



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

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

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.

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTORA: Pincay Chalén, Jenny Patricia

DIRECTORA: Guamán Coronel, María de los Ángeles, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO GUAYAQUIL – CENTENARIO

2013

CERTIFICACIÓN

Magister

María de los Ángeles Guamán Coronel

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado: “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación, mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”, realizado por el profesional en formación: **Pincay Chalén Jenny Patricia**; cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, Octubre de 2013

f).....

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

C.I.: 1103664080

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Pincay Chalén Jenny Patricia, 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 Estudio Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.

f.....

Autora: Jenny Patricia Pincay Chalén

Cédula: 0914829932

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado a:

Dios, por ser el primer lugar en mi vida, sobre todas las cosas,

Mis hijos: Anthony y Génesis, por ser los motores de mi superación personal.

Mi esposo, por su ahínco, apoyo y darme la fuerza para seguir adelante en cada uno de mis objetivos trazados.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a:

Dios, por permitirme cumplir con mis metas y aspiraciones

Mi familia, por ayudarme en cada acción emprendida.

Mi tutora de la Universidad, por su colaboración y sabias enseñanzas durante mi proceso de estudio.

Mis compañeros de las escuelas encuestadas y a los docentes de mi establecimiento Prócer León de Febres Cordero, sin los cuales no hubiese podido cumplir con la presente tesis.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Portada	i
Certificación	ii
Declaración de autoría y cesión de derechos	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Resumen ejecutivo	1
Abstract	2
Introducción	3
CAPÍTULO I: Síntesis del material bibliográfico (artículos científicos)	7
1.1 El debate sobre las competencias	8
1.2 Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España	11
1.3 La inserción profesional de los docentes	14
1.4 Estándares de calidad educativa	16
1.5 Políticas de inserción a la docencia en América Latina	19
1.6 Inserción laboral de jóvenes	22
1.7 Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador	25
1.8 Empezar con buen pie	28
1.9 La formación pedagógica de los profesores universitarios	31
1.10 El desarrollo profesional continuo de los docentes	33
CAPÍTULO II: Metodología	36
2.1 Diseño de la investigación	37
2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	38
2.2.1 Métodos	38
2.2.2 Técnicas	39
2.2.3 Instrumentos	41
2.3 Preguntas de investigación	42
2.4 Contexto	43
2.5 Participantes	46
2.6 Población y muestra (análisis)	47
2.6.1 Población	47

2.6.2	Muestra	47
2.7.	Recursos: Talento humano, institucionales, materiales, económicos	49
2.7.1	Talento humano	49
2.7.2	Institucionales	49
2.7.3	Materiales	50
2.7.4	Económicos	51
2.8	Procedimiento para la aplicación de los instrumentos	51
CAPÍTULO III: Interpretación, análisis y discusión de resultados		54
3.1.	Características de los titulados: individuales, académicas y laborales	55
3.1.1.	Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta	56
3.1.1.1	Ubicación geográfica (nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad)	56
3.1.1.2	Edad	57
3.1.1.3	Género	58
3.1.2.	Características académicas de los titulados	58
3.1.2.1	Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato	59
3.1.2.2	Tipo de educación	60
3.1.2.3	Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura	60
3.1.3.	Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación?	61
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	61
3.1.3.2	Número de establecimientos en los que trabaja el titulado	63
3.1.3.3	Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral	64
3.1.3.4	Características del trabajo actual	65
3.2.	Valoración docente de la profesión:	67
3.2.1	Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado	67
3.3	Satisfacción docente	80

3.4.	Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados	81
3.4.1	Aspectos metodológico – didácticos que desarrolla el titulado	82
3.4.2	Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente que desarrolla el titulado	84
3.4.3	Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado	85
3.4.4	Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado	87
3.4.5	Interacción profesor – padres de familia y comunidad del titulado	89
3.4.6	Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo	91
3.4.7	Actividades de formación que ejecuta el titulado	92
CAPÍTULO IV: Conclusiones y recomendaciones		94
4.1	Conclusiones	95
4.2	Recomendaciones	96
CAPÍTULO V: Propuesta de intervención: (Tema)		98
5.1	Propuesta	99
5.2	Justificación	99
5.3	Objetivos	100
5.4.	Metodología: Matriz del marco lógico	101
5.4.1	Análisis de involucrados	101
5.4.2	Análisis de problema	103
5.4.3	Análisis de objetivos	104
5.4.4	Análisis de estrategias	105
5.5.	Plan de acción (etapa de planificación)	105
5.5.1	Matriz del marco teórico	107
5.6	Resultados esperados	109
5.7	Bibliografía de la propuesta	110
CAPÍTULO VI: Bibliografía		111
CAPÍTULO VII: Anexos		115
Anexo 1:	Fichas de contactos para titulados – empleadores	116

Anexo 2:	Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas	117
Anexo 3:	Evidencias fotográficas (una por cada titulado-empendedor)	118
Anexo 4:	(Otros documentos importantes y que se hayan constituido en aporte para la investigación)	121

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación realizada con titulados de la Universidad Particular Técnica de Loja, es una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de ciencias de la educación mención Educación Básica en el año 2103.

La población con la que se trabajó corresponde a seis licenciados, quienes participaron activamente en la entrevista y encuesta realizada. Por lo que la recopilación de los datos de información fue de manera directa, apoyada por un cuestionario de evaluación.

Sobre los resultados, el intervenir educativamente en la enseñanza – aprendizaje es de suma importancia para el desempeño docente, y los directivos de la institución deben buscar un nivel de formación alto para promover la actividad laboral como los trabajos reflexivos, participativos y colaborativos con los alumnos. Dada la importancia de la investigación para aumentar y conseguir un clima de aula que fomente la calidad educativa y el manejo de grupos se invita a revisar el presente trabajo y se plantea una propuesta de educación continua profesional que contribuye al desarrollo del docente, mejora su desempeño y favorece las adecuadas condiciones de trabajo.

PALABRAS CLAVES: labor docente, intervención educativa, clima de aula, formación académica y Educación continua.

ABSTRACT

The present research conducted with graduates of the Universidad Particular de Loja Technical, is a proposal for educational intervention from the study of cases with a bachelor degree in science education with a mention of the Basic Education in the year 2103.

The population with which work corresponds to six graduates, who actively participated in the interview and survey. Therefore, the collection of information data was in a direct way, supported by an evaluation questionnaire.

On the results, the speak educationally in the teaching - learning is of the utmost importance to the teaching performance, and the leadership of the institution must seek a high level of training to promote the work activity as the reflective work, participatory and collaborative with the students. Given the importance of research to increase and get a classroom climate that promotes the educational quality and the management of groups are invited to review this work and presents a proposal for continuous professional education that contributes to the development of the teacher, improving its performance and encourages good working conditions.

KEY WORDS: teaching, educational intervention, classroom climate, academic training and continuing education.

INTRODUCCIÓN

La Constitución Política de nuestro país establece en su artículo 26 que “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado”, y en el artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad.

De la misma manera el Ministerio de Educación (2010) establece los estándares de calidad educativa con la finalidad de dar respuesta a las siguientes características: ser objetivos básicos comunes por lograr, referidos a logros o desempeños observables y medibles, ser fáciles de comprender y utilizar, estar inspirados en ideales educativos, estar basados en valores ecuatorianos y universales, ser homologables con estándares internacionales pero aplicables a la realidad ecuatoriana y presentar un desafío para los actores e instituciones del sistema (Ministerio de Educación, 2010).

De ahí la importancia de que las políticas de educación superior se enfoquen a potenciar el desarrollo personal de sus estudiantes en cuanto a su contribución con una sociedad sostenible, democrática y basada en el conocimiento, reafirmando la importancia de cada uno de ellos (estudiantes) por y para completar sus estudios sin obstáculos tanto a nivel social como económico, y, continuar con los esfuerzos para facilitar los servicios adecuados a los estudiantes, creando itinerarios de aprendizajes flexibles en educación superior y ampliando la participación en todos los niveles sobre la igualdad de oportunidades. (Alonso, Rodríguez, Nyseen, 2008)

Por lo tanto hablar de una intervención educativa donde se evalúen a los directivos como a los profesores de las instituciones son con el fin de lograr cambios en el proceso educativo con miras a mejorar la educación y sea esta con calidez y calidad, donde las características del desempeño docente juega un papel primordial en la labor pedagógica y con la que se garantizará la formación y labor de todos los que forman la comunidad educativa.

Esta propuesta educativa tiene como meta fortalecer el desempeño laboral tanto de los titulados como empleadores, donde la mejora del trabajo ayudará a que los centros educativos cambien su nivel de categoría y a la vez sean establecimientos donde los representantes legales y estudiantes deseen estar más no por lo que aprenden sino porque se buscan los elementos para ir mejorando día a día y llegar a ser uno de los primeros a través de la formación continua en temas de interés educativo.

La Universidad Técnica Particular de Loja, en su afán de mejorar constantemente su nivel académico, busca a través de este programa de investigación, caracterizar el puesto de trabajo del profesional e indagar los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores de la Titulación de Ciencias de la Educación mención Educación Básica.

A través de la investigación, se pretende identificar su situación y de cómo ésta ha mejorado o no, luego de haber concluido sus estudios universitarios. Además se requiere conocer cuántos de ellos se encuentran laborando en su especialidad, cuántos se encuentran sin ocupación, o trabajan en otra actividad que nada tiene que ver con la docencia. Otro punto a ser analizado también es el nivel y el tipo de institución en la que están ubicados y su desempeño dentro de la misma.

Esta investigación además pretende hacer un seguimiento de los titulados en la Universidad Técnica Particular de Loja, con la finalidad de saber cuáles son las oportunidades de trabajo para sus profesionales docentes y las condiciones en las que se encuentran laborando en la actualidad.

Los resultados obtenidos, permitirán encontrar, adoptar y aplicar medidas que contribuyan a mejorar la situación y oportunidades de los docentes, de acuerdo a los requerimientos nacionales, además dará a conocer sobre aquellos docentes que requieran reforzar o especializarse en conocimientos relacionados con su profesión, dado que la Universidad Técnica Particular de Loja busca concienciar sobre la necesidad de una preparación continua.

Adicionalmente esta investigación representa para la Universidad un seguimiento sistemático de sus ex-alumnos y una autoevaluación, pues a partir de los datos obtenidos, conocerá la efectividad de la transferencia de sus conocimientos tanto técnicos, metodológicos, teóricos y prácticos transmitidos a los titulados y de esta forma poder satisfacer los requerimientos de la educación actual.

Este trabajo de investigación es factible porque cuenta con el apoyo de los directivos de la UPTL, en donde los beneficiarios directos serán los estudiantes de la universidad y los beneficiarios indirectos los próximos egresados, de la misma manera cuenta el talento humano, como es la directora de la tesis, la investigadora y los seis titulados, los recursos materiales como encuestas, libros, internet, computadora y financieros que contempla a la movilización a los diversos lugares donde residen los titulados, en vista que algunos unos habitan en otras provincias o cantones.

La estructura del presente trabajo en su parte preliminar consta de: portada, certificación, declaración de autoría y cesión de derechos, dedicatoria, agradecimiento, índice, resumen e introducción, seguido por un marco teórico que hace referencia a la investigación bibliográfica del tema, la metodología donde se detalla todo lo concerniente al diseño, participantes, instrumentos, recursos y procedimiento de la investigación, posteriormente la interpretación y análisis de los resultados es aquí donde se incluyen las tablas estadísticas para en base a ello dar a conocer las conclusiones y recomendaciones, finalmente en base a los nudos críticos plantear una propuesta de intervención con miras a mejorar el clima social del aula y promover la calidad de la educación.

Los objetivos que permiten llevar a cabo la investigación se detallan a continuación:

Objetivo General

- Realizar 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.

Objetivos específicos

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

Los objetivos planteados fueron alcanzados, gracias a la colaboración desinteresada de los seis titulados a quienes se los evaluó a nivel de directivos y docentes según el caso, para luego formular una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la educación.

Cada uno de los objetivos específicos fue evaluado a través de los siguientes aspectos como son: metodológicos-didácticos, una autoevaluación de la práctica docente, aspectos de la investigación educativa, participación en actividades académicas, normativas y administrativas, interacción de profesores, padres de familia y comunidad, profesores y trabajo en equipo, formación docente, cada aspecto contenía sub-ítems donde el directivo y el docente debían marcar la frecuencias, importancia y nivel de formación con que lo realizan contando con una numeración del 1 al 4.

Finalizado el proyecto se puede destacar que conociendo el nivel de formación que tienen los titulados se podrán ejecutar actividades que propicien la labor educativa, donde se mejore la calidad del trabajo obteniendo características eficientes estipuladas en los estándares de calidad del Ministerio de Educación.

CAPÍTULO I: SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO (ARTÍCULOS CIENTÍFICOS)

1.1. El debate sobre las competencias

Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España.

Luis Enrique Alonso

Carlos J. Fernández Rodríguez

José M^a Nyssen

Prólogo de José Joaquín Brunner

Una gran parte del debate europeo sobre la educación está centrado en el papel que juega la educación en la economía del saber. Se dice muchas veces que la educación que dan nuestras universidades, así como los colegios primarios y secundarios, no es adecuada para las necesidades de la economía. Al mismo tiempo, los que trabajamos en el sector de la educación muchas veces tenemos la impresión de que el sector económico no ve más allá de sus necesidades del momento, que no se preocupa lo suficiente ni de las necesidades del propio sector económico a medio y a largo plazo, ni que sea suficientemente consciente de otros aspectos de la sociedad. La economía es muy importante, pero no es todo. Según la definición del Consejo de Europa, la educación superior tiene cuatro metas principales: la preparación para el mercado laboral, la preparación para una vida como ciudadano activo en una sociedad democrática, el desarrollo personal y el desarrollo y la mantención de una base amplia y avanzada del saber.

El debate que se plantea entonces, es el de conocer cuáles son exactamente dichos conocimientos, que han tratado de ser definidos de muchas formas: cualificaciones, destrezas, aptitudes, capacidades y, más recientemente, competencias. Las cuales están presentes en distintos grados, pero el mercado de trabajo está exigiendo nuevos requerimientos que las reformas de los planes de estudios tardan años en incluir debido a los filtros, controles y aprobaciones que requieren las modificaciones de dichos planes. Así, la relación entre poseer un título y no poseerlo pasa a ser difusa, sin una adecuación clara entre los conocimientos acreditados y las verdaderas posibilidades profesionales. Es por esto que existe una distancia entre titulados universitarios y empleadores, y, entre ambos actores, ya que los parámetros que se vienen desarrollando entorno al diseño de nuevos títulos desde el terreno oficial y analítico en ciertas ocasiones son desconocidos por los empleadores y desconocen en que campo laboral pueden ser insertados.

El debate de las competencias en la edad moderna es un proyecto de investigación que se encuentra en un análisis ya que las competencias y/o cualificaciones que verdaderamente se demandan en el mercado de trabajo para los titulados superiores no se encuentran preestablecidos para los recién egresados (diplomados, licenciados, doctores o máster) de sus ciclos formativos. Al parecer, las empresas comienzan a exigir de sus candidatos, ciertas competencias que tradicionalmente no han formado parte del currículo académico, tales como habilidades sociales, liderazgo, capacidad de trabajo en equipo, gestión del estrés, inteligencia emocional, es por esto que la educación superior debería jugar un papel esencial en la promoción de la cohesión social, en la reducción de las desigualdades y en la elevación del nivel del conocimiento, destrezas y competencias en el seno de la sociedad. Las políticas de la educación superior deberían enfocarse a maximizar el potencial de las personas en cuanto a su desarrollo personal y su contribución a una sociedad sostenible, democrática y basada en el conocimiento. Reafirmar la importancia de que los estudiantes puedan completar sus estudios sin obstáculos relacionados con su situación socio-económica y continuar con los esfuerzos para facilitar servicios adecuados a los estudiantes, crear itinerarios de aprendizaje más flexibles dentro de la educación superior, y ampliar la participación a todos los niveles sobre la base de la igualdad de oportunidades.

La consecución del aprendizaje permanente debería basarse en un compromiso explícito: por parte de los gobiernos, de invertir y crear las condiciones necesarias para mejorar la educación y la formación en todos los niveles; y de parte de las empresas, de formar a sus trabajadores, y de las personas, desarrollar sus competencias y trayectorias profesionales.

Existen bastantes carreras en las universidades y alumnos que cada año buscan ingresar a ellas, lo que lleva a una mayor competencia laboral, por lo que se observa un resentimiento en los estudiantes universitarios respecto a la situación del mercado laboral y al no cumplirse sus expectativas educativas, los alumnos buscan responsabilidades, pero estas están poco definidas y/o visibilizadas, lo que se trasluce en un sentimiento de angustia, frustración y, como culminación de este proceso, resentimiento hacia la Universidad.

Desde el punto de vista empresarial el principal problema de los jóvenes contratados no es su formación, sino la falta de actitud proactiva ante el trabajo y otros problemas relacionados a ciertas habilidades sociales, bastante alejadas de las competencias teóricamente exigibles en la denominada sociedad del conocimiento. Para que exista una universidad al servicio de la sociedad es necesario hacer de esta institución un medio que genere una auténtica

igualdad de oportunidades e integrar a ésta de manera decidida en el campo económico y productivo, fomentando la excelencia a través de la competencia con sus dos objetivos simultáneamente: mayor eficiencia y mayor equidad.

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

Factores de facilitación y de obstaculización.

Aguaded, J.I. y otros

Davia Rodríguez, M^a. Á.

Dolado, J.J.

Prólogo de Aneca

El conjunto de teorías y modelos explicativos del complejo fenómeno de la integración de los jóvenes en el mercado de empleo pone de manifiesto, entre otras, tres conclusiones importantes:

- a. Que la inserción laboral es un fenómeno totalmente dependiente de los contextos (geográficos, sociales, de mercado, políticos, etc.) en que ha de llevarse a cabo dicha inserción.
- b. Que la inserción ocupacional-laboral es dependiente igualmente de un conjunto de factores personales que el sujeto puede en buena medida manipular (formación adquirida, estrategias de búsqueda de empleo a utilizar, tiempo a invertir en la búsqueda, expectativas profesionales y de salario, etc.).
- c. Que en ese conjunto de factores personales la formación juega un papel destacado en todos los procesos relacionados con el mercado de empleo: inserción, ajuste, movilidad, etc.

Cada universidad tiene preestablecidos sus lineamientos para la inserción laboral de los titulados egresados por lo cual no son colgados en página web o registrados para el consumo interno, ya que se basan en su medio social y cultural. En la Universidad de Zaragoza existe un doble sistema para el seguimiento de egresados:

- mediante el análisis de los contratos formalizados por el Instituto Aragonés de empleo con los egresados en los 18 meses siguientes a la graduación, y
- un cuestionario con un apartado general para todas las titulaciones y una específica para cada centro.

Frente a lo expuesto sobre el seguimiento a los egresados de la Universidad se aprecia que

en Zaragoza tiene doble sistema para ayudar a sus egresados esto hace que el periodo de búsqueda y obtención del primer empleo no suele extenderse más allá de 12 meses para la mayoría de la población egresada. Entre las estrategias de búsqueda que la Universidad de Zaragoza emplea para que sus egresados obtengan un empleo están las redes sociales o conjunto de contactos, informantes o soportes personales con el que el demandante aborda el proceso de inserción.

La eficacia y eficiencia en la guía de las prácticas docentes ayuda enormemente en la formación de los egresados de Zaragoza, casi la mitad de los egresados pueden obtener una inserción laboral pronta, pues estas prácticas los ayudan a ingresar rápidamente en el mundo laboral, a ser considerados como elemento activo en la calidad de educación. Es así como la educación superior debe perseguir el incremento de conocimientos de los estudiantes, o debe preocuparse por los roles y tareas profesionales que habrán de desempeñar; debe preparar directamente para el mundo profesional o sentar las bases para afrontar tareas ocupacionales futuras; y una formación amplia, que permita asumir una gama de ocupaciones, o por el contrario procurar una alta especialización.

De la misma manera la educación superior puede actuar como motor de cambio, tanto así que los temas abordados en los trabajos de investigación pueden ser clasificados en las siguientes líneas: demanda del sistema de empleo, empleo y carrera de los graduados, tareas y funcionamiento en el trabajo, la transición de la educación superior al empleo y el impacto de la educación superior.

Los profesionales con títulos universitarios en el país tienen dificultades en el momento de conseguir un empleo, ya que son mal remunerados y presentan menores niveles de la formación recibida, el desconocimiento, la impericia, la inexperiencia tienen como consecuencia un medio que se añade al que naturalmente aparece en situaciones de cambio. Es así que: la edad, la titulación de diplomado vs licenciado, las prácticas, los idiomas y las estancias en el extranjero son una opción adoptada por algunos universitarios para realizar trabajos en otras áreas que no tiene similitud a la obtenida en su título universitario.

Actualmente resulta cada vez más difícil conseguir un empleo acorde con la titulación que se posee, los hechos que muestran esa dificultad son: la incongruencia de los perfiles que demanda el mercado, la competencia, la creciente precariedad del mercado laboral y la estructura ocupacional de la zona de residencia.

La estrategia de envío de currículos a los empleadores no ocupa excesivo espacio en los discursos grupales de los titulados, también el uso de internet en la búsqueda de trabajo no sólo está presente al enviar el currículum vitae a los posibles empleadores, sino que además es una herramienta fundamental para obtener información acerca de ofertas de empleo. En este sentido, constituyen una importante estrategia para la inserción laboral.

Haber realizado un másterado sitúa al egresado en una posición más ventajosa que el resto de titulados en la búsqueda de empleo. En la cual se debe tener una actitud positiva y activa para que la oportunidad de empleo sea posible en cualquier campo que estén capacitados. Otro cambio importante es la consideración sobre el papel de las mujeres en el mundo laboral. Ya que el trabajo es una forma de independencia y liberación para la mujer, aunque esto implique entrar en conflicto con la esfera de la vida familiar. Los titulados esperan lograr un trabajo que les proporcione mayor satisfacción intrínseca un trabajo que les guste, extrínseca mejor retribuido y con una mejor posición jerárquica dentro de la estructura organizativa y en el plano de lo social (mejor estatus social y prestigio).

Con las ayudas que se le brindan a las mujeres van a facilitar la transición entre la universidad y el mundo laboral; es el caso de las becas de prácticas. El que existan subvenciones públicas al empleo conlleva la ventaja de que estas animan a las empresas a contratar gente joven y a formarla, lo que permite la superación del obstáculo de falta de experiencia. Los profesionales títulos universitarios en el país, son mal remunerados, el desconocimiento, la impericia, la inexperiencia tienen como consecuencia un medio que se añade al que naturalmente aparece en situaciones de cambio. Los titulados españoles proyectan las principales carencias que perciben en la situación de nuestro país. Básicamente, consideran que los titulados europeos poseen una actitud de mayor determinación hacia el empleo, mayor flexibilidad, mayor movilidad y conocimiento de idiomas, y cuentan con más apoyo público procesos de inserción laboral como de una estructura organizada.

1.3. La inserción profesional de los docentes

Profesores principiantes, formación del profesorado, identidad profesional.

Beatrice Avalos

Achinstein

Existe una larga tradición de estudios referidos a los profesores en sus primeros años de enseñanza y podría pensarse que ya se ha dicho todo sobre el tema. Sin embargo, esto no es así. Si bien la enseñanza sigue siendo lo central del trabajo del docente novel, este trabajo sufre constantes modificaciones a causa de la continuidad de reformas y la variación en las situaciones sociales y culturales. La forma como cada docente novel enfrenta la enseñanza no es igual de un lugar geográfico a otro, ni dentro de sub-culturas de un mismo país. Tampoco lo es de un momento histórico, en un sistema educacional o un tipo de cultura escolar.

La llegada de un nuevo profesor a una escuela pública municipal, privada con subsidio o enteramente privada significa una experiencia de inserción distinta. La diferencia puede deberse a la población estudiantil a la que atiende pero también a los recursos que dispone el establecimiento o al modo de organización y de gestión que prevalece. Otro de los factores derivados de la operación del macro-sistema educacional son las reformas y lo que podría llamar las contrarreformas o nuevos cambios que ocurren repetidamente en momentos cercanos entre sí y que suelen ser modificaciones de una reforma anterior y ser puestos en acción sin que escuelas tengan el tiempo de buscar la mejor forma de implementación. Esto puede afectar a los docentes en la medida en que se les debe tomar responsabilidad por la nueva acción en un contexto de insuficiente seguridad respecto de lo que se hace habitualmente. Cuando se advierte lo insatisfactorio de los resultados de aprendizaje escolares, los alumnos suele entrar en un ciclo de presiones y controles junto con atribución de culpa a los profesores.

Es evidente que para los profesores noveles egresados de sistemas valorizados o no valorizados, o los profesores que han terminado sus estudios buscan trabajo como para aquellos que consideran a la docencia como una posible profesión, tales mensajes públicos operan con un efecto negativo y detractor del interés en la docencia, sea cual sea el

fundamento de las opiniones vertidas. El sobre oferta o la precariedad en los sistemas de contratación pueden también significar que los docentes que buscan trabajo lo encuentren por tiempo limitado, y deban rotar de establecimiento en establecimiento en los años claves de su inserción profesional.

En las condiciones de trabajo de los sistemas existen países latinoamericanos la inserción de los nuevos profesores no significa menor carga docente en caso de contrato de tiempo completo y puede significar, dicho, una carga doblemente alta si debe trabajar en más de un establecimiento para obtener un sueldo aceptable. Tampoco es infrecuente entregarle al profesor novel el curso más difícil de enseñar que suele ser el primer año sino y que esté preparado de acuerdo a su preparación.

Existe suficiente evidencia como para sostener que la ausencia de oportunidades de acompañamiento o inducción tiene un efecto en la rotación de nuevos profesores y la decisión de mantenerse o abandonar la docencia. Al examinar la relación entre oportunidades de inducción y rotación de escuelas, con mayor oportunidad de inducción la rotación.

Dentro de la tendencia cultural existe un orden para someter a los noveles a un ritual de iniciación donde predomina la indiferencia, el sorteo de obstáculos y el "pago del noviciado". Se entregan a los novatos las peores condiciones de desempeño profesional, horarios extremos, cursos de última selección, acceso limitado a los recursos didácticos y multimediales. Otro aspecto es que la cultura institucional, somete a los noveles a una presión tácita y explícita con el propósito de seguir normas y patrones de comportamiento profesional pauteados, verticales y rutinarios. Sugiere la necesidad de contar con políticas públicas referidas a maestros que reconozcan la importancia de esta etapa y que contengan un plan de acción destinado a satisfacer las necesidades de apoyo y formación de quienes comienzan a enseñar.

Los países con menos recursos no siempre están en condiciones de rebajar la carga docente de quien comienza a enseñar o de asignar en cada lugar de trabajo un mentor. Aun cuando fuera posible establecer formas de acompañamiento en cada escuela o en grupos de escuelas, no siempre se dispone de mentores o tutores preparados para crear una nueva categoría de personas con estas capacidades y asignarles la responsabilidad de supervisar y guiar el trabajo de una nueva profesora. Finalmente se concluye ante una situación compleja que requiere soluciones imaginativas diversas según las posibilidades de cada sistema educativo para futuras generaciones.

1.4. Estándares de calidad educativa

Montserrat Creamer Guillén

El Ministerio de Educación tiene el compromiso de formular criterios orientadores para la acción y al mismo tiempo indicar niveles de cumplimiento claros y públicamente conocidos que materialicen en la práctica el concepto de calidad educativa. Estos criterios y niveles de cumplimiento que llamamos estándares servirán para orientar y apoyar a los actores del sistema en su desempeño y también para monitorear la calidad de su actuación a través de un sistema de evaluación adecuado y pertinente.

La Constitución Política de nuestro país establece en su artículo 26 que “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado”, y en el artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad. Para establecer qué es una educación de calidad, necesitamos primero identificar qué tipo de sociedad queremos tener, pues un sistema educativo será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta.

Los estándares de calidad educativa aspiran a tener las siguientes características: ser objetivos básicos comunes por lograr, referidos a logros o desempeños observables y medibles, ser fáciles de comprender y utilizar, estar inspirados en ideales educativos, estar basados en valores ecuatorianos y universales, ser homologables con estándares internacionales pero aplicables a la realidad ecuatoriana y presentar un desafío para los actores e instituciones del sistema. El propósito es orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejora continua. Otros usos más específicos de los estándares de calidad educativa son: proveer información a los actores para que estos puedan determinar qué es lo importante que deben aprender los estudiantes, cómo debe ser un buen docente y un buen directivo, y cómo debe ser una buena institución educativa; realizar procesos de autoevaluación; diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento o fortalecimiento, fundamentados en los resultados de la evaluación y autoevaluación; proveer información a las autoridades educativas para que estas puedan: diseñar e implementar sistemas de evaluación de los diversos actores e instituciones del sistema educativo; ofrecer apoyo y asesoría a los actores e instituciones del sistema educativo, basados en los resultados de la evaluación; crear sistemas de certificación educativa para profesionales e

instituciones; realizar ajustes periódicos a libros de texto, guías pedagógicas y materiales didácticos; mejorar las políticas y procesos relacionados con los profesionales de la educación, tales como el concurso de méritos y oposición para el ingreso al magisterio, la formación inicial de docentes y otros actores del sistema educativo, la formación continua y el desarrollo profesional educativo, y el apoyo en el aula a través de mentorías; informar a la sociedad sobre el desempeño de los actores y la calidad de procesos del sistema educativo.

El Ministerio de Educación ha diseñado los **tipos de estándares** con el objetivo de asegurar que los estudiantes logren los aprendizajes y estos son:

1.- Estándares de gestión educativa: Hace referencia a procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a la formación deseada de los estudiantes.

Cada institución educativa, al tener una realidad propia, establecerá las acciones y planes de mejora necesarios como: dimensión, proceso, estándar e indicador.

2.- Estándares de Desempeño Profesional: Son descripciones de lo que debe hacer un profesional educativo competente; es decir, de las prácticas que tienen una mayor correlación positiva con la formación que los estudiantes alcanzan.

Estos permiten el establecimiento de características y prácticas de un docente de calidad, quien, además de tener dominio del área que enseña, evidencia otras características que fortalecen su desempeño, tales como el uso de pedagogía variada.

La actualización permanente, buena relación con los alumnos y padres de familia, una sólida ética profesional, entre otras. Actualmente se están desarrollando estándares generales de docentes y de directivos, y futuro se desarrollarán indicadores para otro tipo de profesionales del sistema educativo, tales como mentores, asesores, auditores y docentes de diferentes niveles y áreas disciplinares.

3.- Estándares de aprendizaje: Son descripciones de los logros de aprendizaje que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar: desde la educación general básica de bachillerato. Por su parte, el currículo nacional contiene las herramientas necesarias para que el estudiante, en cada año lectivo, pueda alcanzar los estándares de Aprendizaje. Existen cuatro áreas básicas: Lengua y Literatura, Matemática, Estudios Sociales y Ciencias Naturales.

4.- Estándares de infraestructura: Establecer requisitos esenciales, orientados a determinar las particularidades que los espacios y ambientes escolares deben poseer para contribuir al alcance de resultados óptimos en la formación de estudiantes y en la efectividad de la labor docente y las condiciones de infraestructura que deben cumplir progresivamente

todas las instituciones educativas con la finalidad de alcanzar niveles óptimos de calidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Dentro de las políticas de inclusión se establece la integración de otros servicios públicos, que distribuidos adecuadamente conforman equipamientos dentro de la ciudad planificando proyectos integrales, mejorando su infraestructura vial, sanitaria y el acceso a los servicios básicos. La adecuación de áreas verdes, de juegos didácticos y espacios de juegos de acuerdo con las edades. Esto permite fortalecer la imagen educativa e integrar sus espacios al medio urbano.

1.5. Políticas de inserción a la docencia en América latina

La deuda pendiente.

Denise Vaillant

Durante los años 80 y 90, la mayoría de los países latinoamericanos impulsaron transformaciones que llevaron a un escenario educativo vigente bastante favorable en la décadas pasadas con las reformas educativas se caracterizaron por la introducción de cambios institucionales; por la adopción de sistemas de medición de calidad y evaluación de resultados del aprendizaje; por la revisión de contenidos curriculares; los intentos de mejorar las capacidades de gestión y ofrecer incentivos a los maestros; en ciertos éxitos en la aplicación de estrategias para mejorar la equidad, calidad de la enseñanza y el rendimiento interno del sistema educativo.

En la práctica, las realidades educativas han probado ser difíciles de transformar las desigualdades respecto a la distribución de oportunidades educativa y el rendimiento que sigue siendo bajo estos son los factores que intervienen en la construcción de la profesión docente en América Latina son: el entorno laboral, contexto socio-cultural, la identidad, valoración social, la gestión institucional, la formación inicial y desarrollo profesional.

El Ministerio de Educación constituye por lo general los empleadores más importantes que tienen un país y además los profesores, no componen una categoría profesional homogénea sino bien diversa que intervienen factores vinculados con la situación de los docentes, este panorama se complica aún más por la falta de continuidad en las políticas. En América Latina uno de los obstáculos fundamentales a la hora de llevar adelante cambios educativos es la inestabilidad en los cargos del Ministro de Educación; la escasa articulación entre carrera, desarrollo profesional y evaluación en la construcción de la identidad profesional se inicia en las etapas previas como alumnos continua en la formación inicial del docente y se prolonga durante todo su ejercicio profesional, no surge automáticamente como resultado de un título profesional, por el contrario, es preciso establecerla y esto requiere de un proceso individual y colectivo de naturaleza compleja y dinámica lo que lleva a la configuración de representaciones subjetivas acerca de la profesión docente, se dice que goza de cierta

valoración social cuando sus representantes ofrecen un servicio que la sociedad aprecia y considera importante.

Durante la formación inicial, los candidatos a docentes viven una etapa de preparación teórica y práctica de enseñanza que suele ser los docentes alcanzan entre 16 y 23 años, se inicia una fase en la que surgen tensiones y problemas tanto en la motivación como en el compromiso de desarrollar numerosas actividades, tiene exigencias adicionales de familia, de salud, a las que también se agregan las responsabilidades adicionales que a menudo deben asumir en la escuela. Cuando los candidatos a docentes llegan a los 24 - 30 años de actividad, surgen mayores desafíos como la motivación y el compromiso, ya que el 60 % de los docentes de primaria en esta fase parecen conservar un fuerte sentido de motivación y compromiso en la mitad de los docentes de secundaria debido que pierden motivación en esta etapa. Finalmente con 31 o más años de actividad, la motivación desciende notoriamente debido a la proximidad del retiro y jubilación.

Los futuros docentes traen consigo una serie de creencias e imágenes que influyen en la forma como se enfrentan a la compleja tarea en el aula y modelo nadar o hundirse, el docente novel está librado a su suerte y es él quien tiene que encontrar la manera de ajustarse a la realidad; mientras que en el segundo (modelo colegial), el nuevo maestro o profesor es acompañado por uno de sus padres, aunque de manera más informal en la situación de competencia mandatada, hay una relación más jerárquica con un acompañante o mentor que tiene la misión de ayudar a desarrollar ciertas competencias establecidas de antemano.

En los programas de inducción: son programas intencionados, que van más allá de actividades puntuales o espontáneas que pueden darse en muchas escuelas cuando se apoya a los docentes principiantes en las estrategias más utilizadas en los programas de inducción es la observación en el aula la está a cargo del mentor, o de otro profesor experimentado del mismo nivel o especialidad, seguida de una sesión para la retroalimentación y discusión de lo observado, en otros casos, trabajar sobre las producciones del maestro principiante (su plan de curso, planes de clase, materiales para los estudiantes y pruebas) es otra estrategia apropiada. En menor medida, estrategias de modelado o clases demostrativas son utilizadas con el fin de que el maestro principiante vea de manera práctica ya que algunas estrategias se usan para la enseñanza o el manejo de aula. Si bien esta dinámica demostrativa ha sido pensada para la formación inicial, su eficacia ha permitido aplicarla para la inducción y la formación continua.

Todo indica que para transformar la escuela y el sistema escolar es indispensable cambiar de estrategia, es decir modificar el modo tradicional de pensar y de hacer las reformas e innovaciones que involucran a los docentes. Por más que se actualicen las propuestas curriculares, por más que se implementen programas de mejora de equidad y de calidad y se descentralicen las modalidades de gestión, si no se reconoce en los docentes el factor central de cambio, éste no tendrá lugar. Es necesario en consecuencia, lograr reformas significativas, efectivas y ante todo sustentables en las prácticas profesionales y culturas de trabajo los docentes.

1.6. Inserción laboral de jóvenes

Expectativas, demanda laboral y trayectorias.

Jürgen Weller

Para fomentar la inserción laboral se elaboraron varios criterios con el que contamos lo que se discutieron en talleres con jóvenes y seminarios nacionales con todos los agentes relevantes se desarrollaron propuestas quedando 10 tensiones y algunas estrategias:

- 1.- Los jóvenes tienen mayores niveles de educación formal que es el conjunto de personas que acompañan o siguen a otras anteriores, pero que también tienen mayores problemas de inserción laboral y como causa de esta tensión seguramente no es que las nuevas generaciones sean educadas o que haya jóvenes con altos niveles del problema se concentra más bien en dos áreas: la modesta expansión de la actividad económica, la cantidad y la calidad de la educación. Con que mejorar la educación sigue siendo una de las tareas centrales de las políticas públicas.
- 2.- En la creciente percepción funcional del trabajo, principalmente como fuente de ingreso que en algunos casos tiene que competir con otras que prometen ganancias mayores y más fáciles, para muchos jóvenes el trabajo sigue siendo piedra angular para el desarrollo de su identidad personal. Sin embargo, muchas experiencias laborales iniciales no cumplen con las expectativas correspondientes ya que se reportan ingresos bajos, amenazas con despido, malos tratos, acoso sexual, relaciones personales desagradables, en fin, permitiendo las condiciones que estimulan el aprovechamiento del potencial que tiene el trabajo para el desarrollo individual y social de los jóvenes que está mejorando sus vida estudiantil.

El incumplimiento de las leyes, el abuso del desconocimiento de sus derechos laborales, su bajo grado de organización sindical; todos estos factores juegan un papel importante con la inspección del trabajo debe cubrir las características de la inserción laboral de los jóvenes como prioritario, y en esquemas formales de inserción por personas de confianza (tutores) que pueden ayudar en caso de conflictos de este tipo.

- 3.- La expansión de la actividad económica mejoría el bienestar material individual y de la familia paterna, la creación de una base para formar un hogar propio, el reconocimiento

social, una contribución al desarrollo de su país, etc. esto a hacer que se pueda conocer el proceso.

- 4.- Las mujeres jóvenes se enfrentan a dificultades especiales de inserción laboral. Siendo este problema especialmente grave para mujeres ya que son motivo en algunos casos de frecuentes discriminación con respecto a una educación formal baja, para las cuales hay muy pocas oportunidades de empleo productivo.
- 5.- En la creciente percepción funcional del trabajo con estudios generar tensiones negativas al afectar el rendimiento escolar debido a extensas o extenuantes jornadas laborales que restringen la capacidad de aprendizaje, este aumento representa una tendencia negativa que hipoteca el futuro de los jóvenes.
- 6.- Los jóvenes viven la tensión entre un discurso meritocrático y una realidad del mercado de trabajo como son contactos personales, el compadrazgo, la reproducción de privilegios sociales, los favores por interés político y las recomendaciones frecuentemente juegan un gran papel para el acceso a empleos atractivos.
- 7.- El mercado exige experiencia laboral para muchos jóvenes que buscan trabajo por primera vez es sumamente difícil acumular esta experiencia y, segundo, el mercado no reconoce la experiencia generada en muchas de las ocupaciones accesibles para jóvenes de bajo nivel educativo, por lo que, para este grupo, es casi imposible generar una trayectoria laboral ascendente.
- 8.- Un interés creciente de jóvenes en la independencia laboral y en la participación en micro y pequeñas empresas, y un discurso que estimula esta orientación. Por otra parte, existen elevados obstáculos para iniciar actividades empresariales y un alto riesgo de fracaso, y no existen estructuras para apoyar a los jóvenes en un emprendimiento de este tipo, y mucho menos en el caso de un fracaso laboral.
- 9.- Los jóvenes enfrentan la tensión entre sus preferencias culturales y las pautas exigidas por un mercado de trabajo marcado por la cultura dominante, ellos perciben procesos de exclusión a causa de su edad, la discriminación por razones de género, socio-económicas, étnicas, preferencias sexuales, y otros; sus expresiones culturales, mientras el mercado valora la experiencia laboral y no acepta ciertas expresiones sub-culturales que podrían afectar su forma de vida profesional y privada ya que va de la mano con su presentación en empresas frente sus clientes, siendo este el proceso que los jóvenes se enfrenta por conseguir una mejor estabilidad laboral.

10.- Las necesidades y preferencias de los jóvenes en una estabilidad mínima de empleo e ingresos están crecientemente en tensión con un mercado de trabajo que se caracteriza por progresiva inestabilidad y precariedad. Donde la inserción laboral de los jóvenes, un entorno macroeconómico favorable es una precondition indispensable, dado que sólo de esta manera surgen empleos productivos y opciones para el trabajo independiente de una cantidad relevante. Para ello se requiere una mejor coordinación de los actores públicos, privados y no gubernamentales, a nivel nacional y local, que relacione los esfuerzos de los jóvenes y sus familias con un entorno favorable para su inserción laboral.

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

Ecuador

Mauricio León

El acceso de grupos de jóvenes al mercado laboral se dificulta por su escasa o inadecuada educación y calificación, así como por su falta de experiencia laboral. A esto se agrega el hecho de que los jóvenes pobres, indígenas, afro descendientes, discapacitados, mujeres y de minorías sexuales sufren discriminación en el mercado de trabajo. La debilidad de a las instituciones ecuatorianas y la falta de coordinación entre ellas contribuyen a la falta de políticas, programas y proyectos dirigidos a este segmento de la población.

La visión de las políticas de inserción laboral para la juventud es la de un Ecuador con igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo para todos los y las jóvenes; y el objetivo central consiste en garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, mediante el mejoramiento de su empleabilidad, la creación de oportunidades de empleo y el fortalecimiento institucional de las entidades vinculadas con la juventud.

Las políticas de inserción laboral para la juventud se sustentan en un conjunto de principios enmarcados en un enfoque de derecho y estos son: universalidad, indivisibilidad, igualdad, eficiencia, participación y rendición de cuentas. Conciben a la universalidad como principio y a la focalización de las intervenciones como un instrumento de política que puede contribuir a universalizar el derecho al empleo como implica que las políticas tenga un enfoque integrado e integral de empleo, concibiéndola como multidimensional y multicausal. Las políticas pondrán un énfasis especial en los y las jóvenes vulnerables y socialmente excluidos y en la eliminación de las disparidades sociales existentes en el proceso de inserción al mercado laboral. Las políticas promueven el logro de los mejores resultados en términos de cobertura, calidad y equidad mediante un uso óptimo de los recursos.

La participación social es clave para lograr el cambio institucional que demanda el progreso de la población y para dotar de sostenibilidad las políticas. Todos los actores del proceso tienen deberes y obligaciones, sobre los cuales son responsables y deberán rendir cuentas de una manera transparente.

El Estado ecuatoriano tiene el deber de respetar, proteger y satisfacer el derecho al empleo con las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados.

El presente pacto parte de:

- Lograr la plena efectividad de la orientación y formación técnico profesional,
- Preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva,
- Garantizar las libertades políticas y económicas fundamentales de las personas
- Garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

El programa inserción laboral dará prioridad a las mujeres jóvenes, los de la calle, jefes de familia o que tienen hijos como su responsabilidad.

El programa tiene tres componentes:

- alfabetización,
- universalización de la educación básica de los y las jóvenes,
- ampliación de la cobertura del bachillerato entre los y las jóvenes, y mejoramiento de la calidad de la educación básica y el bachillerato, vinculándola a las necesidades del mercado laboral y los cambios tecnológicos, así como a la educación en derechos ciudadanos.

En especial, se busca impulsar la formación y promoción sostenible de políticas activas de mercado de trabajo para la juventud.

Un rasgo distintivo de las políticas públicas en el Ecuador es la ausencia de políticas de empleo, en general, y dirigidas a la juventud en medida esto se debe a la debilidad técnica y profesional de las institución es encargadas de las políticas laborales y de la juventud como el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos y la Unidad de Coordinación Nacional de Gestión y Desarrollo de la Juventud del Ministerio de Bienestar Social. Asimismo, son escasos los gobiernos locales y las organizaciones de la sociedad civil que trabajan la problemática del empleo juvenil.

Art. 66.- La educación es derecho irrenunciable de las personas, deber inexcusable del Estado, la sociedad y la familia; área prioritaria de la inversión pública, requisito del

desarrollo nacional y garantía de la equidad social. Es responsabilidad del Estado definir y ejecutar políticas que permitan alcanzar estos propósitos.

La educación, inspirada en principios éticos, pluralistas, democráticos, humanistas y científicos, promoverá el respeto a los derechos humanos, desarrollará un pensamiento crítico, fomentará el civismo; proporcionará destrezas para la eficiencia en el trabajo y la producción; estimulará la creatividad y el pleno desarrollo de la personalidad y las especiales habilidades de cada persona; impulsará la interculturalidad, la solidaridad y la paz. La educación preparará a los ciudadanos para el trabajo y para producir conocimiento. En todos los niveles del sistema educativo se procurarán a los estudiantes prácticas extracurriculares que estimulen el ejercicio y la producción de artesanías, oficios e industrias.

1.8. Empezar con buen pie

Inserción a la enseñanza para profesores principiantes.

Carlos Marcelo

El valor de las sociedades actuales está directamente relacionado con el nivel de formación de sus ciudadanos, y de la capacidad de innovación y emprendimiento que éstos posean. Pero los conocimientos, en nuestros días, tienen fecha de caducidad y ello obliga ahora más que nunca a establecer garantías formales e informales para que los ciudadanos y profesionales actualicen constantemente su competencia. Hemos entrado en una sociedad que exige de los profesionales una permanente actividad de formación y aprendizaje.

Convertirse en profesor es un largo proceso, que nos interesa al iniciar con los primeros contactos con la realidad de la escuela, asumiendo su rol como profesional en el ámbito de docentes y los profesores principiantes necesitan tener un conjunto de ideas y habilidades críticas así como la capacidad de reflexionar, evaluar y aprender sobre su enseñanza de tal forma que mejoren continuamente como docente ya que es posible si el conocimiento esencial para los profesores principiantes se organiza, representa y comunica de forma que les permita a los alumnos una comprensión más profunda del contenido que aprenden.

La inserción profesional en la enseñanza, es el periodo de tiempo que abarca los primeros años, en los cuales los profesores realizan transición desde estudiantes a profesores. Teniendo un periodo de tensiones y aprendizajes intensivos en contextos generalmente desconocidos y durante el cual los profesores principiantes deben adquirir conocimientos profesionales además de conseguir mantener un cierto equilibrio personal en las principales tareas con que se enfrentan son: adquirir conocimientos sobre los estudiantes, el currículo, el contexto escolar; diseñar adecuadamente el currículo y la enseñanza; comenzar a desarrollar un repertorio docente que les permita sobrevivir como profesor; crear una comunidad de aprendizaje en el aula, y continuar desarrollando una identidad profesional, y el problema es que esto deben hacerlo en general cargados con las mismas responsabilidades que los profesores más experimentados.

El período de iniciación a la enseñanza, representa el ritual que permite a la cultura docente al profesor principiante (los conocimientos, modelos, valores y símbolos de la profesión), la integración de la cultura en la personalidad del propio profesor, así como la adaptación de

éste al entorno social en que lleva a cabo su actividad docente. Dicha adaptación puede ser fácil cuando el entorno socio cultural coincide con las características del profesor principiante. Sin embargo, tal proceso puede ser más difícil cuando debe integrarse a culturas que le son desconocidas hasta el momento de empezar a enseñar.

Los primeros años de docencia son fundamentales para asegurar un profesorado motivado, implicado y comprometido con su profesión. Tradicionalmente el periodo de inserción profesional en la docencia se ha considerado según el modelo “nada o húndete” o “como yo mismo” lo denominaban en otro trabajo “ateriza como puedas”. Si observamos cómo las profesiones incorporan y socializan a los nuevos miembros nos daremos cuenta del grado de desarrollo y estructuración que estas profesiones tienen.

Los programas de inserción varían desde una simple reunión a principio de curso o programa muy estructurados que implican múltiples actividades. No podemos seguir ignorando que existe una fase claramente diferenciada en el proceso de convertirse en un buen profesor, que tiene sus propias características y necesidades y que funciona como un eslabón (débil hasta ahora) entre la formación inicial del profesorado y todo su futuro desarrollo profesional.

El proceso de inserción no debe sólo integrar al nuevo profesorado en la cultura escolar vigente porque estarían consiguiendo es cerrar el círculo de la socialización perfecta: alumnos que a lo largo de miles de horas han observado a profesores enseñando, vuelven a la escuela a enseñar cómo les enseñaron sus viejos profesores. Para romper ese círculo, para nada virtuoso es necesario que el periodo de inserción sea de indagación, crecimiento, innovación y reflexión. Tiene una importancia trascendental en el proceso de convertirse en un profesor, ya sea en un principiante frustrado o por el contrario en un profesor adaptativo. Uno de los problemas es el de establecer los vínculos posibles entre la formación inicial (normalmente a cargo de instituciones universitarias) y la formación continua del profesorado.

La formación inicial parece perder su influencia una vez que el profesorado accede como profesor permanente en un aula. Pero si algo hay que destacar como importante para el éxito de cualquier programa de inserción es el compromiso de toda la escuela, incluyendo a su equipo directivo, en apoyar e integrar a los nuevos profesores para que tenga mejor manejo de sus enseñanzas sin embargo es donde vemos las mayores dificultades a menos que se mantenga una línea de acción política de apoyo hacia el profesor y recursos

continuado al desarrollo profesional docente centrado en la escuela, que permita que el programa de inserción forme parte del proyecto educativo y de mejora de la escuela, en el profesorado principiante seguirá siendo una isla, un extraño que debe aprender a resolver sus problemas por sí solo porque así se ha hecho siempre en la escuela.

1.9. La formación pedagógica de los profesores universitarios

Una propuesta en el proceso de profesionalización del docente.

Maritza Cáceres Mesa y otros

La mejora de la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje pasa necesariamente por la transformación del pensamiento y de los sentimientos de los profesores hacia la Educación Superior necesita de la calidad del personal docente, en los programas y estudiantes, en las infraestructuras y del ambiente universitario. Un elemento esencial para las instituciones de enseñanza superior es una enérgica política de formación del personal que se comprometerían a establecer directrices claras sobre los docentes en la educación superior, que deberían ocuparse de enseñar a sus alumnos a aprender y tomar iniciativas, y no a ser, únicamente, pozos de ciencia. Tener medidas adecuadas en materia de investigación, así como de actualización y mejora de sus competencias pedagógicas mediante programas adecuados de formación del personal, que estimulen la innovación permanente de los planes de estudio y los métodos de enseñanza aprendizaje que aseguren condiciones profesionales y financieras apropiadas a los docentes a fin de garantizar la excelencia de la investigación y la enseñanza.

Como la educación a lo largo de toda la vida exige que el personal docente actualice y mejore sus capacidades didácticas y sus métodos de enseñanza es necesario establecer estructuras, mecanismos y programas adecuados de formación del personal docente. La profesionalización de la docencia tiene como objetivo hacer de la docencia. Una actividad profesional, una profesión, una carrera; de tal forma que el ingeniero, el médico, el contador, el agrónomo, el arquitecto, independientemente de su formación inicial, logre hacer de la docencia una actividad profesional.

La formación docente se concibe como el proceso permanente de adquisición, estructuración y reestructuración de conocimientos, habilidades y valores para el desempeño de la función docente, debe ser continua; se lleva a cabo a lo largo de toda la práctica docente, tomándose dicha práctica como eje formativo estructurado.

Los modelos de formación del profesorado se han configurado históricamente sobre la base de dos concepciones: la primera define un conjunto de rasgos deseables en el profesional, y la segunda trasciende el ámbito de lo personal y visualiza al profesor en el contexto de la realidad compleja en la que se desempeña.

Los docentes pueden aprender individualmente realizando una investigación, llevando a cabo un proyecto de innovación subvencionado, realizando materiales curriculares u otras actividades relacionadas con el trabajo profesional de los enseñantes. Los profesores desarrollan nuevas formas de comprensión cuando ellos mismos contribuyen a formular sus propias preguntas y recogen sus propios datos para darles respuestas.

El modelo de desarrollo y mejora de la enseñanza supone una combinación de modos y estrategias de aprendizaje que resulta de la implicación de los docentes en tal proceso, no obstante, es insuficiente la actuación que presta al impacto de las experiencias de los profesores, así como a la mejora profesional a la que les ha llevado este proceso. Existen cuatro paradigmas en la formación del profesorado: conductista, personalista o humanista, tradicional-artesanal y crítico-reflexivo. Pero la principal aportación de este modelo es que cuando la administración, los formadores y los docentes trabajan juntos, cada uno puede aprender de la perspectiva del otro y buscar soluciones.

Cuando los docentes actúan como investigadores, el resultado es que toman decisiones al estar mejores informados, sus experiencias les sirven de apoyo para una mayor colaboración entre ellos y aprenden a ser mejores profesores, siendo capaces de observar más allá de lo inmediato, de lo individual y de lo concreto.

Se concibe la formación pedagógica del profesorado universitario como un proceso continuo que atendiendo a diferentes etapas organizadas en su práctica docente, facilitan iniciar, adiestrar, formar y perfeccionar a dichos profesores en el dominio de los contenidos de la didáctica, de la educación superior con el propósito de incidir en la calidad de la formación de los estudiantes lo que influye en la calidad de la educación superior. Y en las etapas que pueden ser organizadas durante los procesos de formación pedagógica son: iniciación docente, adiestramiento docente, formación pedagógica por niveles y formación académica. Cualquiera que sea la propuesta de formación pedagógica del profesorado universitario adoptado, debe estar orientada a elevar la calidad de la educación. Una propuesta para la formación pedagógica de los profesores universitarios que se conciba como un proceso continuo, integrador, holístico puede estar organizado en las siguientes etapas: iniciación docente, adiestramiento, formación pedagógica por niveles y formación académica investigativa.

1.10. El desarrollo profesional continuo de los docentes

Lo que nos dice la experiencia internacional y de la región latinoamericana.

Beatrice Avalos

Los componentes de una estructura de capacitación o desarrollo profesional docente son: la actualización curricular o pedagógica y el desarrollo profesional o mejoramiento de las prácticas de aula, la actualización curricular o pedagógica: modalidad de trabajo, cursos o talleres presenciales cortos y cursos distancia. El desarrollo profesional consiste en la totalidad de las experiencias naturales de aprendizaje y de aquellas actividades conscientes y planificadas dirigidas intencionalmente al beneficio de individuos, grupos o escuelas, que contribuyen a la calidad de la educación en el aula. Es el proceso mediante el cual, solo y con otros, los profesores revisan, renuevan y amplían su compromiso en cuanto agentes de cambio, con los propósitos morales de la enseñanza, y mediante el cual adquieren y desarrollan críticamente el conocimiento, las habilidades y la inteligencia emocional que son parte esencial de un estilo profesional de pensar, planificar y actuar con niños, jóvenes y colegas en cada una de las etapas de su vida docente.

La formación docente se entiende hoy como un proceso que ocurre a través de toda la vida de un profesor o profesora en desarrollo profesional consiste en la totalidad de las experiencias naturales de aprendizaje y de aquellas actividades conscientes y planificadas dirigidas intencionalmente al beneficio de individuos, grupos o escuelas, que contribuyen a la calidad de la educación en el aula. En el desarrollo profesional mediante el cual, solo y con otros, los profesores revisan, renuevan y amplían su compromiso en cuanto agentes de cambio, con los propósitos morales de la enseñanza, y mediante el cual adquieren y desarrollan críticamente el conocimiento, las habilidades y la inteligencia emocional que son parte esencial de un estilo profesional de pensar, planificar y actuar con niños, jóvenes y colegas en cada una de las etapas de su vida docente.

Entre los objetivos amplios de una reforma y la forma como se les enseña a los profesores a lograrlos puede haber distancia ya que el profesor que participa de una actividad de formación es considerado como sujeto receptor de un conocimiento o técnica sobre el cual no sabe nada y que se le debe “transmitir” o para el cual se le debe capacitar.

Los docentes construyen casi autónomamente nuevos conocimientos o nuevas prácticas mediante acciones de facilitación las formas trabajo ocurren generalmente en grupos o talleres, que el conductor opta por una actitud que permita la discusión ideas y soluciones a los problemas docentes que pueden ser aportadas por los participantes. La conjunción entre las propias experiencias y reflexiones de los docentes participantes y el aporte de ideas o estrategias docentes nuevas por parte del facilitador constituye lo central de este tipo de actividad de formación continua.

En la práctica, los mejores modelos de capacitación son los que reúnen elementos tanto de cambio conceptual como de apoyo en la experiencia actual como punto de partida. De manera de representar este modelo es entenderlo como un proceso cíclico que incluye las siguientes fases claves:

- Reconocimiento inicial por parte de los profesores de lo que piensan y saben sobre el tema de la actividad formadora.
- Presentación de información o alternativas distintas de trabajo docente.
- Modelamiento de las estrategias (si corresponde).
- Puesta en práctica de lo aprendido.
- Retroalimentación.
- Apoyo.

El planificar las actividades durante un tiempo determinado otorga a los profesores participantes una coherencia con la programación, estándares y requerimientos del sistema educativo, donde se comprometerán los colegios en el desarrollo tanto profesional de sus docentes como en el impacto de los programas de estudio en los que cada uno de ellos participe. En las Universidades se contempla el derecho de los docentes a recibir formación continua, en varios países se cuenta con una entidad ministerial que regula, promueve y organiza la oferta de formación continua en los programas de desarrollo profesional dirigido en términos generales al mejoramiento curricular, conceptual y de las prácticas de aulas que junto con programas específicos ligados a la reforma satisfacen esta necesidad.

Para favorecer la necesidad de seguir formando a los docentes se requiere programas coherentes, manejados por excelentes formadores, con material apropiado y suficiente, para de esta manera realizar los cambios conceptuales necesarios, así como, también el desarrollo de estrategias de enseñanza apropiada, pero se debe destacar que no se logra concretar por el intento de masificarlos antes de conocer su efectividad y por el desconocimientos en los límites contextuales.

Esta proliferación llega a las escuelas y atenta contra el trabajo del desarrollo profesional, por lo tanto se puede mencionar que en América Latina se ha ensayado bastante buscando acciones que prometan mejores resultados y que apoyen a asegurar su permanencia en las aulas de clases y la coherencia que debe existir con otros programas que se implanten en las instituciones.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1 Diseño de la Investigación

Para lograr los objetivos y responder a las preguntas, se ha diseñado la investigación bajo la modalidad mixta; esto es, de alcance cuantitativo y cualitativo al momento de la recolección de la información, lo que permitió el análisis descriptivo y explicativo, en vista que estudia la realidad en su contexto natural, tal y como sucede, interpretando los fenómenos de acuerdo con los significados que tienen para las personas implicadas así como recoger y analizar datos cuantitativos sobre las variables establecidas, porque se ha obtenido la información por medio de la observación, cuestionario, entrevista y el análisis de los contenidos. Al realizar una investigación es de suma importancia generar y transmitir conocimientos con los cuales se confronte ideas y se permita generar cambios a nivel individual como grupal, así como en la sociedad; cambios que sean productivos y permiten averiguar, dar explicación de por qué ocurre algo.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2006, p. 210) destacan que “los estudios transeccionales descriptivos tienen como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables de una población”.

En la presente investigación se considera las siguientes características:

- Exploratoria, pues se trata de una exploración inicial con la cual se obtendrán datos específicos sobre las características laborales del docente profesional de la educación general básica de la UTPL, la utilizamos con la ayuda de la ficha de contacto para titulados, gracias a esto se obtuvo los primeros datos de los titulados para su posterior entrevista.
- Descriptiva, porque se lo realizará en base a los resultados obtenidos una vez aplicados los instrumentos de investigación, a fin de obtener las conclusiones respectivas porque por medio de las entrevistas y las encuestas realizadas se puede conocer la situación y actitud predominante en la vida de los titulados egresados.
- De campo, porque se realiza directamente con un grupo de 6 Licenciados prestos a colaborar en la investigación planteada para dar lugar a la resolución del problema, ya que se encuentran inmersos en el campo educativo y pueden dar sus apreciaciones y experiencias en estos años de labores.
- Bibliográfica, porque se utilizará fuentes bibliográficas que permitirán consultar y obtener la información necesaria para solucionar el problema existente, lo que avalará la importancia y calidad de la investigación.

De acuerdo con Hernández et al. (2006), después de haber definido el diseño de la investigación y su respectiva población, se procedió a la recolección de datos sobre las variables objeto de estudio, para lo cual se desarrolló un instrumento que fue validado previamente por expertos. Se aplicó y se obtuvieron las respuestas respectivas, las cuales fueron registradas, posteriormente se produjo el análisis de los resultados obtenidos.

2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.2.1. Métodos.

Para la presente investigación se ha utilizado los siguientes métodos:

- Descriptivo, describe y explica los hechos como parte importante de la investigación, permite hacer una referencia minuciosa e interpreta lo que es, sin modificar sus respuestas (Jijón, 2013, p.20). En el presente estudio este método sirvió para conocer y describir las características laborales del docente profesional de educación general básica de la UTPL.
- Cuantitativo, es el que ayuda a que toda la información obtenida sea clara y precisa, a través de la representación numérica de los datos obtenidos se puede tener una claridad de los elementos que conforman el problema. En el presente trabajo investigativo, al realizar la encuesta nos da como resultados cuadros estadísticos que permitirán una idea clara acerca del desempeño de los titulados egresados de la UTPL.
- Cualitativo, es la observación de grupos de población reducidos, en nuestro trabajo tenemos un grupo de 6 titulados egresados, los que fueron observados detenidamente para descubrir su comportamiento y las razones por las cuales están en el campo de la docencia, ¿el por qué y cómo sigue ejerciendo?, y ¿el por qué y cuál es el motivo que no ejerce su profesión?, obteniendo las razones que aclararan el presente proyecto investigativo.
- Analítico – Sintético, consiste en obtener las partes de un todo, es observar la naturaleza de la realidad existente. En la presente investigación se pudo observar la realidad que los titulados egresados están viviendo, ¿dónde trabajan?, ¿cuál es el cargo que ejercen?, ¿en qué provincia o cantón consiguieron trabajo?, cada una de

estas preguntas ayudarán a examinar el trabajo de investigación y llegar a conclusiones.

- Estadístico, es la secuencia del procedimiento para el manejo de datos tanto cuantitativos como cualitativos. Después de realizados los dos métodos mencionados se procede a realizar el método estadístico a través de las siguientes etapas que son: recolección, recuento, presentación, síntesis, análisis. Cada etapa previamente fue desarrollada al conversar con los titulados, al realizarle la encuesta, al contar cada una de las repuestas de los mismos y luego al elaborar los cuadros estadísticos, realizando comparaciones que ayudarían a obtener el análisis de cada uno de ellos, lo que nos da una visión de la realidad existente de nuestro país en lo que a educación se refiere.

2.2.2 Técnicas.

Entre las técnicas que se utilizaron en la presente investigación se encuentran:

- Observación Directa, permite observar minuciosamente el hecho a estudiar para registrar datos que pueden ser analizados más adelante. En la investigación además se utilizó un elemento adicional que es la fotografía, la que ayuda a conocer a cada uno de los titulados egresados y los lugares donde fui recibida y la amabilidad con la que cada uno ayudó a desarrollar la tesis. Con el apoyo de la observación directa, es decir el encuentro con los titulados, se pudo registrar mejor la investigación.
- Estadística, la recolección de datos, ayuda a interpretar la muestra tomada de los titulados egresados, lo que nos permite tomar decisiones más acertadas y precisas, a la vez que se explica las condiciones regulares e irregulares del problema existente.
- Encuesta, es una técnica de observación que permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz. Con la ayuda de los titulados, se pudo obtener una serie de datos que fueron descriptos y explicados en la elaboración de los cuadros estadísticos tanto en la comparación como el análisis de los mismos.

Para Tamayo (1984, citado en Méndez 2007), la encuesta es “un instrumento de observación formado por una serie de preguntas formuladas y cuyas respuestas son anotadas por el empadronador es de corta duración y eventualmente la puede contestar de manera directa la persona encuestada”. (p. 299)

- Entrevista, es un diálogo entre dos personas. Entre el entrevistador y el entrevistado. Se realiza con el fin de obtener información de parte de este. Una herramienta que ayuda a la entrevista es el cuestionario, el que permite obtener datos que luego serán estudiados y analizados.

En relación al cuestionario, señala Bavaresco (2006), que “...es el instrumento que más contiene los detalles de la población que se investiga tales como: variables, dimensiones e indicadores”. (p. 100)

Adicionalmente, señalan Hernández et al. (2006), que el cuestionario es un conjunto de preguntas respecto a una o más variables están sujetas a mediciones sobre lo que se pretende medir.

- Lectura, es la técnica que nos permite ampliar nuestros conocimientos sobre cierto tema en estudio. El utilizar adecuadamente la técnica de la lectura nos permitirá obtener información adecuadamente referente al desempeño docente, lo que nos ayuda a buscar alternativas de solución, a corregir los errores que se producen con el cotidiano ir y venir, a mejorar la calidad de nuestro trabajo y a seguir esforzándonos por dar lo mejor de nosotros.
- Técnica de campo, es relacionarse con el objeto en estudio y construir por sí mismo la realidad estudiada. Esta técnica es aplicada cuando el objeto a investigar todavía no ha sido escrito y se debe encontrar soluciones lo más pronto posible. Gracias a esta técnica se pudo recopilar información sobre la problemática existente en el campo educativo, donde se obtuvo como resultado que los docentes necesitan continuar acrecentando su desempeño para mejorar la calidad educativa.

2.2.3 Instrumentos: nombres completos del titulado.

En este sentido, Chávez (2007), argumenta que los instrumentos de investigación son los medios que utiliza el investigador para medir el comportamiento o atributos de las variables, entre los cuales se destacan los cuestionarios, entrevistas y escalas de clasificación, entre otros.

(Chávez, 2007) En relación al cuestionario, señala Bavaresco (2006), que "...es el instrumento que más contiene los detalles de la población que se investiga tales como: variables, dimensiones e indicadores". (p. 100)

Los instrumentos empleados en la presente investigación se detallan a continuación:

- ✓ Ficha inicial de contactos
- ✓ Encuestas a Titulados
- ✓ Encuestas a Empleadores

Cuadro N° 1

Titulados	Empleadores
ALDAS ARIAS EDID ELIZABETH	ALDAS ARIAS EDID ELIZABETH
CHACON MOLINA RAQUEL MARISOL	PINTADO MENDEZ MARIANA DE JESÚS
CHICO JACOME MARIANA DE JESUS	
CONSTANTE YUGCHA MAURICIO GERMAN	
LOPEZ LOYOLA LORENA DEL ROCÍO	
LEÓN CEDEÑO RAMON ALFREDO	

Fuente: Base de datos entregada por la UTPL

Elaborado: Pincay, J. (2013)

2.3. Preguntas de investigación

El problema fundamental de la investigación se centra en conocer:

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

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

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

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

¿Cuáles son las características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta?

¿Cuáles son las características académicas?

¿Cuáles son las características laborales del titulado en ciencias de la educación?

¿Cuál es el grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado?

¿Cuál es el grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación?

¿Qué opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado?

¿Cuál es el nivel de satisfacción del titulado con la coincidencia entre la actividad laboral y los estudios de ciencias de la educación?

¿Cuál es el nivel de satisfacción del titulado con el estatus que le provee la profesión docente?

¿Cuál es el nivel de satisfacción del titulado con el prestigio que tiene la profesión docente?

¿Cuál es el nivel de satisfacción del titulado con las posibilidades de ascenso laboral?

¿Cuál es el nivel de satisfacción del titulado con el nivel de interés en el trabajo?

¿Cuál es el nivel de satisfacción del titulado con la diversidad de actividades que la labor docente presenta?

¿Cuál es el nivel de satisfacción del titulado con las posibilidades de salidas profesionales o diversidad de empleos que la titulación docente presenta?

¿Cuáles son las necesidades de educación continua de los titulados?

¿Qué requerimientos de educación continua plantean los empleadores?

¿Qué aspectos metodológico-didácticos debe desarrollar el titulado?

¿Qué aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado?

¿Qué aspectos sobre la investigación educativa desarrolla el titulado?

¿Cuál es la participación en actividades académicas, normativas y administrativas que desarrolla el titulado?

¿Cuáles la interacción profesor-padres de familia y comunidad que desarrolla el titulado?

¿Qué actividades desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo?

¿Qué actividades de formación ejecuta el titulado?

¿Qué aspectos socio-humanísticos considera el titulado en su labor profesional?

2.4. Contexto

La población a investigar son seis Licenciados Titulados en la Universidad Particular de Loja, los mismos que viven en Ecuador pero en diversas provincias y cantones.

Los seis Licenciados entrevistados, se mostraron muy amables y dispuestos a realizar el trabajo. Los mismos que destacaron el trabajo realizado por la Universidad de conocer que realizan sus egresados después de unos años, lo que ayudará a evaluarse institucionalmente y mejorar la calidad de enseñanza, a la vez que se procurará introducir a los egresados a un campo de trabajo más amplio y de profundos retos tanto emocionales como profesionales.

De los seis entrevistados, 4 viven en la ciudad de Ambato, quienes 3 de ellas no han encontrado ninguna dificultad para ingresar al magisterio sea este fiscal o particular, gracias

a su entusiasmo y esfuerzo en el trabajo, 1 ha sido nombrada Directora de la Institución donde labora, dando así muestra que el trabajo realizado en la UTPL ha sido óptimo y satisfactorio y que ella ha sido emprendedora y líder, a la vez que es ejemplo para sus otros compañeros.

La cuarta egresada no ha podido ejercer la docencia, uno de los motivos es que no tiene experiencia laboral y en todas las instituciones que ha solicitado empleado es el requisito principal para ingresar, pero esto no la desanima a seguir buscando y se siente con las fuerzas y ganas de buscar y encontrar un trabajo acorde a sus ideales.

Características generales de Ambato:

San Juan Bautista de Ambato, es una ciudad ecuatoriana, capital de la provincia de Tungurahua. Es también conocida como "Cuna de los Tres Juanes", "Tierrita Linda", "Fénix del Ecuador", "Ciudad Cosmopolita", "Tierra Ternura", "Jardín del Ecuador" y "Ciudad de las Flores, Frutas y el Pan". Es la cuarta ciudad en importancia económica del Ecuador.

Según datos oficiales, para el año 2013 la población urbana de la ciudad es de 248.856 habitantes. Su clima es templado seco, se encuentra a 2.500 metros sobre el nivel del mar, su temperatura media es de 20°C. Está asentada en la rivera del río homónimo. En Ambato se concentra gran parte del movimiento comercial del centro del país, por tanto genera grandes créditos para la región y para el país.

La ciudad fue destruida varias veces por terremotos y erupciones volcánicas. Gracias a la tenacidad de sus habitantes, logró levantarse nuevamente en menos de dos años. En honor a esta lucha, se celebra cada año la Fiesta de las Flores y de las Frutas, en los días de Carnaval.

(Ambato, 2004)

De los seis entrevistados, 1 vive en la ciudad de Vinces de la provincia de Babahoyo, quién no ha encontrado ninguna dificultad para ingresar al magisterio, gracias a su entusiasmo y esfuerzo en el trabajo, la cual ha sido nombrado Director de la Institución donde labora.

Características generales de Vinces:

San Lorenzo de Vinces es cabecera cantonal del cantón Vinces. Es uno de los cantones más antiguos de la provincia de Los Ríos, en el Ecuador con un estimado de 72.000

habitantes, el 61% de su población reside en el área rural, se caracteriza por ser una población de jóvenes, ya que alrededor del 44% de la población son menores de 20 años. En la cabecera cantonal Vinces residen alrededor de 25.000 habitantes. Se encuentra en la costa ecuatoriana, aproximadamente a 100 km al norte de la ciudad de Guayaquil.

El cantón Vinces fue formado el año de 1845 con la parroquia Vinces y Palenque, por el Provisorio de aquella época y confirmado por la Convención Nacional reunida en Cuenca en el mismo año.

Vinces cuenta con uno de los humedales más extensos del país, como es el Humedal de Abras de Mantequilla (sitio RAMSAR), situado a 10 Km. de la población, con una extensión de 22.500 has. que sirve de hábitat más de 120 especies en peligro de extinción. Hermosas playas de agua dulce, rica gastronomía nacional, artesanías, bellezas naturales, y mucho más. En la época invernal Vinces se caracteriza por los deportes acuáticos donde se destaca la regata de trascendencia internacional, la famosa competencia de botes a motor fuera de borda Guayaquil – Vinces.

(Vinces, Municipalidad de Vinces, 2012)

Y el otro entrevistado vive y trabaja en la ciudad de Babahoyo de la provincia de Los Ríos, como policía, carrera que está ejerciendo por la remuneración económica que percibe, ya que con la remuneración de profesor no podría mantener una familia, manifiesta que le gusta lo que hace actualmente pero, más le hubiera gustado ejercer su título profesional de licenciado.

Características generales de Babahoyo:

Babahoyo es una ciudad ecuatoriana, capital de la Provincia de Los Ríos. Es la ciudad más importante de la Provincia de Los Ríos y la segunda ciudad más poblada de Los Ríos. Es una de las ciudades más importantes del Ecuador y el puerto fluvial más importante del país por eso es considerado la "Capital Fluvial del Ecuador" rodeada de ríos como el río Babahoyo que se unen y desembocan en el río Guayas. Es la capital provincial más cerca al puerto principal del país, Guayaquil. .

Babahoyo se encuentra en el Litoral y es paso obligado para ir hacia la Sierra. Por mucho tiempo se llamó Bodegas, por haber estado allí ubicadas la Aduana y los Almacenes Reales, para el control del comercio entre Guayaquil y las ciudades de la Sierra ecuatoriana.

El 30 de marzo de 1867 la ciudad de Babahoyo fue azotada por muchos incendios, que arrasó con todos los bienes de la población, por lo que el gobernador de la ciudad resolvió el traslado al lugar que ocupa actualmente. Fue fundada el 27 de mayo de 1869 (decreto legislativo) frente a la confluencia de los ríos Babahoyo y Caracol, se estableció en la margen derecha del río San Pablo.

Babahoyo cuenta con todos los servicios de infraestructura y la mayor parte del equipamiento comunitario de la ciudad. Babahoyo se ha convertido en los últimos tiempos en el centro para la cristalización de importantes negocios y apertura de grandes empresas.

(Babahoyo, Municipalidad de Babahoyo, 2011)

2.5. Participantes

En la presente investigación los participantes lo constituyen los Titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de la Escuela de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL, desde el año 2007 al 2012.

Cuadro2: Participantes– Titulados

Código	Ocupación	Lugar de trabajo	Lugar de Origen
1735	Director/a con carga horaria	MADRE GERTRUDIS	CEVALLOS
1736	Profesor/a de año/grado o curso	MADRE GERTRUDIS	CEVALLOS
1737	Profesor/a de año/grado o curso	27 de FEBRERO	SANTA CRUZ
1738	JEFE DE FINANCIERO	COMANDO DE LA SUBZONA DE POLICIA DE LOS RIOS #12	BABAHOYO
1739	NO TRABAJA		
1740	Director/Profesor con carga horaria	SAN JACINTO	VINCES

Fuente: Base de datos entregada por la UTPL

Elaborado: Pincay, J. (2013)

De la misma manera lo constituyeron los Empleadores o Directivos de los Titulados de la UTPL

Cuadro 3: Participantes - Empleadores

Código	Ocupación	Lugar de trabajo	Lugar de origen
1735	Director con carga horaria	MADRE GERTRUDIS	CEVALLOS
1740	Director/Profesor con carga horaria	SAN JACINTO	VINCES

Fuente: Base de datos entregada por la UTPL

Elaborado: Pincay, J. (2013).

2.6. Población y muestra

2.6.1 Población.

La población comprende a todas las unidades de observación o análisis que se tienen en cuenta como parte de la investigación de manera similar es la totalidad de personas, grupos o instituciones; que forman parte del objeto de estudio. (Deymor, 2013, p.67). En este caso el proceso investigativo se lo realizará a 1.849 titulados de la Modalidad Abierta y a distancia de la Titulación de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica, desde el año 2007 al 2012 y a sus empleadores.

En el presente proyecto participan 6, de los cuales dos no trabajan en docencia, dos son directivos- profesores, y dos son profesores, quienes muy gentilmente se prestaron a resolver las encuestadas planteadas y explicaron sus expectativas planteadas durante estos años de trabajo.

2.6.2 Muestra.

Según Deymor (2006) la muestra “es una porción significativa y representativa de esa totalidad que se emplea cuando estamos ante poblaciones muy grandes y se necesita hacer extensiva sus características al resto del universo” (p.67).

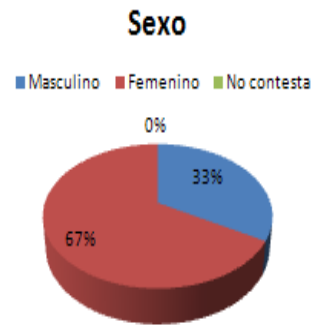
La muestra a investigar fue de 6 titulados de la carrera de Ciencias de la Educación, mención Educación básica de la UTPL, la misma que se encuentra conformada de la siguiente manera:

Cuadro N° 4: Sexo

P4		
Opción	Frecuencia	%
Masculino	2	33,33
Femenino	4	66,67
No contesta	0	0
TOTAL	6	100

FUENTE: Encuesta a Titulados
Autora: Pincay, J. (2013)

Figura N°1



FUENTE: Encuesta a Titulados
AUTORA: Pincay, J. (2013)

El presente trabajo investigativo cuenta con la colaboración de 6 titulados, siendo dos hombres y cuatro mujeres. Donde se puede destacar el esfuerzo de cada uno por conseguir un puesto a nivel educativo y cumplir con su meta de enseñar a través de un aprendizaje significativo, desarrollando las habilidades, destrezas que todo alumno debe poseer.

La calidad educativa que la UTPL, brinda a sus estudiantes es muy satisfactoria, ya que de los 6 titulados, 4 se encuentran trabajando en el campo educativo, 1 sigue buscando pero no se decepciona, 1 trabaja en otro campo pero por cuestiones personales.

Se puede destacar que la UTPL, otorga el apoyo necesario a sus titulados para insertarlos en el ambiente laboral, realiza el seguimiento respectivo para conocer la calidad de educación brindada y en que se debe mejorar con el transcurrir de los días.

2.7. Recursos: Talento humano, institucionales, materiales, económicos

2.7.1 Talento Humano.

Entre el talento humano investigado tenemos:

- 6 Titulados
- 2 Empleadores
- 1838 Estudiantes investigados
- 256 Estudiantes investigadores
- 1 Directora de tesis
- 1 Equipo de investigadores de la UTPL

2.7.2 Institucionales.

Se detalla a continuación la ubicación y nombre de las instituciones visitadas para realizar el presente trabajo investigativo:

Cuadro N° 5

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	UBICACIÓN
MADRE GERTRUDIS	24 DE MAYO 002 FELIPA REAL
MADRE GERTRUDIS	24 DE MAYO 002 FELIPA REAL
27 DE FEBRERO	CASERIO SANTA CRUZ
COMANDO DE POLICÍA NACIONAL	AV GENERAL BARONA Y OLMEDO
NO TRABAJA	SUCRE OLMEDO Y BOLIVAR
P. MAXIMO GUIASOLA	MALECON ELOY ALFARO
UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA	SAN CAYETANO ALTO - LOJA ECUADOR

Fuente: Base de datos entregada por la UTPL

Elaborado: Pincay, J. (2013)

2.7.3 Materiales.

Entre los muchos materiales utilizados para el trabajo investigativo tenemos:

Cuadro N° 6

MATERIALES	
Guía didáctica	Entrevista semi – estructurada
Artículos científicos	Encuesta
Instituciones de titulados	Libro de consulta
Instituciones de empleadores	Fotocopiadores
Ficha de contacto	Hoja A 4
Tintas de impresión	Internet
Impresora	Computadora
Sobre manila	Lunch
Almuerzos	Marcador resaltador
Carpeta	Lápiz

Fuente: Pincay Jenny

Elaborado: Pincay, J. (2013)

2.7.4 Económicos.

Para realizar una eficiente investigación es necesario contar con recursos económicos, los cuales se detallan a continuación:

Cuadro N° 7

MATERIALES	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	TOTAL
Resma de hoja	1	4,50	4,50
Tinta para impresora	4	2,50	10,00
Transporte cantonal y provincial	4	2,00	8,00
Transporte local	10	2,00	20,00
Almuerzos	4	2,50	10,00
Refrigerio	8	1,50	12,00
Libros de consulta	3	36,00	108,00
Internet	2	18,00	36,00
Fotocopias	50	0,03	1,50
Impresiones de encuestas	50	0,15	7,50
Llamadas telefónicas	6	2,00	12,00
Total			229,50

Elaborado: Pincay, J. (2013)

2.8. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos

Los instrumentos que se utilizan para la recolección de la información se dieron en tres momentos:

Momento 1, la búsqueda y concreción de la cita así como la revisión bibliográfica.

Momento 2, aplicación de los cuestionarios a titulados y empleadores.

En la presente investigación se utilizó la técnica de la observación, lo primero que se hizo fue entablar una conversación amena con los titulados explicando el fin del cuestionario a aplicar y se pudo observar que cada uno de los encuestados se mostró interesado por leer, entender, analizar y responder cada ítem con la veracidad del caso. A medida que ellos avanzaban en la lectura de los ítems se podía escuchar pequeños comentarios acerca de la

labor del docente como del directivo y lo difícil que es lograr una calidad en la educación ecuatoriana, ya que se exige demasiado al docente y tan poco se le da.

Los titulados manifestaron que el formato que combina preguntas abiertas y cerradas les otorga libertad para expandirse en sus ideas y compartir sus experiencias tanto positivas y negativas que han tenido a nivel laboral.

La encuesta dirigida a los directivos acerca de las tareas del trabajo docente se llevó más tiempo, ya que cada ítem evalúa la frecuencia, importancia y nivel de formación en los aspectos metodológico-didáctico, autoevaluación de la práctica docente, aspectos sobre la investigación educativa, participación en actividades académicas, normativas y administrativas, interacción profesores, padres de familia y comunidad, profesores y trabajo en equipo, formación, lo que hizo reflexionar a los directivos en las funciones que están cumpliendo actualmente en las instituciones.

Cada uno de los titulados encuestados agradeció por haber formado parte de esta valiosa investigación, a la vez que cada pregunta les recordó su rol como docente y como director, para que fueron formados y los caminos que deben seguir para cumplir sus metas.

Momento 3: estructura del informe con entrevistas y la aplicación de las encuestas.

Dadas las diversas recomendaciones por el personal de asesoría del programa de investigación de la Universidad Particular de Loja, se procedió según las recomendaciones metodológicas, a la vez que se siguió el cronograma de trabajo dado en la guía didáctica.

Se dio lectura y un análisis exhaustivo de los documentos bibliográficos previo a la redacción del marco teórico considerando el inventario de tareas del trabajo docente según los directivos de los planteles.

Luego se procedió a la identificación y ubicación de los titulados participantes, con quienes se concretó lugar, día y hora para la aplicación de la encuesta. Igualmente se aplicó el cuestionario dirigido a los directivos. El trabajo se prolongó por la dificultad de movilización a otros cantones.

Obtenidos los datos se ingresó la información en el formato Excel entregado por el departamento académico de programa de investigación y se los envió vía e-mail para la validación respectiva.

Después vino el trabajo de análisis estadístico de la información recopilada de acuerdo con los siguientes parámetros:

- Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta
- Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral
- Valoración docente de la profesión
- Satisfacción docente
- Expectativas y requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores
- Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados

Con los datos obtenidos se pudo realizar la sistematización teórica del capítulo tres, el análisis estadístico de las respuestas mediante el trabajo de campo y las referencias conceptuales de la estudiante para cumplir con la triangulación analítica con el fin de redactar el capítulo cinco que es el análisis, interpretación y discusión de resultados para luego mencionar las conclusiones y recomendaciones, relacionándolos con los objetivos propuestos y de las preguntas de investigación.

Se presentó vía e-mail el borrador de los datos para que la tutora de la tesis, de recomendaciones generales e ir mejorando el trabajo en estudio previa la sustentación de la tesis

CAPÍTULO III: INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1. Características de los titulados: Individuales, académicos y laborales

Los datos obtenidos fueron procesados y presentados debidamente para el análisis de la información por distribuciones de frecuencias absolutas y relativas con sus respectivos gráficos de barra.

Al respecto Méndez (2007), expone que el análisis de los resultados como proceso implica el manejo de los datos que se han obtenido, reflejándolos en cuadros y gráficos, una vez dispuestos, se inicia su análisis tomando en cuenta las bases teóricas, cumpliendo así los objetivos propuestos.

Adicionalmente, se aplicaron técnicas de análisis de datos cualitativos y cuantitativos. En este sentido, Sabino (2001), plantea con relación al análisis cualitativo referido al que procedamos hacer con información de tipo verbal que de un modo general aparece en fichas, es por ello que este tipo de análisis se efectúa verificando los datos que se refieren a un mismo aspecto y tratando de evaluar la fiabilidad de cada información.

En cuanto al análisis cuantitativo, Sabino (2001), plantea que en este caso se efectúa naturalmente, con toda la información numérica resultante de la investigación, mostrando la información recolectada en cuadros y medidas, calculando sus porcentajes, lo que da una mejor apreciación de los resultados, los cuales al ser observados deben manifestar los resultados obtenidos a simple vista, sin necesidad de una interpretación especializada.

La Universidad Técnica Particular de Loja, de sus archivos ha solicitado la colaboración de seis titulados en Licenciatura mención Educación Básica, para que sean los encuestados y llevar el análisis respectivo para elaborar la propuesta de intervención educativa, la que ayudará a mejorar la calidad de enseñanza de la universidad como de los encuestados.

3.1.1. Características individuales de los titulados de ciencias de la Educación de Modalidad Abierta.

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

Tabla N° 1

#	Código	P1	P2	P3	P4
1	1735	MADRE GERTRUDIS	32872384	43	2
2	1736	MADRE GERTRUDIS	32872384	35	2
3	1737	27 de FEBRERO	32405868	46	2
4	1738	COMANDO DE LA SUBZONA DE POLICÍA DE LOS RÍOS #12	52731412	31	1
5	1739	CEBI	32844268	28	2
6	1740	SAN JACINTO	990707195	40	1

FUENTE: Encuesta a Titulados

AUTORA: Pincay, J. (2013)

En la encuesta realizada cada uno de los docentes entrevistados colaboraron satisfactoriamente con los ítems o preguntas a contestar.

De los seis docentes encuestados, 2 trabajan en la Institución: "Madre Gertrudis", 1 en "27 de Febrero", 1 en "CEBI", 1 es policía está en el Comando de la Subzona de los Ríos # 12, 1 en San Jacinto.

En la tabla se observa el número telefónico de cada uno de ellos, su edad, sexo 2 para hombre y 1 para mujer.

Se destaca que de los seis titulados entrevistados, cuatro se encuentran laborando en educación, uno en el comando conjunto de la policía, una docente se encuentra sin trabajo todavía pero no pierde las esperanzas de conseguirlo muy pronto.

3.1.1.2. Edad.

Tabla N° 2

Intervalos de edades	Frecuencia	Porcentaje
Menor a 20	0	0
21 a 30	1	16,67 %
31 a 40	3	50,00 %
41 a 50	2	33,33 %
51 y más	0	0
TOTAL	6	100 %

FUENTE: Encuesta a Titulados
AUTORA: Pincay, J. (2013)

La edad de las personas encuestadas oscila entre los 28 a 46 años. Con lo que se puede mencionar que son Licenciados que con el transcurrir del tiempo han ido adquiriendo la experiencia necesaria para ejercer diversos cargos relacionados a su especialidad.

En la tabla se puede apreciar cero docente entre menor a 20 años, un docente entre los 21 a 30 años, tres docentes entre los 31 a 40 años, dos docentes entre los 41 a 50 años y 0 docente entre 51 y más años, lo que nos indica que no existe una edad privilegiada para ser docente. Ser docente es ser ejemplo en todo momento para los alumnos, ser parte del mundo en que ellos están viviendo, ser guiadores, orientadores, motivadores, ser transformadores de una sociedad más justa, equitativa y humana. El docente tiene el poder de cambiar el mundo actual y convertirlo o transformarlo el algo mejor. Sólo basta esforzarse y tener las ganas de hacerlo.

3.1.1.3. Género.

Tabla N° 3

P4		
Opción	Frecuencia	%
Masculino	2	33,33
Femenino	4	66,67
No contesta	0	0
TOTAL	6	100

FUENTE: Encuesta a Titulados
AUTORA: Pincay, J. (2013)

Figura N° 2



FUENTE: Encuesta a Titulados
AUTORA: Pincay, J. (2013)

En esta tabla se puede observar que dentro de los titulados encuestados hay 2 hombres y 4 mujeres, que corresponden al 33,33% y al 66% respectivamente.

No existe un género específico para ser docente, tanto el hombre como la mujer cumplen este rol de la manera más eficiente, ambos dan todo de sí en los salones de clases, se preocupan por la formación integral de sus estudiantes, disfrutan de los intereses de sus niños, a la vez que se apenan cuando ellos sufren o tienen problemas. Ambos géneros son importantes para la educación.

3.1.2. Características académicas de los titulados.

En este punto se conocerá el nivel de formación académica de los titulados, si ellos realizaron sus estudios en un establecimiento fiscal, fiscomisional, municipal o particular, a la vez se analizará el tipo de educación que recibieron y el nivel de estudios que lograron alcanzar después de haber obtenido su Licenciatura.

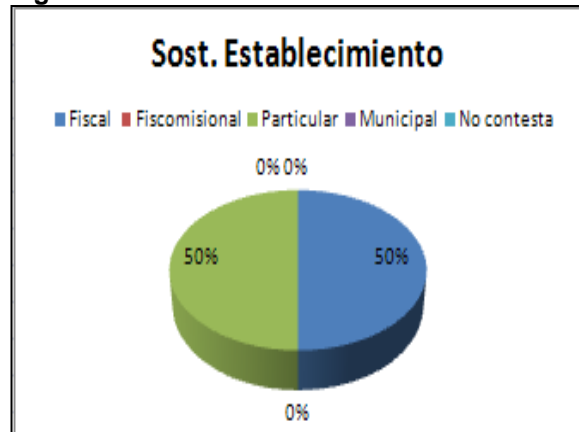
3.1.2.1. Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de Bachillerato.

Tabla N° 4

P5.1 Sostenimiento del establecimiento		
Opción	Frecuencia	%
Fiscal	3	50
Fiscomisional	0	0
Particular	3	50
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

FUENTE: Encuesta a Titulados
AUTORA: Pincay, J. (2013)

Figura N° 3



FUENTE: Encuesta a Titulados
AUTORA: Pincay, J. (2013)

En este cuadro se puede observar que el sostenimiento del establecimiento en donde realizaron los estudios de bachillerato, 3 de los encuestados fue fiscal y 3 fue particular; que corresponde al 50% cada uno. Obteniendo 0 para fiscomisional, 0 para municipal y 0 que no contesta.

Tanto las escuelas fiscales, fiscomisionales, municipales y particulares buscan que sus estudiantes sean los mejores, que obtengan un aprendizaje significativo y funcional, que cuando sean adultos sean capaces de transformar la sociedad, que sean emprendedores en cada una de las metas que se propongan.

No existe un tipo de establecimiento mejor que otro, cada uno brinda las mejores oportunidades y experiencias a sus estudiantes.

3.1.2.2. Tipo de educación.

Tabla N° 5

P5.2		
Opción	Frecuencia	%
Regular	5	83,33
A distancia	0	0
Propios Derechos	1	16,67
No contesta	0	0
Total	6	100

FUENTE: Encuesta a Titulados

AUTORA: Pincay, J. (2013)

En este cuadro se puede observar que la educación que recibieron 5 de los encuestados fue de tipo regular y 1 por sus propios derechos.

El tipo de educación que los titulados eligieron para su educación es la propicia para cubrir sus necesidades. Si un estudiante está en la capacidad de asistir regularmente a clases se matriculará en una escuela, colegio, universidad regular, mientras que lo que no pueden asistir con la normalidad de los otros, tienen diversas opciones que los comprometen a continuar con sus estudios y a gozar de los mismos derechos que los otros.

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

Tabla N° 6

N° DE TITULADOS	P6		
	P6.1 PREGRADO	P6.2 POSGRADO	P6.3 NINGUNO
1735	0	1	0
1736	0	0	1
1737	1	1	0
1738	0	0	1
1739	1	0	0
1740	0	0	1

FUENTE: Encuesta a Titulados

AUTORA: Pincay, J. (2013)

En este cuadro se puede observar que el número de títulos universitarios obtenidos fue: 2 de ellos tienen pregrado, 2 posgrados y 3 ningún título. Una de los titulados tiene un título de pregrado y 1 de posgrado, es decir que han tomado con mucha responsabilidad el ser docente y siguen buscando nuevas alternativas para profesionalizarse y mejorar la calidad educativa ecuatoriana.

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

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

De los seis docentes encuestados, cuatro trabajan en la docencia, uno es policía y otro no ha encontrado trabajo todavía. Entre los seis titulados cuatro tienen años que ejercen la profesión. Así tenemos la titulada Aldas Arias Edid posee 12 años de servicio; la titulada Chacón Molina Raquel posee 2 años de servicio; la titulada Chico Jácome posee 23 años de servicio; el titulado Constante Yugcha Mauricio no posee años de servicio; la titulada López Loyola Lorena no posee años de servicio y el titulado León Cedeño Ramón posee 10 años de servicio.

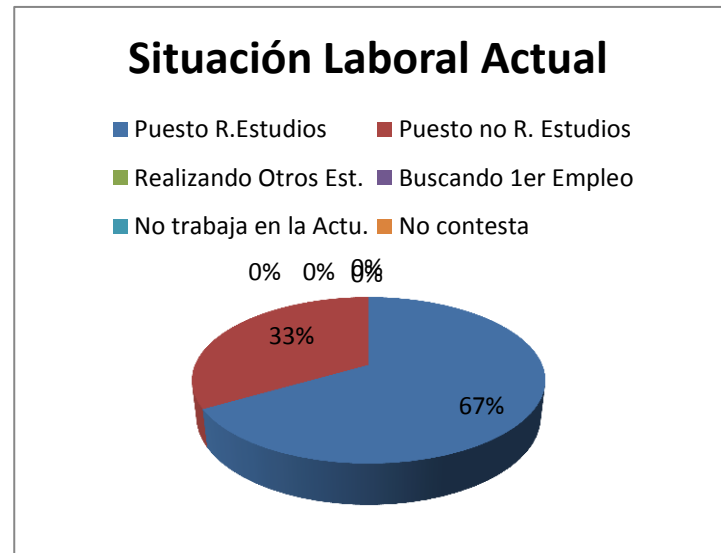
Los dos titulados que no tienen años de servicio es porque al contratar requieren años de experiencia y si no le dan la oportunidad, como va a adquirir experiencia. El otro titulado cumple una función en el área financiera de la Policía Nacional de los Ríos. Con respecto a qué otros trabajos realizan y representan un ingreso económico para su hogar, dos de los titulados respondieron que se dedican a la agricultura y a impartir en su casa clases particulares de inglés y de las materias básicas.

Tabla N° 7

Situación laboral actual		
Opción	Frecuencia	%
Puesto R. Estudios	4	66,67
Puesto no R. Estudios	2	33,33
Realizando Otros Est.	0	0
Buscando 1er Empleo	0	0
No trabaja en la Actu.	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

FUENTE: Encuesta a Titulados
AUTORA: Pincay, J. (2013)

Figura N° 4



FUENTE: Encuesta a Titulados
AUTORA: Pincay, J. (2013)

Cada titulado de la UTPL, se encuentra capacitado para desempeñarse en el campo profesional, por ese motivo 4 están trabajando en un puesto relacionado a lo que estudió, y 2 no.

Al respecto González y Salanova, (2006) manifiestan que: “el trabajo es un rol básico y central en la vida para los seres humanos, por la cantidad de tiempo que dedicamos a trabajar, porque permite la satisfacción de necesidades económicas y psicosociales y por su interrelación con otras áreas de la vida”. (pág. 27).

Frente a lo antes mencionado se considera que el trabajo es importante para todos los seres humanos, y más aún, si lo hace en el ámbito que le gusta, pero existen ocasiones en la que las personas no pueden ejercer en lo que tanto han estudiado, quizás por falta de experiencia o porque no tuvo suerte de ser contratado y, es necesario que, cuando obtengamos el trabajo cuidarlo y seguir los lineamientos estipulados por los jefes del establecimiento educativo.

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

Gracias a las competencias generales y específicas inculcadas en los años de estudios los egresados titulados pueden ejercer el cargo de director, administrador educativo, docente u otro relacionado con la docencia.

Al respecto Gispert (2006) manifiesta: “La docencia es el núcleo aglutinador de su tarea. Con diferente amplitud y profundidad, la profesión docente atañe tanto al profesor de educación infantil como al profesor universitario que imparte docencia en el doctorado o másterado” (p. 39).

Es por esto que los conocimientos impartidos durante los años de estudios en la Universidad son de suma importancia cuando ya se empieza a vivir en el mundo laboral, pues en ciertas ocasiones todo lo enseñado en las aulas de clases no se compara con el mundo que se vive cuando se empieza a laborar, se puede tener todos los conocimientos pero si no existe la práctica, la convivencia con los estudiantes se puede caer en un fracaso laboral, ya que el docente descubrirá problemas que en ocasiones salen de sus manos y no sabe o desconoce la forma de resolverlos. El compartir con los compañeros, el entablar conversaciones ayudará a formar un grupo ameno de trabajo que apoyará hombro a hombro para que la institución siga con pasos firmes hacia el éxito.

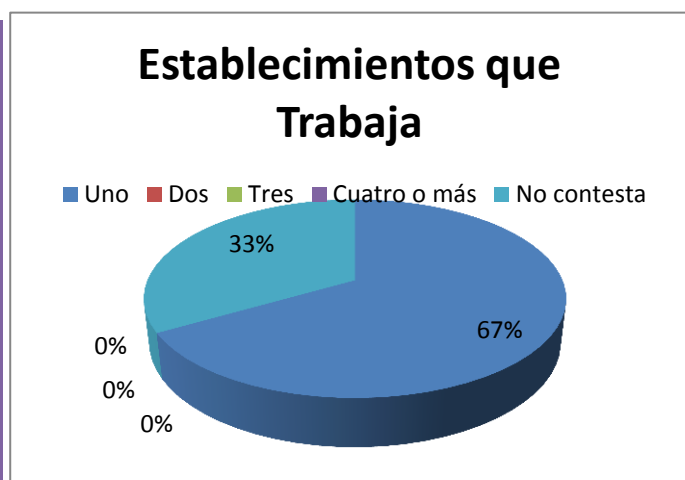
3.1.3.2. Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.

Tabla N° 8

P12		
Opción	Frecuencia	%
Uno	4	66,67
Dos	0	0
Tres	0	0
Cuatro o más	0	0
No contesta	2	33,33
Total	6	100

FUENTE: Encuesta a Titulados
AUTORA: Pincay, J. (2013)

Figura N° 5



FUENTE: Encuesta a Titulados
AUTORA: Pincay, J. (2013)

De los docentes titulados, 4 trabajan en un lugar de trabajo y dos no contestan porque no trabajan en el campo educativo.

En un informe publicado por Vecino J. (2008) manifiesta: Las personas que trabajan desarrollan habilidades y competencias, aprenden mirando inclusive oficios como mecánica, reparación de computadoras, zapatería, etc. Las que no trabajan quedan suspendidas en el tiempo, su cerebro se adormece y se embrutece y envilecen con los vicios. La ociosidad es madre de todos los vicios.

El trabajo llena de satisfacción a las personas porque valoran lo que han ganado y provoca gastarlo en algo que necesita lo que lo colma de satisfacción porque se lo ha comprado con su dinero. A la vez que se siente una satisfacción única de saber que después de tanto años de estudio por fin está obteniendo resultados en lo que más le gusta que es enseñar y compartir con el prójimo, más que la remuneración económica en sí. El trabajo en equipo es el considerado con mayor efectividad por los placeres que otorga al conocer diversos caracteres y opiniones a la propia.

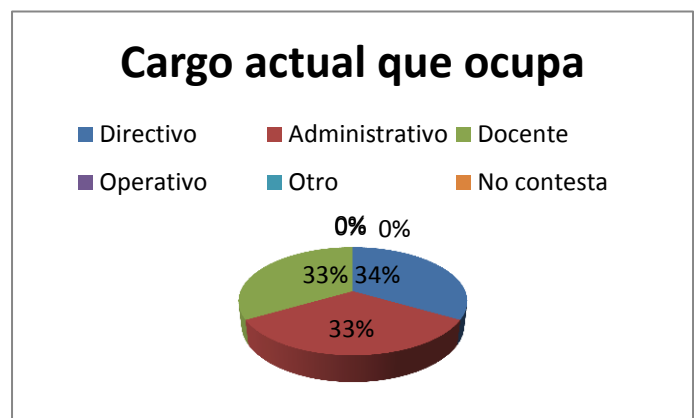
3.1.3.3. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.

Tabla N° 9

P13		
Opción	Frecuencia	%
Directivo	2	33,33
Administrativo	2	33,33
Docente	2	33,33
Operativo	0	0
Otro	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

FUENTE: Encuesta a Titulados
AUTORA: Pincay, J. (2013)

Figura N °6



FUENTE: Encuesta a Titulados
AUTORA: Pincay, J. (2013)

Los resultados de la encuesta manifiestan que dos son directores de las instituciones, dos se encuentran en el campo administrativo y dos son docentes, dando un total de seis titulados participando en el mejoramiento de la educación ecuatoriana.

El trabajo permite hacerse conocer en las funciones que mejor desempeñamos, en ocasiones se estudia una carrera pero la misma tiene varias alternativas a seguir y por la eficacia, responsabilidad, honradez que cumplimos nuestro rol, los jefes otorgan oportunidades para desarrollarnos profesionalmente.

La experiencia laboral que se gana cuando se trabaja vale oro. Las empresas o instituciones al observar el currículum de una persona consideran muy importante la experiencia y buscan gente capacitada, eficiente que le guste su trabajo.

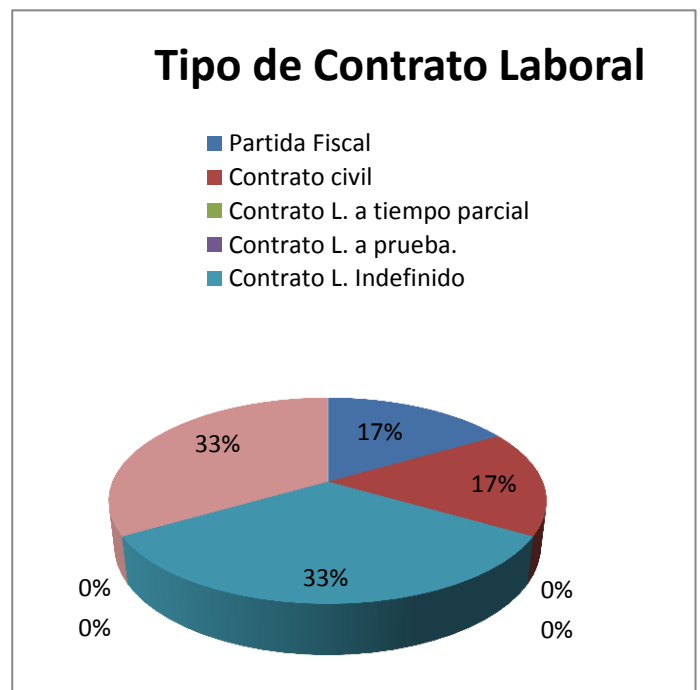
3.1.3.4. Características del trabajo actual.

Tabla N° 10

P15.1		
Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	1	16,67
Contrato civil	1	16,67
Contrato L. a tiempo parcial	0	0
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	2	33,33
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	2	33,33
Total	6	100

FUENTE: Encuesta a Titulados
AUTORA: Pincay, J. (2013)

Figura N° 7



FUENTE: Encuesta a Titulados
AUTORA: Pincay, J. (2013)

De los titulados encuestados 1 manifiesta que tiene partida fiscal, uno contrato civil, dos contratos indefinidos, y 2 prefieren no contestar.

En un informe publicado por Fernández N. (2002) manifiesta: “Es un acuerdo entre empresario y trabajador por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución”, por lo que el contrato laboral ayuda a que el empleado pueda exigir sus derechos pero con respeto y

consideración hacia sus jefes, el contrato laboral es una obligación que debe cumplir el empresario.

A la vez que se convierte en las obligaciones que debe ejercer el empleado. El contrato facilita la vida de las personas porque da seguridad en la estabilidad laboral y ganas de seguir mejorando con el transcurrir de los días.

SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO

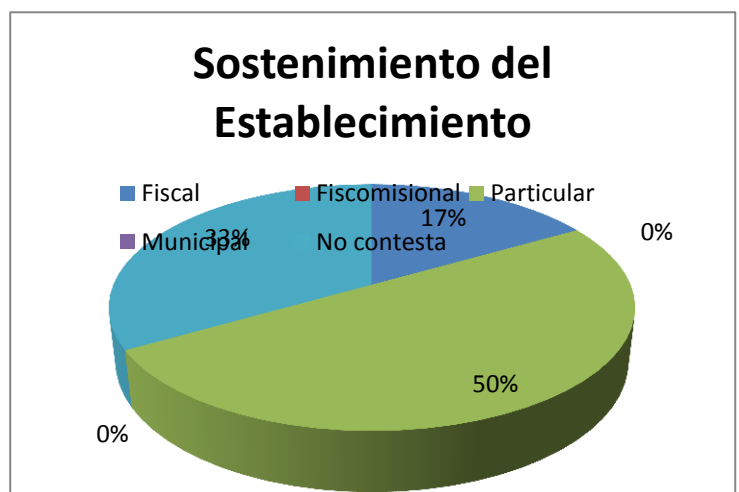
Tabla N° 11

P15.2		
Opción	Frecuencia	%
Fiscal	1	16,67
Fiscomisional	0	0
Particular	3	50,00
Municipal	0	0
No contesta	2	33,33
Total	6	100

FUENTE: Encuesta a Titulados

AUTORA: Pincay, J. (2013)

Figura N° 8



FUENTE: Encuesta a Titulados

AUTORA: Pincay, J. (2013)

Según la encuesta realizada se puede observar que 1 trabaja en una institución fiscal, 3 en institución particular y 2 no contestan porque sus trabajos son propios.

En la Ley Orgánica de Educación Intercultural en el Capítulo Séptimo de las instituciones educativas. Art. 53.- Tipos de Instituciones. Las instituciones educativas pueden ser públicas, municipales, fiscomisionales y particulares, sean éstas últimas nacionales o binacionales, cuya finalidad es impartir educación escolarizada a las niñas, niños, adolescentes, jóvenes y adultos según sea el caso. (p. 25).

La diversidad de establecimientos educativos permite a los egresados de las universidades a seleccionar el tipo de institución donde desea trabajar para luego cumplir con los objetivos y actividades propuestas por cada una de ellas.

3.2. Valoración docente de la profesión

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

Titulado.

18.1 RECTOR O DIRECTOR

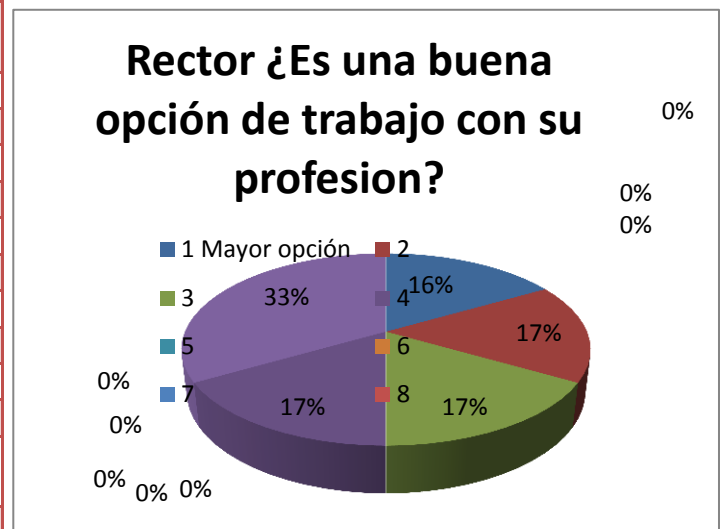
Tabla N° 12

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	1	16,67
2	1	16,67
3	1	16,67
4	1	16,67
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	2	33,33
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

FUENTE: Encuesta a Titulados

AUTORA: Pincay, J. (2013)

Figura N° 9



Con el título profesional docente; uno de los titulados aspira ejercer el cargo de: Rector o Director que corresponde a la opción 1; pues en los años de estudio que otorga la universidad se prepara a los estudiantes en diversas asignaturas y especialidades, así como el liderazgo, el ser emprendedores e investigadores, por tal motivo, los profesionales se encuentran capacitados tanto emocional como psicológicamente para ejercer cualquier profesión que se les ofrezca.

En un informe: El rector es elegido por la comunidad universitaria, mediante elección directa y sufragio universal, libre y secreto, entre los Catedráticos de la Universidad en activo, que presten sus servicios en la Universidad. La duración de su mandato es de cuatro años. La reciente reforma de la Ley orgánica de Universidades permite a las universidades optar por la elección directa por sufragio universal con voto ponderado o a través del claustro universitario.

Ser rector es de mucha responsabilidad, debe conocer las especialidades que en la misma se van a impartir para procurar el mejoramiento constante en la educación. La formación continua es la que permite a una persona desarrollar nuevos conocimientos y capacidades a lo largo de su vida y perfeccionarse después de una educación universitaria.

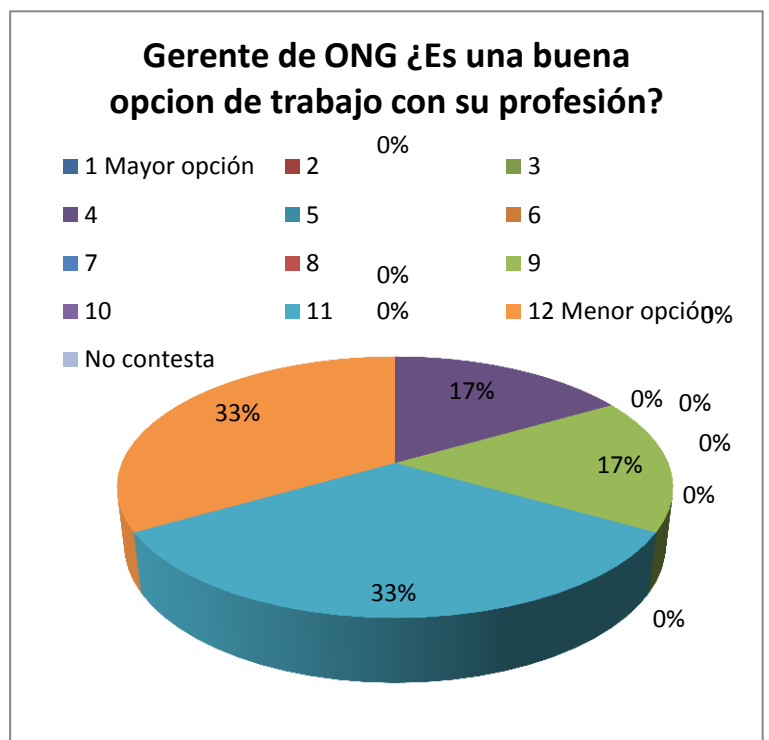
18.2 GERENTE DE ONG

Tabla Nº 13

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	1	16,67
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	1	16,67
10	0	0
11	2	33,33
12 Menor opción	2	33,33
No contesta	0	0
Total	6	100

FUENTE: Encuesta a Titulados
AUTORA: Pincay, J. (2013)

Figura Nº10



Ser gerente de ONG para un titulado es de la cuarta mayor opción, mientras que para dos titulados es la décima primera opción, y para los otros dos titulados en la de menor opción. Con estos resultados se puede destacar que los titulados no están emocionados por ser gerente de la ONG, ellos prefieren ser docentes en las instituciones educativas.

En el informe publicado (gerente) manifiesta: “El término gerente denomina a quien está a cargo de la dirección o coordinación de la organización, institución o empresa, o bien de una parte de ella como es un departamento o un grupo de trabajo”. El trabajo de Gerente de ONG implica más responsabilidad que en los otros grupos, pero no menos importante. El ser

rector, docente, tutor de tareas conlleva responsabilidades con un grupo, mientras que el de Gerente puede ser a nivel cantonal, sectorial y otros.

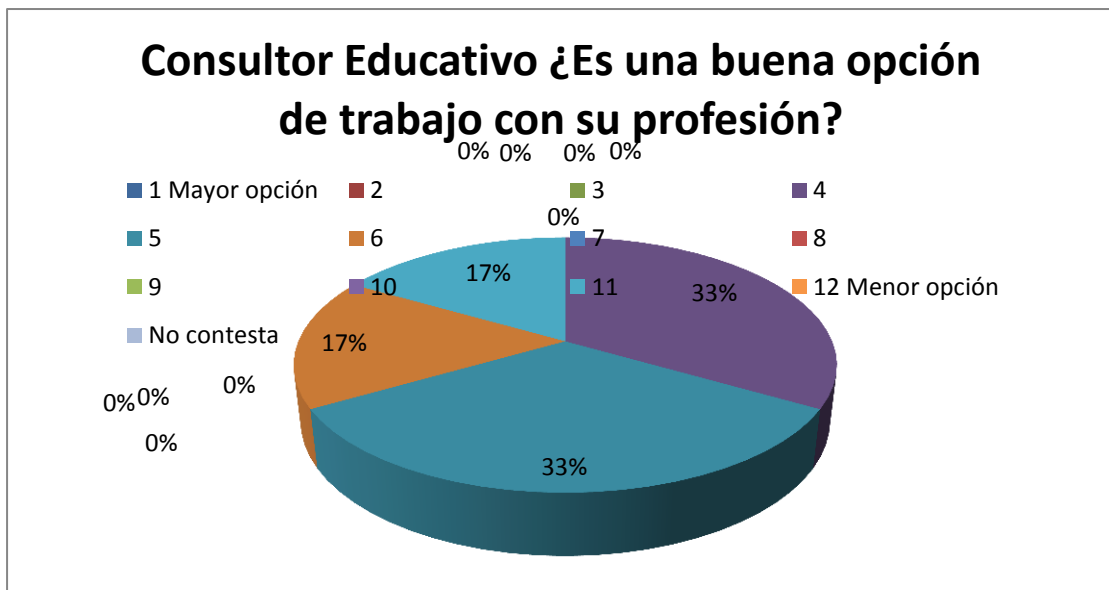
18.3 CONSULTOR EDUCATIVO

Tabla N° 14

P18.3		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	2	33,33
5	2	33,33
6	1	16,67
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	1	16,67
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

FUENTE: Encuesta a Titulados
 AUTORA: Pincay, J. (2013)

Figura N° 11



FUENTE: Encuesta a Titulados
 AUTORA: Pincay, J. (2013)

Dadas las respuestas de los seis titulados se puede manifestar que para dos es la cuarta mayor opción, para otros dos es la quinta, para uno es la sexta mayor opción y para uno es la décima primera opción, pudiendo interpretar que ser consultor educativo no está en la mente de nuestros titulados.

El Trabajo del consultor educativo es asesorar, de ser un profesional que provee de consejos en un área específica, en el área donde posee más experiencia. La principal función del consultor es asesorar sobre las preguntas que para otros no tienen respuestas. Los consultores poseen una especialización en dicha área.

El consultor educativo debe prepararse constantemente, estar al día en todo lo que a educación se refiere. Debe ser ejemplo en el trabajo, ser un guiador y líder en todo lo que a trabajo se refiere.

18.4 CARGO BUROCRÁTICO

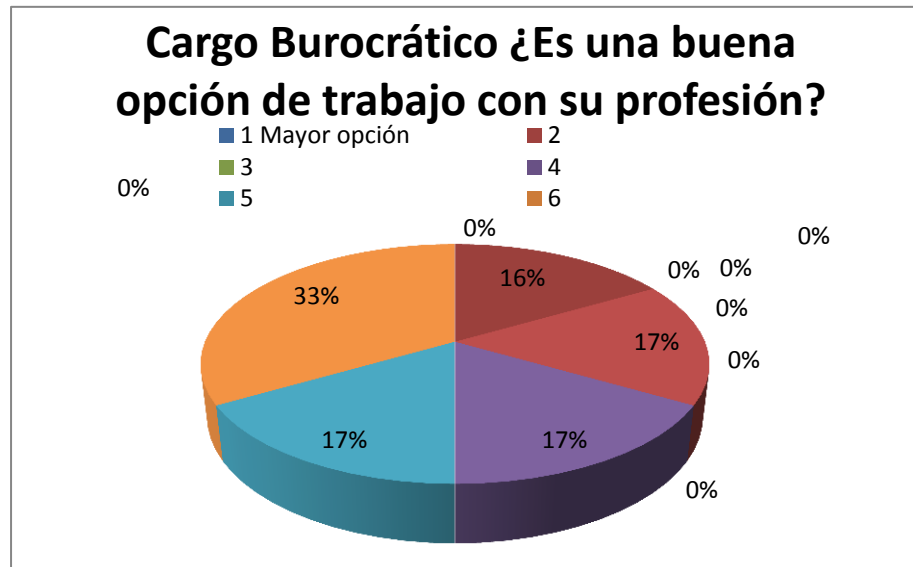
Tabla N° 15

P18.4		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	1	16,67
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	1	16,67
9	0	0
10	1	16,67
11	1	16,67
12 Menor opción	2	33,33
No contesta	0	0
Total	6	100

FUENTE: Encuesta a Titulados

AUTORA: Pincay, J. (2013)

Figura N° 12



FUENTE: Encuesta a Titulados
AUTORA: Pincay, J. (2013)

Para un titulado el cargo burocrático es una segunda opción como fuente de trabajo, para otro es la octavo mayor opción, mientras que para otro es la décima y décima primera opción y para dos es la menor opción, quedando destacado que los titulados prefieren desempeñarse en el rol de docente educativo.

La burocracia es un término muy utilizado en sociología. Es una organización que se caracteriza por otorgar procedimientos regularizados, división de responsabilidades y especialización de trabajo. Tener un cargo burocrático deslinda más acciones de trabajo, ya que no se limita a un aula de clase sino que puede ser a nivel cantonal, o provincial, donde se debe dar mayor esfuerzo y comprometerse enormemente en los cambios trascendentales que deben existir a nivel educativo.

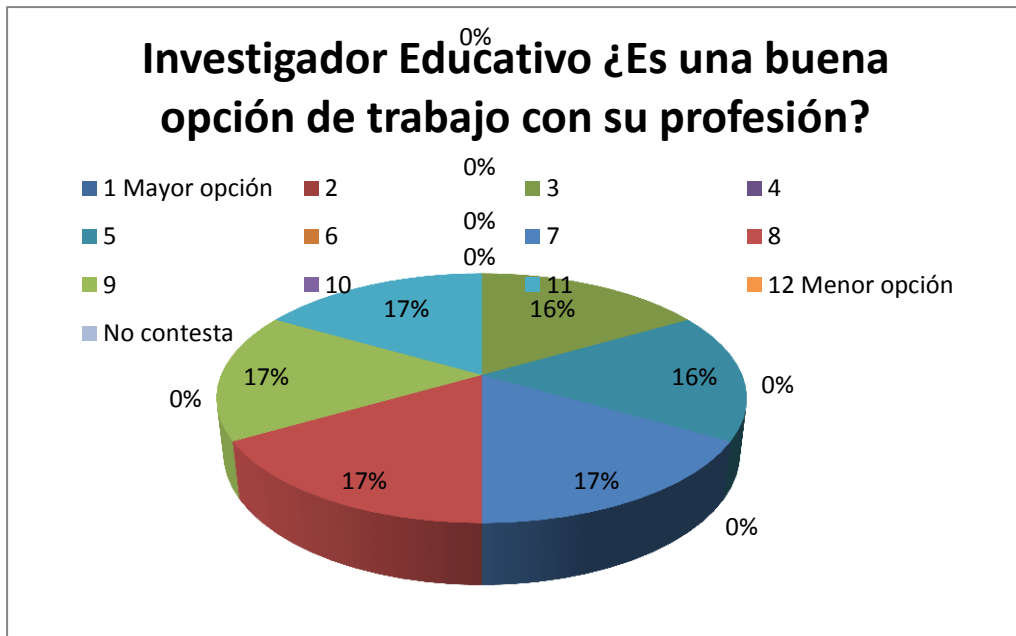
18.5 INVESTIGADOR EDUCATIVO

Tabla N°16

P18.5		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	1	16,67
4	0	0
5	1	16,67
6	0	0
7	1	16,67
8	1	16,67
9	1	16,67
10	0	0
11	1	16,67
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

FUENTE: Encuesta a Titulados
AUTORA: Pincay, J. (2013)

Figura N° 13



FUENTE: Encuesta a Titulados
AUTORA: Pincay, J. (2013)

Según Carrillo (2000), manifiesta que:

Los integrantes de una sociedad buscan restablecerse e ir mejorando cada día para así tener una calidad de vida más satisfactoria. Uno de los campos donde se desenvuelven los individuos de una sociedad son las instituciones las cuales están conformadas por un conjunto de personas que tienen la finalidad de producir un bien o un servicio para satisfacer las necesidades de la sociedad educativa. (p. 45.)

El investigador educativo se encarga de indagar, buscar, alternativas que mejoren la calidad y calidez en la educación. Es el ser capaz de innovar, elaborar proyectos, romper paradigmas para mejorar la educación. El investigador educativo es la persona que observa lo mínimo, es minucioso en su trabajo, se desenvuelve buscando el por qué, para qué y por qué de las cosas para dar resultados coherentes en cada una de sus explicaciones.

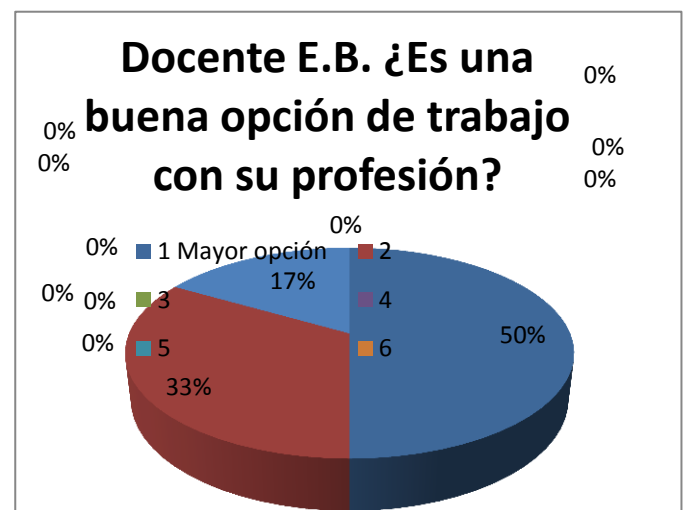
18.6 DOCENTE DE EDUCACIÓN BÁSICA

Tabla N° 17

P18.6		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	3	50
2	2	33,33
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	1	16,67
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

FUENTE: Encuesta a Titulados
AUTORA: Pincay, J. (2013)

Figura N° 14



Ser docente de educación básica es la primera opción para tres de los titulados, para dos es la segunda mayor opción mientras que para uno es la séptima mejor opción. Ser docente es buscar el bienestar de los niños, niñas, adolescentes, adultos que vienen a las aulas de

clases. El docente juega un papel primordial en la vida de los estudiantes, es el ser que otorga, brinda, las pautas para dirigir el conocimiento, es el responsable por el aprendizaje funcional y significativo de los mismos, por tal motivo los docentes se deben preparar día a día para ser mejores.

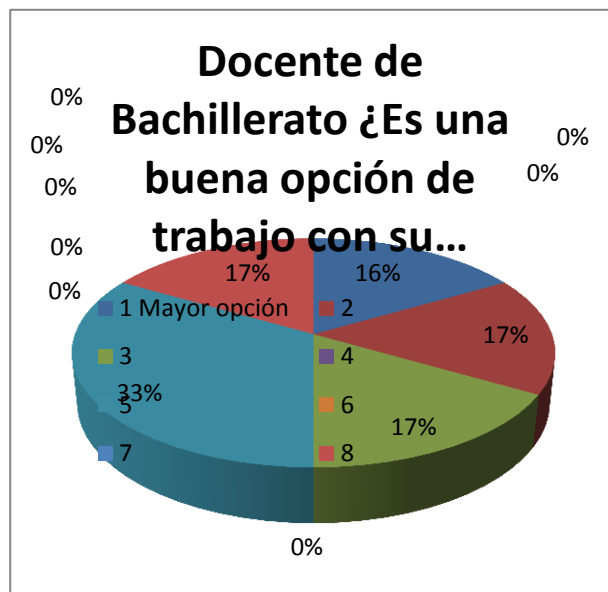
18.7 DOCENTE DE BACHILLERATO

Tabla N° 18

P18.7		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	1	16,67
2	1	16,67
3	1	16,67
4	0	0
5	2	33,33
6	0	0
7	0	0
8	1	16,67
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

FUENTE: Encuesta a Titulados
AUTORA: Pincay, J. (2013)

Figura N° 15



Ser docente de bachillerato es la primera mayor opción para un titulado, es la segunda opción para otro y la tercera para otro, mientras que para dos es la quinta mejor opción y para otro es la octava mejor opción.

Ser docente de bachillerato requiere una mayor preparación en una especialidad específica para impartirla correctamente y con responsabilidad. Los docentes de bachillerato deben preparar a sus estudiantes para la vida, para la inserción laboral, para la continuidad de sus estudios a nivel universitarios, a atender los cambios emocionales, psicológicos y biológicos de los mismos. El docente de bachillerato debe saber conversar con sus estudiantes, tener un tino para dar recomendaciones y consejos a los jóvenes, a los adolescentes

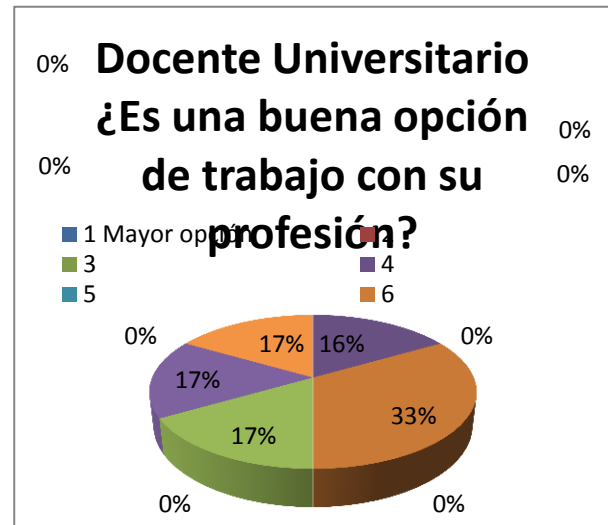
18.8 DOCENTE UNIVERSITARIO

Tabla N° 19

P18.8		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	1	16,67
5	0	0
6	2	33,33
7	0	0
8	0	0
9	1	16,67
10	1	16,67
11	0	0
12 Menor opción	1	16,67
No contesta	0	0
Total	6	100

FUENTE: Encuesta a Titulados
 AUTORA: Pincay, J. (2013)

Figura N° 16



Para un titulado el ser docente universitario es la cuarta mejor opción, para dos es la sexta, para uno es la novena, para otro es la décima y para uno no es la menor opción. Queda demostrado que los titulados conocen y reconocen que la Universidad de Loja los prepara para ser Licenciados en Educación Básica, por lo tanto no cabe la posibilidad de laboral en el campo universitario, además en la Ley de Educación Superior se manifiesta que para laborar en ese campo se debe tener un título de post-grado, el cual se puede obtener continuando con los estudios.

18. 9 TERAPIA PSICOPEDAGÓGICA

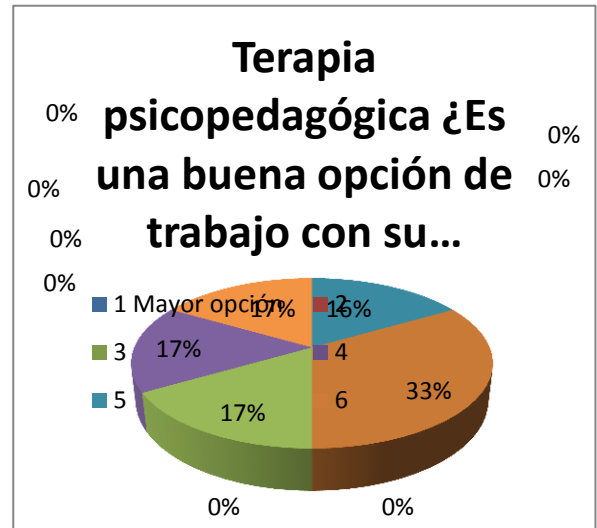
Tabla N° 20

P18.9		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	1	16,67
6	2	33,33
7	0	0
8	0	0
9	1	16,67
10	1	16,67
11	0	0
12 Menor opción	1	16,67
No contesta	0	0
Total	6	100

FUENTE: Encuesta a Titulados

AUTORA: Pincay, J. (2013)

Figura N° 17



Los titulados encuestados se encuentran conscientes que una terapia psicopedagógica necesita un profundo análisis de la misma, por tal motivo uno opina que es la quinta mejor opción para trabajar, dos manifiestas que es la sexta opción, uno que es la novena, uno que es la décima y uno que es la menor opción para su profesión.

El terapeuta psicopedagógico busca que sus alumnos descubran como obtener el aprendizaje, encontrar de su dificultad una fortaleza que le permita aprender como sus compañeros. Es el especialista encargado de dar pautas, guías a los estudiantes con necesidades educativas especiales y de esta manera afrontar el problema que se presenta. Es el guiador, orientador, que buscará las técnicas, alternativas necesarias para mejorar el problema, para disiparlo, para hacer entender a los docentes, padres de familia y al estudiante como se irá dando el aprendizaje del alumno que sufre la dificultad o el problema de aprendizaje.

18.10 TAREAS DIRIGIDAS

Tabla N° 21

P18.10		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	1	16,67
2	1	16,67
3	1	16,67
4	1	16,67
5	0	0
6	1	16,67
7	0	0
8	1	16,67
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

FUENTE: Encuesta a Titulados

AUTORA: Pincay, J. (2013)

Figura N° 18



Para cuatro de los titulados ser profesor de tareas dirigidas es la primera, segunda, tercera y cuarta opción respectivamente, mientras que para uno es la sexta y para otro es la octava mejor opción para trabajar.

El docente que dirige las tareas escolares, tiene una doble responsabilidad, primero hacer que el niño cumpla con sus tareas escolares diarias y a la vez que estudie e interiorice los aprendizajes impartidos. Si un alumno no entiende un tema en clase, el docente que guía la tarea en casa se debe preocupar porque el niño lo aprenda, rápido y funcionalmente.

18.11 SUPERVISOR ZONAL DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN

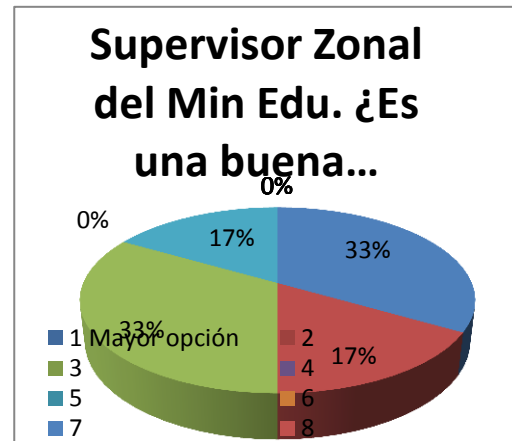
Tabla N° 22

P18.11		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	2	33,33
8	1	16,67
9	2	33,33
10	0	0
11	1	16,67
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

FUENTE: Encuesta a Titulados

AUTORA: Pincay, J. (2013)

Figura N° 19



Para dos titulados el ser supervisor zonal del ministerio de Educación es la séptima mejor opción, para uno es la octava, para dos es la novena y para uno es la décima primera opción, quedando demostrado que los titulados conocen y establecen los perfiles de su profesión.

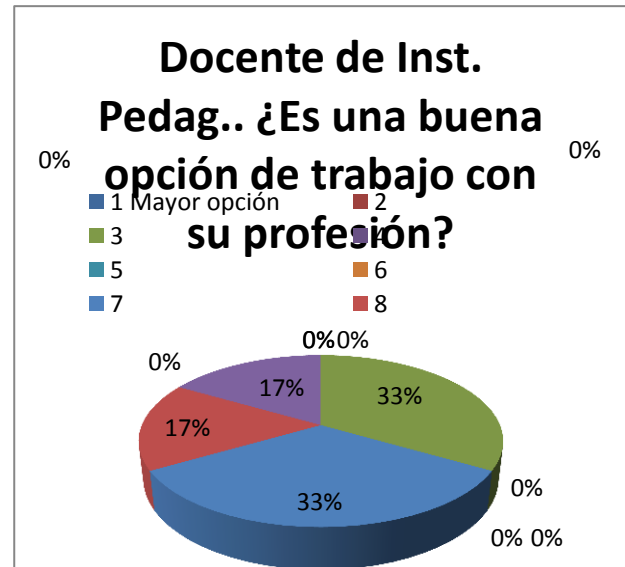
Los supervisores zonales del Ministerio de Educación son los encargados de guiar el trabajo administrativo, pedagógico de los docentes en las diversas instituciones. Son los quedarán las pautas a sus colegas para mejorar la calidad y la calidez de la educación, a la vez que solicitarán ciertos documentos requeridos por el Ministerio.

18.12 DOCENTE DE INSTITUTOS PEDAGÓGICOS

Tabla N° 23

P18.12 DOCENTE DE INSTITUTOS PEDAGÓGICOS		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	2	33,33
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	2	33,33
8	1	16,67
9	0	0
10	1	16,67
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Figura N° 20



FUENTE: Encuesta a Titulados
AUTORA: Pincay, J. (2013)

FUENTE: Encuesta a Titulados
AUTORA: Pincay, J. (2013)

De los titulados encuestados dos manifiestan que es la tercera mejor opción para laboral, dos manifiesta que es la séptima mejor opción, uno que es la octava y uno que es la décima mejor opción.

Un docente sea este de Instituto Pedagógico, de Universidad, de Educación Básica, entre otros, es el que se dedica a enseñar o que realiza acciones referentes a la enseñanza. El docente es el que busca que sus alumnos intercambien conocimientos, obtengan un aprendizaje a través de la reflexión, abstracción, es decir busca un aprendizaje significativo y funcional para sus estudiantes.

3.3. Satisfacción docente

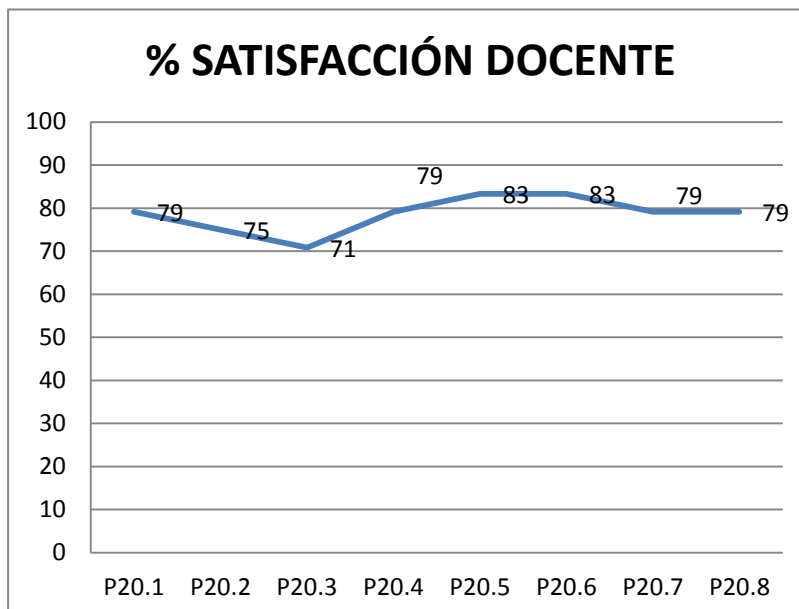
Tabla N° 24

% SATISFACCIÓN DOCENTE			
#pregunta		Pro.	%
P20.1	Los estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia.	3	79
P20.2	El progreso social gracias al ejercicio de la docencia.	3	75
P20.3	El prestigio obtenido en el entorno laboral.	3	71
P20.4	La posibilidad de ascensos laborales en la institución.	3	79
P20.5	El salario docente acorde con las funciones realizadas.	3	83
P20.6	La diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula.	3	83
P20.7	La posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos.	3	79
P20.8	La realización y/o crecimiento personal.	3	79

FUENTE: Encuesta a Titulados

AUTORA: Pincay, J. (2013)

Figura N° 21



FUENTE: Encuesta a Titulados

AUTORA: Pincay, J. (2013)

Este cuadro nos indica que los 6 titulados encuestados tienen la escala de satisfacción de medianamente satisfecho.

Villar (2006) manifiesta: El docente como profesional, la carrera docente supone un trabajo decidido y con significado para llevar a cabo a lo largo del tiempo. La carrera docente es un proceso de aprendizaje que se realiza en varios estadios de la vida, que combina el rol docente con otras funciones, y en el que el sujeto es consciente de las decisiones que adopta para marcar su propio rumbo profesional. (p. 41)

Los docentes convencidos de su profesión son responsables en su trabajo, buscan escalar para ascender a niveles superiores y buscan la estabilidad y consolidación profesional y económica.

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

3.4.1. Aspectos metodológicos – didácticos que desarrolla el titulado.

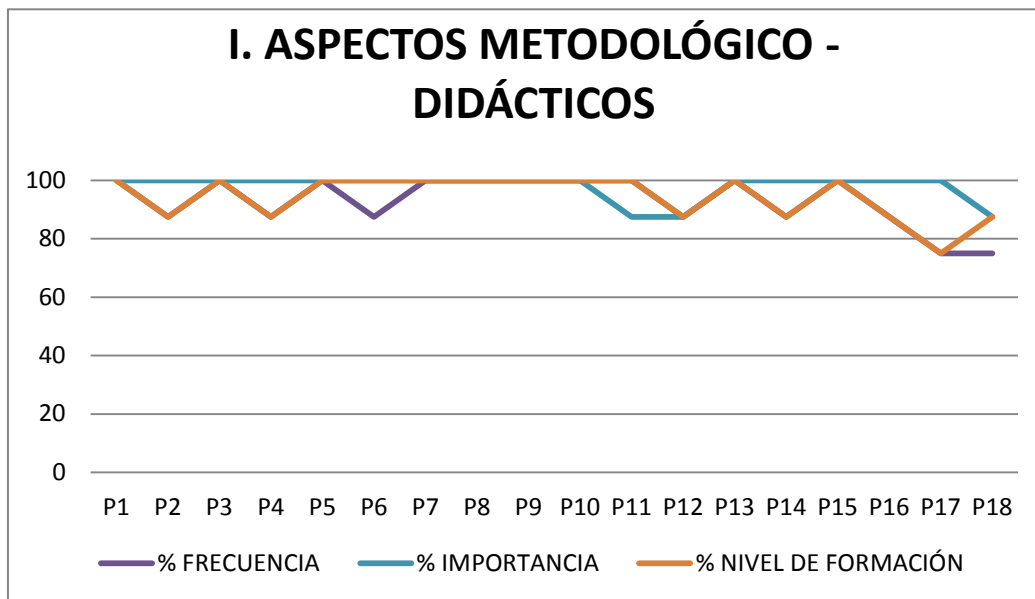
Tabla N° 25

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS SEGÚN EL TITULADO							
No.	Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
1	Preparar los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos.	4	93	4	100	4	93
2	Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes	4	93	4	96	4	96
3	Planificar actividades de aula	4	89	4	93	4	93
4	Ejecutar actividades de aula novedosas y creativas	3	82	3	86	3	86
5	Organizar espacios de aula	3	86	4	89	4	89
6	Elaborar recursos didácticos (materiales pedagógicos) diversos para la enseñanza de la asignatura	4	89	4	100	4	96
7	Crear climas favorables de enseñanza-aprendizaje	4	93	4	96	4	96
8	Dominar el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada	4	96	4	96	4	93
9	Aplicar las didácticas específicas de la asignatura	4	89	4	93	4	96
10	Aplicar la psicología de la educación en el aula	4	96	4	93	4	96
11	Promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativos de los alumnos	4	93	4	96	4	96
12	Realizar actividades educativas extracurriculares con los alumnos	3	68	3	82	3	86
13	Aplicar estrategia de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencias	4	93	4	93	4	89
14	Revisar las tareas estudiantiles	4	96	4	100	4	96
15	Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan	4	96	4	96	4	96
16	Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes	4	89	4	96	3	86
17	Atender a las necesidades individuales de los estudiantes	3	82	3	79	3	82
18	Conocer y aplicar las tecnologías de la información y la comunicación (Tic's) en el aula	3	79	4	100	3	82

FUENTE: Encuesta a Titulados

AUTORA: Pincay, J. (2013)

Figura N° 22



FUENTE: Encuesta a Titulados
AUTORA: Pincay, J. (2013)

Partin, R (2005), manifiesta que la base de un año escolar exitoso está en el primer día de escuela. Todo lo que usted haga el primer día fijará el ritmo para el resto del año. El tiempo invertido en la planeación y organización de las actividades del primer día es una de las inversiones más valiosas que usted pueda hacer como profesor”. (p. 2).

De la misma manera el autor nos manifiesta que los aspectos metodológicos – didácticos que utilice el docente en la preparación de contenidos tanto teóricos como prácticos en lo que respecta a disciplina y a las asignaturas jugaran un papel importante durante el año lectivo, las técnicas y estrategias que utilice para desarrollar las competencias en los estudiantes como el recurso didáctico creará un ambiente de confianza para la enseñanza-aprendizaje. En la actualidad los docentes no solo deben planificar actividades dentro del aula, también se debe realizar actividades fuera de ella donde el estudiante desarrolle su reflexión, participación y don de colaboración y las mismas deben respetar las diferencias individuales o los tipos de inteligencias que poseen los alumnos.

Partin, R (2005), “para muchos estudiantes la escuela se ha convertido en algo que hay que evitar. Se le ve como una institución aburrida, despersonalizada, irrelevante. Afortunadamente, no debe ser de este modo” (p. 11).

El docente que conoce el esfuerzo de sus estudiantes por aprender y el tipo de apoyo que este necesita para obtener sus mejores calificaciones, es el docente que se encuentra motivado por cumplir de mejor forma su trabajo, es consciente que es un educador de masas y que todo lo que él diga y haga será en función de sus alumnos, por tal motivo, los docentes deben prepararse en todos los ámbitos tanto académico, personal, moral, entre otros para impartir sus clases diarias.

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

Titulado.

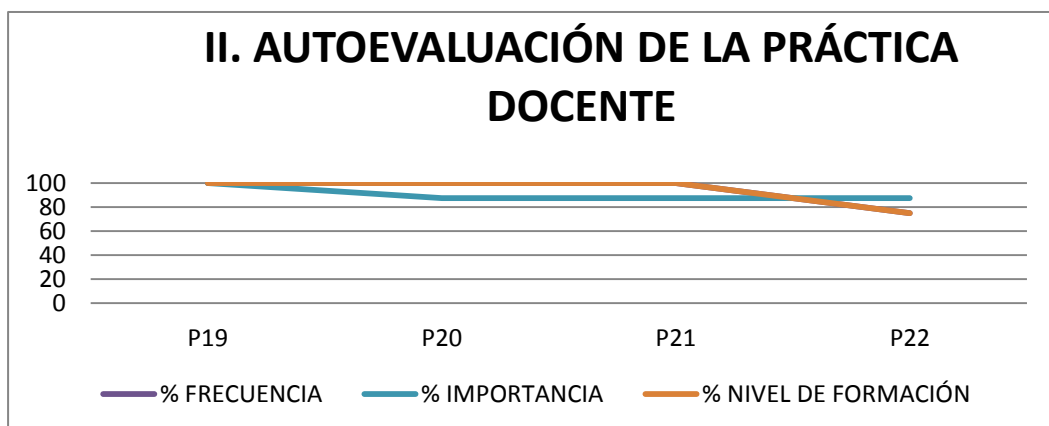
Tabla N° 26

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE							
#	Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
19	Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia	4	100	4	100	4	100
20	Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos	4	100	4	88	4	100
21	Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales	4	100	4	88	4	100
22	Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa	3	75	4	88	3	75

FUENTE: Encuesta a Titulados

AUTORA: Pincay, J. (2013)

Figura N° 23



FUENTE: Encuesta a Titulados

AUTORA: Pincay, J. (2013)

Al realizar la evaluación todos los docentes deben realizar un informe donde se establecerá la retroalimentación de la práctica educativa ejercida durante esos meses de estudio, cabe destacar que en los resultados obtenidos de la encuesta, este punto es donde los docentes encuentran una dificultad, ya que en ciertas ocasiones la elaboración de informe, el tener que redactar a los docentes no les gusta y se les presenta como un pequeño problema que deben solucionar rápidamente.

Actualmente en la gran mayoría de las instituciones educativas se realiza la evaluación de la práctica docente, donde los docentes pueden realizar autoanálisis del trabajo que se está realizando, evaluar la metodología, técnica y competencias que desean desarrollar con los estudiantes, y deben redactar informes sobre la retroalimentación que realizaran en su labor.

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

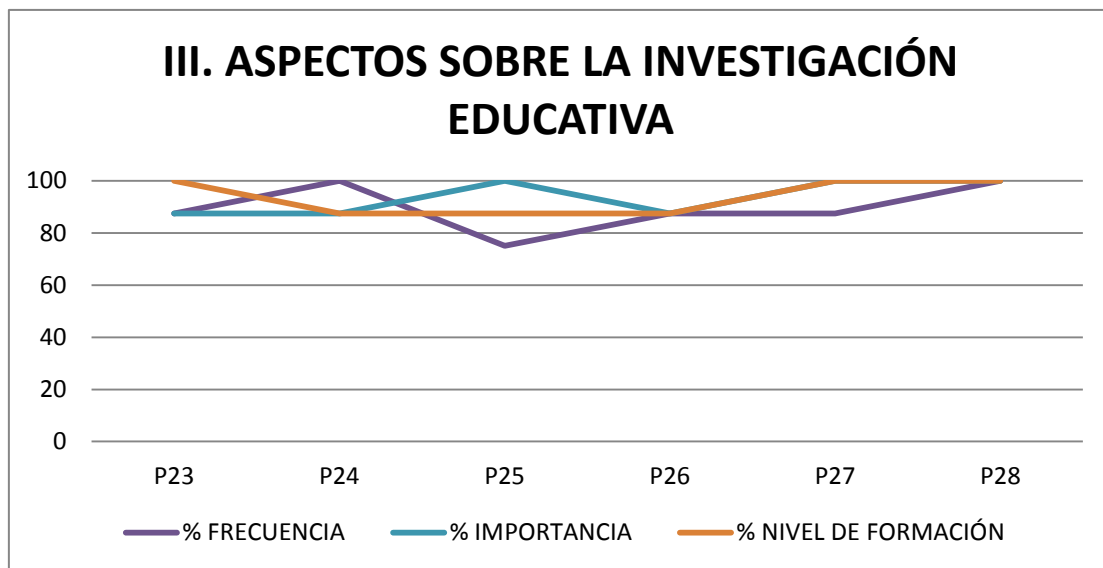
Tabla N° 27

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA							
#	Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
23	Conducir investigaciones relacionadas a su labor	4	88	4	88	4	100
24	Participar en proyectos de investigación e innovación educativa	4	100	4	88	4	88
25	Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora	3	75	4	100	4	88
26	Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados	4	88	4	88	4	88
27	Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos	4	88	4	100	4	100
28	Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención.	4	100	4	100	4	100

FUENTE: Encuesta a Titulados

AUTORA: Pincay, J. (2013)

Figura N° 24



FUENTE: Encuesta a Titulados

AUTORA: Pincay, J. (2013)

La Constitución de la República del Ecuador, en el Art. 350, “El sistema de educación superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión científica y humanista; la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas; la construcción de soluciones para los problemas del país, en relación con los objetivos del régimen de desarrollo”. (pág. 162).

Los docentes deben renovar sus conocimientos día a día, porque lo que se aprende hoy, mañana será pasado y todo cambia. La sociedad está en constante cambio y los estudiantes aprenden rápidamente a través del internet o los teléfonos celulares. El docente no debe quedarse atrás de sus alumnos, debe tratar de inmiscuirse, estar a la par con ellos, conversar su mismo idioma. Así podrá diseñar programas adaptado al entorno donde se desenvuelve él y sus estudiantes, podrá configurar de normas educativas con el fin de determinar elementos que intervengan en la educación positivamente.

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

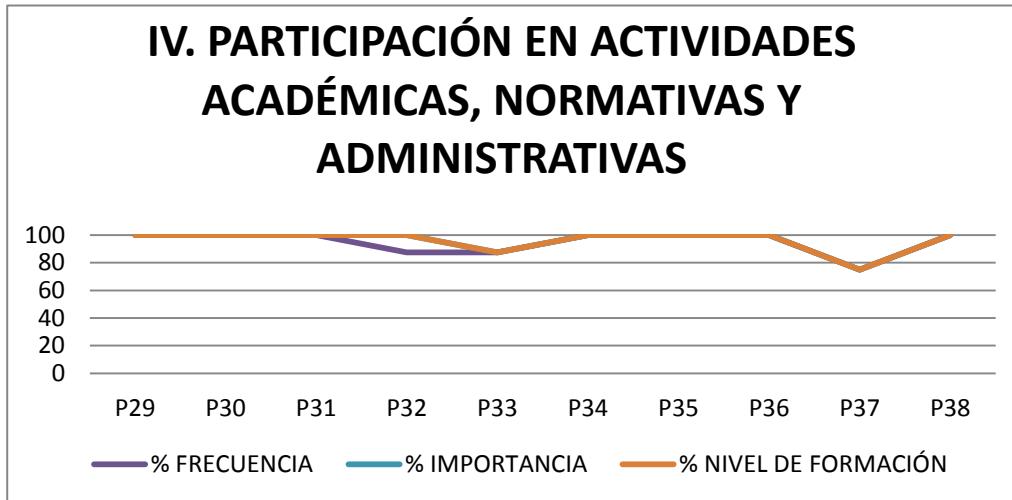
Tabla N° 28

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS							
#	Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
29	Realiza reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular	4	100	4	100	4	100
30	Participar en Juntas de Profesores	4	100	4	100	4	100
31	Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones	4	100	4	100	4	100
32	Ejercer funciones administrativas	4	88	4	100	4	100
33	Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe	4	88	4	88	4	88
34	Estudiar la realidad local y nacional	4	100	4	100	4	100
35	Colaborar en la organización y gestión del Centro Educativo	4	100	4	100	4	100
36	Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales	4	100	4	100	4	100
37	Elaborar reglamentos internos de las comisiones	3	75	3	75	3	75
38	Conocer y aplicar el Código de Convivencia.	4	100	4	100	4	100

FUENTE: Encuesta a Titulados

AUTORA: Pincay, J. (2013)

Figura N° 25



FUENTE: Encuesta a Titulados
AUTORA: Pincay, J. (2013)

Vidal G., (2010) En los estándares de gestión escolar, “se establecen la manera cómo un plantel educativo se organiza y desarrolla procesos de gestión para mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes. Así mismo, estos estándares contribuyen a que los actores de las instituciones educativas se desarrollen profesionalmente y a que la institución se aproxime a su funcionamiento óptimo”. (pág. 8)

Todos los docentes que pertenecen a una institución educativa deben conocer las reglas, normas, leyes que lo regentan. En los actuales momentos las instituciones cuentan con un PEI (proyecto educativo institucional), donde se estructuran los bloques curriculares, la misión y la visión, los reglamentos internos de las comisiones, el código de convivencia que deben seguir tanto docentes, estudiantes y padres de familia.

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

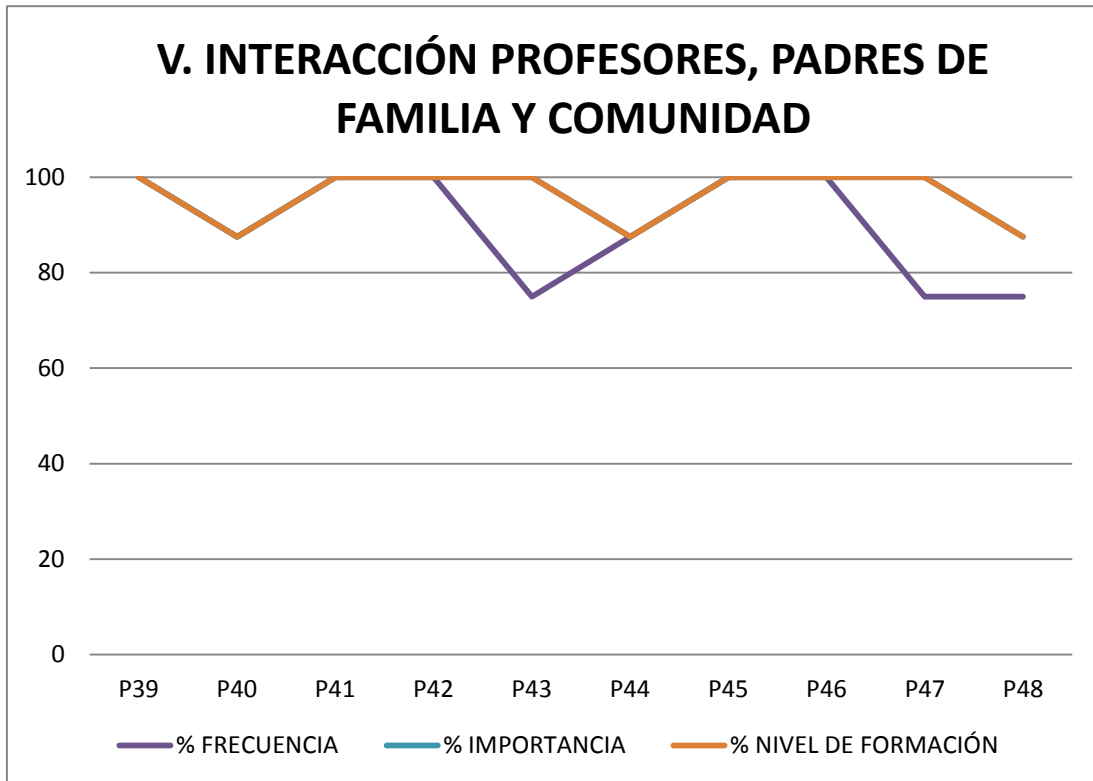
Tabla N° 29

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD							
#	Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
39	Promover acciones de relación con la comunidad	4	100	4	100	4	100
40	Colaborar en programas de desarrollo comunitario	4	88	4	88	4	88
41	Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes	4	100	4	100	4	100
42	Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución.	4	100	4	100	4	100
43	Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos	3	75	4	100	4	100
44	Conocer el entorno social de los estudiantes	4	88	4	88	4	88
45	Organizar eventos de integración dentro de la Institución	4	100	4	100	4	100
46	Participar en programas sociales dentro de la Institución (día de la familia, campeonato de deportes)	4	100	4	100	4	100
47	Atender a los representantes legales de los estudiantes	3	75	4	100	4	100
48	Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar	3	75	4	88	4	88

FUENTE: Encuesta a Titulados

AUTORA: Pincay, J. (2013)

Figura N° 26



FUENTE: Encuesta a Titulados
AUTORA: Pincay, J. (2013)

Vidal G., (2010) En los estándares de gestión escolar, Dentro de esto se espera que los agentes educativos sepan: Analizar las situaciones para la toma de decisiones, comunicar efectivamente a todos los miembros de la comunidad, manejar los conflictos, liderar y orientar a la comunidad educativa, trabajar como parte de un equipo, reflexionar desde su propia práctica e incorporar los puntos de vista de los demás; y, sepan negociar para llegar a acuerdos. Cada institución educativa, al tener una realidad propia, establecerá las acciones y planes de mejora necesarios (pág. 8).

El promover acciones de relación con la comunidad, colaborar en programas de desarrollo comunitario e interactuar con las padres de familia, hará que el personal docente se prepare para conversar y mediar conflictos entre los padres de familia y los estudiantes y elaborar programas donde la comunidad educativa desarrolle todas sus potencialidades.

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

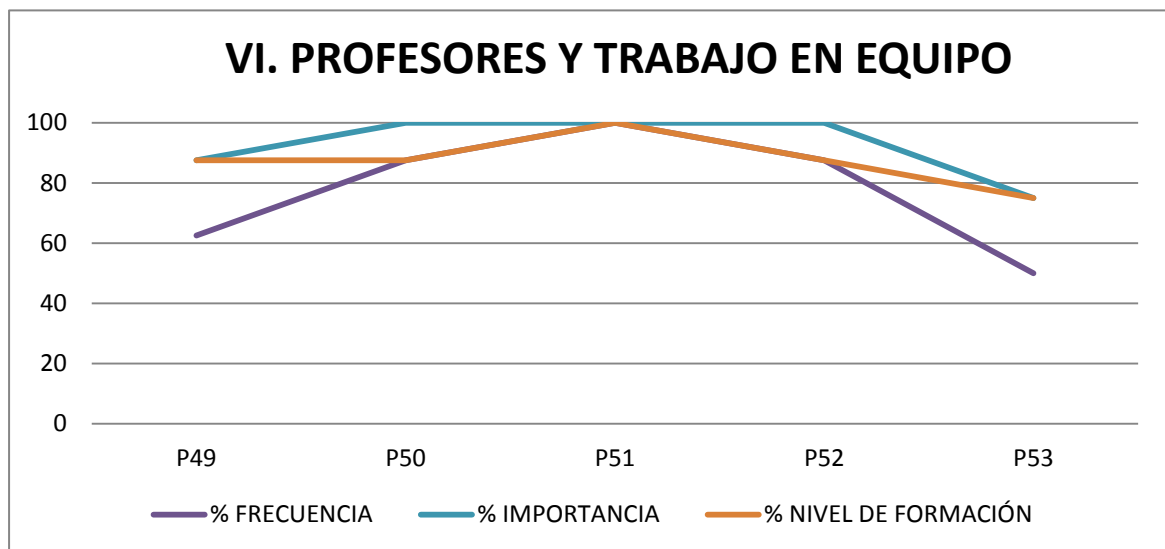
Tabla N° 30

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO							
#	Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
49	Realizar reuniones de planificación con otros docentes	3	63	4	88	4	88
50	Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas)	4	88	4	100	4	88
51	Participar en sesiones de trabajo	4	100	4	100	4	100
52	Trabajar en proyectos curriculares en equipo	4	88	4	100	4	88
53	Participar en Círculos de Estudio	2	50	3	75	3	75

FUENTE: Encuesta a Titulados

AUTORA: Pincay, J. (2013)

Figura N° 27



FUENTE: Encuesta a Titulados

AUTORA: Pincay, J. (2013)

Partin R. (2005), "La capacidad de llegar a una decisión de grupo se ha convertido en una habilidad vital para los profesores de hoy, pues el número de escuelas que incorporan la administración basada en el sitio, los equipos de colaboración, y la toma compartida de decisiones está aumentando". (p. 160).

El participar en grupos a los docentes le da más voz en el proceso de toma de decisiones de las escuelas, da control y mayor compromiso y responsabilidad en las decisiones que se están tomando. Tomar una decisión en grupo desarrolla la habilidad de resolver problemas grupales, aunque toma más tiempo ponerse de acuerdo y disipar las fricciones que puedan existir. Cuando un grupo utiliza eficazmente los recursos es capaz de lograr sinergia (el resultado es mayor o superior a lo que se esperaba).

3.4.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado.

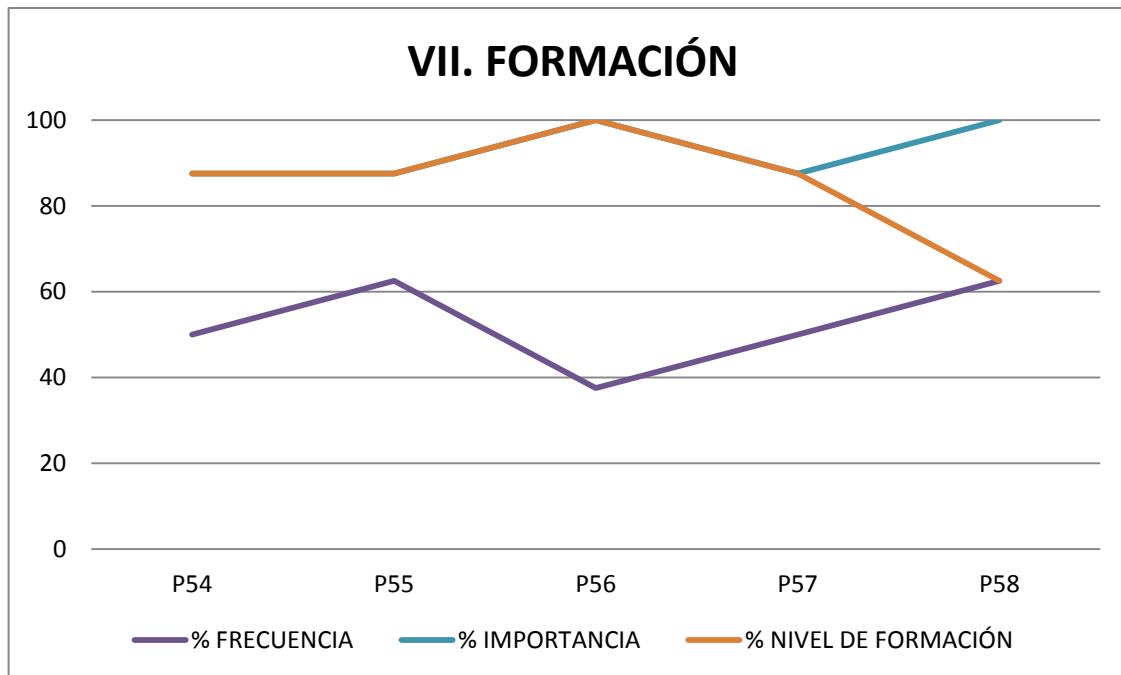
Tabla N° 31

VII. FORMACIÓN							
#	Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
54	Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación	2	50	4	88	4	88
55	Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares	3	63	4	88	4	88
56	Asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC's) para aplicación en el aula	2	38	4	100	4	100
57	Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares	2	5	4	88	4	88
58	Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua	3	63	4	100	3	63

FUENTE: Encuesta a Titulados

AUTORA: Pincay, J. (2013)

Figura N° 28



Según la encuesta realizada todos los docentes manifiestan que es importante asistir a cursos de formación y actualización para mejorar la formación docente. Lo que implica que se debe preparar en una especialidad específica para trabajar.

Gispert (2006), manifiesta: “Con la intención de adaptarse a las necesidades de la sociedad actual, las reformas educativas conceden una atención especial a la formación profesional, por la que pasarán los futuros técnicos de las diferentes especialidades que demanda el mercado de trabajo” (p. 37).

Actualmente, el estado ecuatoriano busca garantizar la calidad de la educación mediante la actualización docente buscando que los maestros se interesen por mejorar sus expectativas de trabajo y a la vez su nivel de educación lo que estimulará un aprendizaje significativo y funcional tanto para estudiantes como docentes.

CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Basada en el análisis de toda la tesis, se ha obtenido como conclusiones las siguientes:

- En lo referente a los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores, se aprecia que existe un nivel de insatisfacción en un 88% de parte de los profesionales además de requerimiento en formación respecto a la aplicación de las Tic's en el proceso de enseñanza-aprendizaje lo que no realizan con frecuencia, así como asistir a cursos de elaboración de instrumentos administrativos y curriculares, el realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar.. Este resultado permite constatar la escasa participación en la interacción de los padres de familia en el proceso de enseñanza-aprendizaje del educando.
- La eficacia del desempeño profesional directivo y docente de las instituciones depende de la calidad educativa con la que es impartida hacia la comunidad, es la ejecución de actividades de aulas novedosas y creativas que satisfagan las necesidades de los estudiantes.
- El nivel de la formación profesional de los titulados es concebida como un proceso que se relaciona con la preparación teórica y la actualización docente donde la formación académica y la actividad laboral que cada uno de ellos desempeña ejecutando tareas de acuerdo a su labor incrementará sus potencialidades.
- Los directivos trabajan con el profesorado en reuniones para la búsqueda de soluciones, por lo tanto es fundamental la comunicación, el poder de liderazgo, el saber dirigir y enfrentar los problemas o inconvenientes de la mejor manera.
- La formación profesional de los titulados es satisfactoria depende de cada uno de ellos ir mejorándola con el transcurrir de los días para de esa manera incrementar en las aulas de clases, climas adecuados, ambientes de aprendizajes que estimulen el aprendizaje significativo, vida social entre compañeros óptima y de acuerdo al desempeño de cada uno de ellos.

4. 2. Recomendaciones

Entre las recomendaciones están:

- Se debe diseñar políticas institucionales de formación y desarrollo profesional continuo que establezcan directrices de mejora en la enseñanza y formación de los profesores a través del incentivo económico, premiación de becas a los docentes destacados, asistencia a seminarios a docentes que buscan la mejora tanto de los estudiantes como de la institución.
- Es necesario que las instituciones educativas se destaquen en la eficacia, eficiencia y calidad teniendo en consideración el desempeño de los docentes y directivos siguiendo los lineamientos otorgados por el Ministerio de Educación como son el aprendizaje permanente, participación de talleres, simposios, mesas redondas, autoevaluación crítica de su trabajo, obtener un alto grado de preparación académica.
- El planificar y replanificar la metodología de trabajo, los instrumentos, técnicas a utilizar en las aulas de clases permite corregir errores, falencias y a la vez se mejora la calidad educativa, la que más adelante se convertirá en una fortaleza.
- Sensibilizar a los docentes mediante los círculos de estudio de la importancia de la continua formación personal.
- Con la información obtenida en la investigación, se puede analizar, sintetizar y tomar decisiones que mejorarán paulatinamente la calidad de la educación y su eficacia mediante la elaboración de reglamentos internos que permitan una sana convivencia entre los profesores, directivos, padres de familia y estudiantes..
- Generar en las instituciones educativas un clima de responsabilidad, de colaboración y de apoyo entre los miembros de la comunidad educativa en el que se valore la enseñanza y se mejore la calidad de aprendizaje, investigando y evaluando los procesos, programas e instituciones educativas con el fin de mejorar.
- Destacar la importancia de que una profesión es una ocupación que se desempeña en una función social (comunitaria) a través de ejemplos, observación de videos, de participación de conferencias, entre otros.
- Es necesario tener vocación en la rama o profesión a estudiar para trabajar. Es vital que los orientadores de las Universidades realicen test de vocación a los estudiantes cuando ingresan a los centros universitarios para que al egresar puedan encontrar plazas de trabajos acorde a lo que se ha estudiado.

- Los directivos deben ser los gestores en la administración de formación siendo el ejemplo constante de capacitación y deben asumir responsabilidades en el equipo pedagógico dando el tiempo necesario en cada una de las reuniones con el personal docente e interesándose en la vida emocional de sus docentes, estudiantes y padres de familia.
- Diseñar talleres de capacitación constante sobre manejo de grupo, calidad educativa, inteligencias múltiples a los docentes para que los mismos sean aplicados en las aulas de clase donde se desarrolle las capacidades autónomas de la resolución de problemas (mediadores) para integrarlos en la formación y desarrollo profesional.
- Comprometerse a través del análisis, lectura reflexiva y comprensiva, participación de talleres tanto individual como colectivamente por alcanzar los estándares de calidad dados por el Ministerio de Educación.
- Aplicar en la UTPL programas de talleres, seminarios para los titulados que ayuden a seguir formándose como educadores eficientes, efectivos y emprendedores, en temas como ser líderes, en pedagogía, en mediación educativa y otros.
- Implementar y aplicar en las aulas de clases técnicas activas sobre el clima social del aula para mejorar la convivencia escolar tanto de los estudiantes como de los docentes a través de dinámicas, observación de videos, escuchar música de reflexión, talleres grupales, ya que fue uno de los puntos analizados durante la presente investigación con lo cual se desea mejorar la calidad de educación y el compromiso de los docentes por transformarla la sociedad actual.

CAPÍTULO V: PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

5.1. Propuesta de intervención

Clima social de aula como factor relevante durante el proceso de enseñanza aprendizaje.

5.2. Justificación

De acuerdo a los resultados de la investigación a los seis titulados egresados de la UTPL, durante el año 2013 – 2014, la principal falencia detectada es la ejecución de actividades en el aula novedosas y creativas, la organización del clima favorable para la enseñanza aprendizaje, la cual obtuvo el menor puntaje dentro de todas las actividades evaluadas y se encuentra en el aspecto metodológico didáctico de la tarea del docente.

Ante tal falencia expuesta, es necesario alcanzar la eficacia y calidad educativa, debe ser superada a través de la propuesta de intervención educativa teniendo como alternativa la capacitación y fortalecimiento constante de los docentes.

Actualmente, el clima organizacional de clase se ha convertido en un estamento fundamental para el desarrollo significativo de la metodología, técnicas e instrumentos a utilizar en las aulas y a la vez a nivel social, ya que todos los días los docentes asisten a sus aulas y si no existe un buen clima no se puede dar un proceso de enseñanza aprendizaje óptimo, por lo que es necesario estar completamente capacitados para organizar los espacios de aprendizaje y ejecutar actividades de aulas novedosas que busquen la formación de niños y niñas, adolescentes y adultos.

Si bien es cierto, que el clima de clase se da por el conocimiento del manejo de grupos, se debe tener en consideración que la transmisión de conocimientos se da mejor cuando el grupo está interesado y entusiasmado, lo que permite obtener estudiantes estimulados, participativos y convencidos de adquirir aprendizajes significativos y funcionales.

Se vive en un mundo donde cada estudiante es diferente, tiene características especiales, por lo que es importante conocer un poco más de cada uno de ellos.

Según esto, los estudiantes tienen variadas conductas que en ciertas ocasiones los docentes no pueden manejarlas y se necesita la orientación adecuada para ser eficientes en las respuestas o soluciones que se darán en los inconvenientes presentados en las horas de clase.

Estos cambios se convierten en retos y desafíos que obligan a los docentes y especialmente directivos a estar preparándose constantemente, a continuar capacitándose, a buscar mejoras para acrecentar su desempeño.

El clima organizacional permite tanto a los docentes, directivos y estudiantes, un aprendizaje significativo, participativo y autoconstructivo, fortalece el mejoramiento de los procesos de clases para que cada participante alcance sus metas trazadas.

Se integra de forma indirecta a los representantes legales, quienes serán los otros beneficiarios, pues al modificar el clima en clases, también se lo hará en el hogar.

La propuesta desea capacitar a los docentes en su desempeño para que continúen mejorando su vida profesional y su labor educativa obteniendo herramientas que le sirvan en el día a día y puedan ser aplicadas en el aula junto a sus estudiantes.

La UTPL, pretende mejorar la calidad de servicio que brinda a sus estudiantes, por tal motivo no se preocupa solo de formarlos en su vida estudiantes universitaria, va más allá, busca las mejoras en todos sus aspectos como personal, profesional y emocionalmente.

5.3. Objetivos

Objetivo General

- Realizar capacitaciones continuas al personal docente sobre el clima social del aula para favorecer el proceso de enseñanza aprendizaje

Objetivos específicos

- Capacitar a los docentes de educación básica sobre: ¿cómo organizar climas de aprendizaje?
- Diseñar sesiones de aprendizajes en base a técnicas que favorezcan el clima social del aula
- Aplicar los contenidos aprendidos de la educación en el aula.

5.4. Metodología: Matriz del marco lógico

5.4.1. Análisis de involucrados.

Los involucrados en este trabajo de investigación son seis personas que muy gentilmente colaboraron con el desarrollo de la encuesta realizada, donde se puede destacar que cuatro ejercen la docencia y dos no. Dos pertenecen al campo directivo, dos al administrativo y dos a la docencia. Cabe resaltar que uno de los encuestados hasta la actualidad no encuentra trabajo por la falta de experiencia en su campo.

El Art. 3 que consta en la Ley de Educación Intercultural, en cuanto a los fines de la Educación, en su literal r manifiesta: “La potenciación de las capacidades productivas del país conforme a las diversidades geográficas, regionales, provinciales, cantonales, parroquiales y culturales, mediante la diversificación curricular; las capacitaciones de las personas para poner en marcha sus iniciativas productivas individuales o asociativas; y el fortalecimiento de una cultura de emprendimiento” (p. 11)

Tabla N° 32

MATRIZ DE INVOLUCRADOS					
GRUPOS	INTERESES	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS Y MANDATOS	INTERES EN UNA ESTRATEGIA	CONFLICTOS PERSONALES
Aldas Arias Edid Elizabeth	Evaluación de acuerdo al desempeño				Ninguno
Chacón Molina Raquel Marisol	Potenciar las capacidades los estudiantes en las aulas de clases	Actividades de aulas repetitivas, monótonas.	Charlas	Favorecer aulas novedosas y creativas	Ninguno
Chico Jácome Mariana de Jesús	Seguir capacitando a los egresados	El clima de aula en la enseñanza aprendizaje	Talleres	Establecer métodos, técnicas para mejorar el clima social del aula	Aulas desorganizadas
Constante Yugcha Mauricio Germán	Evaluar programas y procesos con el fin de mejorar	Detectar problemas sociales entre los alumnos	Reuniones entre docentes	Intervenir en la solución de conflictos áulicos	Manejo de grupo
López Loyola Lorena del Rocío	Fortalecer la cultura del emprendimiento	La falta de experiencia impide conseguir trabajo rápidamente		Elaborar fichas o cartas de recomendación a los egresados con mejor desempeño	Por falta de experiencia no encuentra trabajo
León Cedeño Ramón Alfredo	Preparar a los estudiantes con una vocación transformadora	Trabajar con justicia, ser equitativos y construir una mejor sociedad.	Círculos de estudio	Realizar actividades que favorezcan el clima social del aula	Ninguno

Fuente: Entrevista a los involucrados

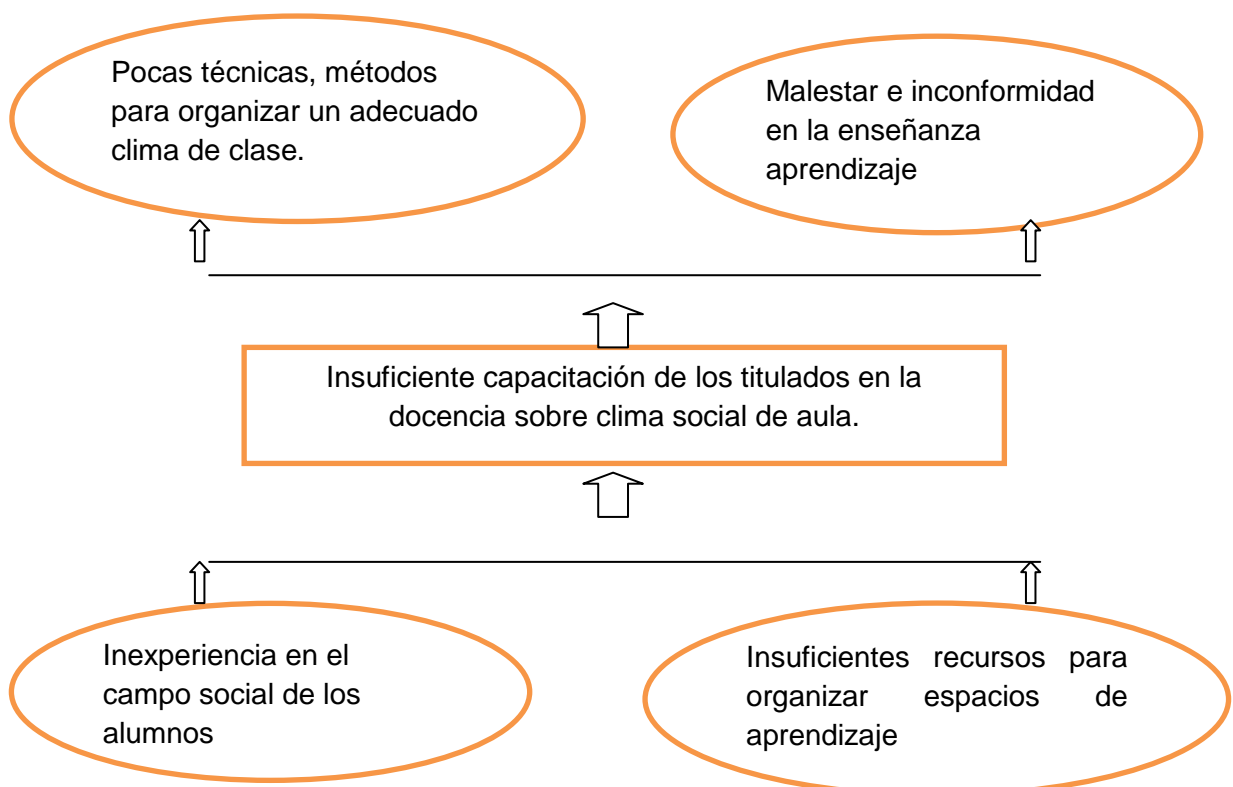
Elaborado: Autora: Pincay, J. (2013)

Entre los intereses que presenta la Universidad está en intervenir educativamente en los profesionales que han salido de sus aulas con el fin de resolver la problemática en el campo de la Licenciatura de Ciencias de la Educación mención Educación Básica ante la falta de preparación en la organización de un adecuado clima de clase.

Entre los problemas percibidos están: La falta de experiencia impide ejercer la profesión de la docencia en los establecimientos educativos, mientras que para otros la remuneración económica con respecto a la profesión no es la que aspira para sobrevivir en su vida diaria.

Un conflicto potencial observable es que a los titulados egresados necesitan conocer las técnicas, herramientas, métodos para llegar al estudiantado para lograr un clima ameno, acorde a los intereses y necesidades de sus estudiantes.

5.4.2. Análisis de problema.



Una de las mayores dificultades que presenta la educación es la desorganización en el aula de clases lo que se puede observar dentro como fuera de ella.

El aprender a controlar el orden en el aula es beneficioso para el aprendizaje, pero no es tarea fácil para el docente conseguirla.

Las conductas agresivas o antisociales, en las primeras etapas de formación son normales y en ciertos casos son esperadas, ya que son producto de la aceptación y adaptación al grupo.

La falta de disciplina es lo que marca la diferencia en lo que respecta a capacidad del docente por mantener el orden.

Para Sureda (2005), la disciplina es una virtud que modifica a quien la práctica y también al medio ambiente donde se ejerce. (p. 5)

5.4.3. Análisis de objetivos.

En una investigación se deben realizar objetivos que apunten a la solución del problema encontrado que puede ser a mediano o largo plazo (de uno a cinco años máximo) con respecto a los objetivos que puede ser general como específicos.

Aranda (2007) manifiesta: “El objetivo es entonces “un enunciado general de una situación determinada que la institución espera alcanzar en el marco de su finalidad y mediante el cumplimiento de sus funciones. Exposición cualitativa, pero susceptible de ser cuantificada, de los fines que pretende alcanzar” (p. 137)

Objetivo General

- Elaborar un plan de capacitación para los docentes y directivos que permitan mejorar el clima social del aula.

Objetivos específicos

- Brindar a los estudiantes un apoyo y seguimiento para crear climas de aula satisfactorios
- Elaborar y ejecutar actividades de aulas novedosas y creativas que la permanencia en las aulas de clases.
- Implementar procesos de enseñanza-aprendizaje que fomente un clima de participación, diálogo, reflexión y análisis.
- Establecer normas de convivencia entre los actores de la comunidad educativa para garantizar los derechos humanos en el marco del BUEN VIVIR.

5.4.4. Análisis de estrategias.

Aranda (2007), manifiesta: “Las estrategias son caminos o mecanismos que la institución considera viables a fin de factibilizar la ejecución de los objetivos” (p. 147), el autor manifiesta que las estrategias son las vías para cumplir los objetivos ya establecidos y que gracias a ellas los mismos se pueden llevar a feliz término.

Entre las estrategias establecidas para mejora el problema existente están:

- Favorecer aulas novedosas y creativas durante el proceso de enseñanza aprendizaje
- Establecer métodos, técnicas, herramientas para mejorar el clima social del aula
- Intervenir en la solución de conflictos áulicos
- Realizar actividades que favorezcan el clima social del aula.
- Establecer normas de convivencia entre los miembros de la comunidad educativa.

5.5. Plan de acción (etapa de planificación)

Todo trabajo investigativo lleva tiempo, dedicación, paciencia y don de servicio, el presente trabajo busca mejorar el problema existente que es: Organizar un clima adecuado en las horas de clases, quizás por el afán de enseñar métodos, técnicas activas, procedimientos, se ha dejado de lado la parte humana de los estudiantes de la UTPL, donde se debe priorizar las necesidades de los estudiantes, el conocer las actitudes de los niños, el entablar diálogos divertidos y amenos, donde el docente sea capaz de orientar, guiar a sus estudiantes.

Todo docente debe poseer una unidad de criterio, estabilidad emocional, debe ser respetuoso con sus estudiantes, son dones de vida que se van adquiriendo a lo largo de la vida, pero que se ven muy reflejados en las aulas de clases. El saber cumplir una promesa dada a los estudiantes nos otorga muchas oportunidades para compartir con ellos, nos permite ser parte de su mundo y no solo el profesor que imparte saberes.

Con el conocimiento adecuado del problema emocional, social o familiar que presenta el niño el docente podrá elaborar un plan de mejorar, se trazará estrategias de manera continua para disipar la problemática del aula y establecer un equilibrio deseado.

Con el proyecto presentado se espera que las universidades sigan contribuyendo a la calidad y calidez de los programas y carreras que integran el Sistema Nacional de Educación para viabilizar el desarrollo integral de los estudiantes.

5.5.1. Matriz del marco lógico.

RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE	MEDIOS O FUENTE DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<p>FIN</p> <p>Revalorizar los procesos de formación docente y mejorar la formación inicial y condiciones de trabajo y calidad de vida.</p>	<p>*Mejora las condiciones de vida</p> <p>*Inserción laboral de los titulados egresados</p>	<p>*Docentes de la universidad</p>	<p>*Entes capaces de conocer a sus estudiantes.</p> <p>*Excelentes trabajadores en el campo educativo</p> <p>*Egresados titulados felices en su campo laboral</p>
<p>PROPÓSITO</p> <p>Capacitar a los titulados egresados sobre los derechos que tienen los estudiantes y las maneras en que se puede ayudar cuando presentan problemas</p>	<p>* Participa activamente en las charlas otorgadas</p> <p>* Conoce diversos puntos de vista sobre la conducta de los niños</p>	<p>*Docentes de la UTP</p>	<p>*Disipar interrogantes de los titulados egresados</p> <p>*Otorgar Tic's para mejoramiento del clima de clase.</p>
<p>COMPONENTES RESULTADOS</p> <p>Asistencia del 100% de los titulados egresados a los seminarios o charlas</p>	<p>*Asiste con satisfacción a las capacitaciones</p>	<p>* Titulados</p>	<p>*Confrontar las expectativas de los titulados egresados</p>

<p>ACTIVIDADES PRINCIPALES</p> <p>Seminarios o charlas sobre el clima organizacional del salón de clases.</p>	<p>*Preparación de los temas a tratar:</p> <ul style="list-style-type: none"> -¿Cómo organizar un adecuado clima de clase? -Necesidades de estudiantes. -Vocación y don de servicio 	<p>*Docentes de la UTPL</p> <p>*Egresados titulados</p>	<p>*Ayudar a los titulados egresados a ampliar su visión sobre el campo educativo tanto a nivel académico, profesional y personal.</p>
---	--	---	--

Elaborado: Pincay, J. (2013)

AUTORA: Pincay, J. (2013)

5.6. Resultados esperados

Entre las estrategias establecidas para mejorar el problema existente están:

- Favorecer aulas novedosas y creativas durante el proceso de enseñanza aprendizaje

Se espera contar con el apoyo de todo el personal docente para cambiar la temática de las aulas de clases, tener aulas alegres, creativas que inventen y favorezcan el aprendizaje, a la vez que incentiven y estimulen a los estudiantes a continuar con la enseñanza.

- Establecer métodos, técnicas, herramientas para mejorar el clima social del aula

Se utilizarán técnicas divertidas previamente planificadas, se trabajará con proyectos curriculares en equipo que favorezcan la convivencia grupal como individual de los estudiantes.

- Intervenir en la solución de conflictos áulicos

Se creará un proyecto de mediación para encontrar soluciones a los posibles conflictos que se desarrollen en las aulas de clases, que motiven a que no exista un clima social satisfactorio de convivencia.

- Realizar actividades que favorezcan el clima social del aula.

Trabajar mediante juegos, dinámicas, campeonatos que estimulen la sana participación, convivencia de aula y a la vez se establecen reglas y normas que deben ser aceptadas y llevadas a feliz término.

- Establecer normas de convivencia entre los miembros de la comunidad educativa.

Con los alumnos y alumnas, personal docente se establecer normas de convivencia que tanto docentes como estudiantes deben respetar e integrarlas en las diversas horas de clases.

5.7. Bibliografía de la propuesta

Aranda, A. (2007), *Planificación Estratégica Educativa*. Quito - Ecuador Ediciones Abya – Yala,

* Constitución de la República del Ecuador, Asamblea Constituyente, Ministerio de Justicia Derechos Humanos y Cultos (2010)

* Ley Orgánica de Educación Intercultural, Ministerio de Educación Ecuatoriana (2010)

CAPÍTULO VI: BIBLIOGRAFÍA

Alonso, L. E., Fernández Rodríguez, C. J., & Nyssen, J. M. (Febrero de 2009). El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España. Recuperado el 16 de Enero de 2012.

Ambato, M. d. (2004). *Municipalidad de Ambato*. Ambato.

Aneca: Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. (Marzo de 2009). Los procesos de inserción laboral. Madrid

Aranda, A. (2007), *Planificación Estratégica Educativa*, Quito - Ecuador
Ediciones Abya – Yala,

Avalos, B. (Enero de 2009). La inserción profesional de los docentes. Revista de currículum y formación del profesorado. Vol. 13, Nº 1. Universidad de Chile

Avalos, B. (2007). El desarrollo profesional continuo de los docentes. Lo que nos dice la experiencia internacional y de la región latinoamericana. Rev. Pensamiento Educativo, Vol. 41, Nº 2. Rev. Pensamiento Educativo, Vol. 41, Nº 2, 2007. pp. 77-99

Babahoyo, M. d. (2011). *Municipalidad de Babahoyo*. Babahoyo.

Cáceres, M y otros. (12 de Abril 2009). La formación pedagógica de los profesores universitarios. Una propuesta en el proceso de profesionalización del docente. Revista de currículum y formación del profesorado. Vol. 13, Nº 1. Cuba

Chávez. (2007). *instrumentos de investigación*. Publicaciones.

Creamer, M (2012) Estándares de calidad educativa. Ministerio de Educación.

Recuperado el 3 de Marzo del 2013

Constitución de la República del Ecuador, Asamblea Constituyente, Ministerio de Justicia Derechos Humanos y Cultos (2010)

Fernández, N. (2002). Artículo: Desarrollo profesional. www.desarrollo.profesional.universia.es

León, M. (2004). Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador. CEPAL y GTZ. FLACSO y la Universidad Politécnica Salesiana. Ecuador

Ley Orgánica de Educación Intercultural, Ministerio de Educación Ecuatoriana (2010)

Marcelo, C. (Diciembre de 2007). Empezar con buen pie. Inserción a la enseñanza para profesores principiantes. Revista docencia N° 33, año XII, Colegio de profesores de Chile

Partin, R. (2008), *Manual de Instrumentación Didáctica*, Tomo I, Tomo II,

México, Editorial Hispanoamerica,

Vaillant, D (Abril de 2009). Políticas de inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente. Revista de Currículum y formación del profesorado. Vol. 13. N° 1.

Vallejo, E. (Septiembre 2013). Artículo: Desempeño del rector. <http://www.desempeño-rector.com>

Vecino, J. (2008). Artículo: Importancia del trabajo. www.importancia del trabajo.com


Vinces, M. d. (2012). *Municipalidad de Vinces*. Vinces.

Weller, J. (Marzo de 2006). Inserción laboral de jóvenes: Expectativas, demanda laboral y trayectorias. Publicado en el boletín Redetis N°5. Chile. N° 28

CAPÍTULO VII: Anexos

Anexo 1: Fichas de contactos para titulados – empleadores**FICHA DE CONTACTOS PARA TITULADOS / EMPLEADORES**

<p>OBJETIVO: El objetivo de esta ficha es registrar los datos necesarios para los titulados/empleadores. La información la obtendrá en el primer diálogo telefónico o personal con los encuestados, o con alguna persona que pueda dar información sobre los mismos.</p> <p>INSTRUCCIONES: Llene con letra clara y legible una ficha con los datos requeridos del titulado y otra del empleador para su encuentro con cada uno de los encuestados (investigados).</p>

			
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		Firma del Empleador	
		Sello del Empleador	

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

SEGUNDO MOMENTO DE LA INVESTIGACIÓN

FICHA DE CONTACTOS PARA TITULADOS / EMPLEADORES

Tabla 3: Ficha de contacto para Titulados y Empleadores.

OBJETIVO:

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

INSTRUCCIONES:

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

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

Anexo 3: Evidencias fotográficas (una por cada titulado - empleador)

Foto N° 1: Lcda. Sor Aldas y Prof. Pincay



Fuente: Pincay, J (2013)
Tomado por: Castillo, S

Foto N° 2: Lcda. Sor Chacón y Prof. Pincay



Fuente: Pincay, J (2013)
Tomado por: Castillo, S

Foto N° 3: Licda. Chico y Prof. Pincay



Fuente: Pincay, J (2013)
Tomado por: Castillo, S

Foto N° 4: Licdo. Constante y Prof. Pincay



Fuente: Pincay, J (2013)
Tomado por: Castillo, S

Foto N° 5: Licda. López y Prof. Pincay



Fuente: Pincay, J (2013)
Tomado por: Castillo, S

Foto N° 6: Licdo. León y Prof. Pincay



Fuente: Pincay, J (2013)
Tomado por: Castillo, S

Anexo 4: (Otros documentos importantes y que se haya constituido en aporte para la investigación)



Universidad Técnica Particular de Loja

La Universidad Católica de Loja



Modalidad Abierta y a Distancia
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Señor
DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho

De mi consideración

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

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

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


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

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

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

Atentamente;

Verónica Sánchez



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



Universidad Técnica Particular de Loja

La Universidad Católica de Loja



Modalidad Abierta y a Distancia
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

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

De mi consideración:

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

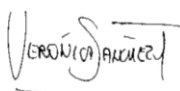

Tuve el honor de conocerlos y trabajar junto a ustedes ya sea a través de las materias impartidas por mi persona o a través de la Dirección de Escuela de Ciencias de la Educación.

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

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

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

Atentamente;

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

ENCUESTA A TITULADOS

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO



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



Señor(a) Encuestado(a):

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

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

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

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

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

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

INDICACIONES:

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

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

--

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

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

3. EDAD:

--	--

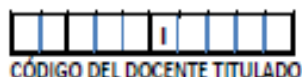
4. SEXO:

Masculino	Femenino

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

5.1 SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO			
Flacil	Flacombinal	Particular	Municipal

5.2 TIPO DE EDUCACIÓN		
Regular	A distancia	Propios derechos



CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

6. INDIQUE EL NÚMERO DE TÍTULOS UNIVERSITARIOS OBTENIDOS (No incluya el título de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica):

6.1 Pregrado	6.2 Posgrado	6.3 Ninguno

7. MARQUE CON UNA X EN LA SITUACIÓN LABORAL EN LA QUE SE ENCUENTRA:

7.1	Trabajando en un puesto relacionado con los estudios universitarios obtenidos en la UTPL en la mención de Educación Básica.	
7.2	Trabajando en un puesto no relacionado con los estudios universitarios obtenidos en la UTPL en la mención de Educación Básica (Realizando otro trabajo no relacionado con la docencia).	
7.3	Realizando otros estudios relacionados a la educación.	
7.4	Buscando el primer empleo como docente.	
7.5	No trabajo en la actualidad.	

8. SI TRABAJA EN LA DOCENCIA, INDIQUE EL NÚMERO DE AÑOS QUE EJERCE LA PROFESIÓN:

--	--

9. EN CASO DE QUE USTED NO EJERZA LA DOCENCIA, INDIQUE LA RAZÓN:

--

10. ¿QUÉ OTROS TRABAJOS REALIZA Y REPRESENTAN UN INGRESO ECONÓMICO PARA SU HOGAR?:

--

NOTA: A partir de la pregunta 11, si usted no trabaja en la docencia responda únicamente a las preguntas: 13, 14, 18 y 19

11. DE ACUERDO CON SUS AÑOS DE SERVICIO DOCENTE, INDIQUE CUÁNTOS AÑOS HA TRABAJADO EN CADA NIVEL DE FORMACIÓN

		AÑOS DE SERVICIO	NINGUNO
11.1	Educación Inicial		
11.2	Educación General Básica Elemental (2º, 3º, 4º años de EGB)		
11.3	Educación General Básica Media (5º, 6º, 7º años de EGB)		
11.4	Educación General Básica Superior (8º, 9º, 10º años de EGB)		
11.5	Bachillerato (1º, 2º, 3º)		
11.6	Bachillerato Técnico		
11.7	Instituto Tecnológico		
11.8	Superior (universidad)		
11.9	ONG's		
11.10	Enseñanza no formal (Academias, alfabetización, capacitaciones...)		

					1				
--	--	--	--	--	---	--	--	--	--

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

18. CON SU TÍTULO PROFESIONAL DOCENTE, ¿CUÁL ES UNA OPCIÓN DE TRABAJO? Enumere las opciones del 1 al 12 (sin repetir la numeración) considerando el título profesional docente obtenido en la UTPL, tomando en cuenta que 1 es la que tiene mayor opción para ejercer el cargo y 12 es la que tiene menos posibilidades.

18.1	Rector o Director	
18.2	Gerente de ONG	
18.3	Consultor Educativo	
18.4	Cargo burocrático	
18.5	Investigador Educativo	
18.6	Docente de Educación Básica	
18.7	Docente de Bachillerato	
18.8	Docente Universitario	
18.9	Terapia psicopedagógica	
18.10	Tareas dirigidas	
18.11	Supervisor Zonal del Ministerio de Educación	
18.12	Docente de Institutos Pedagógicos	

19. ¿QUÉ OTRA OPCIÓN DE TRABAJO PODRÍA USTED OBTENER CON SU TÍTULO DOCENTE Y QUE NO CONSTE ENTRE LAS ALTERNATIVAS DEL ÍTEM 17?

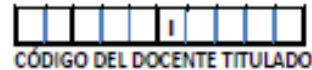
--

20. RESPONDA A LAS SIGUIENTES CUESTIONES SIGUIENDO LA ESCALA DE SATISFACCIÓN PROPUESTA

ESCALA DE SATISFACCIÓN			
Muy satisfecho	Medianamente satisfecho	Poco satisfecho	Nada satisfecho
4	3	2	1

Empleando la escala descrita, elija una sola opción para cada ítem, que describe la satisfacción actual en cuanto a la actividad profesional a partir de la obtención de su título:

		1	2	3	4
Satisfacción con	20.1	Los estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia.			
	20.2	El progreso social gracias al ejercicio de la docencia.			
	20.3	El prestigio obtenido en el entorno laboral.			
	20.4	La posibilidad de ascensos laborales en la institución.			
	20.5	El salario docente acorde con las funciones realizadas.			
	20.6	La diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula.			
	20.7	La posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos.			
	20.8	La realización y/o crecimiento personal.			



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

INDICACIONES:

Señor(a) Encuestado(a):

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

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

*Caracterizar el puesto de trabajo docente.

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

VALORACIÓN	
4	MUCHO O ALTO
3	BASTANTE
2	POCO
1	NADA

FRECUENCIA número de veces o número de repeticiones de ejecución de una tarea.

IMPORTANCIA DE LA TAREA: La prioridad que usted le da a la tarea, dentro de todas las actividades que se realizan en la profesión.

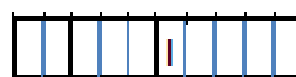
NIVEL DE FORMACIÓN que posee el docente para realizar la tarea.

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

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

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

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



CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

	TAREAS	FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
VUL PROGR. Y TRABAJO EN EQUIPO	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
	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
VUL FORMACIÓN	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
	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	
5	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!													

ENCUESTA A DIRECTIVOS

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

 CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO


UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
Modalidad Abierta y a Distancia
ENCUESTA A DIRECTIVOS
INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE



Señor(a) Encuestado(a):

La encuesta que se presenta a continuación es un inventario de tareas y actividades que realizan los docentes profesionales de Educación General Básica. Desde esta perspectiva usted como directivo del establecimiento conoce las actividades que desarrolla el titulado de Educación Básica de la UTPL en su institución, por lo que le solicitamos que responda desde el conocimiento de esta realidad.

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

- *Obtener información para la elaboración del Trabajo de Fin de Titulación de la Carrera de Ciencias de la Educación.
- *Caracterizar las tareas que ejecuta el titulado en el trabajo docente.

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

FRECUENCIA número de veces o número de repeticiones de ejecución de una tarea. IMPORTANCIA DE LA TAREA: La prioridad que usted le da a la tarea, dentro de todas las actividades que se realizan en la profesión. NIVEL DE FORMACIÓN que posee el docente para realizar la tarea.	VALORACION
	4 MUCHO O ALTO
	3 BASTANTE
	2 POCO
	1 NADA

- Marque con un círculo un valor del 1 al 4 para frecuencia, otro para importancia y otro para nivel de formación en cada tarea. Su opinión es muy valiosa, por favor no deje ninguna tarea sin responder.
- Se ha dejado un espacio en blanco en cada aspecto marcado con letras (a, b, c, d, e, f, g) para que incluya alguna tarea que no esté contemplada y usted la considere relevante.
- El tiempo aproximado para contestar este inventario es de 30 minutos.

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

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

																D					

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

	TAREAS	FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	14 Revisar las tareas estudiantiles	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	15 Realizar actividades de reforzamiento y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	16 Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	17 Atender a las necesidades individuales de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	18 Conocer y aplicar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tic's) en el aula	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	a	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
II. AUTOEVALUACIÓN DE LA 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 ADMINISTRATIVAS	29 Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	30 Participar en Juntas de Profesores	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	31 Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	32 Ejercer funciones administrativas	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	33 Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	34 Estudiar la realidad local y nacional	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	35 Colaborar en la organización y gestión del Centro Educativo	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	36 Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	37 Elaborar reglamentos internos de las comisiones	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	38 Conocer y aplicar el Código de Convivencia	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
d	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
V. INTERACCIÓN DE PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNITARIOS	39 Promover acciones de relación con la comunidad	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	40 Colaborar en programas de desarrollo comunitario	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	41 Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	42 Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

	TAREAS	FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	43 Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos	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
AL PROC. Y TRABAJO 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
VILL. 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
	6-	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!													

Instrumento 3***Entrevista dirigida 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?