



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA

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

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTORA: Pontón Benavides, Liliana Cecibel

DIRECTOR: Granda Lasso, Euler Salvador, Lic.

CENTRO ASOCIADO PIÑAS
2013

CERTIFICACIÓN

Licenciado.

Euler Salvador Granda Lasso.

DIRECTOR 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 en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja” realizado por la profesional en formación, Pontón Benavides Liliana Cecibel, 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 de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, agosto de 2013

f) _____

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Pontón Benavides Liliana Cecibel, declaro ser autora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja, que en su parte pertinente de manera textual señala: “Formar 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) _____

Pontón Benavides Liliana Cecibel
C.I. 070490365-7

DEDICATORIA

Dedico este trabajo investigativo a mi madre –Susana Benavides-, mis hermanos –Wellington, Karen y Ximena- y a mi tía –Carmen Benavides-, quienes estuvieron siempre dispuestos a solucionar los problemas que se presentaron en el transcurso de mis estudios, a fin de lograr que culminara la carrera, exitosamente.

También lo dedico a mi esposo –Carlos Jaramillo- y mis queridos hijos –Ana Paula y Juan Carlos, por brindarme el tiempo necesario para realizar todos los trabajos de la Universidad, comprender que debía seguir preparándome académicamente y ser la razón que me motiva a superarme profesionalmente.

LILIANA

AGRADECIMIENTO:

Mi gratitud a los fundadores de la Modalidad Abierta y a Distancia de la Carrera de Ciencias de la Educación, a través de sus extensiones, por facilitar la formación profesional de personas como yo, que no podemos abandonar nuestros hogares o trabajos para asistir regularmente a la Universidad a obtener un título de tercer nivel.

A los docentes de la Carrera de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica, por cimentar conocimientos confiables, actuales y veraces; asimismo valores que dignifican mi vida y desarrollan aptitudes durante mi carrera, permitiendo que me desenvuelva con eficiencia en el ámbito profesional.

Y a la Coordinadora del Centro Asociado Piñas, Sra. Karla Aguilar Matamoros, por su amabilidad y cordialidad que ha demostrado en su trabajo, cumpliendo a cabalidad con todas las responsabilidades que le ha encomendado la Universidad, como es ayudar a los estudiantes a tener un nexo entre la matriz y nosotros los estudiantes.

LILIANA

ÍNDICE

PORTADA.....	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO:.....	v
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I: SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO.....	5
1.1 La inserción profesional de los docentes.....	6
1.2 Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias.....	8
1.3 Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización.....	10
1.4 Políticas de inserción a la docencia en América Latina: la deuda pendiente.....	12
1.5 Políticas, programas y proyectos de fomento de la inserción laboral de los y las jóvenes en el Ecuador.....	14
1.6 El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España.....	16
1.7 Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura.....	18
1.8 Los comienzos en la docencia: un profesorado con buenos principios.....	20
1.9 Importancia de considerar al profesor como persona en los programas de inserción a la docencia.....	22
1.10 ¡La solución la tienes tú! El proceso de formación de un profesor novel.....	24
1.11 Síntesis general.....	26
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA.....	27
2.1 Diseño de la investigación.....	28
2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	28
2.2.1 Métodos:.....	28
2.2.2 Técnicas:.....	29
2.2.3 Instrumentos:.....	29
2.3 Preguntas de investigación:.....	30
2.4 Contexto.....	31
2.4.1 Participantes.....	31

2.4.2 Directivos	31
2.5 Población y muestra (análisis)	32
2.5.1 Población	32
2.5.2 Muestra de titulados	32
2.6 Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos	32
2.6.1 Recursos humanos:.....	32
2.6.2 Recursos institucionales:	33
2.6.3 Recursos materiales:.....	33
2.6.4 Recursos económicos:.....	34
2.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos:.....	34
CAPÍTULO III: INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	35
3.1 Características de los titulados: individuales, académicas y laborales	36
3.1.1 Características individuales de los titulados de Ciencias de la Educación de Modalidad Abierta.....	36
3.1.1.1 Ubicación geográfica.....	36
3.1.1.2 Edad	37
3.1.1.3 Sexo	38
3.1.2 Características académicas de los titulados	39
3.1.2.1 Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato ...	39
3.1.2.2 Tipo de educación	40
3.1.2.3 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.	41
3.1.3 Características laborales de los titulados en Ciencias de la Educación	42
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.....	42
3.1.3.2 Años que ha trabajado como docente en cada nivel de formación:	42
3.1.3.3 Número de establecimientos en los que trabaja el titulado	44
3.1.3.4 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral	45
3.1.3.5 Características del trabajo actual	46
3.1.3.5.1 <i>Tipo de contrato laboral:</i>	46
3.1.3.5.2 <i>Sostenimiento del establecimiento</i>	47
3.2 Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral.....	48
3.2.1 Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador	48
3.2.2 Grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de ciencias de la educación.....	48

3.3 Valoración docente de la profesión	50
3.3.1 Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado.....	50
3.3.1.1 Rector o director	51
3.3.1.3 Consultor educativo.....	53
3.3.1.4 Cargo burocrático	54
3.3.1.5 Investigador educativo	55
3.3.1.6 Docente de Educación Básica	56
3.3.1.8 Docente universitario	59
3.3.1.9 Terapia psicopedagógica	60
3.3.1.10 Tareas dirigidas	61
3.3.1.11 Supervisor zonal del Ministerio de Educación.....	62
3.3.1.12 Docentes de institutos pedagógicos	63
3.3.2 ¿Qué otra opción de trabajo podría obtener con su título docente y que no conste entre las alternativas anteriores?	64
3.4 Satisfacción docente	65
3.5.1 Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado	67
3.5.2 Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado	69
3.5.3 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.....	71
3.5.4 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado	73
3.5.5 Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado	75
3.5.6 Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.....	77
3.5.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado	78
CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	80
4. 1 Conclusiones:.....	81
4.2 Recomendaciones:.....	83
CAPÍTULO V: PROPUESTA DE INTERVENCIÓN EDUCATIVA.....	85
5.1 Justificación	86
5.2 Objetivos	86
5.2.1 General.....	86
Permanente capacitación en la utilización de recursos didácticos, modelos pedagógicos y Tic's en los titulados	86
5.2.2 Específicos	86
5.3.1 Análisis de los involucrados	88
5.3.2 Árbol de problemas.	90

5.3.3 Árbol de objetivos	91
5.3.4 Análisis de alternativas.	92
5.4 Plan de acción (etapa de planificación)	93
5.4.1 Matriz del marco lógico	93
5.5 Resultados esperados.....	96
5.6 Bibliografía de la propuesta	97
CAPÍTULO VI: BIBLIOGRAFÍA	98
CAPÍTULO VII: ANEXOS	103
Anexo 1: Ficha de contactos para titulados- empleadores.....	104
Anexo 2: Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas – titulados.....	105
Anexo 3: Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas – directivos.....	112
Anexo 4: Evidencias fotográficas	115

RESUMEN

El presente trabajo investigativo se basa en la intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación, mención de Educación Básica en la Universidad Técnica Particular de Loja; y fue realizada en Cantón Atahualpa de la provincia El Oro – Ecuador.

Para su desarrollo, toma como referencia, temas de estudio como: comienzos en la docencia; políticas, programas, proyectos y procesos a considerar en la inserción de los docentes recién graduados; estándares de calidad educativa, desempeño profesional e infraestructura que plantea el Ministerio de Educación del Ecuador; entre otros.

Y, se ejecuta gracias al uso de los métodos: inductivo, deductivo, analítico - sintético, descriptivo, explicativo e interpretativo; materiales como: fichaje, observación directa, diálogo directo, encuesta y entrevista; y, el objeto de estudio; que permiten identificar los aciertos y desaciertos que posee el tema en cuestión, para, finalmente plantear una propuesta que busca enmendar los errores.

PALABRAS CLAVES: Intervención educativa, Educación Básica, fin de titulación.

ABSTRACT

This investigative work is based on the educational intervention from case studies in the Bachelor of Education Sciences, mention of basic education at the Universidad Técnica Particular de Loja; and it was performed in Atahualpa Canton in the province of El Oro - Ecuador.

For their development, taking as reference, topics of study as: early in teaching, policies, programs, projects and processes to consider the inclusion of newly graduated teachers; standards of educational quality, professional performance and infrastructure that raises the Ministry of education of Ecuador, among others.

And executes methods using: inductive, deductive and analytic - synthetic, descriptive, explanatory and interpretive; materials such as: signing, direct observation, direct dialogue, survey and interview; and, the object of study; allowing to identify the strengths and weaknesses which has the subject matter, to finally raise a proposal seeking to amend errors.

KEYWORDS: Educational intervention, Basic Education, titration end.

INTRODUCCIÓN

La Universidad Técnica Particular de Loja está empeñada en la acreditación nacional e internacional de sus ofertas académicas para ello las organizaciones acreditadoras requieren que se cuente con estudios sobre la inserción laboral de los egresados.

Asimismo la Ley de Educación Superior expresa claramente que las instituciones de educación superior, públicas y particulares, deberán instrumentar un sistema de seguimiento a sus graduados y sus resultados serán remitidos para el conocimiento del Consejo de Evaluación, Acreditación, y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.

La Universidad en el año 2011 emprendió un primer estudio a nivel nacional de la situación laboral de titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, escuela de Ciencias de la Educación, a los titulados entre 2005- 2010 y el presente trabajo es la segunda fase del proceso.

La investigación realizada a una muestra de titulados en la carrera de Ciencias de Educación, mención Educación Básica, a través de la aplicación de una encuesta semiestructurada, dividida en dos secciones: características laborales del docente profesional de Educación General Básica de la UTPL e inventario de tareas del trabajo docente del profesional de Educación General Básica de la UTPL, permitió determinar con exactitud qué porcentaje de docentes están realizando actividades de acuerdo con sus estudios realizados, con qué frecuencia, la importancia que le dan a sus tareas y el nivel de formación que poseen.

La investigación elaborada, es el trabajo de fin de carrera para obtener la Licenciatura en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica; y, asimismo permite que la Universidad mantenga contacto con sus egresados para conocer si el perfil académico y la preparación que obtuvo en la carrera, es la de un docente modelo, si está preparado para cumplir con las obligaciones que determina el Art. 11 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural.

Durante la ejecución del trabajo investigativo se utilizaron recursos humanos, técnicos y materiales, entre las técnicas se aplicó el fichaje, la observación directa, el diálogo directo, la encuesta y la entrevista que permitieron ahondar en la problemática principal del tema indagado. Logrando de esta manera que se cumplan los objetivos planteados a continuación y de esta manera se genere una propuesta de solución.

- ✓ Caracterizar el puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL.
- ✓ Indagar los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores.
- ✓ Establecer relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, desde su criterio personal y el de los empleadores.
- ✓ Conocer la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.
- ✓ Conocer la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.
- ✓ Conocer el nivel de formación que tienen los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.

- ✓ Realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja

La información obtenida es muy útil para que la Universidad pueda diseñar los perfiles académicos adecuados y pertinentes a las situaciones de cambio ya que es el profesional egresado quien enfrenta los nuevos retos de la oferta y la demanda ,y ; los actores involucrados podrán conocer cómo se ha caracterizado su labor docente en el nivel de Educación General Básica.

CAPÍTULO I: SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO

1.1 La inserción profesional de los docentes.

Avalos, B. (2009).

La inserción docente cobró marcada importancia a partir de los años ochenta, centrando sus estudios más en las vivencias personales, permitiendo notar que no es exactamente lo mismo ser profesor principiante en un sistema educacional, que en otro, o en un tipo de cultura escolar que en otro.

Luego surgen las diferencias entre los centros escolares, mismas que fueron creadas por los exámenes nacionales con resultados públicos y que la prensa transforma en ranking, favoreciendo así la segmentación de las escuelas y de sus profesores sobre la base del capital socio-cultural de los alumnos. Aunque estadísticamente las escuelas privadas que reciben subsidio estatal no son necesariamente mejores que las municipales (o públicas), en el imaginario social, producto de los titulares de periódicos, las municipales son de menor calidad.

A partir de esto, surgen otras diferencias, como la población estudiantil a la que atiende cada escuela, los recursos de los que dispone el establecimiento, el modo de organización, las condiciones de trabajo del sistema educacional, el modo como se socializan y desarrollan sus capacidades.

Desigualdades o 'autonomías' que inciden en el denominado 'ritual de iniciación docente', donde predomina la indiferencia, condiciones de desempeño profesional, presión con el propósito de seguir normas y patrones. Además los profesores entre sus mayores problemas iniciales, padecen de inexperiencia de no saber siquiera cómo se pasa la lista de asistencia, cómo se llevan a cabo las reuniones con los padres de los estudiantes, y lo que es peor aún, el joven profesor que sale preparado de su formación inicial docente conociendo un determinado marco curricular, en su desempeño laboral tiene que manejar otro. Es decir afronta situaciones para las que nunca lo prepararon, sufriendo el efecto de alguien a quien se le remueve fuertemente su piso.

En respuesta a todo lo que afecta en la inserción profesional de los docentes, se debe pensar en la reconstrucción de la identidad profesional. La necesidad de manejar distintos dilemas como el de ser aún joven, pero demostrarse como adulto. Esto significa asegurar que cada nuevo maestro pueda construir y reconstruir su identidad profesional en condiciones en que se le permita preguntar y recibir ayuda. El proceso de reconstrucción de identidad es continuo en el curso de nuevas demandas contextuales.

Así también se debe pensar en otras soluciones, como configurar políticas y acciones de apoyo a la inserción profesional de los maestros principiantes. Quizá podría resultar factible: que se le dé más tiempo que al profesor de experiencia para preparar sus clases y conocer a sus alumnos, optar por no entregarles ni el curso más difícil o el que otros no quieren tomar, ni la enseñanza de materias que no formaron parte sus especializaciones, y si por razones forzosas, hay que hacerlo, debiera otorgarse el máximo de ayuda posible en el centro escolar.

Para que dichas políticas y acciones de apoyo a la inserción profesional mencionada sean puestas a consideración, lo primero que se debe hacer, es incluir el reconocimiento de la inserción a la docencia, y lo segundo es dejar sentado que en esa etapa, el profesor que se inicia necesita un trato especial en cuanto a asignación de responsabilidades, una carga docente más baja, e idealmente algún tipo de apoyo, organizar reuniones periódicas de profesores recién ingresados a centros escolares en un mismo distrito o localidad geográfica, para lo cual deben prepararse a profesores de experiencia como facilitadores de estas reuniones o talleres.

Pero, para lograr que todo esto suceda en forma efectiva debe modificarse la visión del nuevo maestro como alguien listo para un ejercicio autónomo y experto, y verlo más bien como alguien que con entusiasmo y motivación comienza su carrera en el ámbito laboral.

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

Weller, J. (2006).

El proyecto “integración de jóvenes al mercado laboral”, llevado a cabo por la CEPAL entre 2003 y 2005, a través de su Agencia de Cooperación Técnica (GTZ), tuvo como objetivo analizar los procesos de inserción laboral de los jóvenes en Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú. Enfocándose en áreas como: las expectativas y experiencias de jóvenes y adultos jóvenes en el mercado laboral, los obstáculos que encuentran y las estrategias que aplican para superarlos; las características de la demanda laboral de las empresas, sus experiencias con la contratación de jóvenes y sus prácticas de capacitación; y, las características de rotación, movilidad y trayectorias laborales de los jóvenes y adultos jóvenes.

El cumplimiento del objetivo se vio reflejado en los diferentes factores que aparecieron durante la ejecución de dicho proyecto. Uno de ellos es que la educación secundaria ha llegado a ser una condición necesaria pero no suficiente para una inserción laboral exitosa. Otros de los factores son los que afloran a partir de las experiencias laborales iniciales, que no cumplen con las expectativas correspondientes, ya que se reportan ingresos bajos, amenazas con despido, malos tratos, acoso sexual, relaciones personales desagradables, en fin, condiciones que no estimulan el aprovechamiento del potencial que tiene el trabajo para el desarrollo individual y social de los jóvenes. Que van ligados, al incumplimiento de las leyes por parte de los empleadores, el abuso del desconocimiento de los jóvenes de sus derechos laborales, su bajo grado de organización sindical.

A partir de ello, la importancia de mejorar la educación –en términos de cobertura, calidad, reducción de segmentaciones, etc. –, sigue siendo una de las tareas centrales de las políticas públicas. Ya que, es evidente la necesidad de encontrar las medidas para un acercamiento más temprano, durante el período escolar, porque pueden suavizar el impacto psicológico de esta transición, entre ellas, visitas a empresas, visitas desde empresas a los colegios –por ejemplo de antiguos alumnos o de empresas cercanas -pasantías-, el apoyo a trabajar durante las vacaciones, y más.

Por lo tanto, es trascendental acercarlos tempranamente al mundo laboral, incluyendo la información correspondiente a sus derechos y obligaciones. La inspección del trabajo debe cubrir las características de la inserción laboral de los jóvenes como prioritario, y en esquemas formales de inserción (por ejemplo en programas de capacitación subsidiada) los jóvenes deben tener acceso a personas de confianza (tutores) que pueden ayudar en caso de conflictos de este tipo.

En general, facilitar un acercamiento temprano al mundo laboral, permitirá a los jóvenes desarrollar expectativas realistas, y el apoyo a la definición de estrategias laborales individuales. Su seguimiento ayudará a satisfacer estas expectativas.

Considerando siempre, lo que requieren y valoran las empresas; en este caso, la investigación apunta a que primordialmente los empleadores justiprecian tres factores, que son: actitud, disposición para el trabajo; presentación personal; y, experiencia específica.

Como se puede identificar, es importante para las empresas, lo que el mercado exige, “experiencia laboral”, aspecto que para muchos jóvenes que buscan trabajo por primera vez es sumamente difícil acumular 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.

Quizá lo más contiguo para que los jóvenes cuenten con este requerimiento, sea brindar gran apoyo a la introducción de competencias y habilidades, en las mallas curriculares, que son relevantes para una actitud emprendedora, y no solamente para formar una empresa sino también para formar ciudadanos más autónomos, con capacidad de análisis y decisión, etc., competencias que sirven en muchos áreas de la vida actual, y no solamente para ser empresario.

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

Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación. (2009).

La entrada en el mercado de empleo se caracteriza por la necesidad imperiosa que tienen las personas demandantes de trabajo de disponer de información para saber a dónde dirigirse dentro de la dispersión de salarios existente. La búsqueda de información implica costes; sin embargo, la inversión en información sobre oportunidades laborales aumenta las expectativas de empleo (mejores salarios), por lo que el individuo invertirá hasta que considere que rentabiliza las dos inversiones realizadas, es decir formación y búsqueda.

El periodo de búsqueda y obtención del primer empleo no suele extenderse más allá de 12 meses para la mayoría de la población egresada. Respecto a las estrategias de búsqueda de empleo, aunque los egresados utilizan todas las disponibles en proporciones variables, aparece de manera nítida la importancia para la inserción en el mercado laboral del factor “redes sociales” o conjunto de contactos, informantes o soportes personales con el que el demandante aborda el proceso de inserción.

Pese a ello, España comparada con otros países cuenta con la tasa de desempleo más alta. La situación de los egresados, encuentra un primer obstáculo en el hecho de que los sistemas educativos difieren unos de otros, de tal forma que las instituciones o los programas formativos no siempre resultan del todo comparables. Las competencias exigidas por el puesto de trabajo son muy similares en los diferentes países europeos. Sin embargo, la formación no se orienta sistemáticamente a la cobertura de las principales competencias demandadas. Los titulados españoles son los menos satisfechos con su formación universitaria.

El momento inaugural del proceso de inserción laboral, es el final del período universitario. Luego en ese proceso de inserción, surge la situación de desventaja de los titulados actuales respecto a otros titulados y otras épocas: estudiantes universitarios del pasado. Y finalmente asoma la etapa más difícil y extensa, la transición de la universidad al mundo del trabajo, que se vive y experimenta de maneras diversas, en donde un sinfín de dificultades se despliega.

Los problemas que surgen en la inserción laboral, tienen una razón de su existencia, que es evidenciada en la valoración que le dan los estudiantes a la universidad y a la formación recibida. Los aspectos que señalan los alumnos respecto a ello son negativos y superan de

largo a los positivos, imponiéndose en los discursos grupales la idea de que la universidad no llegó a aportar lo que se esperaba de ella.

Los aspectos negativos más relevantes son: la universidad es excesivamente teórica, generalista, tiene carencias en la enseñanza de idiomas y el personal docente es incompetente. Con relación a los aspectos positivos, señalan: la potenciación de la capacidad de aprendizaje, apertura a diferentes campos del saber y de la práctica, conocimiento, innovación metodológica, entre otros.

Dichos elementos están ligados a la concepción que tienen los titulados respecto al trabajo, pues, esperan que a modo de recompensa se los premie en su desempeño laboral por el tiempo invertido en el estudio. Sus expectativas laborales los sitúan en puestos de trabajo mejores que quienes poseen titulaciones de inferior nivel. En consecuencia, por haber estudiado en la universidad esperan lograr un trabajo que les proporcione mayor satisfacción intrínseca (un trabajo que les guste), extrínseca (mejor retribuido y con una posición jerárquica superior, dentro de la estructura organizativa), y en el plano de lo social (excelente estatus social y prestigio).

Por ello, los estudios realizados sobre el significado del trabajo, han exteriorizado dos conceptos muy próximos entre sí. Uno, es el de centralidad absoluta del trabajo en la vida, que se refiere a la importancia atribuida al empleo por sí mismo dentro de la realización personal. Y el otro concepto, es el de centralidad relativa, que señala, por el contrario, el papel que se concede al trabajo en comparación con otros aspectos de la vida, tales como la familia o el ocio.

Al hacer un contraste con el resto de Europa, se identifica que los europeos poseen un carácter que les ha permitido 'buscarse la vida'. Las experiencias de autonomía hacen que a diferencia de los españoles, hayan viajado más, conozcan más idiomas y, en definitiva, sepan abrirse camino. Esto ha permitido evidenciar, que al enfocar la situación que se da en el resto de países europeos, los titulados españoles consideren que los titulados europeos, poseen una actitud de mayor determinación hacia el empleo, mayor flexibilidad, mayor movilidad y conocimiento de idiomas, y cuenten con más apoyo público en sus procesos de inserción laboral.

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

Vaillant, D. (2009).

La inserción en la docencia puede durar varios años, es el momento en que el maestro novato tiene que desarrollar su identidad como docente y asumir un rol concreto dentro del contexto de una escuela específica. A diferencia de los países de América Latina, el Programa para la Evaluación Internacional de Alumnos (PISA) muestra en forma sistemática que algunas naciones se ubican siempre en los mejores lugares.

Dichos resultados han permitido identificar que en América Latina las principales falencias se enfocan en que los profesores principiantes, en los primeros años aprenden por ensayo y error, y confrontándose a un ideal que no existe. Otra de las razones son las diferencias entre los sistemas escolares en los diferentes países latinoamericanos, como la relación entre los docentes, el logro académico de los estudiantes, y tanto la formación inicial como la formación permanente de los educadores. Además la inducción de los jóvenes docentes se rige predominantemente por el modelo de “nadar o hundirse”, que se refiere a que el docente novato está librado a su suerte y es él quien tiene que encontrar la manera de ajustarse a la realidad.

Asimismo las naciones de Latinoamérica, se caracterizan por un entorno profesional que presenta dificultades a la hora de retener a los buenos maestros y profesores, siendo uno de los motivos las condiciones de trabajo que a menudo son inadecuadas y los serios problemas en la estructura de remuneración e incentivos, así como los escasos estímulos para que la profesión docente sea la primer opción de carrera. Y como si eso fuera poco, existen problemas desde los mandos, que principalmente son la falta de continuidad en las políticas y la inestabilidad en los cargos de los Ministros de Educación.

Para corregir las innumerables insuficiencias que tiene la educación Latinoamericana, se debe empezar por estudiar algunas conceptualizaciones a fin de comprender la inserción. Primero, la identidad profesional, que se inicia en las etapas previas como estudiante, continúa en la formación inicial del docente y se prolonga durante todo su ejercicio profesional, identidad que no surge automáticamente como resultado de un título profesional, por lo que es preciso construirla, ya que es entendida como un conjunto heterogéneo de representaciones, y como un modo de respuesta a la diferenciación o identificación con otros grupos profesionales.

La valoración de la docencia es otra de las conceptualizaciones a entender, porque es la importancia que se le da a la misma, en muchos de los casos las declaraciones de diversos

actores sociales reiteran la jerarquía de la educación y de sus maestros, pero al mismo tiempo no parecen acordarles la apreciación necesaria para que éstos tengan la moral en alto. Esto no afecta a los peores, sino a los mejores docentes.

Las experiencias previas y su incidencia, también es un tema que se debe considerar, ya que este reflexiona sobre el “aprendizaje por observación”, esos saberes que se adquiere durante la vida escolar, ese tan prolongado periodo de observación que experimentan como estudiantes. Otro de los puntos que enfoca este tema, es que los formadores suelen fracasar a la hora de influir en las concepciones previas de los candidatos a la docencia, pues su lenguaje está desconectado de la experiencia de los aspirantes. Los docentes se expresan de manera abstracta, mientras que los estudiantes de forma concreta.

Así también, para corregir las innumerables insuficiencias que tiene la educación Latinoamericana, se debe apoyar en los aciertos de los países que en forma sistemática se ubican siempre en los mejores lugares de acuerdo a los resultados del programa PISA. Algunos de ellos consideran que los cuatro momentos principales del proceso de convertirse en docente, son: el periodo previo al ingreso a la formación; los estudios académicos; las prácticas de enseñanza; y, los primeros años de docencia.

Por su parte, el informe de McKinsey descifra que las claves del éxito están vinculadas con tres factores básicos: el reclutamiento, la formación y el apoyo al trabajo de los docentes en el aula. A estas tres dimensiones se agrega la generación de dispositivos para atender a los estudiantes con rezago educativo.

Otras ideas que provienen de la experiencia internacional y que han tenido relativo éxito, son: dar apoyo emocional durante la primera fase del profesor. Apoyar al maestro para desarrollar competencias básicas para su trabajo, como planificar su curso, elaborar planes de clase, evaluar el trabajo de sus alumnos, redactar informes escritos para los padres de familia. Y diseñar las políticas docentes, considerando que deben operar en un entorno institucional definido, ser coherentes, mantenerse estables en el tiempo, comportar componentes de evaluación y de mejoramiento, y permitir la rendición de cuentas de los actores e instituciones involucradas.

1.5 Políticas, programas y proyectos de fomento de la inserción laboral de los y las jóvenes en el Ecuador.

León, M. (2006)

El 27.7% de los ecuatorianos que tienen entre 18 y 29 años de edad, presenta las tasas de desempleo más altas, debido a la inexperiencia laboral, inadecuada educación y bajas calificaciones, inequidad de género, discriminación social y económica y la falta de coordinación interinstitucional en el gobierno; especialmente entre la ex Dirección Nacional de la Juventud y el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos.

En el Proyecto Regional Integración de los Jóvenes al Mercado Laboral auspiciada por la CEPAL y GTZ, se plantean tres políticas fundamentales:

1. Mejoramiento de la empleabilidad: El Ministerio de Educación y Cultura, Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos y Unidad de Coordinación Nacional de Gestión y Desarrollo de la Juventud del Ministerio de Bienestar Social, trabajarán en la alfabetización y universalización de la educación básica, ampliación de la cobertura del bachillerato entre los y las jóvenes, optimizar 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. Realizar cambios en el currículo a las demandas del mercado laboral

De esta manera se verá reflejado el incremento de los niveles de inserción o reinserción laboral de los jóvenes con bajos niveles de educación formal, o poca o ninguna experiencia laboral de los y las jóvenes, adecuando sus capacidades a los requerimientos actuales.

2. Creación de oportunidades de empleo: Incrementar las oportunidades de empleo y mejorar los ingresos de los y las jóvenes entre los 15 y 29 años de edad que se encuentran desempleados o subempleados, dando prioridad a las mujeres, a los jóvenes que son jefes de familia o que tienen hijos a su cargo o que tengan ascendencia indígena o afroecuatoriana, discapacitados y de minorías sexuales.

La CFN a través de cooperativas de ahorro y crédito ofertará créditos a tasas de interés positivas que cubran los costos operativos a las y los jóvenes microempresarios o a las y los jóvenes con iniciativas productivas

3. Fortalecimiento institucional: El ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, la Unidad de Coordinación Nacional de Gestión y Desarrollo de la Juventud del ministerio de Bienestar Social, los gobiernos locales, las organizaciones de la sociedad civil que trabajan con

jóvenes y las organizaciones jóvenes, en conjunto deberán coordinar y priorizar las políticas de empleo

El acceso al trabajo para todos con igualdad de oportunidades, sin discriminación alguna, de manera íntegra, eficiente, exigiendo que se cumplan sus derechos.

La FLACSO y la Universidad Politécnica del Ecuador han realizado un diagnóstico sobre la inserción laboral de los y las jóvenes en el Ecuador, dando como resultado las mismas problemáticas anteriormente enunciadas, de acuerdo a esta evaluación el pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales de 1966 establece varios compromisos entre ellos: reconoce y garantiza el derecho al trabajo digno, libremente escogido y aceptado; asimismo el derecho a la educación de calidad gratuita en sus tres niveles: primaria (obligatoria), secundaria y superior, fomentarse o intensificarse la educación para las personas que no han terminado sus estudios primarios, implantar un sistema adecuado de becas, y mejorar continuamente las condiciones materiales del cuerpo docente.

El Plan de Acción de la Conferencia Internacional sobre la población y el desarrollo se compromete a promover en la máxima medida posible la salud, el bienestar y el potencial de todos los niños, satisfacer las necesidades especiales de todos los niños, adolescentes y jóvenes. Incentivar a que continúen sus estudios, a fin de que estén preparados para una mejor vida.

Los países deberían asignar alta prioridad y atención a todos los aspectos de la protección, la supervivencia y el desarrollo de los niños y jóvenes, en particular los niños y jóvenes de la calle, tratar de satisfacer las necesidades y aspiraciones de los jóvenes, en particular en materia de educación académica y no académica, acceso a una enseñanza de calidad.

La Constitución Política de la República del Ecuador, aprobada en 1998, en sus respectivos artículos garantiza a todos los ciudadanos el goce de los derechos humanos, el trabajo es un derecho y un deber social. El Estado propiciará la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, en igualdad de derechos y oportunidades, garantizándole idéntica remuneración por trabajo de igual valor.

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

Alonso, L. E., Fernández Rodríguez, C. J., & Nyssen, J. M. (2009).

El término «competencias» abarca los conocimientos, las aptitudes profesionales y el saber hacer que se dominan y aplican en un contexto específico. Sobre esto reflexionan los diferentes debates que se han creado en torno a ellas, específicamente en España. Desde hace varias décadas, se afirma por parte de medios de comunicación, responsables políticos y diversos portavoces de la sociedad civil que la universidad está en crisis. Hay una crítica muy difundida, de que la universidad no es capaz de ofrecer a sus egresados una formación adecuada a los requerimientos de las empresas.

Numerosas reformas han sido diseñadas y puestas en práctica desde entonces, y parece que otras nuevas están poniéndose en marcha. El desafío al que se enfrentan dichas reformas no es pequeño: garantizar que la enseñanza universitaria capacite a sus alumnos a disponer de un conjunto de conocimientos que permitan una adecuada inserción en el mercado laboral.

Por tal razón, el encuentro entre Universidad y mercado laboral viene siendo, desde hace varias décadas, objeto de comentario, no sólo por parte de los actores directamente más involucrados, como titulados, estudiantes, empleadores y universidades, sino también por el conjunto de la sociedad. Además se ha llegado a manifestar que son las empresas las que pasan a dictar los conocimientos impartidos en la universidad, ejerciendo un patronazgo que termina además por influir en la adopción.

Por lo tanto, los títulos universitarios dejan de suponer de facto la credencial que garantizaba el conocimiento, por parte de su poseedor. Así, es recurrente la opinión de que existe una importante desconexión entre las instituciones universitarias y el mundo del trabajo, que fundamentalmente se resume en términos de la distancia entre los requerimientos que éste demanda a los trabajadores y la preparación con que los titulados universitarios afrontan su entrada en el mismo.

Al parecer, las empresas comienzan a exigir de sus candidatos, cada vez más, ciertas competencias que tradicionalmente no han formado parte del currículo académico, tales como habilidades sociales, liderazgo, capacidad de trabajo en equipo, gestión del estrés, inteligencia emocional y otras. De este modo, los jóvenes universitarios no sólo deben poseer unos conocimientos teóricos suficientes, sino, además, toda una serie de 'nuevas' destrezas.

A partir de ello, surge el discurso de los titulados ante la formación universitaria. Se quejan de la frustración que les produce que sus títulos universitarios no son valorados suficientemente en el mercado laboral, no pudiendo acceder a puestos con alta cualificación. Atribuyen la culpa a la configuración de los planes de estudios, que son acusados de estar obsoletos, contar con demasiada teoría, proporcionar una formación real en escasas asignaturas, y la falta de práctica. Además afirman que en las empresas se requieren idiomas y, en algunos sectores, disciplina, y que se trabaje por poco dinero o nada, y que no se pide, en cambio, un buen expediente académico. En cuanto a ser emprendedor, tampoco se sienten muy motivados, aseguran que no hay muchos que valoren positivamente el hecho de ser empresario.

Así también, surge el discurso de los empleadores ante la formación universitaria. Aseveran que las empresas suelen valorar a los jóvenes becarios (con práctica pre-profesional) ya graduados y que hayan tenido un buen rendimiento laboral. Requieren de personal universitario que no sólo posea conocimientos teóricos, sino una serie de nuevas destrezas, como liderazgo, trabajo en equipo o manejo del estrés. Además, reconocen que los jóvenes sin experiencia tienen una idea más ajustada a la realidad, pero piensan que tienen derecho a acceder directamente a un puesto de dirección y, a veces, desprecian las tareas que se les asignan, por considerarlas muy inferiores a sus capacidades. Descartada la experiencia, es la predisposición al trabajo lo que más se valora en la empresa; y que imputan la culpa de las falencias de los estudiantes, no sólo a la universidad, sino también al sistema educativo en su conjunto.

Conscientes de que un área abierta a la educación superior trae consigo una gran riqueza de proyectos positivos, se debe actuar en beneficio a la misma, considerando que se requiere del esfuerzo continuo de los implicados (universidades, estudiantes, titulados, empleadores, gobiernos y demás) que permita acabar con las fronteras y desarrollar un marco de enseñanza y aprendizaje. En este sentido, se trata de ofrecer una formación de calidad que atienda a los retos y desafíos del conocimiento y dé respuesta a las necesidades de la sociedad.

1.7 Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura.

Ministerio de Educación. (2012).

La Constitución Política del Ecuador 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 el artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad. Esto ocurrirá cuando todas las personas tengan acceso a servicios educativos que garanticen aprendizajes necesarios, a la permanencia en dichos servicios y a la culminación del proceso educativo.

Es muy importante impulsar la calidad educativa cuyo propósito es determinante, a lo que debe contribuir el sistema educativo como mecanismo de socialización y de creación de capacidades y emprendimiento para transformar mejor la sociedad. Estos criterios y niveles de cumplimiento que llamamos estándares sirven para orientar y apoyar a los actores del sistema en su desempeño, también para monitorear la calidad de su actuación a través de un sistema de evaluación adecuado y pertinente.

Los estándares de calidad en los profesionales aseguran que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados. Cuando los estándares se aplican a los establecimientos educativos, se refiere a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizajes deseados.

Para dar sentido a la expresión ‘calidad educativa’, también deben conjugarse los estándares de calidad del desempeño profesional del docente, quien además de tener dominio del área que enseña, evidencia otras características que fortalecen su desarrollo, tales como el uso de pedagogía variada, actualización permanente, ética profesional, que brinde oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y que contribuya mediante su formación a construir la sociedad que se aspira para el país. Habiendo alcanzado estas metas, se llega a los estándares de aprendizaje, que son los descriptores que muestran los logros de ilustración y constituyen referentes comunes que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar, desde el primer grado de la Educación General Básica, hasta el tercer curso de bachillerato.

Los estándares corresponden a cuatro áreas básicas: Lengua y Literatura, Matemática, Estudios Sociales y Ciencias Naturales. Se establecen en cinco niveles que permiten visualizar la progresión del aprendizaje que se espera del estudiante en los dominios centrales de cada área curricular. Los niveles de progresión son momentos característicos que aparecen en el desarrollo del aprendizaje, que van de lo más complejo; es decir, es lo

que se espera que los estudiantes aprendan en determinados años escolares. Los niveles de aprendizaje son inclusivos, es decir, un nivel superior implica un nivel anterior, además son coherentes y relevantes, homogéneos en complejidad, de acuerdo a las áreas curriculares. Dichos niveles se clasifican en cinco, que hacen referencia al término de: primero, cuarto, séptimo, décimo años de Educación General Básica y tercer año de bachillerato, en orden jerárquico ascendente.

Dentro de los estándares de cada área se proponen dominios de conocimiento, los que expresan los núcleos de aprendizaje y destrezas centrales del área curricular que desarrollan procesos de pensamiento a partir de la comprensión y aplicación de los conocimientos sensoriales.

Por su parte, los estándares de aprendizaje, son descripciones de los logros que los estudiantes deben alcanzar en cada área y nivel. Es el desarrollo de capacidades, entendimiento y habilidades que se van profundizando y ampliando desde lo más sencillo a lo más complejo. Demuestran claramente los componentes que deben ser enseñados y aprendidos en cada dominio de conocimiento. Los estándares del aprendizaje significativo que mejoran de nivel a nivel son: desarrollo del proceso de aprendizaje, comprensión de conceptos, y actitudes y prácticas.

En lo que respecta a los estándares de infraestructura, son criterios que norman la construcción y distribución de espacios escolares pedagógicos, que aportan al mejoramiento de la calidad de la educación. Deben usarse por cuanto permiten distribuir y estructurar adecuadamente los ambientes escolares, áreas de servicios, áreas administrativas, espacios deportivos y recreativos, según las necesidades pedagógicas.

Por ello, estos estándares están planteados dentro del marco del Buen Vivir.

1.8 Los comienzos en la docencia: un profesorado con buenos principios.

Marcelo, C. (2008).

El periodo de inserción profesional se configura como un momento importante en la trayectoria del futuro profesor, porque los profesores deben realizar la transición de estudiantes a profesores, por ello surgen dudas, tensiones, debiendo adquirir un adecuado conocimiento y competencia profesional en un breve período de tiempo. En este primer año los profesores son principiantes, y en muchos casos, incluso en su segundo y tercer año pueden todavía estar luchando para establecer su propia identidad personal y profesional.

Convertirse en profesor es un largo proceso. A las instituciones de formación inicial del profesorado llegan candidatos que no son “vasos vacíos”, llevan conocimiento del largo espacio donde pudieron ser alumnos y entender de cierta manera el rol del docente. Una perspectiva de aprendizaje a lo largo de la vida para los profesores, implica para la mayoría de los países, una atención más destacada a ofrecer apoyo a los profesores en sus primeros años de enseñanza, y en proporcionarles incentivos y recursos para su desarrollo profesional continuo. En general, sería más adecuado mejorar la inserción y el desarrollo profesional de los profesores a lo largo de su carrera en lugar de incrementar la duración de la formación inicial.

Las principales tareas con que se enfrentan los profesores principiantes son: adquirir conocimientos sobre los estudiantes, el currículo y 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. En este proceso los profesores logran unirse a uno de los dos grupos más comunes que se forman: expertos rutinarios y expertos adaptivos. Ambos son expertos que siguen aprendiendo a lo largo de sus vidas. La diferencia es que el experto rutinario desarrolla un conjunto de competencias que aplica a lo largo de su vida cada vez con mayor eficiencia. Mientras, el experto adaptativo tiene mayor disposición a cambiar sus competencias para profundizarlas y ampliarlas continuamente.

Los primeros años de enseñanza deben ser una oportunidad para ayudar a los profesores principiantes a convertirse en expertos adaptativos, que sean capaces de implicarse en un aprendizaje a lo largo de toda la vida. La razón principal del apareamiento de las falencias más frecuentes que tiene la inserción laboral docente, y que han impedido desde hace décadas la evolución idónea de la educación junto con las generaciones, es que a diferencia

de otras profesiones, no intenta proteger su propio prestigio y la confianza de la sociedad y de sus clientes asegurándose que los nuevos miembros de la profesión tengan las competencias apropiadas para ejercer el oficio. Muestra de ello es que generalmente se ha venido reservando a los profesores principiantes los centros educativos más complejos y las aulas y horarios que los profesores con más experiencia han desechado. Actitud que otras profesiones no tomarían, por ejemplo: no es común que un médico recién egresado deba de realizar una operación de trasplante de corazón.

De ahí la importancia de mejorar el ingreso de los docentes a la etapa laboral, época en la que se debe aspirar aprendizajes significativos a partir de la experiencia práctica, como: aprender a adecuar sus conocimientos a cada situación, aprender a utilizar los saberes que maneja para mejorar su práctica, y aprender cómo enmarcar, guiar y revisar las tareas de los alumnos.

Además, es preciso pensar en la creación de programas de inserción, como los que han elaborado otros países y han tenido valiosos resultados. Las características de los programas de inserción eficientes han sido: metas claramente articuladas, recursos financieros para apoyar las actividades de inserción, apoyo del director de la escuela, mentorazgo a través de mentores experimentados, reducción de tiempo o de carga docente para profesores principiantes y mentores, tiempo para que los profesores principiantes observen a los profesores más experimentados, talleres para los profesores principiantes antes y a lo largo del año.

Asimismo, considerar que los programas de inserción generalmente tienen tres niveles de asistencia: preparación, orientación y práctica. La idea de que los programas pueden ser buenos o no, dependerá no sólo de las actividades que incluyan, sino de los compromisos públicos que asuman, de las metas que se planteen, así como de los esfuerzos y dinámicas que pongan en marcha.

1.9 Importancia de considerar al profesor como persona en los programas de inserción a la docencia.

Reyes M. & Roa R. (2008).

Hay profesiones como la docencia, que van a estar determinadas por lo que la persona (el docente) siente. La dimensión afectiva-emocional no puede ser dejada al margen porque el profesor es un ser humano que toma decisiones, reflexiona, emite juicios, tiene creencias, actitudes, valores y más. Por ello la actividad docente está ligada con su vida, con su biografía, con el tipo de persona que cada uno ha llegado a ser debido a factores determinantes, como los periodos en los cuales los docentes se educan e ingresan a la profesión, los sistemas de valores, la etapa de la vida y de la carrera en la que se encuentra el docente y su actitud hacia el cambio.

Los docentes son más que un mero cúmulo de saber, habilidad y técnica, son seres humanos que enseñan a seres humanos. La buena enseñanza tiene que ver con los valores, identidades y fines morales del profesor, las actitudes ante el aprendizaje, su preocupación y compromiso para ser lo mejor posible en todo momento y en toda circunstancia en beneficio de sus alumnos. Tiene que ver también con la pasión, el compromiso, el respeto, la emoción, la entrega, el amor pedagógico: el cual se concreta en el deseo de apoyar y de ayudar.

Si se realiza un ejercicio a los estudiantes, para que describan las características que les gustaría que tuvieran sus profesores, de seguro, las respuestas serían: animar a los alumnos para que aprendan de diferente manera, relacionar el aprendizaje con la experiencia, alentar a los estudiantes para que se responsabilicen de su grupo de aprendizaje, mantener un ambiente de clase organizado, ser un amigo al que se le tenga confianza, conocer bien su materia, crear ambientes de aprendizaje que atraigan a los estudiantes y estimulen en ellos el entusiasmo por aprender.

Por ello, el docente debe apasionarse por su trabajo. Pero, estar apasionado por enseñar, no consiste sólo en manifestar entusiasmo, sino también de llevarlo a la práctica de manera inteligente, fundada en principios y orientada por sus valores. La pasión se relaciona con el entusiasmo, la preocupación, el compromiso y la esperanza, que son características clave de la eficacia de la enseñanza. En este sentido ha aportado mucho el papel que ha desempeñado la mujer docente, ha sido uno de los factores importantes que han influido en la revitalización del interés educativo en el aula, con el cariño y el diálogo como factores de un acercamiento más estrecho al aprendizaje.

De esta manera, se puede evidenciar que el papel del profesor ha sido modificado bajo la presión del cambio del contexto social en el que este ejerce su profesión, pero igualmente se han modificado las expectativas, el apoyo y el juicio de ese contexto social sobre los profesores. Así se le exige al docente que sea un compañero y amigo de los alumnos, o al menos que éste se ofrezca a ellos como un apoyo para su desarrollo personal. Los profesores tienen que ser capaces de analizar su práctica docente y reflexionar sobre ella, evaluar los efectos de la misma, y cuando proceda, trabajar en su reconstrucción y mejora.

Algunos profesores han utilizado con armonía las ventajas que ofrecen tanto la importancia de considerar y considerarse como persona y los nuevos agentes planteados, pero el resto, que son la mayoría, prefieren mantener su papel tradicional, olvidando que el profesor tiene que enfrentar una nueva labor y que ya no le puede bastar con poner al día lo que aprendió en su periodo de formación. Ahora, muchos profesores van a tener que renunciar a contenidos que han venido explicando durante años y tendrán que incorporar otros de los que ni siquiera se hablaba cuando ellos comenzaron a ser profesores. Se trata de tener la capacidad de desaprender, aprender y reaprender.

Se recomienda que la formación docente debe ser, al mismo tiempo, más que una práctica educativa, un objeto de reflexión conceptual y por lo tanto de construcción teórica permanente. Por lo tanto cualquier programa de formación de profesores en cualquier nivel, ya sea para docentes principiantes o experimentados, deberá considerar al profesor como persona, los ciclos de vida por los que atraviesa, su género, cómo influye el pensamiento y el conocimiento del profesorado en su labor docente; y cómo afecta la intensificación del trabajo a su vida personal y profesional.

1.10 ¡La solución la tienes tú! El proceso de formación de un profesor novel.

García, S. & García, C. (2009).

Pese al conocimiento que han exteriorizado estudios cualitativos y precisos, referente innumerables deficiencias de la práctica de enseñanza que recibe y experimenta el alumnado de la actual etapa. Y que ha sido difundido en diferentes foros y publicaciones. Ha padecido de no incidir en la transformación de la propia práctica de la enseñanza. Por lo tanto, es mejor designar al profesorado a mejorar personalmente. Debe adentrarse a un proceso formativo, que le llevará a analizar su práctica y reflexionar sobre ella. De tal manera que describa lo que ocurre en sus clases, para que analice e interprete sus experiencias.

Esta propuesta formativa, tiene implícito un enfoque del desarrollo profesional del profesorado centrado en la indagación sobre su práctica. El profesor es considerado agente activo de su aprendizaje, capaz de emprender procesos de análisis, reflexión e investigación sobre su quehacer cotidiano en las aulas para reformular sus actuaciones. Desde esta perspectiva, se puede entender que no se trata de que el profesor tenga un manual de soluciones donde recurrir cuando surja un problema en cualquier ámbito de su labor, sino que él mismo sea quien proponga y aplique alternativas de solución.

De ahí, también, que el punto de partida de la propuesta reside en el deseo y en el compromiso de cada uno, con la mejora de la enseñanza. Para ello, el docente deberá empezar indagando cómo es su clase, aludiendo tanto al entorno físico del centro educativo, como a la dinámica habitual de su jornada. Así también, deberá observar qué hace cada uno de los sujetos implicados, aquí se ponen en evidencia los diferentes comportamientos de los estudiantes y las actitudes que ha tomado el profesor frente a cada uno de esos comportamientos.

Luego de ello, tendrá que intervenir la reflexión, en donde se estudiarán las estrategias con las que logró manejar al grupo, 'imponer su autoridad', en aquel momento donde el comportamiento de los estudiantes se salió de sus cordura. Aquí asomarán los aciertos y desaciertos del docente, que son calificados por lo él considerando que debió hacer o no. Una vez habiendo reconocido sus errores y sabidurías, deberá reconocer al alumno/a con todas sus particularidades, ocurrencias (las buenas y las menos buenas), formas de ver la vida, sus especiales modos de mostrar sus debilidades o fragilidad y sus puntos fuertes, etc. A partir de este reconocimiento, el educador estará listo para enfocarse en lo que debe cambiar y/o mejorar.

De ahí, surgirán los reclamos o reflexiones internas, de por qué no enmendó sus errores antes. Lo importante de esta etapa será haber aceptado el papel que debió y debe asumir como docente, y así sentirse parte de la solución, más no del problema. Sentirse capaz de plantearse esos y otros cambios de mayor envergadura; quizá dinamizar las clases introduciendo debates, planificar actividades adecuadas a la mayoría de los niveles de desarrollo del alumnado, comunicar o explicar siempre al alumnado qué van a hacer cada día y la justificación o finalidad de ello. Y, sobre todo, resolver la totalidad de los conflictos a través del diálogo: sin tener que hacer uso de 'su autoridad'.

Finalmente, ya puede identificar lo que necesita para empezar a cambiar o mejorar, y por dónde empezar. Respuestas que aparecen con el análisis de lo anterior y con el reconocimiento de que no ha obtenido unos buenos resultados con todos sus estudiantes, haciendo recaer sobre él la causa de su fracaso. Reconociendo además su responsabilidad en la elaboración de unas respuestas adecuadas para responder a sus diferentes necesidades.

1.11 Síntesis general

Desde hace décadas las universidades no diseñan un plan de estudios de acuerdo a de las demandas labores actuales del docente, los sistemas educativos son diferentes de una institución con otra, demasiada teoría generalista y práctica nula, profesores universitarios incompetentes, poca innovación, uso de métodos obsoletos y fracasados, a los estudiantes no se los prepara para enfrentarse a los vertiginosos cambios sociales, económicos, científicos, políticos, culturales y tecnológicos.

Las empresas educativas al momento de contratar exigen experiencia, identidad profesional y personal, capacidad de asumir su rol con eficiencia, puesto que no es necesario sólo conocimientos sino el desarrollo de destrezas.

Factores que han incidido notablemente en la inserción laboral de los titulados, provocando altos porcentajes de desempleo. En América Latina ha sido desvalorizada la profesión, la baja remuneración e incentivos, impide que sea la primera opción de carrera, asimismo ha provocado que excelentes docentes emigren a otros países en busca de mejores posibilidades de trabajo y prestigio.

Referente a lo expuesto las alternativas se centran en la creación de un currículo acorde a las nuevas exigencias que comprende el perfil del profesor del siglo XXI, priorizar las políticas educativas que mejoren el desempeño, crear programas de inserción similares a la de los países donde ha dado resultados positivos; al momento de incorporarse un docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje se debe proporcionarle las herramientas necesarias que le permita buscar la excelencia.

Las instituciones educativas del Ecuador están trabajando en la alfabetización y universalización de la educación básica, ampliación al nivel del bachillerato entre los – las jóvenes, mejorar la calidad de enseñanza a través del fortalecimiento curricular para alcanzar los estándares educativos de calidad y de esta manera reducir los porcentajes de desempleo que afectan la calidad de vida de las personas y por ende el desarrollo del país.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1 Diseño de la investigación

La presente investigación es de carácter descriptivo, debido a que permitió detallar los problemas, causas, efectos, estrategias, propósitos y fines que contempla la propuesta que tiene como finalidad dar soluciones a las dificultades encontradas.

Así mismo, logró entender los diferentes escenarios en los que se genera cada uno de los resultados que ésta evidencia.

Para esto, fue importante la ayuda de los varios métodos empleados.

2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.2.1 Métodos:

Inductivo, permitió obtener juicios de carácter general durante la investigación de campo, ya que a partir de la percepción global que generó conversar, encuestar y entrevistar a los integrantes del objeto de estudio, se pudieron crear juicios de carácter particular.

Deductivo, sirvió para comprender los juicios de carácter particular, anteriormente indicados, a través de la visión general que permitió el método inductivo.

Analítico sintético, con este método se realizó el análisis de los resultados de la investigación de campo y las síntesis del apartado general del mismo nombre.

Descriptivo, ayudó a especificar las propiedades y características más importantes que permitieron analizar y describir las tendencias del grupo investigado.

Explicativo, este método logró identificar los aspectos principales de los resultados de la investigación y por ende identificar las causas y consecuencias que soportan los fenómenos estudiados.

Interpretativo, permitió la exégesis de los resultados obtenidos de las encuestas realizadas, de igual manera para establecer la realidad educativa sus potencialidades, falencias, para luego proceder a redactar las conclusiones, recomendaciones y discusión; mismos que facilitaron realizar la propuesta de intervención.

2.2.2 Técnicas:

La observación directa, permitió identificar los inconvenientes que tiene la educación actual, que impiden que sea de calidad y calidez, mismos que de una u otra manera pretenden ser ocultados por sus protagonistas.

Diálogo directo con los encuestados y entrevistados se pudo conocer más a fondo la problemática que enfrentan.

La encuesta, fue aplicada mediante un cuestionario que tuvo como finalidad conocer los principales aspectos de los profesionales de la educación graduados en la UTPL, como: las características laborales del docente profesional y las actividades que realiza, mediante un inventario de tareas del trabajo docente.

La entrevista, sirvió para obtener información de los directivos, sobre el rol que debe cumplir actualmente el educador, sus características profesionales, competencias, formación académica y continua y metodologías de enseñanza.

Fichaje, se lo utilizó para recolectar y almacenar información extraída de fuentes bibliográficas.

2.2.3 Instrumentos:

- Los instrumentos utilizados para el registro de la información adquirida mediante la observación directa, fueron:

El cuaderno de notas, en el que se plasmaron los aspectos más relevantes identificados en cada institución educativa.

La cámara fotográfica, facilitó la demostración del cumplimiento de la aplicación de los instrumentos creados por la universidad y los complementarios.

La grabadora, captó las versiones de los entrevistados.

- El instrumento empleado para conservar la información obtenida a través de la encuesta, fue:

El cuestionario, que logró la anotación de las respuestas dadas por la población encuestada, al conjunto de preguntas, preparado cuidadosamente, sobre los aspectos que interesan en la investigación.

- Los instrumentos de investigación aplicados, también, fueron:

- ✓ La ficha inicial de contactos.
- ✓ Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Objetivos: 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.

Dimensiones: Caracterización sociodemográfica, situación laboral, contexto laboral y necesidades de formación.

Inventario de tareas del trabajo docente.

Objetivos: 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.

Dimensiones: Situación laboral, contexto laboral y necesidades de formación.

Entrevista dirigida a los empleadores.

Nombre del instrumento: Entrevista dirigida a los directivos.

Objetivos: Conocer los aspectos que se consideran para realizar la contratación de los docentes de Educación Básica y que se deben tomar en cuenta para mejorar la formación de los docentes. Investigar las competencias que requiere actualmente el docente de Educación Básica. Identificar la utilidad de la formación superior actual en Educación, para los profesionales de Educación Básica. Determinar las metodologías que debe utilizar el docente de Educación Básica en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Dimensiones: Situación laboral, contexto laboral y necesidades de formación.

2.3 Preguntas de investigación:

Debido a que fueron formuladas considerando que son el elemento central de la investigación porque enfocan el interés principal, se elaboraron de manera precisa y clara, sin ambigüedades, para conseguir las respuestas necesarias. Permitiendo de esta manera clarificar las ideas, dándoles una orientación y delimitación, para construir desde nuestros intereses, el problema fundamental de la investigación, que se centró en la necesidad de 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?

2.4 Contexto

La investigación se basó en la intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación, mención de Educación Básica en la Universidad Técnica Particular de Loja; y fue realizada en Cantón Atahualpa de la provincia El Oro – Ecuador. La población encuestada estuvo conformada por 8 titulados –graduados en diferentes años, debido a que no se me asignó muestra, ya que existió un faltante de profesionales incorporados desde el 2007 hasta el 2012, por lo que me autorizaron ejecutar la investigación al grupo mencionado-, con sus respectivos directores, a fin de conocer qué piensa el titulado de su desempeño laboral y cómo lo califica su superior. En el caso de los titulados que cumplen con las funciones de docentes y directivos, se escogió un compañero de trabajo para que realice la encuesta que califica el ejercicio profesional del titulado.

2.4.1 Participantes

Cuadro N°1.- Participantes

NÚMERO	OCUPACIÓN	LUGAR DE TRABAJO	LUGAR DE ORIGEN
1	Docente de EGB.	Piñas - El Oro	Zaruma – El Oro
1	Docente de EGB.	Atahualpa - El Oro	Zaruma – El Oro
1	Docente de EGB.	Atahualpa - El Oro	Zaruma – El Oro
1	Docente de EGB.	Atahualpa - El Oro	Atahualpa - El Oro
1	Docente de EGB.	Atahualpa - El Oro	Atahualpa - El Oro
1	Docente de EGB.	Atahualpa - El Oro	Atahualpa - El Oro
1	Docente de EGB.	Atahualpa - El Oro	Atahualpa - El Oro
1	Docente-Director de EGB.	Atahualpa - El Oro	Atahualpa - El Oro

Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.
Elaboración: Pontón L. (2013)

2.4.2 Directivos

Cuadro N° 2.- Directivos

NÚMERO	OCUPACIÓN	LUGAR DE TRABAJO	LUGAR DE ORIGEN
1	Directora de EGB.	Piñas - El Oro	Atahualpa – El Oro
1	Directora de EGB.	Atahualpa - El Oro	Atahualpa – El Oro
1	Director de EGB.	Atahualpa - El Oro	Sta. Rosa – El Oro
1	Director de EGB.	Atahualpa - El Oro	Atahualpa - El Oro
1	Director de EGB.	Atahualpa - El Oro	Atahualpa - El Oro
1	Director de EGB.	Atahualpa - El Oro	Atahualpa - El Oro
1	Director de EGB.	Atahualpa - El Oro	Atahualpa - El Oro
1	Docente de EGB.	Atahualpa - El Oro	Zaruma - El Oro

Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.
Elaboración: Pontón L. (2013)

2.5 Población y muestra (análisis)

2.5.1 Población.

Para el caso de este trabajo, el proceso investigativo se lo realizó a 8 titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de la Titulación de Ciencias de la Educación mención de Educación Básica y a sus empleadores. Los mismos que fueron elegidos por la estudiante investigadora –Liliana Pontón-, bajo autorización de la Mgs. Verónica Sánchez – coordinadora general CCEE, titulación-, esto debido a la falta de personal para encuestar, dentro del quinquenio establecido.

2.5.2 Muestra de titulados

Cuadro N° 3.- Muestra de titulados

GÉNERO	EDAD	CARGO
Femenino	55	Docente de EGB.
Femenino	46	Docente de EGB.
Femenino	34	Docente de EGB.
Femenino	39	Docente de EGB.
Femenino	43	Docente de EGB.
Femenino	44	Docente-Directora de EGB.
Femenino	37	Docente de EGB.
Masculino	51	Docente de EGB.

Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaboración: Pontón L. (2013)

2.6 Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos

2.6.1 Recursos humanos:

- 8 titulados de la provincia de El Oro.
- 7 directores de la provincia de El Oro.
- 1 estudiante investigadora - UTPL.
- 1 director de tesis.
- 1 equipo de investigación.

2.6.2 Recursos institucionales:

Cuadro N°4.- Recursos institucionales

ESTABLECIMIENTOS DONDE LABORAN ENCUESTADOS Y ENTREVISTADOS	RECURSOS BRINDADOS POR LA UTPL
Esc. "Seis de Abril"	Información elaborada (cuestionarios, matrices, ficha de contacto...)
Col. "Agropecuario Ayapamba"	Tutorías presenciales.
Esc. "El Oro"	Guía de trabajo de fin de titulación.
Esc. "Primero de Mayo"	Asesoría permanente personalizada y virtual.
Esc. "Blanca Lidia Ordóñez Vásquez"	Biblioteca virtual de la universidad
Esc. "Dr. Carlos Reyes Andrade"	
Esc. "Amazonas"	

Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaboración: Pontón L. (2013)

2.6.3 Recursos materiales:

- Guía didáctica
- Artículos científicos
- Instrumentos titulados
- Instrumentos empleadores
- Fichas de contacto
- Entrevista semiestructurada.
- Computadora
- Impresora
- Grabadora
- Cámara fotográfica
- Carpetas
- Lápiz 2B
- Borrador
- CD
- Tablero
- Hojas inen A4

2.6.4 Recursos económicos:

Cuadro N° 5.- Recursos económicos

DETALLE	COSTO
Recursos materiales	\$ 412,00
Anillados	\$ 2,00
Alimentación	\$ 20,20
Internet	\$ 20,00
Transporte	\$ 20,00
TOTAL	\$ 474,20

Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaboración: Pontón L. (2013)

2.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos:

El primer paso a realizar fue la búsqueda y contacto de 8 titulados en la UTPL y sus directivos, para darles a conocer el motivo de mi comunicación con cada uno (la forma de contacto con dicha población fue a través del 'boca a boca' con familiares y conocidos, que en ciertos casos proporcionaron números de contacto o direcciones de las instituciones educativas donde trabajan.). Luego de conseguir el permiso correspondiente para poder encuestarlos y entrevistarlos, respetivamente, se procedió a visitarlos en los centros educativos donde laboran (escuelas y colegio), para lo acordado. La atención prestada fue la pertinente, lo que permitió explicar los objetivos, mantener cordialidad, crear un ambiente de confianza, obtener respuestas aceptables dentro de los escenarios en los que se encontraban y saber de forma verbal el porqué de sus contestaciones.

Para los titulados que cumplen con las funciones de docentes y directivos, se escogió un compañero de trabajo para que realice la encuesta que califique el ejercicio profesional del titulado.

También se aplicaron entrevistas a los directivos para indagar lo que requiere el docente actual, de acuerdo a lo que ellos han palpado en las instituciones donde han laborado y laboran; para identificar en qué le hace falta formarse al profesional de la educación, para que su intervención en el campo laboral no sea otro proceso de instrucción, sino la aplicación de lo aprendido en su vida laboral.

Cabe destacar que, en la mitad de los casos, las instituciones educativas se encuentran en sectores alejados de las principales vías, por lo que se empleó vehículo particular.

CAPÍTULO III: INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1 Características de los titulados: individuales, académicas y laborales

3.1.1 Características individuales de los titulados de Ciencias de la Educación de Modalidad Abierta

3.1.1.1 Ubicación geográfica

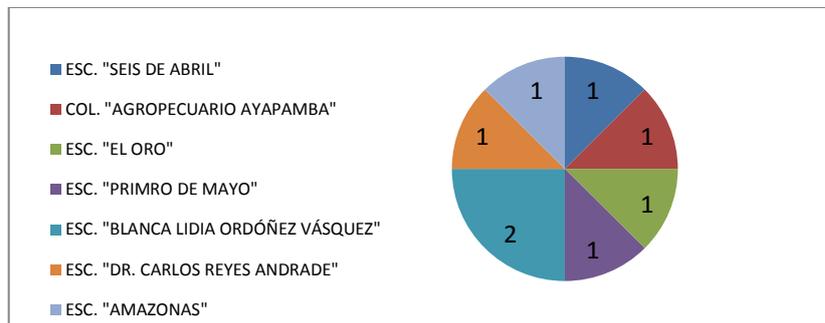
Tabla N° 1.- Establecimiento educativo

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ESC. "SEIS DE ABRIL"	1	12,5
COL. "AGROPECUARIO AYAPAMBA"	1	12,5
ESC. "EL ORO"	1	12,5
ESC. "PRIMERO DE MAYO"	1	12,5
ESC. "BLANCA LIDIA ORDÓÑEZ VÁSQUEZ"	2	25
ESC. "DR. CARLOS REYES ANDRADE"	1	12,5
ESC. "AMAZONAS"	1	12,5
TOTAL	8	100%

Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaboración: Pontón L. (2013)

Gráfico N° 1.- Establecimiento educativo



Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaboración: Pontón L. (2013)

Análisis:

“Las instituciones educativas cumplen una función social, son espacios articulados a sus respectivas comunidades (...) debiendo cumplir los fines, principios y disposiciones de la presente Ley” **Orgánica de Educación Intercultural**¹ (La Ley Orgánica de Educación Intercultural. Capítulo séptimo. De las instituciones educativas, 2011, Art. 53)

Los 8 encuestados trabajan en estos establecimientos que son públicos, ubicados en el cantón Atahualpa de la provincia de El Oro; de los cuales, 6 son escuelas y uno es colegio.

¹ Las negritas son mías.

3.1.1.2 Edad

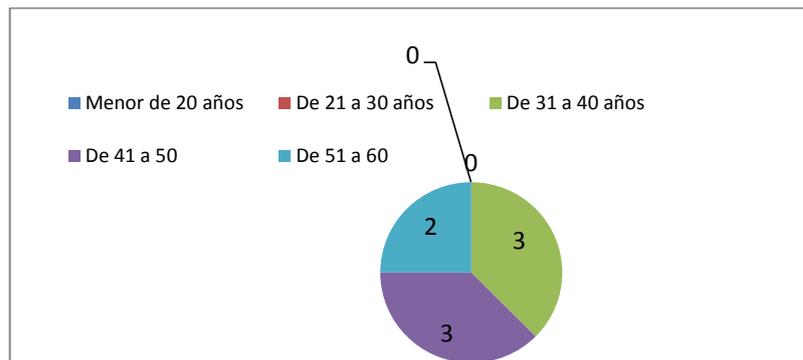
Tabla N° 2.- Edad

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MENOR DE 20 AÑOS	0	0
DE 21 A 30 AÑOS	0	0
DE 31 A 40 AÑOS	3	37,5
DE 41 A 50	3	37,5
DE 51 A 60	2	25
TOTAL	8	100%

Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaboración: Pontón L. (2013)

Gráfico N° 2.- Edad



Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación básica.

Elaboración: Pontón L. (2013)

Análisis:

Según los Resultados del censo 2010 de población y vivienda en el Ecuador (2010), “el 32,6% de la población ecuatoriana tiene una edad comprendida entre los 30 y 59 años” (p. 3), de los cuales, los 8 titulados pertenecen a este grupo, laboralmente activos.

El 25% de los docentes está próximo a acogerse a la jubilación voluntaria, aunque realmente no saben exactamente cuántos años más trabajarán porque manifestaron que no se cumple lo establecido en la respectiva Ley.

3.1.1.3 Sexo

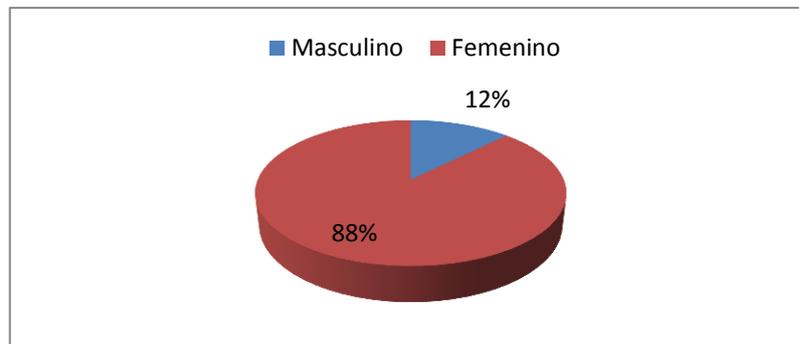
Tabla N° 3.- Sexo

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MASCULINO	1	12,5
FEMENINO	7	87,5
TOTAL	8	100%

Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaboración: Pontón L. (2013)

Gráfico N° 3.- Sexo



Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaboración: Pontón L. (2013)

Análisis:

Durante el período lectivo 2012- 2013, los datos estadísticos del Archivo Maestro de Instituciones Educativas - AMIE (2013) demuestran que “el 67,8% del magisterio ecuatoriano pertenecen al género femenino y el 32,2% al género masculino” recuperado el 2 de julio de 2013 de <http://reportes.educacion.gob.ec:8085/reportesPlantilla.aspx?rep=12>; información que se puede comprobar en los resultados obtenidos, por cuanto, el 87,5% de los docentes encuestados, son mujeres y el 12,5%, hombres.

3.1.2 Características académicas de los titulados

3.1.2.1 Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato

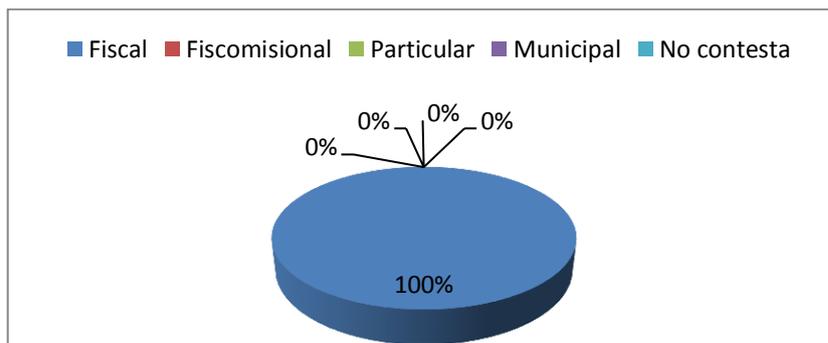
Tabla N° 4.- Sostenimiento del establecimiento

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MASCULINO	1	12,5
FEMENINO	7	87,5
NO CONTESTA	0	0
TOTAL	8	100%

Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaboración: Pontón L. (2013)

Gráfico N° 4.- Sostenimiento del establecimiento



Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaboración: Pontón L. (2013)

Análisis:

La Ley Orgánica de Educación Intercultural. Capítulo séptimo. De las instituciones educativas. (2011) señala que “las instituciones educativas pueden ser públicas, municipales, fiscomisionales y privadas” (Art. 53). La población encuestada optó por adquirir su bachillerato en un colegio fiscal (público), razón por la que vivían cerca de este tipo de establecimientos.

3.1.2.2 Tipo de educación

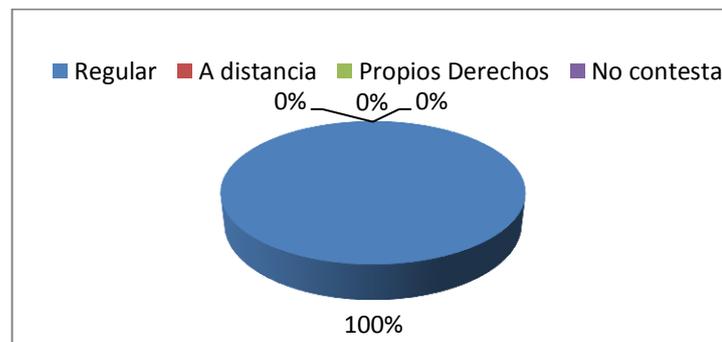
Tabla N° 5.- Tipo de educación

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
REGULAR	8	100
A DISTANCIA	0	0
PROPIOS DERECHOS	0	0
NO CONTESTA	0	0
TOTAL	8	100%

Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaboración: Pontón L. (2013)

Gráfico N° 5.- Tipo de educación



Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaboración: Pontón L. (2013)

Análisis:

El tipo de educación que recibieron los titulados, durante el bachillerato, fue regular. Según la Ley de Orgánica de Educación Intercultural. Capítulo quinto. De la estructura del sistema de educación. (2011), denomina regular a la “modalidad de educación presencial” (...) que “se rige por el cumplimiento de normas de asistencia regular al establecimiento educativo durante el año lectivo, cuya duración es de doscientos días laborables de régimen escolar; en jornada matutina, vespertina, y/nocturna” (Art. 46).

No hubo impedimento para que asistieran de lunes a viernes al colegio.

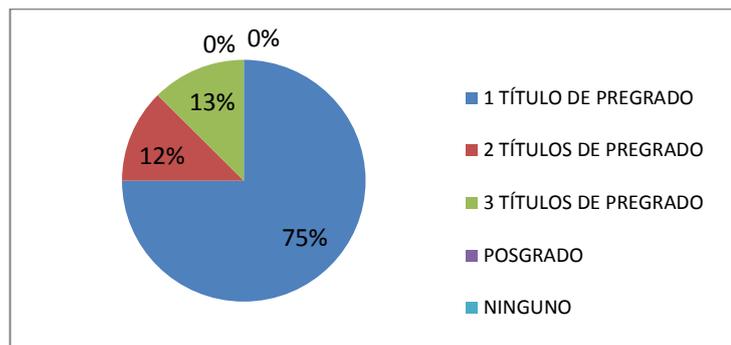
3.1.2.3 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.

Tabla N° 6.- Títulos universitarios

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1 TÍTULO DE PREGRADO	6	75
2 TÍTULOS DE PREGRADO	1	12,5
3 TÍTULOS DE PREGRADO	1	12,5
POSGRADO	0	0
NINGUNO	0	0
TOTAL	8	100%

Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.
Elaboración: Pontón L. (2013)

Gráfico N° 6.- Títulos universitarios



Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.
Elaboración: Pontón L. (2013)

Análisis:

La Ley Orgánica de Educación Superior. § 1. (2010) señala que “los niveles de formación que imparten las instituciones del Sistema de Educación Superior son: Nivel técnico o tecnológico superior, Tercer nivel, de grado; y, Cuarto nivel, de postgrado” (Art.118).

De los 8 profesionales; 6 tienen 1 título de pregrado, 1 tiene 2 títulos de pregrado y 1 tiene 3 títulos de pregrado. Es importante indicar que estos docentes no poseen títulos de cuarto nivel, a pesar de que, obtuvieron su título de tercer nivel hace un promedio de 9,7 años.

3.1.3 Características laborales de los titulados 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.

Los 8 titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica, de la Universidad Particular de Loja, se encuentran insertos en la labor docente, puesto relacionado con sus estudios de tercer nivel, y llevan ejerciendo esta profesión: 6, 7, 8, 9, 11, 15, 26 y 30 años cada uno, respectivamente; esto significa que, el 75% de la población tienen un promedio de 9,3 años trabajando en la docencia, mientras que, el 25% ha laborado 26 y 30 años, éstos últimos, aspiran terminar su labor docente dentro de 5 años, con la jubilación.

Por ser la jornada de trabajo de 8 horas diarias, de lunes a viernes, la población encuestada únicamente se dedica a laborar en lo que respecta a la docencia, siendo su único ingreso económico, la remuneración que perciben del Estado.

3.1.3.2 Años que ha trabajado como docente en cada nivel de formación:

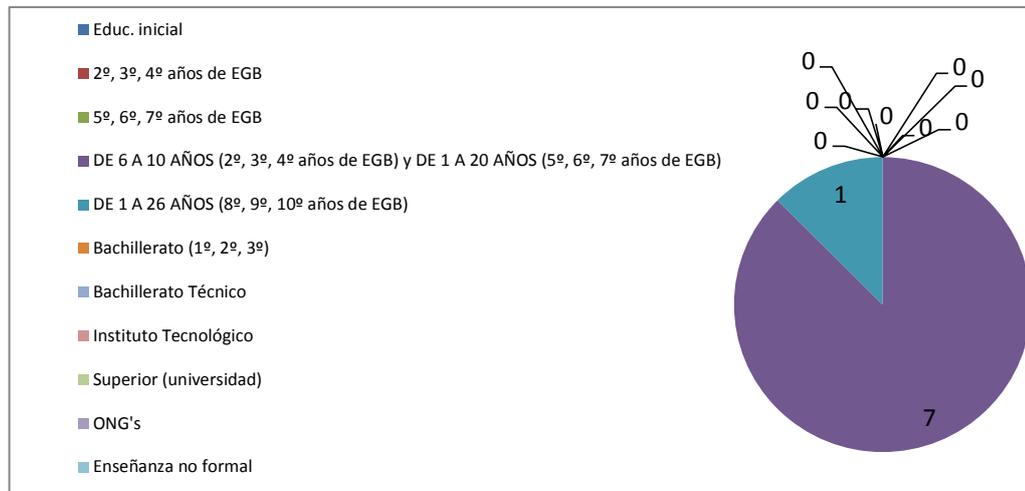
Tabla N° 7.- Docente en cada nivel de formación

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
EDUCACIÓN INICIAL	0	0
EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA ELEMENTAL (2º, 3º, 4º AÑOS DE EGB)	0	0
EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA MEDIA (5º, 6º, 7º AÑOS DE EGB)	0	0
DE 6 A 10 AÑOS (2º, 3º, 4º AÑOS DE EGB) Y DE 1 A 20 AÑOS (5º, 6º, 7º AÑOS DE EGB)	7	87,5
DE 1 A 26 AÑOS (8º, 9º, 10º AÑOS DE EGB)	1	12,5
BACHILLERATO (1º, 2º, 3º)	0	0
BACHILLERATO TÉCNICO	0	0
INSTITUTO TECNOLÓGICO	0	0
SUPERIOR (UNIVERSIDAD)	0	0
ONG'S	0	0
ENSEÑANZA NO FORMAL (ACADEMIAS, ALFABETIZACIÓN, CAPACITACIONES...)	0	0
TOTAL	8	100%

Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaboración: Pontón L. (2013)

Gráfico N° 7.- Docente en cada nivel de formación



Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaboración: Pontón L. (2013)

Análisis:

La Educación General Básica está compuesta por diez años de formación en los que se refuerzan, amplían y profundizan las capacidades y competencias adquiridas en la etapa anterior, y se introducen las disciplinas básicas garantizando su diversidad cultural y lingüística (Ley Orgánica de Educación Intercultural, art. 42).

El Sistema Nacional de Educación tiene tres (3) niveles: Inicial Básica y Bachillerato (...) El nivel de Educación General Básica se divide en cuatro (4) subniveles (...) Preparatoria, Básica Elemental, Básica Media y Básica Superior. (...). (Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural. Capítulo III. Denominación de los niveles educativos, 2012, Art. 27).

Los docentes titulados, objeto de estudio, han trabajado en el Nivel de Educación General Básica. El 87,5% en los dos subniveles: Educación General Básica Elemental y Media; y; el 2,5% restante, en toda su carrera profesional han realizado sus actividades con el subnivel de Educación General Básica Superior; encontrándose enmarcados de acuerdo a su perfil académico.

3.1.3.3 Número de establecimientos en los que trabaja el titulado

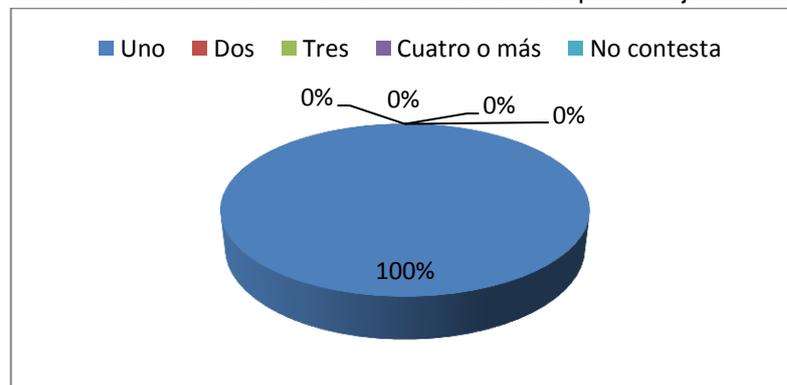
Tabla N° 8.- Establecimientos en los que trabaja

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
UNO	8	100
DOS	0	0
TRES	0	0
CUATRO O MÁS	0	0
NO CONTESTA	0	0
TOTAL	8	100%

Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaboración: Pontón L. (2013)

Gráfico N° 8.- Establecimientos en los que trabaja



Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaboración: Pontón L. (2013)

Análisis:

Los docentes fiscales deben cumplir con cuarenta (40) horas de trabajo por semana.

Cuando un docente no cumpla con la totalidad de sus treinta horas pedagógicas en un mismo establecimiento educativo, debe complementarlas en otra institución del Circuito o Distrito, de conformidad con la normativa específica que para el efecto emita el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional. (Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural. Capítulo II. Del régimen laboral, 2012, Art. 40).

En el caso de los profesores investigados cubren su carga horaria en un solo centro educativo, debido a que el 75% dictan todas las asignaturas de la malla curricular y el 25% imparte la asignatura de Ciencias Naturales y otras materias complementarias.

3.1.3.4 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral

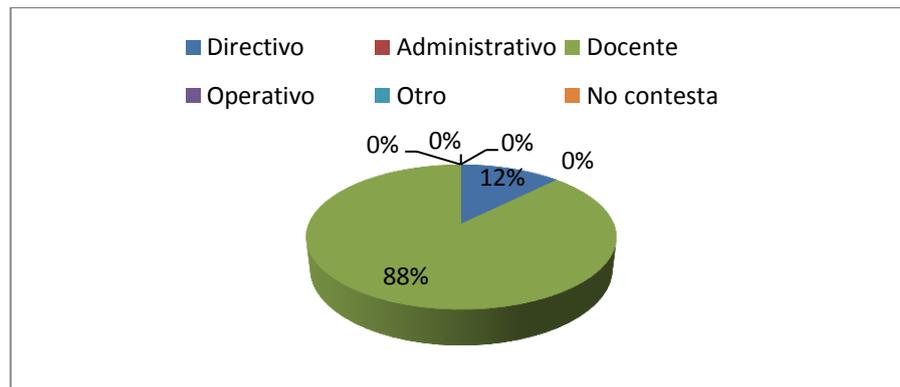
Tabla N° 9.- Cargo actual que ocupa

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
DIRECTIVO	1	12,5
ADMINISTRATIVO	0	0
DOCENTE	7	87,5
OPERATIVO	0	0
OTRO	0	0
NINGUNO	0	0
TOTAL	8	100%

Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaboración: Pontón L. (2013)

Gráfico N° 9.- Cargo actual que ocupa



Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaboración: Pontón L. (2013)

Análisis:

Los 8 encuestados pertenecen al sistema educativo, se desempeñan como docentes y uno de ellos además ocupa el cargo de directivo, asume todas las funciones administrativas que requiere la institución y responde por su funcionamiento.

3.1.3.5 Características del trabajo actual

3.1.3.5.1 Tipo de contrato laboral:

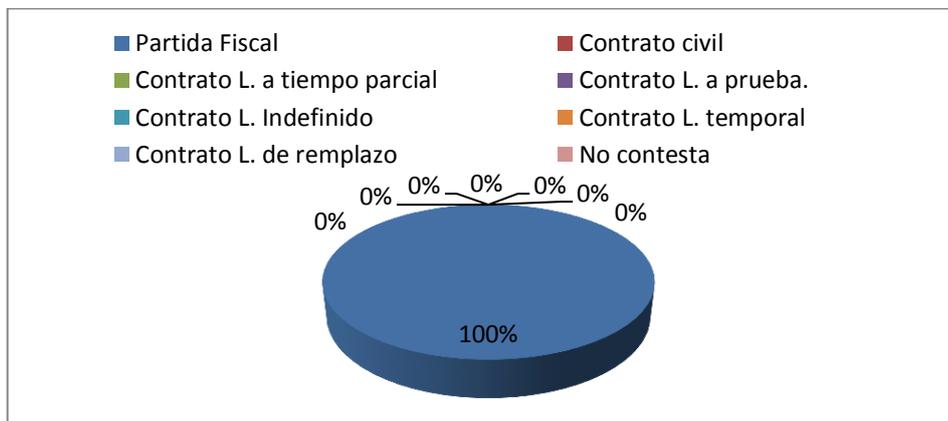
Tabla N° 10.- Tipo de contrato

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
PARTIDA FISCAL	8	100
CONTRATO CIVIL	0	0
CONTRATO L. A TIEMPO PARCIAL	0	0
CONTRATO L. A PRUEBA.	0	0
CONTRATO L. INDEFINIDO	0	0
CONTRATO L. TEMPORAL	0	0
CONTRATO L. DE REPLAZO	0	0
NO CONTESTA	0	0
TOTAL	8	100%

Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaboración: Pontón L. (2013)

Gráfico N° 10.- Tipo de contrato



Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaboración: Pontón L. (2013)

Análisis:

Las personas tienen el derecho de mantener su puesto de trabajo, sin infringir la respectiva Ley. La estabilidad laboral genera seguridad y bienestar al trabajador.

El 100% de los profesionales tienen una partida fiscal, es decir, un nombramiento, sus remuneraciones son financiadas por el estado.

3.1.3.5.2 Sostenimiento del establecimiento

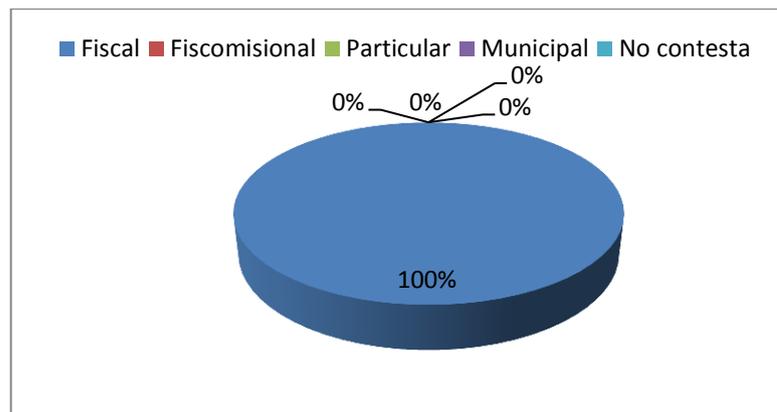
Tabla N° 11.- Sostenimiento del establecimiento

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
FISCAL	8	100
FISCOMISIONAL	0	0
PARTICULAR	0	0
MUNICIPAL	0	0
NO CONTESTA	0	0
TOTAL	8	100%

Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaboración: Pontón L. (2013)

Gráfico N° 11.- Sostenimiento del establecimiento



Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaboración: Pontón L. (2013)

Análisis:

Los establecimientos educativos fiscales están regidos por el estado, organismo encargado de proporcionar infraestructura física, docentes y el equipamiento necesario con la finalidad de brindar educación a toda la población de forma gratuita. En este tipo de instituciones trabajan los 8 profesionales y sus respectivos directivos cumpliendo las disposiciones de la Ley Orgánica de Educación Intercultural.

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

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

El grado de relación entre la formación universitaria recibida y la actividad laboral del titulado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica, de acuerdo a los criterios tanto de los titulados como de los directivos, fue el idóneo en la época en la que ellos adquirieron dichos conocimientos, en el aspecto de saber acerca de las materias útiles para su formación. El problema se dio y sigue dándose en torno a la falta de formación en cuanto a cómo deben desenvolverse en los diferentes escenarios que pueden presentarse tanto en las instituciones educativas, en general, como en las aulas de clases, en particular.

Como a colación a esto, se pudo identificar falta de evolución y/o cambio de métodos de enseñanza de acuerdo a las exigencias de la educación actual; la resistencia a continuar instruyéndose, en algunos casos debido a la edad que poseen y en otros, las ocupaciones familiares que les ‘impiden’; y, la aplicación de técnicas obsoletas y fuera de contexto que han empleado a lo largo de su práctica docente, para –a su criterio- lograr ‘captar’ la atención de los estudiantes en las horas de clases.

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

Tanto titulados como empleadores, asignan a las competencias generales y específicas de ciencias de la educación, un grado de importancia elevado, considerando como principales: estar totalmente actualizados, manejar correctamente las nuevas tecnologías, aplicar estrategias metodológicas, dominar sus asignaturas, aplicar calidad, eficiencia y calidez, entre otras.

Pero, el grado de realización que asignan a las mencionadas competencias, es bajo, ya que aducen un sinnúmero de razones por las que no cuentan con éstas. Entre los motivos, señalan: falta de tiempo para continuar formándose académicamente y/o autoeducarse, espacio geográfico en el que habitan y trabajan, escasas formas para trasladarse a otros lugares a ilustrarse, inconformidad salarial, falta de personal docente, y más.

3.2.3 Años de enseñanza general básica en los que imparte clases

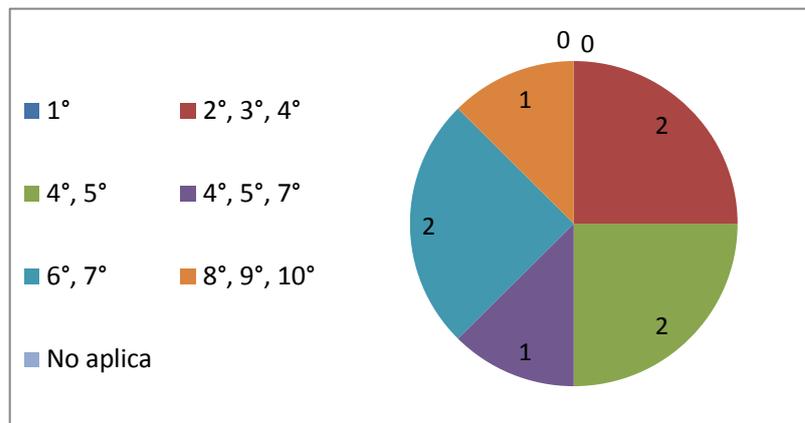
Tabla N° 12.- Enseñanza general básica

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1°	0	0
2°, 3°, 4°	2	12,5
4°, 5°	2	12,5
4°, 5°, 7°	1	12,5
6°, 7°	2	25,0
8°, 9°, 10°	1	12,5
NO APLICA	0	0
TOTAL	8	100%

Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaboración: Pontón L. (2013)

Gráfico N° 12.- Enseñanza general básica



Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaboración: Pontón L. (2013)

Análisis:

El Nivel de Educación General Básica comprende los 10 grados, el 12,5% de los docentes instruyen a los estudiantes matriculados en el subnivel de Educación Elemental, seguidamente el otro 12,5% enseña a 4° y 5° grado, asimismo un 12,5% está a cargo del 4°, 5° y 7° grado, el 25% trabaja con los grados 6° y 7°; y finalmente el 12,5% labora con el subnivel de Educación Básica Superior. Los 8 titulados están ejerciendo su profesión de acuerdo a su perfil académico.

3.3 Valoración docente de la profesión

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

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.

Cuadro N° 6.- Opciones de trabajo, detalladas

Rector o Director	
Gerente de ONG	
Consultor Educativo	
Cargo burocrático	
Cargo burocrático	
Docente de Educación Básica	
Docente de Bachillerato	
Docente Universitario	
Terapia psicopedagógica	
Tareas dirigidas	
Supervisor Zonal del Ministerio de Educación	
Docente de Institutos Pedagógicos	

Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaboración: Pontón L. (2013)

3.3.1.1 Rector o director

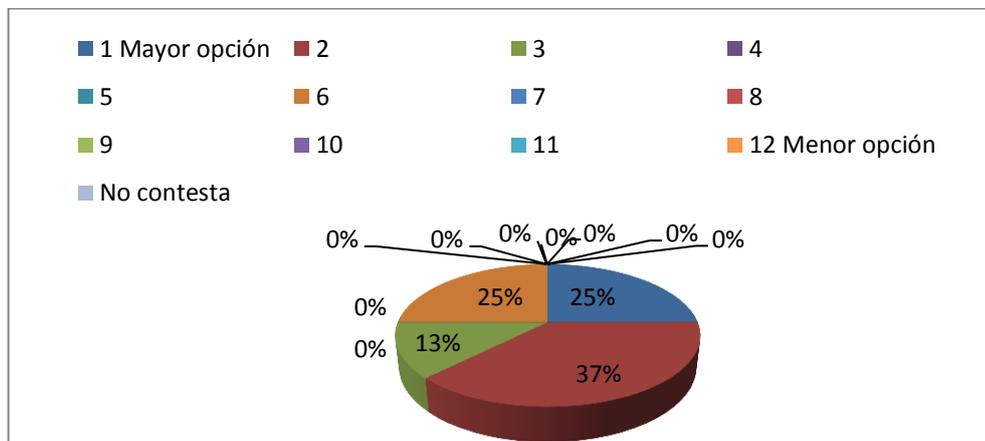
Tabla N° 14.- Rector o director ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1 MAYOR OPCIÓN	2	25
2	3	37,5
3	1	12,5
4	0	0
5	0	0
6	2	25
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 MENOR OPCIÓN	0	0
NO CONTESTA	0	0
TOTAL	8	100%

Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaboración: Pontón L. (2013)

Gráfico N° 14.- Rector o director ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?



Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaboración: Pontón L. (2013)

Análisis:

El 25% consideró que ocupar el cargo de rector o director es la mayor opción que tienen de acuerdo a su título profesional, debido a que marcaron 1, mientras que, para el 37,5% es la segunda opción de trabajo; el 12,5% señaló el numeral 3 pudiendo ser también una oportunidad para desempeñar dicha dignidad y el 25% eligió el numeral 6, convirtiéndose en una posibilidad promedia. De la información recabada, 6 docentes analizaron que tienen más posibilidades para desempeñar este puesto administrativo.

3.3.1.2 Gerente de ONG

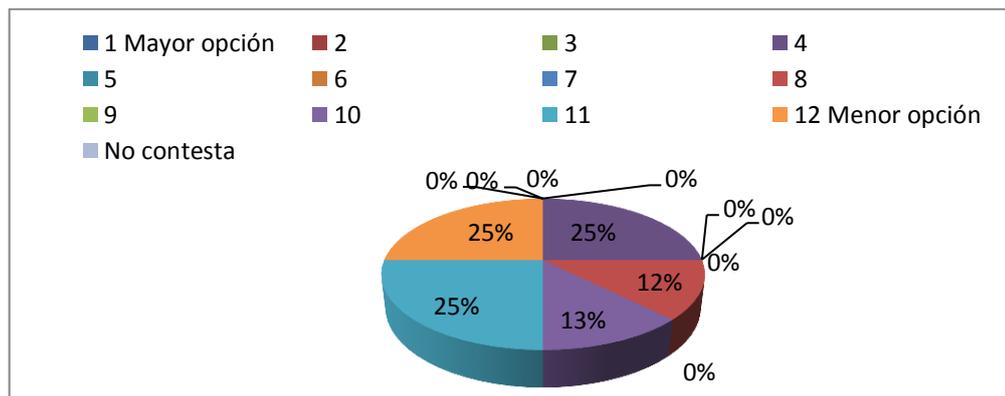
Tabla N° 15.- Gerente de ONG ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1 MAYOR OPCIÓN	0	0
2	0	0
3	0	0
4	2	25
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	1	12,5
9	0	0
10	1	12,5
11	2	25
12 MENOR OPCIÓN	2	25
NO CONTESTA	0	0
TOTAL	8	100%

Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaboración: Pontón L. (2013)

Gráfico.- N° 15.- Gerente de ONG ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?



Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaboración: Pontón L. (2013)

Análisis:

Una organización no gubernamental (tanto en singular como en plural ONG) es una entidad de carácter público, con diferentes fines y objetivos humanitarios y sociales definidos por sus integrantes, creada independientemente de los gobiernos locales, regionales y nacionales, así como también de organismos internacionales (Guía de ONGS y Voluntariados en España y el Mundo, 2013, p. 1).

Para el 25% de la población encuestada es la cuarta opción de trabajo ser gerente de ONG de acuerdo al título profesional obtenido, el 12,5% optó por señalar el numeral 8, teniendo en cuenta que es un cargo que no está dentro de su perfil académico; otro 12,5%, analizó y eligió el numeral 10 y el 25% restante dedujo que es la menor opción para ocupar este cargo, por lo tanto, marcó el numeral 12. De esta manera se concluye que es la alternativa con menor posibilidad dentro del campo laboral del docente.

3.3.1.3 Consultor educativo

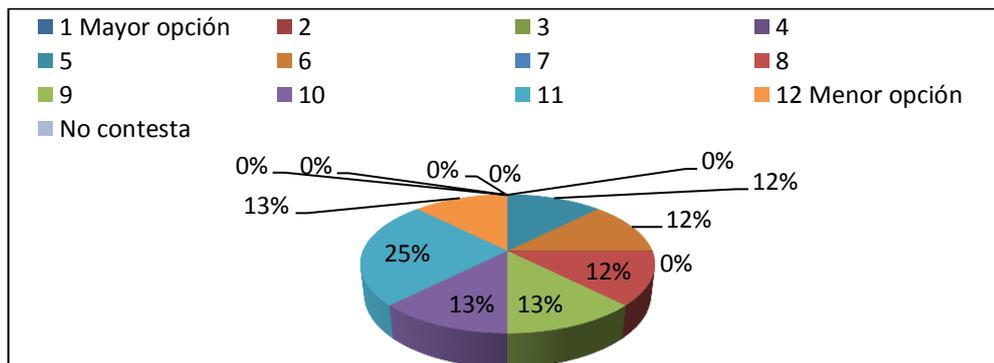
Tabla N° 16.- Consultor educativo ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1 MAYOR OPCIÓN	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	1	12,5
6	1	12,5
7	0	0
8	1	12,5
9	1	12,5
10	1	12,5
11	2	25
12 MENOR OPCIÓN	1	12,5
NO CONTESTA	0	0
TOTAL	8	100%

Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaboración: Pontón L. (2013)

Gráfico N° 16.- Consultor educativo ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?



Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaboración: Pontón L. (2013)

Análisis:

El término “consultor” ha sido recogido en diferentes publicaciones anglosajonas como referencia a funciones de asesoramiento y apoyo interno en los centros educativos. El consultor es una persona de “consulta” y un catalizador para los para los directivos educacionales, los docentes, los padres y los niños. Es un experto en la comprensión de los efectos y de sus consecuencias para el proceso educacional (Bacáicoa, F. & Martín P., 2000, p. 170).

En esta opción de trabajo, un docente prefirió darle un valor de 5 y otro 6, son posibilidades promedias para ejercer el cargo, asimismo dos titulados eligieron 8 y 9, situándose entre las probabilidades un poco lejanas y 3 docentes señalaron el numeral 11 y 12, encontrándose entre la menor opción. Los resultados evidencian que los profesionales están conscientes que convertirse en consultor educativo, es difícil, de acuerdo al título obtenido.

3.3.1.4 Cargo burocrático

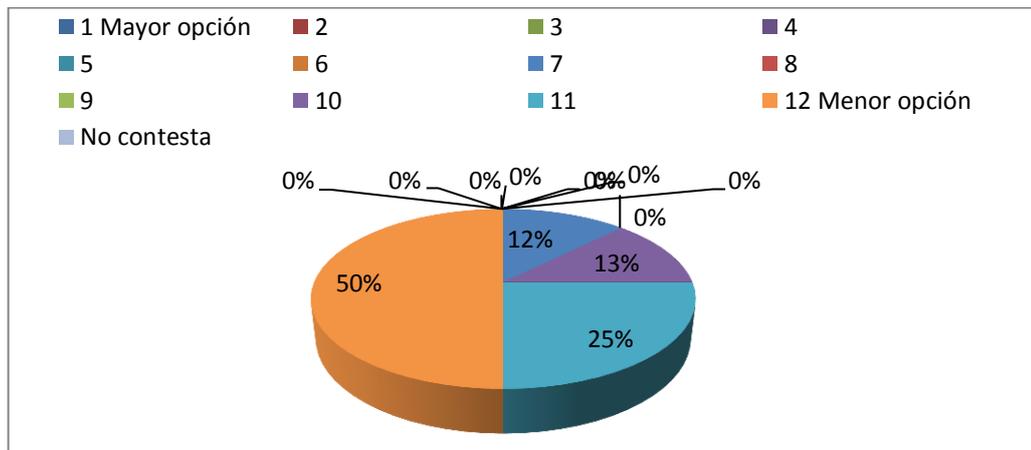
Tabla N° 17.- Cargo burocrático ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1 MAYOR OPCIÓN	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	1	12,5
8	0	0
9	0	0
10	1	12,5
11	2	25
12 MENOR OPCIÓN	4	50
NO CONTESTA	0	0
TOTAL	8	100%

Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaboración: Pontón L. (2013)

Gráfico N° 17.- Cargo burocrático ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?



Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaboración: Pontón L. (2013)

Análisis:

Weber, M. (1902) indica que “el tipo puro de funcionario burocrático es nombrado por una jerarquía superior. (p.14).

Los encuestados indican que la opción de trabajo varía entre las posibilidades 7, 10, 11 y 12 para asumir un cargo burocrático. Entre más alta es la numeración las posibilidades disminuyen cada vez más. El título profesional obtenido en la UTP, no les permite desenvolverse en este ámbito laboral.

3.3.1.5 Investigador educativo

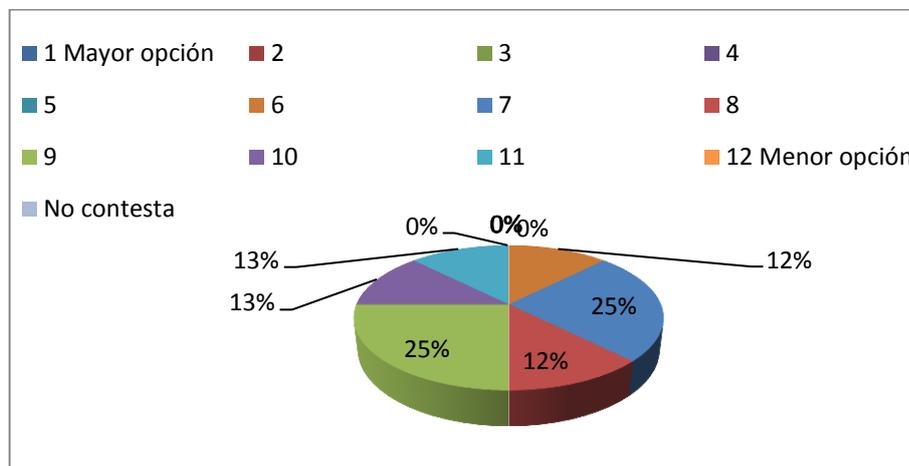
Tabla N° 18.- Investigador educativo ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1 MAYOR OPCIÓN	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	1	12,5
7	2	25
8	1	12,5
9	2	25
10	1	12,5
11	1	12,5
12 MENOR OPCIÓN	0	0
NO CONTESTA	0	0
TOTAL	8	100%

Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaboración: Pontón L. (2013)

Gráfico N° 18.- Investigador educativo ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?



Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaboración: Pontón L. (2013)

Análisis:

Las respuestas de la población encuestada varían, ya que los 8 docentes consideran tener mínimas posibilidades de ser investigadores educativos únicamente con el título de tercer nivel obtenido en la UTPL, por este motivo escogieron numerales diferentes: 6, 7, 8, 9, 10, 11. De esta manera se puede constatar que los profesores no se sienten preparados para realizar este tipo de actividad rigurosa, porque el investigador educativo es quien va más allá de lo que los textos escolares, indican.

3.3.1.6 Docente de Educación Básica

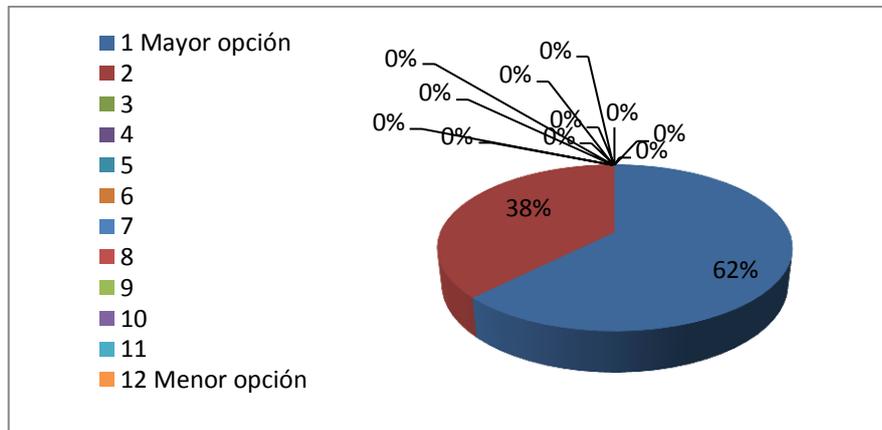
Tabla N° 19.- Docente de Educación Básica ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1 MAYOR OPCIÓN	5	62,5
2	3	37,5
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 MENOR OPCIÓN	0	0
NO CONTESTA	0	0
TOTAL	8	100%

Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaboración: Pontón L. (2013)

Gráfico N° 19.- Docente de Educación Básica ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?



Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaboración: Pontón L. (2013)

Análisis:

El profesional de la educación básica, **debe estar**² en la capacidad de desempeñarse como: profesor, asumir roles de dirección, liderar procesos de inclusión educativa de niños y adolescentes con necesidades educativas; participar en proyectos de desarrollo educativo que convoquen las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales y las instituciones educativas públicas y privadas, donde se requiera de la docencia en educación básica; ser partícipe en el diseño, intervención y evaluación de proyectos de intervención educativa. (Información tomada del tríptico de la Carrera de Educación básica de la UTPL, 2012).

En el respectivo cuestionario aplicado a los titulados, el 62,5% contestaron que trabajar en docencia es la mejor opción, por ello seleccionaron el numeral uno, y el 32,5% restante decidió elegir como la segunda opción de trabajo; esto quizá debido a que poseen únicamente títulos de tercer nivel, como es el de Licenciado/s en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica, obtenido en la UTPL, el perfil académico es el idóneo para desenvolverse eficientemente, en este campo laboral.

² Las negritas son mías.

3.3.1.7 Docente de bachillerato

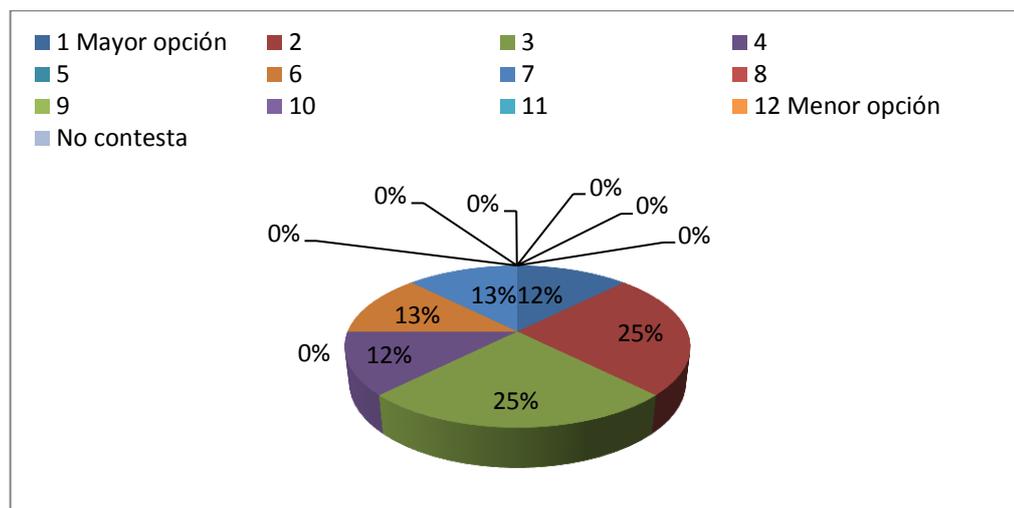
Tabla N° 20.- Docente de Bachillerato ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1 MAYOR OPCIÓN	1	12,5
2	2	25
3	2	25
4	1	12,5
5	0	0
6	1	12,5
7	1	12,5
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 MENOR OPCIÓN	0	0
NO CONTESTA	0	0
TOTAL	8	100%

Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaboración: Pontón L. (2013)

Gráfico N° 20.- Docente de Bachillerato ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?



Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaboración: Pontón L. (2013)

Análisis:

El 12,5% de los encuestados contestó 1, siendo la mejor opción, docente de bachillerato, para un 25% es la segunda posibilidad de trabajo, de la misma manera otro porcentaje equivalente al anterior eligió 3, es una oportunidad cercana para desempeñar el cargo mencionado, mientras que, el 12,5% optó por el numeral 6, probabilidad promedia y finalmente el 12,5% prefirió el numeral 7, posibilidad un poco difícil. Para los profesionales, es factible laboral dentro de este nivel de educación.

3.3.1.8 Docente universitario

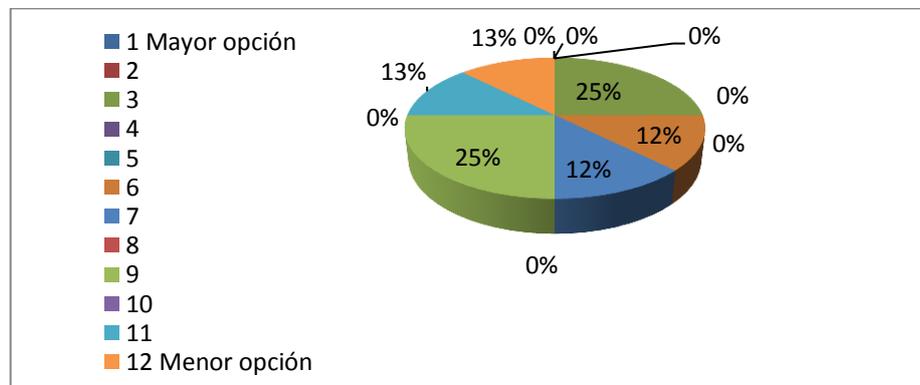
Tabla N° 21.- Docente universitario ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1 MAYOR OPCIÓN	0	0
2	0	0
3	2	25
4	0	0
5	0	0
6	1	12,5
7	1	12,5
8	0	0
9	2	25
10	0	0
11	1	12,5
12 MENOR OPCIÓN	1	12,5
NO CONTESTA	0	0
TOTAL	8	100%

Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaboración: Pontón L. (2013)

Tabla N° 21.- Docente universitario ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?



Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaboración: Pontón L. (2013)

Análisis:

La Ley Orgánica de Educación Superior. § 3 (2010) establece que “uno de los requisitos esenciales para ser docente universitario es “Tener título de posgrado correspondiente a doctorado (PhD o su equivalente) en el área afín en que ejercerá la cátedra” (art. 150).

Un 25% de los encuestados indicaron que la posibilidad de trabajo de docente universitario, es alta, por cuanto eligieron el numeral 3, para el 12,5% la alternativa es el numeral 6, valor promedio, por consiguiente el otro 12,5% estuvo consciente que el numeral correcto es el 7, la probabilidad es más alejada; un 25% dedujo que es el numeral 9, las oportunidades son aún más escasas. El 12,5% marcó 11 y para el porcentaje sobrante que es 12,5% es la menor opción. El título de tercer nivel no permite ejercer este cargo.

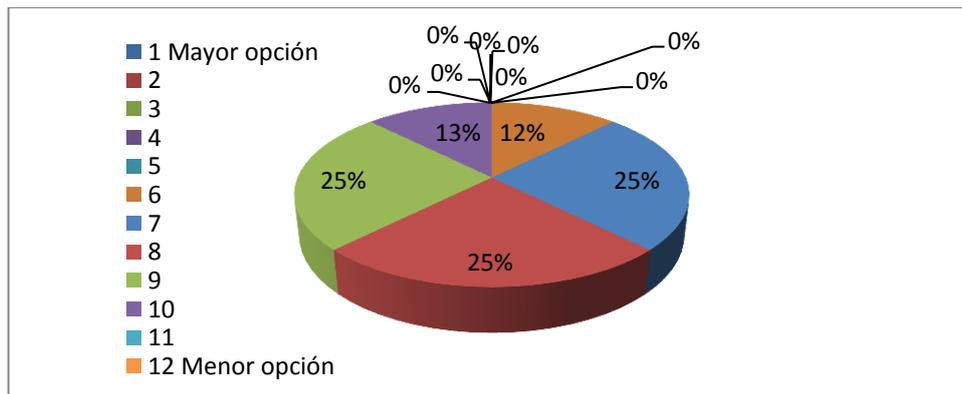
3.3.1.9 Terapia psicopedagógica

Tabla N° 22.- Terapia psicopedagógica ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1 MAYOR OPCIÓN	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	1	12,5
7	2	25
8	2	25
9	2	25
10	1	12,5
11	0	0
12 MENOR OPCIÓN	0	0
NO CONTESTA	0	0
TOTAL	8	100%

Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.
Elaboración: Pontón L. (2013)

Gráfico N° 22.- Terapia psicopedagógica ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?



Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.
Elaboración: Pontón L. (2013)

Análisis:

Silva, N. (2005) señala que “el tratamiento psicopedagógico se distingue de cualquier otra forma de abordaje clínico, pues está exclusivamente dirigido a la asistencia de niños que presentan problemas de aprendizaje”. (p. 2).

Los 8 docentes respondieron opciones diferentes, el 12,5% marcó el 6, posibilidad promedia, el 25% señaló 7, oportunidades escasas, igualmente 3 titulados que cada uno corresponde a un 25% concluyeron que las alternativas son 8y 9, valores altos que significa, que la probabilidades son menos, un 12,5% eligió el numeral 10. Indudablemente la muestra encuestada no está preparada para ejercer este trabajo.

3.3.1.10 Tareas dirigidas

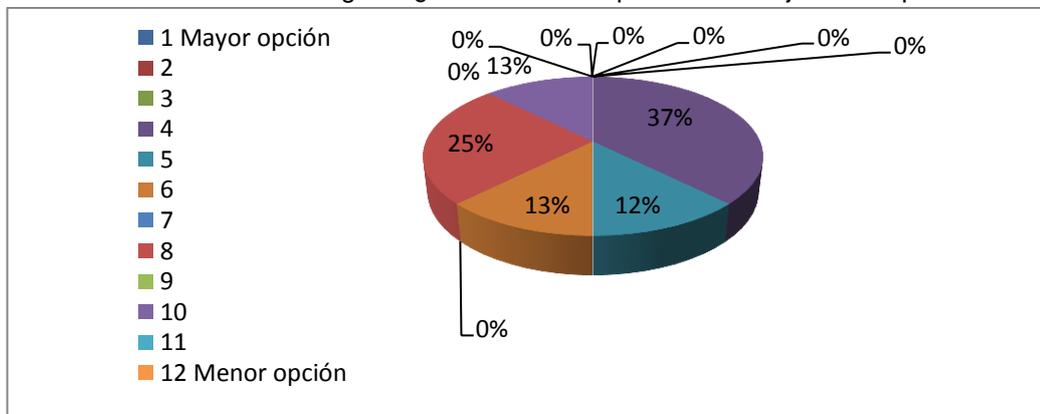
Tabla N° 23.- Tareas dirigidas ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1 MAYOR OPCIÓN	0	0
2	0	0
3	0	0
4	3	37,5
5	1	12,5
6	1	12,5
7	0	0
8	2	25
9	0	0
10	1	12,5
11	0	0
12 MENOR OPCIÓN	0	0
NO CONTESTA	0	0
TOTAL	8	100%

Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaboración: Pontón L. (2013)

Gráfico N° 23.- Tareas dirigidas ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?



Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaboración: Pontón L. (2013)

Análisis:

El 37, 5% consideró que es la cuarta opción de trabajo de acuerdo al título profesional obtenido, un 50% respondió entre los numerales 5 y 6, valores promedios y; el 50% eligió entre 8 y 10, posibilidades que son cada vez más alejadas. Las tareas dirigidas buscan soluciones innovadoras a problemas que suelen tener los estudiantes a través de talleres educativos.

3.3.1.11 Supervisor zonal del Ministerio de Educación

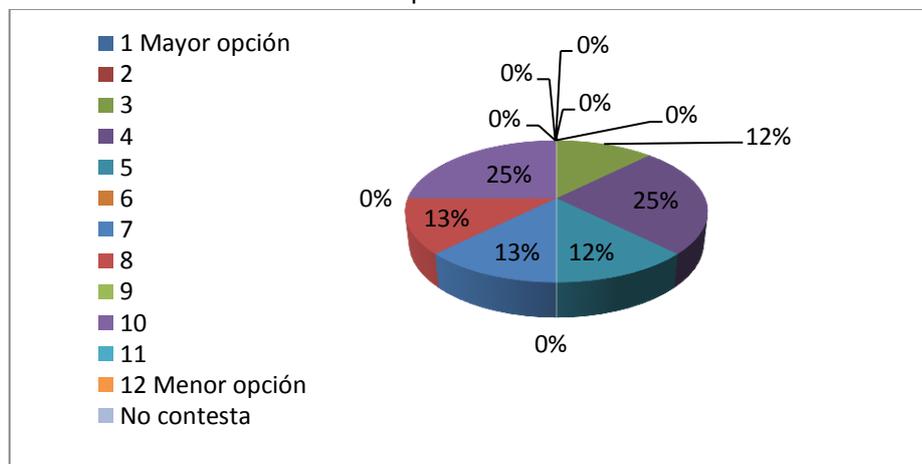
Tabla N° 24.- Supervisor zonal del Ministerio de Educación ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1 MAYOR OPCIÓN	0	0
2	0	0
3	1	12,5
4	2	25
5	1	12,5
6	0	0
7	1	12,5
8	1	12,5
9	0	0
10	2	25
11	0	0
12 MENOR OPCIÓN	0	0
NO CONTESTA	0	0
TOTAL	8	100%

Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaboración: Pontón L. (2013)

Gráfico N° 24.- Supervisor zonal del Ministerio de Educación ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?



Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaboración: Pontón L. (2013)

Análisis:

El 12,5% de los titulados expresan que desempeñar la función de supervisor zonal del Ministerio de Educación, de acuerdo al título profesional obtenido en la UTPL es la tercera opción de trabajo, el 25% marcó el numeral 4, siendo una de sus mayores posibilidades, otro 12,5% le dio un valor de 5, asimismo las probabilidades son considerables y el 25% seleccionó entre 7 y 8 para ellos las oportunidades son escasas y el 25% prefirió el escribir numeral 10, asimismo tienen pocas facilidades. Para ocupar este cargo los docentes deben poseer título de cuarto nivel.

3.3.1.12 Docentes de institutos pedagógicos

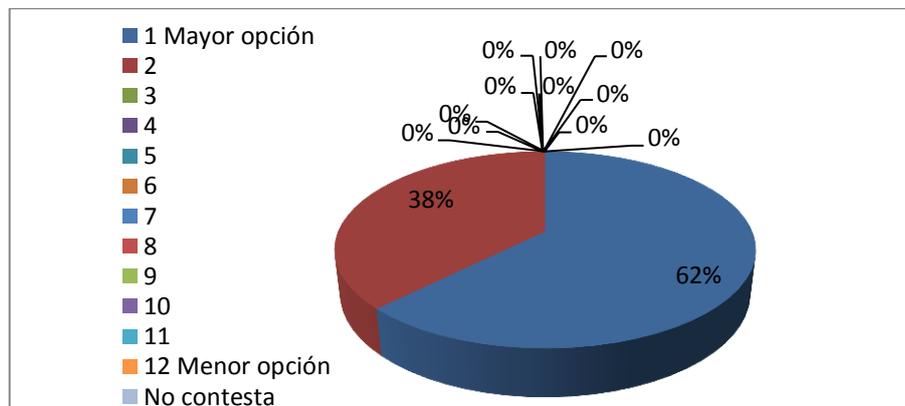
Tabla N° 25.- Docentes de institutos pedagógicos ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1 MAYOR OPCIÓN	0	0
2	0	0
3	2	25
4	0	0
5	5	62,5
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	1	12,5
10	0	0
11	0	0
12 MENOR OPCIÓN	0	0
NO CONTESTA	0	0
TOTAL	8	100%

Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaboración: Pontón L. (2013)

Gráfico N° 25.- Docentes de institutos pedagógicos ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?



Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaboración: Pontón L. (2013)

Análisis:

La Ley Orgánica de Educación Superior (2010) indica que “los institutos pedagógicos son instituciones dedicadas a la formación docente y a la investigación aplicada” (Art 163).

El 25% de los encuestados aseguró que la opción es 3, es decir, tienen altas posibilidades para desempeñarse como docentes de institutos pedagógicos, el 62,5% prefirió la opción 5, oportunidad regular, y el 12,5% sin duda alguna optó por el numeral 9, probabilidad lejana para ocupar esta función. Según los resultados, la mayor parte de los docentes manifestaron que es un trabajo que no está muy relacionado con su perfil académico.

3.3.2 ¿Qué otra opción de trabajo podría obtener con su título docente y que no conste entre las alternativas anteriores?

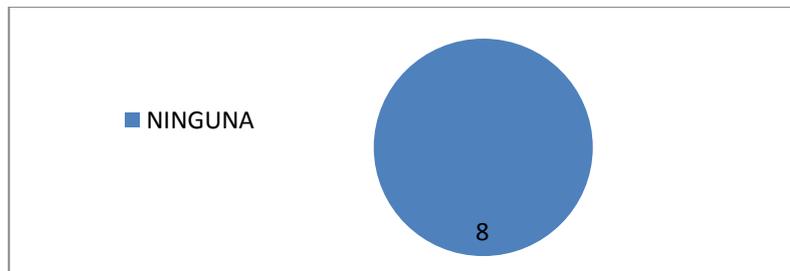
Tabla N° 26.- Otras opciones de trabajo

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NINGUNA	8	100
TOTAL	8	100%

Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación – Mención Educación Básica.

Elaboración: Pontón L. (2013)

Gráfico N° 26.- Otras opciones de trabajo



Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación – Mención Educación Básica.

Elaboración: Pontón L. (2013)

Análisis:

El 100% de la muestra encuestada no tiene la posibilidad de encontrar otro tipo de trabajo que no esté detallado antes. El título de Licenciado en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

3.4 Satisfacción docente

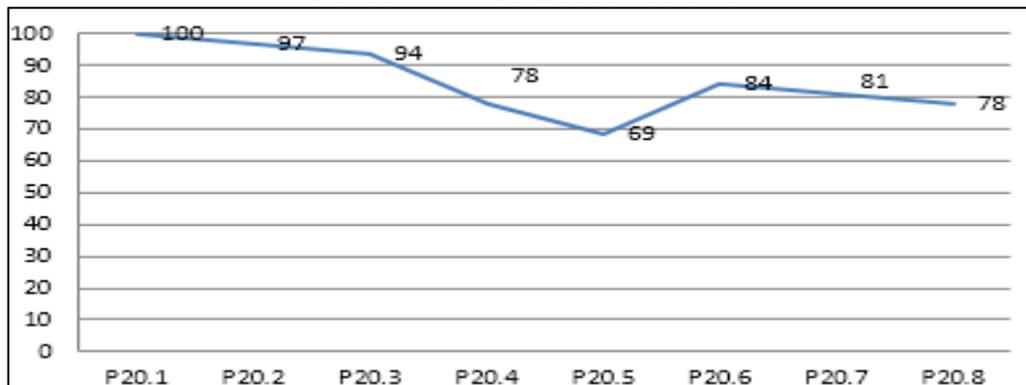
Tabla N° 27.- Satisfacción docente

ESTÁ SATISFECHO CON:	PROMEDIO	PORCENTAJE
20.1 Los estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia.	4	100
20.2 El progreso social gracias al ejercicio de la docencia.	4	97
20.3 El prestigio obtenido en el entorno laboral.	4	94
20.4 Las posibilidades de ascensos laborales en la institución.	3	78
20.5 El salario docentes acordes con las funciones realizadas	3	69
20.6 Las diversidades de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula.	3	84
20.7 La posibilidad de salidas profesionales o diversos Empleos	3	81
20.8 La realización y/o crecimiento personal.	3	78

Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaboración: Pontón L. (2013)

Gráfico N° 27.- Satisfacción docente



Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

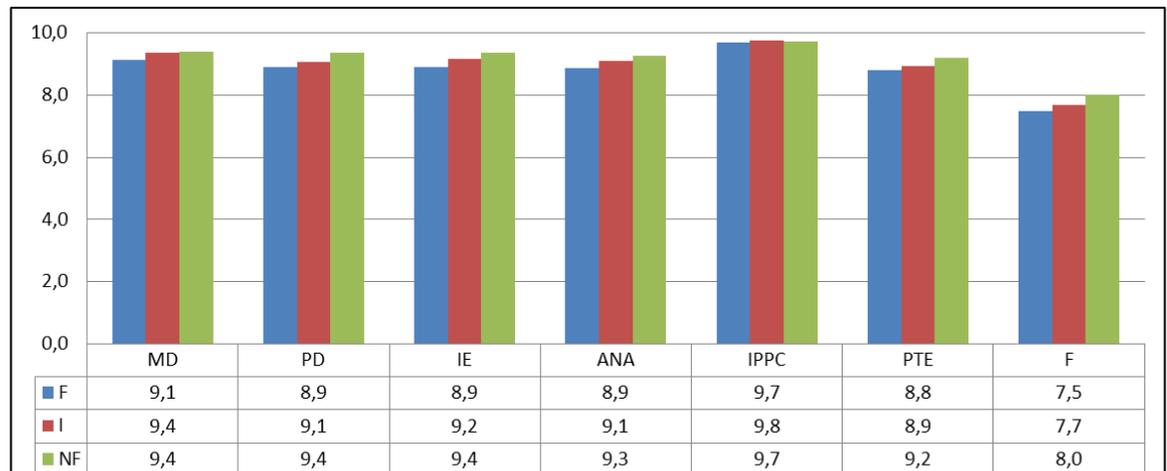
Elaboración: Pontón L. (2013)

Análisis:

De la complacencia que tienen los encuestados respecto a las actividades profesionales señaladas en el presente ítem, mayoritariamente manifiestan sentirse medianamente y muy satisfechos. Quienes afirman estar nada y poco satisfechos, señalaron que es porque relacionan su agrado con el ámbito geográfico en el que se desempeñan laboralmente, debido a que el 50% trabajan en instituciones educativas ubicadas en zonas de difícil acceso.

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

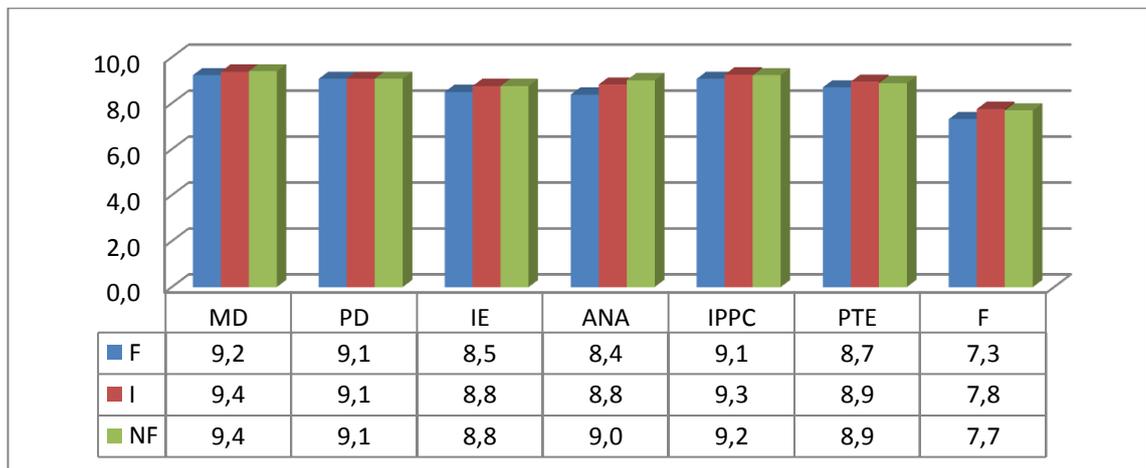
Gráfico N° 28.- Tareas del trabajo docente (Directivos)



Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaboración: Pontón L. (2013)

Gráfico N° 29.- Tareas del trabajo docente (Titulados)



Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaboración: Pontón L. (2013)

3.5.1 Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado

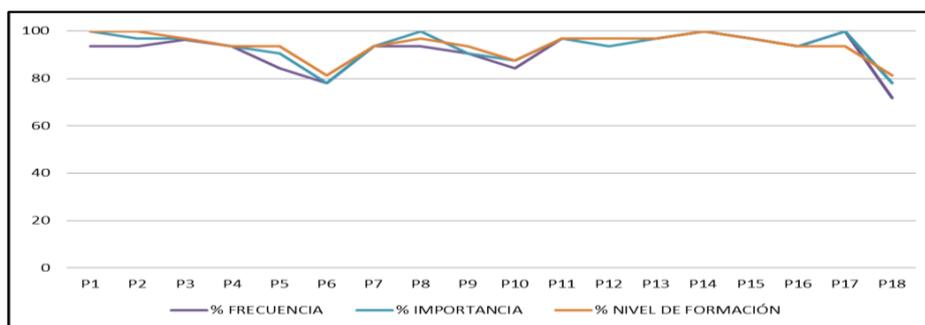
Cuadro N° 7.- Aspectos metodológico-didácticos, detallados

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
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

Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaboración: Pontón L. (2013)

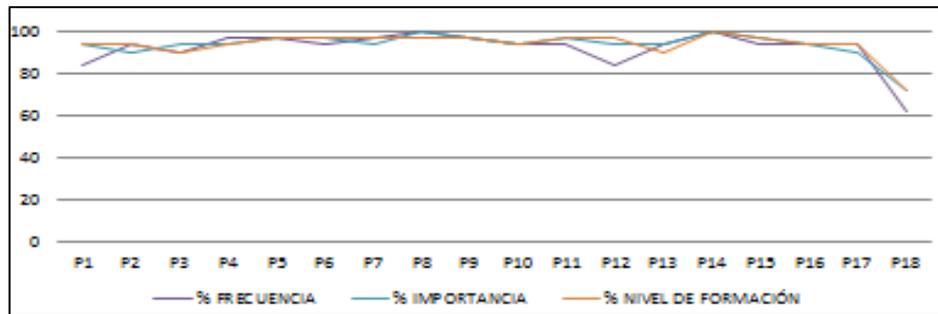
Gráfico 30.- Aspectos metodológico – didácticos (Directivos)



Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaboración: Pontón L. (2013)

Gráfico 31.- Aspectos metodológico – didácticos (Titulados)



Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaboración: Pontón L. (2013)

Análisis:

“Estándares de desempeño profesional. Son los que orientan la mejora de la labor profesional de docentes y directivos del sistema educativo ecuatoriano.

Un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país.

El propósito de los Estándares de Desempeño Docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por nuevo documento curricular de la Educación General Básica y para el Bachillerato.

Además, los Estándares de Desempeño Profesional Docente establecen las características y desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza–aprendizaje de calidad” (Estándares de calidad educativa, 2012, p. 10).

En el aspecto metodológico-didáctico; los maestros encuestados responden a una puntuación promedia del 9,3/10 afirmando esta información los directivos, en la que se evidencia una calificación equivalente.

Es importante puntualizar que los docentes necesitan utilizar y aplicar en su totalidad las precisiones para la enseñanza y el aprendizaje que se encuentran en el documento de Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica 2010 para que el estudiantado logre lo antes mencionado.

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

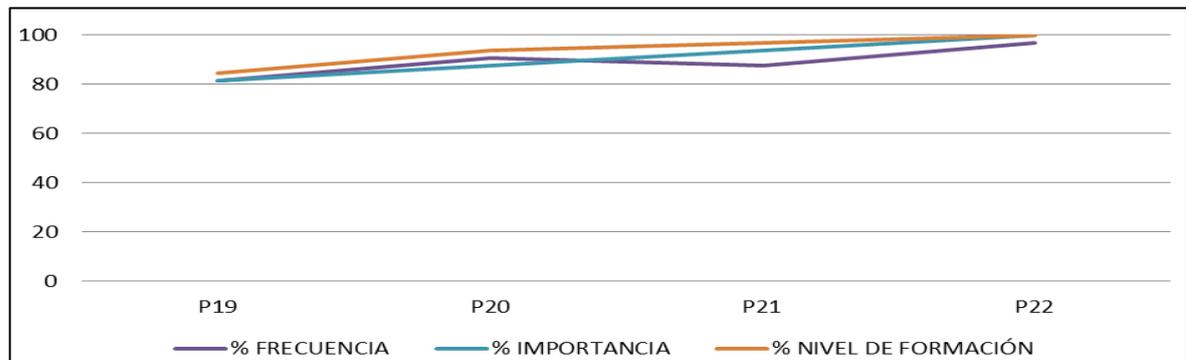
Cuadro N° 8.- Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente, detallados

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

Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaboración: Pontón L. (2013)

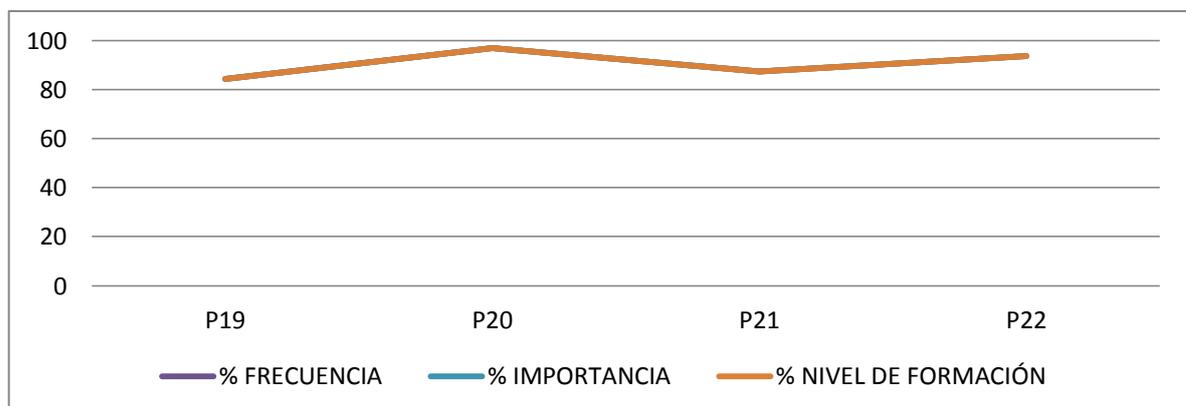
Gráfico N° 32.- Autoevaluación de la práctica docente (Directivos)



Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaboración: Pontón L. (2013)

Gráfico N° 33.- Autoevaluación de la práctica docente (Titulados)



Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaboración: Pontón L. (2013)

Análisis:

“La autoevaluación docente es aquel proceso donde es el profesor el que recoge, interpreta y valora la información relacionada con la práctica personal. Es el profesor quien enmarca criterios y estándares para valorar sus principios, conocimientos, destrezas, eficacia... La autoevaluación del profesor/a, es evaluación del profesor por y para el profesor” (Airasian, P. y Gullickson, A., 2000, p. 5).

Los docentes encuestados de acuerdo a un análisis profundo que hicieron en cada pregunta que comprende el aspecto de la autoevaluación de la práctica docente, califican su labor con un 9,1/10, mientras que, sus directores al emitir sus juicios de valor con respecto al trabajo que ellos realizan responden con un 8,9/10 para la frecuencia, es decir, el número de veces con que se ejecuta la tarea, con un 9,1/10 para la importancia que le dan a las tareas que realizan y con un 9,4 para el nivel de formación que poseen.

Los titulados no le dan la prioridad necesaria a lo que hacen, incidiendo en la frecuencia debido a que no están bien preparados académicamente, están conscientes de los esfuerzos y cambios que deben realizar al momento de efectuar una autoevaluación exhaustiva diariamente para detectar sus debilidades y fortalezas de las actividades que cumplen e ir mejorando progresivamente. Los directores se asemejan a estas respuestas y coinciden con el criterio expuesto por sus compañeros.

3.5.3 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado

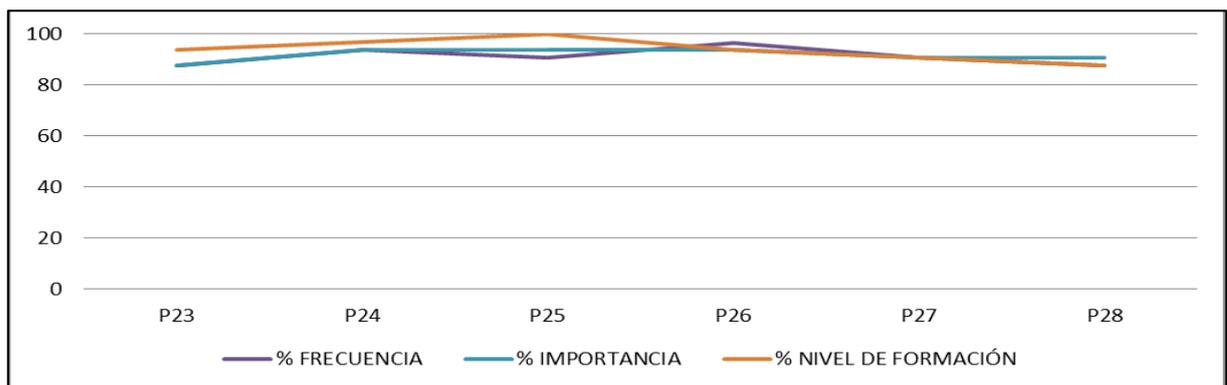
Cuadro N° 9.- Aspectos sobre la investigación educativa, detallados

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

Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaboración: Pontón L. (2013)

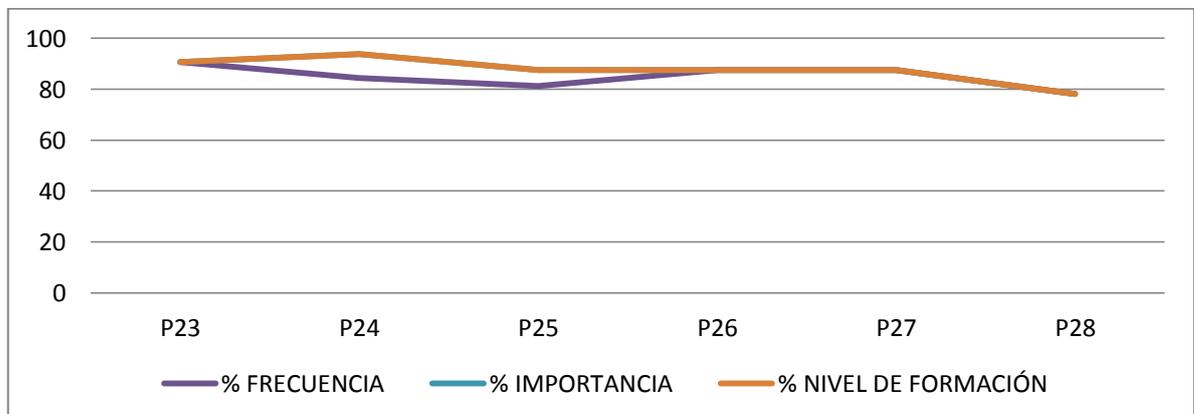
Gráfico N° 34.- Aspectos sobre la investigación educativa (Directivos)



Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaboración: Pontón L. (2013)

Gráfico N° 35.- Aspectos sobre la investigación educativa (Titulados)



Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaboración: Pontón L. (2013)

Análisis:

Lawrencw Stenhouse (1996), señala que “la investigación es educativa en la medida en que se puede relacionar con la práctica de la educación, se realiza dentro del proyecto educativo y enriquece la labor educativa” (p. 34)

En el baremo del trabajo docente (titulados) se observa que el resultado promedio de la encuesta en cuanto al aspecto sobre la investigación docente es del 8,7/10 indicando que es menor la frecuencia con relación a los dos indicadores restantes. Los valores que muestra el gráfico de los directivos están por encima de lo que manifestaron sus compañeros: frecuencia 8,9; importancia 9,2; nivel de formación 9,3.

La investigación educativa constituye el eje articulador para llevar a cabo una educación de calidad, permite diagnosticar necesidades educativas, sociales, institucionales y personales. Los estudiantes desde temprana edad tienen curiosidad de conocer algo más de lo que les puede decir un libro, pero lastimosamente los profesores encuestados no se preocupan por esta problemática, se limitan sólo a impartir clases, además adujeron que los salarios que perciben no son representativos y que no cuentan con los herramientas adecuadas, aunque para realizar indagaciones no requieren de mayores recursos económicos. Una vez más de manera explícita, se resisten al cambio.

3.5.4 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado

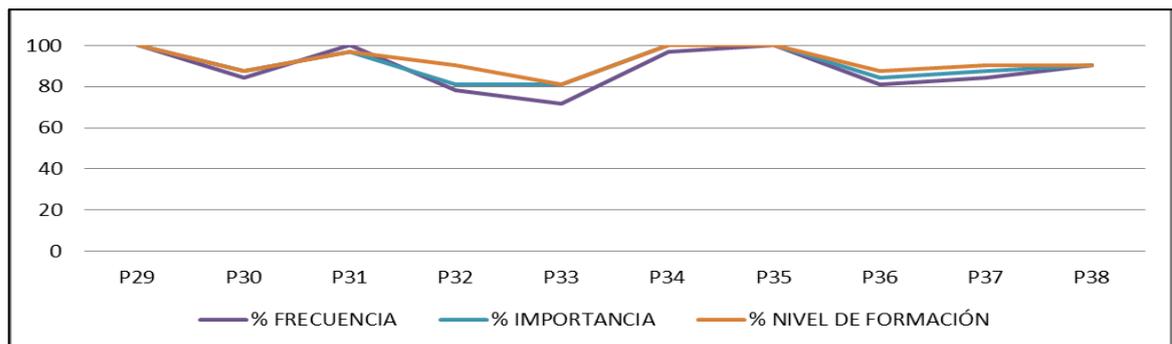
Cuadro N° 10.- Actividades académicas, normativas y administrativas, detalladas

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

Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaboración: Pontón L. (2013)

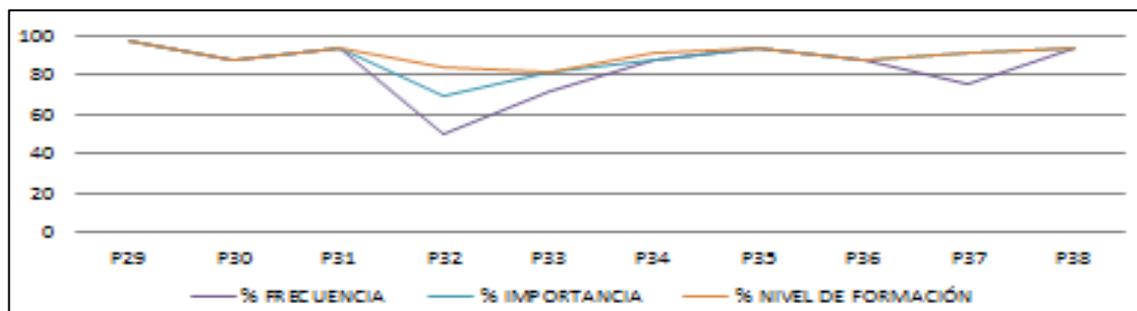
Gráfico N° 36.- Participación en actividades académicas, normativas y administrativas (Directivos)



Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaboración: Pontón L. (2013)

Gráfico N° 37.- Participación en actividades académicas, normativas y administrativas (Titulados)



Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaboración: Pontón L. (2013)

Análisis:

La Ley Orgánica de Educación Intercultural. Capítulo IV. De los derechos y obligaciones de los docentes (2010) menciona que “las y los docentes del sector público tienen el derecho de participar en gobierno escolar al que pertenecen, asegurando en lo posible la presencia paritaria de hombres y mujeres” (Art. 10).

“El gobierno escolar es la instancia primaria de participación y veeduría en la gestión de las instituciones educativas públicas. Está integrado por delegados de las y los estudiantes, las y los docentes, directivos y padres de familia o representantes legales” (Ley Orgánica de Educación Intercultural, Capítulo IV, De los niveles de gestión de la autoridad educativa nacional, 2010, Art. 33).

Para ello deben cumplir con las funciones que tiene el gobierno escolar, mismas que están estipuladas en el artículo 34 de la LOEI.

En el aspecto sobre la participación en actividades académicas, normativas y administrativa se reflejan las siguientes calificaciones: Titulados: F. 8,4/10; I. 8,8/10; NF.9/10; Directivos: F. 8,9/10; I. 9,1/10; NF. 9,3/10.

Se aprecia que los resultados no son los esperados a pesar de que, los titulados poseen un perfil apropiado para ejercer dichas actividades, es fácil visualizar la falta de liderazgo y efectividad en su rol de maestro. "El líder de calidad debe concentrarse en el desarrollo de cualidades en siete áreas específicas: facilitador, evaluador, visionario, consejero, motivador, asertivo, atento a escuchar las necesidades de los demás” (Lepeley, María, 2003, p. 27).

Los directores contrastan lo expresado por los docentes, favoreciendo a este grupo con la puntuación vertida, no existe la corresponsabilidad para cumplir con los objetivos planteados en el nuevo documento curricular de la Educación General Básica.

3.5.5 Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado

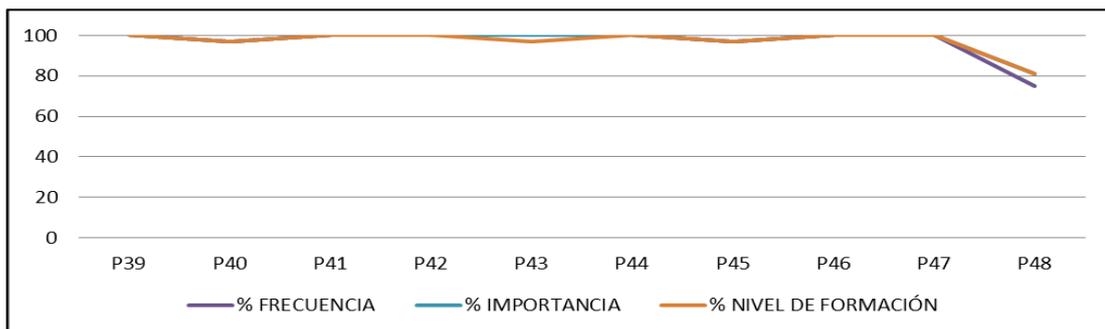
Cuadro N° 11.- Actividades sobre la interacción profesor - padres de familia y comunidad, detalladas

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
45. Organizar eventos de integración dentro de la Institución
46. Participar en programas sociales dentro de la Institución (Día de la familia, campeonato de deportes)
47. Atender a los representantes legales de los estudiantes
48. Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar

Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaboración: Pontón L. (2013)

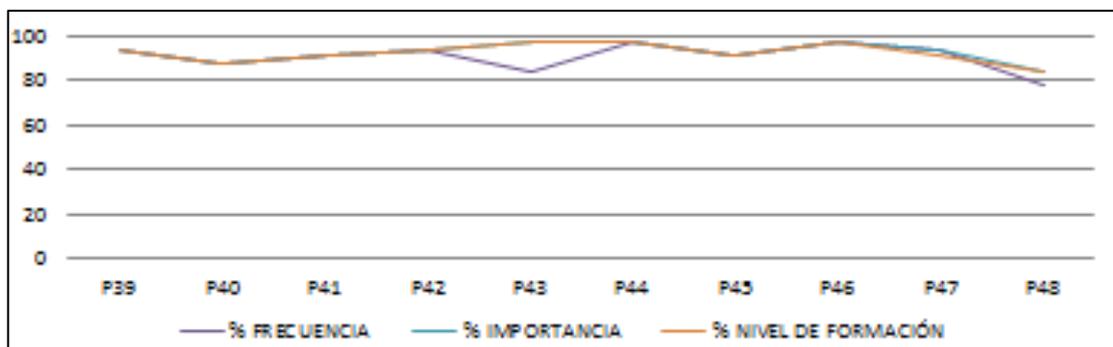
Gráfico N° 38.- Interacción profesores, padres de familia y comunidad (Directivos)



Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaboración: Pontón L. (2013)

Gráfico N° 39.- Interacción profesores, padres de familia y comunidad (Titulados)



Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaboración: Pontón L. (2013)

Análisis:

“La escuela, como centro para la formación integral de niños, adolescente y jóvenes, debe aprovechar toda la influencia cultural que aporta la comunidad y dentro de esta la familia debe crear ese clima de relaciones naturales de trabajo, sustentando en una plataforma científica que coadyuve a que la labor que realiza permita una mejor preparación del niño desarrolla la primera socialización del niño y es allí donde adquiere la información esencial para incorporarse al mundo de relaciones sociales, aprende hábitos, para enfrentar su macromedio y micromedio, en la medida que se hace realidad” (Díaz, Yris. Ramírez Lissette & Jova, Elena, 2011, p. 2)

Tanto docentes como directivos encuestados difieren sus respuestas en el aspecto de intervención profesor, padres de familia y comunidad. Las puntuaciones de los maestros es la siguiente; frecuencia 9,1; importancia 9,3; nivel deformación 9,2; en cambio las calificaciones de los directores están sobre los 9,7 para los tres indicadores.

La relación del educador con el educando y con la comunidad es de gran importancia en el ámbito educativo asegurando, de una manera u otra, aspectos relevantes en las características de la educación. Para conseguir lo planteado es fundamental el trabajo organizado entre profesores, padres de familia, estudiantado y la comunidad que los rodea, ya que ella es parte educadora y agente socializador de los alumnos.

Tradicionalmente la relación entre docentes y padres de familia se ha limitado a la entrega de libretas de calificaciones, planificación de algún evento social e informes de la mala conducta de los niños o del bajo aprovechamiento escolar. Son mínimas las ocasiones en las que estos espacios tienen como propósito fomentar la convivencia familiar, la comunicación, la relación afectiva entre padres e hijos, la orientación para que apoyen el trabajo escolar en casa. Y, haciendo un análisis de los que está sucediendo en las instituciones visitadas aún persiste esta problemática. Entonces es necesario que juntos busquen o formulen estrategias en beneficio de la educación.

3.5.6 Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo

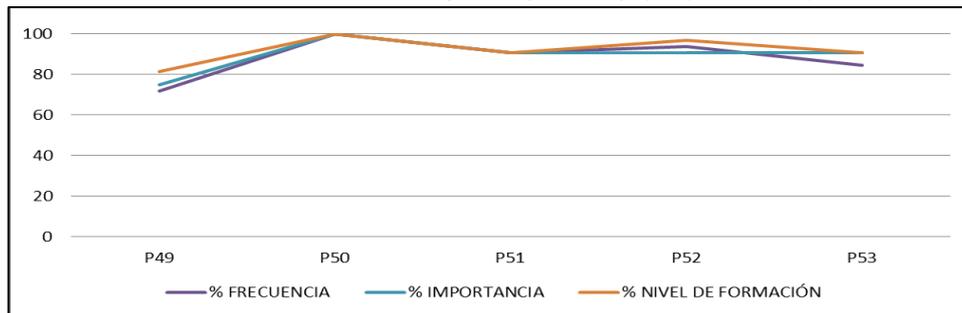
Cuadro N° 12.- Detalle de las actividades que desarrolla el titulado que implican trabajo en equipo

49. Realizar reuniones de planificación con otros docentes
50. Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas)
51. Participar en sesiones de trabajo
52. Trabajar en proyectos curriculares en equipo
53. Participar en Círculos de Estudio

Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaboración: Pontón L. (2013)

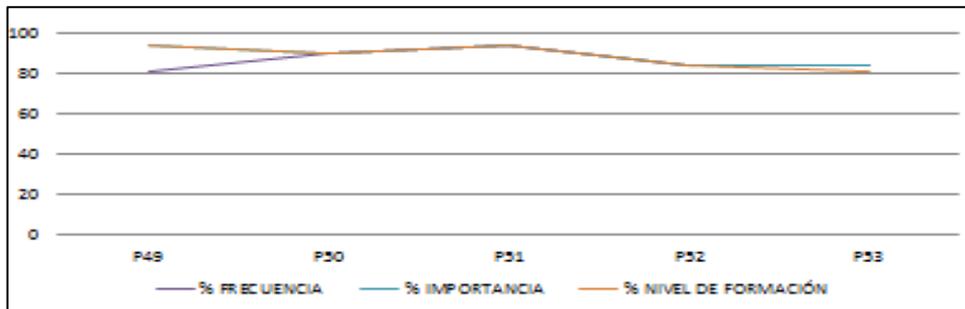
Gráfico 40.- Profesores y trabajo en equipo (Directivos)



Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaboración: Pontón L. (2013)

Gráfico 41.- Profesores y trabajo en equipo (Titulados)



Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaboración: Pontón L. (2013)

Análisis:

Para Fainstein (2010) "Un equipo es un conjunto de personas que realiza una tarea para alcanzar resultados" (p. 1)

La muestra investigada contestó con un 8,7/10 para la frecuencia, 8,9/10 para la importancia y nivel de formación en las tareas que realizan; en las respuestas de los directores las variables fueron mínimas, 8,8; 8,9 y 9,2.

Es fácil detectar las limitaciones que posee la educación en el sector rural del cantón Atahualpa, los docentes están acostumbrados al trabajo individual, otro de los factores negativos es la falta de comunicación y el problema trascendental es que los directores asumen todas obligaciones por sí solos.

3.5.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado

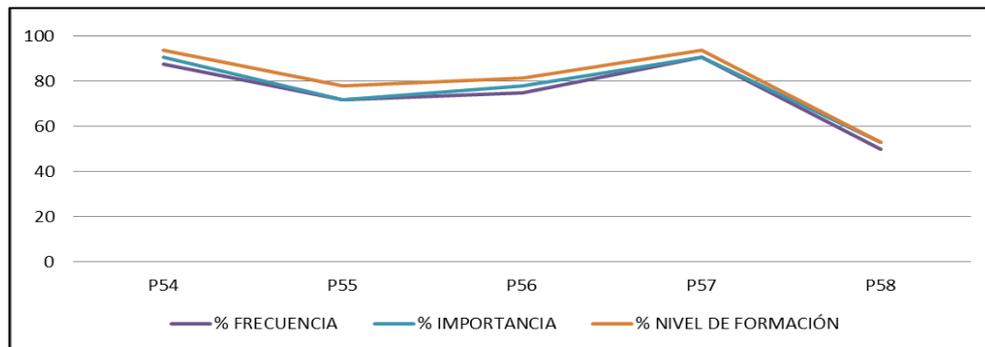
Cuadro N° 13.- Actividades de formación, detalladas

54. Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación
55. Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares
56. Asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC's) para aplicación en el aula
57. Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares
58. Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua

Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaboración: Pontón L. (2013)

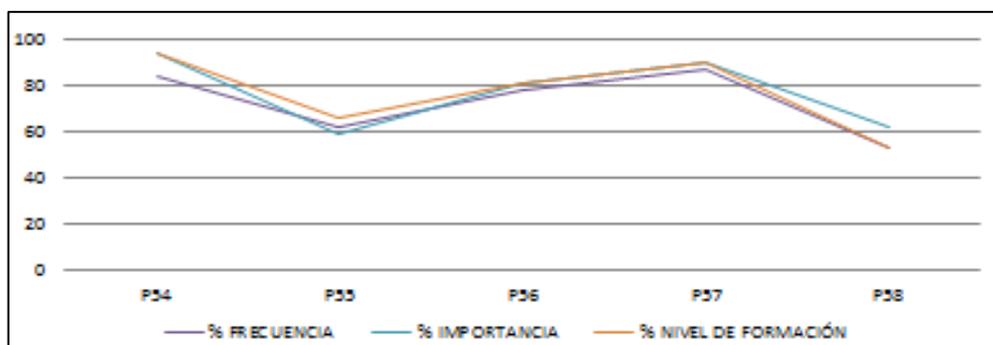
Gráfico N° 42.- Formación (Directivos)



Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaboración: Pontón L. (2013)

Gráfico N° 43.- Formación (Titulados)



Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Elaboración: Pontón L. (2013)

Análisis:

“Los procesos de perfeccionamiento y capacitación docente, los cuales suelen definirse como aquellas actividades mediante las cuales el personal en servicio en sector educación, intenta incidir en la calidad del desempeño de su rol como docente. Esto se logra tanto a través de mantener actualizada la formación profesional como mediante la especialización en algún área de la educación para generar o implementar innovaciones educacionales” (Arancibia, Violeta. Herrera, Paulina & Strasser, Katherine, 1999, p. 231)

La formación que tienen los titulados es la siguiente: frecuencia 7,3; importancia 7,8 y nivel de formación 7,7; los directores los evaluaron así: frecuencia 7,5; importancia 7,7 y nivel de formación 8 puntuaciones sobre diez.

Son las valoraciones más bajas obtenidas en la investigación realizada, no existe el compromiso de la preparación continúa, ni la exigencia por parte de sus directivos; es decir, se siguen aplicando métodos tradicionales y obsoletos.

“Las experiencias de formación y perfeccionamiento deben encaminarse a generar en el profesor una actitud de observación y reflexión, que sea capaz de desarrollar conocimiento, tomar buenas decisiones, y ser un agente de cambio de la educación. Tanto dentro del aula, como en la escuela, y, por lo tanto, en el sistema educativo en general” (Arancibia, Violeta. Herrera, Paulina & Strasser, Katherine, 1999, p. 238).

CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Luego de conocer y estudiar los diferentes problemas que puso en evidencia la ejecución del presente trabajo investigativo, se ha llegado a las siguientes conclusiones y recomendaciones.

4. 1 Conclusiones:

- La población encuestada pese a que lleva trabajando entre 6 y 30 años en el magisterio ecuatoriano, se ha capacitado muy poco en los diferentes ámbitos que exige la educación, ni ha optado por un título de cuarto nivel.
- El desinterés de los encuestados por actualizar sus conocimientos a través de la capacitación permanente y autoeducación, se evidencia que hasta el momento continúan aplicando modelos pedagógicos como el tradicional y el conductista, en el proceso de enseñanza – aprendizaje.
- Cada uno de los profesionales encuestados cuenta con partida fiscal y trabaja solamente en una institución educativa como docente en el nivel de Educación General Básica, como lo permite su perfil académico.
- Los docentes encuestados consideran que las opciones de trabajo de: rector o director, docente en Educación Básica y docente de bachillerato, son los cargos que pueden conseguir con mayor posibilidad, de acuerdo al título profesional en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica, obtenido en la Universidad Técnica Particular de Loja.
- Las instituciones educativas en las que trabajan los encuestados, no poseen herramientas tecnológicas y recursos didácticos necesarios para la formación de los educandos, pese a esto los docentes tampoco buscan alternativas que de cierto modo supere esta problemática que afecta de forma directa a los estudiantes, impidiéndoles construir conocimientos acordes a su época.
- Los docentes encuestados laboran con 2 o 3 grados de Educación General Básica al mismo tiempo (realizando un trabajo simultáneo), esto incide en los estudiantes, puesto que impide que permanezcan el lapso requerido con su profesor para realizar las tareas en el aula o despejar inquietudes que tienen en su momento.

- La población encuestada trabaja en el sector rural, en donde ciertas instituciones educativas se encuentran a una a dos horas de sus hogares y en comunidades poco concurridas por el transporte público, esto ha provocado que los docentes tengan que gastar considerablemente en viáticos, llevar el almuerzo y permanecer sin su familia más de las 8 horas; dos de ellos deben caminar siempre desde la vía principal hasta su lugar de trabajo. Por lo que, se sienten cansados físicamente para asistir los fines de semana a los cursos que dicta el Ministerio de Educación y el dinero no les alcanza para movilizarse hasta las ciudades donde se dictan las capacitaciones.
- Los titulados hasta la actualidad no han asumido su rol de maestro eficiente, resultado de esto, no utilizan las horas complementarias para realizar la planificación microcurricular, menos aún para elaborar proyectos educativos o si lo hacen no los ejecutan, es simplemente para presentarlos al director distrital correspondiente. En las horas pedagógicas sólo trabajan con la información de los textos escolares, que la transcriben en la pizarra y luego solicitan a los estudiantes que la copien en su cuaderno de trabajo, en casos muy particulares aplican técnicas de lectura y subrayado. Situaciones tan preocupantes que afectan directamente la formación académica del niño y por consiguiente el desarrollo de la educación del país; cimentando aprendizajes memoristas.
- Los padres de familia conocen muy poco sobre el actual proceso de enseñanza – aprendizaje contemplado en el nuevo documento curricular de la Educación General Básica, por lo que están acostumbrados al tipo de enseñanza que dicta el docente, no exigen una instrucción mejor y de cierto modo se resisten al cambio de educación en sus hijos.
- Los directores de las instituciones educativas carecen de liderazgo para orientar, guiar y conducir el ejercicio de la labor docente, es por esta razón, que los resultados que arrojaron las encuestas en el aspecto VI. profesores y trabajo en equipo son bajas, trabajo en grupo y la participación en círculos de estudios son escasos. No generan la suficiente motivación para que sus compañeros mantengan una formación continua a lo largo de su carrera profesional.

4.2 Recomendaciones:

Se recomienda que:

- El Ministerio de Educación, exija e incentive a los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica, a especializarse y tener una formación continua, para poder mejorar como profesionales, ascender de categoría y optar por cargos directivos, ya que de ellos depende la calidad educativa de las generaciones a su cargo.
- Los titulados, objeto de estudio, asistan a los cursos de capacitación permanente, se autoeduchen, investiguen, apliquen modelos pedagógicos actuales y realicen para su ejecución proyectos educativos, todo ello de acuerdo a la época en la que instruyen, desde un enfoque constructivista y cognitivista, que ubique al estudiante como protagonista principal del aprendizaje. Para que todo esto se cumpla, el Ministerio de Educación debe realizar un seguimiento constante.
- Los directivos y docentes exijan al Ministerio de Educación que equipe a las instituciones educativas con herramientas tecnológicas y recursos didácticos necesarios para la formación de los estudiantes. Mientras tanto, deben adaptar espacios y el material educativo con el que cuentan en función a las actividades que tienen que cumplir y utilizar estrategias creativas para captar la atención e interés de los educandos.
- El Ministerio de Educación cree Unidades Educativas en lugares propicios del cantón Atahualpa y sectorice a los educandos, con la finalidad que dote definitivamente de personal docente y directivo (sectorizado), a fin de que cada grado cuente con un profesor estable que esté pendiente de las necesidades educativas de cada estudiante y pueda ayudar a su formación académica correcta.
- El director distrital correspondiente dé a conocer el nuevo documento curricular de la Educación General Básica a los padres de familia, a través de conferencias, con la finalidad de que sepan sobre esto y exijan que cambie el tipo de enseñanza que dicta el docente y se adopte una instrucción mejor para la formación de sus hijos.

- Los directivos de cada institución educativa debe emprender la tarea de buscar las herramientas necesarias para liderar todo el proceso que conlleva la educación, dando la iniciativa y apertura al cambio, procurando que todo el personal realice una formación continua.
- Los directivos, docentes y padres de familia consideren la propuesta desarrollada a continuación, para mejorar la calidad educativa de los estudiantes.

CAPÍTULO V: PROPUESTA DE INTERVENCIÓN EDUCATIVA

ESQUEMA DE PRESENTACIÓN DEL PROYECTO

Tema:

Mejoramiento progresivo en la formación de los titulados en Educación Básica

5.1 Justificación

La predisposición de directivos y docentes para mejorar la calidad de la educación en las instituciones educativas, es esencial, porque de ellos depende el funcionamiento de las mismas.

Por ello, la presente propuesta se justifica en la necesidad de que los docentes actúen realizando el rol que les corresponde, apliquen el documento de actualización y fortalecimiento curricular de la Educación General Básica, pero esto sólo se puede lograr con la vocación que tienen ellos, haciéndose responsables de lo que les compete, organizándose y actuando como deben.

Pero, siempre considerando que:

Cualquier sociedad, cualquier grupo humano, para educar; lo primero que observa o debe observar son las circunstancias en las que vive, ya que estas van a determinar sus prácticas. En segundo lugar, son los valores que le definen y en los que se apoya a la hora de intervenir, los que deben servir como guía y soporte de su actuación. Y por último son las normas las que sirven para inculcar los valores en esas circunstancias. (Vaquera, et al. 2011, pp. 2).

Con esto, será posible aplicar el sistema de educación en base a las condiciones de cada institución educativa.

5.2 Objetivos

5.2.1 General

Permanente capacitación en la utilización de recursos didácticos, modelos pedagógicos y Tic's en los titulados

5.2.2 Específicos

- ✓ Identificar las estrategias necesarias para capacitar a los docentes.
- ✓ Determinar los temas que debe socializar el director distrital correspondiente con los padres de familia.
- ✓ Especificar las actividades que permitirán alcanzar los fines y propósitos que se plantean las estrategias de la propuesta.

5.3 Metodología: Matriz de marco lógico

La metodología a emplearse en la aplicación de la propuesta se basa en los métodos:

De investigación, porque con la ayuda de éste, se compiló la información pertinente para realizar el desarrollo y explicar la aplicación de la propuesta.

Descriptivo, permitió detallar los problemas, causas, efectos, estrategias, propósitos y fines que contempla la propuesta.

Explicativo y participativo, permitieron el análisis y detalle de las actividades en las que participarán cada uno de los actores centrales de este proceso, que busca alcanzar los objetivos propuestos.

Práctico, es el que facilitó la realización teórica de la propuesta y el que facilitará la aplicación de la misma.

Sustento:

Toda la propuesta está sustentada en la actualización, renovación y capacitación que deben tener los docentes, sobre el Fortalecimiento y Actualización Curricular de la Educación Básica Ecuatoriana, porque los fines y propósitos que tiene esta Nueva Reforma y la Nueva Ley de Educación, es una política de Estado, por esta razón todos los educadores deben estar preparados para los cambios que surgen generación tras generación e ir a la par con lo que requiere la educación dentro de las aulas.

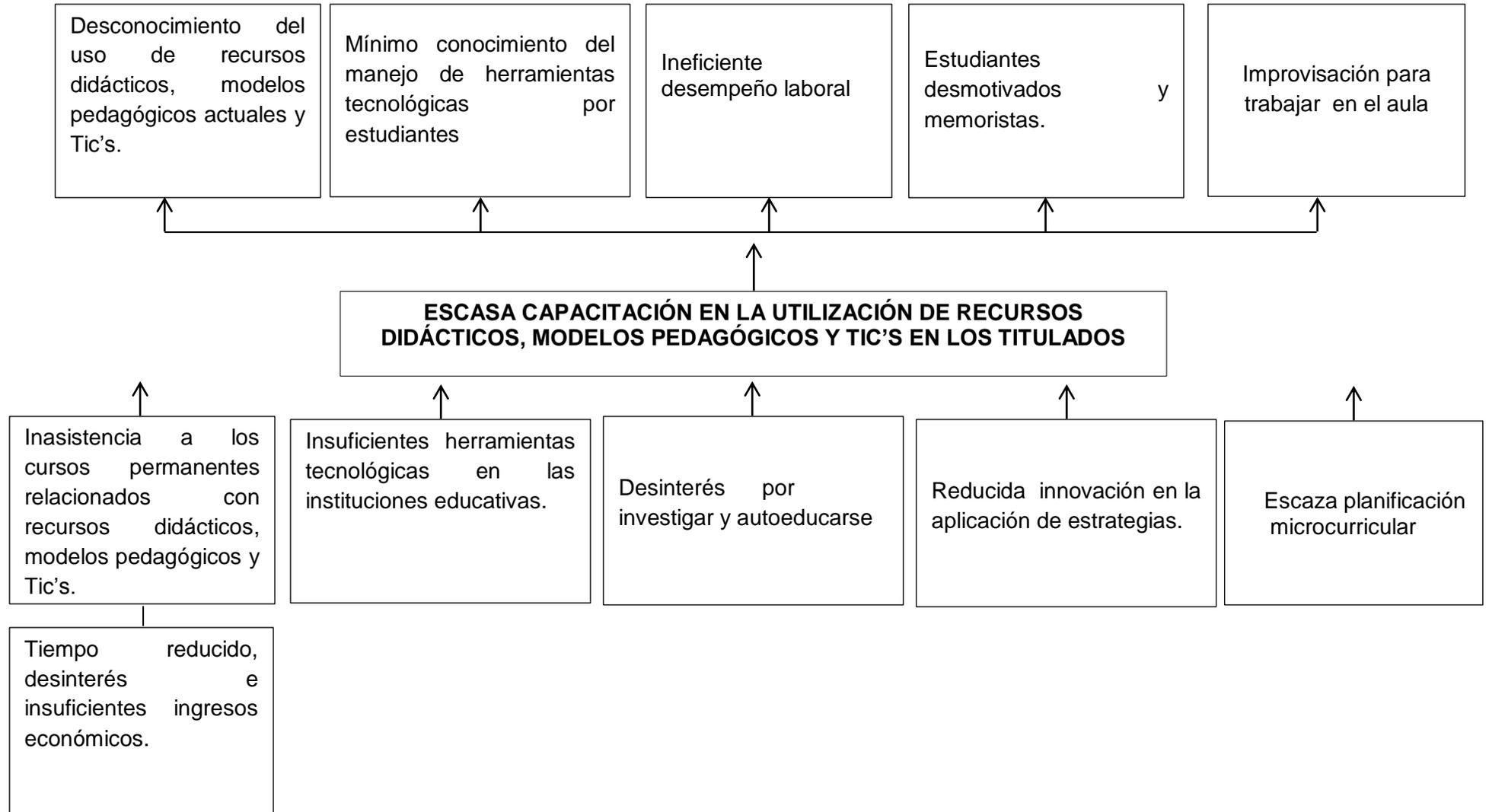
Así también se sustenta en la pasión que debe caracterizar al docente para educar a sus estudiantes, pasión que lo motivará a buscar las formas oportunas para que los educandos aprendan, porque eso es lo que satisface a un verdadero profesional de la educación.

5.3.1 Análisis de los involucrados

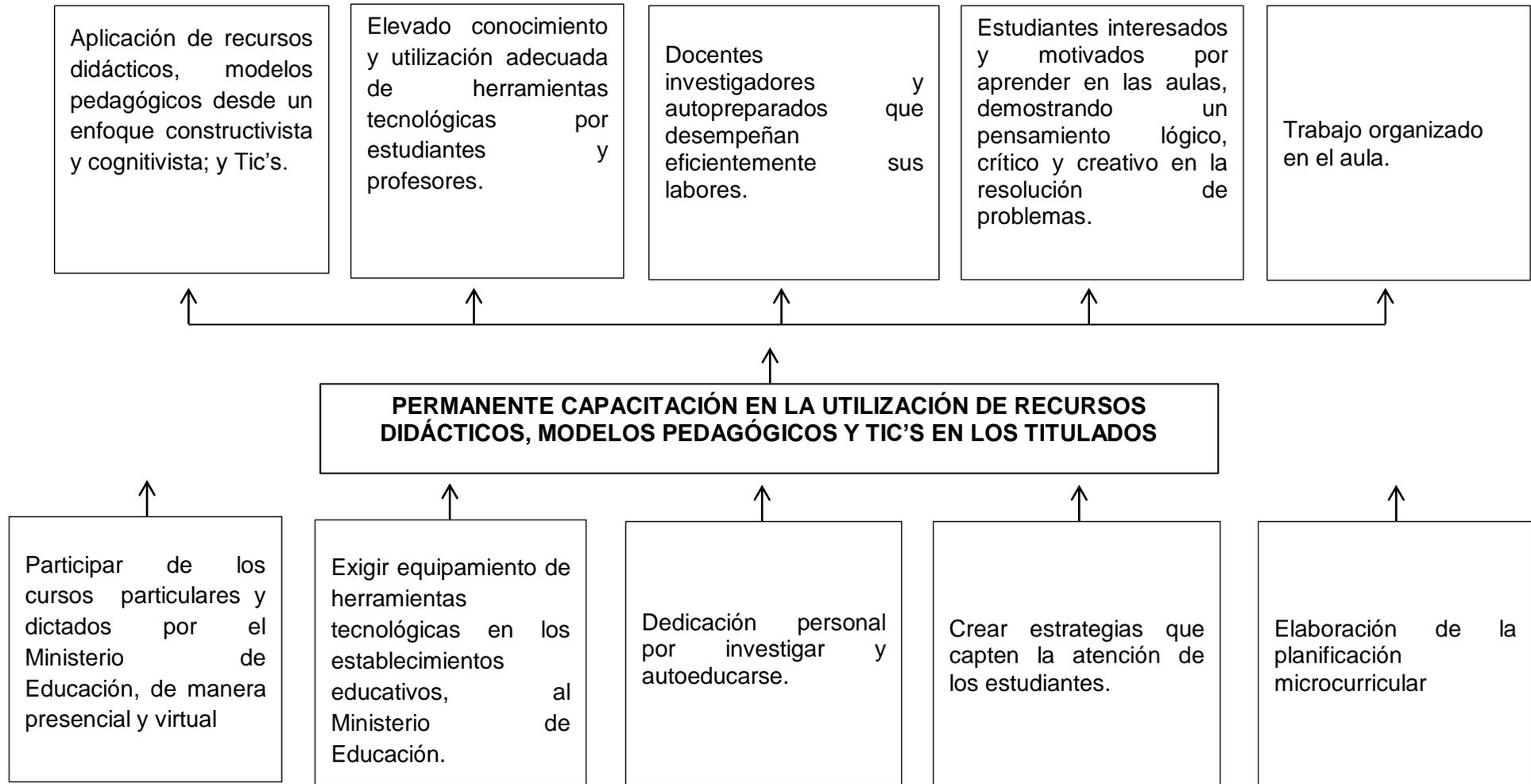
INSTITUCIONES, GRUPOS DE INTERÉS Y OTROS	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS Y MANDATOS	INTERÉS EN UNA ESTRATEGIA	CONFLICTOS POTENCIALES
INSTITUCIONES EDUCATIVAS	-Falta de recursos: técnicos, tecnológicos y didácticos, primordialmente.	Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006-2015, política 5 Mejoramiento de la infraestructura física y el equipamiento de las instituciones educativas.	-Solicitar al Ministerio de Educación recursos técnicos, tecnológicos y didácticos.	-Desatención ante la solicitud de recursos.
PROFESORES	- Escasos conocimientos del personal docente en el uso adecuado de recursos didácticos, modelos pedagógicos actuales y Tic's. -Falta de capacitación. -Obstinación a metodologías de enseñanza, antiguas. -Insatisfacción en las actividades académicas que desempeñan. -Falta de planificación microcurricular.	Ley Orgánica de Educación Intercultural, capítulo cuarto De los derechos y obligaciones de las y los docentes. Derechos. Art. 10, literal a. Obligaciones. Art. 11, literal k	-Mejoramiento profesional. -Capacitación en el uso de recursos de recursos didácticos, modelos pedagógicos actuales y TIC's.	-Miedo al cambio. -Conformismo con sus conocimientos.

DIRECTIVOS	<p>-Falta de liderazgo.</p> <p>-Baja visión ante la necesidad de que los docentes se capaciten.</p>	<p>Gestión y calidad en educación.</p> <p>Cualidades del líder de calidad, p. 27.</p>	<p>-Liderazgo.</p> <p>-Facilidad y exigencia para que los docentes se capaciten.</p>	<p>-Desinterés en la formación de los educandos.</p>
PADRES DE FAMILIA	<p>-Desconocimiento del rol que debe desempeñar el maestro.</p>	<p>Ley Orgánica de Educación Intercultural, capítulo quinto</p> <p>De los derechos y obligaciones de las madres, padres y/o representantes legales.</p> <p>Derechos. Art. 12, literal b.</p>	<p>-Padres de familia informados sobre el desempeño que debe ejercer el docente.</p>	<p>-Falta de tiempo.</p> <p>-Desinterés.</p>

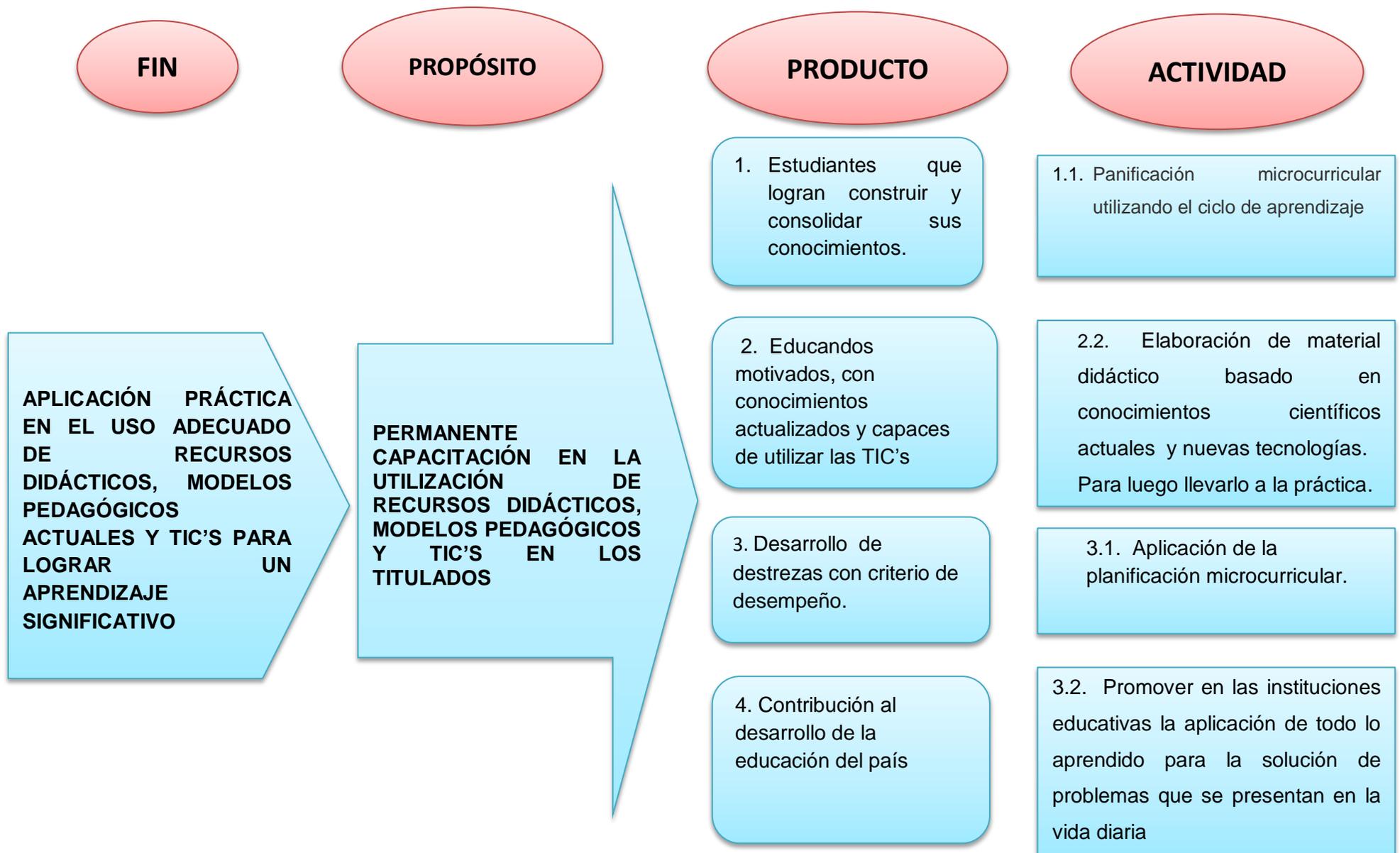
5.3.2 Árbol de problemas.



5.3.3 Árbol de objetivos



5.3.4 Análisis de alternativas.



5.4 Plan de acción (etapa de planificación)

5.4.1 Matriz del marco lógico

RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE (IVO)	MEDIOS O FUENTE DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<p>FIN: Aplicación práctica en el uso adecuado de recursos didácticos, modelos pedagógicos actuales y TIC's para lograr un aprendizaje significativo.</p>	<p>Ocho titulados y sus respectivos estudiantes, son capaces de utilizar de forma adecuada recursos didácticos, modelos pedagógicos actuales y TIC's.</p>	<p>Trabajo de fin de titulación "Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja".</p>	<p>-Miedo al cambio.</p> <p>-Conformismo de docentes y directivos, con sus conocimientos.</p> <p>-Desinterés de directivos y docentes, en la formación de los educandos.</p> <p>-Escases de tiempo.</p>
<p>PROPÓSITO: Permanente capacitación en la utilización de recursos didácticos, modelos pedagógicos y Tic's en los titulados</p>	<p>Ocho docentes que se están capacitando en cursos relacionados al uso adecuado de recursos didácticos, modelos pedagógicos y Tic's</p>	<p><input type="checkbox"/> Socialización para identificar lo que conocen sobre el uso adecuado de recursos didácticos, modelos pedagógicos y Tic's</p>	<p>-Conformismo de docentes y directivos, con sus conocimientos.</p> <p>-Desinterés de directivos y docentes, en la formación de los educandos.</p>

<p>COMPONENTES</p> <ul style="list-style-type: none"> -Estudiantes que logran construir y consolidar sus conocimientos. -Educandos motivados, con conocimientos actualizados y capaces de utilizar las tic's -Desarrollo de destrezas con criterio de desempeño. -Contribución al desarrollo de la educación del país. 	<ul style="list-style-type: none"> -Estudiantes a cargo de los ocho titulados: -Construyen y consolidan sus conocimientos, luego de un año. -Están motivados por continuar aprendiendo con información actualizada y son capaces de utilizar las Tic's, un año después. -Han desarrollado sus destrezas con criterio de desempeño, considerablemente, luego de un año. <p>Educación de calidad en siete instituciones educativas, contribuyendo así al desarrollo de la educación del país, después de tres años.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Evaluación de conocimientos y destrezas, mediante una encuesta. 	<ul style="list-style-type: none"> -Docentes y padres de familia desinteresados por la educación de los estudiantes. -Estudiantes atemorizados por los cambios repentinos en su educación.
---	---	--	--

<p>ACTIVIDADES</p> <p>-Panificación microcurricular utilizando el ciclo de aprendizaje.</p> <p>-Elaboración de material didáctico basado en conocimientos científicos actuales y nuevas tecnologías. Para luego llevarlo a la práctica.</p> <p>-Promover en las instituciones educativas la aplicación de todo lo aprendido para la solución de problemas que se presentan en la vida diaria.</p>	<p>-Recursos materiales. -Recursos tecnológicos. -Recursos técnicos. -Recursos humanos.</p>	<p>\$1,400.00</p> <p>\$ 400.00</p> <p><u>\$ 200.00</u></p> <p>\$2,000.00 PRESUPUESTO PARA UN AÑO</p>	<p>- Tiempo reducido para aplicar la microplanificación.</p> <p>-Carente innovación por parte de los docentes para aplicar lo que aprendieron.</p> <p>-Desinterés por lo que aprendan.</p> <p>-Mal uso de recursos didácticos y materiales.</p>
--	---	---	---

5.5 Resultados esperados

RESULTADOS	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	EVALUACIÓN	PRESUPUESTO	CRONOGRAMA
<p>-Estudiantes que logran construir y consolidar sus conocimientos.</p> <p>-Educativos motivados, con conocimientos actualizados y capaces de utilizar las tic's</p> <p>-Desarrollo de destrezas con criterio de desempeño.</p> <p>-Contribución al desarrollo de la educación del país.</p>	<p>-Planificación microcurricular de destrezas con criterio de desempeño, utilizando el ciclo de aprendizaje.</p> <p>-Elaboración de material didáctico basado en conocimientos científicos actuales y nuevas tecnologías. Para luego llevarlo a la práctica.</p> <p>-Promover en las instituciones educativas la aplicación de todo lo aprendido para la solución de problemas que se presentan en la vida diaria.</p>	<p>-El director del distrito tres, solicitará a los docentes que entreguen mensualmente las planificaciones microcurriculares de destrezas con criterio de desempeño, basadas en el ciclo de aprendizaje y pedirá al director un informe real de cómo se está aplicado dicho documento didáctico.</p> <p>-Los directivos exigirán a los docentes que hagan conocer lo que han aprendido, pero proyectado a resolver los problemas de la comunidad educativa.</p>	<p>-El director distrital enviará personal a las instituciones educativas para que evalúen los conocimientos de los estudiantes mediante una encuesta, y las clases que imparten los docentes a través de filmaciones, sin previo aviso. Material que será estudiado con la finalidad de corregir posibles falencias.</p> <p>-El coordinador de la zonal siete, solicitará a los directivos informes sobre la aplicación de los conocimientos de los docentes adquiridos en las capacitaciones y los resultados que han obtenido. Esta información la verificará con visitas.</p>	<p>Para la adquisición de</p> <p>-Recursos materiales.</p> <p>-Recursos tecnológicos y</p> <p>-Recursos técnicos.</p> <p>Que permitirán la elaboración y aplicación de actividades se requiere de:</p> <p>\$ 2,000.00 que servirán para el lapso de un año.</p>	<p>Desde noviembre de 2013 a noviembre de 2014.</p>

5.6 Bibliografía de la propuesta

Dadamia, O. (2001). *Educación y creatividad*. Editorial magisterio. Demory. Buenos Aires.

Husen, Torsten y Pstlethwaite, T. Neville. (1990). *Enciclopedia Internacional de la Educación*, Volumen 8. Editorial Vicens Vives y Ministerio de Educación y Ciencia. Madrid.

Karlheinz A. Geibler, Marianne Hege. (1997). *Acción socioeducativa. Modelos, métodos, técnicas*. Madrid.

Ministerio de Educación de Educación del Ecuador. (2010). *Actualización y fortalecimiento curricular de la Educación General Básica*. 2010. Quito.

Ortiz, A. (2009). *Metodología de la enseñanza problémica en el aula de clases*. Colombia.

CAPÍTULO VI: BIBLIOGRAFÍA

Airasian, P. y Gullickson, A. (2000). *Técnicas e instrumentos de evaluación*.

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

ANECA Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación. (Marzo, 2009). *Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización*. Recuperado el 16 de Enero de 2012, de ANECA: www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf

Arancibia, Violeta. Herrera, Paulina & Strasser, Katherine. (1999). *Psicología de la educación. 2da. Edición*. México.

Archivo Maestro de Instituciones Educativas – AMIE. Período: 2012-2013. Recuperado el 18 de julio de 2013, del Ministerio de educación: <http://reportes.educacion.gob.ec:8085/reportesPlantilla.aspx?rep=12>

Avalos, B. (Enero, 2009). *La inserción profesional de los docentes*. Recuperado el 26 de Mayo de 2011, de Profesorado. Revista de curriculum y formación del profesorado.: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf>

Bacáicoa, F. & Martín P. (2000). *El profesor consultor: un profesional de apoyo en los centros escolares del país vasco*, p. 170. Recuperado el 14 de julio de 2013, de: dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/118053.pdf

Díaz, Yris. Ramírez Lissette & Jova, Elena. (2011). *Propuestas de acciones para la interacción familia, comunidad, escuela*. Holguín.

García S. & García C. (2009). *Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado*. Recuperado 9 de abril de 2013, de: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART9.pdf>

Guía de Ongs y Voluntariados en España y el Mundo. (2013). Recuperado el 14 de julio de 2013, de: <http://ongs.com/que-es-una-ong>

Guoron, Pedro. (2007). *Investigación educativa en contextos multiculturales*. Madrid.

León, M. (2006). Recuperado el 7 de abril de 2013, de: http://rsa.utpl.edu.ec/eva/file.php/48076/2012-01-16_politicas_programas_insercion_laboral_jovenes_ecuador_lcr2133e_leon.pdf

Lepeley, María. (2003). *Gestión y calidad en educación. Un modelo de evaluación*. México.

Ley Orgánica de Educación Intercultural. Capítulo séptimo de las instituciones educativas. Art. 53.- Tipos de instituciones. (2011)

Ley Orgánica de Educación Intercultural. Capítulo sexto de las necesidades educativas específicas. Art. 46.- Modalidades del Sistema Nacional de Educación, literal a. (2011)

Ley Orgánica de Educación Intercultural. Capítulo cuarto de los niveles de gestión de la autoridad educativa nacional. Art. 42.- Nivel de educación general básica. (2011)

Ley Orgánica de Educación Superior. § 1. Capítulo II de la tipología de instituciones y régimen académico. Sección primera de la formación y tipos de instituciones. Art. 118.- Niveles de formación de la educación superior. (2010)

Ley Orgánica de Educación Superior. § 3. Capítulo I de las instituciones de educación superior. Art. 163.- Institutos superiores pedagógicos. (2010)

Ley Orgánica de Educación Superior. § 3. Capítulo II personal académico. Art. 150.- requisitos para ser profesor o profesora titular principal. (2010)

Marcelo, C. (2009). *Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado*. Recuperado el 8 de abril de 2013, de: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART1.pdf>

Ministerio de Educación. (2012). *Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura*. Recuperado el 3 de Marzo de 2013, de Ministerio de Educación: <http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pes.html>

Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural. Capítulo III de los niveles y subniveles educativos. Art. 27.- Denominación de los niveles educativos. (2012)

Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural. Capítulo II el régimen laboral. Art. 40.- Jornada laboral docente. (2012)

Reyes M. & Roa R. (junio de 2008). Recuperado el 7 de abril de 2013, de: <http://prometeo.us.es/idea/congreso/pdf%20comunicaciones/3.pdf>

Silva, N. (2005). *Periódicos electrónicos en psicología*. Recuperado el 18 de julio de 2013, de: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1676-10492005000100005

Tríptico de la Carrera de Educación Básica de la UTPL. Recuperado el 15 de julio de 2013, de:

<http://www.utpl.edu.ec/sites/default/files/carreras/distancia/sociohumanistica/Educacion%20Basica%20distancia.pdf>

Vaillant, D. (12 de Abril de 2009). *Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado*. Recuperado el 26 de Mayo de 2011, de Políticas de Inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente.: <http://www.ugr.es/~recfpro/>

Weber, M. (1902) *¿Qué es la burocracia?* Recuperado el 14 de julio de 2013, de <http://www.cholonautas.edu.pe/modulo/upload/Weber%20-%20Que%20es%20la%20burocracia.pdf>

Weller, J. (Marzo de 2006). Recuperado el 7 de abril de 2013, de: http://rsa.utpl.edu.ec/eva/file.php/48076/2012-01-16_insercion_laboral_jovenes_weller.pdf

CAPÍTULO VII: ANEXOS

Anexo 1: Ficha de contactos para titulados- empleadores

Objetivo:

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

Instrucciones:

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

Nombres y apellidos del titulado:			
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:			
<i>Medio de contacto:</i>	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 – 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			
Fiscal	Fiscomisional	Particular	Municipal

5.2 TIPO DE EDUCACIÓN		
Regular	A distancia	Propios derechos

				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											
	15	Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan											
	16	Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes											
	17	Atender a las necesidades individuales de los estudiantes											
	18	Conocer y aplicar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tic's) en el aula											
	a												
II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE	19	Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia											
	20	Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos											
	21	Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales											
	22	Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa											
	b												
III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA	23	Conducir investigaciones relacionadas a su labor											
	24	Participar en proyectos de investigación e innovación educativa											
	25	Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora											
	26	Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados											
	27	Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos											
	28	Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención											
	c												
IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVA	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. INTERACCIÓN PROFESOR, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD	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											

			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		2	3	4		2	3	4		2	3	4
	44 Conocer el entorno social de los estudiantes		2	3	4		2	3	4		2	3	4
	45 Organizar eventos de integración dentro de la Institución		2	3	4		2	3	4		2	3	4
	46 Participar en programas sociales dentro de la Institución (Día de la familia, campeonato de deportes)		2	3	4		2	3	4		2	3	4
	47 Atender a los representantes legales de los estudiantes		2	3	4		2	3	4		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		2	3	4		2	3	4		2	3	4
	e		2	3	4		2	3	4		2	3	4
VI. PROF. Y TRAB. EN EQUIPO	49 Realizar reuniones de planificación con otros docentes		2	3	4		2	3	4		2	3	4
	50 Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas)		2	3	4		2	3	4		2	3	4
	51 Participar en sesiones de trabajo		2	3	4		2	3	4		2	3	4
	52 Trabajar en proyectos curriculares en equipo		2	3	4		2	3	4		2	3	4
	53 Participar en Círculos de Estudio		2	3	4		2	3	4		2	3	4
	f			2	3	4		2	3	4		2	3
VII. FORMACIÓN	54 Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación		2	3	4		2	3	4		2	3	4
	55 Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares		2	3	4		2	3	4		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		2	3	4		2	3	4		2	3	4
	57 Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares		2	3	4		2	3	4		2	3	4
	58 Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua		2	3	4		2	3	4		2	3	4
	g.			2	3	4		2	3	4		2	3
¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!													

Anexo 4: Evidencias fotográficas
ESCUELA “SEIS DE ABRIL”

TITULADO



DIRECTOR



COLEGIO "AGROPECUARIO AYAPAMBA"

TITULADO



DIRECTOR



ESCUELA "EL ORO"**TITULADO****DIRECTOR**

ESCUELA “BLANCA LIDIA ORDÓÑEZ”

TITULADO



DIRECTORA (COMPAÑERA DE TRABAJO)



ESCUELA “PRIMERO DE MAYO”

TITULADO



DIRECTORA



ESCUELA “DR. CARLOS REYES ANDRADE”

TITULADO



DIRECTOR



ESCUELA "BLANCA LIDIA ORDÓÑEZ"

TITULADO



DIRECTORA



ESCUELA "AMAZONAS"

TITULADO



DIRECTOR

