto	28
2.5 Población y muestra.....	28
2.6 Recursos.....	28
2.7 Procedimiento.....	29

CAPÍTULO III

INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1 Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.....	31
3.1.1 Características individuales de los titulados de Ciencias de la Educación de modalidad abierta.	31
3.1.1.1 Ubicación geográfica.....	31
3.1.1.2 Edad.....	32
3.1.1.3 Sexo.....	33
3.1.2 Características académicas de los titulados.....	34
3.1.2.1 Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato. .	34
3.1.2.2 Tipo de educación	35
3.1.2.3 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.....	36
3.1.3 Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.	38
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.	38
3.1.3.2 Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.....	39
3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.	40
3.1.3.4 Características del trabajo actual.....	41
3.2 Valoración docente de la profesión.....	43
3.2.1 Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado	43
3.3 Satisfacción docente	44
3.4 Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados ...	46
3.4.1 Aspectos metodológico-didácticos	47
3.4.2 Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente	48
3.4.3 Aspectos sobre la investigación educativa	49
3.4.4 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas.	49
3.4.5 Interacción profesor – padres de familia y comunidad	50
3.4.6 Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.....	50
3.4.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado.....	51

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones.....	53
4.2 Recomendaciones.....	54

CAPÍTULO V

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

5.1 Tema.....	56
5.2 Justificación	56
5.3 Objetivos.....	56
5.4 Metodología: Matriz del marco lógico	57
5.4.1 Análisis de involucrados	57
5.4.2 Análisis de problema	58
5.4.3 Análisis de objetivos	58
5.4.4 Análisis de estrategias.....	59
5.5 Plan de acción	60
5.5.1 Matriz del marco lógico.....	60
5.6 Resultados esperados.....	62
BIBLIOGRAFÍA.....	64
ANEXOS	67
Anexo 1: Fichas de contactos para titulados-empleadores.....	68
Anexo 2: Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas	70
Anexo 3: Evidencias fotográficas.....	81

RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo general, “realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos de la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja. Realizada en la Provincia de Pichincha, cantón Quito, a siete titulados de Ciencias de la Educación y a cuatro empleadores de diferentes instituciones educativas. Se utilizó, fichas de contacto para titulados y empleadores, encuesta a titulados, inventario de tareas docentes dirigido a directivos y entrevista a los directivos.

Se obtuvo como resultado que la asistencia a cursos de capacitación de los titulados es mínima, por la falta de recursos económicos y de motivación de los mismos, que conllevan a una limitación para ocupar cargos directivos y al desarrollo laboral.

Así, la Propuesta Educativa que se plantea es: “Programa comunitario de formación interactiva y permanente hacia los docentes titulados de la UTPL”, que se proyecta a conformar grupos comunitarios de apoyo para mejorar la formación permanente del docente titulado de la UTPL y de la comunidad educativa.

PALABRAS CLAVE: Intervención Educativa, Programa comunitario, titulados, grupos de apoyo, formación permanente.

ABSTRACT

This research aims generally "perform an educational intervention proposal from the case study of the Bachelor of Science in Education at the mention of Basic Education, Technical University of Loja. It occurs in the province of Pichincha Canton Quito, seven graduates of Educational Sciences and four employers in different educational institutions. The instruments were, contact cards for graduates and employers, graduates survey, inventory of teaching duties for executives and managers interviewed.

After the analysis, interpretation and discussion of results, it is concluded that attendance at training courses of graduates is minimal, due to the lack of economic resources and motivation of the same, leading to a limitation to occupy managerial and business development.

So, Educational Proposal is made which has the theme: "Program Community of training interactive and permanent to the teacher graduate of the UTPL", who is planning to form groups communitarian support teachers to improve continuing education titled Education Sciences UTPL and the community educational.

KEYWORDS: Educational Intervention, Program Community, graduates, support groups, training.

INTRODUCCIÓN

La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del desarrollo humano y académico, presenta a los/as estudiantes el trabajo de Fin de Titulación, que facilita el estudio de la problemática de los egresados de Ciencias de la Educación de los últimos cinco años. De esta manera, el tema que se desarrolla en este trabajo de investigación 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 Particular de Loja”.

Esta labor se desarrolló en los siguientes momentos. En primer lugar, se presenta una síntesis del material bibliográfico propuesto por la universidad y por la investigadora, en el que se tocan temas sobre la inserción laboral y profesional de los docentes, el acompañamiento a los maestros, competencias, estándares de calidad educativa, la formación del profesorado entre otros. En segundo plano, la metodología utilizada, el diseño de la investigación; métodos, técnicas e instrumentos de investigación; preguntas de investigación; contexto; población y muestra; recursos humanos, institucionales, materiales, económicos y el procedimiento para la aplicación de los instrumentos. Como tercer momento, está la interpretación, análisis y discusión de resultados en los que se enfatiza las características de los titulados, su formación académica y la relación con la actividad laboral; la valoración docente de la profesión; la satisfacción docente y un inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia y nivel de formación, desde el punto de vista de los titulados y de los empleadores. Como cuarto se dan las conclusiones y recomendaciones y por último, la propuesta de intervención educativa.

La importancia que esta investigación tiene para la Universidad Técnica Particular de Loja es que le permite conocer la realidad laboral de los titulados tras la obtención de la licenciatura en Ciencias de la Educación, así como las necesidades de formación continua que éstos requieren. Para los egresados es significativo, puesto que le ayuda a obtener su título en la Licenciatura en sus diferentes menciones y a descubrir la problemática de sus colegas y ofrecer una propuesta de intervención. Para la sociedad, es muy importante ya que le permite conocer y estar al tanto de la calidad de educación que la Universidad Técnica Particular de Loja entrega a sus estudiantes.

Se dio respuesta al problema planteado con la Propuesta de Intervención Educativa que tiene como tema, “Programa comunitario de formación interactiva y permanente hacia los docentes titulados de la UTPL”, que consiste en realizar actividades y trabajos en grupos de apoyo en función del bien común de los docentes titulados de la UTPL con el fin de elevar el

nivel profesional y, al mismo tiempo, contribuir a futuro con capacitaciones (con temas de interés) hacia la comunidad educativa, es decir, otros docentes, padres de familia y estudiantes.

Este trabajo investigativo dio los frutos esperados, llegando al cumplimiento de los siguientes objetivos:

Caracterizar el puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL. Indagar los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores. Establecer relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, desde su criterio personal y el de los empleadores. Conocer la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores. Conocer la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores. Conocer el nivel de formación que tienen los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores. Realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Entre las oportunidades que se menciona es que permitió conocer en parte la realidad personal laboral y académica de titulados en Ciencias de la Educación y relacionarla con la propia vida. Llevar a la práctica un trabajo investigativo que ayudará para futuras oportunidades en el campo laboral. Se fortaleció la calidad humana ya que permitió reforzar valores como la perseverancia, paciencia, acogida, compañerismo, seguridad, respeto, responsabilidad entre otros.

Sobre los limitantes se menciona la dificultad de comunicación con la universidad en momentos en que no se sabía cómo seguir con el proceso, la falta de organización en el cronograma establecido por la UTPL lo que limitó el óptimo desarrollo de la realización del trabajo de titulación. Aún así, con las dificultades dadas, se consiguió llegar a feliz término el trabajo.

De esta manera, se invita a los que se interesen por una docencia de calidad a revisar este trabajo que ha sido elaborado en función de contribuir a la excelencia educativa del país.

1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO

1.1 El acompañamiento a los maestros y profesores en su primer puesto de trabajo

Beatriz Alen (2009)

Según el sistema formador de la República Argentina y el acceso al primer puesto de trabajo, la formación docente es parte principal del Nivel de Educación Superior y es impartida por Institutos Superiores de formación Docente y Universidades; este sistema no solo tiene la función de la formación docente inicial y continua, sino que debe apoyar pedagógicamente a las escuelas y aportar a la investigación educativa.

En el año 2006 se crea el Instituto Nacional de Formación Docente (INFD), que entre sus funciones están: planificar y ejecutar políticas de articulación del sistema de formación docente inicial y continua, y la de impulsar políticas de fortalecimiento de las relaciones entre el sistema de formación docente y los otros niveles del sistema educativo. Dicho instituto depende del Ministerio de Educación de la República Argentina, y cuenta con el Área de Desarrollo Institucional y el Área de Formación e Investigación. La última, entre otros haberes, tiene la función de acompañamiento, que fundamentalmente articula de un modo innovador a las instituciones de formación docente con las escuelas de todos los niveles educativos de cada localidad.

Con respecto a la iniciación en el trabajo docente en Argentina, el primer puesto al que acceden maestros y profesores, se da normalmente en las escuelas públicas donde los/as estudiantes viven condiciones difíciles que afectan a su desarrollo escolar. Otra forma de acceso se da en los ámbitos rurales donde existe una gran movilidad de docentes. Estos docentes noveles, durante varios años se desempeñan como suplentes u ocupando un puesto que no tiene docente titular asignado. Por otro lado, de acuerdo a los estatutos que regulan el trabajo docente en Argentina, las aulas más difíciles están a cargo de los maestros y profesores de menor experiencia. El acceso al primer puesto se produce además antes de obtener el título de grado.

En cuanto a las políticas nacionales y provinciales de formación de maestros y profesores, se tiene como meta el deseo de contribuir a la construcción de condiciones justas de vida para las comunidades y personas, y aportar a través de la educación. Frente a esto, el artículo expresa la urgencia con que las necesidades de justicia educativa deben ser atendidas, y de que el docente joven sea apoyado en esta dirección.

En el año 2005, el Ministerio de Educación en Argentina, emprende un Proyecto Piloto de Acompañamiento a los maestros y profesores en su etapa de ingreso a la docencia. Se da inicio así, a un proceso experimental que requería una estrecha comunicación entre instituciones separadas por grandes distancias geográficas. Se establecen acuerdos que garanticen el tratamiento de aspectos comunes, más allá de particularidades regionales. Se efectivizó cinco misiones de asistencia técnica con acciones a los equipos provinciales, y se llevó a cabo jornadas de intercambios de experiencias. El acompañamiento provee contextos grupales de análisis de prácticas y dispositivos de trabajo colaborativo entre jóvenes colegas. De este modo, los institutos entran en un proceso de innovación que ayude a que el acompañamiento sea efectivo.

Se habla así de seis ejes de análisis y problematización para promover y gestionar esta innovación: 1. El paso de una experiencia piloto a política macro. 2. Para innovar el acompañamiento a los noveles, se necesita analizar la formación tradicional para así dejar de lado prácticas que puedan desvirtuar la misma. 3. El modelo que se intenta llevar a cabo, supone la inserción de las instituciones formadoras en el sistema educativo local, el diálogo con los directivos de las escuelas y con los responsables del gobierno escolar. 4. Esta innovación requiere del diseño de acciones de desarrollo profesional de formadores a nivel macro, y la constitución de equipos que realicen un óptimo proceso de análisis de las prácticas de acompañamiento. 5. Para los formadores e institutos que acompañan a maestros y profesores en su primer puesto de trabajo, se da la oportunidad de profundizar en el conocimiento de las prácticas docentes de la “escuela” real. 6. Para que todo lo anterior se implemente de la mejor manera, es necesario evitar el aislamiento institucional que se suele dar en los equipos responsables de una innovación.

Por último, se anotan algunas estrategias de articulación para orientar el desarrollo profesional de los formadores. Entre estas están: *seminarios nacionales* dictados por especialistas, que permite estudiar y explorar las acciones de acompañamiento dentro de las problemáticas de la formación docente. Otra, es la sistematización de experiencias con propósitos de intercambio y de la elaboración de publicaciones. Finalmente, la construcción de un Aula Virtual de Acompañamiento, donde se realizan foros de intercambios de reflexiones y experiencias y seminarios virtuales; además, ofrecerá a los formadores un banco de recursos para el desarrollo de sus tareas.

1.2 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 Ma. Nyssen (2008)

Desde la experiencia universitaria vivida por los alumnos de España, es importante enfatizar el papel preponderante que tienen las universidades en la inserción laboral de sus estudiantes, el interés de formar profesionales que respondan a las necesidades de una sociedad ciertamente más compleja y cambiante. Un reto que demanda soluciones inmediatas en un mundo globalizado en donde han revolucionado los medios digitales, y en el que se dan transformaciones culturales juveniles marcadas por un desencanto hacia las Instituciones sociales, políticas e incluso religiosas que no logran satisfacer las necesidades de los jóvenes.

Se ha enfatizado en señalar que, entre los problemas que mayormente enfrentan los jóvenes titulados, es al requisito que muchas empresas solicitan: la llamada experiencia laboral. Tal parece que el mundo laboral valora más la experiencia vivida, así como el demostrar competencias, aprendizajes en contextos no formalizados, la familiaridad con la tecnología e idiomas; una selección de personal que no toma en cuenta tanto las “credenciales educativas”.

Esta idea tan solo devela que la calidad educativa universitaria en España está en crisis, ya que no ofrece a sus egresados una formación acorde a los requerimientos de las empresas. Se enfrentan así, a un reto de cambiar sus estrategias de enseñanza por herramientas que vinculen al alumno que tiene altas expectativas en el mundo laboral. Que asuman un papel más activo y de mayor protagonismo en el desarrollo económico regional. Y es que la exclusión social juvenil en el mercado laboral, revela la urgencia de no solo proveer conocimientos teóricos sino promover en los universitarios destrezas de liderazgo, trabajo en equipo, inteligencia emocional, gestión del estrés; requisitos que demandan constantemente las empresas.

Es urgente entender que el papel de las universidades es preponderante en la sociedad de hoy, en donde se gestan constantes cambios y acelerados que demandan una adaptación inmediata, urgente. Que la educación asuma un papel protagónico en la cohesión social, en el fomentar mayores conocimientos, mayores destrezas, personas competentes, útiles; y

que enfatice en reducir las desigualdades laborales titulados vs. No. de titulados; y es que la llamada Sociedad del Conocimiento exige gente preparada, pero la realidad es que muchas universidades en España no cumplen con ese rol realmente importante para su futuro.

Varios egresados coinciden en que los estudios universitarios tan solo les genera frustración a la hora de insertarse al mundo laboral, porque sienten que sus títulos no son valorados, y muchos eligen carreras que no les gusta, por desconocimiento, o porque no pudieron acceder a ellas ya que no calificaron. Cuestionan la verdadera utilidad de las asignaturas, “dicen que las carreras son muy generales y con escasa orientación al mundo laboral”.

Se preguntan así, y peligrosamente hasta qué punto sirve la formación universitaria que les llevó años seguir, y que a la hora de aspirar a un empleo, éste no sea el que ellos esperaron. No señalan responsables pero sí demandan políticas urgentes en el sistema educativo superior.

En la investigación que se lleva a cabo en el libro “El Debate sobre las Competencias”, basados en las experiencias de los estudiantes españoles en la educación recibida y el mundo laboral vs los requerimientos de las empresas a la hora de contratar personal, se puede concluir que sus opiniones difieren en gran medida. Mientras los estudiantes consideran que no se valora su título, su formación universitaria. Los empleadores señalan que lo que se valora es la actitud, la predisposición de trabajo, la iniciativa, la responsabilidad, la capacidad de adaptación al cambio, la presencia; y existe en los estudiantes esa carencia de competencias de personalidad, pero señalan que esta situación responde al modelo cultural basado en el mínimo esfuerzo.

Muchos quieren un empleo exitoso de manera inmediata y con poca responsabilidad, dicen, y que las prácticas pre profesionales la siguen solamente como mero trámite para graduarse.

En conclusión, los empleadores consideran que el principal problema de inserción laboral del estudiante no es su formación, sino su falta de actitud proactiva frente a lo laboral. Lo cierto es que urge un cambio de perspectiva profundo sobre los modelos de aprendizaje, señala el libro, y el papel esencial que juegan tanto el estudiante como la universidad que lo forma. Cambio que requerirá de un liderazgo e involucramiento de todos sus actores.

1.3 Estándares de calidad educativa: Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura

Ministerio de Educación (2012)

El significado de la expresión “calidad educativa”, es un concepto que no es neutro ya que tiene una fuerte carga social, económica, cultural y política. En el Ministerio de Educación del Ecuador, se trabaja un concepto de calidad educativa tal, que alcance un tipo de sociedad democrática, armónica, intercultural, próspera y con igualdad de oportunidades para todos. Esto implica que para que el sistema educativo sea de calidad, no solo se deben tomar en cuenta aspectos tradicionalmente académicos. Además, para lograr una mejor calidad educativa en nuestro país, se quiere impulsar el cambio desde los centros educativos y con la participación de la comunidad a través de estándares que servirán para apoyar y orientar a los actores del sistema en su desempeño, y monitorear la calidad de su actuación a través de un sistema de evaluación adecuado y pertinente.

De manera general, nuestro sistema educativo será de calidad cuando sea equitativo y cuando los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los resultados que genera, conduzcan a alcanzar metas hacia un tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país.

A continuación se menciona aspectos de vital importancia. El primero, sobre lo que son los estándares de calidad, que no son más que descripciones de los logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. Son orientaciones de carácter público con metas educativas para lograr una educación con calidad. En cuanto al propósito de estos estándares, el principal es orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejora continua. Se necesita estándares en Ecuador, ya que se contará con descripciones claras de lo que se quiere lograr y así trabajar de manera colectiva en mejorar el sistema educativo. Los tipos de estándares que está desarrollando el Ministerio de Educación son: de Aprendizaje, de Desempeño Profesional, de Gestión Escolar y de Infraestructura.

Con respecto a los estándares de Gestión Escolar, son importantes, ya que establecen la manera cómo un plantel educativo se organiza y desarrolla procesos de gestión para mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, y contribuyen a que los actores de las instituciones educativas crezcan profesionalmente para que se acerque a su funcionamiento óptimo. Cada institución de acuerdo a su realidad establecerá su propio plan de mejora.

Los estándares de desempeño profesional orientan la mejora de la labor profesional de docentes y directivos del sistema educativo ecuatoriano.

Con referencia a los estándares de desempeño profesional docente, son los que permiten establecer las características y prácticas del mismo, donde se enmarca su desempeño dentro de parámetros claros que guiarán a los estudiantes a alcanzar una formación positiva.

Los estándares de aprendizaje son descripciones de los logros de aprendizaje que los estudiantes deben alcanzar en su trayectoria escolar.

Y los estándares de infraestructura, que forman los requisitos esenciales con miras a determinar las particularidades que los espacios y ambientes escolares deben tener, y así contribuir para buenos resultados en la formación de estudiantes y en la efectividad de la labor docente.

Para estos estándares existen indicadores que ayudan a las instituciones a llegar a una mejora de la “calidad educativa”.

1.4 Iniciarse a la docencia: los gajes del oficio de enseñar

Andrea Alliaud

Estanislao Antelo (2009)

Ningún comienzo es fácil. De todas maneras, se llega a una reflexión acerca de los inicios de la docencia y al oficio de enseñar, tomando en cuenta las cuestiones más generales a los aspectos prácticos y a su formación. Antes de continuar con lo mencionado, se requiere una descripción de lo que es la enseñanza y el oficio. Por un lado, la palabra “oficio” se remite a una ocupación, cargo, profesión, función según el Diccionario de la Lengua Española. Lo mismo se puede decir de la enseñanza. Quien enseña tendría como meta fundamental transformar a los otros, y este accionar hace que el oficio tenga *un componente vocacional*. Aquí es importante hablar de los *principios y valores* que hacen que una actividad tenga además un componente de realización individual.

Es también necesario hablar de procurar una autoridad en el arte de enseñar, y para esto se requiere de *recursos y destrezas* para mantener un clima de control en organizaciones cada vez más complejas. Aún con las profundas transformaciones, el trabajo con personas mantiene un rasgo “vincular”, “relacional” y al tratar de formar, educar o transformar a las mismas, se nota cuando el secreto, el truco o la magia de que ello ocurrió, se potencian o magnifican.

El “oficio” remite entonces, a la *manera en que uno hace su trabajo*. Es la constatación de lo hecho o *producido*, como producto del propio trabajo, lo que no sólo la confianza y la autoridad son seguras en el docente, sino también su identidad profesional.

Luego de abordar acerca de la enseñanza y oficio, se prosigue con la enseñanza hoy. Aún cuando las escuelas han aceptado los postulados referidos a la integración, a la justicia social, a la igualdad de oportunidades, a los derechos de los individuos, el enseñar aún cuesta. Según Dubet (2006, 208), quien enseña actualmente, tiene que hacer mucho más que cumplir un rol asignado. El trabajo sobre los otros se concibe como una experiencia construida por los actores; así, el trabajador construye su trabajo y se construye a sí mismo, más hoy en día no solo los profesores van en esta dinámica sino también los alumnos.

El carácter experimental de la enseñanza es poner a prueba y ser puesto a prueba; así, el docente que sabe es el que ha probado diversas formas de enseñar. La iniciación se vuelve un desafío, una puesta a prueba de los gajes del oficio. Es a través de sus obras como se valora a los enseñantes, su formación y sus enseñanzas.

La eficacia de una formación se visibiliza si se suman “desempeño + obra”. Desde este punto de vista, ¿cómo se sabe que un maestro es bueno? Para responder a esta cuestión, se podría decir que todo depende de un recorrido exitoso, el mismo que no puede ser ni bueno ni malo. Pero además, existen otros elementos de fondo y es probable que la enseñanza no se mida por el éxito y la competencia, sino que lo más importante está el valorar y ser valorado en el arte de enseñar.

Se propone así unas claves para una pedagogía de la formación, en las que la enseñanza y el oficio son el centro de reflexión. Como primera, *el oficio constituye el centro que aglutina y da sentido al proceso formativo*. En el caso de enseñar, hay un oficio que transmitir y otro de transmisión; además, los contenidos deben desarrollarse al inicio y no después, y en la medida que exista más “gente con oficio” que prepare a los futuros docentes, mejores resultados se conseguirán. Otra clave es que la *enseñanza del oficio debe dar la espalda a los métodos escolares*, donde es necesario distinguir el objeto de la formación con las estrategias, métodos y ambientes escolares, ya que no se educa a niños, sino a adultos que serán o son sus docentes. *El oficio autoriza un aprendizaje por tanteo y experimentación*, es otra de las claves, donde los primeros desempeños docentes requieren de la práctica y ejercitación de lo aprendido y de lo que se va aprendiendo, guiado por el consejo de alguien que en el momento preciso y oportuno, esté disponible y dispuesto a acompañar y retroalimentar el proceso formativo de los futuros docentes. Una clave muy importante para enseñar, es que *la pedagogía del oficio es también una socialización en competencias, capacidades y disciplinas*. Como última clave, se tiene que *uno se forma al ser parte de la vida de un grupo de colegas que trabajan*, promoviendo proyectos conjuntos y así darle sentido y pertenencia a la experiencia educativa.

En suma, la formación docente inicial y el acompañamiento en los primeros desempeños, pueden ser mejores en la medida que, durante su desarrollo se mire lo que pasa en la escuela y el trabajo para el que se está formando con la reflexión y el estudio sobre lo que se está probando, no de manera ideal sino con lo cotidiano de la institución escolar. Desde esta perspectiva, se debe favorecer los procesos formativos y de acompañamiento que aporten los “gajes” del oficio; es decir, las señales de que se está preparado para el desafío de enseñar.

1.5 Inserción laboral de jóvenes, expectativas, demanda laboral y trayectorias

Jürgen Weller (2006)

El interés por promover la inserción juvenil en el mercado laboral responde específicamente a que en países como Chile, Perú, Ecuador, Salvador y Paraguay, se han presentado “tensiones” que en gran medida han afectado a este grupo social. Y es precisamente aquí donde se plantea propuestas orientadas a fomentar la inserción laboral de los jóvenes sobre la situación e institucionalidad de estos cinco países. El trabajo se basa en los resultados presentados en el proyecto “Integración de jóvenes al mercado laboral”, llevado por la CEPAL en el 2003-2005.

Si bien se observa que las generaciones recientes se han interesado por conseguir un mayor nivel de educación formal, esto no es suficiente a la hora de integrarse al mercado laboral. El problema no es que exista mayor demanda de jóvenes calificados, el problema es que la demanda laboral ha sido frágil debido a la modesta expansión de la actividad económica. Su ventaja competitiva no les sirve y por ende entran en el desempleo, por ejemplo. Pero ¿qué sucede con los jóvenes que cada vez se enfrentan al problema de obtener un empleo fijo, estable? La respuesta está precisamente, en que no existe un entorno macroeconómico favorable que genere empleos productivos y se presentan conflictos intergeneracionales dinámicos.

Por otro lado, se observan serios problemas en la calidad educativa en países como Ecuador, donde se da un bajo nivel de escolaridad, tasas de repetición y deserción escolares elevadas sobre todo en sectores marginados. Por ello, el esfuerzo de mejorar la calidad de la educación es un punto clave para la inserción laboral de los jóvenes, así como lo es también involucrarlos en el mundo laboral desde temprano, informarles de sus derechos y obligaciones. Y es que muchos jóvenes valoran mucho el trabajo, lo consideran como la piedra angular del desarrollo de su identidad, pero al enfrentarse al mundo laboral sus altas expectativas se ven truncadas ante malos tratos, acoso sexual, e incluso malas relaciones personales. Además, muchos esperan del trabajo un reconocimiento social, el poder contribuir al desarrollo del país y sobre todo tener un sustento económico que les permita mantener un hogar; pero un trabajo ideal requiere largo tiempo de estudio y muchos desertan por sus necesidades inmediatas. Por lo que es necesario enfatizar en insertarlos tempranamente al mundo laboral que los ayude a formarse una expectativa laboral pero realista.

La situación socio económica de estos países ha llevado a muchos jóvenes a trabajar y estudiar a la vez, pero la prioridad de mantener el trabajo afecta en su rendimiento estudiantil por lo que muchos optan por el primero. Lo ideal sería, el fomentar un ambiente adecuado en el estudio y en el trabajo para frenar la deserción.

No deja de ser importante el señalar cómo la exclusión laboral aún sigue presente en nuestras sociedades, muchos jóvenes no pueden optar por un puesto atractivo porque simplemente otro ya lo ocupa por recomendación, o favor.

Es contradictorio igual que aún en las empresas soliciten personal con experiencia laboral, cuando muchos jóvenes recién quieren insertarse al mercado laboral; por lo que se hace imperioso mejorar las condiciones para la inserción laboral de las y los jóvenes en entidades públicas o privadas, mediante pasantías pagadas que les permitan adquirir una primera experiencia laboral, para mejorar sus condiciones de empleabilidad.

Se destaca, además, dos “tensiones” más que frenan la inserción laboral juvenil. Se trata de dos puntos que aún están marcados en nuestras sociedades: la situación de género y la exclusión ante las preferencias culturales.

Actualmente, el rol de la mujer ha cambiado frente a las necesidades económicas, por un lado, y por otro, el deseo de superación personal. Pero se enfrentan aún al problema de inserción laboral y se agrava para aquellas con educación baja. Para ello, es necesario fomentar programas de formación profesional y enfatizar en jóvenes con nivel educativo bajo, para reducir la exclusión que se ve marcada por razones de género, etnias.

En conclusión, si bien es cierto, la inserción laboral depende en gran medida de un ambiente macroeconómico favorable que produzca plazas de trabajo y posibilidades altas de emprendimiento personal, no deja de ser menos importante establecer políticas orientadas a reducir conflictos intergeneracionales, y para ello es necesario tratar cada “tensión” de forma particular con estrategias que permitan desarrollar respuestas adecuadas, enfatizando en fomentar un ambiente laboral favorable y una educación de calidad. Es una corresponsabilidad que compete por igual a todos sus actores: públicos, privados, no gubernamentales, jóvenes y su entorno familiar.

1.6 La inserción profesional de los docentes

Beatrice Ávalos (2009)

Como un aspecto importante, se enfoca las diversas formas de visualizar los primeros años de trabajo de un docente. En un primer plano se lo mira como persona, cómo en unos aspectos se ve mejor que en otros. Desde su contexto de trabajo, en la que enfrenta diferentes situaciones que lo hace cuestionar y por último, desde su contexto social y político; la forma cómo el docente novel enfrenta la enseñanza, no es lo mismo de un lugar geográfico a otro, ni en las sub-culturas de un mismo país, ni de un momento histórico a otro. La globalización actual de muchas políticas educacionales lleva a que cada maestro en América Latina viva su propio desempeño, por lo es importante conocer el mundo educacional en que se inserta cada generación de nuevos docentes así como también, realizar estudios comparados de la iniciación a la docencia.

Para analizar este proceso de inserción, se aborda algunos “escenarios” para describir el efecto en la vida y trabajo de los docentes en su inicio.

Dentro de las políticas de mercado, se nota que la irrupción de modelos de mercado provoca un enorme cambio en la concepción de la enseñanza y de la profesión docente. Así, la llegada de un nuevo profesor/a a una escuela pública municipal, privada con subsidio o enteramente privada, sería una experiencia de inserción distinta que puede deberse a la población estudiantil a la que atiende pero también a los recursos o al modo de organización y de gestión del establecimiento.

Otro factor son las reformas y las contrarreformas, que son cambios que se dan repetidamente en tiempos cortos para modificar una reforma anterior. Por lo general, estos programas se ponen en acción sin que las escuelas tengan tiempo de implantarlas de la mejor manera. Esto afecta negativamente al nuevo profesor en la medida que se le pide una responsabilidad en un contexto de inseguridad y al finalizar sus estudios, conociendo un determinado marco curricular tiene que manejar otro al iniciar su enseñanza.

Se tiene además, la desvalorización pública de la docencia y de la formación docente. Los mensajes sobre la calidad de la formación docente, hace que los profesores noveles egresados de sistemas valorizados o no, o de sistemas distintos, deban convivir en los centros educativos con resultados no muy favorables.

En lo referente a la oportunidad de ingreso y la asignación de responsabilidades de los nuevos profesores, se nota un gran problema, y es que existe una falta de regulación sobre la oferta de nuevos profesores, lo que origina una sobreproducción de los mismos; esta situación a su vez puede significar que la permanencia de los docentes en un establecimiento sea corta. Esto afecta no solo a las percepciones de los nuevos docentes sino también a su socialización y al desarrollo de su capacidad docente.

En cuanto al acompañamiento de los nuevos docentes, poco a poco en América Latina, se empieza a discutir sobre este tema, aunque el avance es lento. De todas maneras, este aspecto en distintos sistemas educacionales está bien documentado, pero existe una falta de investigación en cuanto al beneficio que conlleva en el desempeño docente.

Con respecto a la identidad profesional se habla de una construcción de la misma. Entre los elementos que ayudarían a este proceso son: los grandes referentes sociales; la decisión o motivación personal por la enseñanza y a la forma cómo esta se afianza a través de la formación inicial y a lo largo del ejercicio profesional. Es importante además, resaltar que en todo este proceso, los referentes son: otros profesionales, los alumnos a los que observa o enseña, la tarea de enseñar y el contexto social y educativo del centro de inserción profesional.

Para concluir, en muchos de los casos, los nuevos docentes tuvieron que aprender solos, que les creían como alguien ya experto y que puede con todo, y se dan cuenta que las teorías que aprendieron no van acorde con la práctica, que al poco tiempo es más fácil asumir la cultura reinante o de lo contrario buscarse otros horizontes laborales.

Frente a todo esto se requiere una reconstrucción de la identidad profesional. Este proceso es continuo y en el curso de nuevas demandas contextuales, de nuevas situaciones de macro-política, los profesores reconfigurarán los diversos componentes de su tarea profesional y la forma cómo los interpretan.

Por último, se llega a la pregunta de ¿cómo configurar políticas y acciones de apoyo a la inserción profesional de los maestros noveles?, y se propone lo siguiente: políticas sistémicas, en las que el profesor nuevo necesita un trato especial en cuanto a la asignación de responsabilidades, una carga docente más baja que la jornada completa e idealmente algún tipo de apoyo o acompañamiento; acciones que corresponden a la autoridad educacional.

1.7 Los Procesos de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios en España: factores de facilitación y de obstaculización

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

La finalidad a destacar es, develar los principales problemas que enfrentan los universitarios españoles hacia la inserción al mundo laboral, en torno a las vivencias, experiencias y actitudes de los titulados, mediante la investigación realizada por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, ANECA.

Las transformaciones sociales que se están produciendo en la sociedad moderna, resumidas en la llamada Sociedad del Conocimiento, reflejan un escenario en donde, aunque lo laboral sigue siendo el fin esencial de la realización personal, muestra en cambio, que muchos jóvenes españoles encuentran dificultades para insertarse al mundo laboral, una dificultad que difiere con la de generaciones pasadas. Se afirma que, actualmente existen mejores condiciones de inserción laboral con el plus de mejores condiciones de vida y con grandes posibilidades educativas, pero aun así los universitarios encuentran complicaciones para conseguir un trabajo estable, bien remunerado, que les guste; en definitiva, que cumpla con sus altas expectativas.

Según señala ANECA, y tras realizar un seguimiento por la suerte de los egresados universitarios, se han revelado datos importantes sobre los problemas en los procesos de inserción laboral. Así, se destaca que la mayoría de alumnos que estudiaron carreras técnicas, tienen mayores posibilidades de conseguir un trabajo que aquellos que estudiaron carreras socio-jurídico-humanísticas; que las mujeres aun no superan los problemas para insertarse con mayor facilidad a lo laboral; que las carreras que en un inicio se creían iban a dar mayores plazas de trabajo con los años de estudio, resultan exclusivas para pocos; además de que existe precariedad en el mercado laboral, y un punto importante es el interés de los empleadores de contratar personal con “experiencia laboral” por un lado, y, por el otro, muchos egresados consideran que la formación universitaria sola no es suficiente.

En este punto cabe preguntarse si la malla curricular ¿realmente sirve para preparar a profesionales hacia el mundo laboral?, es una de las cuestiones preocupantes. Así, surgen inquietudes sobre si las universidades deben prepararse para el mundo laboral, o sentar bases para afrontar tareas ocupacionales futuras. Lo cierto es, se resalta, que la Educación

Superior debe ocuparse más por graduar jóvenes, prepararlos hacia esa nueva transición: lo laboral; y es que actualmente ya no es suficiente el título sino el que la carrera cumpla con expectativas tanto del empleado como del empleador.

Muchos estudiantes demuestran su frustración cuando se dan cuenta de que sus excesivas expectativas de un trabajo, no tienen nada que ver con la realidad laboral, ya que demoran más tiempo en tener un empleo, porque aunque encuentran trabajo, éste es bajo contrato parcial y los salarios son bajos. El resultado: menor satisfacción con la formación recibida y la decepción de creer que la universidad no ha generado seguridad en sus capacidades.

Muchos consideran, además, que ha existido excesiva teoría y alejada de la realidad por lo que sugieren enfocarse más en las prácticas, además de que no todas las asignaturas les han sido útiles y que existe carencia en la enseñanza de idiomas como el inglés. Concluyen que a las universidades no les interesa la enseñanza y que los profesores tampoco cuentan con experiencia laboral para transmitirlos. Además, que la formación profesional frente a los titulados, lleva consigo ventajas como que, al ingresar a lo laboral más rápidamente, ganan experiencia y más dinero.

La solución sería simple: adaptarse a una formación profesional en la que no se requiera muchos años de estudio para cumplir con las expectativas laborales; pero ante ello, ¿qué funcionalidad tendrían las universidades en esta la Sociedad del Conocimiento? Para que esto no suceda, se plantea la ejecución de prácticas pre profesionales, pero surge nuevamente el problema de que muchas empresas no las valoran, ya que su interés se dirige más hacia la personalidad que a la formación.

En el caso de las mujeres, también existe esa dificultad de inserción laboral, que para ellas significa independencia de las labores tradicionales del hogar hacia un ámbito de realización personal: el trabajo.

En definitiva, los problemas de inserción laboral develados en el trabajo reflejan una sociedad española en la que, como en tantas otras, no se presta interés en formar profesionales articulados al mundo laboral. Además de que existen carencias de actitud, cierto temor, desmotivación e inhibición y desconocimiento o desinterés en el valor que muchas empresas dan a factores como: “flexibilidad funcional, orientación internacional, gestión de innovación y aprendizaje continuo”.

1.8 Nuevos desafíos para repensar la formación del profesorado ecuatoriano

María Sol Villagómez (2012)

Como primer punto, este artículo trata sobre la política pública y formación docente en la década de los 1990. Frente a este tema, se dice que la formación docente de educación básica en el Ecuador está muy ligada a la política pública del país según las exigencias de las reformas educativas. Según Fernanda Saforcada, se han formado dos procesos que son: la privatización y la mercantilización, los mismos que provocan la tendencia a un derecho de propiedad sobre el derecho a la educación (2009). Las consecuencias de dicha política provoca una grave desigualdad de condiciones por la inequidad de recursos y en diferencias en la calidad de las ofertas educativas; esto se ve en la infraestructura física y en los logros de los aprendizajes. Es importante acotar que la década de los noventa en América Latina, por ende del Ecuador, se analiza la política educativa y las reformas que se desprenden de ésta.

En el Ecuador, las reformas educativas de este período, se concretizan en nuevos instrumentos curriculares de alcance nacional que determinan el trabajo docente y su formación. De esta manera, el currículo de educación básica y sus concreciones, define lo que el futuro docente deberá conocer y hacer para su trabajo, y hacia allá van las propuestas formativas iniciales y los programas de formación en trabajo.

La “Reforma Curricular Consensuada de Educación Básica” del Ecuador del año 1996 vino acompañada por capacitaciones y textos escolares. Así, el país contaría con dos modelos educativos para la educación básica: el sistema educativo oficial o “hispano” y el MOSEIB o modelo intercultural bilingüe, un importante aporte para los pueblos indígenas. Frente a esto, en la actualidad, nuestro país cuenta con instituciones formadoras de docentes que atiendan a los requerimientos de los dos modelos. Una de ellas es la Universidad Politécnica Salesiana. El artículo destaca el importante aporte y compromiso de las dos carreras en la formación del profesorado ecuatoriano, en especial de los docentes de los pueblos indígenas donde la UPS tiene una presencia fundamental.

En un segundo punto, este documento trata sobre la revalorización del sector educativo desde las políticas públicas. En los últimos años se notan transformaciones en las políticas educativas. En el Ecuador, en los anteriores cinco años se tiende a la revalorización del sector educativo y el derecho del Estado sobre la educación y el sistema educativo en el marco del Buen Vivir. En el nuevo proyecto del Estado ecuatoriano, las nuevas políticas,

entre ellas la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y su nuevo reglamento, trazan importantes implicaciones en las prácticas educativas nacionales y por tanto, nuevos desafíos para el trabajo y la formación docente. Esta Ley, tomará como centro el sujeto que aprende, y funcionará de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente; lo que implica una nueva organización del sistema educativo ecuatoriano que le da un carácter intercultural a la educación y al sistema educativo en general.

Con respecto a la formación docente, este mismo reglamento prevé procesos de formación permanente. Así mismo, y de acuerdo a la política sexta del Plan decenal de Educación, el Ministerio de Educación del Ecuador implementa el Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas, con el fin de monitorear la calidad de la educación que brinda el sistema educativo ecuatoriano y definir políticas que mejoren el proceso de enseñanza y aprendizaje. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012).

De acuerdo a estas reflexiones que realiza este documento, éste termina hablando de los nuevos desafíos para la formación del profesorado, los mismos que deben darse no sólo para un docente como ejecutor de un currículo sino como actor fundamental del proceso educativo. Por esto, es muy importante elevar la calidad de la formación docente a la par de la revalorización del rol social del mismo, y la generación de políticas de desarrollo profesional. Se requiere repensar cuál es el nuevo docente que el Ecuador requiere, y cómo debería ser su formación desde el aspecto plurinacional y la diversidad cultural.

Según Freire (1996), es pensando críticamente la práctica de hoy o la de ayer como se puede mejorar la próxima. Desde esta perspectiva surgen varias interrogantes: ¿qué se debe considerar como fundamental en la formación del docente?, ¿cuáles son los perfiles docentes que requiere el trabajo y la práctica docente?, ¿cuáles son los desafíos para las instituciones formadoras?, entre otras.

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

Denise Vaillant (2009)

En un primer plano, se aborda un estudio realizado a los países de la OCDE, a través de su programa PISA, en la que se ve las importantes diferencias de los aprendizajes de los estudiantes de un país a otro. Diferencias que no se dan por el gasto educativo y que las claves del éxito están ligadas a estos factores: el reclutamiento, la formación y el apoyo al trabajo de los docentes en el aula. Estas estarían dadas, entre otros factores, por la relación entre los docentes y el logro académico de los estudiantes.

Frente a esto, se habla de una oportunidad para las políticas docentes. En los años 80 y 90 se impulsaron, en casi todos los países latinoamericanos, transformaciones que favorecieron un mejor desempeño educativo. Sin embargo, los esfuerzos no son muy favorables. Asumiendo que la enseñanza es clave para el logro de buenos aprendizajes, la mejora de la situación de los docentes es un principal desafío para América Latina; mas, uno de los obstáculos más relevantes en los cambios educativos es la inestabilidad de los cargos de los Ministros de Educación, lo que no permite una continuidad en las políticas docentes y a esto se suma la escasa articulación entre carrera, desarrollo profesional y evaluación.

Para esto, se señala algunas conceptualizaciones. La identidad y la profesión. La construcción de la identidad profesional está presente en todas las etapas de formación y requiere de un proceso individual y colectivo. Las identidades docentes pueden ser entendidas como un conjunto heterogéneo de representaciones que llevan a la identificación con otros grupos profesionales. En cuanto a la docencia, cabe recalcar que las expectativas son grandes, pero la valoración es escasa y se muestra dos aspectos que tienen que ver con el reconocimiento social de la profesión docente. El primero es la desvalorización de parte de los “no docentes” al trabajo que desempeñan los maestros y el segundo, son los mismos maestros que sienten que su profesión no es suficientemente valorizada, y que además, en la actualidad la docencia se ha transformado en una categoría social que no atrae a los mejores candidatos.

En el proceso de aprender a enseñar y las etapas de vida profesional, se anota cuatro momentos: el previo al ingreso a la formación en la que el aspirante adquiere una idea de la enseñanza; los estudios académicos, donde los docentes viven una etapa de preparación

teórica; las prácticas de enseñanza que suele ser sobre-estimada y la última, que corresponde a los primeros años de docencia.

En cuanto a las experiencias previas del docente y su incidencia, los estudiantes de profesorado no tienen conciencia de lo que conocen, ni de cómo y por qué conocen. Para que exista una integración óptima, se debería tener en cuenta las teorías cognitivas y utilizar estrategias metodológicas que permitan conectar los marcos conceptuales con las pre-concepciones de los estudiantes de profesorado.

Existe un primer punto de acceso al desarrollo profesional continuo, que es la formación inicial del maestro, la misma que ha tenido resultados relativos a pesar de ser clave en las reformas educativas. Se da así una preocupación por mejorar la calidad de la formación y de la práctica docente en América Latina. Sin embargo, se notan algunos problemas. Uno es que tanto maestros como profesores han dejado de ser parte del grupo más educado de la población en distintos países de Latinoamérica. Otro problema se da por los estándares de admisión a las instituciones de formación de docentes, éstos tienden a ser bajos.

Con respecto a la inserción a la docencia, se lo ve como un periodo de tensiones y aprendizajes intensivos en contextos generalmente desconocidos y durante el cual los profesores principiantes deben adquirir conocimiento profesional y un cierto equilibrio personal. Esta fase puede durar varios años, y es el momento en que el maestro novato tiene que desarrollar su identidad como docente y asumir un rol concreto en una escuela específica.

Así se llega a reflexionar que el impulso a la acción en cuanto a un buen programa de inducción son los mentores, como lo demuestran experiencias de varios países. Este mentor no debe ser asignado de manera aleatoria y es muy importante su formación y entrenamiento previo y a la par con un trabajo en equipo. Entre las estrategias más utilizadas para este aspecto son: la observación en el aula, trabajar sobre las producciones del maestro principiante y las clases demostrativas.

En conclusión, es necesario lograr reformas significativas, efectivas y ante todo sustentables en las prácticas profesionales y culturas de trabajo de los docentes.

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

Mauricio León (2012)

Enfocar el interés en promover y en igualdad de condiciones la inserción laboral de los jóvenes comprendidos entre los 18 a 29 años de edad en el Ecuador, es el punto focal en el que se centra el libro y en el que destaca como eje transversal una educación de calidad, integral articulada con las demandas laborales frente al constante cambio tecnológico y urgencia permanente de actualización de conocimientos. Para ello, aquí se esboza de forma general, la propuesta de políticas, programas y proyectos que plantea el autor, tras el estudio que llevara a cabo la FACSO y la Universidad Politécnica Salesiana en el 2005 sobre la problemática de la inserción laboral juvenil ecuatoriana.

La deficiente o inexistente orientación de políticas, programas y proyectos dirigidos a la población juvenil, ha provocado en el país una notable precarización de relaciones laborales en el sector, tomando en cuenta que ya para la época representaba una notable presencia demográfica juvenil, en el que uno de cada cuatro personas era joven y que, por ende, se demandaba desde ya políticas públicas dirigidas a la juventud.

El trabajo llevado a cabo en Quito y Guayaquil sobre el problema de la inserción laboral en los jóvenes, devela que: existe una tasa de mayor desempleo entre las edades comprendidas de 18 a 29 años; que las mujeres son las más afectadas; que la educación está desvinculada a la demanda empresarial; que las empresas exigen personal calificado y con experiencia; que los jóvenes valoran la importancia de educarse y estar en constante capacitación, que valoran el trabajo independiente, que existen pocas oportunidades de ganar experiencia, y que existen prácticas discriminatorias hacia los discapacitados, indígenas, afro descendientes, mujeres y de minorías sexuales.

Esta situación ha llevado a que investigadores como Mauricio León, planteen propuestas que estén encaminadas precisamente a dar soluciones a corto y largo plazo. Para ello, se ha tomado en cuenta compromisos internacionales en la que se articulan dos puntos esenciales: el trabajo y la educación. Así destacan, por ejemplo, el derecho al trabajo, el derecho a la orientación y formación técnico profesional. El derecho a la educación en igualdad de condiciones, sin discriminación, que procure la participación activa, se promueva la enseñanza de calidad a todo nivel y sea accesible a todos, entre otros.

Así mismo, la Constitución del Ecuador de 1998 destaca varios compromisos como el derecho al trabajo, el respeto a la dignidad y remuneración justa, la incorporación de la mujer a lo laboral y en igualdad de condiciones, la educación como un derecho irrenunciable, etc. En la ley de juventud creada en el 2001 señala, de igual modo, una educación en valores, el respeto y ejercicio de los derechos humanos, mejora educativa, el promover y capacitar jóvenes líderes.

Como se ve, existe un compromiso a nivel internacional y nacional sobre las buenas prácticas de una educación de calidad a todo nivel social e igualitario, y el derecho irrenunciable igualmente al trabajo de calidad. Ahora, resta establecer políticas claras que tiendan al mejoramiento de la empleabilidad, a crear oportunidades y fortalecer las instituciones involucradas en el sistema educativo y el mundo laboral. La idea es promover una “educación formal y formación laboral” de calidad. Adaptar o reformar el sistema escolar para promover la reinserción educativa, proveer herramientas para estar al nivel de los cambios tecnológicos y económicos, así como a las demandas del mundo laboral. Resulta necesario, igualmente, adecuar el currículo acorde a las demandas del mercado laboral y la capacitación del personal docente; todo ello, para promover una “educación integral en derechos ciudadanos, con enfoque de formación de competencias”.

La propuesta que se ha planteado, se centra en generar igualdad de oportunidades de acceso al mundo laboral, cuyo objetivo clave sea el garantizar esa igualdad mediante la mejora de empleo, creación de oportunidades y el fortalecimiento de las instituciones vinculadas a los jóvenes.

Se destaca además, la aplicación de programas en lo referente a la capacitación laboral que, en resumen, se centra en crear fuentes de empleo aunque sea temporal, pero que permitan al joven una oportunidad de inserción laboral. El programa para eliminar las prácticas discriminatorias centra su objetivo precisamente en eliminar dichas prácticas y sensibilizar a la ciudadanía, en general, para proveer un acceso igualitario a sectores discriminados como las personas con capacidades especiales.

Finalmente, resulta importante el programa de fortalecimiento de las instituciones, en las que hay una ausencia de políticas de empleo y dirigidas a los jóvenes en particular. Aquí es necesario que, tanto las organizaciones juveniles como el sector público y privado construyan, en conjunto, políticas activas de inserción al mercado laboral juvenil pero ligado a una educación de calidad.

2. METODOLOGÍA

2.1 Diseño de la investigación.

Las estrategias a utilizarse en el proceso investigativo del trabajo tienen como finalidad generar información exacta e interpretable, definir el problema a investigar, seleccionar el método y las técnicas idóneas, describir los recursos a utilizarse. Para ello se ha empleado el tipo de estudio descriptivo que ha permitido recolectar (a través de las técnicas de observación, encuestas y entrevistas) información útil para investigar las mayores dificultades encontradas en relación a la inserción laboral de los titulados y sus características. El estudio de tipo cuantitativo que contribuyó a elaborar tablas estadísticas que generaron gráficos con el objeto posterior de realizar una interpretación, análisis y discusión de resultados (estudio cualitativo).

2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.

Los métodos que se utilizaron son: **método sintético**, para la síntesis de la investigación bibliográfica en función de la problemática planteada por la UTPL; **método estadístico**, para manejar los datos cuantitativos y cualitativos que arrojaron resultados clave para plantear la propuesta de intervención educativa; **método analítico**, para establecer un análisis en base a los resultados obtenidos en la investigación de campo, paso que fue el sustento para plantear el problema central a ser resuelto por la propuesta de intervención educativa; **método hermenéutico** para interpretar y plantear preguntas claves relacionados a la problemática de la inserción laboral del docente titulado y sus características; **método experiencial**, en la que la investigadora aportó con vivencias propias sobre el tema.

Entre las técnicas se destacan: **lectura** de los artículos científicos propuestos, tanto por la UTPL como por la investigadora, para sustentar teóricamente el proceso de análisis de los resultados arrojados por la investigación de campo; **observación**, para contextualizar las características físicas del espacio en que el empleado y empleador se desenvuelven en su medio laboral; **encuesta y entrevista**, muy útiles para obtener resultados clave que permitieron plantear la propuesta de intervención educativa.

Los Instrumentos de la Investigación, planteados por la UTPL son: ficha inicial de contactos, encuesta a titulados, inventario de tareas docentes dirigido a directivos y entrevista a los directivos.

2.3 Preguntas de investigación

Se plantearon las siguientes: ¿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 éstos y de sus empleadores? ¿Qué importancia le dan los docentes a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos 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 éstos y de sus empleadores?

2.4 Contexto

La investigación se realizó en la provincia de Pichincha, en el cantón Quito, en instituciones educativas, dos fiscales, una en el centro de Quito (lugar de cuidado por la delincuencia) y otra en un sector rural al sur de Quito; las dos contaban con una infraestructura media y con los servicios necesarios mas no óptimos. Un establecimiento particular en el noreste de Quito y otra fiscomisional (religiosa) en el sur de Quito; instituciones con una buena infraestructura, espacios adecuados y servicios aceptables. Otros lugares en los que se llevó a cabo la investigación fueron en el suroriente de Quito y en el centro norte de Quito. Por último, se utilizó el internet y específicamente el correo electrónico de la investigadora para el trabajo de Fin de Titulación.

2.5 Población y muestra

El proceso investigativo se realizó a 7 titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de la Titulación de Ciencias de la Educación de la mención de Educación Básica, desde el año 2007 al 2012 y a cuatro empleadores, puesto que solo cuatro titulados ejercen la docencia.

2.6 Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos.

Humanos: la investigadora y familiares de la misma, siete titulados, cuatro empleadores, personas que ayudaron al contacto con los titulados, la tutora y personal de la UTPL. **Institucionales:** Corporación Nacional de Telecomunicaciones (CNT), Consejo Nacional Electoral (CNE), Policía Judicial, Red Social (Facebook), Instituciones Educativas, Asamblea Constituyente, Correo Electrónico, Universidad Técnica Particular de Loja (centro Quito y Loja). **Materiales:** Computador, impresora y copiadora, material de oficina, internet, teléfono,

celular, guía telefónica, papel reciclable, papel bond, guía de Trabajo de Titulación, transporte particular y público (buses y taxis). **Económicos:** aproximadamente 200 dólares en gastos de luz, llamadas telefónicas, recargas celular, impresiones, copias, internet, transporte, gasolina, papel bond y otros.

2.7 Procedimiento

Luego de recibir de parte de la UTPL los nombres y algunos datos de los titulados a investigar, se procedió en primer lugar, a contactar por vía telefónica a los titulados que sí existía un número telefónico. En unos casos se les pudo encontrar en su casa y en otros no se los encontró puesto que ya no era su número telefónico. Se consultó al CNE para saber la ubicación de los que no se consiguió el contacto. Luego, se utilizó la guía telefónica del CNT por internet y física y se logró dar con los números de otros titulados, que de la misma manera, unos sí correspondía a su domicilio y otros no. De los que no, se utilizó el correo electrónico y el facebook para contactarlos y dos de ellos respondieron y facilitaron su número de celular para hablar con ellos personalmente. De un titulado se consiguió el número de celular por medio de su inquilino, se habló con ella pero mencionó que no podía colaborar con el trabajo de forma personal, y proporcionó su correo electrónico para enviarle los instrumentos de la investigación, los cuales los realizó vía email. Por último, se necesitó de una persona que tenía contacto con la Policía Judicial en Quito y de la información de la UTPL, centro Quito para contactar a otros titulados. Luego de realizado los contactos se concretó una cita con seis de ellos, cuatro en instituciones educativas que es donde laboraban, otro en un lugar cercano a su domicilio y el último en un Hotel, negocio propio del titulado y se aplicó las hojas de contacto y las encuestas.

En cuanto a los empleadores, dos de los titulados ayudaron para que los instrumentos y la entrevista se apliquen el mismo día de la cita de los titulados. Otro empleador pidió el instrumento y las preguntas de la entrevista para llenarlos en el momento que tenga tiempo; en este caso, la investigadora tuvo que transportarse por cuatro ocasiones para conseguir la realización de los instrumentos. Para el contacto con otro empleador, el titulado realizó el contacto con una persona, la misma que no aceptó colaborar puesto que mencionó no ser el empleador y dio el nombre de otra persona. La investigadora consiguió el número de celular de esta persona y consiguió que le atendiera y se concretó la cita en la Asamblea Constituyente, lugar de su trabajo para que respondiera como empleador a los instrumentos. El empleador de otro de los titulados se encontraba en Machala, por lo que el titulado colaboró enviando, vía correo electrónico, la hoja de contacto.

3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

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

A continuación se analizan las características de los titulados como su ubicación geográfica, edad, sexo, tipo de educación, nivel de estudios alcanzados, grado de relación entre su formación universitaria recibida y su trabajo, el cargo actual que ocupa, entre otros, clasificados de la siguiente manera:

3.1.1 Características individuales de los titulados de Ciencias de la Educación de modalidad abierta.

En este punto se destaca la ubicación geográfica del lugar de empleo, la edad comprendida entre los 21 a 51 años de edad en la que laboran los titulados en la docencia o no, y el número de titulados femeninos y masculinos (sexo) que trabajan.

3.1.1.1 Ubicación geográfica

Tabla 1: Ubicación Geográfica de titulados

Investigado	Provincia	Cantón	Nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja
Investigado 1	Pichincha	Quito	Unidad Educativa "Santa María Mazarello"
Investigado 2	Pichincha	Quito	Unidad Educativa Latinoamérica Unida
Investigado 3	Pichincha	Quito	ONG Internacional
Investigado 4	Pichincha	Quito	Escuela "Reino de Quito"
Investigado 5	Pichincha	Quito	Merani School Escuela Particular
Investigado 6	Pichincha	Quito	Hotel 9 de octubre
Investigado 7	Machala	El Oro	Policía Judicial

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica UTPL

Elaborado: Mosquera, M. (2013)

Se puede notar que cuatro de los investigados trabajan en instituciones educativas que se encuentran en la parte urbana de Quito, tanto al norte, centro y sur de la misma. Lugares que son de fácil acceso ya que cuentan con los medios de transporte necesarios para llegar a ellos. Dos de los titulados trabajan en la ciudad de Quito en una ONG y en hotel, los mismos que son empresas de los titulados. Por último el lugar de trabajo de uno de los

titulados se encuentra en la provincia de El Oro, pero cada cierto tiempo pasa con su familia en el sur de Quito.

3.1.1.2 Edad

Tabla 2: Edad de los titulados

Intervalos de edades	Frecuencia	Porcentaje
Menor a 20	0	0%
21 a 30	1	14%
31 a 40	2	29%
41 a 50	3	43%
51 y más	1	14%
TOTAL	7	100

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE

Educación Básica UTPL

Elaborado: Mosquera, M. (2013)

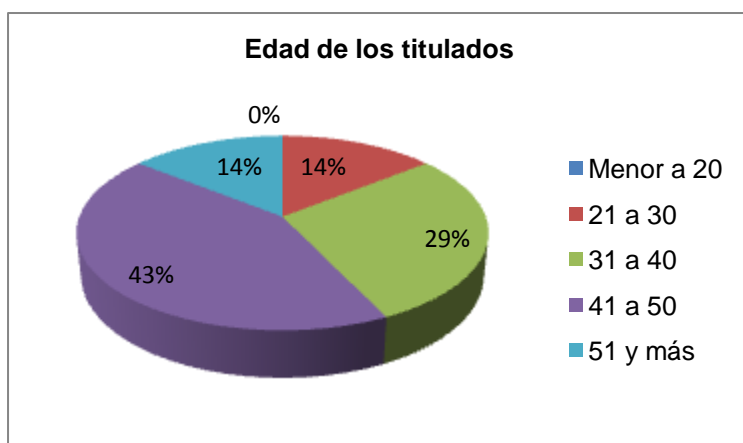


Figura 1: Edad de los titulados

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica UTPL

Elaborado: Mosquera, M. (2013)

Como se puede notar en la tabla y el gráfico No. 2, la mayoría de titulados se encuentran entre las edades de 41 a 50 años que representa el 43%, en tanto que no existe menores de 20 años, que sería aceptable puesto que son edades en las que los estudios universitarios están en sus inicios.

3.1.1.3 Sexo

Tabla 3: Sexo

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

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE

Educación Básica UTPL

Elaborado: Mosquera, M. (2013)

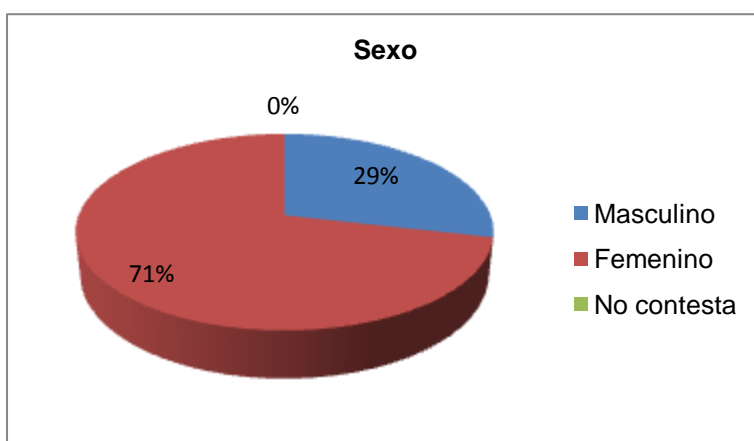


Figura 2: Sexo

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica UTPL

Elaborado: Mosquera, M. (2013)

La tabla y el gráfico No. 3 describen que la mayor parte de titulados son mujeres, con un 71%, mientras que el 29% son varones. Este resultado devela que específicamente en la carrera de Ciencias de la Educación, aún es un espacio preferido por la mujer para realizarse como profesional en el campo ya que de las cinco mujeres, cuatro de ellas ejercen la docencia y del lado masculino solo la ejerce uno.

Según Gómez Figueroa (s.f.) la participación de las mujeres es mayor en las universidades que en los institutos tecnológicos, debido a que en las primeras es donde se encuentran las carreras llamadas “femeninas” mientras que en los otros corresponde a aquellas áreas donde la marginación de la mujer es mayor: ingeniería y administración.

3.1.2 Características académicas de los titulados

En cuanto a las características académicas de los titulados se analizan el sostenimiento del colegio en donde estudiaron el bachillerato, tipo de educación y nivel de estudios alcanzados luego de obtener la licenciatura.

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

Tabla 4: Sost. Establecimiento

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	4	57
Fiscomisional	0	0
Particular	3	43
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE

Educación Básica UTPL

Elaborado: Mosquera, M. (2013)

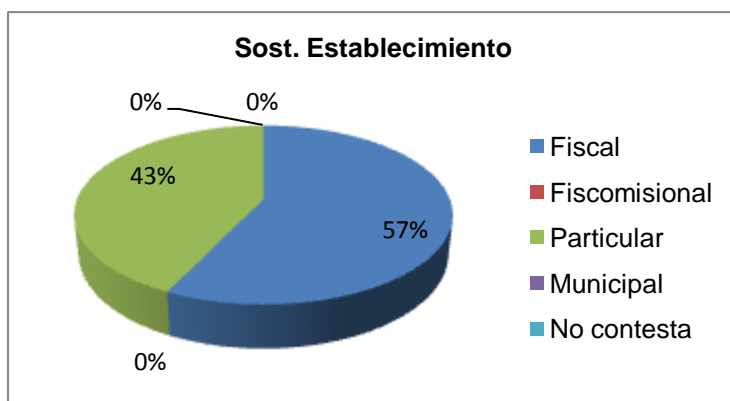


Figura 3: Sost. Establecimiento

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica UTPL

Elaborado: Mosquera, M. (2013)

El 57% de los titulados realizaron sus estudios de bachillerato en establecimientos fiscales y el 43% en particulares. Como se puede observar en ninguno de los casos ha estudiado en centros educativos fiscomisionales y municipales. Pero se puede concluir que existe una cierta tendencia distributiva al preferir establecimientos fiscales y particulares con una diferencia leve del 14 %.

En este aspecto se puede anotar que la cantidad de establecimientos fiscales y particulares son más numerosos que los fiscomisionales y municipales sobre todo tomando en cuenta la ciudad de Quito, lugar en la que la mayoría de titulados realizaron sus estudios secundarios. Por lo que es aceptable su elección en estas instituciones.

3.1.2.2 Tipo de educación

Tabla 5: Tipo de Educación

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

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE

Educación Básica UTPL

Elaborado: Mosquera, M. (2013)

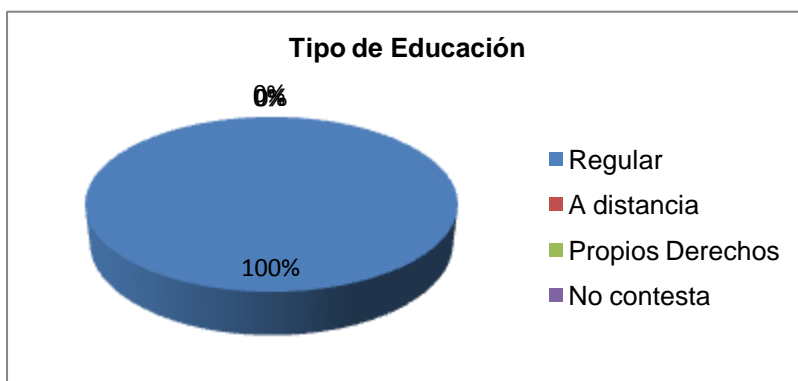


Figura 4: Tipo de Educación

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica UTPL

Elaborado: Mosquera, M. (2013)

El tipo de educación de todos los encuestados (el 100%) fue de tipo regular, es decir, aquella compuesta por la enseñanza básica y media diurna que se imparte a niños y jóvenes comprendidos entre 6 y 18 años.

Esto se da ya que un gran porcentaje de establecimientos llevan este tipo de educación y los padres de familia los prefieren ya que ofrece mejores niveles de estudio para sus hijos.

Además, en la actualidad se mayor importancia a los estudios secundarios que en épocas anteriores por la toma de conciencia de los padres hacia sus hijos para que éstos reciban una mejor calidad de vida.

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

Tabla 6: Títulos universitarios en pregrado

Opción	Frecuencia	%
Un Título	5	71
Ninguno	1	14
No contesta	1	14
Total	7	100

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica UTPL

Elaborado: Mosquera, M. (2013)

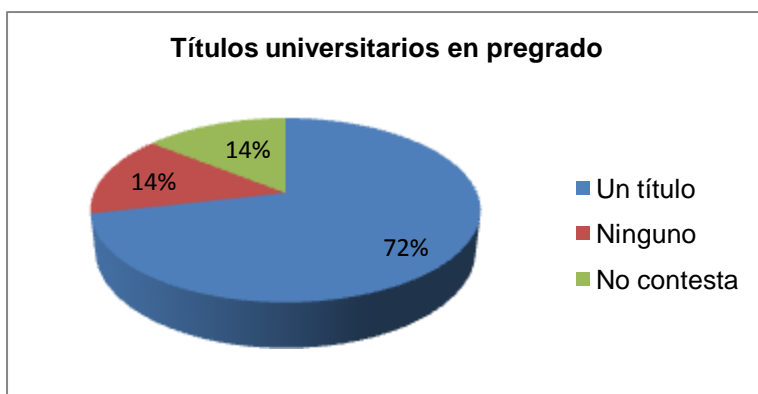


Figura 5: Títulos universitarios en pregrado

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica UTPL

Elaborado: Mosquera, M. (2013)

Tabla 7: Títulos universitarios en posgrado

Opción	Frecuencia	%
Un título	1	14
Ninguno	4	57
No contesta	2	29
Total	7	100

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE

Educación Básica UTPL

Elaborado: Mosquera, M. (2013)



Figura 6: Títulos universitarios en posgrado

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica UTPL

Elaborado: Mosquera, M. (2013)

Se puede anotar, según las tablas y los gráficos No. 6 y 7 que todos los titulados han alcanzado el tercer nivel de estudios universitarios, el 71 % tiene un título universitario en pregrado diferente a Ciencias de la Educación y solo el 14% obtiene un posgrado. En todos los casos se evidencia un sentido de superación académica y por ende, profesional.

En la actualidad el Estado Ecuatoriano motiva la formación permanente de los docentes con miras a la mejora de la calidad educativa. De acuerdo a la Constituyente (2008), el Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente.

De esta manera, todo profesional y en especial hablando del profesional en Ciencias de la Educación, debe procurar su formación permanente en todo aspecto, es decir, no quedarse tan solo con un título en pregrado, sino también buscar los medios necesarios para seguir adelante en su proceso de formación.

3.1.3 Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.

Entre las características laborales del titulado en Ciencias de la Educación, se aborda el grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado, el número de establecimientos que lo que trabaja, el cargo actual que ocupa y las características del trabajo actual.

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

De los siete titulados a quienes se realizó la investigación, cuatro están en un puesto relacionado a sus estudios en Ciencias de la Educación. Son docentes en diferentes instituciones y llevan de 3 a 18 años laborando en esta profesión. Además, dos de ellos tienen otro trabajo que representa un ingreso económico en su hogar que es el de las tareas dirigidas y un propio negocio.

Los tres titulados restantes no se dedicaron a la docencia, aún haciendo sus estudios en Ciencias de la Educación. Uno de ellos trabaja en la Policía Judicial en Machala; otro tiene su propio negocio y se dedica a la administración del mismo y la última persona se dedica a la administración de una ONG Internacional.

En este caso, la mayoría de titulados optaron por relacionar sus estudios con su trabajo; incluso, en ciertos casos ya ejercían la docencia aún antes de iniciar sus estudios en Ciencias de la Educación por los años que vienen ejerciendo la misma. Sin embargo, tres de ellos dejan de lado sus estudios para dedicarse a tareas muy diferentes a la docencia. Se puede notar que la deserción es significativa, puesto que hay una diferencia mínima entre los que se dedican a la docencia y los que no.

3.1.3.2 Número de establecimientos en los que trabaja el titulado

Tabla 8: Establecimientos que trabaja el titulado

Opción	Frecuencia	%
Uno	2	28
Dos	0	0
Tres	0	0
Cuatro o más	2	29
No contesta	3	43
Total	7	100

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica UTPL

Elaborado: Mosquera, M. (2013)

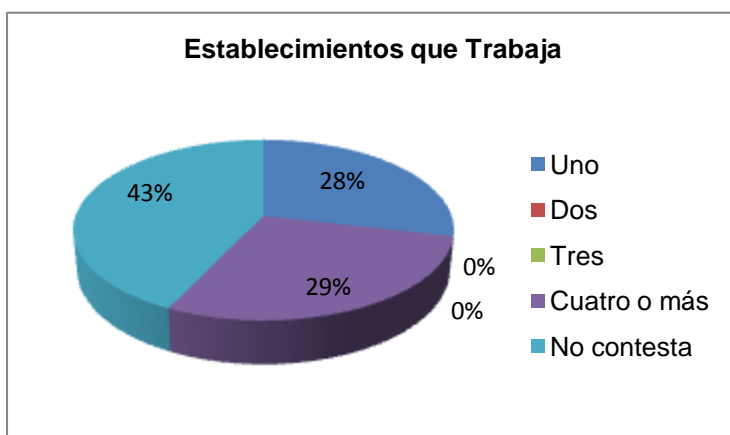


Figura 7: Establecimientos que trabaja el titulado

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica UTPL

Elaborado: Mosquera, M. (2013)

De los cuatro titulados que se encuentran laborando en la docencia, dos de ellos, es decir el 28 % trabaja en un solo establecimiento, coincidentemente en instituciones particulares y a tiempo completo. Uno de ellos no tiene otro ingreso económico, pero no tiene necesidad de trabajar en otro establecimiento. El otro titulado, aún trabajando en una institución particular, sí tiene un ingreso económico aparte, que es el de tareas dirigidas. Con esto se concluye que no siempre un establecimiento particular es una buena opción para contar con los medios económicos necesarios.

El 29 % de los titulados trabaja en cuatro establecimientos. Uno de ellos porque cumple con funciones de supervisión y el otro, porque en la actualidad tiene un contrato laboral a tiempo

parcial en instituciones fiscales. Estas razones hacen que se llegue a la conclusión que no es el factor económico lo que hace que trabajen en varios establecimientos.

El 43% restante no trabajan en la docencia por lo que este punto no aplica para ellos.

3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.

Tabla 9: Cargo actual que ocupa

Opción	Frecuencia	%
Directivo	2	28
Administrativo	0	0
Docente	3	43
Operativo	2	29
Otro	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica UTPL

Elaborado: Mosquera, M. (2013)

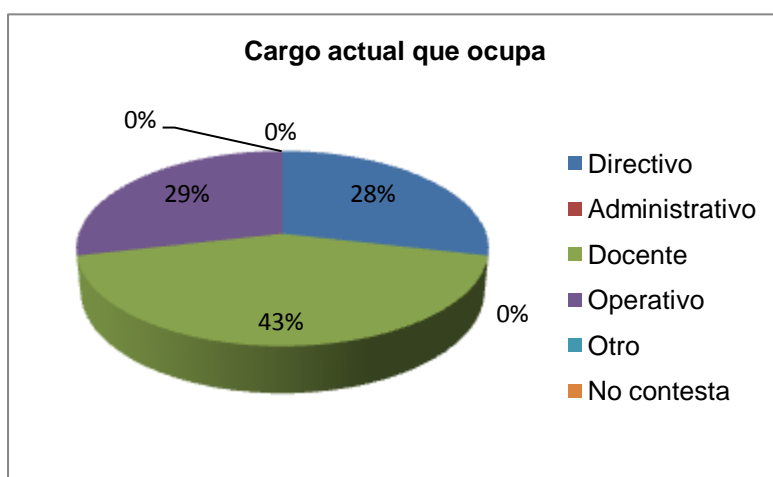


Figura 8: Cargo actual que ocupa

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica UTPL

Elaborado: Mosquera, M. (2013)

En la mayoría de los casos, es decir, el 43%, su cargo actual es el de Docente, por lo que el docente según Finkel (2008), es aquel que se responsabiliza del aprendizaje de sus estudiantes y es profesional en la medida que lo logra.

El 28 % de los titulados tienen un cargo directivo, ya que administran un negocio propio y una ONG Internacional.

El 29 % restante tiene un cargo operativo en la Policía Judicial y en instituciones educativas, es así que se dedican a realizar tareas específicas en su campo.

3.1.3.4 Características del trabajo actual.

Tabla 10: Tipo de contrato laboral

Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	1	14
Contrato civil	0	0
Contrato L. a tiempo parcial	1	14
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	2	29
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	3	43
Total	7	100

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE

Educación Básica UTPL

Elaborado: Mosquera, M. (2013)

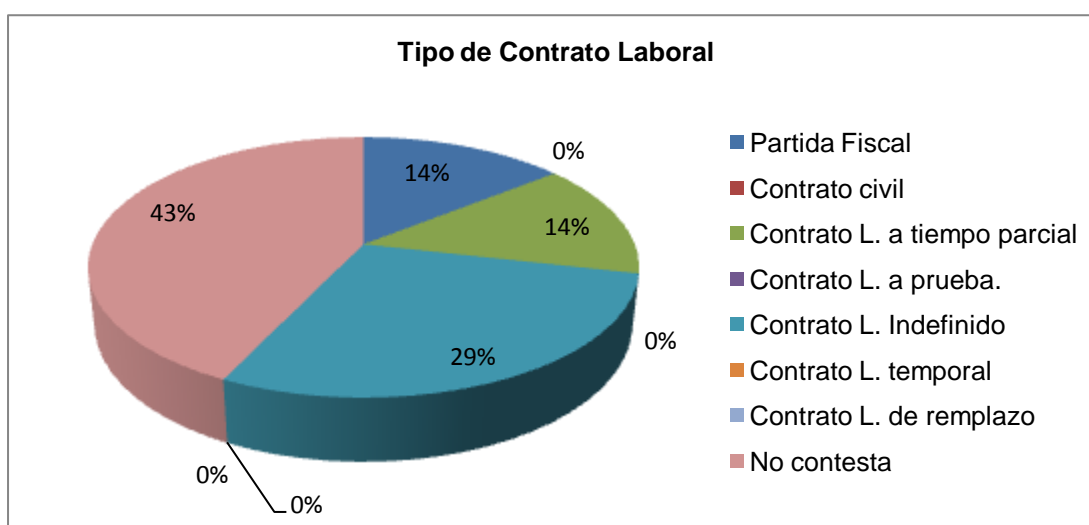


Figura 9: Tipo de Contrato Laboral

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica UTPL

Elaborado: Mosquera, M. (2013)

Tabla 11: Sostenimiento del Establecimiento

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	2	29
Fiscomisional	1	14
Particular	1	14
Municipal	0	0
No contesta	3	43
Total	7	100

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE

Educación Básica UTPL

Elaborado: Mosquera, M. (2013)

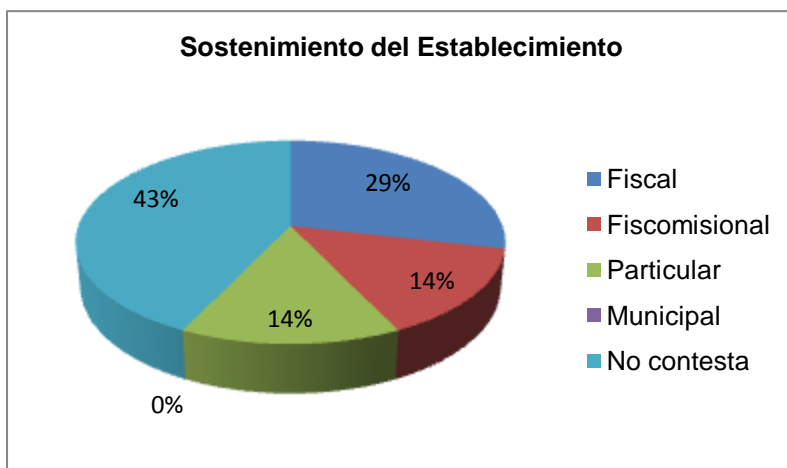


Figura 10: Sostenimiento del Establecimiento

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica UTPL

Elaborado: Mosquera, M. (2013)

Para los tres titulados que no trabajan en la docencia este punto no aplica.

Las características del trabajo actual de los cuatro titulados que trabajan en la docencia son las siguientes: un titulado, que corresponde al 14%, tiene una partida fiscal, es decir, trabaja para el Ministerio de Educación y por ende la institución en la que trabaja es fiscal; otro 14% pertenece a un titulado que tiene un contrato laboral a tiempo parcial y trabaja en un establecimiento fiscal; el 29% recae en dos titulados que tienen un contrato laboral indefinido, mas el uno trabaja en una institución particular y el otro en una fiscomisional.

De los cuatro titulados, tres de ellos tienen una estabilidad laboral puesto que cuentan con una partida fiscal y un contrato laboral indefinido. Esto es una gran ayuda en el momento de contar con un empleo casi seguro.

En cuanto al titulado que tiene un contrato laboral a tiempo parcial está sujeto a las oportunidades que encuentre.

3.2 Valoración docente de la profesión

Se analizan qué opciones de trabajo posee el titulado de acuerdo a la capacitación recibida.

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

Entre las mayores opciones que los titulados expresaron fueron en un primer punto la de Docente de Educación Básica, la misma que es muy aceptable considerando que se relaciona con sus estudios realizados. Otra opción es la de tareas dirigidas, la misma que es realizada después de su actividad laboral y como alternativa para obtener otro medio económico para su hogar. Otras que tienen relevancia entre los titulados es la de Investigador Educativo, la de docente en un instituto pedagógico, la de supervisor zonal en el Ministerio de Educación, docente de bachillerato y consultor educativo

Entre las opciones que tienen menos posibilidades de trabajo según la capacitación recibida que opinan los titulados son la de Rector, de Gerente de ONG, cargo burocrático, terapia psicopedagógica y Docente Universitario. Otras opciones de trabajo que se mencionan son la de instructor, especialista en educación para organizaciones civiles, docente de educación inicial y consultor de proyectos educativos.

La valoración docente de la profesión puede estar debilitada por un lado, según el punto de vista de los que no son docentes y los que sí lo son. Según Vaillant (2009) el reconocimiento social de la profesión docente puede considerarse desde dos ángulos: cómo valoran los “no docentes” el trabajo desempeñado por los maestros y cómo sienten los propios docentes la consideración social hacia su labor. Si nos referimos a los primeros, éstos suelen desvalorizar la profesión docente. En cuanto a los propios maestros, éstos sienten también que su profesión no es suficientemente valorada.

Frente a esto, los tres titulados que no continuaron con la docencia, no es que llegaron a desvalorizar su profesión, sino más bien, encontraron otras fuentes de trabajo que representan una mejor ayuda en su vida personal. De todas maneras, hay que considerar la interrogante del por qué estos titulados tomaron otro rumbo.

Por este motivo, el Estado Ecuatoriano, en los últimos años ha tomado un nuevo rumbo en sus políticas. Según Villagómez (2012), en el Ecuador, a partir de los últimos cinco años se evidencia un proceso interesante en la política educativa pública tendiente a la revalorización del sector educativo y la recuperación de la rectoría del estado sobre la educación y el sistema educativo, a partir de lineamientos constitucionales y legales y desde la comprensión de la educación como un derecho en el marco del Buen Vivir.

Según los titulados, se puede notar que la valoración que dan a su profesión es muy aceptable, ya que las opciones de trabajo que ellos mencionan son variadas y tienen que ver con la capacitación recibida durante su formación. Las opciones que tienen menos probabilidades de trabajo sin embargo no demuestra una falta de valoración, sino al contrario, que los titulados están conscientes de que su formación debe sobrepasar la licenciatura y así, éstas puedan ser tomadas en cuenta como una posibilidad de trabajo.

Como conclusión, la desvalorización de la profesión en nuestro país se ve superada y los esfuerzos del Estado Ecuatoriano cada vez se convierten en una realidad. Este proceso es lento y continuo y es una invitación para que los docentes se sientan valorados y valoricen su profesión.

3.3 Satisfacción docente

Este punto es contestado por los cuatro titulados que trabajan en la docencia.

Tabla 12: Satisfacción Docente

Pregunta	Pro.	%
Los estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia.	2	57
El progreso social gracias al ejercicio de la docencia.	2	57
El prestigio obtenido en el entorno laboral.	2	54
La posibilidad de ascensos laborales en la institución.	1	36
El salario docente acorde con las funciones realizadas.	2	39
La diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula.	2	57
La posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos.	2	39
La realización y/o crecimiento personal.	2	50

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica UTPL

Elaborado: Mosquera, M. (2013)

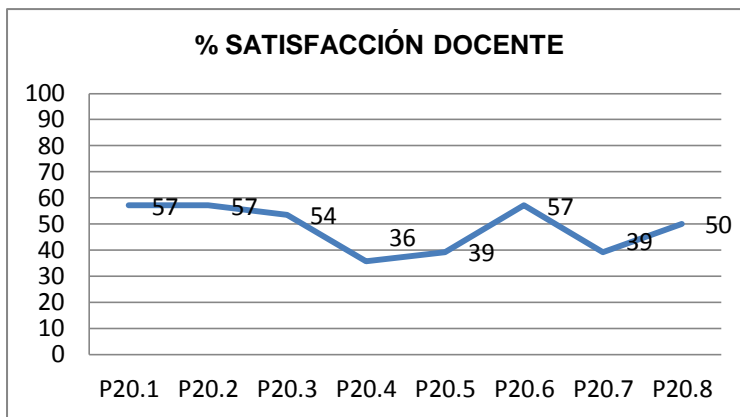


Figura 11: Satisfacción Docente

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica UTPL

Elaborado: Mosquera, M. (2013)

Para analizar este punto se han tomado en cuenta ciertos aspectos que describen el nivel de satisfacción docente y los resultados descritos en la tabla 12 y la figura 11.

Los estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia, el progreso social gracias al ejercicio de la docencia y la diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula son los aspectos que mayor nivel de satisfacción tienen entre los titulados que trabajan en la docencia, con un 57%. Por un lado, el currículo de estudios en Ciencias de la Educación de la universidad, contribuye al desarrollo de la docencia, lo que connota un avance en cuanto a las políticas del Estado ecuatoriano por mejorar la formación de los docentes y los esfuerzos de las universidades por procurar una educación práctica para el ejercicio de la docencia. Se puede ver también que el progreso social es muy aceptable

Seguido está el porcentaje del 54%, que habla sobre el prestigio obtenido en el entorno laboral. En este punto se denota un nivel aceptable, mas no óptimo.

La realización y/o crecimiento personal, con un porcentaje del 50%. Tiene un nivel de satisfacción también aceptable pero no el mejor.

Hay aspectos que están bajo el 40%, que hablan sobre la posibilidad de ascensos laborales en la institución, el salario docente acorde con las funciones realizadas y la posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos, tienen un nivel de aceptación medio bajo, lo que indica que los titulados no se sienten muy compensados en estos aspectos.

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

Para este apartado se usó el baremo, una escala de medición que va del 1 al 10 para indicar la frecuencia, importancia y nivel de formación de las tareas docentes. Estas escalas han servido para comparar el punto de vista de los empleadores y de los titulados de algunos aspectos.

Tabla 13: Tareas del Trabajo Docente (Titulados)

BAREMO DE LAS TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE (Titulados)							
ASPECTOS		F		I		NF	
		P.N	P.E	P.N	P.E	P.N	P.E
1. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDÁCTICOS	MD	68	9,4	70	9,7	69	9,6
2. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE	PD	15	9,1	15	9,1	15	9,5
3. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA	IE	21	8,6	21	8,6	21	8,9
4. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS	ANA	36	8,9	36	8,9	36	9,0
5. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD	IPPC	37	9,3	38	9,4	37	9,3
6. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO	PTE	19	9,6	19	9,6	20	9,8
7. FORMACIÓN	F	16	7,9	16	7,9	16	7,9

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica UTPL

Elaborado: Mosquera, M. (2013)

Tabla 14: Tareas del Trabajo Docente (Directivos)

BAREMO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE (Directivos)							
		F		I		NF	
		P.N	P.E	P.N	P.E	P.N	P.E
1. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDÁCTICOS	MD	64	8,8	64	8,9	64	8,9
2. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE	PD	11	6,7	12	7,3	12	7,3
3. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA	IE	19	7,8	21	8,8	19	7,9
4. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS	ANA	36	8,9	38	9,4	36	9,1
5. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD	IPPC	35	8,8	37	9,1	36	9,1
6. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO	PTE	18	8,8	19	9,5	17	8,6
7. FORMACIÓN	F	16	7,8	19	9,4	16	7,9

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica UTPL

Elaborado: Mosquera, M. (2013)

3.4.1 Aspectos metodológico-didácticos

Como demuestran las tablas 13 y 14, las tareas realizadas por el titulado con respecto a los aspectos metodológico-didácticos cuentan con un puntaje del 9.4 por parte de los docentes y del 8,8 del lado de los empleadores en cuanto a la frecuencia. Por lo que respecta a la importancia, los titulados cuentan con un 9,7 y los directivos con 8,9 y en cuanto al nivel de formación los docentes tienen un 9,6 y los empleadores un 8,9.

Por un lado, los titulados están conscientes de que las tareas correspondientes a estos aspectos las han realizando de una manera muy aceptable; le dan una gran importancia lo que demuestra responsabilidad para llevar a cabo una metodología acorde a las necesidades de sus estudiantes. Además, los titulados se ven preparados para este gran desafío de contribuir con el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje.

Por otro lado, los empleadores requieren de los docentes un mayor compromiso y exigen más. Sin embargo, esta diferencia es mínima y no crea un problema mayor que no se lo pueda arreglar. De todas maneras, la opinión de los empleadores es valedera en el sentido que son ellos los que han de velar porque los docentes lleven a cabo una metodología-didáctica óptima a favor de los estudiantes.

Según Herrán (2008), uno de los factores de buen desarrollo didáctico en un aula es la seguridad profesional del profesor. Ésta puede estar apoyada en varios elementos, y quizá los más recurrentes sean el dominio de los contenidos y la metodología didáctica. Cuando un profesor ha interiorizado los contenidos de enseñanza y ha previsto cómo va a desarrollarlos en su clase, puede autoevaluarse con mayor serenidad lo que hace y comunica. Esa serenidad puede ayudarlo a comunicar mejor y a mejorar como docente. También ocurre al revés: una mejor formación metodológica puede incrementar el conocimiento y la seguridad didáctica del docente, su interés por la enseñanza, su bienestar en el aula, su interés investigador, colaborativo y, en definitiva, su desarrollo profesional y personal”.

Con esto se concluye que los titulados investigados tienen un buen grado de confianza en llevar adelante estos aspectos y que los empleadores al exigir más, lo hacen a favor de sus empleados y de la comunidad educativa.

3.4.2 Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente

Con respecto a estos aspectos, las tablas 13 y 14 proyectan los siguientes resultados. En cuanto a la frecuencia, el resultado de los titulados es de 9,1, mientras que el de los empleadores es de 6,7. En lo que se refiere a la importancia, se consigue un 9,1 para docentes y 7,3 para directivos. Por último en cuanto al nivel de formación se tiene un 9,5 para titulados y 7,3 para empleadores.

Cabe señalar que los puntajes dados por los empleadores dan puntajes relativamente bajos ya que uno de ellos no contestó a las preguntas 20, 21 y 22 del instrumento de tareas docentes.

Según Delgado & Silva (s.f.), para lograr una evaluación de nuestra práctica es imprescindible que el docente vaya asumiendo una cultura auto evaluativa que sólo puede ser viable si por una parte considera:

Tener la disposición de reconocer su necesidad particular.

Poner en tela de juicio la manera de enseñar, evaluar, es decir investigar sobre nuestra praxis.

Ser consciente de nuestras creencias personales, conocimiento, es decir lo que uno cree, conoce y hace en el aula.

Contar con la implicación de los estudiantes en el proceso.

Identificar fortalezas y debilidades de nuestra actuación.

No intentar cambiar todo de manera radical, tanto las creencias como las prácticas.

Aceptar otras ideas con apertura a la crítica.

Tener la necesidad de soportar la práctica con modelos teóricos que ayuden a sistematizar la práctica evaluadora.

Se analiza entonces, que los titulados cuentan con las condiciones antes descritas para su práctica docente, puesto que lo demuestran los puntajes obtenidos en cuanto a frecuencia, importancia y nivel de formación.

Comparando con los empleadores, las diferencias también son mínimas, aunque ven necesario que el docente esté abierto a autoevaluarse en su práctica docente con una mayor disposición. Se considera que este punto no es una dificultad entre titulados y empleadores y que con el diálogo se puede llegar a un punto equilibrio entre los dos.

3.4.3 Aspectos sobre la investigación educativa.

Las tablas 13 y 14 proyectan estos resultados. De los titulados, 8,6 en frecuencia e importancia y 8,9 en nivel de formación. De los empleadores, 7,8 en frecuencia, 8,8 en importancia y 7,9 en nivel de formación.

En estos aspectos se manifiesta una leve falta de su desarrollo en los titulados y los empleadores anotan lo mismo. Sin embargo, los puntajes no son tan bajos como para resaltar un problema.

De acuerdo a Imbernón (2002), investigar, en educación como en cualquier otra disciplina, es necesario para generar cambio, para revisar el conocimiento educativo constituido por la evidencia, la experimentación y la intuición y para genera nuevo conocimiento que permita una mejor educación de los ciudadanos. Por tanto, la investigación en la educación debería asumir diversas funciones en el profesorado: formadora, motivadora, democrática, cooperativa, sistematizadora y productiva, en el sentido de crear un conocimiento alternativo que posibilite una nueva acción educativa y una mejora del contexto.

3.4.4 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas.

En este apartado se obtuvieron los siguientes puntajes de las tablas 13 y 14. Para los titulados, 8.9 en frecuencia e importancia y 9 para el nivel de formación. Para los empleadores, 8.9 en frecuencia, 9.4 en importancia y 9.1 en nivel de formación.

Aún cuando los resultados son medianamente favorables, en los titulados se encontró una falencia en la pregunta 32 del Inventario de Tareas Docentes, que habla sobre ejercer funciones administrativas, en la que se nota que los Titulados no están conformes, es decir, que la posibilidad de colaborar en una función administrativa es mínima. Estos no lo ven los empleadores que por su parte, ellos si están de acuerdo en que su empleador ejerza este tipo de función.

La participación en actividades académicas, normativas y administrativas de los docentes es muy importante en la vida de la comunidad educativa, ya que su opinión, iniciativa y demás han de tomarse en cuenta para un mejor desenvolvimiento. Los empleadores también deben estar más atentos a esta necesidad de los docentes, puesto que se debe fomentar la

participación de todos los entes educativos y mucho más de los docentes que están más inmiscuidos en el qué hacer educativo.

3.4.5 Interacción profesor – padres de familia y comunidad.

Como se puede ver en las tablas 13 y 14 se obtuvieron los siguientes resultados. Por parte de los titulados, 9.3 en frecuencia y en nivel de formación, 9.4 en importancia. De los empleadores, 8.8 en frecuencia, 9.1 en importancia y en nivel de formación.

La interacción profesor-padres de familia y comunidad de parte de titulados y empleadores es óptima puesto que se nota puntajes altos y una mínima diferencia entre los dos.

Esta interacción hace que la educación sea más humana, puesto que hoy en día los estudiantes atraviesan por varias problemáticas en sus familias que el profesor puede ser el mediador entre sus padres o personas que los representan y la comunidad. Este resulta ser un trabajo en equipo a favor del desarrollo humano y educativo de la niñez y juventud.

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

Los resultados de las tablas 13 y 14 muestran lo siguiente. De parte de los titulados, 9.6 en frecuencia y en importancia y 9.8 en nivel de formación. De parte de los empleadores, 8.8 en frecuencia, 9.5 en importancia y 8.6 en nivel de formación.

El trabajo en equipo de parte de los docentes debe ser de gran relevancia en cuanto a frecuencia, importancia y nivel de formación y lo que demuestran los resultados corrobora lo mismo en los titulados y en los empleadores la diferencia es mínima, aunque por su parte si exigen más a sus empleadores en este aspecto.

Según Marcos (1999), como ya dijimos antes, el trabajo en equipo no se garantiza a través de crear normas, reglas formales o procedimientos estandarizados; se precisa de unas personas que lideren el proceso de una manera más atractiva, creativa y dinámica de lo que se puede hacer en una escuela que sigue planteamientos y estrategias burocráticas. Los directivos escolares suelen tener más tiempo que los demás para visualizar los problemas y acostumbran a tener una visión más completa e integral de lo que acontece en la institución. Pueden, por tanto, mejor que nadie, integrar capacidades y son, en suma, por el lugar que

ocupan, la principal barrera o puente para el desarrollo de los procesos colaborativos y de trabajo en equipo.

3.4.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado.

En este punto se obtuvo de las tablas 13 y 14, lo siguiente. De los titulados, 7.9 en frecuencia, en importancia y en nivel de formación. De los empleadores, 7.8 en frecuencia, 9.4 en importancia y 7.9 en nivel de formación.

Por lo que se puede ver en la valoración cualitativa, existen falencias fuertes en cuanto a la realización de actividades de formación que ejecuta el titulado. Esto lo corroboran ambas partes. Los puntos que más preocupan son, sobre la asistencia a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación, aún cuando dos de los titulados trabajan en instituciones fiscales. El otro punto es sobre la asistencia a cursos de aprendizaje de una segunda lengua.

Villagómez (2012) dice: es indiscutible la relación entre formación inicial y en carrera y el desempeño profesional, así como también es indiscutible la relación entre desempeño docente y calidad de los aprendizajes. Por lo tanto, elevar la calidad de la formación docente es indispensable y a la par también es indispensable la revalorización del rol social del docente y la generación de políticas de desarrollo profesional.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

- De los resultados obtenidos tras la investigación realizada a siete titulados de la UTPL se concluye que entre los problemas de la inserción laboral del docente titulado no está la falta de empleo, sino las condiciones en las que laboran como el salario, infraestructura, valoración que se le da a su labor docente considerada por cuatro de ellos (quienes ejercen la profesión en escuelas particulares, fiscomisionales y fiscales) como el bajo salario percibido.
- Además, se puede decir que los tres titulados que no han ejercido la docencia encontraron otras fuentes de trabajo con una mejor remuneración, por lo que la falta de oportunidades laborales en el campo educativo no aplica.
- Se acota, que los estudios en Ciencias de la Educación de la universidad contribuye al desarrollo de la docencia; lo que refleja un gran esfuerzo de la universidad por procurar una educación práctica para el ejercicio de la docencia.
- Se expresa un nivel medio bajo de satisfacción en aspectos como, la posibilidad de ascensos laborales en la institución, el salario docente no acorde a las funciones realizadas y la posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos; lo que indica que los titulados no se sienten muy compensados en éstos.
- La interacción profesor-padres de familia es óptima lo que permite que la educación sea más humana y resulta ser un trabajo en equipo a favor del desarrollo humano y educativo de la niñez y juventud.
- Se denota la existencia de falencias fuertes en cuanto a la realización de actividades de formación que ejecuta el titulado, ya sea por la falta de motivación, por problemas económicos, por la falta de tiempo e interés.
- En general, no existe un directivo entre los titulados que trabajan en la docencia, ya que se connota un bajo interés de superación profesional (adquirir un posgrado). Posibilidad que le proporcionará un mejor nivel en lo económico, social y laboral.
- Como conclusión, la desvalorización de la profesión en nuestro país se ve superada y los esfuerzos del Estado Ecuatoriano cada vez se convierten en una realidad.

4.2 Recomendaciones

- Efectuar una investigación más profunda del por qué los titulados no ejercen la profesión después de terminados sus estudios.
- Realizar un programa de capacitación docente para todos los titulados, sobre todo en el área de inglés, que es donde se encontró falencias muy significativas.
- Reforzar las jornadas pedagógicas, de investigación temática humanística y formación cristiana, ya que son un gran aporte para el desarrollo integral de los titulados de Ciencias de la Educación y sus buenas relaciones con la sociedad.
- Que se planifiquen y ejecuten programas de inclusión para aquel titulado que actualmente no ejerce su profesión docente.
- Que se lleve a cabo una propuesta de intervención educativa que solucione en parte el problema de la capacitación docente y que no represente un aporte económico alto para el mismo.

5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN.

5.1 Tema

Programa comunitario de formación interactiva y permanente hacia los docentes titulados de la UTPL.

5.2 Justificación

Después de realizada una investigación a siete titulados en la licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja y cuatro empleadores de instituciones educativas, se llegó a la conclusión que la mayor problemática que se presenta es en el campo de la capacitación docente luego de terminados sus estudios, es decir, tanto titulados como empleadores coinciden en que la asistencia a cursos de capacitación es mínima debido a la falta de recursos económicos, a la falta de motivación de parte de los docentes que conllevan a una limitación por ocupar cargos directivos y al desarrollo laboral con miras a una enseñanza de calidad.

De esta manera, sabiendo que el ser humano nunca se puede desarrollar de forma individual ya que somos seres sociales que precisamos del otro para llevar a cabo trabajos en beneficio propio y de los demás, y que la Universidad Técnica Particular de Loja tiene como fin la formación humana y cristiana del ser humano, se propone un programa comunitario de formación permanente e interactiva en los diferentes centros de la UTPL, ya que contendrá actividades y trabajos en “grupos de apoyo” en función del bien común de los docentes titulados de la UTPL. El fin, elevar el nivel profesional y, al mismo tiempo, contribuir a futuro con capacitaciones (con temas de interés) hacia la comunidad educativa, es decir, otros docentes, padres de familia y estudiantes.

Con ello no sólo se habrá dado solución al problema encontrado (bajo nivel de capacitación docente) sino también que el docente titulado estará facultado para ofrecer una enseñanza de calidad.

5.3 Objetivos

Objetivo General:

Generar mayor interés por la formación permanente en los docentes titulados de la UTPL, con el fin de mejorar su nivel profesional.

Objetivos Específicos:

- Aumentar el porcentaje de docentes que se interesen por la formación permanente e interactiva.
- Medir y evaluar las actividades y el número de grupos comunitarios consolidados en el Programa de formación permanente para docentes titulados de la UTPL.
- Elevar, a futuro, el nivel de participación de la comunidad educativa en un programa de capacitación impartida por los docentes titulados con el fin de contribuir a las sociedades.

5.4 Metodología: Matriz del marco lógico

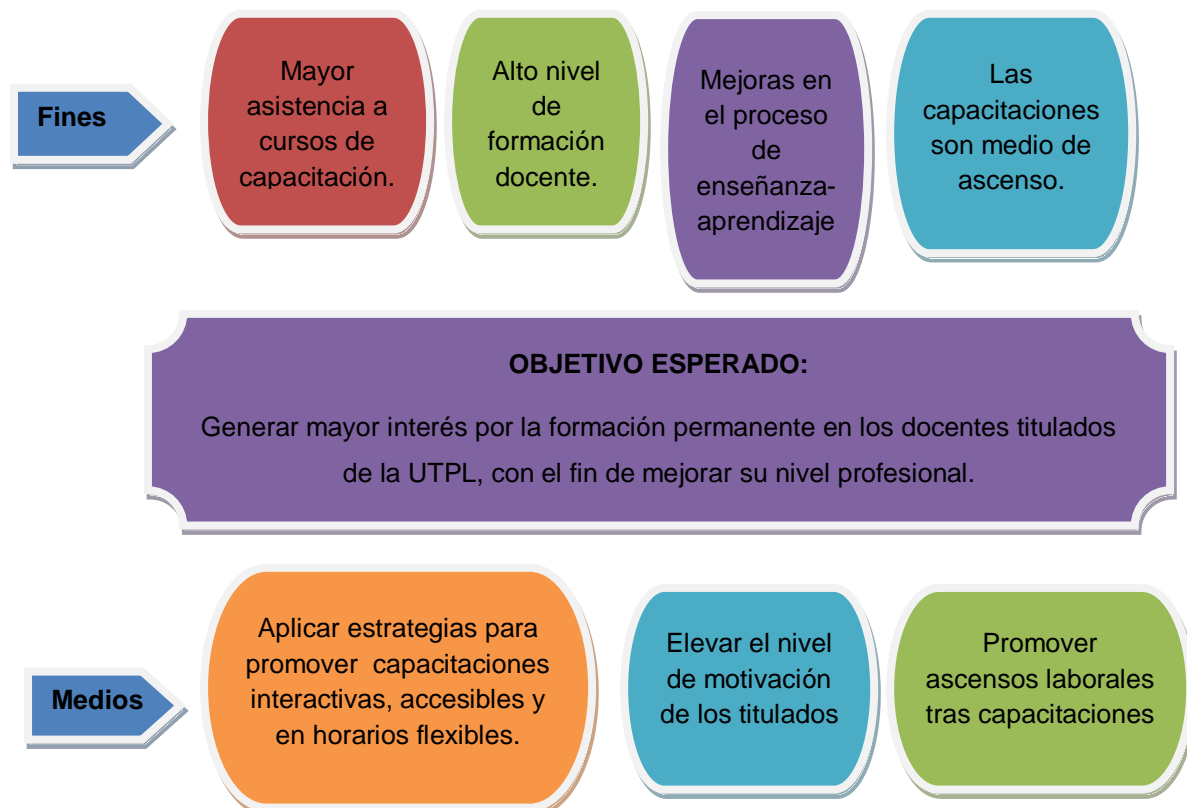
5.4.1 Análisis de involucrados

ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS			
GRUPOS	PROBLEMAS PERCIBIDOS	INTERÉS EN UNA ESTRATEGIA	CONFLICTOS POTENCIALES
Titulados	Desinterés por aspirar a un cargo directivo.	Seguir un posgrado.	Falta de recursos económicos.
	Insatisfacción frente al salario percibido.	Incentivos económicos al desempeño docente.	Limitados recursos económicos.
	Reducida asistencia a cursos de capacitación docente.	Alianzas estratégicas con entidades educativas.	Resistencia de parte de los titulados.
	Falta de oportunidades para un ascenso laboral.	Concurso de merecimientos.	Que las autoridades de la institución educativa no valoren a sus empleados.
Empleadores	Apatía por parte del titulado por conocer una segunda lengua.	Que la Institución educativa impulse a seguir cursos.	Que los docentes se resistan a la capacitación.
	Falta de interés de los titulados para asistir a cursos de capacitación docente.	Convenios de capacitación con el Ministerio de Educación y otras entidades.	Desinterés de parte de los docentes.

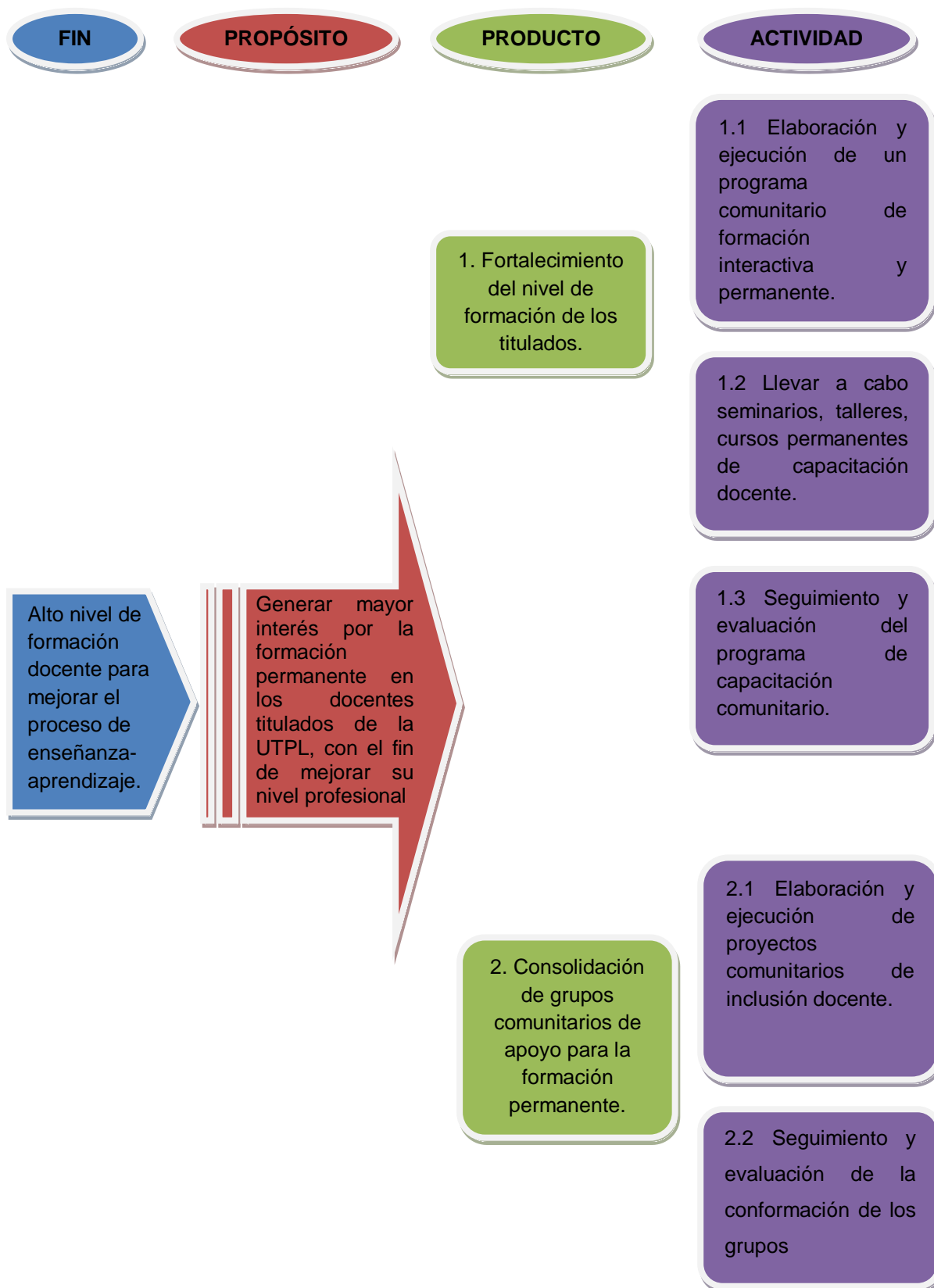
5.4.2 Análisis de problema



5.4.3 Análisis de objetivos



5.4.4 Análisis de estrategias.



5.5 Plan de acción

5.5.1 Matriz del marco lógico

RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE (IVO)	MEDIOS O FUENTE DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
FIN: Alto nivel de formación docente para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.	Porcentaje de Docentes satisfechos con el Programa Comunitario.	Entrevistas formales e informales/ encuestas	Se mantiene un nivel alto de formación docente
PROPOSITO: Generar mayor interés por la formación permanente en los docentes titulados de la UTPL, con el fin de mejorar su nivel profesional.	Número de titulados interesados por la formación permanente.	Informe anual del trabajo ejecutado.	Titulados motivados para asistir a la formación permanente. Titulados mejoran su formación profesional al asistir permanentemente a cursos, talleres, seminarios.
COMPONENTES- RESULTADOS 1. Fortalecimiento del nivel de formación de los titulados. 2. Consolidación de grupos comunitarios de apoyo para la formación permanente.	Fecha de finalización: Diciembre del 2015	Planificación del programa comunitario. Informe sobre la formación recibida en seminarios, talleres, cursos de formación. Actas de asistencia a cursos, talleres o seminarios a ejecutarse en los distintos proyectos.	Existe cierta renuencia a la disponibilidad y voluntad de cooperación de los titulados involucrados. Acceso a insumos necesarios para la ejecución del proyecto se mantiene. Existe apoyo técnico y logístico de la UTPL

ACTIVIDADES PRINCIPALES	INSUMOS	PRESUPUESTO	
<p>1.1 Elaboración y ejecución de un programa comunitario de formación interactiva y permanente.</p> <p>1.2 Llevar a cabo seminarios, talleres, cursos permanentes de capacitación docente.</p> <p>1.3 Seguimiento y evaluación del programa de capacitación comunitario.</p> <p>2.1 Elaboración y ejecución de proyectos comunitarios de inclusión docente.</p> <p>2.2 Seguimiento y evaluación de la conformación de los grupos comunitarios.</p>	<p>Recursos Humanos.</p> <p>Recursos materiales: computador, proyector, internet copiadora, impresora, material de oficina, transporte, alimentación, aulas de la UTPL, redes sociales, certificados de la UTPL, otros.</p>	<p>El total de costo será aproximadamente 500 dólares cada año.</p>	<p>Contar con los insumos necesarios para la ejecución del programa comunitario de formación.</p> <p>Se evidencia una participación activa de los docentes involucrados en el programa comunitario de formación</p>

5.6 Resultados esperados

RESULTADOS	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	EVALUACIÓN	PRESUPUESTO	CRONOGRAMA
1. Fortalecimiento del nivel de formación de los titulados.	1.1 Elaboración y ejecución de un programa comunitario de formación interactiva y permanente.	<p>Involucrar activamente a los docentes titulados en el programa comunitario de formación con sus aportes, experiencias vividas en el proceso de enseñanza.</p> <p>Que el docente titulado sea parte activa en la formación a los titulados que a futuro integren el programa comunitario de formación.</p> <p>Metodología atractiva llevada por el equipo que elabora y ejecuta el programa comunitario de formación.</p>	<p>Técnica: Observación.</p> <p>Instrumento: Lista de cotejo.</p>	500 dólares cada año.	<p>Fecha de inicio: Enero 2014</p> <p>Fecha de finalización: Diciembre 2015</p>
	1.2 Llevar a cabo seminarios, talleres, cursos permanentes de capacitación docente.	<p>Realización de una matriz que contenga: capacitaciones con temas de interés del docente, responsables, recursos, lugar y tiempo.</p> <p>Convenio entre la UTPL y centros educativos en los que laboran los docentes para que éstos se formen permanentemente en horarios flexibles y no interfieran en sus labores diarias.</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>		

		Convenio entre el Ministerio de Educación y la UTPL para avalar los cursos, talleres y seminarios a seguir.			
	1.3 Seguimiento y evaluación del programa de capacitación comunitario.	Que el equipo que elabora y ejecuta el programa comunitario exponga ejecución y resultados del programa comunitario de formación en una casa abierta.	Técnica: Observación. Instrumento: Registro anecdótico.		
2. Consolidación de grupos comunitarios de apoyo para la formación permanente.	2.1 Elaboración y ejecución de proyectos comunitarios de inclusión docente.	Exposición de experiencias de capacitación de forma didáctica y recreativa en el proceso del programa comunitario de formación. Que a futuro la formación se amplíe hacia otros sectores de la comunidad educativa (padres de familia, estudiantes y docentes externos) con el apoyo del docente titulado que incluye el programa comunitario de formación.	Técnica: Observación. Instrumento: Registro anecdótico.		
	2.2 Seguimiento y evaluación de la conformación de los grupos comunitarios	Exposición del trabajo realizado en una feria o casa abierta dirigido a la comunidad educativa	Técnica: Observación. Instrumento: Registro anecdótico.		

BIBLIOGRAFÍA

- Alen, B. (2009). El acompañamiento a los maestros y profesores en su primer puesto de trabajo. 79-87. Recuperado de <http://www.ugr.es/~recfpro/>. *Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado*, 79-87.
- Alliaud, A. A. (2009). Iniciarse a la docencia. Los gajes del oficio de enseñar. *Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado.*, 89-100.
- Alonso, L. E. (2009). El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España .
- ANECA, a. N. (2009). Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización.
- Avalos, B. (2009). La inserción profesional de los docentes. *Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado.* .
- Constituyente, A. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Ciudad Alfaro.
- Delgado, M. E., & Silva, M. C. (s.f.). *La autoevaluación de la práctica docente como una manera para mejorar y desarrollar las competencias docentes*. Obtenido de [http://e-cademic.sems.udg.mx/formacion_docente_e_investigacion/investigacion/publicacion es/docucoloq31.pdf](http://e-cademic.sems.udg.mx/formacion_docente_e_investigacion/investigacion/publicacion_es/docucoloq31.pdf)
- Educación, M. d. (2012). *Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura*.
- Finkel, D. (2008). *Dar clases con la boca cerrada*. Obtenido de http://ftp.e-mineduc.cl/cursosceip/PuntosVista/Dar_Clases_con_la_Boca_Cerrada.pdf.
- Gómez Figueroa, L. J. (s.f.). *La mujer en la Educación Superior en México*. 4.
- Herrán, A. d. (2008). Metodología Didáctica en Educación Secundaria: Una perspectiva desde la didáctica general. En A. d. Herrán, & J. Paredes, *Didáctica General: la Práctica de la enseñanza en Educación Infantil, Primaria y Secundaria*. Madrid: Mc Graw-Hill.
- Imbernón, F. (2002). *La Investigación Educativa como herramienta de formación del profesorado: Reflexión y experiencias de investigación educativa*. Barcelona: GRAÓ.
- León, M. (2012). Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador.
- Marcos, S. A. (1999). *El trabajo en equipo de los profesores y profesoras factor de calidad, necesidad y problema: El papel de los directivos escolares*. Barcelona: Educar.
- Vaillant, D. (2009). Políticas de inserción a la docencia en América Latina: la deuda pendiente. . *Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado.* .
- Villagómez, M. (2012). Nuevos desafíos para repensar la formación del profesorado ecuatoriano. *Alteridad. Revista de Educación*, 116-123.

Weller, J. (2006). *Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias*. Chile: CEPAL.

ANEXOS

Anexo 1: Fichas de contactos para titulados-empleadores

FICHA DE CONTACTOS PARA TITULADOS

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

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

FICHA DE CONTACTOS PARA EMPLEADORES

<p>OBJETIVO:</p> <p>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.</p> <p>INSTRUCCIONES:</p> <p>Llene con letra legible una ficha con los datos requeridos del titulado y otra del empleador para su encuentro con cada uno de los encuestados (investigados).</p>

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

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

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO



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



Señor(a) Encuestado(a):

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

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

*Realizar el trabajo de Fin de Titulación y obtener el título de Licenciatura en Ciencias de la Educación.

*Caracterizar el puesto de trabajo del docente titulado en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL.

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

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

INDICACIONES:

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

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

--

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

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

3. EDAD:

--	--

4. SEXO:

Masculino	Femenino

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

5.1 SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO			
Fiscal	Fiscomisional	Particular	Municipal

5.2 TIPO DE EDUCACIÓN		
Regular	A distancia	Propios derechos

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

INDICACIONES:

Señor(a) Encuestado(a):

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

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

*Caracterizar el puesto de trabajo docente.

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

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

VALORACIÓN	
4	MUCHO O ALTO
3	BASTANTE
2	POCO
1	NADA

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

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

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

			D			
--	--	--	----------	--	--	--

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

			D		
--	--	--	----------	--	--

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

	TAREAS	FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	43	Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos											
	44	Conocer el entorno social de los estudiantes											
	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 TRAB. 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!													

ENTREVISTA DIRIGIDA A DIRECTIVOS

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

Anexo 3: Evidencias fotográficas

UNIDAD EDUCATIVA “SANTA MARÍA MAZARELLO”



“MERANI SCHOOL ESCUELA PARTICULAR”



ESCUELA "REINO DE QUITO"

