



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN FÍSICO-MATEMÁTICO

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

Trabajo de Fin de Titulación

AUTOR: Navarrete Campo, María Geovanna

DIRECTORA: Espinoza León, Mariana Elizabeth, Mgs

CENTRO UNIVERSITARIO IBARRA

2013

CERTIFICACIÓN

Magister.

Mariana Elizabeth Espinoza León.

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

C E R T I F I C A:

Que el presente trabajo, denominado: "Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja " realizado por el profesional en formación: Navarrete Campo María Geovanna; 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.

Ibarra, Agosto de 2013

Mariana Espinoza.

DIRECTORA TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Navarrete Campo María Geovanna 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”

Autor: Navarrete Campo María Geovanna

Cédula: 1002967659

DEDICATORIA

Mi presente trabajo de investigación lo dedico con amor a: Jonathan Alexander mi pequeño hijo, quien es la razón de mi vida, esfuerzo y dedicación.

A mis padres: María y Baker por brindarme su amor, por la confianza que han puesto en mí, por ser el ejemplo de amor y superación, por ofrecerme su apoyo incondicional e incentivar me en la culminación de mis estudios.

A mis grades amigos Carlita y Luis quienes siempre me ofrecieron su apoyo emocional y su amistad sincera.

Hago fiel compromiso de seguir superándome profesionalmente.

LA AUTORA

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Técnica Particular de Loja, porque me dio la oportunidad de pertenecer a dicha institución en mi formación docente.

A mis maestros quienes compartieron sus conocimientos y enseñanzas en mi preparación académica.

A quienes hicieron posible que este proyecto de investigación se lleve a cabo, por su motivación, sugerencias e información brindadas en el desarrollo de este documento.

GEOVANNA

INDICE DE CONTENIDOS

Portada.....	i
Certificación.....	ii
Declaración de autoría y de cesión de derechos.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice.....	vi
RESUMEN.....	1
INTRODUCCIÓN.....	3
1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO.....	5
1.1. El debate sobre las competencias. Una Investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España.....	6
1.2. Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España.....	8
1.3. La inserción profesional de los docentes.....	10
1.4. Estándares de calidad educativa: aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura.....	12
1.5. Políticas de inserción a la docencia en América Latina: la deuda pendiente.....	14
1.6. Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral, y trayectorias.....	16
1.7. Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador.....	18
1.8. Nuevos desafíos para repensar la función del profesorado Ecuatoriano.....	20
1.9. Mejorando la formación y el desarrollo profesional docente en Latinoamérica.....	22
1.10. Algunos marcos referenciales para la evaluación del desempeño docente en América latina.....	24
2. METODOLOGÍA.....	26
2.1. Diseño de la investigación.....	27
2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	27
2.3. Preguntas de investigación.....	27
2.4. Contexto.....	27
2.5. Población y muestra.....	28
2.6. Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos.....	28
2.7. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.....	28
3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	29
3.1. Características de los titulados: individuales, académicas y Laborales.....	30

3.1.1.	Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta.....	30
3.1.1.1.	Ubicación Geográfica (nombre del establecimiento Educativo o empresa donde trabaja en la actualidad).....	30
3.1.1.2.	Edad.....	31
3.1.1.3.	Género.....	32
3.1.2.	Características académicas de los titulados.....	33
3.1.2.1.	Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato....	33
3.1.2.2.	Tipo de educación.....	34
3.1.2.3.	Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.....	35
3.1.3.	Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación?.....	36
3.1.3.1.	Grado de relación que existe entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica.	36
3.1.3.2.	Número de establecimientos en los que trabaja el Titulado.....	37
3.1.3.3.	Cargo actual que ocupa dentro en el ámbito laboral.....	38
3.1.3.4.	Características del trabajo actual.....	39
3.2.	Formación académica de los titulados y su relación con la actividad Laboral.	41
3.2.1.	Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador.....	41
3.2.2.	Grado de importancia y de realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación.....	42
3.3.	Valoración docente de la profesión.....	43
3.3.1.	Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida que posee el titulado.....	43
3.4.	Satisfacción docente.....	55
3.5.	Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados.....	57
3.5.1.	Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.....	57
3.5.2.	Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado....	60
3.5.3.	Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.....	62
3.5.4.	Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.....	64
3.5.5.	Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado.....	67
3.5.6.	Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.....	69

3.5.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado.....	71
CONCLUSIONES.....	73
RECOMENDACIONES.....	74
4. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN.....	75
4.1. Justificación.....	76
4.2. Objetivos.....	76
4.3. Metodología: Matriz del maco lógico.....	77
4.3.1. Análisis de involucrados.....	77
4.3.2. Análisis del Problema.....	79
4.3.3. Análisis de objetivos.....	80
4.3.4. Análisis de estrategias.....	80
4.4. Plan de acción.....	81
BIBLIOGRAFÍA.....	84
ANEXOS.....	87
Anexo 1: Fichas de contactos para titulados-empleadores.....	88
Anexo 2: Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de Encuestas.....	90
Anexo 3: Evidencias fotográficas (una por cada titulado-empleador).....	101

RESUMEN

El presente trabajo de investigación es de carácter descriptivo y tiene como propósito conocer las características laborales de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, así como también las tareas que realizan en su ámbito profesional, para ello se ha realizado la aplicación de encuestas tanto a docentes como a empleadores.

Se ha observado la necesidad de crear una propuesta que desarrolle las capacidades de investigación e innovación educativa en los docentes titulados para que contribuyan al progreso de la institución en la cual laboran y también a su grupo de estudiantes.

Los docentes son los actores principales del proceso de enseñanza aprendizaje, por este motivo necesitan contar con las competencias y habilidades indispensables para lograr los conocimientos significativos en los discentes, es muy necesario que los educadores apliquen estrategias didácticas dentro del aula e incentiven al alumno al descubrimiento e innovación, la sociedad actual y las nuevas reformas exigen una enseñanza de calidad por lo que los docentes deben capacitarse constantemente y trabajar en beneficio de los educandos.

Palabras Claves: inserción laboral, formación docente, estrategias, investigación, innovación.

ABSTRACT

This research work is descriptive in nature and has as purpose to know the characteristics of labor the graduates of the Technical University of Loja, as well as the tasks they perform in their professional field, for this has been carried out a field research with the application of both surveys to teachers as to employers.

It has been observed the need to create a proposal to develop the capacities of educational research and innovation in the certified teachers to contribute to the progress of the institution in which working and also to his group of students.

The teachers are the main actors of the teaching-learning process, For this reason need to develop the competencies and skills required to achieve the significant knowledge in the elevens, It is very necessary that teachers implement teaching strategies in the classroom and encourage the student to the discovery and innovation, today's society and the new reforms require a quality education so that teachers should be trained and constantly work for the benefit of the learners.

Key words: labor insert, educational formation, strategies, investigation, innovation.

INTRODUCCION

El presente trabajo investigativo es una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de ciencias de la educación mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Anteriormente se ha realizado un estudio a los titulados de todas las menciones de Ciencias de la Educación en el periodo 2005-2010 fue la primera iniciativa que obtuvo importante información acerca de la inserción laboral y el diagnóstico de las necesidades formativas de los titulados de ciencias de la educación.

El trabajo que se observa es la continuidad de la investigación anterior ya que la ley orgánica de educación superior expresa en su art. 142 que todas las instituciones de educación superior públicas y particulares deberán incrementar un sistema de seguimiento a los graduados y sus resultados serán remitidos al CEAACES.

Es muy indispensable que la universidad realice este tipo de investigaciones para conocer la situación actual que tienen los profesionales que recibieron su formación inicial en la Universidad Técnica Particular de Loja, de la misma manera se considera la importancia del seguimiento a los titulados por la necesidad que existe de conocer los problemas que se presentan en el ejercicio de la docencia.

Esta investigación tuvo la aceptación y apertura por parte de los titulados y directivos involucrados en este proceso, los cuales manifestaron mucha amabilidad y respeto, respondiendo a todas las preguntas planteadas de la encuesta con toda la sinceridad, además posaron en las fotos e indicaron que si es necesario prestarán nuevamente su colaboración.

Los tipos de investigación utilizados en este trabajo tienen el carácter de descriptivo cualitativo, cuantitativo y de campo. Se aplicaron los métodos: inductivo deductivo, el estadístico, las técnicas de la encuesta y la entrevista.

El objetivo general de la presente investigación es realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos de la licenciatura en Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Dentro de los objetivos específicos planteados en la investigación:

- ✓ 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 estos y de sus empleadores.

Todos estos objetivos se han ido cumpliendo paso a paso con mucha dedicación y responsabilidad.

El trabajo de investigación se encuentra estructurado por tres momentos importantes, el primero consiste en la recolección del material bibliográfico, que consta de las síntesis de diez artículos científicos relacionados con el tema de investigación.

El segundo momento se trata de la investigación de campo, donde se visitó a todos los titulados y empleadores en su lugar de trabajo para aplicar los instrumentos de recogida de información, una vez recopilados los datos se procedió al análisis, interpretación y discusión de resultados.

El tercer momento hace referencia a la propuesta de intervención educativa basada en la metodología del marco lógico y sustentado en los resultados obtenidos, finalmente la bibliografía y anexos.

Se invita muy cordialmente a la lectura de este proceso investigativo, a todos aquellos que tengan el gusto por la docencia y se sientan interesados en conocer aspectos de la inserción laboral en América Latina, características de los docentes titulados en la Universidad Técnica Particular de Loja, así como también de los problemas que se han presentado en la presente investigación.

1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO

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

Autores: Luis Enrique Alonso

Carlos J. Fernández Rodríguez

José M^a Nyssen

Prólogo de José Joaquín Brunner

Año de edición: Madrid, febrero de 2009

Los medios de comunicación de Europa afirman que la universidad está en crisis, debido a que no es capaz de ofrecer a sus egresados lo que el mercado laboral exige en la actualidad; durante las últimas décadas los jóvenes profesionales no han podido acceder a un empleo debido a que muchas empresas demandan de otros atributos más que los títulos, dando prioridad a la flexibilidad y adaptación.

La universidad sufre por la falta de acoplamiento a los nuevos tiempos, requiriéndose de ella mayor flexibilidad logística-pedagógica y que los docentes universitarios impartan conocimientos de los últimos desarrollos disciplinarios y estimulen la competitividad en los alumnos.

Por esta razón las universidades están tomando medidas para adaptar sus sistemas de enseñanza al mercado laboral, dando mayor importancia a las capacidades que los alumnos universitarios deben tener, y cuáles son esas capacidades; de lo que se habla hoy en día es de las competencias, esto significa que el individuo sea capaz de ejecutar una acción concreta con unos estándares determinados.

La universidad tiene una gran responsabilidad con la humanidad, ya que ésta confía en que podrán afrontar los nuevos retos de este siglo, efecto de la modernización del sistema económico, para ello es importante que las instituciones superiores mejoren su eficacia, eficiencia, y responsabilidad en sus ofertas ya que la nueva sociedad demanda de profesionales con un alto nivel cultural, científico y técnico.

Anteriormente los titulados obtenían un trabajo para toda su vida y había fidelidad por parte del empleador, hoy en día la situación es diferente, el empleado necesita prepararse constantemente para permanecer en su cargo.

Los sistemas de educación superior se están dotando de marcos apropiados y recursos económicos para potencializar la construcción de estrategias que logren el éxito en la empleabilidad de sus estudiantes.

Un informe de Aneca manifiesta que muchas universidades de excelente calidad trabajan para evidenciar su potencial en la prestación de servicios, con la presencia de informes y rankings yendo más allá de la rendición de cuentas.

Para obtener un empleo en la actualidad requiere que los aspirantes tengan competencias, definir esta palabra es muy complejo debido a que se lo puede observar desde diferentes ámbitos siendo la habilidad o capacidad individual, característica subyacente, combinación, conjunto o resultado de la inserción de elementos, potencial o prerrequisitos de conductas, puntos de referencia, etc... De él se desprenden varios conceptos, conocimientos, destrezas, habilidades, actitudes valores, etc....

En España en la década de los 80 se incorporó a muchos estudiantes a universidades sobre todo a mujeres jóvenes, hoy en día ya profesionales, a pesar de ello sigue existiendo una alta tasa de desempleo y bajas remuneraciones salariales, además los recién titulados se quejan de que sus títulos no son valorados por el mercado laboral siendo difícil acceder a un empleo de alto rango y con salarios dignos.

En discursos con titulados de varias carreras se pudo evidenciar la insatisfacción al momento de conseguir un empleo, al predominar los contratos precarios e incluso en algunas ramas el trabajo gratuito y la beca en el sector privado. Otro problema que se manifiesta es que muchos han escogido carreras no por vocación sino al azar por conveniencia o por manipulación familiar.

El mercado laboral en la selección de personal demanda cada vez más requisitos; como estudios universitarios, maestrías y hasta dominio de otros idiomas, siendo un problema que los empleadores capten las destrezas y competencias de los titulados, sin embargo para los profesionales la manera de hacer visible sus conocimientos y habilidades es a través de su título universitario.

1.2. Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España:

Autor: ANECA Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación

Factores de facilitación y obtaculización

Año de edición: Marzo, 2009

En un estudio realizado en España a los egresados universitarios sobre los factores que influyen en la inserción laboral, se han encontrado una serie de problemas que tienen los titulados, no solo por la dificultad de encontrar un empleo sino por la brecha existente entre la universidad y el mundo de trabajo, los nuevos profesionales se encuentran insatisfechos con sus estudios superiores y manifiestan el trance de acceder a un empleo rápidamente ya que el mercado laboral exige personal con experiencia para ser contratado y ellos al ser recién graduados no cuentan con este importante requisito.

La problemática se viene dando en las nuevas generaciones de titulados universitarios, ya que el papel de los sistemas superiores en las últimas décadas en España, se ha visto afectado por el descenso del número de estudiantes porque los alumnos prefieren carreras cortas en establecimientos privados, además la universidad española se enfrenta a una transformación a través de su integración en el Espacio Europeo de Educación Superior EEES cuya finalidad es realizar modificaciones importantes al sistema superior y por otro lado el mercado de trabajo actual demanda de empleados con nuevas habilidades profesionales, capacidades de innovación, dinamismo y excelencia profesional.

Para conseguir un empleo se ponen de manifiesto tres conclusiones importantes, primeramente que la inserción laboral es un fenómeno dependiente de los contextos geográficos, sociales, de mercado, políticos, etc....por otro lado se encuentran las estrategias que utiliza el sujeto en la búsqueda de empleo, sus expectativas laborales y finalmente la formación profesional recibida es el factor necesario para todas las actividades relacionadas con el mercado de trabajo.

España se sitúa entre los países que registran peores resultados en la inserción laboral debido a que los jóvenes egresados tienen un período de búsqueda de empleo de un año, además existen muchos titulados con contratos temporales y a tiempo parcial, también los salarios se encuentran entre los más bajos.

El momento más difícil se presenta cuando el estudiante ha culminado sus estudios universitarios, porque ya no dependerá económicamente de sus padres y tendrá que buscar un trabajo para solventar todos sus gastos, aquí se puede presentar conductas de angustia debido a las dificultades de adquirir fácilmente un empleo.

Los nuevos profesionales experimentan situaciones personales entre las cuales se presenta la sensación de no contar con la capacitación adecuada y con las competencias necesarias para desempeñarse profesionalmente. Otra brecha que se presenta en los egresados se debe a la inexperiencia laboral por el hecho de poner en práctica todos los conocimientos adquiridos en su formación universitaria.

La principal estrategia que utilizan los jóvenes para encontrar un empleo es a través de la ayuda de amigos, familiares y redes sociales, considerándose la más efectiva para la consecución de un empleo.

La segunda estrategia es la de realizar sus prácticas profesionales en Instituciones de donde se pueden derivar ofertas de trabajo para quienes están por culminar sus estudios. Los nuevos profesionales consideran que las agencias para la búsqueda de empleo y el Instituto Nacional de Empleo IMEN, son inútiles para la consecución de un trabajo en razón de que no llaman para realizar las ofertas laborales requeridas.

El mercado de trabajo en España actualmente demanda de muchas exigencias a la hora de realizar los contratos, más que el expediente académico y las competencias flexibles los factores que intervienen en la inserción laboral son el conocimiento de idiomas, por esta razón muchos titulados han reclamado en las universidades el aprendizaje pobre en el conocimiento de un idioma extranjero, los mismos consideran necesarios a la hora de adquirir un puesto laboral. Otro de los factores que influyen en la adquisición del empleo, es que existen mayores plazas para aquellos que hayan tenido movilidad en el extranjero, títulos de máster, posgrados, y lo que considera decisivo y más importante, los rasgos de personalidad y carácter.

Los titulados esperan recibir una recompensa por todo su esfuerzo en sus estudios; por el tiempo y dinero invertido, esto es con un trabajo que logre cumplir con las expectativas de ganar dinero, lograr independencia, estabilidad y sobre todo que permita poner en juego las capacidades intelectuales.

1.3. La inserción profesional de los docentes

Autor: Beatrice Ávalos

CIAE-Universidad De Chile

Año de edición: 11 de enero de 2009

El docente durante sus primeros años de trabajo experimenta diversas situaciones nuevas que no conoció durante su formación inicial, existen tres aspectos que le suceden al profesional novel: como persona cuenta con una visión particular de sus tareas laborales, por otro lado existe la influencia de los contextos social, político y de trabajo con respecto a la enseñanza y a la calidad de la preparación del maestro, y por último las circunstancias que deberá afrontar en el lugar de trabajo como la solución de conflictos, la toma de decisiones con las autoridades de la Institución, alumnos, padres de familia y su propio entorno social.

La creación de políticas de mercado en los sistemas de enseñanza tienen como propósito reconocer la competitividad, el desempeño y la rendición de cuentas del docente, esto se intensifica de manera distinta en los diferentes países, tal es el caso de Chile que en los años ochenta los maestros dejaron de ser empleados públicos para pasar a depender de las autoridades municipales, todo profesor que incursiona por primera vez ya sea en una institución pública, privada o municipal adquiere experiencias distintas dependiendo del lugar, los recursos y la población estudiantil del establecimiento en la cual labora.

La creación de reformas y contrarreformas, han afectado a los nuevos docentes, ya que durante su preparación profesional inicial lo que aprendieron ya no está vigente en el nuevo marco curricular, provocando gran malestar en los nuevos profesores y en las escuelas que no se han podido implementar adecuadamente debido a la aplicación de programas repentinos.

Existe desvalorización pública hacia la carrera docente y a la formación profesional, esto sucede cuando se hablan de los aspectos negativos en los aprendizajes escolares y además son publicados en medios de comunicación o declaraciones de las autoridades, también cuando se refieren a la calidad de formación universitaria recibida por parte del profesional, dichos mensajes desvalorizan al profesor generando en él, malestar y falta de interés en la docencia.

La falta de oportunidades de ingreso y la asignación de responsabilidades a los nuevos docentes, ha demostrado en un estudio realizado en Chile que existen dificultades para acceder a un cargo, debiendo incursionar en instituciones privadas y con contratos de corta duración, o teniendo que laborar en varios establecimientos para tener un salario digno; esto se debe a la falta de regulación en los contratos de nuevos profesores en el Sistema Educativo. En el caso de Perú existe sobreproducción de nuevos maestros, la administración educativa se ha dedicado a controlar el acceso y no a medir la calidad y la formación inicial del nuevo profesional provocando que los nuevos maestros encuentren trabajo por tiempo limitado y estén de un establecimiento a otro.

En América Latina se ha empezado a analizar los efectos que puedan ocasionar en los nuevos maestros el acompañamiento por parte de un mentor especializado en labores docentes, como una oportunidad y apoyo en sus inicios profesionales.

En la inserción laboral de los docentes noveles se va configurando su identidad profesional, en base a este aspecto se puede indicar que la identidad del docente se va construyendo como un proceso a mediano plazo, de acuerdo a las experiencias que adquiere diariamente dentro del aula de clases y en la institución donde trabaja al interactuar con sus alumnos y con todos los miembros del establecimiento.

Los jóvenes docentes que empiezan a trabajar por primera vez en un centro educativo se enfrentan a una serie de situaciones nuevas y desconocidas para ellos, muchos cuentan con la colaboración por parte de los educadores más experimentados; los que no reciben este apoyo buscan modos para solucionar sus inconvenientes. Asumir esa responsabilidad al inicio es difícil, porque es diferente la teoría recibida en su formación profesional que la aplicación práctica en el aula de clases.

Los docentes al iniciar con sus labores profesionales merecen un trato especial, necesitan recibir el apoyo de maestros que respondan a sus dudas e inquietudes y que además informen sobre los procesos de enseñanza-aprendizaje de la Institución educativa, asimismo es importante la realización de talleres y reuniones con tutores especializados quienes puedan compartir experiencias y brindar la ayuda requerida de los jóvenes profesores.

Por lo tanto para configurar políticas y acciones de apoyo a la inserción profesional de los maestros nuevos es necesario que se considere la creación de políticas que brinden el apoyo a los nuevos docentes.

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

Autor: Ministerio De Educación Del Ecuador

Año de edición: 2012

El Ministerio de Educación define a la calidad del sistema educativo ecuatoriano como algo complejo y multidimensional, que depende de los servicios y productos que ofertan a través de los actores involucrados en la educación, contribuyendo a la consecución de metas e ideales para crear una sociedad democrática, armónica, intercultural, próspera y con igualdad de oportunidades para todos. Para que el país tenga un excelente rendimiento académico no solo deben regirse a que los estudiantes aprendan las cuatro materias básicas sino también a lograr el desarrollo de la autonomía intelectual y la formación ética.

Los estándares de calidad educativa se aplican a tres actores principales, por un lado a los alumnos para conocer las destrezas que hayan desarrollado durante su estancia escolar, a los docentes con la finalidad de que ejecuten acciones y actividades para que el estudiante logre los aprendizajes deseados y a la Institución Educativa para que a través de los procesos de gestión y prácticas institucionales tenga el principal objetivo de que el alumno reciba una educación de calidad.

Los estándares de calidad educativa se caracterizan por tener objetivos y metas aplicables a la realidad ecuatoriana, brindan información a los actores del sistema educativo, al docente para que sepa impartir una enseñanza de calidad a sus alumnos, al directivo para que en su institución se brinde una educación integral y a las autoridades educativas a la creación de sistemas de apoyo y de evaluación a docentes e instituciones educativas.

El Ministerio de Educación ha planteado cuatro estándares educativos: de gestión escolar, de desempeño profesional, de aprendizaje y de infraestructura, cuyo principal objetivo es lograr que los estudiantes adquieran los aprendizajes deseados.

Los estándares de gestión escolar, se refieren a los procesos de gestión que el establecimiento educativo realizará para lograr la calidad de los aprendizajes en el estudiante. Los estándares que debe tener la Institución educativa son de planificación estratégica, gestión administrativa, gestión pedagógica curricular, convivencia escolar y relación del centro educativo con la comunidad.

Los estándares de desempeño profesional sirven para orientar las labores del docente y del directivo. En el Docente a sus facultades como profesional de la educación, no solo del conocimiento científico de su materia, sino también del currículo nacional, planificación para los procesos de enseñanza aprendizaje, clima de aula, procesos de evaluación a los alumnos; como maestro su capacidad de investigación y su formación permanente, todo esto dirigido a promover en los estudiantes una educación en valores y derechos humanos a través de su aplicación práctica en el aula. En el directivo se ponen de manifiesto las características que configuran a un dirigente de calidad en lo que se refiere a liderazgo, gestión pedagógica, talento humano, recursos, clima organizacional y convivencia escolar con la finalidad de lograr aprendizajes significativos en los alumnos de la Institución Educativa a su cargo.

Los estándares de aprendizaje, se refieren a los logros que deben alcanzar los estudiantes durante su trayectoria escolar desde el primer año de educación básica hasta el tercer año de bachillerato. Se dividen en cinco niveles: al término del primer año de educación general básica, al término del cuarto año de educación general básica, al término del séptimo año de educación general básica, al término del décimo año de educación general básica y al término del tercer año de bachillerato. Los estándares corresponden a cuatro áreas básicas: Lengua y Literatura, Matemáticas, Estudios Sociales y Ciencias Naturales.

Los Estándares De Infraestructura, hace alusión a las condiciones de infraestructura que debe tener un Establecimiento Educativo; en el escenario donde los estudiantes acuden diariamente a recibir sus conocimientos. Los estándares son de Tipo Arquitectónico en la edificación escolar, y urbanísticos en la localización, accesibilidad, riesgos naturales y paisaje.

La infraestructura del centro educativo debe contar con un acceso, parqueadero, sala de uso múltiple, patio cívico, comedor, oficinas de administración e inspección, aulas, laboratorios y áreas deportivas.

Los estándares de gestión educativa, desempeño profesional e infraestructura están basados en el marco del buen vivir, respetan la diversidad de culturas, aplican prácticas y procesos inclusivos, vigilan el cumplimiento de los lineamientos en los establecimientos y contribuyen a mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje.

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

Autor: Denise Vaillant
Coordinadora De Grupo Del Trabajo Sobre
Desarrollo Profesional Docente De PREAL
Año de edición: 12 de abril de 2009

Los resultados del Programa de Evaluación Internacional de Alumnos de la OCDE (PISA), cuyo objetivo es conocer las habilidades y conocimientos de los estudiantes, ha dado como resultado que en cada país existen diferentes niveles de aprendizaje en los alumnos.

El estudio realizado por McKinse y varias investigaciones Internacionales, manifiesta que para lograr el éxito educativo, éste dependerá de la calidad del profesor en su reclutamiento, formación inicial y apoyo a su labor docente en el aula de clases.

En Latinoamérica ha existido poco estímulo para que los jóvenes bachilleres quieran incursionar en los estudios de pedagogía como profesión, debido a los pocos incentivos, baja remuneración y falta de una formación inicial, otro problema importante se debe a la poca estabilidad de los Ministros de Educación en los diferentes países y con ello a la aplicación de nuevas reformas educativas.

Los docentes forman su identidad profesional en un proceso continuo, manifestando satisfacción o insatisfacción en su carrera, su identificación empieza desde su etapa como estudiante y lo va construyendo durante su ejercicio como maestro de manera individual y colectiva al relacionarse con los miembros de la institución a la cual pertenece.

Muchos docentes se sienten desvalorizados tanto por la sociedad como consigo mismos, el problema se viene dando desde la Universidad, al existir aspirantes de pedagogía con bajos promedios en su educación anterior. Otro dilema que se presenta es cuando los docentes buenos y con experiencia prefieren optar por otros puestos de trabajo acoplados a sus necesidades y con mejor remuneración salarial.

Los profesionales en docencia atraviesan tres etapas en su vida profesional, primero en su posición como estudiante durante su etapa escolar y educación media a través de la observación directa a sus maestros, desarrollando creencias e ideas sobre la enseñanza, segundo en su formación inicial recibida en los estudios universitarios en la enseñanza de la

didáctica y preparación pedagógica, aquí es en donde se presentan serios problemas al existir universidades que no se ajusten a la realidad de lo que el docente enfrenta en la práctica dentro del aula y por último los primeros años de desempeño profesional, en el cual se va construyendo su identidad necesitando el apoyo de los supervisores y directores del establecimiento educativo en donde labora.

Cuando los nuevos profesionales empiezan a trabajar se manifiesta en ellos situaciones inesperadas, los docentes principiantes se enfrentan a la dificultad de controlar la disciplina de los alumnos dentro del aula, el incentivar en ellos el gusto por las materias, los problemas personales de los estudiantes y el relacionarse con los padres de familia, esto provoca en los novatos sensaciones de ansiedad, dudas, inseguridades al no tener la experiencia necesaria para actuar ante estas realidades.

Un caso muy particular es el de Chile, donde en base a un estudio realizado se pudo encontrar que los jóvenes docentes experimentan algún modelo particular al iniciar su carrera , el modelo andar o hundirse es el más practicado por los docentes noveles y consiste en que el propio maestro vea la manera de adaptarse a la realidad de su trabajo ya que la institución educativa está exenta en la responsabilidad de orientar al nuevo educador, otro es el modelo colegial que se caracteriza porque los jóvenes profesionales acuden a pedir ayuda a sus colegas más experimentados en el tema, en el modelo de competencia mandatada el nuevo docente recibe apoyo de un profesional más experimentado otorgado por la propia institución educativa quien será el encargado de brindar las orientaciones necesarias en sus labores diarias y finalmente el modelo mentor protegido formalizado donde existe un tutor que organiza el proceso de inclusión del educador en sus diferentes fases en el nuevo trabajo.

En algunos países se han creado programas de inserción, para brindar apoyo a los docentes nuevos, tanto en el aspecto emocional como didáctico, en Japón y Shangai ha tenido mucho éxito el acompañamiento de mentores acoplados de acuerdo a las necesidades de los nuevos profesores.

Es importante recalcar que para que exista mejoramiento en el sistema educativo no solo se necesita de propuestas curriculares, reformas y programas sino que se reconozca al docente como un factor central para transformar la escuela.

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

Autor: Jürgen Weller

Año de edición: Marzo, 2006

El Proyecto de Integración de jóvenes al mercado de trabajo llevado a cabo por la CEPAL entre 2003 y 2005 con el financiamiento del gobierno Alemán, tiene la finalidad de analizar la situación de las personas en el ingreso al ámbito laboral de Chile, Ecuador, Salvador, Paraguay y Perú, ha tenido algunos resultados con los que se han podido desarrollar propuestas de inserción al empleo orientadas a la situación de cada país.

Los jóvenes manifiestan ciertas tensiones durante su inserción laboral, a pesar de que ellos han alcanzado un nivel alto en educación formal, se les ha presentado dificultades para acceder a un empleo, esto se debe principalmente a que el mercado de trabajo exige personal más calificado, el problema se viene dando en la mayoría de los países, la demanda laboral ha sido débil y existe baja calidad en la educación, de aquí la importancia de que se creen políticas que mejoren los sistemas educativos.

Algunos jóvenes han experimentado situaciones desagradables en sus comienzos laborales esto se manifiesta al no tener la noción de lo que significa contar con un empleo y al desconocimiento de sus derechos y obligaciones, necesitándose de información, así como también con la tutoría de alguien que pueda orientar en la solución de conflictos.

Para muchos jóvenes el mercado laboral no satisface total o medianamente sus expectativas, los cuales han tenido que dejar sus estudios sin concluir, tomando la primera opción de empleo para generar ingresos ya sea para brindar colaboración a su familia o para independizarse y formar su propio hogar.

Las mujeres jóvenes se han desvinculado cada vez más de sus roles tradicionales, sin embargo han tenido dificultades para encontrar un empleo, sobre todo aquellas que cuentan con bajos niveles de educación, siendo muy importante la creación de políticas para fomentar el empleo y su formación profesional.

La combinación de los trabajos con los estudios puede generar malestar en los jóvenes, existe la posibilidad de que surjan dos situaciones; por un lado que afecte el rendimiento tanto de su trabajo como de sus estudios, o también que contribuya al desarrollo laboral

individual, generación de ingresos y mejor autoestima. La buena combinación de los estudios y el trabajo hace que los jóvenes tengan ingresos económicos y oportunidades de trabajo.

En la actualidad se puede observar que ciertas entradas laborales son realizados por recomendaciones y palancas esto genera preocupación en los jóvenes sobre todo en aquellos que no cuentan con las amistades y que a pesar de sus esfuerzos por capacitarse no han sido contratados, demostrando que existe falta de transparencia en el mercado al momento de buscar un empleo.

El mercado exige experiencia, que muchos jóvenes al buscar su primer empleo no lo tienen, o a aquellos que si tienen experiencia por su falta de formación no han sido aceptados, para mejorar la inclusión laborales importante que exista una capacitación tanto en formación teórica como práctica.

Muchos jóvenes han deseado ser independientes en su trabajo queriendo tener su propio negocio, sin embargo no existen proyectos que apoyen a este tipo de emprendimientos, lo que si se considera es la introducción de las competencias en su formación educativa para crear personas con capacidad de decisión y deseos de superación.

Existe incomodidad entre los jóvenes cuando tienen tendencias culturales que no son aceptadas por el mercado laboral, por temor a causar mala presentación a los clientes y con ello a afectar sus ganancias económicas, otro problema que acontece es la discriminación tanto por los empleadores como por los clientes en la distinción de etnias, género y preferencias sexuales para esto es importante que se creen leyes antidiscriminatorias para el cambio social y cultural.

La falta de estabilidad laboral en el mercado de trabajo afecta a los jóvenes sobre todo a aquellos que tienen una familia que depende de sus ingresos, existe el debilitamiento de los sistemas de protección social de los países, generando en las personas incertidumbre que afecta su personalidad e inclusión social.

Estas situaciones no son iguales para todos los jóvenes, y los problemas que se les presenten necesitan ser atendidos por políticas gubernamentales para que trabajen con el objetivo de favorecer la inserción laboral.

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

Autor: Mauricio León

El 27.7% de los ecuatorianos es población joven comprendida entre los 18 y 29 años, su adecuada inserción al mercado laboral se ve dificultada por su falta de experiencia y poca formación, además por la discriminación y la demanda de mano de obra calificada exigida por parte del mercado laboral.

Existe debilidad en las instituciones relacionadas con los jóvenes, en la creación de políticas, proyectos y programas dirigidos a ayudar a este grupo. Es el Proyecto Regional de Integración de los jóvenes al mercado laboral, con auspicio de CEPAL y GTZ, que busca aportar con la formación de políticas para ayudar a la juventud.

Los resultados del estudio realizado en Quito y Guayaquil manifestaron el alto grado de desempleo en los jóvenes, esto se debe a la calidad de la educación que ellos han recibido, a la demanda de calificación y experiencia por parte del mercado laboral, a las pocas oportunidades de créditos para que emprendan sus propios negocios, además muchos de los jóvenes que aspiran un empleo necesitan de las palancas para ser contratados y sobre todo existe despreocupación por parte del estado en la creación de políticas que ayuden en la inserción laboral de la juventud.

Las políticas de inserción laboral deben promover el empleo digno, con igualdad de oportunidades, sin discriminación alguna, les corresponde fomentar la participación social y además los actores del proceso deberán rendir cuentas sobre cuáles son los responsables.

La primera política planteada a través del proyecto consiste en el mejoramiento de la empleabilidad, que busca adecuar las capacidades de los jóvenes a las exigencias del mercado laboral y se compone de dos programas: el programa de ampliación y mejoramiento de la educación formal y el programa de capacitación laboral.

El programa de ampliación y mejoramiento de la educación formal está dirigido a los jóvenes de entre 15 y 29 años analfabetos, analfabetos funcionales o que no hayan completado su educación básica y que sean de bajos recursos económicos, con el objetivo de brindarles una educación en alfabetización, educación inicial y bachillerato, el estado es el encargado

de financiar estos programas, durante estos cursos los jóvenes recibirán un incentivo económico con la finalidad de garantizar su permanencia.

El programa de capacitación laboral está encaminado a jóvenes de entre 15 y 29 años que no hayan completado la educación básica, sin o con poca experiencia laboral que se encuentran sin empleo, en especial a los jóvenes de escasos recursos económicos, indígenas, afroamericanos o con minorías sexuales y a los que tengan hijos a su cargo, su propósito es brindar cursos de capacitación los cuales serán intensivos y de corta duración distribuidos en formación teórica, formación técnica y pasantías laborales. Los jóvenes recibirán un subsidio de manutención en especial las madres de familia como incentivo para evitar la deserción en este programa.

Otra de las políticas es la creación de oportunidades de empleo, cuyo objetivo es generar plazas laborales en especial para las mujeres jóvenes a través de dos programas: el de microemprendimientos juveniles y el de empleo emergente.

El programa de micro emprendimientos juveniles tiene como propósito apoyar las iniciativas productivas sociales, culturales o comunitarias de generación de ingresos de los jóvenes desempleados para que a través de créditos tengan el capital necesario para un desarrollo empresarial y a la creación de su propio negocio.

El programa de empleo emergente el cual tiene la finalidad de brindar ocupación a los jóvenes desempleados no calificados y de escasos recursos para que presten sus servicios laborales en proyectos de infraestructura económica, infraestructura social, prevención de desastres naturales y servicios comunitarios de los barrios pobres urbanos marginales y otro mediante el programa de eliminación de prácticas discriminatorias y barreras de entrada al mercado laboral, con su propósito de eliminar las prácticas discriminatorias existentes en el mercado laboral.

Por último el programa de fortalecimiento institucional, el cual está dirigido a las autoridades, funcionarios, técnicos del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, la Unidad de Coordinación Nacional de Gestión y desarrollo de Jóvenes del Ministerio de Bienestar Social, y demás instituciones que trabajen por los jóvenes, su propósito es capacitar a los funcionarios de estas instituciones en políticas públicas para que sean capaces de elaborar propuestas, programas y políticas de inserción laboral para que los jóvenes puedan acceder al mercado de trabajo.

1.8. Nuevos desafíos para repensar la función del profesorado ecuatoriano

Autor: María Sol Villagómez

Universidad Politécnica Salesiana

Año de edición: 2 de diciembre de 2012

Las políticas educativas en la época de 1990 en América Latina con el efecto de los manejos neoliberales estuvieron caracterizadas por dos procesos: el de privatización que transfiere los intereses públicos a privados y el de mercantilización que lleva el mercado a la educación provocando la libre elección de la familia al tipo de educación que deseaban para sus hijos, autonomía en las escuelas para desarrollar sus propios proyectos y competencias educativas; esto provocó desigualdad en las ofertas pedagógicas en lo que se refiere a la infraestructura escolar y al logro de aprendizajes en los estudiantes.

Las Universidades e Institutos de pedagogía debieron direccionar sus proyectos académicos a lo que el futuro maestro debe aplicar en el aula a través del currículo como instrumento para conocer las actividades que debe realizar como docente, sus lineamientos de enseñanza aprendizaje, y todo lo que necesita para hacer su trabajo.

En el caso de Ecuador en 1998 se estableció una Reforma Curricular Consensuada de Educación Básica Nacional como un nuevo instrumento para el trabajo del docente dentro de su establecimiento educativo, para ello los maestros recibieron cursos de capacitación sobre la nueva reforma, además las instrucciones debidas por parte de la empresa editora a cerca de la utilización de textos escolares dentro del aula de clases.

En esta época se crea un currículo aportando a la educación indígena con dos sistemas educativos: el hispano que se desarrolla en contextos mestizos de educación formal dependiendo administrativamente de las instancias Nacionales y el MOSEIB que depende administrativa y operativamente de la Dirección Nacional de Educación Intercultural Bilingüe, en la actualidad Ecuador cuenta con Instituciones de formación pedagógica que se ajustan a estos dos sistemas.

Existe revalorización del sector educativo desde las políticas públicas, Ecuador ha sufrido transformaciones en el sistema de enseñanza en los últimos cinco años con la aplicación del principio constitucional El Buen Vivir. Mediante la Constitución aprobada en el 2008 se pone en vigencia las nuevas políticas, los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo, La Ley

Orgánica de Educación Intercultural dando alta valoración al trabajo de los docentes ecuatorianos para lograr la calidad educativa y con ello nuevas exigencias para los maestros ecuatorianos.

El Plan decenal de Educación pone énfasis en la formación inicial de los docentes, en la capacitación al personal administrativo y en contribuir a su calidad de vida, ya que en la actualidad la formación docente es débil, por este motivo no se ha reconocido su labor manifestándose desvalorización social y remuneraciones bajas, con ello se ha visto la necesidad de mejorar la calidad de la vida de los maestros, optimizar sus condiciones de trabajo y contribuir en su desarrollo profesional educativo, es el propio estado ecuatoriano quien reconoce el déficit en la formación de docentes.

El Ministerio de Educación ha puesto en marcha programas como el Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo Sí Profe, encargado de brindar formación inicial y continua a maestros, acompañamiento en las instituciones educativas, cursos de capacitación y de actualización docente, el problema es que no todos han tenido acceso a estos cursos debido a que su capacidad de cupos es limitada. También se ha implementado el sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas, con la finalidad de monitorear la calidad de enseñanza ecuatoriana y crear políticas que mejoren los procesos de enseñanza aprendizaje esto se lo realiza a través de la evaluación a los docentes y crear acciones que favorezcan el aprendizaje de los estudiantes.

Se han presentado nuevos desafíos para la formación del profesorado, el docente en la actualidad es el actor fundamental del proceso educativo y no solamente un ejecutor de un currículo, siendo importante la creación de políticas en materia de formación poniéndole al maestro en el centro para la construcción de proyectos, elevando su calidad de desempeño docente y su valorización social.

La calidad de los aprendizajes depende del desempeño de los docentes por lo tanto se requiere que la formación inicial que reciban los futuros profesores sea de conocimientos, disciplina, didáctica, pedagogía y práctica en el aula de clases, también es muy indispensable que cuenten con las herramientas necesarias para cuestionar sus prácticas e innovarlas, logrando día a día su buen desarrollo profesional.

1.9. Mejorando la formación y el desarrollo profesional docente en Latinoamérica

Autor: Denise Vaillant

Año de edición: 2007

Para muchos países de Latinoamérica es un desafío el mejorar la calidad de vida de los docentes, ya que se han presentado dificultades a la hora de retener a los buenos maestros, además son pocos los que desean formarse como docentes debido a los escasos estímulos y baja remuneración salarial.

Existe un déficit en las carreras universitarias en docencia, ya que su método académico está basado en la exposición oral frontal descuidándose de las técnicas pedagógicas que los futuros profesionales necesitarán aplicarlo en el aula. Muchas Universidades e Institutos Pedagógicos no ajustan sus propuestas a la realidad, pues para ser un buen maestro no solo se necesita conocer procesos de enseñanza, planificación e innovaciones, la situación va mucho más allá, durante sus prácticas docentes los estudiantes tienen creencias e imágenes que serán confirmadas en la aplicación práctica en el aula de clases, es aquí donde los aprendices deben analizar los modelos de enseñanza que observan en clases, las practicas docentes son importantísimas a la hora de aprender a enseñar.

La existencia de Institutos y Universidades formadoras de docencia que no cuentan con las condiciones necesarias para ofrecer una calidad académica a los estudiantes, ha llevado a que muchos países de Latinoamérica creen programas y sistemas de acreditación superior tal es el caso de Argentina que está ejerciendo un control a los establecimientos a través de los gobiernos provinciales, por otro lado el Salvador evalúa a los aspirantes a docentes para evaluar las competencias académicas y pedagógicas necesarias para que ellos obtengan su título, estas propuestas han sido de gran utilidad para que los institutos superiores mejoren sus ofertas, por su parte República Dominicana a través de la creación del Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio han coordinado programas de formación inicial y desarrollo profesional docente con todas las Instituciones de educación superior que tengan que ver en la formación docente.

En un estudio se pudo evidenciar que muchos maestros presentan deficiencias en conocimientos disciplinares, pedagógicos, y prácticas docentes ello ha motivado a que países como Chile, Brasil, Colombia, Perú establezcan criterios, estándares, documentos y

programas para controlar, orientar, la formación y capacitación continua de los docentes tanto de los que se encuentran preparándose como de los que ya ejercen su profesión.

En el caso de América Latina ha existido mucho descuido en la creación de programas para la inserción laboral de los nuevos docentes, Chile es uno de los países que está impulsando un programa de inclusión, que consiste en brindar acompañamiento a los docentes principiantes, con el apoyo de mentores con experiencia y que laboren en el mismo centro educativo que el docente al que están prestando su ayuda. En Colombia el acompañamiento es de manera informal, es decir entre los profesores principiantes y docentes experimentados de las escuelas superiores.

Se debe crear políticas educativas para mejorar la situación de los docentes ya sean en períodos de corto, mediano o largo plazo para que el docente tenga un buen desempeño en el aula, es necesario que se establezcan criterios profesionales de lo que los profesores deben saber y ser capaces de hacer, sus conocimientos, capacidades y competencias, es importante que se fijen requisitos para la certificación profesional a través de las prácticas que puedan vivenciar el ambiente real del trabajo en un centro educativo y al finalizarlas sean considerados profesionales plenamente calificados, es indispensable el monitoreo a las Instituciones de formación docente para identificar posibles falencias y ejecutar programas para su mejoramiento, es primordial incentivar a los postulantes universitarios a elegir la carrera docente, para ello se debe mejorar las condiciones de vida y remuneración salarial de los maestros, la selección rigurosa de los formadores de futuros profesionales que respondan eficazmente a los nuevos requerimientos de la educación actual, se debe promover programas de inserción a la docencia mediante la creación de políticas para asegurar un buen desempeño, además se deben formular adecuados análisis de costos de la formación inicial y del desarrollo continuo de los maestros para que los países inviertan en la capacitación y preparación tanto para los aspirantes como a los docentes en ejercicio.

Los problemas que se presentan en los sistemas educativos son diferentes en cada país por lo tanto cada cual debe plantear proyectos adaptados a su situación.

La calidad de la educación y el aprendizaje de los alumnos dependen del desempeño del profesor, por eso es importante atraer buenos candidatos a la carrera de docencia, a través de sistemas y políticas para una buena formación inicial logrando con esto la mejora de la educación y de los procesos de enseñanza aprendizaje.

1.10. Algunos marcos referenciales para la evaluación del desempeño docente en América Latina

Autor: Denise Vaillant

Año de edición: 2008

El principal problema que enfrenta la educación en Latinoamérica es la falta de preparación de los docentes, para mejorar esta situación es necesario la presencia de tres elementos importantes: la existencia de condiciones laborales adecuadas, una formación de calidad y una evaluación que fortalezca la capacidad de los docentes en su práctica.

El inconveniente que se presenta en los países latinoamericanos se debe al poco estímulo que existe para los docentes debido a la baja remuneración salarial, por este motivo son escasos los jóvenes que aspiran a esta carrera. Los sistemas de evaluación a los docentes no han dado los resultados esperados en vista de que existen muchos profesores mal preparados para desempeñarse en una tarea tan difícil como es la educación.

En muchos países se han creado sistemas de evaluación a los profesores con la finalidad de obtener información sobre el desempeño docente, la persona encargada de la valoración al profesional tomará en cuenta cuatro aspectos importantes, empezando por conocer el perfil del docente es decir su formación inicial y experiencia, serán valorados los resultados obtenidos por los estudiantes en lo que se refiere a sus conocimientos, el comportamiento del maestro dentro del aula, las estrategias que utiliza para promover la motivación en los alumnos y sus relaciones sociales con los integrantes de la institución educativa.

A nivel Internacional países como Estados Unidos, Canadá, Reino Unido, Australia, Escocia y Francia cuentan con sistemas de evaluación y marcos para la buena enseñanza o criterios para el desempeño profesional.

Estados Unidos ha aplicado varios modelos de evaluación del desempeño docente, empezando por la formación inicial de los aspirantes a docencia, tomándoles pruebas durante sus primeros años de carrera universitaria, así como también al finalizar sus estudios para poder otorgarles el título profesional, también las evaluaciones las realizan a los maestros en ejercicio para renovar o no su contrato laboral.

El modelo de evaluación utilizado por Australia, consiste en 4 etapas a lo largo de dos años: planificación preliminar, recolección de datos, entrevista y seguimiento de los aportes que haya tenido el docente y si se ha logrado cumplir con las metas establecidas.

Los países del Reino Unido se caracterizan por utilizar estándares en la evaluación docente, en lo que se refiere a los valores profesionales y de práctica; al conocimiento y comprensión; y a las dimensiones en el ejercicio de la docencia.

En lo que se refiere a Latinoamérica, en el Salvador se evalúa de manera permanente a la Institución Educativa y al desempeño docente en las planificaciones y clima de clase. En Honduras se evalúan los resultados a los alumnos, la evaluación del director, la coevaluación entre docentes y la autoevaluación. En República Dominicana los docentes tienen un período de prueba donde son evaluados y se valora a los maestros en servicio. En Nicaragua, Argentina y Uruguay; el maestro es evaluado al finalizar el año lectivo por su director y supervisor.

En Chile los establecimientos educativos son municipales y particulares, existen tres sistemas de evaluación, el SNED Sistema Nacional de Evaluación Docente encargado de premiar a los profesores que hayan tenido mejor desempeño, El Sistema Nacional de Evaluación del Desempeño Docente evalúa cada cuatro años a los maestros de establecimientos municipales y el AEP Asignación de excelencia pedagógica, tiene como objetivo reconocer al mérito de los educadores.

En Colombia los docentes tienen evaluaciones anuales realizadas por los directores y autoridades superiores, compuestos por tres instancias: la primera se realiza durante el período de prueba para conocer las competencias de los docentes, la segunda corresponde a una evaluación anual cuya finalidad es evaluar las estrategias, habilidades y didácticas pedagógicas del profesor y por ultimo una evaluación voluntaria de competencias realizada a docentes que pretendan ascender en su cargo.

Todos estos modelos pueden ser utilizados por otros países como referencia por los buenos resultados obtenidos, la evaluación del desempeño docente puede aportar mucho a mejorar la calidad de la enseñanza, por esta razón cada vez se da mayor importancia a este proceso indispensable para el mejoramiento del sistema educativo.

2. METODOLOGÍA

2.1. Diseño de la investigación.

La investigación tiene el carácter **Descriptivo** en razón de que se utilizó el registro, análisis e interpretación de datos. El enfoque de la investigación fue **cualitativo y cuantitativo** para conocer aspectos que suceden en la labor docente y analizar los datos de manera numérica. Se realizó la investigación **de campo** al tener contacto directo con todos los involucrados.

2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.

Los métodos que se utilizaron son el **Inductivo Deductivo**, al examinar a cada uno de los involucrados para luego agrupar sus consideraciones en conjunto y el **Estadístico**, al organizar todos los datos recopilados en la investigación.

Se utilizaron técnicas como la **encuesta** para obtener información de los titulados y empleadores, así como también se realizó la **entrevista** a los directivos para conocer aspectos sobre la labor docente.

2.3. Preguntas de investigación.

- ❖ ¿Cuáles son las características de los docentes graduados en la Universidad Técnica Particular de Loja mención Educación Básica?
- ❖ ¿Cuál es el nivel de frecuencia, importancia y formación con la que realizan las actividades relacionadas con su profesión?
- ❖ ¿Cuáles son los problemas que tienen los docentes graduados en la Universidad Técnica Particular de Loja mención Educación Básica?
- ❖ ¿Cuál será la solución para el problema que presenten los docentes?

2.4. Contexto.

El trabajo se orienta al ámbito educativo, en razón de que se realizó una investigación a titulados de educación básica, en este caso se lo hizo con educadores la provincia de Imbabura de los establecimientos educativos: Unidad Educativa San Pedro Pascual, Unidad Educativa Nuestra Señora del Fátima, Escuela Juan de Dios Navas, Unidad Educativa Santa Juana de Chantal, Escuela

Santa Ana de Cotacachi y Centro Infantil Mundo de Ilusiones. Se realizó las visitas tanto a docentes como a directivos en su lugar de trabajo.

2.5. Población y muestra.

Para la realización de la presente investigación se tomara en cuenta a siete titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja graduados del 2007 al 2012, así como también a siete empleadores, la información obtenida servirá para conocer sus características laborales y de quienes ejercen la docencia las tareas que ejecutan tanto dentro del aula de clases como dentro de la institución donde laboran.

2.6. Recursos: humanos, institucionales, materiales y económicos.

Tabla N°1: Recursos

Recursos	Detalle	Costo
Humanos	– Siete Titulados y siete empleadores	
Institucionales	– Cobros Universitarios	810.00
Materiales	– Equipo de computación	0.00 (Disponible)
	– Hojas de papel bond, lápiz, esfero, carpeta	0.00 (Disponible)
	– Celular con cámara fotográfica y grabadora	5.70
Otros Recursos	– Viáticos seminario fin de carrera	220.00
	– Pasajes	69.80
	– Alimentación	80.00
	– Llamadas telefónicas	13.00
Subtotal:		1198.50
+15% Imprevistos		179.78
TOTAL:		1378.28

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo

2.7. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.

Se explicó a los titulados y empleadores el motivo de la investigación, la forma cómo llenar las encuestas, de la misma manera se pidió la colaboración a los directivos para responder a una entrevista, se pudo evidenciar la predisposición y amabilidad de los involucrados y finalmente se hizo una toma fotográfica de los titulados, empleadores y lugar de trabajo.

3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

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

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

3.1.1.1. Ubicación Geográfica (nombre del establecimiento Educativo o empresa donde trabaja en la actualidad).

Tabla N° 2: Ubicación geográfica

Nombre	Institución
Pasquel Silva María Fernanda	Docente de la Unidad Educativa "San Pedro Pascual"
Perachimba Quishpe Irma Cristina	Secretaria de la Policía Nacional "Centro Infantil Mundo De Ilusiones"
Ponce Puente Nancy Dolores	Docente de la Unidad Educativa "Nuestra Señora De Fátima"
Pupiales Pupiales José Pedro	Docente de la Escuela de Educación Básica Juan de Dios Navas
Recalde Tobar Fanny del Carmen	Docente de la Unidad Educativa "Selva Alegre"
Reyes Bermeo Edith Maribel	Docente de la Escuela de Educación Básica "Santa Ana de Cotacachi"
Rivera Suarez Verónica Cristina	Docente de la Unidad Educativa Santa Juana de Chantal

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTPL

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo

Las encuestas realizadas indican que todos los titulados se encuentran laborando en alguna institución, seis de ellos se desempeñan como docentes y una tiene la profesión de policía y ocupa el cargo de secretaria.

3.1.1.2. Edad

Tabla Nº 3: Edad

Intervalo de Edades	Frecuencia	%
Menor a 20	0	0
21 a 30	2	29
31 a 40	5	71
41 a 50	0	0
51 y más	0	0
TOTAL	7	100

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTPL

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo

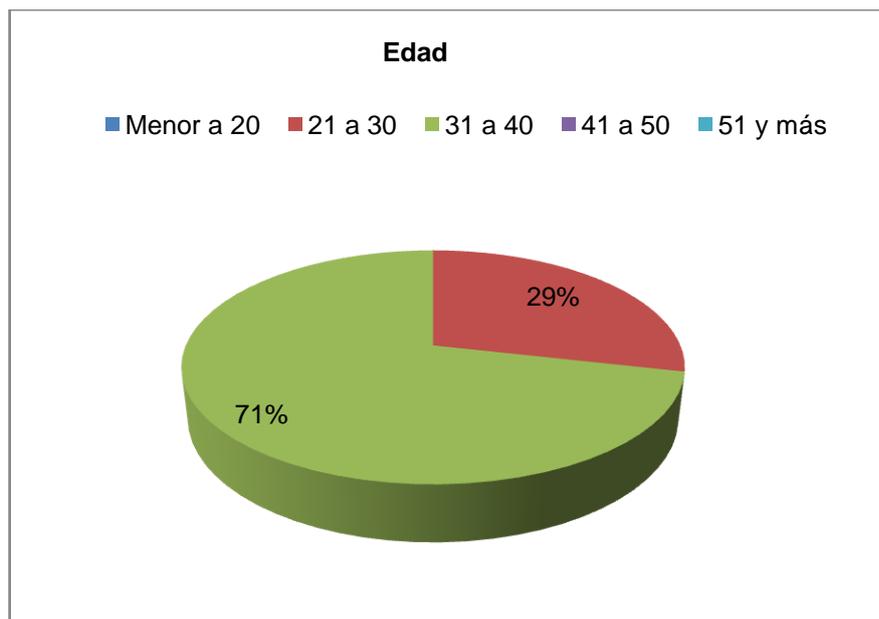


Figura Nº 1: Edad

Fuente: Cuadro de Procesamiento de Datos

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo

Como se puede observar el 29% de los encuestados alcanzan una edad de 21 a 30 años y el 71% de los titulados encuestados tienen una edad comprendida entre los 31 a 40 años.

3.1.1.3. Sexo

Tabla N° 4: Sexo

Sexo	Frecuencia	%
Masculino	1	14
Femenino	6	86
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTP

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo

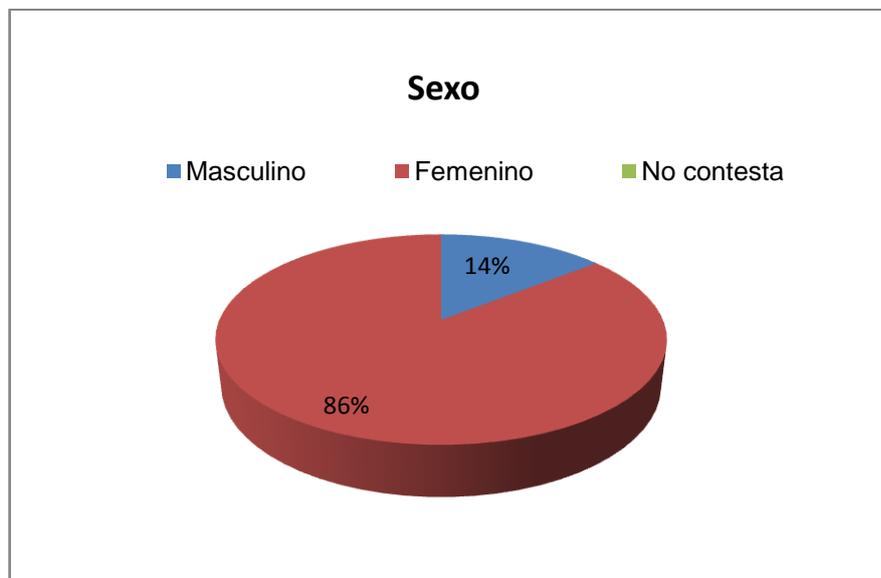


Figura N° 2: Sexo

Fuente: Cuadro de Procesamiento de Datos

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo

El 14% de los titulados encuestados tienen sexo masculino y el 86% es de género femenino. Los resultados demuestran que existe mayor cantidad de mujeres entre los encuestados esto se debe tal vez a que ellas tengan mayor gusto para desempeñarse como maestras de Educación Básica para trabajar con niños y con adolescentes hasta el 10 año de EGB, esto se lo evidencia sobre todo en las escuelas al observar que la mayoría de docentes son mujeres.

3.1.2. Características académicas de los titulados:

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

Tabla N° 5: Sostenimiento del establecimiento

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

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTPL

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo



Figura N ° 3: Sostenimiento del establecimiento

Fuente: Cuadro de Procesamiento de Datos

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo

El 43% de los titulados encuestados ha estudiado en establecimientos fiscales y el 57% de los encuestados han realizado sus estudios de bachillerato en colegios particulares. Con los datos observados se llega a la conclusión de que la mayoría de titulados han culminado su secundaria en instituciones particulares, como es notorio la sociedad actual necesita acceder a una educación de calidad y ya depende de cada quién el buscar el lugar más adecuado en el cual realizar los estudios.

3.1.2.2. Tipo de educación

Tabla Nº 6: Tipo de educación

Tipo de educación	Frecuencia	%
Regular	5	72
A distancia	1	14
Propios Derechos	1	14
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTPL

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo

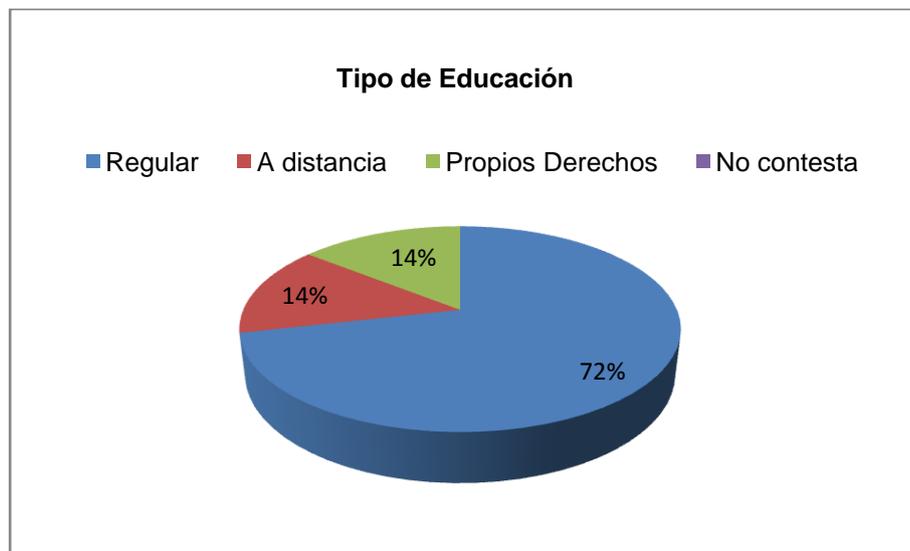


Figura Nº 4: Tipo de educación

Fuente: Cuadro de Procesamiento de Datos

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo

El 72% de los titulados encuestados han respondido que sus estudios de bachillerato lo realizaron en establecimientos con educación regular, el 14% ha estudiado a distancia y otro 14% con propios derechos. Estos resultados manifiestan que la mayoría de los titulados realizaron sus estudios de manera regular por tener las condiciones necesarias para el acceso a este tipo de educación, los demás realizaron sus estudios a distancia y con propios derechos por diferentes motivos, cabe mencionar que lo más importante es que todos accedan a una educación de calidad de cualquier tipo y que logren alcanzar sus metas.

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

Tabla Nº 7: Títulos

Títulos	Frecuencia	%
Pregrado	1	14
Posgrado	0	0
No contesta	1	14
Ninguno	5	72
TOTAL	7	100

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTP

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo



Figura Nº 5: Títulos

Fuente: Cuadro de Procesamiento de Datos

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo

El 14% de los titulados encuestados tiene un título de pregrado, otro 14% no contestó a este ítem, mientras que el 72% de los encuestados no tiene otro título a más del de Educación Básica. En base a los datos obtenidos se analiza que la mayoría de los titulados no ha vuelto a estudiar después de haberse graduado, sin embargo es de suma importancia que los docentes se capaciten constantemente, innoven sus metodologías de enseñanza y cuenten con las competencias necesarias para brindar una educación de calidad.

3.1.3. Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.

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

Tabla Nº 8: Situación laboral actual

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

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTPL

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo

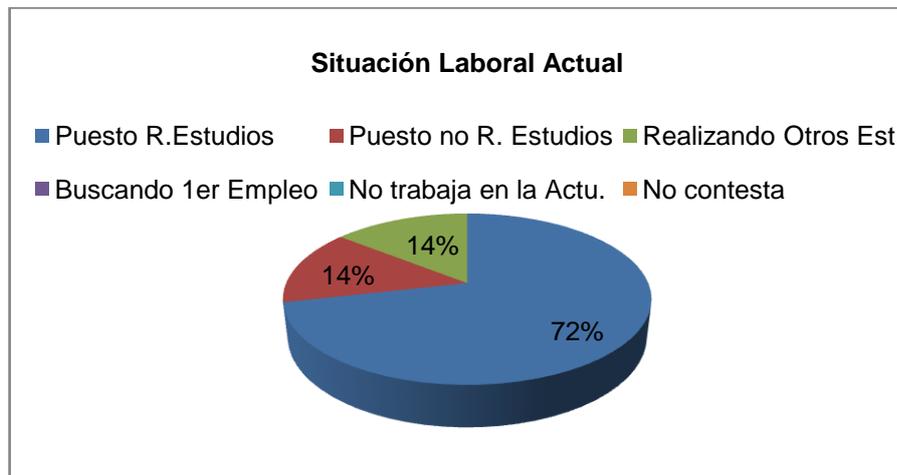


Figura Nº 6: Situación laboral actual

Fuente: Cuadro de Procesamiento de Datos

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo

El 72% de los titulados se encuentran laborando en un puesto relacionado con sus estudios, el 14% se desempeña en otro cargo no relacionado con sus estudios, y el 14% restante en un puesto relacionado con educación pero que no tiene que ver con educación básica. Estos gráficos evidencian que la mayoría de titulados si se encuentran trabajando como docentes de educación básica lo cual es muy importante porque al estudiar la carrera universitaria invirtieron tiempo, dinero y mucho esfuerzo lo cual ha sido recompensando con un trabajo acorde a sus estudios.

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

Tabla Nº 9: Establecimiento que trabaja

Establecimiento que trabaja	Frecuencia	%
Uno	7	100
Dos	0	0
Tres	0	0
Cuatro o más	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTP

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo



Figura Nº 7: Establecimientos que trabaja

Fuente: Cuadro de Procesamiento de Datos

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo

El análisis realizado demuestra que el 100% de los titulados se encuentran laborando en una institución, esto se debe a que en la actualidad la nueva reforma educativa exige que los docentes con nombramiento y contrato de las instituciones fiscales laboren las 8 horas diarias, también muchos establecimientos particulares trabajan con este horario y además no deben tener ningún otro contrato laboral y presentar planificaciones constantemente llevando muchas veces el trabajo a la casa lo cual impide que tengan otro cargo.

3.1.3.3. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral

Tabla Nº 10: Cargo actual que ocupa

Cargo actual que ocupa	Frecuencia	%
Directivo	0	0
Administrativo	0	0
Docente	6	86
Operativo	0	0
Otro	1	14
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTPL

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo



Figura Nº 8: Cargo actual que ocupa

Fuente: Cuadro de Procesamiento de Datos

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo

El 86% de los titulados encuestados laboran como docentes y solo el 14% se desempeña en otro cargo, observando estos resultados se encuentra que la mayoría de los profesionales realiza sus labores dentro del aula de clases.

3.1.3.4. Características del trabajo actual.

Tabla N° 11: Tipo de contrato laboral

Tipo de Contrato Laboral	Frecuencia	%
Partida Fiscal	2	29
Contrato civil	1	14
Contrato L. a tiempo parcial	0	0
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	4	57
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTP

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo



Figura N° 9: Tipo de contrato laboral

Fuente: Cuadro de Procesamiento de Datos

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo

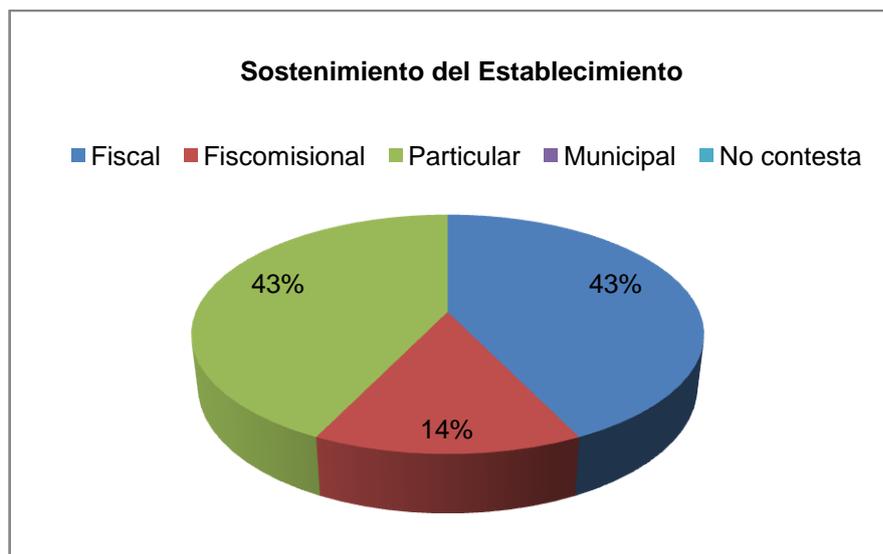
El 29% de los titulados encuestados tiene trabajo con partida fiscal, el 14% tiene contrato civil y el 57% de los titulados tienen contrato laboral indefinido. Considerando los resultados se tiene como conclusión que la mayoría de profesionales tiene un contrato laboral indefinido debido a que trabajan en establecimientos particulares o a la dificultad que existe para lograr tener una partida fiscal.

Tabla Nº 12: Sostenimiento del establecimiento

Sostenimiento Del Establecimiento	Frecuencia	%
Fiscal	3	43
Fiscomisional	1	14
Particular	3	43
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTP

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo

**Figura Nº 10:** Sostenimiento del establecimiento

Fuente: Cuadro de Procesamiento de Datos

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo

El 43% de los encuestados labora en Instituciones fiscales, el 14% trabaja en instituciones fiscomisionales y el otro 43% se encuentran laborando en establecimientos particulares. Se obtiene como conclusión que la mayoría de docentes trabaja en instituciones fiscales y particulares.

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

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

Tabla Nº 13: Relación universitaria

Relación Universitaria	Frecuencia	%
Cargo Docente	6	86
Otro Cargo	1	14
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTPL

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo

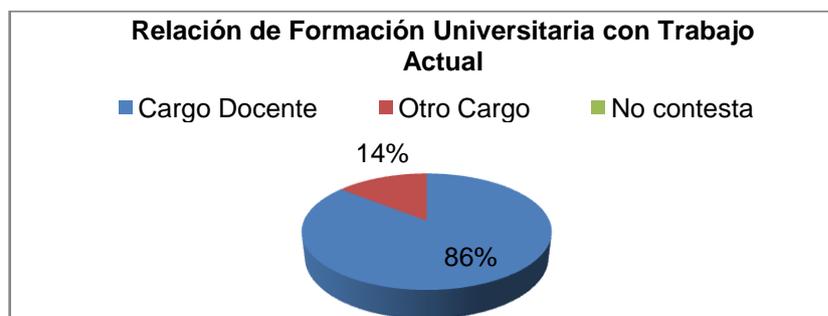


Figura Nº 11: Relación universitaria

Fuente: Cuadro de Procesamiento de Datos

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo

El 86% de los titulados ocupa el cargo docente y el 14% ocupa otro cargo. Analizando los resultados podemos encontrar que la mayoría de titulados ocupa el cargo docente. Los titulados se encuentran satisfechos con los estudios universitarios ya que se desempeñan como docentes de educación básica lo cual tiene total relación con sus estudios. Los empleadores indicaron que la formación universitaria es importantísima para los profesionales de educación básica porque en determinada manera su intervención dentro del proceso aprendizaje es polifuncional, tener la habilidad, la destreza y capacidad para trabajar en cualquier año de educación básica, el maestro debe estar capacitado para su determinada rama, existen instituciones superiores a distancia que brindan la apertura a estudiantes que por diversos motivos no pueden estudiar de manera presencial, también consideraron que muchas universidades no están respondiendo en aspectos como el dominio de los tics, el ancestro cultural y el idioma quichua, también manifiestan que las nuevas leyes a la educación superior pueden dar a la sociedad profesionales de calidad.

3.2.2. *Grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de ciencias de la educación.*

Los titulados manifiestan que es muy importante que los docentes de Educación Básica tengan competencias generales y específicas como características, ya que ellos tienen que tener muchas habilidades para trabajar sobre todo con niños, el saber actuar ante tantas circunstancias que se les presenta en el aula de clases, además es necesario que los docentes tengan la capacidad de investigación, asistan a cursos de capacitación continuamente, estén actualizados en las nuevas reformas y las tics, contar con la disposición para trabajar por el bienestar de la institución en la cual laboran y sobre todo la vocación para lograr que los estudiantes logren los aprendizajes deseados.

Los empleadores consideran que las competencias son muy importantes para impartir una educación de calidad, es muy necesario que los docentes sean investigativos, que estén actualizados en las nuevas tecnologías y las tics, deben estar capacitados en las metodologías y técnicas pedagógicas, también en relaciones humanas para tratar con padres de familia y estudiantes, tener la capacidad de distinguir las necesidades de los estudiantes para contribuir en la solución de los conflictos.

3.3. Valoración docente con respecto a su profesión:

3.3.1. Opciones de trabajo de acuerdo al título profesional que posee el titulado.

Cargo de Rector o Director

Tabla N° 14: Rector

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

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTPL

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo



Figura N° 12: Rector

Fuente: Cuadro de Procesamiento de Datos

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo

El 14% de los titulados encuestados respondió que ocupar el cargo de Rector es la segunda opción de trabajo que pueden lograr con su profesión, el 14 % contestó como la cuarta opción, el 29% respondió como la quinta opción de trabajo, de igual manera el mismo porcentaje de titulados respondieron como el onceavo lugar, por otra parte el 14% restante manifestó como el doceavo puesto es decir la menor opción. La mayoría de titulados no le dan las mejores opciones al hecho de ocupar el cargo de rector, cabe mencionar que dirigir una institución educativa requiere de mucha responsabilidad y autoridad para gestionar por el progreso del establecimiento.

Cargo De Gerente de ONG

Tabla Nº 15: Gerente de la ONG

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

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTPL

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo

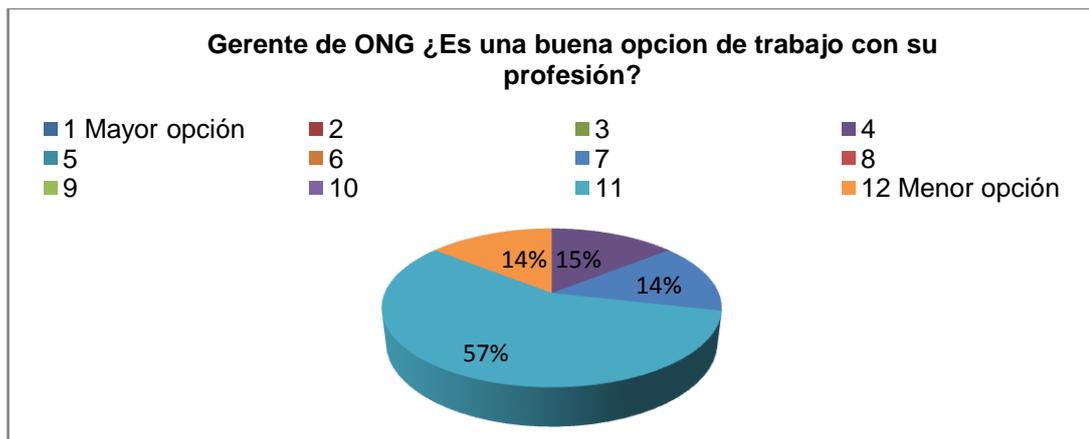


Figura Nº 13: Gerente de ONG

Fuente: Cuadro de Procesamiento de Datos

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo

El 15% de los titulados encuestados respondió que ocupar el cargo de Gerente de ONG es la cuarta opción de trabajo que pueden lograr con su profesión, por otra parte el 14% de los titulados respondió como la séptima opción de trabajo, el 57% contestó como el onceavo lugar y el 14% restante manifestó como el doceavo puesto es decir la menor opción. En base a los resultados obtenidos se tiene como conclusión que la mayoría de titulados no le dan las mejores opciones al hecho de ocupar el cargo de Gerente de la ONG con su título profesional.

Cargo de Consultor Educativo

Tabla Nº 16: Consultor educativo

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

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTP

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo

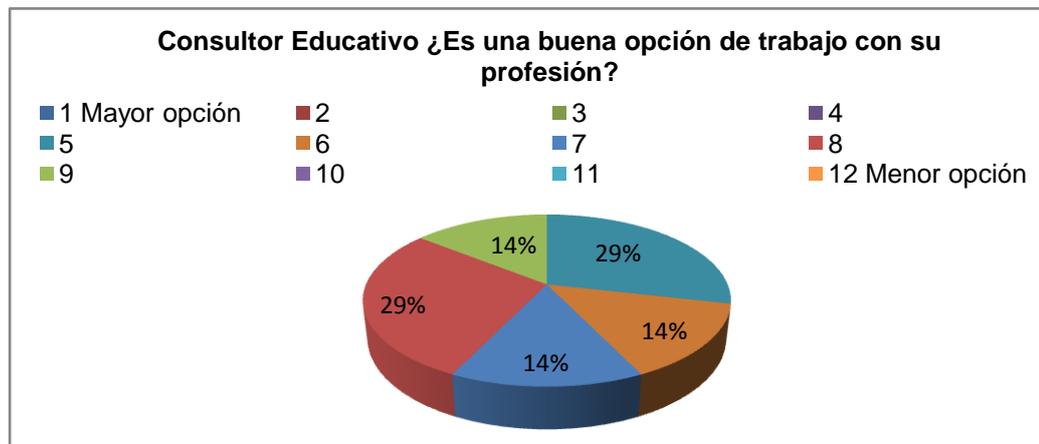


Figura Nº 14: Consultor educativo

Fuente: Cuadro de Procesamiento de Datos

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo

El 29 % de los titulados encuestados respondió que ocupar el cargo de Consultor Educativo es la quinta opción de trabajo que pueden lograr con su profesión, por otra parte el 14% respondió como la sexta opción de trabajo, otro 14 % contestó como el séptimo lugar, el 29% de titulados respondieron como el octavo lugar y el 14% restante manifestó como la novena posibilidad. Las gráficas manifiestan que la mayoría de titulados no le dan las mejores opciones al hecho de ocupar el cargo de consultor educativo con su título profesional.

Cargo Burocrático

Tabla Nº 17: Cargo burocrático

Cargo Burocrático	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	2	29
9	0	0
10	1	14
11	0	0
12 Menor opción	4	57
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTP

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo

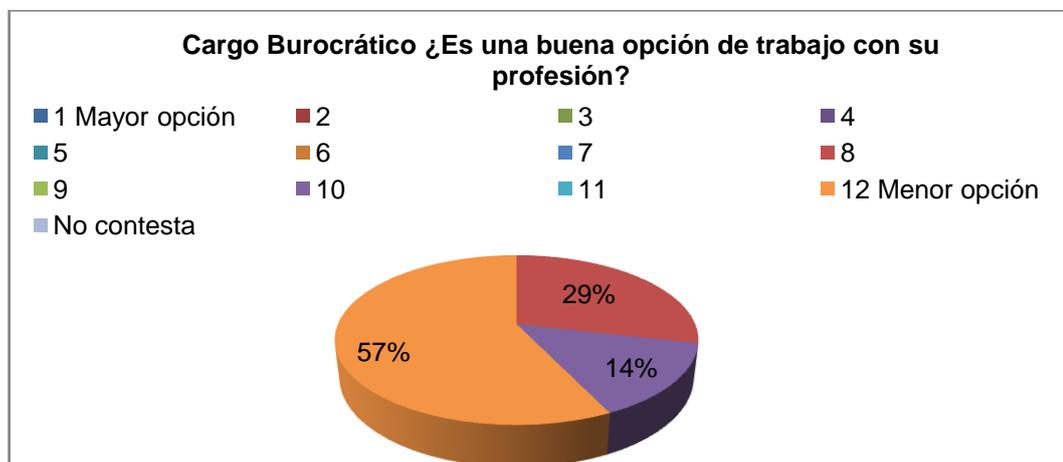


Figura Nº 15: Cargo burocrático

Fuente: Cuadro de Procesamiento de Datos

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo

El 29% de los titulados encuestados respondió que ocupar un cargo Burocrático es la octava opción de trabajo que pueden lograr con su profesión, el 14 % contestó como la decima opción laboral y el 57% como la doceava posibilidad es decir la menor opción. Observando los resultados se tiene como conclusión que la mayoría de titulados no le dan las mejores opciones al hecho de ocupar un cargo burocrático con su título profesional.

Cargo de Investigador Educativo

Tabla Nº 18: Investigador educativo

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

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTP

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo

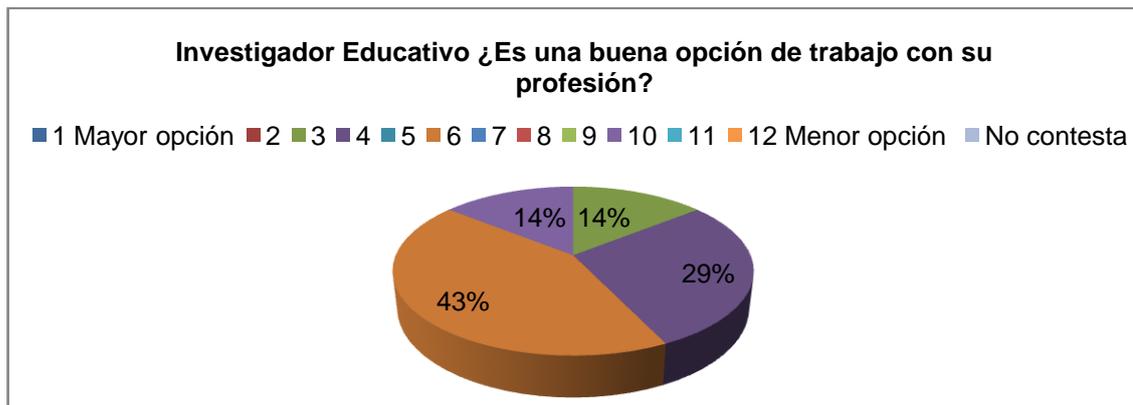


Figura Nº 16: Investigador educativo

Fuente: Cuadro de Procesamiento de Datos

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo

El 14% de los titulados encuestados respondió que ocupar el cargo de Investigador Educativo es la tercera opción de trabajo que pueden lograr con su profesión, por otra parte el 29% respondió como la cuarta opción de trabajo, el 43% como el sexto lugar y el 14% restante manifestó como la décima posibilidad. En base a los datos recopilados se tiene como conclusión que la mayoría de titulados no le dan las mejores opciones al hecho de ocupar el cargo de investigador educativo con su profesión, es importante resaltar que todos los docentes deben ser investigadores ya que las nuevas generaciones necesitan de innovaciones y de maestros dispuestos a capacitarse continuamente.

Cargo de Docente de Educación Básica

Tabla N° 19: Docente de educación básica

Docente Educación Básica	Frecuencia	%
1 Mayor opción	6	86
2	0	0
3	1	14
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTP

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo

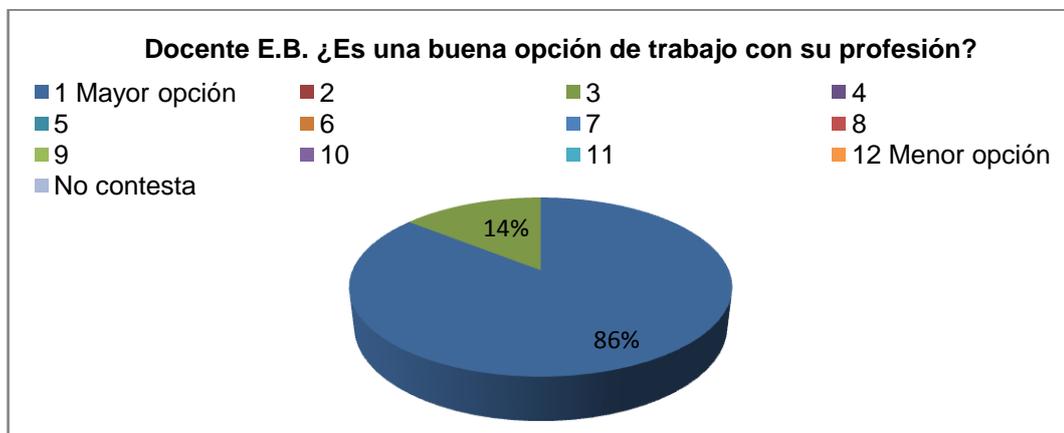


Figura N° 17: Docente de educación básica

Fuente: Cuadro de Procesamiento de Datos

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo

El 86% de los titulados encuestados respondió que ocupar el cargo de Docente de Educación Básica es la primera opción de trabajo que pueden lograr con su profesión y solo el 14% respondió como la tercera opción. Como se puede observar la mayoría de titulados le dan la mejor opción al hecho de ocupar el cargo de Docente de Educación Básica esto se debe a que ellos eligieron formarse en esa carrera universitaria y están capacitados para desempeñarse en esa profesión.

Cargo de Docente de Bachillerato

Tabla N° 20: Docente de bachillerato

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

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTP

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo



Figura N° 18: Docente de bachillerato

Fuente: Cuadro de Procesamiento de Datos

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo

El 43 % de los titulados encuestados respondió que ocupar el cargo de Docente de Bachillerato es la segunda opción de trabajo que pueden lograr con su profesión, por otra parte el 29% respondió como la quinta opción de trabajo, el 14 % contestó como la novena opción y el 14% correspondiente manifestó como la decima posibilidad. De los datos obtenidos se tiene como conclusión que con muy poca diferencia la mayoría de titulados no le dan las mejores opciones al hecho de ocupar el cargo de Docente de Bachillerato, esto se debe a que ellos están capacitados para desempeñarse como docentes de educación Básica y no para Bachillerato, pero cada quién puede prepararse para poder trabajar en la enseñanza media.

Cargo de Docente Universitario

Tabla N° 21: Docente universitario

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

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTPL

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo

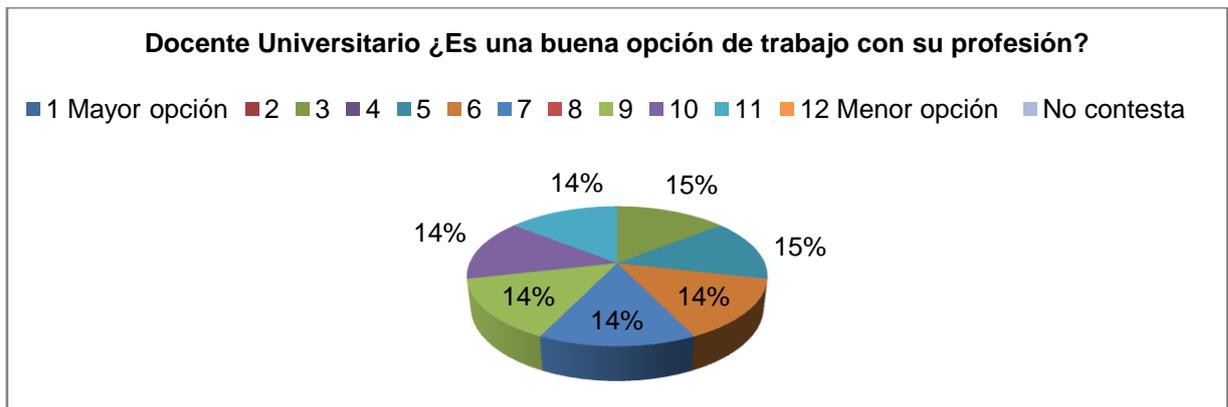


Figura N° 19: Docente universitario

Fuente: Cuadro de Procesamiento de Datos

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo

El 15% de los titulados encuestados respondió que ocupar el cargo de Docente Universitario es la tercera y quinta opción de trabajo que pueden lograr con su profesión, el 14% de titulados respondió como la sexta, séptima, novena, decima y onceava posibilidad para desempeñarse en esta labor. Analizando los resultados se deduce que la mayoría de titulados no le dan las mejores opciones al hecho de ocupar el cargo de Docente Universitario, es importante indicar que para desempeñarse como profesor de universidades se requieren de muchas competencias, títulos de alto rango, además el Sistema de Acreditación Superior SENEYCT se encuentra evaluando fuertemente a los docentes universitarios y a las instituciones de formación superior.

Cargo de Terapeuta Psicopedagógico

Tabla N° 22: Terapia psicopedagógica

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

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTPL

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo



Figura N° 20: Terapia Psicopedagógica

Fuente: Cuadro de Procesamiento de Datos

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo

El 29% de los titulados encuestados respondió que brindar terapia psicopedagógica es la tercera opción de trabajo que pueden lograr con su profesión, el 14% respondió como en el cuarto lugar, otro 14% en el séptimo puesto, el 14% manifestaron la opción como la novena posibilidad y el 29% restante como la decima opción laboral. Como se puede observar con muy poca diferencia la mayoría de titulados no le dan las mejores opciones al hecho de brindar terapia psicopedagógica.

Tareas Dirigidas

Tabla N° 23: Tareas dirigidas

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

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTPL

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo

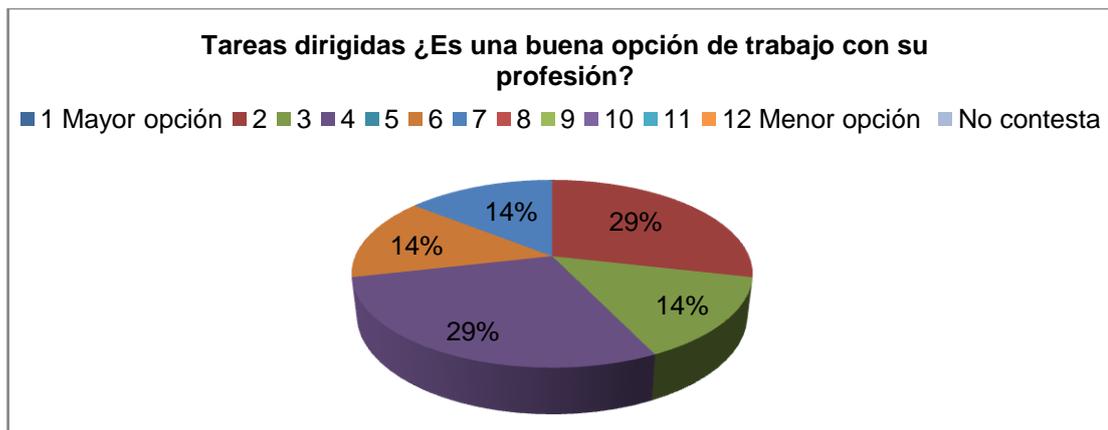


Figura N° 21: Tareas dirigidas

Fuente: Cuadro de Procesamiento de Datos

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo

El 29% de los titulados encuestados respondió que laborar en Tareas Dirigidas es la segunda opción de trabajo que pueden lograr con su profesión, el 14% respondió en el tercer lugar, el 29% de titulados respondió como la cuarta posibilidad para desempeñarse en esta labor otro 14% en el sexto lugar y el 14% restante en el séptimo lugar. Analizando los resultados se tiene como conclusión que la mayoría de titulados le dan las mejores opciones al hecho de laborar en Tareas Dirigidas, existen algunos docentes que brindan su enseñanza de manera particular ya sea dentro de sus hogares o en locales adecuados en sus tiempos libres para así tener otro ingreso económico.

Supervisor Zonal del Ministerio de Educación

Tabla N° 24: Supervisor zonal

Supervisor Zonal	Frecuencia	%
1 Mayor opción	1	15
2	0	0
3	1	14
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	2	29
9	1	14
10	1	14
11	0	0
12 Menor opción	1	14
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTPL

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo

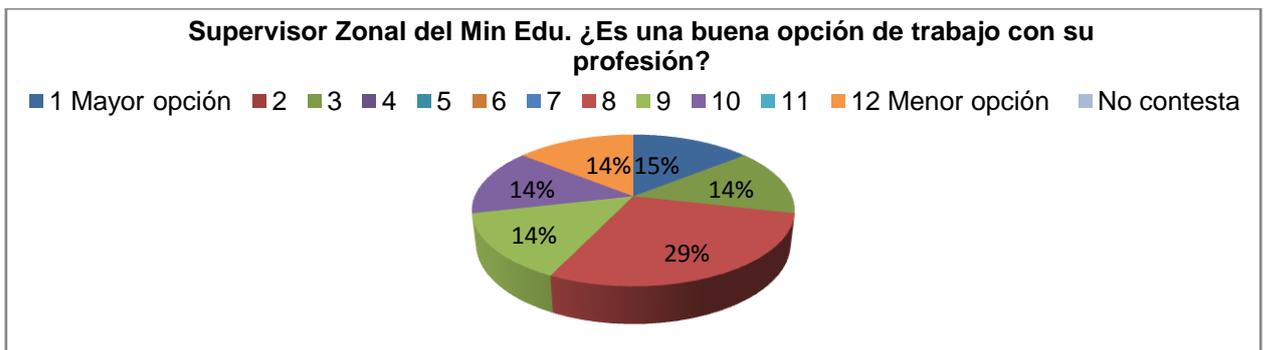


Figura N° 22: Supervisor Zonal

Fuente: Cuadro de Procesamiento de Datos

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo

El 15% de los titulados encuestados respondió que ocupar el cargo de Supervisor Zonal del Ministerio de Educación es la primera opción de trabajo que pueden lograr con su profesión, el otro 14% como la tercera posibilidad para desempeñarse en esta labor, el 29% respondió como la octava posibilidad, también el 14% de encuestados respondió como el noveno lugar, de igual manera el 14% manifestó como el decimo puesto y el 14% restante como la doceava opción. En base a los datos obtenidos se concluye que la mayoría de titulados no le dan las mejores opciones al hecho de ocupar el cargo de Supervisor Zonal del Ministerio de Educación, esto se debe tal vez a la dificultad de acceder a este tipo de empleos ya que muchas veces priman las palancas y el exceso de requisitos para ser contratados.

Docente de Institutos Pedagógicos

Tabla Nº 25: Docente de institutos pedagógicos

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

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTP

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo



Figura Nº 23: Docente de institutos pedagógicos

Fuente: Cuadro de Procesamiento de Datos

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo

El 14% de los titulados encuestados respondió que ocupar el cargo de Docente de Institutos Pedagógicos es la segunda opción de trabajo que pueden lograr con su profesión, el 14% respondió como el sexto lugar para desempeñarse en esta labor, el 29% de los titulados respondió como la séptima opción, otro 14% como la octava posibilidad para desempeñarse en esta labor, y el 29% restante como la novena opción. Como se puede observar la mayoría de titulados no le dan las mejores opciones al hecho de ocupar el cargo de Docente de Institutos Pedagógicos, para desempeñarse como maestro de los futuros profesores se requiere de mucha preparación.

3.4. Satisfacción docente.

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

Tabla Nº 26: Satisfacción docente

% SATISFACCIÓN DOCENTE		
#pregunta	Pro.	%
P20.1	4	89
P20.2	4	93
P20.3	4	93
P20.4	3	82
P20.5	3	75
P20.6	3	75
P20.7	3	86
P20.8	4	100

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTPL

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo

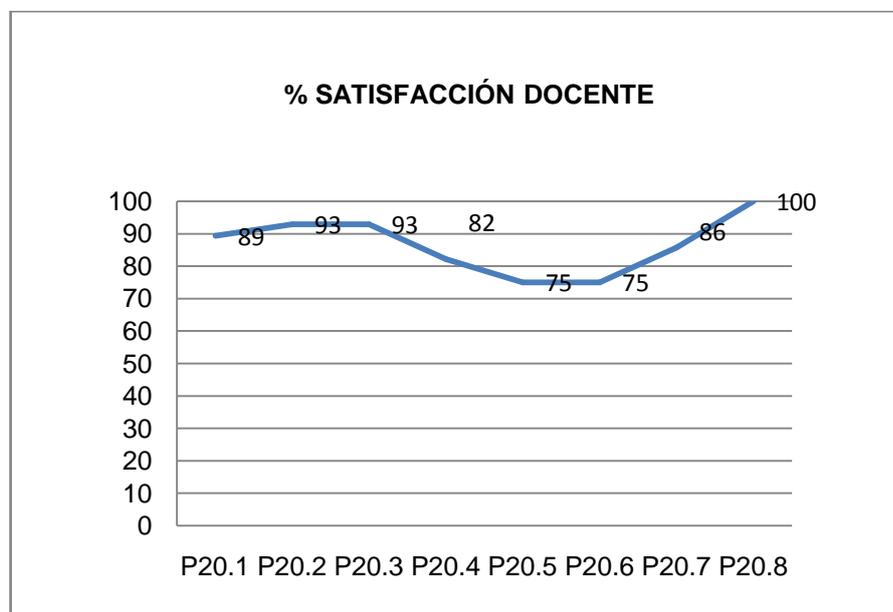


Figura Nº 24: Satisfacción docente

Fuente: Cuadro de Procesamiento de Datos

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo

El 89% de los titulados encuestados se encuentran muy satisfechos con los estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia.

El 93 % de los titulados se encuentran muy satisfechos con el progreso social gracias al ejercicio de la docencia.

El 93 % de los titulados se encuentran muy satisfechos con el prestigio obtenido en el entorno laboral.

El 82 % de los titulados se encuentran muy satisfechos con la posibilidad de ascensos laborales en la institución.

El 75 % de los titulados se encuentran muy satisfechos con el salario docente acorde con las funciones que realiza.

El 75% de los titulados se encuentran muy satisfechos con la diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula.

El 86 % de los titulados se encuentran muy satisfechos con la posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos.

El 100% de los titulados se encuentran muy satisfechos con la realización y crecimiento personal.

Las gráficas evidencian que un buen porcentaje de titulados se encuentran muy satisfechos tanto con sus estudios en Ciencias de la Educación como con las actividades laborales que realizan en su profesión.

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

3.5.1. Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.

Titulados

Tabla Nº 27: Aspectos metodológicos didácticos

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	3	75	3	86	3	75
P2	3	75	3	79	3	79
P3	3	82	3	86	3	82
P4	3	71	3	86	3	82
P5	3	79	3	82	3	79
P6	3	82	3	86	3	79
P7	3	82	3	79	3	82
P8	3	71	3	86	3	82
P9	3	71	3	79	3	79
P10	3	82	3	86	3	82
P11	3	82	3	82	3	82
P12	2	61	3	71	3	75
P13	3	75	3	82	3	75
P14	3	86	3	82	3	86
P15	3	71	3	68	3	75
P16	3	79	3	79	3	71
P17	3	75	3	71	3	75
P18	3	79	3	86	3	86

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTPL

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo

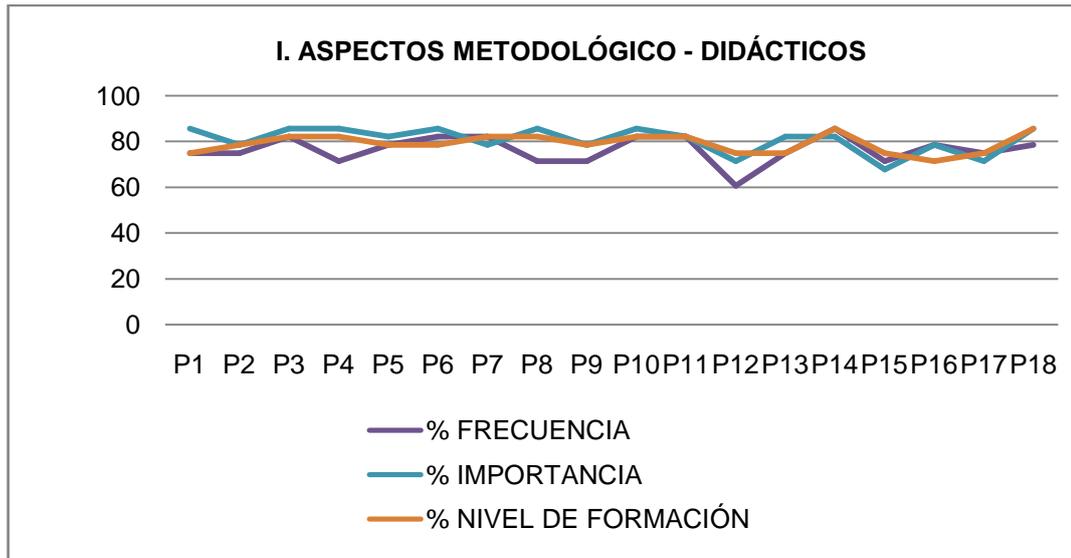


Figura Nº 25: Aspectos metodológicos didácticos

Fuente: Cuadro de Procesamiento de Datos

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo

Empleadores

Tabla Nº 28: Aspectos metodológicos didácticos

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	3	71	3	79	3	75
P2	3	79	3	79	3	75
P3	3	79	3	82	3	82
P4	3	71	3	75	3	75
P5	3	68	3	64	3	71
P6	3	71	3	75	3	75
P7	3	82	3	82	3	82
P8	3	75	3	75	3	75
P9	3	75	3	75	3	75
P10	3	71	3	71	3	68
P11	3	71	3	75	3	75
P12	3	68	3	68	3	71
P13	3	71	3	68	3	68
P14	3	79	3	79	3	79
P15	3	75	3	75	3	75
P16	3	71	3	71	3	71
P17	3	71	3	71	3	71
P18	3	64	3	68	3	64

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTPL

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo

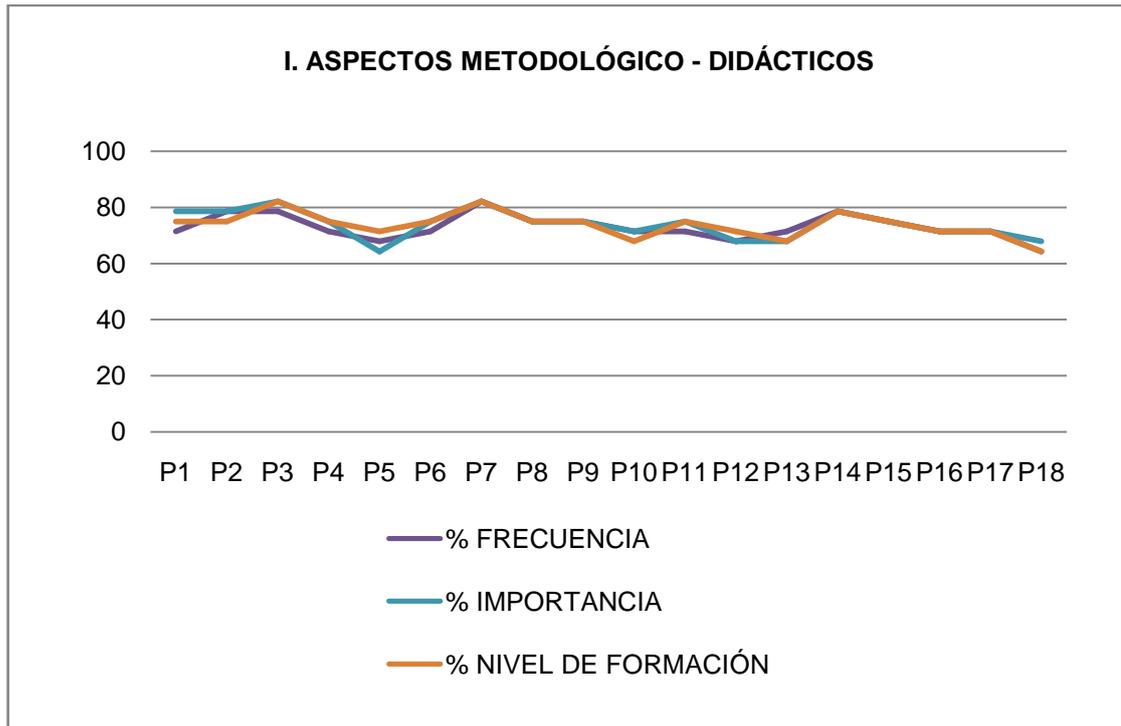


Figura Nº 26: Aspectos metodológicos didácticos

Fuente: Cuadro de Procesamiento de Datos

Elaboración: Geovanna Navarrete

Los resultados de las encuestas realizadas a titulados de Educación Básica con relación a los aspectos metodológicos didácticos, manifiestan que la frecuencia con la que realizan estas actividades tiene un promedio de 77%, en cuanto a la importancia se da un promedio de 81%, en lo que se refiere a su formación tiene un promedio de 79%. Se puede observar que los docentes realizan pocas actividades extracurriculares con los alumnos.

Los resultados de las encuestas realizadas a los empleadores de los titulados de Educación Básica con relación a los aspectos metodológicos didácticos, manifiestan que la frecuencia con la que realizan estas actividades tiene un promedio de 73%, en cuanto a la importancia se da un promedio de 74%, en lo que se refiere a su formación tiene un promedio de 74% y contestan que se encuentran bastante preparados para la ejecución de las mismas.

En base a la gráfica observada se concluye que los docentes si aplican estrategias de enseñanza y didácticas específicas de su materia dentro del aula de clases, aspecto muy importante para conseguir un aprendizaje significativo en los alumnos, fomentando la creatividad y respetando las necesidades individuales de los estudiantes, esto indica que el educador logra establecer un clima favorable con sus discentes.

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

Titulados

Tabla N° 29: Autoevaluación de la práctica docente

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	3	71	3	68	3	64
P20	3	82	3	86	3	79
P21	3	75	3	75	3	79
P22	3	75	3	79	3	71

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTPL

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo

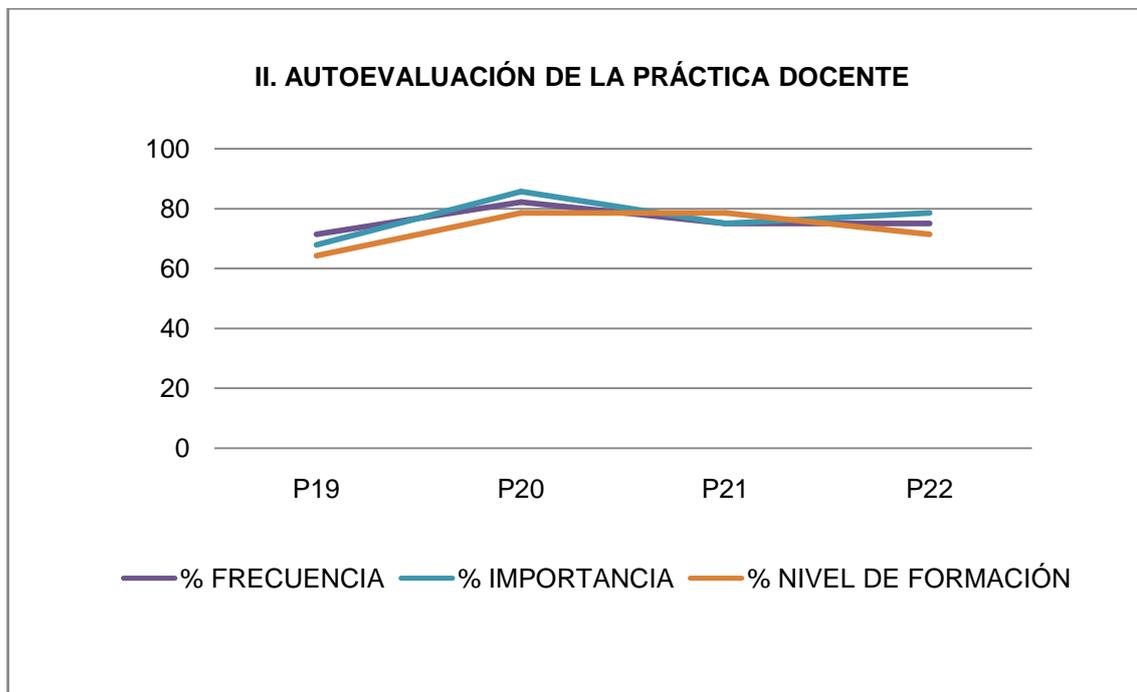


Figura N° 27: Autoevaluación de la práctica docente

Fuente: Cuadro de Procesamiento de Datos

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo

Directivos

Tabla N° 30: Autoevaluación de la práctica docente

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	3	75	3	71	3	75
P20	3	71	3	75	3	71
P21	3	75	3	75	3	75
P22	3	64	3	64	3	64

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTPL

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo

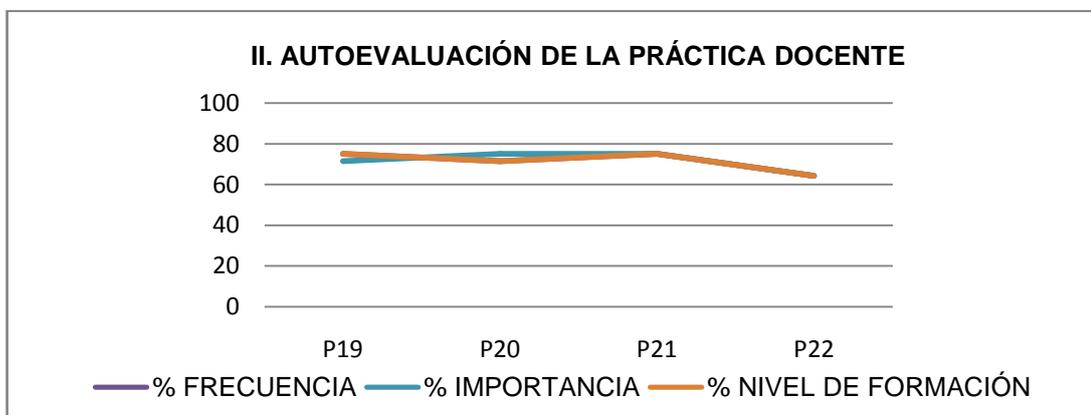


Figura N° 28: Autoevaluación de la práctica docente

Fuente: Cuadro de Procesamiento de Datos

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo

Los resultados de las encuestas realizadas a titulados de Educación Básica con relación a la autoevaluación de la práctica docente, manifiestan que la frecuencia con la que realizan estas actividades tiene un promedio de 76%, en cuanto a la importancia se da un promedio de 77%, en lo que se refiere a su formación tiene un promedio de 73% es decir se encuentran bastante preparados para la ejecución de las mismas.

Los resultados de las encuestas realizadas a los empleadores de los titulados de Educación Básica con relación a la autoevaluación de la práctica docente, manifiestan que la frecuencia con la que realizan estas actividades tiene un promedio de 72%, en cuanto a la importancia se da un promedio de 72%, en lo que se refiere a su formación tiene un promedio de 72%.

En base a los resultados se evidencia que los titulados se preocupan bastante por realizar unas buenas prácticas educativas en el aula, los alumnos son receptores del conocimiento por esta razón es necesario que el educador cuente con una buena actitud y predisposición para lograr que el estudiante comprenda lo que el maestro le está enseñando.

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

Titulados

Tabla Nº 31: Aspectos sobre la investigación educativa

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	3	64	3	71	3	71
P24	2	61	3	79	3	75
P25	3	71	3	75	3	75
P26	3	64	3	71	3	68
P27	3	71	3	79	3	64
P28	3	64	3	71	3	71

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTP

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo

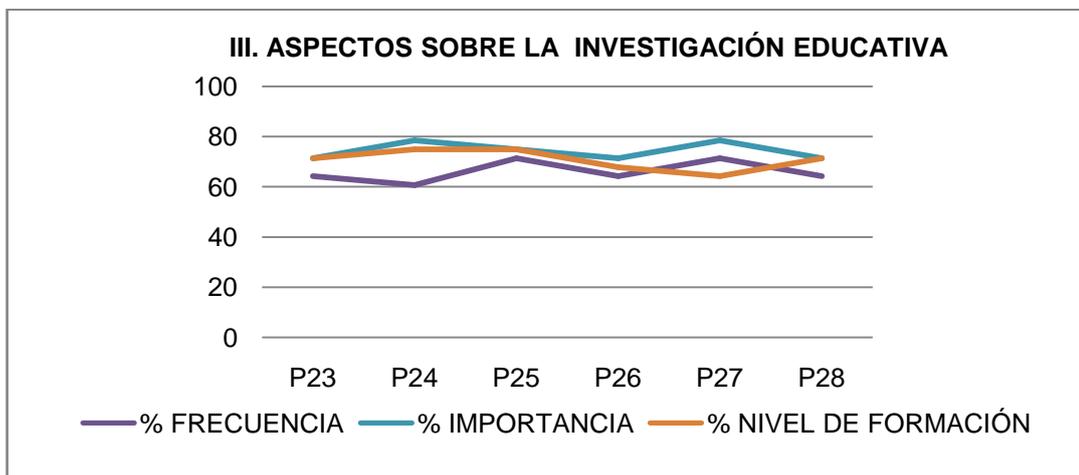


Figura Nº 29: Aspectos sobre la investigación educativa

Fuente: Cuadro de Procesamiento de Datos

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo

Directivos

Tabla Nº 32: Aspectos sobre la investigación educativa

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	3	68	3	68	3	68
P24	3	75	3	79	3	75
P25	2	61	2	61	3	64
P26	3	68	3	68	2	61
P27	3	71	3	68	3	68
P28	3	68	3	71	3	71

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTP

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo

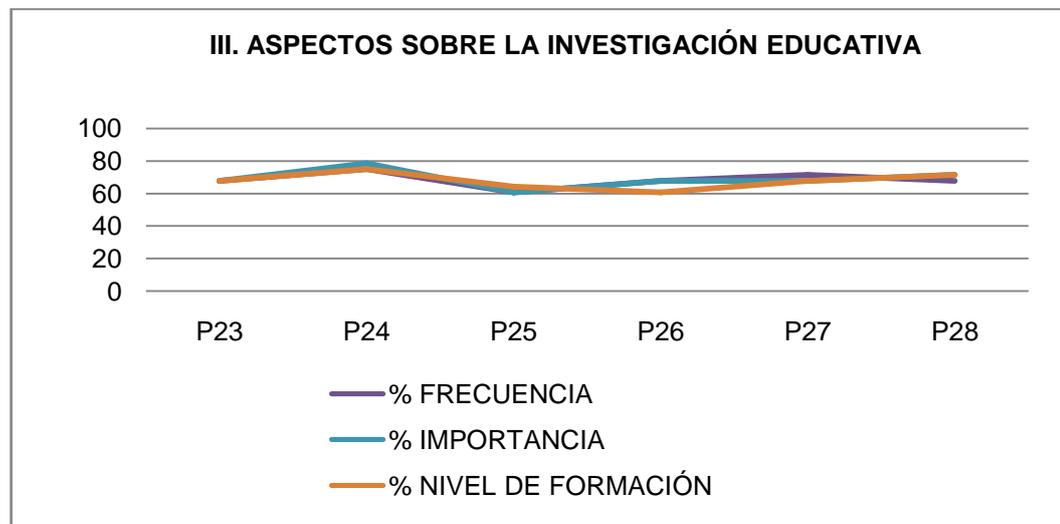


Figura Nº 30: Aspectos sobre la investigación educativa

Fuente: Cuadro de Procesamiento de Datos

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo

Los resultados de las encuestas realizadas a titulados de Educación Básica con relación a los aspectos sobre la investigación educativa, manifiestan que la frecuencia con la que realizan estas actividades tiene un promedio de 66%, en cuanto a la importancia se da un promedio de 74%, en lo que se refiere a su formación tiene un promedio de 71%.

Los resultados de las encuestas realizadas a los empleadores de los titulados de Educación Básica con relación a los aspectos sobre la investigación educativa, manifiestan que la frecuencia con la que realizan estas actividades tiene un promedio de 69%, en cuanto a la importancia se da un promedio de 69%, en lo que se refiere a su formación tiene un promedio de 68%.

De los datos obtenidos se manifiesta que a los docentes les hace falta participar en proyectos de investigación e innovación educativa, así como también investigar, evaluar procesos, programas e instituciones educativas con fines de mejora. El maestro es el principal recurso para fomentar la innovación en el proceso educativo por lo tanto es importante que las escuelas cuenten con programas de investigación e innovación educativa para lograr la calidad de los aprendizajes en los estudiantes, esto se lo realiza no solo para dar solución a problemas detectados en el establecimiento educativo sino para que el alumno descubra y sea artífice de su conocimiento.

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

Titulados

Tabla N° 33: Participación en actividades académicas, normativas y administrativas

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	3	79	3	82	3	82
P30	3	82	3	79	3	82
P31	3	82	3	79	3	82
P32	2	61	2	57	2	57
P33	3	64	3	82	3	68
P34	2	61	3	79	3	75
P35	3	71	3	75	3	75
P36	3	86	3	86	3	86
P37	3	71	3	75	3	75
P38	3	79	3	82	3	79

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTPL

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo

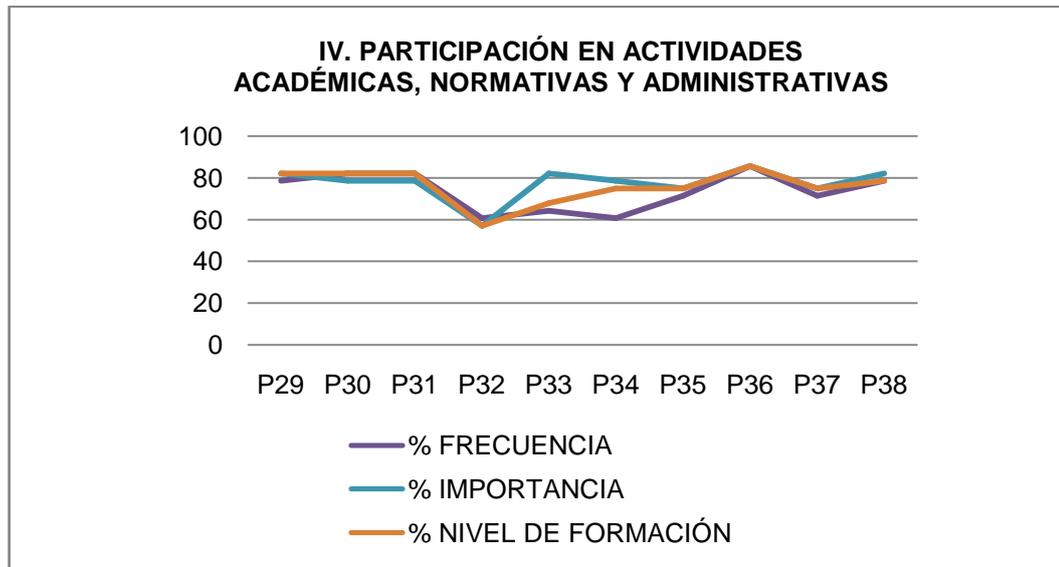


Figura N° 31: Participación en actividades académicas, normativas y administrativas

Fuente: Cuadro de Procesamiento de Datos

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo

Directivos

Tabla N° 34: Participación en actividades académicas, normativas y administrativas

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	3	79	3	79	3	79
P30	3	82	3	82	3	82
P31	3	79	3	79	3	79
P32	2	54	2	54	2	57
P33	3	64	3	64	3	68
P34	3	71	3	71	3	71
P35	3	71	3	75	3	75
P36	3	68	3	68	3	68
P37	3	68	3	68	3	68
P38	3	75	3	71	3	71

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTP

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo

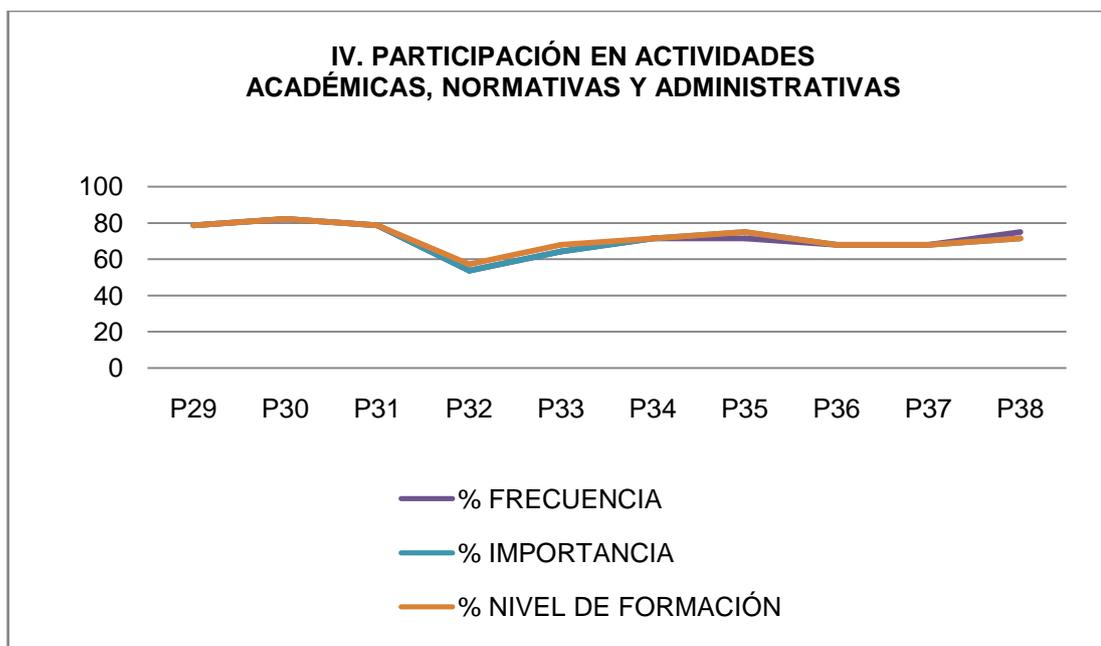


Figura N° 32: Participación en actividades académicas, normativas y administrativas

Fuente: Cuadro de Procesamiento de Datos

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo

Los resultados de las encuestas realizadas a titulados de Educación Básica con relación a la participación en actividades académicas, normativas y administrativas, manifiestan que la frecuencia con la que realizan estas actividades tiene un promedio de 74%, en cuanto a la importancia se da un promedio de 78%, en lo que se refiere a su formación tiene un promedio de 76% es decir se encuentran bastante preparados.

Los resultados de las encuestas realizadas a los empleadores de los titulados de Educación Básica con relación a la participación en actividades académicas, normativas y administrativas, manifiestan que la frecuencia con la que realizan estas actividades tiene un promedio de 71%, en cuanto a la importancia se da un promedio de 71%, en lo que se refiere a su formación tiene un promedio de 72% y contestan que se encuentran bastante preparados para la ejecución de las mismas.

Los datos recopilados indican que los docentes participan activamente en juntas con los demás compañeros lo cual es muy necesario para establecer buenas relaciones y además coordinar esfuerzos para encontrar solución a problemas detectados en los estudiantes. Los titulados asisten a reuniones con los padres de familia y emiten los informes de notas correspondientes a cada bloque curricular poniendo al tanto a los representantes de la situación en la que se encuentran los alumnos. Los maestros colaboran en la gestión de la institución educativa y conocen sobre reglamentos de educación lo cual es importante para el prestigio del establecimiento y para el trabajo conjunto en bienestar de los alumnos.

Los titulados interfieren muy poco en las funciones administrativas de los establecimientos educativos, esto se debe tal vez a que existe desconocimiento en este tipo de tareas y que además estos aspectos lo deben cumplir específicamente los directivos y el personal administrativo de la institución.

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

Titulado

Tabla N° 35: Interacción profesor – padres de familia y comunidad

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	3	71	3	75	3	75
P40	3	79	3	79	3	79
P41	3	79	3	82	3	82
P42	3	75	3	82	3	79
P43	3	71	3	79	3	75
P44	3	86	3	86	3	86
P45	3	86	3	86	3	86
P46	3	79	3	82	3	82
P47	3	86	3	86	3	86
P48	3	64	3	68	3	79

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTPL

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo

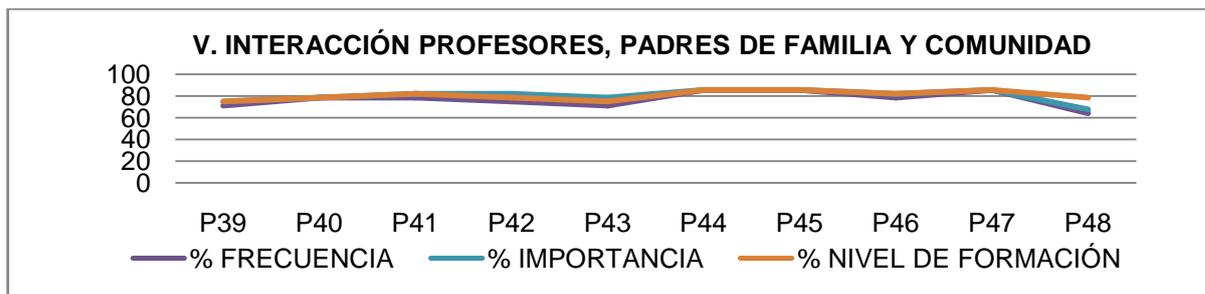


Figura N° 33: Interacción profesor – padres de familia y comunidad

Fuente: Cuadro de Procesamiento de Datos

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo

Directivos

Tabla N° 36: Interacción profesor – padres de familia y comunidad

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	3	68	3	68	3	71
P40	3	68	3	71	3	71
P41	3	64	3	64	3	68
P42	3	71	3	71	3	79
P43	3	68	3	68	3	71
P44	3	79	3	79	3	79
P45	3	68	3	68	3	71
P46	3	79	3	79	3	79
P47	3	82	3	79	3	79
P48	2	61	2	61	2	61

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTPL

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo

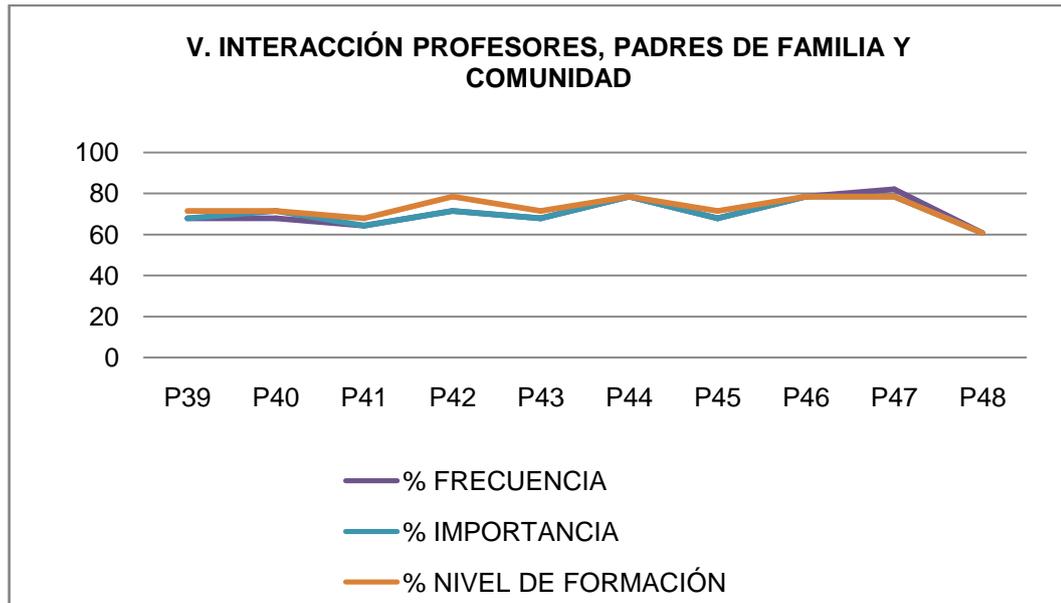


Figura N° 34: Interacción profesor – padres de familia y comunidad

Fuente: Cuadro de Procesamiento de Datos

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo

Los resultados de las encuestas realizadas a titulados de Educación Básica con relación a la interacción con profesores, padres de familia y comunidad, manifiestan que la frecuencia con la que realizan estas actividades tiene un promedio de 78%, en cuanto a la importancia se da un promedio de 80%, en lo que se refiere a su formación tiene un promedio de 81%.

Los resultados de las encuestas realizadas a los empleadores de los titulados de Educación Básica con relación a la interacción con profesores, padres de familia y comunidad, manifiestan que la frecuencia con la que realizan estas actividades tiene un promedio de 71%, en cuanto a la importancia se da un promedio de 71%, en lo que se refiere a su formación tiene un promedio de 73%.

Los empleadores respondieron que hace falta que los profesionales realicen tutorías para padres de familia para lograr un apoyo adecuado en el hogar. La comunicación entre padres de familia y docentes es eficaz a la hora de coordinar acciones en bien de los estudiantes sobre todo cuando existen problemas emocionales o académicos, la familia es la primera escuela y por lo tanto el apoyo de los padres es ineludible.

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

Titulados

Tabla N° 37: Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	3	64	3	79	3	75
P50	3	79	3	79	3	75
P51	3	79	3	82	3	79
P52	3	71	3	71	3	71
P53	3	71	3	82	3	71

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTPL

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo

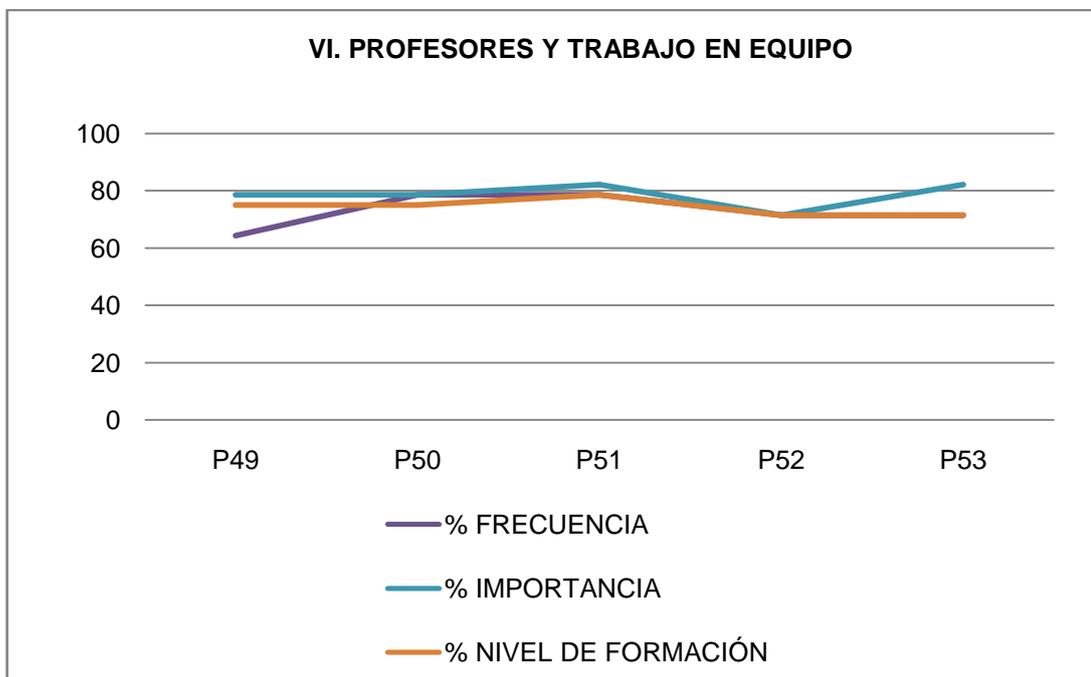


Figura N° 35: Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo

Fuente: Cuadro de Procesamiento de Datos

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo

Directivos

Tabla N° 38: Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	3	68	3	68	3	68
P50	3	82	3	82	3	82
P51	3	79	3	79	3	79
P52	3	68	3	68	3	68
P53	3	64	3	64	3	64

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTPL

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo

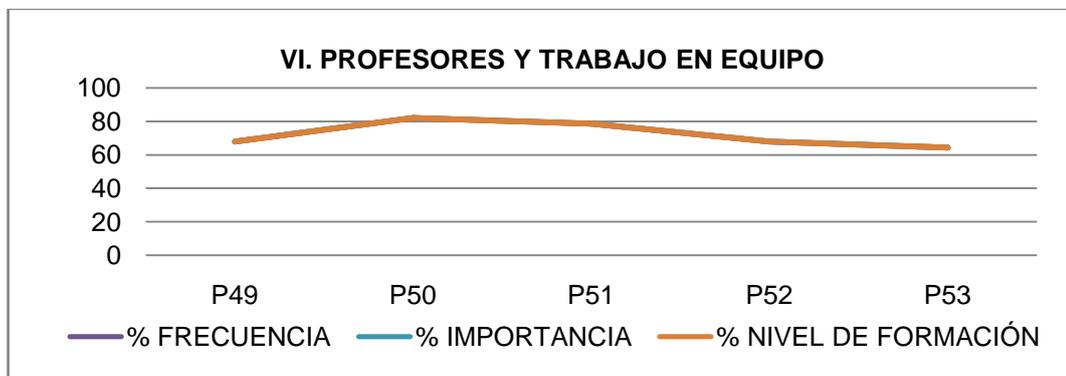


Figura N° 36: Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo

Fuente: Cuadro de Procesamiento de Datos

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo

Los resultados de las encuestas realizadas a titulados de Educación Básica con relación a los aspectos que demandan trabajo en equipo, manifiestan que la frecuencia con la que realizan estas actividades tiene un promedio de 73%, en cuanto a la importancia se da un promedio de 79%, en lo que se refiere a su formación tiene un promedio de 74%.

Los resultados de las encuestas realizadas a los empleadores de los titulados de Educación Básica con relación a los aspectos que demandan trabajo en equipo, manifiestan que la frecuencia con la que realizan estas actividades tiene un promedio de 72%, en cuanto a la importancia se da un promedio de 72%, en lo que se refiere a su formación tiene un promedio de 72%.

Los resultados evidencian que existe un buen trabajo en equipo por parte de los titulados con los miembros de la institución educativa en la cual laboran y con ello se logra un buen ambiente de trabajo y de colaboración con los compañeros.

3.5.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado.

Titulados

Tabla Nº 39: Actividades de formación que ejecuta el titulado

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	3	64	3	79	3	75
P55	2	54	3	68	3	64
P56	3	71	3	82	3	71
P57	2	54	3	71	2	61
P58	2	43	3	64	2	43

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTPL

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo

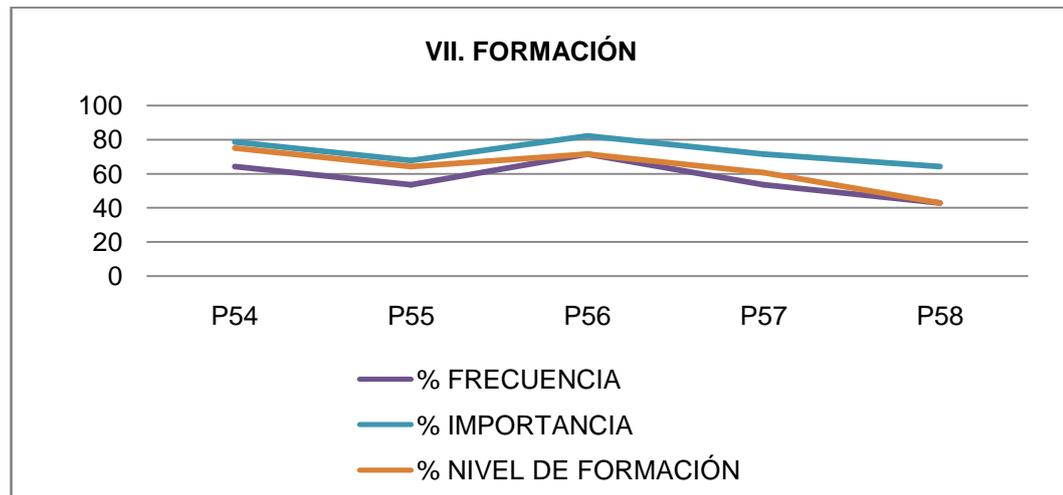


Figura Nº 37: Actividades de formación que ejecuta el titulado

Fuente: Cuadro de Procesamiento de Datos

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo

Directivos

Tabla Nº 40: Actividades de formación que ejecuta el titulado

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	3	71	3	75	3	79
P55	3	71	3	79	3	79
P56	3	68	3	75	3	71
P57	2	54	2	61	2	57
P58	2	43	2	54	2	54

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTPL

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo

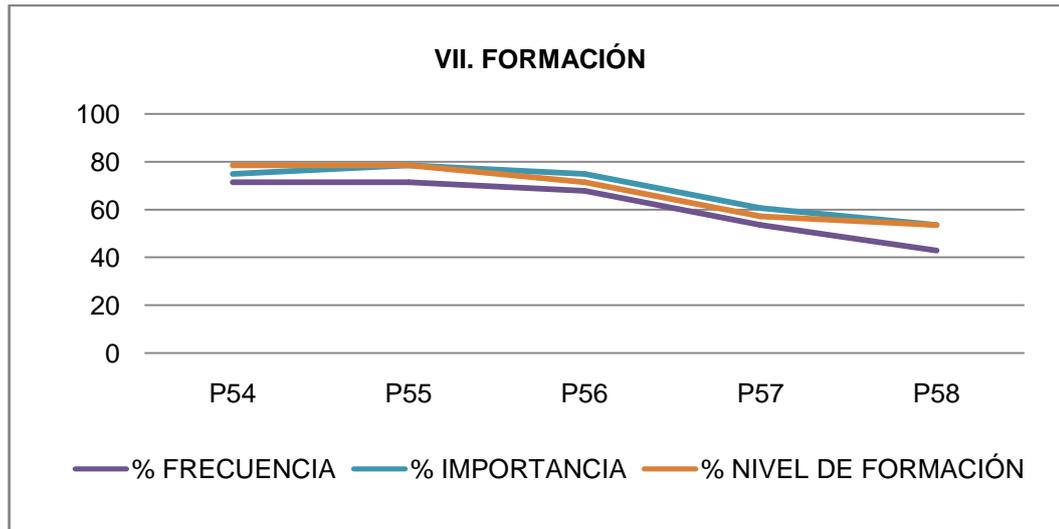


Figura Nº 38: Actividades de formación que ejecuta el titulado

Fuente: Cuadro de Procesamiento de Datos

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo

Los resultados de las encuestas realizadas a titulados de Educación Básica con relación a los cursos de formación, manifiestan que la frecuencia con la que realizan estas actividades tiene un promedio de 57%, en cuanto a la importancia se da un promedio de 73%, en lo que se refiere a su formación tiene un promedio de 63%. Los titulados indicaron que concurren con poca frecuencia a los cursos de formación y capacitación particulares, cursos de elaboración de instrumentos administrativos y curriculares, así como también a los de aprendizaje de segunda lengua.

Los resultados de las encuestas realizadas a los empleadores de los titulados de Educación Básica con relación a los cursos de formación, manifiestan que la frecuencia con la que realizan estas actividades tiene un promedio de 61%, en cuanto a la importancia se da un promedio de 69%, en lo que se refiere a su formación tiene un promedio de 69%. Los empleadores indicaron que los titulados están poco capacitados para la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares, así como también a los de aprendizaje de segunda lengua.

La sociedad actual exige de personal cada vez más calificado, eso lleva a la necesidad de que los docentes se capaciten constantemente y estén actualizados sobre instrumentos curriculares por esta razón deben asistir a cursos dictados por el ministerio de educación y particulares que les pongan al tanto de las nuevas reformas. También se puede observar que la mayoría de los titulados no conocen de otro idioma a más del español, siendo de gran importancia ya que en la actualidad existen algunas escuelas bilingües que imparten conocimientos en otros idiomas como el quichua o el inglés.

CONCLUSIONES

- El tema establecido por la Universidad Técnica Particular de Loja ha sido de gran utilidad para conocer la situación real en la que se encuentran los titulados de educación básica.
- Con la entrevista efectuada a los empleadores se determina la importancia de que los docentes cuenten con una formación académica y una formación en valores, para que exista un ambiente favorable con todos los miembros de la institución educativa. Además es importante que los docentes tengan las competencias necesarias para aplicar métodos y estrategias de enseñanza en el aula de clases.
- En la actualidad el 100% de titulados se encuentran laborando en alguna institución educativa, seis laboran como docentes y una persona como secretaria.
- Después de la graduación el 72% de los docentes titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, mención Educación Básica período 2007-2012 no han obtenido ningún otro título profesional.
- En los resultados analizados se puede evidenciar que los docentes realizan pocas tutorías con padres de familia, para lograr un apoyo en el hogar como un complemento en los aprendizajes.
- Los titulados de educación básica tienen baja participación en proyectos de innovación e investigación educativa para lo cual es necesario la elaboración de una propuesta de intervención.
- Existe poca preocupación en el estudio de la realidad nacional y local por parte de los titulados, aspecto muy importante para el aprendizaje de los estudiantes y su formación en la identidad nacional.
- Falta de capacitación en los docentes titulados en lo que se refiere a la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares, así como también en el aprendizaje de una segunda lengua.

RECOMENDACIONES

- Se sugiere a los educadores retomar nuevos estudios sobre educación, para mejorar su formación profesional con la finalidad de lograr ascensos en el ámbito laboral y cumplir con todas sus aspiraciones.
- Los docentes titulados de educación básica, deberán establecer diálogos continuos con los padres de familia, con la finalidad de coordinar esfuerzos para lograr un apoyo adecuado en el hogar y que este se refleje en el rendimiento y conducta de los estudiantes.
- Los maestros deben tomar conciencia de la importancia de la investigación e innovación educativa, por esta razón se recomienda la aplicación de la presente propuesta como una herramienta que apoye en su labor profesional.
- Los profesores deben estudiar y estar al día sobre los aspectos relacionados con nuestro país.
- Se recomienda al docente asistir a los cursos dictados por el Ministerio de Educación y de organismos particulares para que estén actualizados en cuanto a nuevas reformas educativas, también es importante la autoformación para el crecimiento profesional y el buen aprendizaje de los estudiantes.

4. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

Elaboración de una Guía Didáctica sobre estrategias de Investigación e Innovación Educativa como un instrumento de apoyo a los Titulados de Educación Básica.

4.1. JUSTIFICACIÓN

El marco legal del Ministerio de Educación indica que el estado ecuatoriano tiene la obligación de propiciar la investigación científica, tecnológica y la innovación, la creación artística, la práctica de deporte, la protección y conservación del patrimonio cultural, natural y del medio ambiente, y la diversidad cultural y lingüística.

Luego de haber realizado el análisis de las encuestas he visto la necesidad de elaborar una Guía Didáctica de estrategias de investigación e innovación educativa dirigida a los docentes titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, Mención Educación Básica, es recomendable que esta guía sea socializada con los miembros de la institución en la cual laboran.

Mi propósito es que los docentes desarrollen habilidades de investigación e innovación para que tengan predisposición e iniciativas de participar en proyectos que beneficien a la institución, de la misma manera es necesario que los titulados apliquen estas estrategias dentro del aula como una herramienta para lograr un mejor aprendizaje en los estudiantes.

4.2. OBJETIVOS

Objetivo General:

Diseñar una Guía Didáctica sobre Investigación e Innovación Educativa para los siete docentes titulados de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, el mismo que se ejecutará en el año lectivo 2013-2014

Objetivos Específicos:

- Seleccionar estrategias de investigación e innovación educativa para mejorar la capacidad de los docentes graduados en la Universidad Técnica Particular de Loja mención Educación Básica.
- Proponer al docente las estrategias de investigación e innovación para que sus estudiantes logren un aprendizaje significativo.

- Socializar la guía didáctica con los directivos y cuerpo docente de la institución donde labora el titulado.

4.3. METODOLOGIA: Matriz del marco lógico

4.3.1. Análisis de involucrados

Tabla Nº 41: Análisis de involucrados

ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS					
Grupos	Intereses	Problemas percibidos	Recursos y mandatos	Interés en una estrategia	Conflictos potenciales
Titulados	Apoyar a los estudiantes que tienen dificultades en el aprendizaje	Falta de actividades educativas extracurriculares con los alumnos	Dar apoyo y seguimiento pedagógico a las y los estudiantes para superar el rezago y dificultades en los aprendizajes.	Que se apoye a estudiantes con dificultades de aprendizaje.	Falta de tiempo y poco incentivo para los maestros
	Intervenir en la elaboración de proyectos de innovación educativa	Poca participación en proyectos de investigación e innovación educativa	Propiciar la investigación científica, tecnológica y la innovación.	Que el proyecto capacite a los docentes en los aspectos de investigación e innovación educativa.	Poca exigencia por parte de los directivos
	Tener conocimiento acerca de la situación actual del	Escaso estudio de la realidad nacional y local.	Promover el desarrollo de la identidad nacional, la interculturalidad	Que los docentes tengan conocimientos a cerca de	Descuido de los docentes en la autoformación y poca

	país.		ad y la plurinacionalidad.	la realidad nacional.	disponibilidad de tiempo.
	-Asistir a cursos de capacitación particulares	-Poca asistencia a los cursos de formación y capacitación dictadas por instituciones particulares.	-Procurar una formación académica continua y permanente.	-Que los docentes asistan a cursos de capacitación continua	-Falta de instituciones o personas que organicen cursos para docentes.
	-Contar con conocimientos curriculares y aprendizaje de otro idioma.	-Falta de capacitación en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares, y de aprendizaje de una segunda lengua.	-Garantizar el sistema de educación intercultural bilingüe	-Que los docentes se capaciten en conocimientos curriculares así como también reciban formación en la segunda lengua.	-Dificultad para acceder a estos cursos por falta de tiempo, dinero y apoyo institucional
Empleados	-Que los docentes establezcan buenas relaciones con los padres de familia para concordar su apoyo en el aprendizaje.	-falta de tutorías a los padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar.	-Exigir a los docentes que interactúen con los padres de familia y que se promuevan buenas relaciones.	-Se busca que los docentes hagan participes a los padres de familia de los aspectos relacionados a su representado	-Descuido de los maestros
	-Que los docentes estén	-Falta de capacitación en la Elaboración	-Dirigir y controlar la implementa-	-Que los docentes tengan las	-No existe la presión por parte de la

	preparados para elaborar instrumentos curriculares así como también su formación en la segunda lengua	de instrumentos administrativos y curriculares, así como también a los de aprendizaje de segunda lengua.	ción de programas académicos y el cumplimiento del proceso de diseño y ejecución de los planes o proyectos institucionales así como también incluir en el currículo la enseñanza de al menos una lengua ancestral.	competencias requeridas para desempeñarse como docentes.	institución educativa existe, dificultad para acceder a estos cursos por falta de tiempo, dinero y cupos limitados.
--	---	--	--	--	---

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo

4.3.2. Análisis de problemas

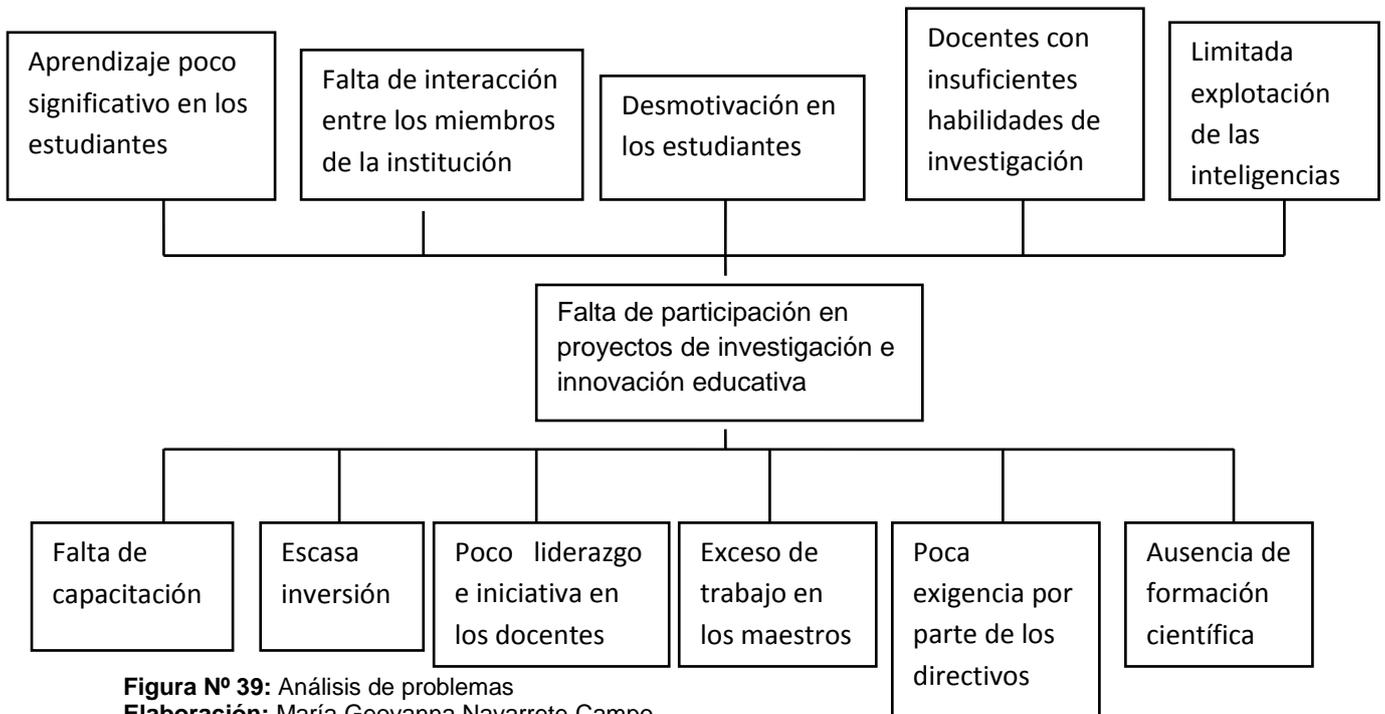


Figura Nº 39: Análisis de problemas
Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo

4.3.3. Análisis de objetivos

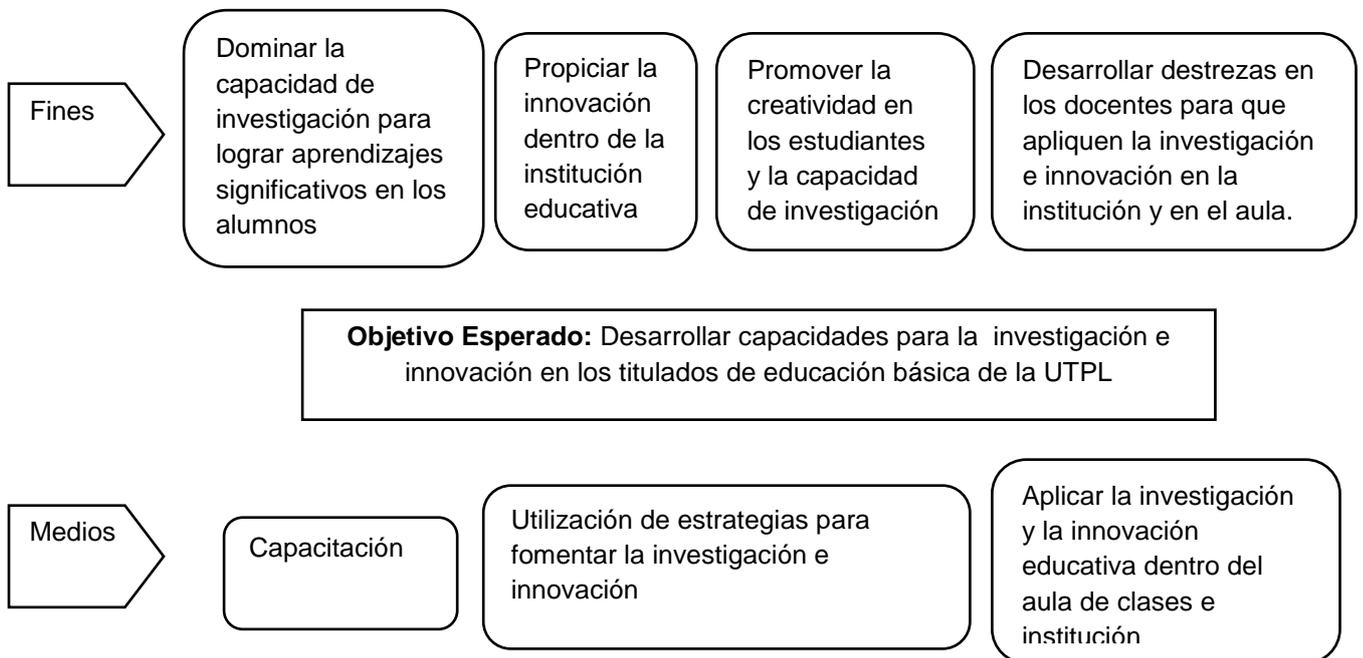


Figura Nº 40: Análisis de objetivos

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo

4.3.4. Análisis de estrategias

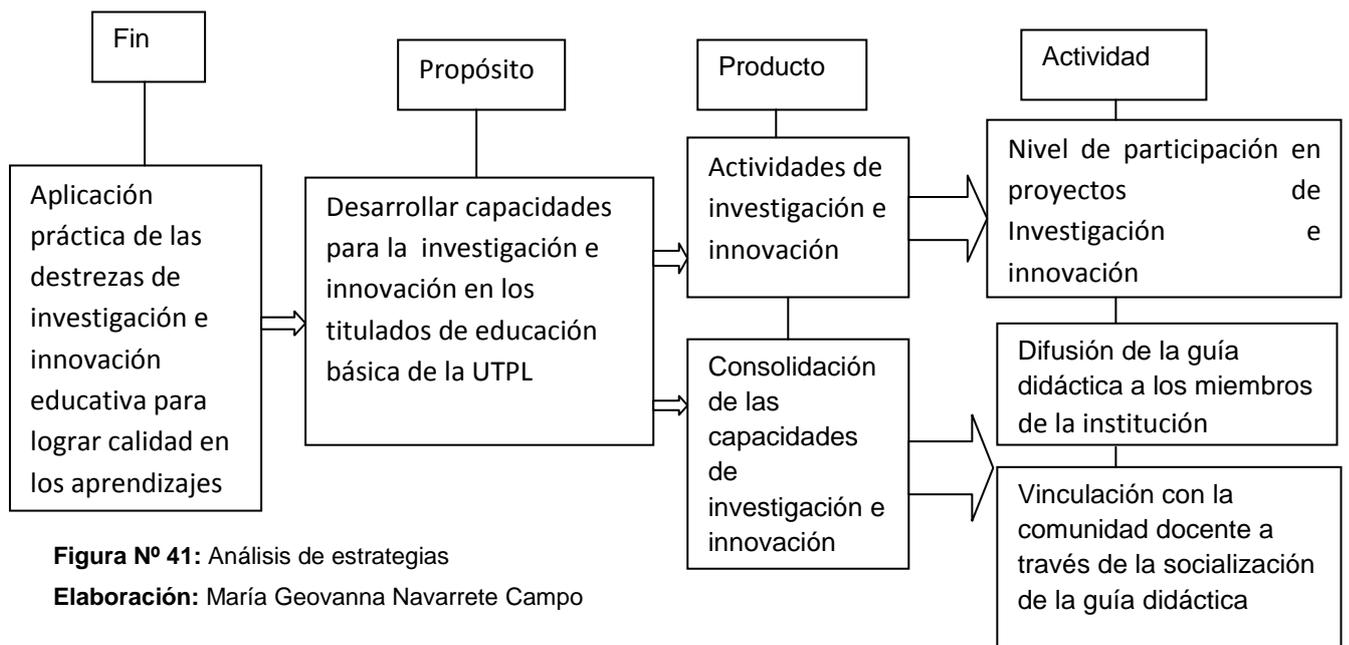


Figura Nº 41: Análisis de estrategias

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo

4.4. Plan de acción

4.4.1. Matriz del marco lógico

Tabla N° 42: Matriz del marco lógico

Resumen Narrativo	Indicador Verificable	Medios o fuentes de verificación	Supuestos
<p>FIN</p> <p>Aplicación práctica de las destrezas de investigación e innovación educativa para lograr calidad en los aprendizajes</p>	<p>Frecuencia de participación de los titulados en proyectos de investigación</p> <p>Estrategias aplicadas dentro del aula</p>	<p>Estadística de titulados que participan en proyectos de investigación e innovación educativa</p> <p>Calidad de aprendizajes de los estudiantes</p>	<p>Apoyo por parte de la institución educativa y de los compañeros docentes/ falta de presupuesto</p> <p>Que los alumnos cumplan con sus obligaciones y tengan motivación en las actividades que planteo el docente/ inasistencia de los alumnos, falta de interés</p>
<p>PROPOSITO</p> <p>Desarrollar capacidades para la investigación e innovación en los titulados de educación básica de la UTPL</p>	<p>Que el docente realice investigaciones e innovaciones</p>	<p>Registro de investigaciones</p>	<p>Se mantenga el interés en los docentes por seguir capacitándose en beneficio personal y de la institución/ exceso de trabajo</p>
<p>COMPONENTES</p> <p>RESULTADOS</p> <p>Docentes capacitados en estrategias de investigación e innovación educativa</p> <p>Alumnos creativos e investigativos</p>	<p>En los dos meses los docentes están capacitados</p> <p>Que en el segundo quimestre realicen actividades de investigación</p>	<p>Encuesta, entrevista, registro de actividades realizadas</p> <p>Registro de calificaciones en trabajos</p>	<p>Que los docentes apliquen los conocimientos adquiridos/ que el docente no cumpla con sus compromisos</p> <p>Que los alumnos apliquen los conocimientos adquiridos/ falta de atención de los estudiantes</p>
<p>ACTIVIDADES PRINCIPALES</p> <p>Diagnosticar la participación en proyectos de investigación e innovación de los titulados</p> <p>Diseño de guía para mejorar</p>	<p>Equipo de computación, materiales de oficina, cámara fotográfica, viáticos visita a titulados</p> <p>Materiales de oficina, equipo de computación,</p>	<p>368.50</p> <p>300.00</p>	<p>Se espera contar con el presupuesto</p>

destrezas de investigación e innovación de los titulados	gastos de investigaciones, impresión de las guías, visita a los titulados	668.50	
--	---	--------	--

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo

4.4.2. Resultados esperados

Tabla Nº 43: Resultados esperados

Resultados	Actividades	Estrategias	Evaluación	Fecha de inicio	Fecha de Finalización	Presupuesto
Existe poca participación en proyectos de investigación e innovación por parte de los titulados	Diagnosticar la participación en proyectos de investigación e innovación de los titulados	Se realizaron encuestas a los docentes y directivos con la finalidad de encontrar problemas	Análisis de datos	21/06/2013	25/07/2013	168.50
Se espera que la guía didáctica sea de gran utilidad a los titulados	Elaboración de una guía didáctica de estrategias de investigación e innovación educativa	Búsqueda minuciosa de materiales, libros, revistas, internet, etc	Opiniones de docentes Resultados en alumnos e instituciones	01/09/2013	30/11/2013	300.00
Se espera que los docentes reciban con agrado la guía didáctica	Entrega de guía a los docentes titulados		Actitud de los maestros	01/12/2013	31/12/2013	300.00
Que los titulados desarrollen habilidades y destrezas de investigación e innovación educativa	Que los docentes realicen el estudio de la guía didáctica y socialicen con los miembros del establecimiento educativo donde laboran		Visita a los centros a constatar si existe la utilización de la Guía.	01/01/2014	28/02/2014	
Se espera que los docentes apliquen prácticamente las estrategias adquiridas para el beneficio de la institución educativa y de	Participación de los docentes en proyectos de investigación e innovación educativa y aplicación dentro del aula de clases		Encuesta Entrevista Registro de participación Trabajos de los alumnos	01/03/2014	15/06/2014	Lo que la institución designe.

su alumnado.						
--------------	--	--	--	--	--	--

Elaboración: María Geovanna Navarrete Campo

4.5. BIBLIOGRAFÍA DE LA PROPUESTA

- Villén, S. (Septiembre, 2009). Estrategias Para Desarrollar La Creatividad Del Alumnado. Recuperado el 10 de Agosto de 2013, de www.csi-csif.es/andalucia/modules/mod_ense/revista/pdf/Numero_22/SOLEDAD_VILLEN_ALARCON01.pdf
- Muñoz, W. (Septiembre, 2010). Estrategias De Estimulación Del Pensamiento Creativo. Recuperado el 10 de Agosto de 2013, de http://www.chubut.edu.ar/descargas/secundaria/congreso/ACCESO/R1658_Wilmar.pdf
- Moreno, M. (2000). Formación De Docentes Para La Innovación Educativa. Recuperado el 10 de Agosto de 2013, de http://www.sinectica.iteso.mx/assets/files/articulos/17_formacion_de_docentes_para_la_innovacion_educativa.pdf
- Raichman, S., Sabulsky, G., Totter, E. (Coords.), Orta, M., Verdejo, P. Estrategias Para El Desarrollo De Innovaciones Educativas. Recuperado el 10 de Agosto de 2013, de http://www.innovacesal.org/innova_public_docs01_innova/ic_publicaciones_2012/pubs_ic/pub_04_doc03.pdf
- Domingo, G. Estrategias Para Una Innovación Educativa. Recuperado el 10 de Agosto de 2013, de <http://www.educared.org/global/congreso-i/pdf/congreso-i/Ponenciagallego.PDF>
- Latapi, P. Olmedo, J. Villa, L. Sánchez. Delgado, M. (1995). Cómo promover la innovación en las escuelas y entre los maestros. Recuperado el 10 de Agosto de 2013, de http://www.sinectica.iteso.mx/assets/files/articulos/06_como_promover_la_innovacion_en_las_escuelas_y_entre_los_maestros.pdf
- Matos, Yuraima. (julio, 2008). Técnicas de Investigación en el aula. Recuperado el 10 de Agosto de 2013, de <http://www.redalyc.org/pdf/761/76111892003.pdf>

BIBLIOGRAFIA

- Alonso, L.E., Fernández Rodríguez, C.J., & Nyssen, J. M. (Febrero, 2009). El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España. Recuperado el 16 de Enero de 2012, de www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf
- ANECA Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación. (Marzo, 2009). Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización. Recuperado el 16 de Enero de 2012, de ANECA: www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf
- Ávalos, B. (Enero, 2009). La inserción profesional de los docentes. Recuperado el 26 de Mayo de 2011, de Profesorado. Revista de currículo y formación del profesorado: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf>
- Ministerio de Educación. (2012). Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura. Recuperado el 3 de Marzo del 2013, de Ministerio de Educación: <http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pes.html>
- Vaillant, D. (12 DE Abril de 2009). Profesorado. Revista de curriculum y formación del profesorado. Recuperado el 26 de Mayo de 2011, de políticas de inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente: <http://www.ugr.es/~recfpro/>
- Weller, J. (Marzo, 2006). Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias. Recuperado el 16 de enero de 2012, de redEtis: <http://www.redetis.org.ar/media/document/weller.pdf>
- León, M. (S.F). Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador.
- Villagómez, M.S. (2 de Diciembre de 2012). Nuevos desafíos para repensar la formación del profesorado ecuatoriano. Recuperado el 6 de Abril de 2013, de: <http://alteridad.ups.edu.ec/documents/1999102/3107389/Art.3.pdf>
- Vaillant, D. (2007). Mejorando la formación y el desarrollo profesional docente en Latinoamérica. Recuperado el 6 de Abril de 2013, de:

<http://www.pensamientoeducativo.uc.cl/files/journals/2/articles/424/public/424-941-1-PB.pdf>

- Vaillant, D. (2008). Algunos marcos referenciales para la evaluación del desempeño docente en América Latina. Recuperado el 8 de Abril de 2013, de Revista Iberoamericana de evaluación educativa:
http://fudespa.org/extras/evaluacion_del_desempeno_docente.pdf
- FLACSO. (2005). Políticas, programas y proyectos de fomento de la inserción laboral de los y las jóvenes en el Ecuador. Recuperado el 8 de Abril de 2013, de
http://www.flacso.org.ec/docs/insercion_lab.pdf
- Ficcadi de Angeli. Elgueta Solano V. Trayectorias de los docentes noveles en sus primeras inserciones laborales. Aportes de una investigación realizada en Mendoza, Argentina. Recuperado el 8 de Abril de 2013, de
http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area_tematica_15/po-nencias/0710-F.pdf
- Merodo A. Serra J. Krichesky G. (2008). Inserción laboral de docentes noveles del nivel medio en la Argentina. Recuperado el 8 de Abril de 2013, de
<http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART13res.pdf>
- León M. López M. La inserción profesional del profesorado principiante en la universidad de Granada. Recuperado el 8 de Abril de 2013, de
<http://web.ua.es/es/ice/jornadas-redes-2011/documentos/posters/184634.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1

FICHAS DE CONTACTO TITULADOS

Nombres y apellidos del titulado:			
Nombres y apellidos del contacto:			
El Egresado se encuentra:			
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:			

FICHAS DE CONTACTO EMPLEADORES

Nombres y apellidos del Empleador:			
Nombres y apellidos del contacto:			
El empleador se encuentra:			
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:	

**Anexo 2: INSTRUCTIVO PARA REALIZAR LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO Y
APLICACIÓN DE ENCUESTAS**

ENTREVISTA A LOS 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?

		CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO															
		TAREAS				FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	15	Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan				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	<i>Atender a las necesidades individuales de los estudiantes</i>				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 PRÁCTICA 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. INTERVENCIÓN PROFESIONAL, 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
	43	Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	44	Conocer el entorno social de los estudiantes				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

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

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

Anexo 3: Evidencias Fotográficas



Lic. María Fernanda Pasquel Silva



Doc. Luis Ruperto Enrique Aldás
Rector: Unidad Educativa San Pedro Pascual



Unidad Educativa San Pedro Pascual



Lic. Irma Cristina Perachimba



Ten. Martha Sofía Brazales Cervantes



Centro Infantil de la Policía Nacional Mundo de Ilusiones



Lic. Nancy Dolores Ponce Puente



Lic. Sonia Libertad Cadena Burbano
Directora. Unidad Educativa Nuestra Señora De Fátima



Unidad Educativa Nuestra Señora De Fátima



Lic. José Pedro Pupiales Pupiales



Lic. Abelardo Granda Ponce
Director: Escuela Juan De Dios Návas



Escuela Juan De Dios Návas



Lic. Fanny Del Carmen Recalde Tobar



Lic. Edwin Patricio Encalada Burbano
Rector: Unidad Educativa Selva Alegre



Unidad Educativa Selva Alegre



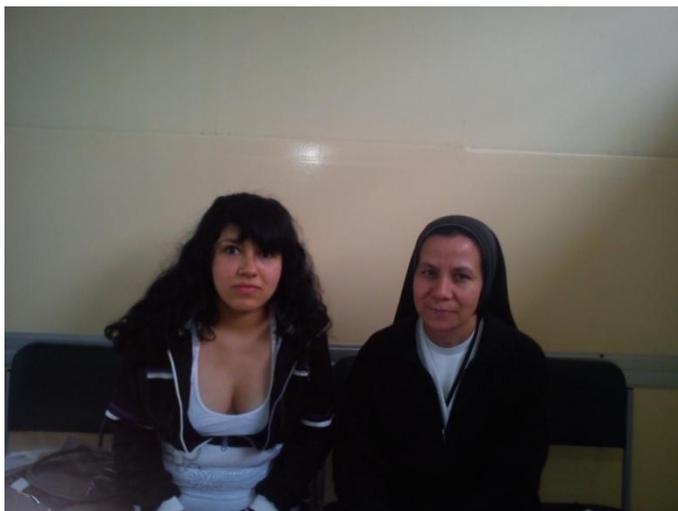
Lic. Edith Maribel Reyes Bermeo



Lic. Carmen Del Pilar Champutiz Villa
Directora: Escuela Santa Ana de Cotacachi



Escuela De Educación Básica Santa Ana De Cotacachi



Sor. Verónica Cristina Rivera Suárez



Lic. Marco Ramiro Boada Cahuasqui
Rector: Unidad Educativa Santa Juana De Chantal



Unidad Educativa Santa Juana De Chantal