



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MENCIÓN QUÍMICO BIOLÓGICAS

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

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: Proaño Coello, Luis Fernando

DIRECTOR: Lasso Acaro, Jefferson Rodrigo, Dr.

CENTRO UNIVERSITARIO TUMBACO

2013

CERTIFICACIÓN

Doctor.

Jefferson Rodrigo Lasso Acaro

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 el profesional en formación Proaño Coello Luis Fernando; cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para fines pertinentes.

Loja, Octubre de 2013

f)

DECLARATORIA DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Proaño Coello Luis Fernando declaro ser autor del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f).....

Proaño Coello Luis Fernando

1720241379

DEDICATORIA

Esta tesis se la dedico a mi Dios quién supo guiarme por el buen camino, darme fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentaban, enseñándome a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento.

A mi familia, quienes por ellos soy lo que soy. Para mis padres por su apoyo, consejos, comprensión, amor, ayuda en los momentos difíciles, y por ayudarme con los recursos necesarios para estudiar. Me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi carácter, mi empeño, mi perseverancia, mi coraje para conseguir mis objetivos.

A mi hija Jhenedik quien ha sido y es mi motivación, inspiración y felicidad.

“La dicha de la vida consiste en tener siempre algo que hacer, alguien a quien amar y alguna cosa que esperar”. Thomas Chalmer

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por la vida, ya que a través de ella y de su voluntad he podido cumplir este sueño.

A mi Director de Trabajo de Fin de Titulación Dr. Jefferson Rodrigo Lasso Acaro por su dedicación, paciencia y humildad al impartir sus conocimientos durante la ejecución del proyecto.

A mi madre por creer en mí y apoyarme incondicionalmente en todo el camino de mi carrera.

A mi padre que, ha sido mi inspiración y el ejemplo a seguir.

A mis abuelitos, hermano, sobrina, hija, primos y tíos gracias por el cariño, compañía, apoyo y confianza.

Luis Fernando Proaño Coello

ÍNDICE

Portada	i
Certificación	ii
Declaratoria de autoría y Cesión de derechos	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice	vi
Resumen	1
Abstract	2
Introducción	3
1 Síntesis del material bibliográfico	6
<i>El debate sobre las competencias: Una investigación cualitativa y entorno a la educación superior y el mercado de trabajo en España.</i>	7
<i>Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización.</i>	9
<i>La inserción profesional de los docentes.</i>	11
<i>Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura.</i>	13
<i>Políticas de Inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente.</i>	15
<i>Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador.</i>	17
<i>Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias.</i>	19
<i>Jóvenes y trabajo: entre la supervivencia y el mercado</i>	21
<i>Los comienzos en la docencia: Un Profesorado con buenos principios.</i>	23
<i>Iniciarse a la docencia. Los gajes del oficio de enseñar.</i>	25
2 Metodología	27
2.1 Diseño de la investigación	28
2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	29
2.3 Preguntas de investigación	30
2.4 Contexto	30

2.5	Población y muestra	31
2.5.1	<i>Población.</i>	31
2.5.2	<i>Muestra.</i>	31
2.6	Recursos humanos, institucionales, materiales, económicos	33
2.6.1	<i>Recurso Humano.</i>	33
2.6.2	<i>Recursos Institucionales.</i>	33
2.6.3	<i>Recursos materiales.</i>	33
2.6.4	<i>Recursos económicos.</i>	34
2.7	Procedimiento para la aplicación de los instrumentos	34
3	Interpretación, análisis y discusión de resultados	36
3.1	Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.	37
3.1.1	<i>Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta.</i>	37
3.1.1.1	Ubicación geográfica.	37
	Tabla 4. Ubicación geográfica de los Titulados	37
3.1.1.2	Edad.	38
3.1.1.3	Sexo.	38
3.1.2	<i>Características académicas de los titulados.</i>	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	<i>Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.</i>	41
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.	41
3.1.3.2	Número de establecimientos en los que trabaja el titulado	42
3.1.3.3	Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.	43
3.1.3.4	Características del trabajo actual	44
3.2	Características académicas de los titulados.	45
3.2.1	<i>Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador.</i>	45
3.2.2	<i>Grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación.</i>	46
3.3	Valoración docente de la profesión	47

3.3.1	<i>Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado</i>	47
3.4	Satisfacción docente	48
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.	50
3.5.1	<i>Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado</i>	50
3.5.2	<i>Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado.</i>	52
3.5.3	<i>Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.</i>	54
3.5.4	<i>Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.</i>	56
3.5.5	<i>Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado</i>	57
3.5.6	<i>Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo</i>	59
3.5.7	<i>Actividades de formación que ejecuta el titulado</i>	60
4	Conclusiones y recomendaciones	63
4.1	Conclusiones	64
4.2	Recomendaciones	66
5	Propuesta de intervención:	67
5.1	Justificación	68
5.2	Objetivo.	68
5.2.1	<i>General.</i>	68
5.3	Metodología: Matriz del marco lógico	69
5.3.1	<i>Análisis de involucrados</i>	69
5.3.2	<i>Análisis de problema</i>	70
5.3.3	<i>Análisis de objetivos</i>	71
5.3.4	<i>Análisis de estrategias</i>	72
5.4	Plan de acción (etapa de planificación)	73
5.4.1	<i>Matriz del marco lógico</i>	73
5.5	Resultados esperados	75
5.6	Bibliografía de la propuesta	75
6	Bibliografía	76
7	Anexos	80

RESUMEN EJECUTIVO

Conocer la problemática de los profesionales que se han titulado se ha convertido en una necesidad para todas las instituciones de Educación Superior en el Ecuador, por lo que la Universidad Técnica Particular de Loja realizó 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. El estudio fue descriptivo, de campo, experiencial y bibliográfico, desarrollado mediante la aplicación de encuestas a siete titulados de los años 2007-2012 del Distrito Metropolitano de Quito y sus empleadores. Las variables a investigar fueron características del puesto de trabajo, los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores y las relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, desde su criterio personal y el de los empleadores. Hallándose resultados que evidencian que la principal necesidad que tiene los profesionales titulados es recibir mayor capacitación para una formación continua especialmente en el campo de una lengua extranjera (inglés) por lo que la propuesta de intervención educativa está dada para la resolución de esta deficiencia.

PALABRAS CLAVES: Titulado, empleador, educación continua, actividad laboral.

ABSTRACT

Assess the condition of the professionals who have graduated has become a necessity for all institutions of higher education in Ecuador, so the Universidad Técnica Particular de Loja made an educational intervention proposal from Case Studies in the Bachelor of Science in Education at the mention of Basic Education. The study was descriptive, field, experiential and literature, developed through the use of surveys to seven graduates of the years 2007-2012 of the Metropolitan District of Quito and their employers. The variables investigated were job characteristics, the continuing education requirements of graduates and employers and relationships between academic and working life of graduates, from your personal judgment and employers. Finding himself results show that the main need of qualified professionals is to receive more training for continuing education particularly in the field of foreign language (English) as educational intervention proposal is given for the resolution of this deficiency.

KEY WORDS: Titled, employer, continuing education, work activity.

INTRODUCCIÓN

El trabajo que a continuación se presenta corresponde a 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, que se estructuró sobre la base de una metodología de investigación de seguimiento de Titulados (2007-2012), que procura fundamentalmente indagar la inserción de los graduados en el mercado laboral, describir trayectorias laborales y de desempeño profesional, las posibles carencias de formación para dicho desempeño y determinar las diferentes estrategias, modalidades y mecanismos de inserción de los egresados en el mundo del trabajo.

Con la disposición de la Ley Orgánica de Educación Superior (SENPLADES, 2011), que expresa como prioridad que se debe dar al seguimiento a los egresados de las instituciones del sistema de educación superior ya anteriormente se propuso un primer estudio realizado a los titulados de todas las menciones de Ciencias de la Educación en el periodo 2005 – 2010 el cual supuso un primer paso y una fuente de información sobre la inserción laboral y diagnóstico de necesidades formativas de los titulados en Ciencias de la Educación.

Por muchos años los titulados de la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la Mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja no han tenido un seguimiento después de la obtención de su título por lo que el ente universitario se ha visto en la necesidad de obtener datos específicos de la contribución social, económica, cultural aportada por sus titulados, así como detectar necesidades de formación continua de los profesionales en las diferentes áreas del conocimiento.

Los siete titulados y sus empleadores que fueron parte del estudio estuvieron ubicados en el Distrito Metropolitano de Quito, gracias a la base de datos entregada por la Universidad Técnica Particular de Loja, sin embargo muchos de ellos fueron de difícil localización debido a que su información personal como números telefónicos y nombre de la institución educativa donde actualmente se encontraban laborando fue diferente a la poseída por el investigador, por lo que fue necesario de realizar de realizar un primer contacto a través de redes sociales como facebook, otro problema que surgió en el

momento de aplicar los instrumentos de investigación fue el tiempo con el contaban los empleadores y los titulados ya que en las fechas de la aplicación de encuestas ellos se encontraban ocupados en la realización de actividades que conciernen al cierre del año escolar, mas siempre de parte de los titulados y sus empleadores existió una predisposición para ayudar a la realización de esta investigación.

El objetivo general de esta investigación es el de realizar una “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos de la Licenciatura en Ciencias de la Educación en la Mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”.

Los objetivos específicos son:

- 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.

Siendo cumplidos estos objetivos de la siguiente forma: para caracterizar el puesto de trabajo del docente se aplicó una encuesta a los titulados donde se recabó información que permitió conocer: el tipo de sostenimiento y de educación de la institución donde labora, el cargo que desempeña el docente, su tipo de contrato laboral, los años que ejerce la docencia, entre otros aspectos; para conocer los requerimientos de educación continúa de los titulados y empleadores , establecer las relaciones entre la formación

académica y la actividad laboral de los titulados, y conocer la importancia, frecuencia y nivel de formación de los titulados se aplicó un inventario de tareas del docente donde se investigó varios ítems como: aspectos metodológicos, autoevaluación en la práctica docente, aspectos sobre la investigación educativa, participación en actividades académicas, normativas y administrativas, interacción profesores, padres de familia y comunidad, profesores y trabajo en equipo y por último aspectos de formación continua.

La investigación está estructurada en su primera parte por la síntesis de una serie de artículos que tratan sobre la inserción laboral de los docente a nivel mundial, del continente americano y en nuestro país, en un segundo apartado encontramos la metodología utiliza para la investigación basada en la recopilación de información a través de encuestas y entrevistas a los titulados y sus empleadores, en el tercer apartado se describe los resultados y discusiones sobre las características del trabajo docente, requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores y las relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados , en la cuarta parte se presentan las conclusiones y recomendaciones de la investigación y en el último apartado consta de una propuesta de intervención a la problemática de falta de formación continua de los investigados en una segunda lengua siendo esta “La creación de cursos de una lengua extranjera (inglés) para los titulados en ciencias de la educación, mención educación básica de la UTPL que residen la ciudad de Quito” para lo cual está planificada a través de la metodología del marco lógico.

Siendo los docentes los actores de la educación en el país, los resultados obtenidos del estudio deberán ser leídos y analizados por la comunidad educativa ya que serán de suma importancia para entender los requerimientos de los titulados y comprender la relación entre el mundo laboral y la instituciones de educación superior, y de esta manera se pueda obtener docentes con mayores y mejores herramientas para enfrentar las situaciones y conflictos en la educación.

1 SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO

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

(Alonso, Fernandez, & Nyssen, 2009)

Las universidades están presentando un nuevo desafío el cual es garantizar que la enseñanza que imparten capacite a sus alumnos a disponer de un conjunto de conocimientos que permitan una adecuada inserción en el mercado laboral, debido a que los mercados actuales no exigen únicamente un título académico, más están enfocados en otros parámetros como la flexibilidad y adaptabilidad debido a que el mundo globalizado determina que las empresas deben garantizar su competitividad a través de que directivos y trabajadores desarrollen cualificaciones o competencias para el desarrollo de la actividad empresarial.

Un problema clave del desarrollo de la actividad empresarial es la no convergencia de la Universidad y el mercado laboral que desde hace mucho tiempo ha estado dada por falta de canales de comunicación, sin darse cuenta que las economías desarrolladas evolucionan de economías fundadas en el saber complementándose con la construcción de “modelos y prácticas de empleabilidad” que estén basados en la creación de competencias en habilidades sociales, liderazgo, capacidad de trabajo en equipo, gestión del estrés, inteligencia emocional entre otras que permitirán a los jóvenes universitarios insertarse con facilidad en el campo laboral, debido a que no solo obtendrán los conocimientos teóricos suficientes sino también desarrollaran nuevas destrezas.

Por lo tanto la universidad es la protagonista del desarrollo social y económico en el mundo de la competitividad y la globalización de las economías haciendo que ésta trabaje con urgencia en la incorporación de recursos para la Educación Superior que se fundamenten como base de la generación de la empleabilidad que es el recurso máspreciado de las economías globales del conocimiento.

Otro problema según los universitarios es no encuentran trabajo con facilidad y que la inserción en el mercado laboral se da únicamente a través de becas, siendo en el sector público aplicadas para investigación y en el sector privado para la obtención de

experiencia laboral, la principal problemática y queja de los universitario es la baja remuneración por prestación de becas en unos casos y en otros la realización de becas completamente gratuitas, sintiendo los universitarios cuando ingresan al campo laboral que su preparación académica no les ayuda a obtener salarios dignos acordes a su nivel de estudios.

El universitario también tiene la dificultad de no aplicar todos los conocimientos aprendidos en la carrera analizando que la formación profesional debería ser menos teórica y más práctica, debido que los empresarios exigen a sus futuros trabajadores que no solo manejen conocimientos teóricos sino que también hayan desarrollado habilidades sociales, de trabajo en equipo y liderazgo.

Entre las principales actitudes que buscan las empresas están: iniciativa, responsabilidad, disponibilidad, capacidad de adaptación al cambio y movilidad geográfica, saber desenvolverse en situaciones sociales y fácil inclusión en los grupos, la disciplina y la aceptación de la autoridad, las cuales dicen los empresarios adolecen los profesionales recién graduados por las universidades.

En conclusión la distancia existente entre la formación universitaria y los requerimientos del mercado laboral actual deben acortarse mediante instrumentos que indiquen donde se deberá dar las reformas en los contenidos universitarios, las cuales se enfatizarán en el desarrollo de un modelo de aprendizaje que avance hacia la creación de una sociedad capaz de conciliar objetivos económicos, sociales y culturales.

Además deberá fomentarse políticas para que las instituciones públicas y privadas permitan a los universitarios una verdadera inserción en el mercado laboral, donde ellos puedan desarrollar las competencias aprendidas y sean remunerados de acuerdo a su aporte profesional.

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)

El principal propósito del estudio era indagar en las experiencias, vivencias y actitudes de los titulados superiores con relación a las dificultades encontradas, las posibilidades y limitaciones que encuentran mujeres y hombres en su acceso al mercado laboral, sus expectativas y estrategias, aptitudes personales que están vinculadas al proceso de inserción laboral.

Donde existen tres tipos de decisiones frente al empleo, la primera nace frente a la necesidad de seguirse formándose o buscar empleo que se encuentra condicionada por la percepción de las personas frente a la demanda de los empleadores, la segunda está basada en la decisión de acceso al mercado de trabajo a través de la búsqueda de información que cubra sus expectativas laborales, y por último la decisión de permanencia en el trabajo dada por la adaptación del trabajador a su empleo y la expectativas de crecimiento de profesional que mantenga.

En el estudio se utilizó una metodología cualitativa con un recurso de grupos de discusión que se organizan mediante las siguientes características: número de asistentes, duración de las reuniones, técnica de conducción, diseño de grupos, también se consideraron algunos criterios como sexo, edad, perfil de titulación, grado de formación, grado social, ámbito de residencia y experiencias más o menos exitosas.

La mayoría de jóvenes emitieron comentarios sobre los diversos aspectos que las universidades aportaron para ellos; entre los negativos expresan que es sumamente teórica y alejada del mundo laboral, excesivamente generalista, una parte de la formación recibida resulta irrelevante, carente de aprendizaje de idiomas, incompetencia por parte del profesorado y aspectos ambivalentes como falta de relaciones interinstitucionales.

Con la finalización del periodo universitario inicia el proceso de inserción laboral que conlleva una carga psicológica, una desventaja frente a los titulados de otras épocas y esta transición de la universidad al mundo laboral se vive y se experimenta de maneras diversas debido a situaciones y circunstancias personales que muchas veces aumentan la brecha entre la universidad y el trabajo como: impericia, inexperiencia laboral, desconocimiento del mundo laboral que dan como consecuencia temor a situaciones de cambio ya que la universidad no ha logrado causar en los jóvenes seguridad, y capacidad para enfrentar las incertidumbres del futuro.

Entre los aspectos positivos que se mencionaron están la potenciación de la capacidad de aprendizaje, apertura al saber y la práctica, gusto por aprender, y la potenciación del trabajo en equipo; y entre los aspectos negativos que mencionan se encuentra la dificultad de encontrar un empleo acorde a la titulación del universitario, la existencia de una incongruencia de los perfiles que demanda el mercado que deben confluir entre experiencia, estudios y baja edad, otra dificultad es la competencia por el altísimo número de universitarios, y como tercer factor tenemos la creciente precariedad del mercado laboral que ha convertido puestos de trabajo estables en ocupacionales.

Además los cambios sociales y económicos han modificado el ámbito laboral el cual se ha planteado a través de valoraciones en la experiencia de trabajar, una desconexión entre el trabajo y la vida personal y por último la más fuerte de las implicaciones el apareamiento de la mujer en el mundo laboral que ha logrado en los últimos años consolidarse.

Por lo que las empresas buscan que los universitarios cumplan con requisitos como un buen expediente académico, que tenga competencias flexibles, maneje varios idiomas, que tengan experiencias de estancia en el extranjero y por último tenga una formación de posgrados o másteres.

En conclusión la inserción laboral en Europa deberá estar dada por factores como el carácter y actitud de los titulados, trabajo desde jóvenes, dominio de idiomas y el apoyo público al empleo que han permitido un proceso más ordenado y eficaz para incorporación en el mundo del trabajo.

La inserción profesional de los docentes.

(Avalos, 2009)

El docente novel de América latina cuenta con una visión particular de su trabajo y un sentido de misión o tarea que lo hacen sentirse más capacitado en unas áreas que en otras, y con una confianza variable respecto a su preparación inicial.

Sabiéndose que la globalización actual de muchas políticas educacionales confronta a los maestros en América Latina con expectativas de desempeño propias de otros contextos, a pesar de que las poblaciones estudiantiles a las que se enseñan y sus propias condiciones de trabajo no lo sean.

Por lo que el estudio de la primera inserción docente cobró importancia marcada a partir de los años ochenta; además los primeros estudios sobre profesores noveles se centraron más en las vivencias personales que en sus contextos de inserción.

En este estudio se eligió el término “escenarios” para describir el efecto en la vida y trabajo de los profesores noveles de distintas configuraciones producidas por políticas y acciones del sistema educacional, visiones y creencias manifiestas o implícitas sobre profesores.

Un problema encontrado en América Latina fue la desvalorización de la docencia que es un tema que tiene ciclos. En algunos momentos, las referencias públicas a los maestros son positivas acentuando la misión que cumplen o su importancia como actores principales en la educación de los niños y jóvenes; especialmente cuando se advierte lo insatisfactorio de los resultados de aprendizaje escolares, se suele entrar en un ciclo de presiones y controles junto con atribución de culpa de los profesores.

En lo que se refiere a la oportunidad de ingresar al sistema, la falta de regularización sobre la oferta de nuevos profesores puede resultar en una sobre producción de nuevos profesores; es decir, en un número mayor de profesores de los que efectivamente necesita o puede contratar el sistema educacional. La sobreoferta puede significar que los

docentes que buscan trabajo lo encuentren por tiempo limitado, y luego deben rotar de establecimiento en los años claves de inserción profesional.

Las condiciones de trabajo del sistema educacional en el que se ingresa no sólo afecta las percepciones de los nuevos docentes sino que también el modo como se socializan y desarrollan sus capacidades docentes.

Por tal motivo la inserción del profesor novel constituye una etapa clave en la configuración de su identidad como docente; además la identidad profesional del docente tiene por tanto elementos referidos a la decisión o motivación personal por la enseñanza la que a su vez puede tener diversos orígenes, y a la forma como esta decisión se afianza en mayor o menor grado a través de la formación inicial como maestro, y la reformulación o reconstrucción de este sentido que ocurre a lo largo del ejercicio profesional.

Donde el proceso de reconstrucción de identidad es continuo y en el curso de nuevas demandas contextuales, de nuevas situaciones de maro-política, los profesores reconfigurarán los diversos componentes de su tarea profesional y la forma cómo los interpretan.

En conclusión la importancia de la primera inserción profesional en la configuración de identidad profesional y en la decisión de permanecer o no en la docencia, como también los problemas observados en las condiciones de inserción sugiere la necesidad de contar con políticas públicas referidas a maestros que reconozcan la importancia de esta etapa y que contengan un plan de acción destinado a satisfacer las necesidades de apoyo y formación de quienes comienzan a enseñar.

Existiendo diversas formas para realizar acciones de apoyo a la inserción profesional de maestros noveles; que va desde proporcionar la información necesaria sobre la operación del centro escolar hasta la asignación de un profesor para que sea el referente y mentor del profesor que comienza a enseñar.

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

(Ministerio de Educación del Ecuador, 2012)

Para establecer una educación de calidad, necesitamos primero identificar qué tipo de sociedad queremos tener, pues un sistema educativo será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta.

Siendo la calidad educativa un concepto complejo y multidisciplinar donde el sistema educativo será de calidad en la medida que los servicios ofrecidos, los actores que lo impulsan y los productos contribuyan alcanzar ciertas metas o ideales que permitan construir una sociedad democrática, armónica, intercultural, próspera, y con igualdad de oportunidades para todos.

Donde los estándares de calidad educativa son la descripción de la obtención de logros alcanzados por los diferentes actores e instituciones del sistema educativo, por lo tanto son orientaciones de carácter público que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad y que dentro de sus principales objetivos que persiguen están: orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejora continua ofreciendo herramientas para la toma de decisiones de políticas públicas.

El Ministerio de Educación del Ecuador se encuentra diseñando los Estándares de Aprendizaje, de Desempeño Profesional, de Gestión Escolar, y de Infraestructura, con el objetivo de asegurar que los estudiantes logren los aprendizajes deseados. Entre los cuales tenemos:

Estándares de Gestión Escolar que establecen los parámetros como una institución educativa organiza y desarrolla procesos de gestión para el mejoramiento de la calidad de aprendizaje de los estudiantes, sabiendo que cada plantel educativo tiene su propia realidad por lo tanto se deberá realizar acciones y planes de mejora necesarios y ajustados a cada institución.

Estándares de Desempeño Profesional que están orientados al mejoramiento de la labor profesional de los directivos, mentores, asesores, auditores y docentes de diferentes niveles y áreas disciplinares del sistema educativo ecuatoriano.

Estándares de Desempeño Profesional Docente que permiten establecer las características y prácticas de un docente de calidad, quien deberá: dominar el área que enseña, usar pedagogía variada, tener actualización permanente, manejar una buena relación con los alumnos y padres de familia, y poseer una sólida ética profesional, entre otras.

Estándares de Desempeño Profesional Directivo que referencian principalmente al liderazgo, a la gestión pedagógica, al talento humano, a recursos, al clima organizacional y a la convivencia escolar; asegurando una efectiva influencia en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las instituciones educativas a su cargo.

Estándares de Aprendizaje que describen los logros de aprendizaje constituyéndose los 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 cinco niveles en cuatro áreas y que están organizados en dominios de conocimiento:

- Lengua y Literatura: comunicación oral, comprensión de textos escritos y producción de textos escritos.
- Matemática: números y funciones, álgebra y geometría, y estadística y probabilidad.
- Estudios Sociales: construcción histórica de la sociedad, relación entre la sociedad y el espacio geográfico y convivencia y desarrollo humano.
- Ciencias Naturales: el planeta tierra como un lugar de vida, dinámicas de los ecosistemas, sistemas de vida y transferencia entre materia y energía.

Estándares de Infraestructura que son criterios normativos para la construcción y distribución de los espacios físicos escolares, que buscan satisfacer requerimientos pedagógicos y aportar al mejoramiento de la calidad en la educación.

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

(Vaillant, 2009)

Las políticas de inserción a la docencia en América Latina parten del supuesto en el que el logro en los aprendizajes de los estudiantes, se relaciona entre otros, con la preparación que los docentes reciben a lo largo de su vida profesional y fundamentalmente en los primeros años de ejercicio laboral. Tanto la información inicial como la formación permanente de los docentes tienen una clara repercusión en el desempeño de sus alumnos. Si el docente ha tenido una formación adecuada, tienen más probabilidades de tener un buen rendimiento para el manejo y apropiación del currículo, así como para la planificación e implementación de procesos de enseñanza aprendizaje pertinente y relevante.

Uno de los principales desafíos de las políticas educativas latinoamericanas es el mejoramiento de la situación de sus docentes ya que las condiciones de trabajo son inadecuadas y existen serios problemas en la estructura de la remuneración e incentivo y hay una falta de preparación al docente para la tarea de enseñar, siendo que los únicos que pueden implementar reformas educativas son los Ministerios de Educación de cada país.

Además sabiéndose que la construcción de una identidad profesional comienza desde la formación inicial del docente y se prolonga durante todo su ejercicio profesional, donde una identidad educativa puede ser entendida como un conjunto heterogéneo de representaciones, y como un modo de respuesta a la diferenciación o identificación con otros grupos profesionales, siendo el profesional un concepto socialmente constituido, que varía en el marco de las relaciones con las condiciones sociales e históricas de su empleo y que se halla vinculada a la valoración de la docencia. Donde existen cuatro fases en el proceso de convertirse en docente los cuales son: el periodo previo a la formación donde el aspirante se crea un concepto de enseñanza, los estudios académicos donde se prepara teóricamente, la practicas de enseñanza y los primeros años de docencia.

Debido a que la vida profesional del docente está influenciada por distintas etapas, la primera está dada por las experiencias previas donde los docentes desarrollan patrones mentales y creencias a través de la observación, la segunda etapa es la formación del maestro como punto de acceso al desarrollo profesional continuo y la última fase la de la inserción en la docencia que es el momento en que el maestro novato tiene que desarrollar su identidad como docente y asumir un rol concreto del contexto de una escuela específica, también puede ser un periodo de tensiones y aprendizajes intensivos en contextos generalmente desconocidos y durante el cual los profesores principiantes deben adquirir conocimiento profesional.

Siendo el principal problema de la inserción la docencia, en Latinoamérica el no ser objeto de una política ya que se encuentran escasos programas institucionalizados ya en muy pocas ocasiones se desarrollan por parte de las escuelas programas específicos para profesores principiantes. Los modelos de inserción utilizados son inadecuados y poco efectivos, entre los identificados están el modelo nadar o hundirse donde el docente principiante tiene toda la responsabilidad, el modelo colegial donde un maestro experimentado es mentor ocasional, mas nunca se utiliza el modelo de mentor protegido formalizado el cual es el óptimo porque un mentor organiza las etapas y procesos de la inserción.

Para la acción y reflexión de América Latina existen programas de inserción en la docencia que han tenido éxito entre los cuales resaltan la preparación supervisada de módulos de inducción, el acompañamiento de un “mentor” o tutor especialista, la participación en seminarios para los docentes noveles, la comunicación constante con los directivos del establecimiento y el tiempo dedicado a planificar clases y colaborar con otros profesores.

Los países latinoamericanos deberán construir políticas que ayuden al mejoramiento de las condiciones de los docentes mediante mejores oportunidades de formación y la mejora de condiciones laborales, ya que si no se reconoce como eje central del cambio al docente será inútil cualquier política para la mejora del sistema escolar.

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

(León, 2005)

La población joven del Ecuador corresponde la cuarta parte del total comprendida entre los 18 y 29 años, por lo que es un grupo demográficamente considerable, está íntimamente relacionado con el mercado laboral donde se ha dificultado su acceso por la escasa o inadecuada educación y por falta de experiencia laboral; lo que ha causado una brecha económica enorme entre la mano de obra calificada y la no calificada, este documento buscará ayudar al joven ecuatoriano a insertarse en el mercado laboral.

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

La cuales se basan en los principios de las políticas de inserción laboral para la juventud que son:

- Universalidad que es el principio de política donde se universaliza el derecho y la igualdad de oportunidades al empleo digno a todos los jóvenes independientemente de su condición social, etnia, color, lengua, sexo, opción sexual, filiación política, lugar de residencia o condición de salud.
- Indivisibilidad que es el derecho al empleo está indivisiblemente asociado a otros derechos como el derecho a la educación, alimentación, nutrición y salud, implicando que las políticas tendrán un enfoque integrado e integral de la política de empleo, concibiéndola como multidimensional y multicausal.
- Igualdad y no discriminación que garantiza a todos los jóvenes a disfrutar de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, poniendo un énfasis

especial en los jóvenes vulnerables y socialmente excluidos para eliminar disparidades sociales existentes en el proceso de inserción laboral.

- Eficiencia que habla que las políticas deben incentivar mejores resultados en términos de cobertura, calidad y equidad mediante un uso óptimo de los recursos.
- Participación donde todas las personas tienen el derecho a participar activamente y documentadamente en las decisiones que afectan sus vidas; son actores y socios claves del desarrollo y no sólo beneficiarios pasivos.
- Y por último el principio Rendición de cuentas donde todos los participantes del proceso tienen deberes y obligaciones, sobre los cuales son responsables y deberán rendir cuentas de una manera transparente, principalmente el Estado ecuatoriano tiene el deber de respetar, proteger y satisfacer el derecho al empleo.

La problemática de inserción laboral principalmente se destaca en que la mayoría de jóvenes presentan altas tasas de desempleo o subempleo siendo las mujeres las más afectadas, la educación no se ajusta a las demandas empresariales, la ausencia o poca oportunidad de obtener experiencia laboral, ausencia o poca presencia de políticas activas nacionales y locales de mercado de trabajo dirigidas a la juventud.

Por lo que se han creado Políticas, programas y proyectos de fomento de la inserción laboral de los y las jóvenes como: **Mejoramiento de la empleabilidad** que su objetivo es mejorar la capacidad de inserción laboral, adecuando sus capacidades a los requerimientos actuales de la economía promoviendo el aprendizaje; **la creación de oportunidades de empleo** que su objetivo es incrementar las oportunidades de empleo y mejorar los ingresos de los jóvenes. Se pondrá especial énfasis en la creación de oportunidades de empleo para las mujeres jóvenes; y por último tenemos el **fortalecimiento institucional** que el objetivo es fortalecer la institucionalidad comprometida con la juventud, a fin de dar mayor prioridad al empleo de los jóvenes, en particular, en las agendas nacionales de política. En especial, se busca impulsar la formación y promoción sostenible de políticas activas de mercado de trabajo para la juventud.

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

(Weller, 2006)

El artículo presenta los resultados del proyecto “Integración de jóvenes latinoamericanos al mercado laboral”, donde se muestra las tensiones presentes en la inserción laboral de los jóvenes, políticas y programas que pueden atenuar o resolver estas tensiones.

Los jóvenes tienen altos niveles de educación formal pero también tienen varios problemas de inserción laboral. En la mayoría de los países la demanda laboral ha sido débil debido al bajo crecimiento de producción de las economías, otro problema es el bajo nivel de calidad de la educación que años anteriores suplían las necesidades laborales pero que hoy son caducos.

Otro punto de tensión está dado por las experiencias, frecuentemente frustrantes, con empleos que no cumplen con las expectativas correspondientes ya que tienen ingresos bajos, amenazas con despido, malos tratos, acoso sexual, relaciones personales desagradables, el incumplimiento de las leyes, el abuso del desconocimiento de los jóvenes de sus derechos laborales y su bajo grado de organización sindical en fin, condiciones que no estimulan el aprovechamiento del potencial que tiene el trabajo para el desarrollo individual y social de los jóvenes.

Otro punto de conflicto es que los jóvenes piensan que los beneficios de la inserción al mercado laboral son mayores a los que en realidad viven, generalmente el cumplimiento de estas expectativas laborales es a largo plazo hasta alcanzar niveles altos de estudio por lo que muchos jóvenes optan por la deserción del sistema escolar y se ven obligados a aceptar empleos que cubran las necesidades de sus hogares, esta tensión se puede liberar acercando tempranamente a los jóvenes al mercado laboral.

Las mujeres jóvenes han tenido con el tiempo un desarrollo personal autónomo independizándose de los roles tradicionales con el empleo en el hogar, sin embargo, se enfrentan a problemas especiales de inserción laboral siendo este problema especialmente grave para mujeres con educación formal baja, para las cuales hay muy pocas oportunidades de empleo productivo.

La combinación del trabajo con estudios puede generar tensiones negativas al afectar el rendimiento en ambos campos, siendo el más afectado el campo estudiantil debido que las extenuantes jornadas laborales que restringen la capacidad de aprendizaje que puede desembocar en deserción escolar. También hay aspectos positivos como inserción al mundo laboral, generación de ingresos y puesta en práctica de destrezas relevantes.

Otra tensión en la inserción laboral es que los contactos personales y las recomendaciones frecuentemente juegan un gran papel para el acceso a empleos atractivos, causando que la inserción por meritocracia haya perdido fuerza y valor, además el mercado laboral exige experiencia para muchos jóvenes que buscan trabajo por primera vez y 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.

La independencia laboral de los jóvenes está dada por la formación de micro y pequeñas empresas que es visto en muchos países como gran alternativa frente a la debilidad de la generación de empleo, sin embargo presenta elevados obstáculos empresariales (experiencia, crédito y etc.) y un alto riesgo de fracaso, ya que no existen estructuras para apoyar a los jóvenes. Analizándose que los emprendimientos juveniles no son una alternativa interesante en forma masiva, sobre todo si se aspira a ingresos decentes y con una estabilidad mínima.

Los jóvenes perciben procesos de exclusión a causa de su edad y sus expresiones culturales, género, situación socio-económicas, étnica, preferencias sexuales, y otros. Debido a que el mercado valora la experiencia laboral y no acepta ciertas expresiones sub-culturales que podrían afectar su presentación frente a sus clientes y, de esta manera, sus resultados económicos, por lo que se debería fomentar leyes antidiscriminatorias para estimular procesos de cambio social y cultural.

En conclusión para mejorar la inserción laboral de los jóvenes, un entorno macroeconómico favorable es una precondition indispensable, dado que sólo de esta manera surgen empleos productivos y ningún programa que mejora la eficiencia de la intermediación laboral sin una dinámica demanda laboral

Jóvenes y trabajo: entre la supervivencia y el mercado.

(Vascónez, 2004)

La juventud se encuentra medida por procesos socio-culturales, económicos y cronológicos que responden a dinámicas propias de las sociedades, según la Ley del Ecuador son reconocidos como jóvenes aquellos que se encuentren entre los 18 y 29 años.

La economía de extracción de beneficios privados y de competencia radica en mantener bajos costos en la mano de obra, poca inversión en tecnología y productividad resultando muy conveniente una oferta laboral poco elástica con el salario que está dada por los jóvenes que representan casi la mitad de la población total, registrando también la mayor tasa de participación laboral para este grupo que también es el más propenso al desempleo y al subempleo donde se encuentran afectadas principalmente las mujeres.

Además tenemos al subempleo que afecta principalmente a los niños y adolescentes donde la remuneración laboral por mes alcanza para cubrir los gastos del hogar. La educación, la capacitación y experiencia no asegura permanencia en el mercado laboral ya que la juventud es sinónimo de falta de experiencia y la vejez es indicador de precariedad y lentitud. Dentro del grupo de los jóvenes las mujeres registran bajas tasas de subempleo comparándolas con los hombres, además una cuarta parte de los hombres que trabajan tiempo completo realizan actividades extras para completar sus ingresos.

Los y las jóvenes tienen una gran participación en empleos de oficina, oficiales y operarios en las industrias extractivas y en el sector de los servicios donde se concentra el trabajo inestable y la informalidad, siendo los hombres los operarios de industrias y las mujeres empleadas de oficina, mostrando que el porcentaje de los jóvenes asalariados es significativo más los niveles salariales muestran grandes diferencias con los trabajadores adultos.

Según la FLACSO (Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales) desde el año 2000 hay un mejoramiento del ingreso promedio de la población donde los jóvenes de 24 a 29

años casi duplican el salario percibido, el cual también muestra tasa más alta de desempleo, por lo que se supone que las personas mayores están mejormente calificadas y si los salarios se elevan también la competencia. La remuneración de un hombre es más alta que el de una mujer siendo una brecha mantenida para todos los grupos de edades distintas.

Además un poco más de la mitad de los y las jóvenes entre 18 y 29 años tienen educación secundaria, un pequeño grupo solo accedido a la primaria y un cuarta parte a la educación superior donde participan mayoritariamente las mujeres sin que esto les asegure mejores remuneraciones o se acote la brecha de salario con los hombres. Una gran porción de las personas jóvenes se inserta en el mundo laboral en calidad de trabajadores “no calificados” que alude tipo de tareas, flexibles, sumamente variadas y móviles, del tipo manual o de bajo valor agregado.

Para los jóvenes que estudian hasta el bachillerato tienen una decisión compleja entre educarse o trabajar ya que enfrentan un sistema educativo poco satisfactorio del que no se esperan beneficios, o un retorno inmediato de liquidez proveniente del trabajo, por lo que los jóvenes estudian o trabajan. Viéndose en el Ecuador un nivel alto de educación y a la vez un país que mantiene amplios periodos de desempleo.

Para mejoramiento de la empleabilidad juvenil la constitución de agendas políticas en el Ecuador ha experimentado un proceso de transformación a partir de algunas fuerzas básicas: las de las corrientes ideológicas-económicas de actores internos con posiciones funcionales, y la de posiciones y propuestas que pretenden construir pertenencias e identidades de cara a la pérdida de vigencia de fronteras y distinciones sociales tradicionales.

Los comienzos en la docencia: Un Profesorado con buenos principios.

(Marcelo, 2009)

La sociedad se encuentra en constante cambios sociales, económicos y de valores, siendo el principal valor de la sociedad el conocimiento de sus ciudadanos, donde este valor de las sociedades actuales está directamente relacionado con el nivel de formación de sus ciudadanos, y de la capacidad de innovación y emprendimiento que estos posean. Pero existe una caducidad de los conocimientos que obliga a establecer garantías formales e informales para que los ciudadanos y profesionales estén en constante actualización.

Convertirse en profesor es un proceso largo, dado por varias etapas de formación inicial, inserción y desarrollo profesional que deberían de estar mucho más interrelacionadas para crear un aprendizaje coherente y un sistema de desarrollo para los profesores, de estas fases la que más interesa en este artículo es en la que se inicia con los primeros contactos con la realidad de la escuela, asumiendo el papel profesional reservado a los docentes, donde los profesores principiantes necesitan poseer un conjunto de ideas y habilidades críticas así como la capacidad de reflexionar, evaluar y aprender sobre su enseñanza de tal forma que mejoren continuamente como docentes.

El período de iniciación a la enseñanza ha permitido transmitir la cultura docente al profesor principiante y la adaptación de este al entorno social en el que lleva a cabo su actividad docente. El periodo de inserción y las actividades propias que le acompañan varían mucho entre los países. En algunos casos se reducen a actividades burocráticas y formales. En otros casos, configuran toda una propuesta de programa de formación cuya intención es asegurar que los profesores entren en la enseñanza acompañados por otros que pueden ayudarle.

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.

Para inserción en la docencia tradicionalmente ha seguido el modelo de “nada o húndete” o también el conocido “aterrija como puedas” los que causado una probabilidad determinante para abandonar la docencia.

Los programas de inserción profesional para los profesores principiantes están representado una verdadera alternativa a estos modelos, aclarando que los programas de inserción han de entenderse como una propuesta específica para una etapa que es distinta tanto de la formación inicial como a la de formación en servicio, los estudios muestran que hay una gran variedad de programas en cuanto a características y contenidos, siendo también la duración y la intensidad dos aspectos importantes. Los programas de inserción pueden variar desde una simple reunión a principio de curso a programas muy estructurados que implican múltiples actividades. Unos están diseñados para hacer crecer a los profesores principiantes mientras que otros están orientados hacia la evaluación y remediar fallos.

Existen elementos comunes que ayudan en los programas inserción como: la orientación del mentor que es el nexo entre la experiencia y la inexperiencia, el ajuste de condiciones de trabajo, la reducción de tiempo para que los profesores principiantes puedan realizar actividades de su formación, desarrollo profesional, y la colaboración de compañeros. La manera como se aborde el periodo de inserción laboral es trascendental para convertirse en un profesor de calidad que asegure el derecho de los alumnos a aprender.

Iniciarse a la docencia. Los gajes del oficio de enseñar.

(Alliaud & Antelo, 2009)

En la vida ningún comienzo de una actividad es fácil muchas veces suele entusiasmar y a la vez desconcertar o desanimar, y peor estas emociones suelen aumentar si además de comprometerse su propia subjetividad se compromete las vidas y el destino de otras personas como es el caso de la Educación. La enseñanza está íntimamente relacionada con un oficio, en la medida en la que los individuos que practican esta actividad se los forma y se los paga para actuar sobre otros o transformarlos, al actuar este oficio sobre personas se le añade un componente vocacional, imposibilitándola de mensurar la actividad y traducirla en salario o en programas de preparación de manera simple o automática. El oficio no carece de puestas a prueba, ya que es la constatación de lo hecho o producido, como producto del propio trabajo, lo que asegura no sólo confianza y autoridad hacia la figura del docente, en este caso, sino identidad profesional.

El que enseña actualmente tiene que hacer mucho más que cumplir el rol asignado “se deben encontrar equilibrios y modos de llegar a acuerdos con los otros y con uno mismo”, donde el trabajo de educar no solo está construido por los profesores sino también por los alumnos, donde la prueba adquiere un papel importante en la docencia ya que quien sabe es quien ha probado, y aquí se pone de manifiesto el carácter experimental de toda enseñanza, de poner a prueba y ser puesto a prueba, cuanto más se apoyan los actores en su oficio, más serena será la experiencia de trabajo, por lo que apoyándose en el oficio, significa que el trabajo pueda objetivarse y que el profesional pueda decir esta es mi obra, es el resultado de mi actividad, puedo mostrarlo y demostrarlo.

El interés por los estadios finales en la formación de un docente, es en forma complejo debido a que al iniciarse deberá poner a prueba todo los gajes del oficio de enseñar y que conlleva una preocupación por los resultados, surgiendo la hipótesis que indica que la formación ha sido exitosa a través de las obras o producto final donde valoramos a los enseñantes, su formación y sus enseñanzas, donde la obra no es el desempeño sino describe el cumplimiento de una labor, el ejercicio, la ejecución, el trabajo, la dedicación.

Probablemente podamos afirmar que la eficacia de una formación se hace visible si sumamos “desempeño + obra” ósea el procedimiento y el producto. Por lo que la escuela no es sin obras, sin distinción y sin mérito, porque la enseñanza misma tiene lugar en el interior de un oficio, no existe oficio sin obra, sin menester y sin misterio, probablemente la educación masiva no sea sin exámenes, sin pruebas y/o jerarquías.

La enseñanza es el acto de transmitir de manera intencional, metódica y sistemática fragmentos de mundo a las nuevas generaciones, y consideramos que es posible contribuir al diseño de una pedagogía de la formación docente, colocando a la enseñanza y al oficio que constituye el centro que aglutina y da sentido al proceso formativo y en el caso de la enseñanza, hay un oficio que transmite y un oficio de transmisión. Hay formadores y sujetos en formación sustentados por un programa institucional con valores e identidades jerarquizadas.

El conocimiento disciplinar o multidisciplinar tiene, asimismo, un valor de suma importancia para la formación. Nadie puede enseñar lo que no conoce y si enseñar es dar a conocer el mundo, el docente tiene que poder recuperar y re-significar formas abiertas de ver el mundo.

La formación docente inicial y el acompañamiento durante los primeros desempeños, coloca a los docentes en mejores condiciones para enseñar, si durante su desarrollo se combinan la incorporación de lo que pasa en la escuela y el trabajo para el que se está formando con la reflexión y el estudio sobre lo que se está probando.

2 METODOLOGÍA

2.1 Diseño de la investigación

La investigación es una búsqueda intencionada de conocimientos o de soluciones a problemas científicos y el método científico indica el camino y las técnicas a seguir por el investigador. (Comite de Investigaciones Técnico Científicas (CITEC), 2010). El presente estudio se desarrolla a través de cuatro tipos de investigación:

Cualitativa.- Su aplicación ayudó a conocer las razones o motivos del comportamiento de los investigados para entender sus cualidades; mediante el análisis no estadístico, utilizando una muestra pequeña y representativa.

Cuantitativa.- Mediante este tipo de investigación se pudo cuantificar datos y generalizar la información de la muestra a la población. Analizando estadísticamente varias muestras que son representativas de la población, otorgando información necesaria para la toma de decisiones.

Descriptiva.- Investigación que permitió identificar varias determinantes como: el comportamiento de grupos relevantes, el porcentaje de unidades de la población con características homogéneas, y las percepciones de los titulados, además tiene como propósito delimitar los hechos que conforman el problema, presentándose los elementos que caracterizan e identifican 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.

Campo.- Identificó los factores de riesgos en el que se encuentra el titulado en el lugar que labora, esto se hace a través de una evaluación de campo y análisis de la situación actual, con la finalidad de obtener la información necesaria que ayude a que los factores de riesgos se minimicen, así como también mejorar la eficacia y eficiencia del desempeño docente lo cual impacta positivamente en la calidad de educación.

2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

El método utilizado en la investigación es el descriptivo, el cual fue utilizado para recoger, organizar, resumir, presentar, analizar, generalizar, los resultados de las observaciones realizadas a los titulados y sus empleadores, teniendo como ventajas que su metodología es fácil, de corto tiempo y económica. (Amicone, 2006)

Las técnicas aplicadas son: la encuesta que está basada en las declaraciones de forma oral o escrita que son emitidas por una muestra representativa de una población concreta y que permiten conocer sus opiniones, actitudes, creencias y valoraciones subjetivas (García & Quintanal, 2010), esta técnica se utilizó para obtener información relevante en cuanto a las características laborales los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja y el inventario de tareas del trabajo de sus respectivos empleadores; y la entrevista con la cual el investigador pretende obtener información de una forma oral y personalizada, información que versará en torno a acontecimientos vividos y aspectos subjetivos de la persona tales como creencias, actitudes, opiniones o valores en relación con la situación que se está estudiando (Murillo, 2009), técnica que se utilizó para obtener información de los empleadores sobre el perfil de docentes que busca la comunidad educativa.

Los instrumentos utilizados son:

- Una ficha inicial de contactos donde se registraron datos importantes del titulado como números telefónicos, institución en la trabaja, dirección de domicilio, etc.
- El cuestionario que consta de una serie de preguntas escritas para ser resuelto sin intervención del investigador (Lopez & Farfan, 2006), en caso se aplicaron un cuestionario a docentes donde se obtuvo información específica sobre el titulado y un cuestionario de tipo inventario de tareas del Trabajo Docente que fue aplicado tanto a empleadores como a titulados
- La guía de entrevista que incluye varios ítems o preguntas que son formuladas por el entrevistador a un informante de calidad, con quien previamente se debe acordar la fecha, la hora y el lugar, así como el objetivo de la entrevista (CONEA, 2003), en este caso las preguntas que se elaboraron se enfocan en los requerimientos de los empleadores sobre el perfil del docente.

2.3 Preguntas de investigación

La presente investigación nació de la preocupación de la Universidad Técnica Particular de Loja para resolverse algunas inquietudes sobre sus titulados para lo cual se ha formulado las siguientes preguntas:

- ¿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 presente investigación se desarrolló con titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de la Titulación de Ciencias de la Educación de la Mención de Educación Básica, desde el año 2007 al 2012 y a sus empleadores, todos los investigados laboran en centros de educación, en algunos casos en instituciones educativas privadas y en otros en instituciones públicas del Distrito Metropolitano de Quito (DMQ) que se encuentra localizado en la Sierra Norte del Ecuador, que cuenta con una superficie de 4.235,2 km², formado por 33 parroquias urbanas y 32 suburbanas (Mena, 2010). Según el Censo de Población y Vivienda del 2010, el DMQ tiene 2'239.191 habitantes de Quito representan el 86,9% de la población de la provincia de Pichincha y el 15.5% de la población total del país de los cuales el 68,7% residirá en el área urbana (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos del Ecuador (INEC), 2010).

En la infraestructura educativa Quito cuenta con un total de 2.235 instituciones educativas, El 52% de la población estudiantil del DMQ asiste a centros educativos fiscales, el 42% a privados, el 3.2% a municipales y el 3% a fisco-misionales. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2011)

2.5 Población y muestra

2.5.1 Población.

Una población es el conjunto de todos los elementos a los que se somete a un estudio estadístico (Conde, 2009), siendo en esta investigación una población de 1.849 titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de la Titulación de Ciencias de la Educación de la mención de Educación Básica, desde el año 2007 al 2012 y a sus empleadores, considera como *titulado* a las personas que finalizaron satisfactoriamente los ciclos de estudio y su trabajo de fin de titulación, se incorporaron y recibieron el título de Licenciado en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica y como *empleador* a la parte que provee un puesto de trabajo a una persona para que preste su servicio personal bajo una relación de dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario. (Sanchez, 2013)

2.5.2 Muestra.

Una muestra es un conjunto representativo de la población de referencia, siendo el número de individuos de la muestra menor que el de la población (Conde, 2009), llamándose muestra aleatoria o aleatoria simple, si los miembros son elegidos de tal forma que todas las posibles elecciones de los miembros son igualmente probables. (Bakhtiari, 2012)

Según la información proporcionada por la Universidad Técnica Particular de Loja (Tabla 1) la muestra investigada fue de siete titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de la Titulación de Ciencias de la Educación de la mención de Educación Básica, desde el año 2007 al 2012, localizados en la provincia de Pichincha, cantón Quito, donde seis titulados fueron del sexo femenino y un titulado fue de sexo masculino (Tabla 2).

Tabla 1. Listado de titulados para la investigación

No	CÉDULA	APELLIDO NOMBRE	FECHA GRADUACIÓN	CENTRO /UTPL	PROVINCIA
1607	1712281268	QUISHPE PROAÑO MARITZA DE LOS ÁNGELES	29/11/2007	QUITO	PICHINCHA
1608	1400436463	RAMÍREZ ROMERO GLORIA PATRICIA	28/06/2012	QUITO	PICHINCHA
1609	1715673271	RAMOS GAONA VERÓNICA EUDOMILIA	03/02/2010	QUITO	PICHINCHA
1610	1711072247	REINOSO GUERRÓN MIRIAM LISETH	03/02/2010	QUITO	PICHINCHA
1611	1708833767	REYES TOAPANTA LUCIA JUDITH	28/11/2008	QUITO	PICHINCHA
1612	1713805347	REZA SUAREZ IMELDA CECILIA	03/04/2007	QUITO	PICHINCHA
1613	1709995623	RIBADENEIRA GUERRA JORGE AURELIO	26/01/2011	QUITO	PICHINCHA

Fuente: Universidad Técnica Particular de Loja

Elaborado por: Fernando Proaño

Tabla 2. Listado de titulados para la investigación

Opción	Frecuencia	%
Masculino	1	14,3
Femenino	6	85,7
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Fernando Proaño

2.6 Recursos humanos, institucionales, materiales, económicos

2.6.1 Recurso Humano.

Los recursos humanos en la investigación son la fuente de riqueza más importante ya que son las responsables de la ejecución y desarrollo de todas las tareas y actividades que se necesiten realizar (Chiavenato, 2013), en este trabajo se presentan los siguientes:

- El investigador.
- Siete titulados en Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.
- Siete empleadores de los titulados.
- Director de Tesis.
- El Equipo de Investigación de la UTPL.

2.6.2 Recursos Institucionales.

Las instituciones que participaron de este estudio fueron:

- Universidad Técnica Particular de Loja.
- Colegio Contralmirante Manuel Nieto Cadena.
- Unidad Educativa San Francisco De Asís.
- Colegio Policía Nacional.
- ISM International Academy.
- Escuela Galo Morillo Villarreal.
- Colegio Militar Eloy Alfaro.
- Colegio Borja 2.

2.6.3 Recursos materiales.

Los recursos materiales son los bienes tangibles necesarios para ejecución de la investigación (García E. , 2013), entre los cuales constan:

- Un computador.
- Una impresora grabadora.

- Una cámara de fotos.
- Esferográficos.
- Cuaderno de apuntes.
- Guía didáctica “Trabajo de fin de Titulación”.
- Artículos científicos.
- Inventarios a docentes y a empleadores.
- Ficha técnicas.
- Entrevista dirigida a los empleadores.

2.6.4 Recursos económicos.

Son todos aquellos recursos de carácter monetario, de origen interno y externo permiten satisfacer ciertas necesidades (Valladares, 2009), para este estudio se evidencian en la Tabla 3.

Tabla 3. Recursos Económicos

Rubros	Costo (dólares)
Materiales	100
Transporte	50
Comunicaciones	50
Alimentación	30
Total	230

Fuente: Investigador

Elaborado por: Fernando Proaño

2.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos

La aplicación de los instrumentos de investigación estuvo dada en tres momentos:

El primer momento comenzó con la participación en el seminario donde se entrega la guía didáctica de Fin de Titulación y dieron las primeras instrucciones para la realización de la investigación, posteriormente a través del EVA se dio a conocer la población investigada y la muestra asignada para la ejecución del trabajo.

En el segundo momento con la ayuda de la información proporcionada por la Universidad Técnica Particular de Loja, se procedió a la búsqueda de los titulados a través de llamadas telefónicas, redes sociales, y visita a sus trabajos o domicilios, una vez realizado el primer contacto y dadas las explicaciones respectivas al investigado se documentó sus datos en la ficha inicial de contactos y se concretó una próxima reunión en el establecimiento de trabajo.

En la segunda reunión se aplicó la encuesta a docentes para obtener información específica sobre el titulado y también un inventario de tareas del Trabajo Docente que debe ser aplicado tanto a Empleadores como a Titulados y por último se realizó una entrevista a los empleadores.

Por último en el tercer momento el investigador ordenó, organizó y tabuló la información recolectada de los titulados y de sus empleadores con ayuda de la matriz del programa Excel proporcionada por la Universidad, creando una base de datos que generaría una serie de tablas y figuras que permitieron la posterior interpretación, análisis y discusión de los resultados respaldándose siempre en fuentes bibliográficas, por último el investigador realizó sus conclusiones y recomendaciones.

3 INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

A continuación se presenta el análisis de la información recopilada después de haber llevado a cabo la metodología descrita en el capítulo anterior. Para ello, en primer lugar se menciona la categoría de análisis seguida de la exposición de ideas de los titulados y sus empleadores y finalmente, la discusión final cuyo propósito es exponer una disertación analítica a cada uno de los puntos de interés en este estudio.

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 4. Ubicación geográfica de los Titulados

Nombre del Titulado	Institución	Provincia	Cantón
Quishpe Proaño Maritza de los Ángeles	Contralmirante Manuel Nieto Cadena	Pichincha	Quito
Ramírez Romero Gloria Patricia	Unidad Educativa San Francisco De Asís.	Pichincha	Quito
Ramos Gaona Verónica Eudomilia	Colegio Policía Nacional	Pichincha	Quito
Reinoso Guerrón Miriam Liseth	ISM International Academy	Pichincha	Quito
Reyes Toapanta Lucia Judith	Galo Morrillo Villarreal	Pichincha	Quito
Reza Suarez Imelda Cecilia	Colegio Militar Eloy Alfaro	Pichincha	Quito
Ribadeneira Guerra Jorge Aurelio	Colegio Borja 2	Pichincha	Quito

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Fernando Proaño

De acuerdo a la tabla 1 todos los titulados de Ciencias de la Educación de Modalidad Abierta se encuentran trabajando actualmente en establecimientos educativos distintos del Distrito Metropolitano de Quito, Provincia Pichincha.

3.1.1.2 Edad.

Tabla 5. Edad de los Titulados

Intervalo de edad	Frecuencia	Porcentaje
menor a 20	0	0
21-30	0	0
31-40	2	29
41-50	5	71
Más de 50	0	0

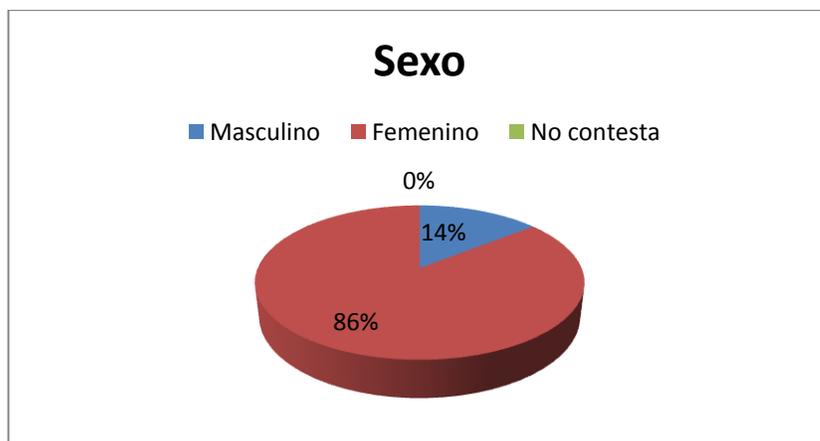
Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Fernando Proaño

La edad de los titulados de Ciencias de la Educación de Modalidad Abierta está dividida en los dos intervalos de edad, el primero que va desde 31 a 41 años y que corresponde al 28,57% de los encuestados y el segundo intervalo que va de 41 a 50 años el cual corresponde al 71,42% de los Titulados encuestados siendo el grupo mayoritario. (Tabla 2.)

3.1.1.3 Sexo.

Figura 1. Estratificación de los titulados de acuerdo a su sexo.



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Fernando Proaño

Los datos presentados en la figura 1, indican que el 86% de los titulados de Ciencias de la Educación de Modalidad Abierta de la UTPPL es de sexo femenino mientras que el 14% corresponde al sexo masculino.

3.1.2 Características académicas de los titulados.

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

En el Ecuador las instituciones se dividen de acuerdo a su sostenimiento financiero en: Fiscal cuando es financiada por el Estado, Fiscomisional si es financiada por el Estado en convenio con Misiones Religiosas, Municipal si es financiada por los Municipios y Particular por financiamiento ajeno a instituciones del estado (Ministerio de Educacion del Ecuador, 2010).

Figura 2. Tipo de sostenimiento de la institución educativa donde los titulados realizaron la educación secundaria.

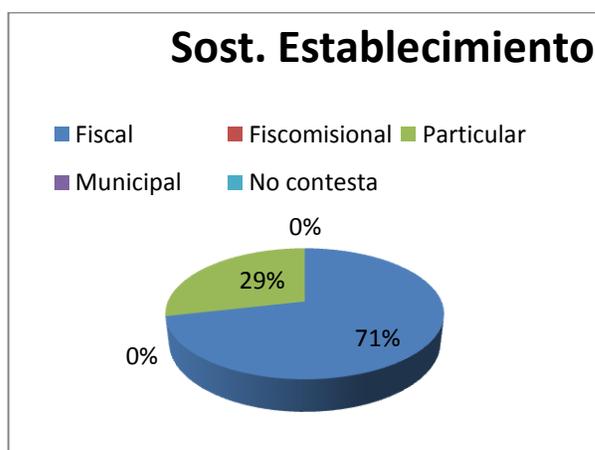


Tabla 6. Tipo de sostenimiento de la institución educativa donde los titulados realizaron la educación secundaria.

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	5	71,42
Fiscomisional	0	0
Particular	2	28,57
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Fernando Proaño

De acuerdo con la figura 2, indica que el 71% de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta de la UTPPL realizaron sus estudios secundarios en un colegio que tiene un tipo sostenimiento fiscal mientras que el 29% concluyeron sus estudios secundarios en una institución de sostenimiento particular.

3.1.2.2 Tipo de educación.

Figura 3. Tipo de educación de la institución educativa donde los titulados realizaron la educación secundaria.



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Fernando Proaño

Tabla 7. Tipo de educación de la institución educativa donde los titulados realizaron la educación secundaria.

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

La figura 3 indica que el 100% de los titulados de Ciencias de la Educación de Modalidad Abierta de la UTPL realizaron sus estudios secundarios en un colegio que tiene un tipo de educación regular lo que significa que acudieron a un proceso de educación continua según lo establecido en la ley Orgánica de Educación del Ecuador.

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

Tabla 8. Nivel de estudios alcanzados de los titulados luego de los estudios de licenciatura

Opción	Frecuencia	Porcentaje
pregrado	3	43
posgrado	0	0
ninguno	4	57

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Fernando Proaño

De acuerdo con la información de la tabla 8 el 43% de los titulados de Ciencias de la Educación de Modalidad Abierta tienen un título de pregrado diferente al obtenido en la Universidad Técnica Particular de Loja, el cual fue obtenido antes de iniciar sus estudios de Licenciatura en Educación Básica, por otro lado el 57% de los encuestados no obtuvieron ningún título de pregrado ni antes ni después de la Licenciatura y por último observamos ninguno de los Titulados a alcanzado un título de posgrado por diversos motivos, entre los cuales están: falta de recursos económicos de los titulados y alto costo de la colegiatura, la falta de disponibilidad de tiempo y una deficiente oferta educativa de la instituciones de educación superior, sin embargo todos los titulados no descartan la posibilidad de la obtención de un título de posgrado en futuro inmediato.

3.1.3 Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.

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

Todos los titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica de modalidad Abierta de la UTPL que fueron encuestados se encuentran trabajando en la docencia y su tiempo de ejercicio de la profesión va desde los 6 años a los 25 años, y el único ingreso económico para su hogar es el ejercicio de la docencia.

3.1.3.2 Número de establecimientos en los que trabaja el titulado

Figura 4. Número de establecimientos educativos donde trabaja el Titulado



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Fernando Proaño

Tabla 9. Número de establecimientos educativos donde trabaja el titulado educación

Opción	Fr	%
0	0	0
1	6	86
2	1	14
mas 2	0	0

Según la tabla 9 el 86% de los titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica de modalidad Abierta de la UTPL que fueron encuestados se encuentran trabajando solo en una institución educativa debido a que tienen que cumplir un horario de trabajo mínimo de ocho horas en la mayoría de los casos y los otros nunca se les presentó la oportunidad de trabajar en otra institución educativa, mientras que el 14% trabaja en dos instituciones educativas que son de educación superior y lo realizan 8 horas a la semana en jornada nocturna.

3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.

Figura 5. Cargo actual que ocupa el titulado



Tabla 10. Cargo actual que ocupa el titulado

Opción	Frecuencia	%
Directivo	0	0
Administrativo	0	0
Docente	7	100
Operativo	0	0
Otro	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Fernando Proaño

El 100% de los titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica de modalidad abierta de la UTPL que fueron encuestados se encuentran ocupando como cargo actual la docencia, sin embargo no descartan presentarse a un concurso para desempeñar un cargo de directivo cuando hayan adquirido más experiencia en la docencia y realicen estudios en administración educativa (Ver figura 5).

3.1.3.4 Características del trabajo actual

Figura 6. Sostenimiento del establecimiento donde trabaja

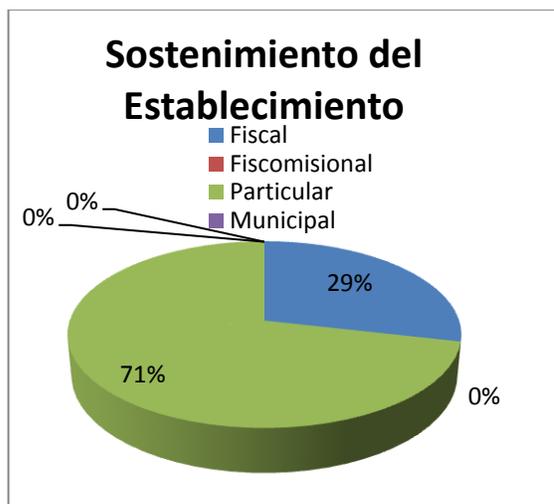


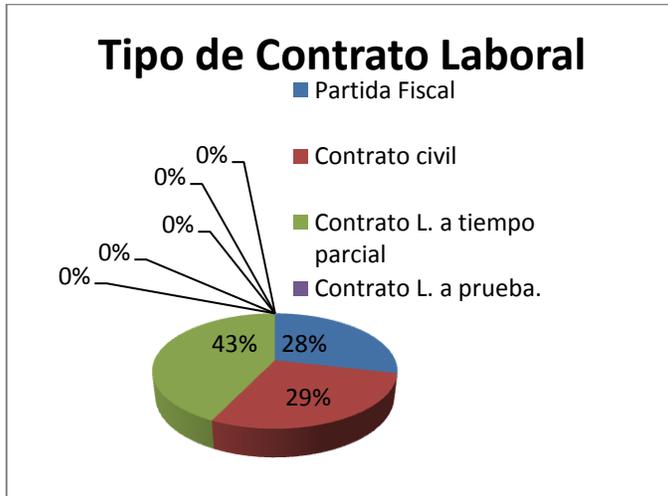
Tabla 11. Sostenimiento del establecimiento donde trabaja

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	2	28,57
Fiscomisional	0	0
Particular	5	71,42
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Fernando Proaño

Dentro de las principales características del trabajo actual de los titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la modalidad abierta de la UTPL, está el tipo de sostenimiento del establecimiento educativo donde trabaja el encuestado (ver figura 6) el cual se estratifica en dos grupos las instituciones fiscales con un 29% y los establecimientos particulares con 71%.

Figura 7. Tipo de contrato laboral de los titulados



Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Fernando Proaño

Tabla 12. Tipo de contrato laboral de los titulados

Opción	Fr	%
Partida Fiscal	2	28,57
Contrato civil	2	28,57
Contrato L. a tiempo parcial	3	42,85
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	0	0
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Los titulados que trabajan en los establecimientos particulares tienen dos tipos de contrato laboral: Contrato laboral a tiempo que corresponde al 43% y contrato civil con 29 % de los encuestados. Y por último todos los titulados que trabajan en establecimientos fiscales tienen un contrato laboral de tipo partida fiscal. (Ver figura 7)

3.2 Características académicas de los titulados.

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 que existe entre la formación universitaria y la actividad laboral del titulado es de suma importancia ya que partiendo de la consideración socializadora de la educación escolar, el docente necesita recurrir a determinados referentes que le guíen, fundamenten y justifiquen su actuación a fin de que pueda plantear o enfrentar los retos enmarcados en las condiciones de calidad, equidad y eficiencia, en una vida académica integral.

Por lo que las instituciones de educación superior y las universidades están involucradas directamente en el desempeño individual del profesor, en el compromiso y la exigencia social, en la forma de transmitir y reconstruir una serie de principios, leyes, normas y elementos sociales, culturales, económicos, políticos y tecnológicos que conforman la necesidad del saber, pero esta necesidad identifica procesos que a través de distintos métodos, estrategias y teorías de aprendizaje han generado una metodología didáctica que solo puede ser aprendida a través de una formación universitaria.

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.

Para los titulados y empleadores las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación coadyuvan al docente en el proceso de enseñanza/aprendizaje integrándose perfectamente en los planes y programas de estudio y con los modelos pedagógicos como el cognoscitismo, constructivismo y el conductismo. Al recibir una educación superior basada en competencias generales, tiene el conocimiento sobre lo que se hace en una institución a través de las prácticas profesionales, más no es sino hasta que recibe información precisa para obtener habilidades, destrezas y aptitudes sobre la ejecución de un trabajo determinado, mediante las competencias específicas, que integra todos los conocimientos adquiridos durante su vida educativa.

3.3 Valoración docente de la profesión

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

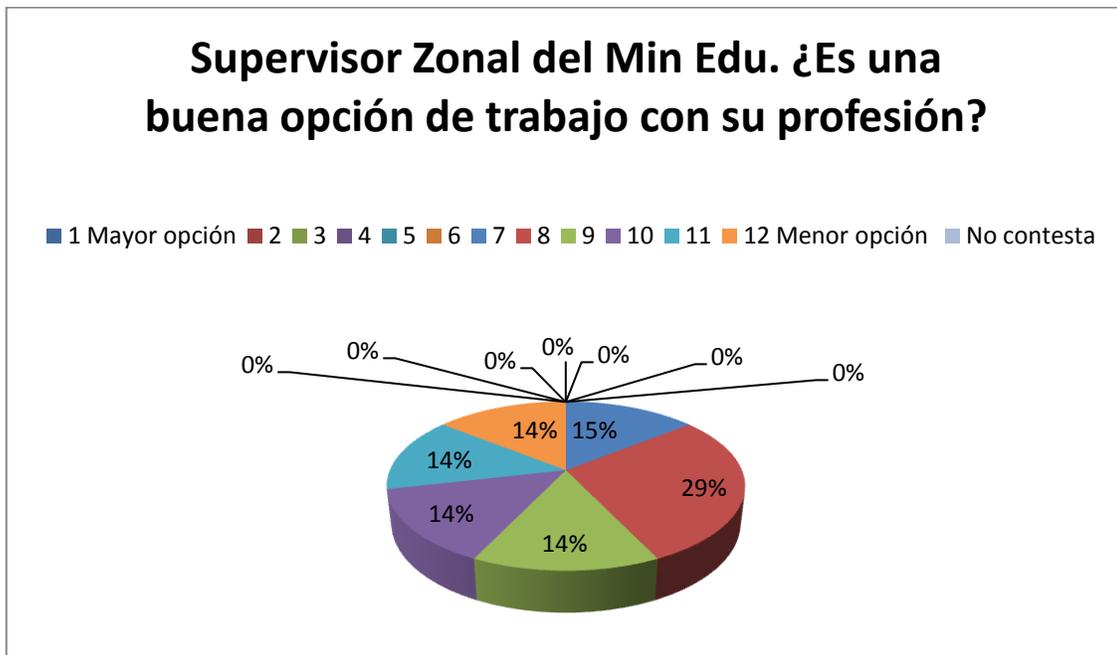
Figura 8. Docente de Educación Básica como opción de trabajo para los titulados.



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Fernando Proaño

Figura 9. Supervisor Zonal del Ministerio de Educación como opción de trabajo para los titulados.



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Fernando Proaño

Todos los titulados de Ciencias de la Educación mencionan Educación Básica de modalidad abierta de la UTPL tiene como primera opción de trabajo la docencia en educación básica (Ver Figura 8), como segunda opción consideran la docencia de bachillerato, y en tercer lugar a la docencia en institutos pedagógicos junto con la docencia universitaria. Entre las opciones de trabajo que los encuestados ven menores posibilidades para poder desempeñar su título están en primer lugar la terapia psicopedagógica ya que consideran que existen profesionales especialistas en ese tema, y en segundo puesto la supervisión zonal del Ministerio de Educación ya que consideran que para aspirar a este puesto de trabajo deberán adquirir mayor experiencia y además tendrán que conseguir un título de posgrado en el área de supervisión y administración educativa (ver figura 9).

3.4 Satisfacción docente

Figura 10. Satisfacción del docente en cuanto a la actividad profesional después de obtenido su

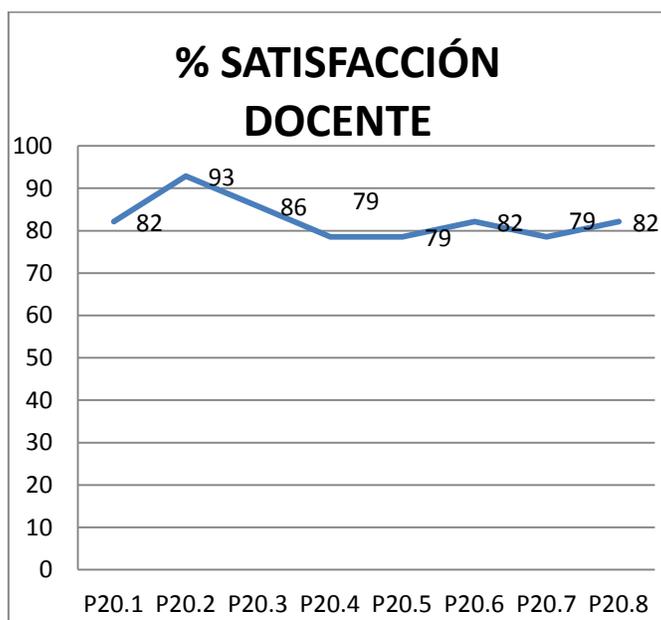


Tabla 13. Satisfacción del docente en cuanto a la actividad profesional después de obtenido su título

% SATISFACCIÓN DOCENTE		
#pregunta	Pro.	%
P20.1	3	82
P20.2	4	93
P20.3	3	86
P20.4	3	79
P20.5	3	79
P20.6	3	82
P20.7	3	79
P20.8	3	82

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Fernando Proaño

La satisfacción actual docente después la obtención de la licenciatura fue investigada tomando en consideración aspectos relevantes evidenciados en la tabla 13 y son: Los

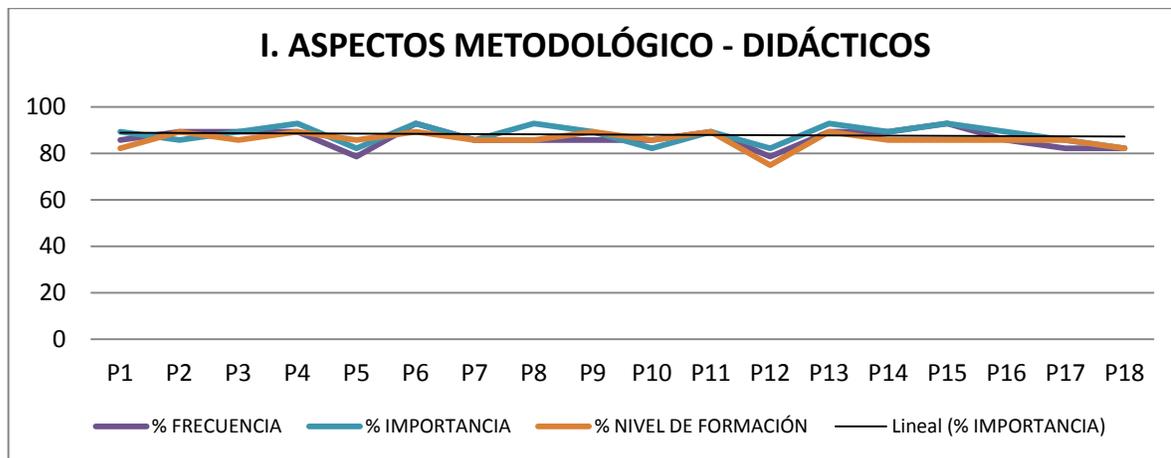
estudios de Ciencias de Educación para el ejercicio de la docencia, el progreso social alcanzado, la posibilidad de ascensos laborales, un salario docente acorde a las funciones desempeñadas, diversidad de situaciones y actividades interesantes dentro y fuera del aula, posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos y el crecimiento profesional. Obteniendo la mayor valoración (ver gráfico 8) el aspecto del progreso social gracias al ejercicio de la docencia ya que cuando los individuos se preparan y obtienen un título académico en docencia la sociedad los observa como los transformadores y mentores de las juventudes futuras. (Imbernón, 2008).

Finalmente tenemos tres aspectos con menor satisfacción que son: el primero la posibilidad de ascensos laborales por la falta de preparación académica superior a la que actualmente poseen los titulados, además de una alto grado de experiencia en educación, el segundo aspecto es la insatisfacción con el salario docente ya porque por muchos años en el Ecuador el maestro no tuvo la valoración económica a sabiendas de la importancia que este tiene para la sociedad, en los últimos años se ha observado un mejoramiento de su remuneraciones más aún no es lo suficiente para el papel importante que ejerce y por último tenemos las salidas profesionales o diversidad de empleos que está afectada por la situación económica del titulado que no le permite alcanzar un grado más alto de preparación académica (Figura 10).

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

3.5.1 Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado

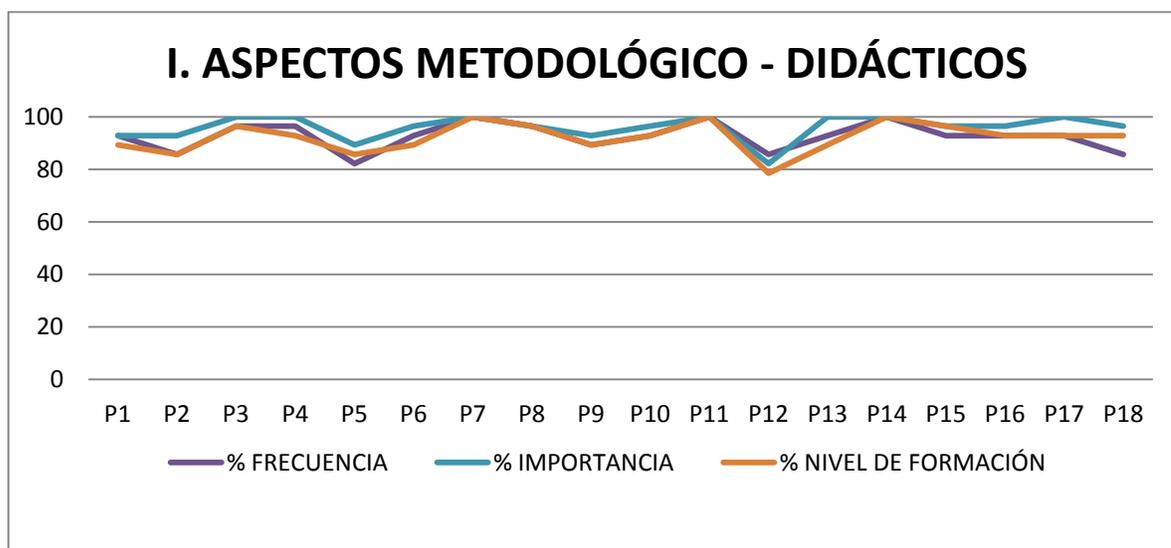
Figura 11. Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado según el titulado.



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Fernando Proaño

Figura 12. Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado según el directivo.



Fuente: Investigación de campo

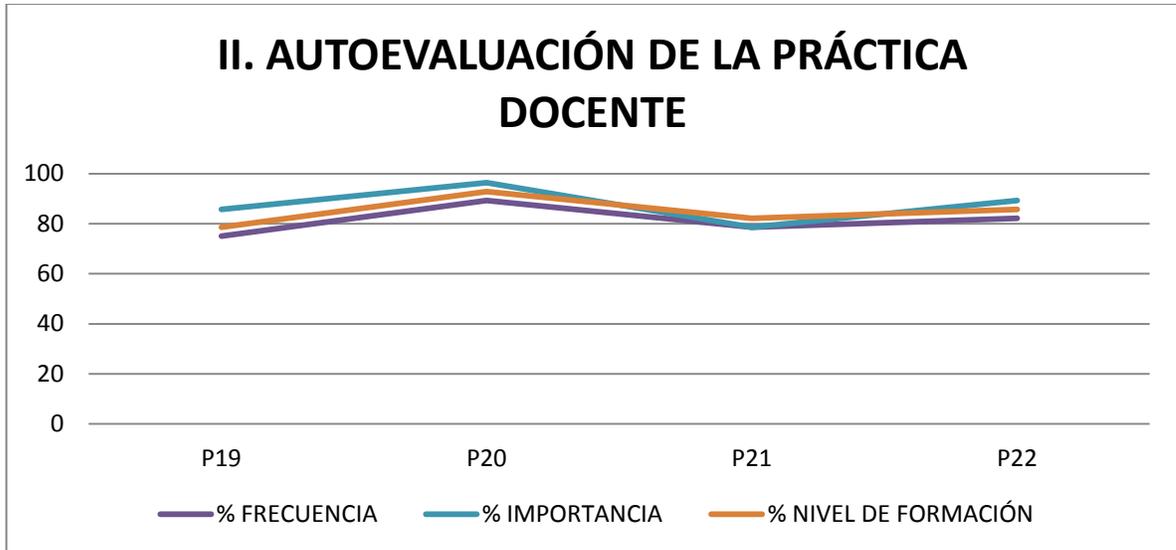
Elaborado por: Fernando Proaño

Dentro de los aspectos metodológico-didácticos, las tareas que han conseguido una mayor puntuación dentro de las figuras 11 y 12 según la opinión de los titulados y sus empleadores son las siguientes: ejecutar tareas de aula novedosas y creativas donde los titulados y empleadores aceptan la importancia de este punto debido ya que ellos entienden que los estudiantes para captar el aprendizaje necesitan de métodos innovadores y novedosos que vuelvan el ambiente escolar ágil y dinámico (Iglesias, 1999), otra tarea con relevancia es la elaboración de recurso didácticos para la enseñanza de la asignatura que tiene un doble cometido: por un lado, mejorar el aprendizaje y por otro, crear condiciones para que profesores y alumnos interactúen con el fin de extraer los mejores resultados para la formación académica. (La importancia de los recursos didácticos en la enseñanza, 2009).

Dentro de las tareas que obtuvieron las menores puntuaciones están (Ver figura 11 y 12): El organizar los espacios del aula, ya que algunos titulados desconocen que la distribución de los pupitres dentro del salón permite que el estudiante aprenda a utilizar y percibir tanto el espacio físico como su intimidad personal, para saber cómo y con quién lo utiliza y otros titulados argumentan que el reducido espacio del aula y el excesivo número de alumnos principalmente en las instituciones fiscales no dejan desarrollar estas metodologías. (Herrera, 2009); Y por último también se presenta una baja puntuación en el aspecto de realización de actividades extracurriculares con los alumnos las cuales están encaminadas a potenciar la apertura del centro educativo a su entorno y a procurar la formación integral del alumnado, siendo el problema de su no ejecución que son fuera del horario lectivo y su carácter voluntario que muchas veces el alumnado y los docentes no le dan la importancia debida sin darse cuenta que lo que se busca es la interacción en de toda la comunidad educativa para el bienestar del estudiante. (Laíne, Vilches, Alvarez, & Palomar, 2010).

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

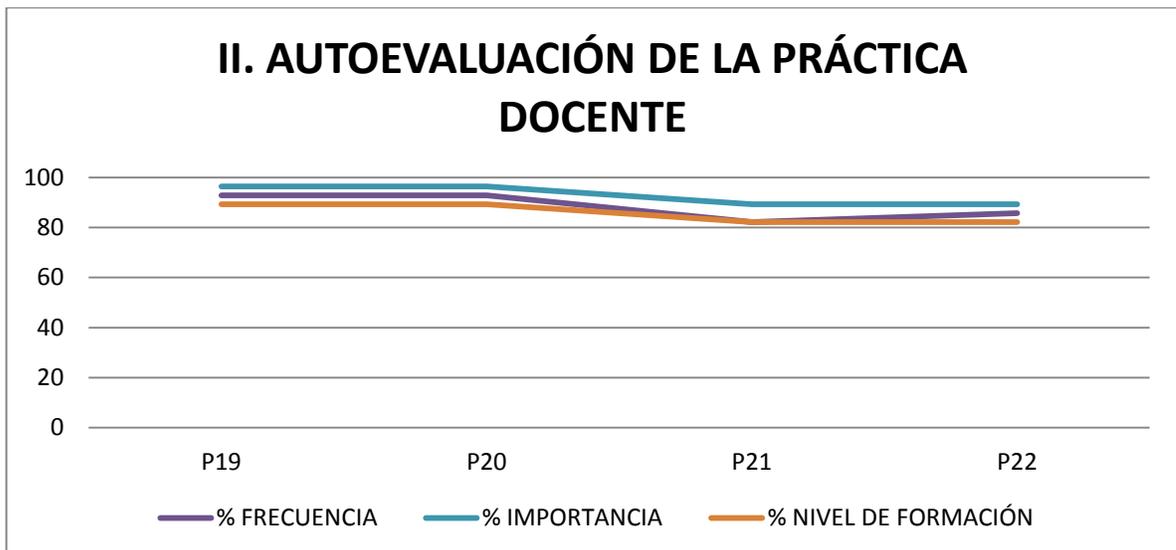
Figura 13. Autoevaluación de la práctica docente según el titulado.



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Fernando Proaño

Figura 14. Autoevaluación de la práctica docente según el directivo



Fuente: Investigación de campo

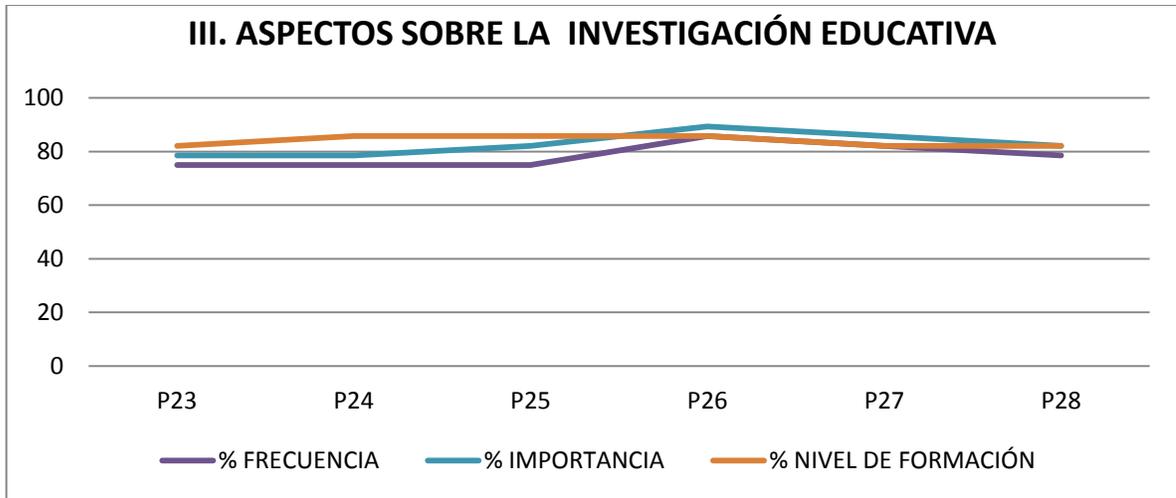
Elaborado por: Fernando Proaño

Al referirnos de autoevaluación de la práctica docente y dada información recogida a titulados y empleadores el aspecto que obtuvo mayor puntuación (Figura 13 y 14) es el de evaluar competencias adquiridas y requeridas por los alumnos ya que los titulados conocen la importancia y sostienen que una buena evaluación debe recuperar la comodidad de la enseñanza y así posibilitar el mejor rendimiento de cada uno de los estudiantes a través del afianzamiento de las competencias ya adquiridas y la búsqueda de mecanismos para desarrollar las competencias requeridas. (Marquez, 2011).

Dentro de las tareas menos puntuadas para autoevaluación de práctica docente están según los titulados (Figura 13) está el realizar un auto análisis crítico de los conocimientos de la materia ya que generalmente sólo medimos el rendimiento de los estudiantes sin detenernos a pensar, criticar, reflexionar y analizar que el desempeño docente influye de alguna forma en ese rendimiento estudiantil, haciéndose necesario motivar a los y las colegas de la docencia a crear una cultura de autoevaluación de la práctica docente, contribuyendo así a mejorar los procesos educativos, y la práctica misma. (Castillo, 2009); En cambio la tarea con menor puntuación para los directivos (Figura 14) fue el analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales debido a que muchas veces los titulados no saben clasificar por la falta de herramientas a diversidad de situaciones educativas y de contextos en los que se desarrollan, justificando ampliamente el hablar de lo diferencial como un hecho sustantivo de la educación. (Gairín, 1998).

3.5.3 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.

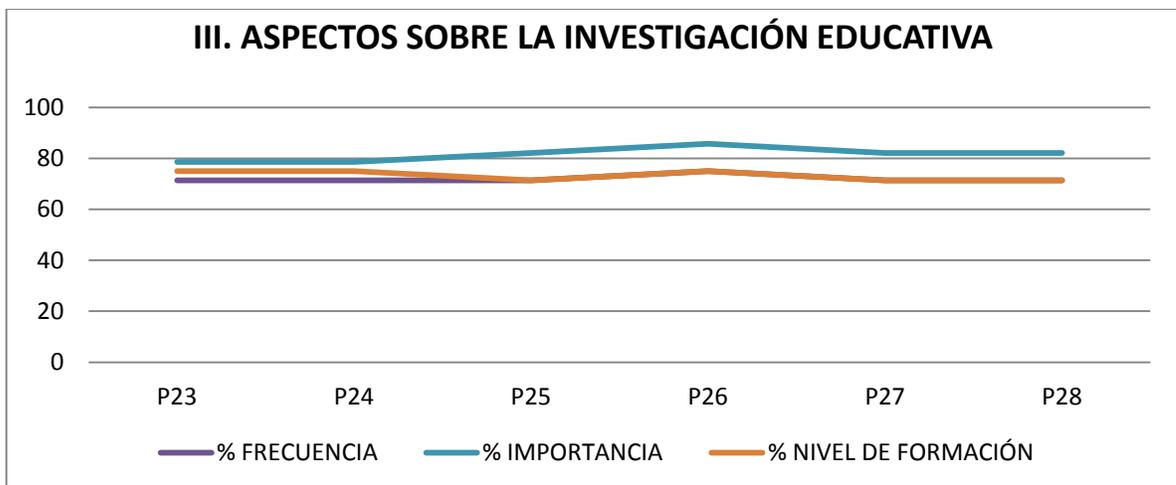
Figura 15. Aspectos sobre la investigación educativa según el titulado.



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Fernando Proaño

Figura 16. Aspectos sobre la investigación educativa docente según el directivo



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Fernando Proaño

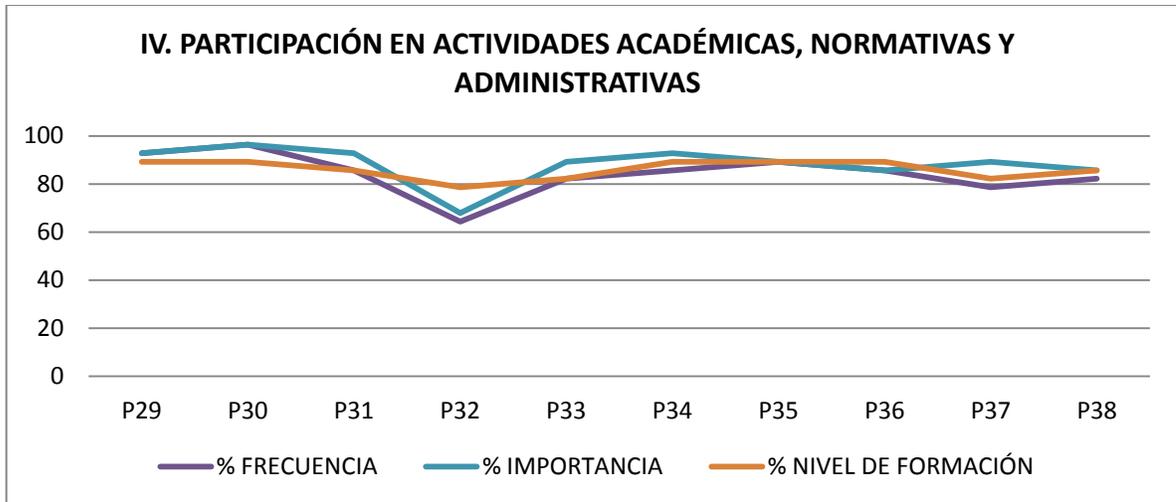
Partiendo de que la investigación educativa reviste una complejidad especial debido a que los hechos educativos resultan ser diversos y cambiantes, plantean una dificultad

epistemológica, se pueden abordar desde diferentes disciplinas, métodos, y además puede considerar varios paradigmas con diversas orientaciones teóricas (Lopez & Farfan, 2006), en este estudio según titulados y empleadores (Figura 15 y 16) el aspecto con mayor puntuación es de diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos a los contextos analizados ya que los docentes entienden que la educación es una actividad radicalmente humana, sistemática, orientada al perfeccionamiento, a la mejora de las personas, por medio de acciones intencionadas de los educadores, generalmente concretadas en planes o programas. (Perez R. , 2000).

Y el aspecto con menor puntuación en este ítem fue investigar y evaluar procesos, programas, e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora debido a que los resultados de la evaluaciones previas de otras instituciones no son publicados, generando un problema para la ejecución de análisis de pares, ya que en los procesos de evaluación es difícil encontrar el equilibrio adecuado que permita, por un lado obtener una mirada valorativa única, y una experiencia previa del evaluador, por el otro lado, esta mirada tan específica del evaluador no esté sesgada por preconcepciones u otras subjetividades producto de situaciones e intereses particulares ajenos al rol asignado por la comunidad académica. (Marquina, 2006).

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

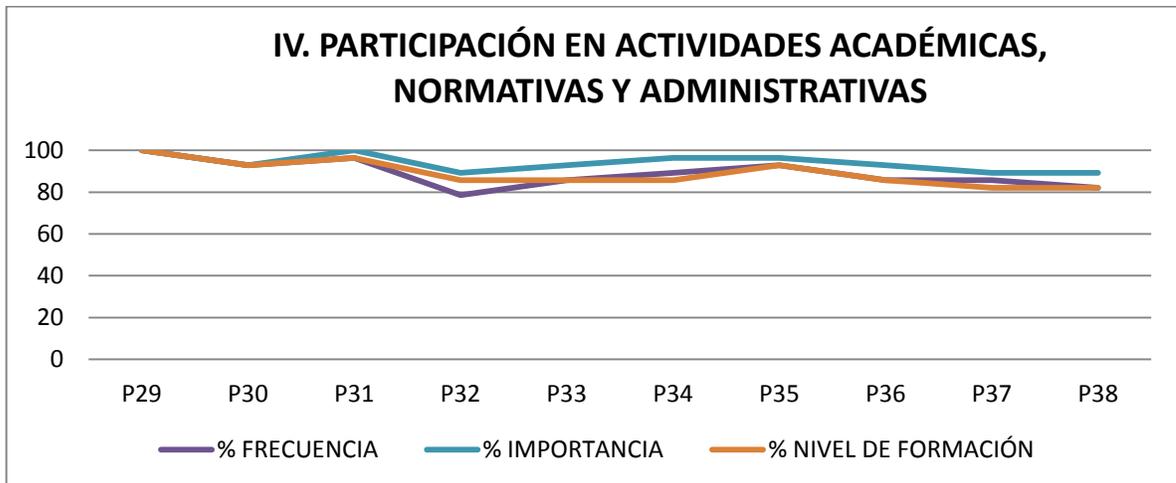
Figura 17. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas según el titulado



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Fernando Proaño

Figura 18. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas según el directivo



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Fernando Proaño

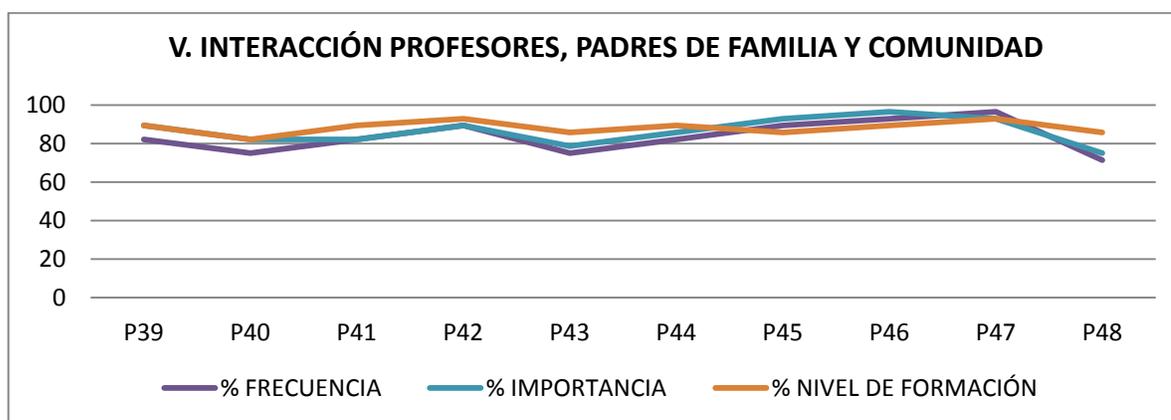
De acuerdo con los datos que se observan en la figura 17 y 18 se consideran que las tareas que han alcanzado los mayores puntajes son: de participación de juntas de Profesores ya que en La Constitución de la República, dentro de la Ley Orgánica De

Educación Intercultural y en su Reglamento en la Sección IV. De Las Juntas De Docentes De Grado o Curso en su artículo 54 dice: “Junta de Docentes de Grado o Curso es el organismo de la institución educativa encargado de analizar, en horas de labor educativa fuera de clase, el rendimiento académico de los estudiantes, de conformidad con el currículo nacional y los estándares de calidad educativa; y con las políticas de evaluación establecidas en el presente reglamento por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional. Esta Junta debe proponer acciones educativas que pueden aplicarse, de manera individual o colectiva, a estudiantes y docentes para mejorar su desempeño y se reunirá, de forma ordinaria, después de los exámenes de cada quimestre y de forma extraordinaria, cuando la convocare el Rector o Director, Vicerrector o Subdirector o el docente tutor de grado o curso General”; Y la otra tarea con alta valoración es estudiar realidad local y nacional ya los titulado y empleadores buscarían una educación que este comprometida realidad social, económica y política para así conseguir la transformación del alumno en un hombre culto, practico, investigador consiente de la realidad, atento a los problemas nacionales, y participativo en el contexto comunitario. (Conferencia internacional de Educación, 2004).

El aspecto menos representativo a decir de la figura 17 y 18 es ejercer funciones administrativas por parte de los titulados ya que ellos no se encuentran en ninguno de los casos ejerciendo cargos directivos o de otra índole que no sea el de docente.

3.5.5 Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado

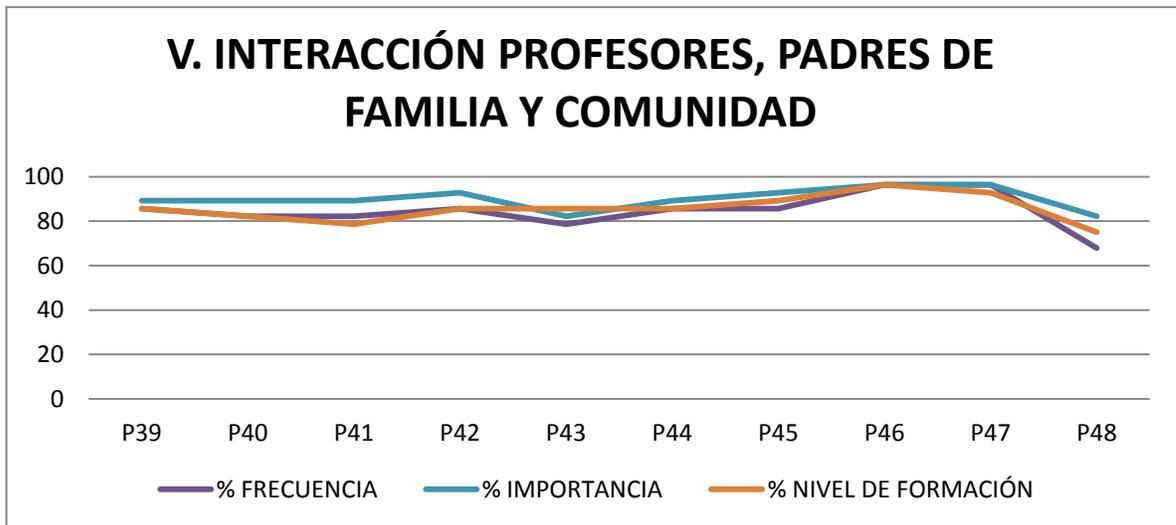
Figura 19. Interacción profesores, padres de familia y comunidad según el titulado.



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Fernando Proaño

Figura 20. Interacción profesores, padres de familia y comunidad según el directivo.



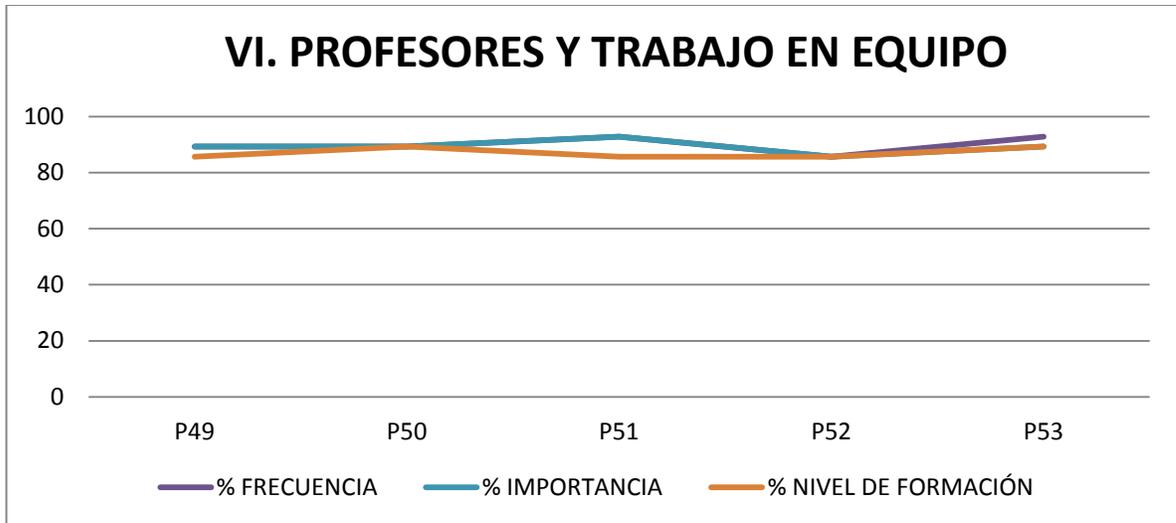
Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Fernando Proaño

De acuerdo a la figura 19 y 20 las tareas con mayor valoración para los titulado y empleadores son: atender a los representantes y participar en programas sociales dentro de la institución ya que se considera que la interacción docente con los actores sociales (padres, vecinos, organizaciones, asociaciones, clubes, etc.) cumple un papel importante en el desarrollo de propuestas y/o alternativas de acción orientadas a promover procesos educativos en beneficio del estudiante. (Krichesky, 2006). En cambio la tarea con menor valoración dentro de este eje tanto como para titulados y empleadores es: Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar, esta puntuación es debido en unos casos a la falta de interés y de disponibilidad de tiempo de los padres de familia en sus hijos, y en otros a la falta planificación para ejecución de esta tarea, que favorece y asegura un mejor rendimiento académico de los niños, así como un desarrollo integral de su persona, su autoestima y su actitud hacia el aprendizaje. (Perez, Cortese, & Gallardo, 2007).

3.5.6 Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo

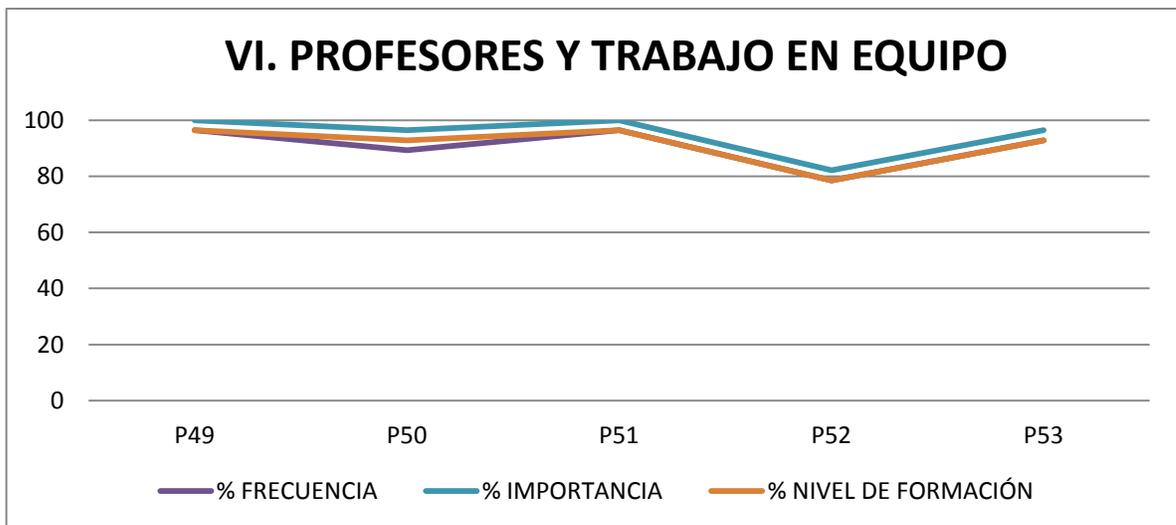
Figura 21. Profesores y trabajo en equipo según el titulado.



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Fernando Proaño

Figura 22. Profesores y trabajo en equipo según el directivo.



Fuente: Investigación de campo

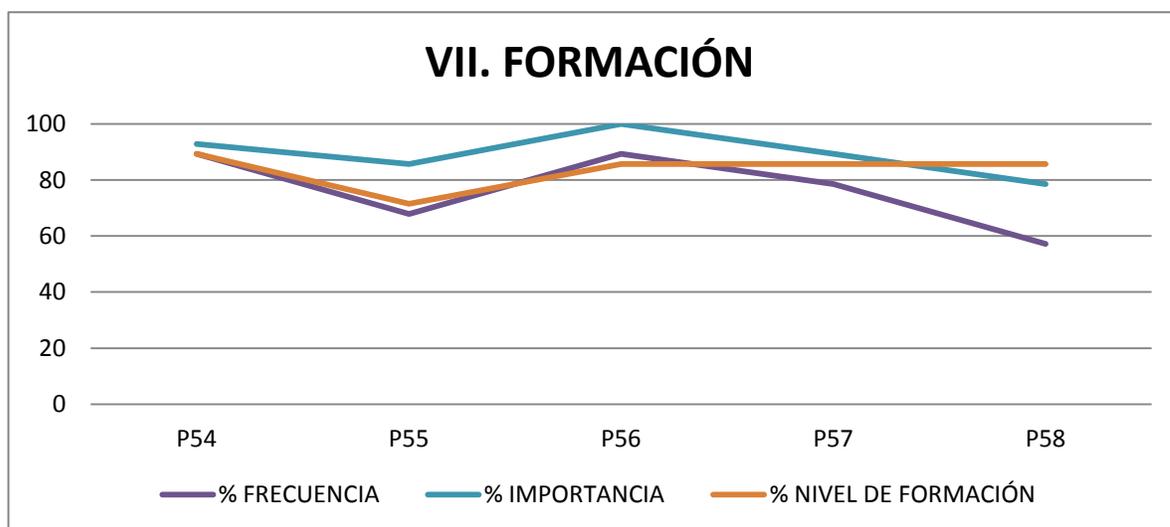
Elaborado por: Fernando Proaño

La colaboración mediante el trabajo en equipo de los docentes permite analizar en común problemas educativos con mayores y mejores criterios, por lo que esta parte de la investigación pondrá énfasis por conocer y tratar de mejorar la conducta de los docentes como miembros de la organización en la que trabajan (Antúnez, 1999). Al Analizar la figura 21 y 22 se observa que la tarea considerada más importante y que es realizada con mayor frecuencia según los titulados y empleados es participar en sesiones de trabajo, las mismas son el espacios primordial para estimular los intercambios, la relación cara-a-cara; en fin, es tiempo-espacio en el que pueden darse múltiples prácticas de comunicación y en el que se puede generar comunidades sustentables de aprendizaje, ya que pueden hacer confluír identidad, intercambio e interacción. (IIPE-Buenos Aires, 2000).

En la figura 21 y 22 la tarea con menor puntaje de significación es él: Trabajar en proyectos curriculares por la falta de planificación de las diversas áreas educativas, que no concientizan que él no trabajo en proyectos curriculares hacen que los docentes no incrementen y actualicen los conocimientos evitando mejorar con ello su práctica en el aula. (Morcillo, 2007)

3.5.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado

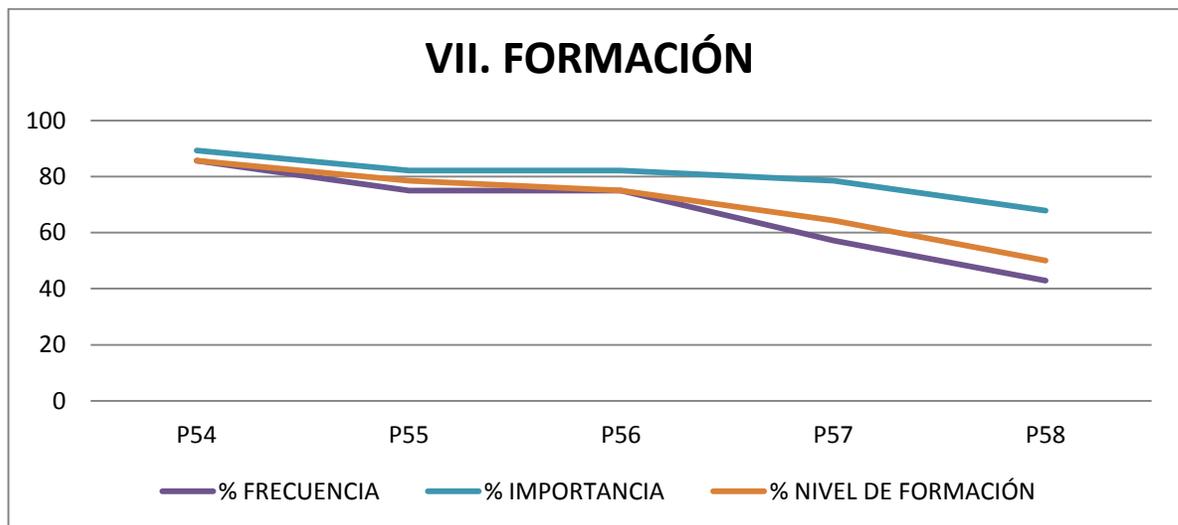
Figura 23. Aspectos sobre la formación docente según el titulado



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Fernando Proaño

Figura 24. Aspectos sobre la formación docente según el directivo.



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Fernando Proaño

La formación continua la podemos entender como el proceso permanente de adquisición, estructuración y reestructuración de conocimientos, habilidades y valores para el desarrollo y desempeño de la función docente. (Moliner & Loren, 2010). Por lo que partiendo de ese punto analizaremos las tareas relacionadas con la formación de los titulados, donde según la figura 23 y 24 de la información recogida a titulados y empleadores observamos que la tarea que presenta menor frecuencia de realización y a la vez menor grado de puntuación de importancia es Asistir a cursos de Aprendizaje de una segunda lengua donde la personas se convierten en factor primordial ya que la predisposición a la hora de la adquisición de conocimientos favorece en mayor o menor medida la aprendizaje de una lengua extranjera (Nolasco, 2004), además existe otros factores aparte de la predisposición como alto costo de un curso de lengua extranjero, la disponibilidad de tiempo y falta de cursos de lengua extranjera específicos para docentes, sin darse cuenta los titulados que aprender una segunda lengua se convierte en una herramienta de comunicación global y una vía de acceso a mayores conocimientos, a una amplia gama de información y a las tecnologías actuales, que permite enfrentar las demandas del entorno y la sociedad, contribuyendo también a comprender y apreciar la

propia lengua y cultura y al desarrollo de habilidades cognitivas (Ministerio de Educación de Chile, 2012).

La tarea con mayor valoración en frecuencia y importancia encontramos que según los titulados y empleadores (Figura 23 y 24) está asistir a cursos de formación y actualización permanente dictado por el Ministerio de Educación ya que desde el año 2009, el Ministerio de Educación puso en marcha el Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo (Síprofe), sistema que pretende incidir en la formación inicial docente, mejorar la oferta de formación continua, y proveer acompañamiento a los docentes y directivos, sin embargo se percibe que la capacidad de este sistema para abastecer la demanda de cursos de actualización y formación docente volviéndole limitado, y no suficiente. (Villagómez, 2012).

4 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

- Todos los titulados de Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica de la UTPL del estudio realizado se encuentran trabajando en una o dos instituciones educativas fiscales o particulares del Distrito Metropolitano de Quito, desempeñando cargo de docentes, el tipo de contrato laboral que mantienen con el ente educativo está dividido en tres grupos contrato civil de prestación de servicios Profesionales, contrato laboral a tiempo parcial y partida fiscal.
- Los requerimientos de educación continua de los titulados de Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica de la UTPL y sus empleadores están enfocados en diversas áreas entre las principales citaremos: el manejo del idioma extranjero inglés, manejo de TIC's, y cursos de actualización de conocimientos, metodología, legislación educativa, psicología, planificación, comprensión lectora, didáctica y pedagogía.
- La formación académica y la actividad laboral de los titulados tienen un vínculo estrecho porque el docente necesita recurrir a determinados referentes que le guíen, fundamenten y justifiquen su actuación a fin de que pueda plantear o enfrentar los retos enmarcados dentro del proceso educativo, de ahí la importancia de la educación superior y en lo propio de las universidades involucrados en el desempeño individual del profesor, en el compromiso y la exigencia social, en la forma de transmitir y reconstruir una serie de principios, leyes, normas y elementos sociales, culturales, económicos, políticos y tecnológicos que conforman la necesidad del saber a través de distintos métodos, estrategias y teorías de aprendizaje.
- La frecuencia con la que los titulados ejecutan las tareas de la labor docente es muy alta en la mayoría de aspectos de la investigación, más en el aspecto de actividades de formación que ejecuta el titulado se muestran las puntuaciones más bajas debido a factores económicos del titulado,

disponibilidad de tiempo, falta de oferta educativa para docentes y en algunos casos falta de interés del docente de estar actualizado.

- La importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor es alta, porque los docentes están concientizados que la realización de estas va a influir directamente en el proceso de aprendizaje de los estudiantes, sin embargo a pesar que los titulados entiendan la importancia del cumplimiento de estas tareas no garantiza que sean efectuadas frecuentemente, es el caso del aprendizaje de una segunda lengua ya los docentes entienden de la importancia de esta actividad, mas no realizan por diversos factores.
- El nivel de formación que tienen los titulados de Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica de la UTPL para ejecutar las tareas propias de su labor es muy alto debido a que la universidad le proporcionó varias herramientas pedagógicas, didácticas y psicológicas para resolución de problemas de índole educativo, sin embargo también existen varias deficiencias en los titulados como la preparación en una lengua extranjera, uso y manejo TIC's, falta de conocimiento de Legislación educativa, poca preparación en Administración y supervisión educativa y también poca afinidad para la Elaboración de proyectos educativos.

4.2 Recomendaciones

- Incentivar a los docentes a través de campañas motivacionales, a la participación de cursos académicos en áreas de conocimientos específicos como: Lengua extranjera, uso y manejo TIC's, Legislación educativa, Administración y Supervisión educativa y Elaboración de proyectos educativos.
- Impulsar a los titulados a la obtención de títulos de pos graduación en áreas como Legislación educativa, Administración y supervisión educativa y en diseño de proyectos educativos entre otras a través de becas y bolsas de estudio en universidades nacionales o extranjeras.
- Realizar talleres pedagógicos donde se muestre la importancia que representa en el entorno educativo el cumplimiento frecuente de las tareas docentes principalmente poniendo énfasis en la utilización de herramientas tecnológicas y lingüísticas como la clave para el desenvolvimiento en el aula de clase.

5 PROPUESTA DE INTERVENCIÓN:

IMPLEMENTACIÓN DE CURSOS DE UNA LENGUA EXTRANJERA (INGLÉS) PARA LOS TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA DE LA UTPL QUE RESIDEN EN LA CIUDAD DE QUITO.

5.1 Justificación

El presente estudio propone la creación de cursos de una lengua extranjera (inglés), que sean orientados a los Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL que residen en la ciudad de Quito, partiendo que el uso de una lengua extranjera con énfasis en inglés ha pasado de ser un privilegio a ser una necesidad en los diferentes ámbitos profesionales, por efecto del proceso de globalización, que ha tomado mayor fuerza actualmente. Siendo este fenómeno de globalización el principal motivo por el cual el inglés ha adquirido importancia a nivel mundial, hasta el punto de considerarse hoy en día como el idioma universal. (Uribe, 2012).

Además, por ser una de las lenguas más habladas en todo el mundo, se ha convertido en una herramienta muy importante para acceder a información científica actualizada y globalizada permitiendo a los profesionales mantenerse a la vanguardia de los acontecimientos y estudios actuales (Jaramillo, 2009), así en el caso de los docentes podrán hacerse de información en las áreas de Educación de expertos de todo el mundo.

5.2 Objetivo.

5.2.1 General.

Implementar cursos de una lengua extranjera (inglés) para los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL que residen la ciudad de Quito.

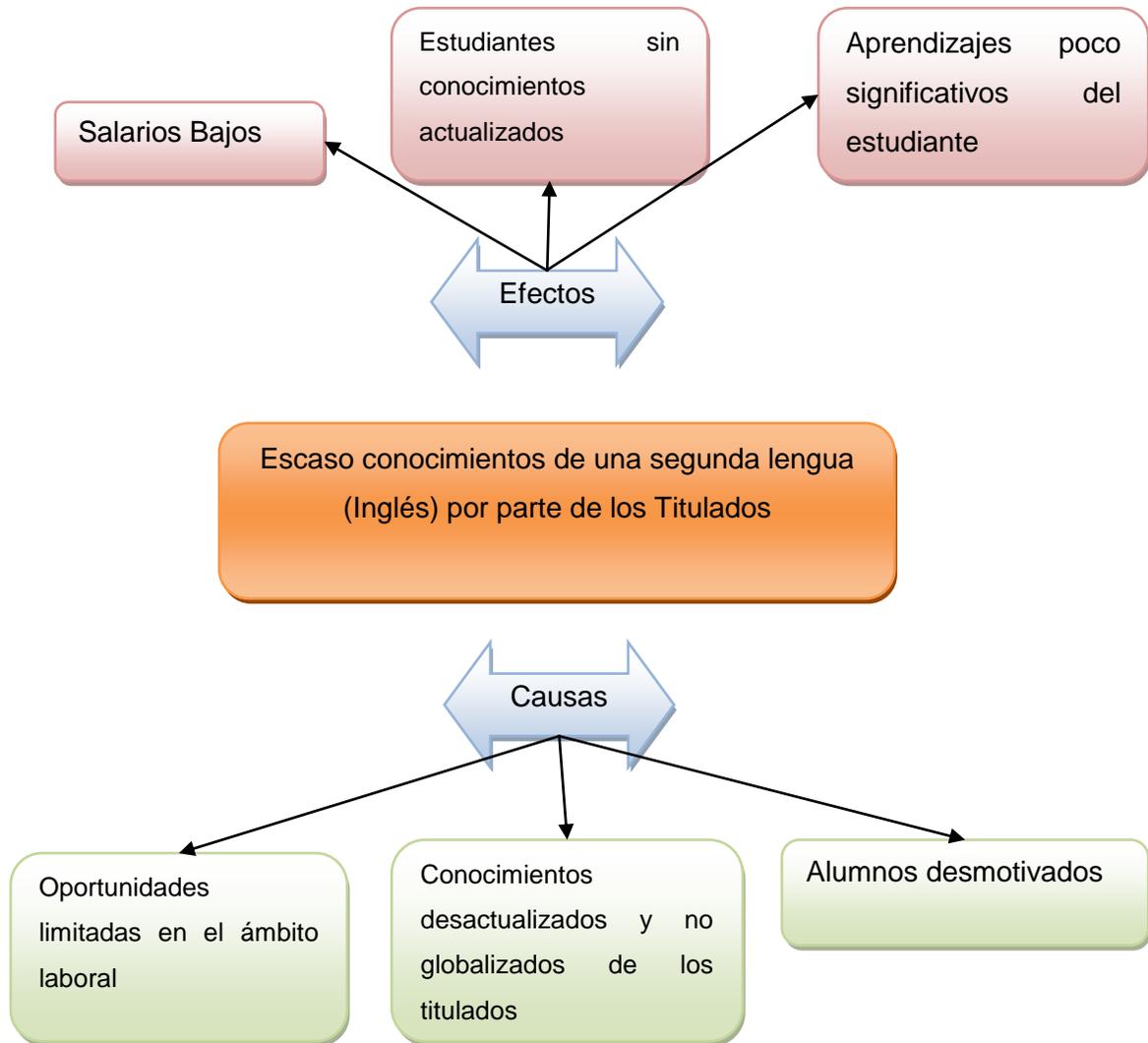
5.3 Metodología: Matriz del marco lógico

5.3.1 Análisis de involucrados

Matriz de Involucrados					
Grupos	Intereses	Problemas Percibidos	Recurso y Mandatos	Interés en una Estrategia	Conflictos Potenciales
Titulados	<p>Aprender una segunda lengua (inglés).</p> <p>Utilizar el conocimiento de una segunda lengua (inglés) para aumentar su grado de conocimientos</p>	<p>Escasos conocimientos de una segunda lengua (inglés).</p> <p>Escasa preparación del docente en una segunda lengua (inglés).</p>	<p>Constitución de la República, Título VII Régimen del Buen Vivir Capítulo I. Inclusión y Equidad. Art. 349.</p>	<p>Mejoramiento profesional. Capacitación en el aprendizaje de una segunda lengua.</p>	<p>Falta de recursos económicos. Disponibilidad de tiempo limitada.</p> <p>Falta de interés por parte de los titulados.</p>
Empleados	<p>Contar con docentes que tengan un nivel de una segunda lengua (inglés) aceptable</p> <p>Tener docentes con conocimientos actualizado y globalizados.</p>	<p>Poca calidad y efectividad en la gestión.</p>	<p>Constitución de la República, Título VII Régimen del Buen Vivir Capítulo I. Inclusión y Equidad. Art. 349.</p>	<p>Mejoramiento de la calidad de docentes.</p>	<p>Poco interés para gestionar.</p>

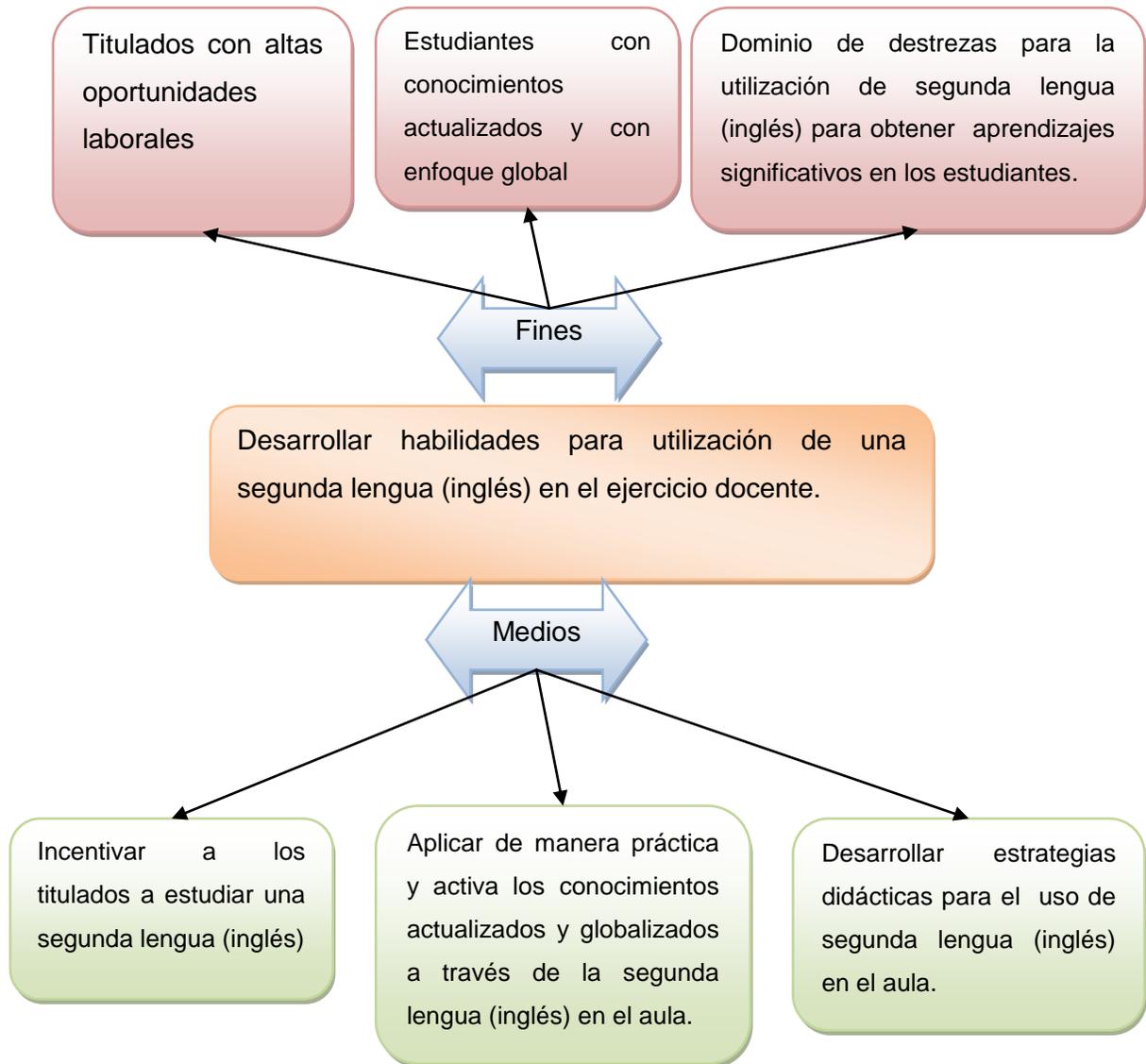
Elaborado por: Fernando Proaño

5.3.2 Análisis de problema



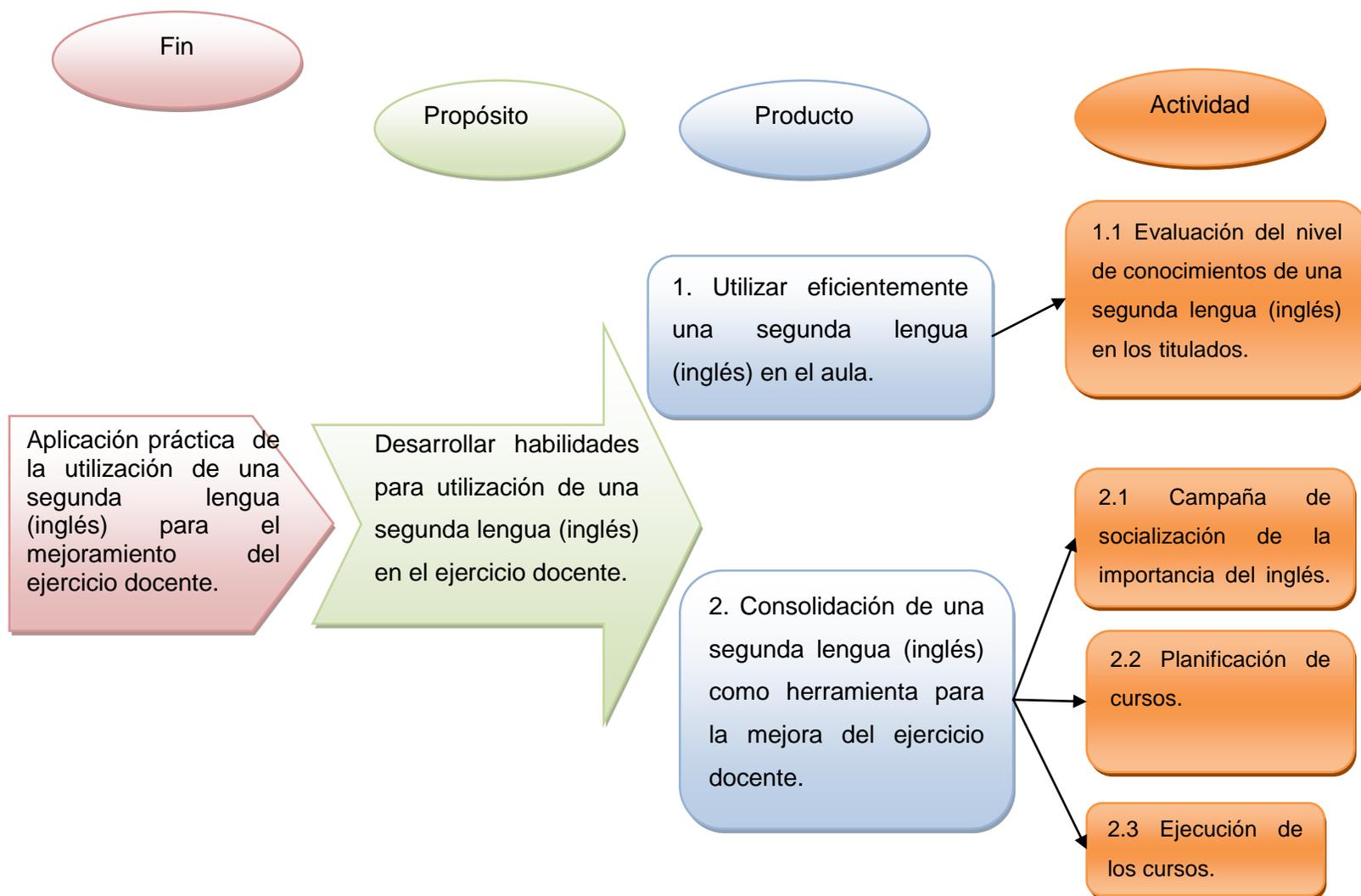
Elaborado por: Fernando Proaño

5.3.3 Análisis de objetivos



Elaborado por: Fernando Proaño

5.3.4 Análisis de estrategias



Elaborado por: Fernando Proaño

5.4 Plan de acción (etapa de planificación)

5.4.1 Matriz del marco lógico

Resumen de Objetivos	Narrativo de	Indicador Verificable Objetivamente	Medios o Fuentes de Verificación	Supuestos
Fin (Objetivo de desarrollo) Aplicación práctica de la utilización de una segunda lengua (inglés) para el mejoramiento del ejercicio docente.		% de incremento de estudiantes con conocimientos actualizados. # de estudiantes con conocimientos actualizados.	Estadísticas del Ministerio de Educación.	
Propósito (objetivo general; situación final) Desarrollar habilidades para utilización de una segunda lengua (inglés) en el ejercicio docente.		# de titulados estudiando una segunda lengua (inglés). % de nivel de conocimientos en una segunda lengua (inglés) de los titulados.	Informe final del Proyecto.	Voluntad política del gobierno. Voluntad de la UTPL. Voluntad de los empleadores. Titulados con habilidades en el idioma inglés.
Componente-Resultados Utilizar eficientemente una segunda lengua (inglés) en el aula. Consolidación de una segunda lengua (inglés) como herramienta para la mejora del ejercicio docente.		% de eficiencia del uso de una segunda lengua (inglés) en el aula. # de titulados con interés de estudiar una segunda lengua (inglés). # de cursos planificados de una segunda lengua (inglés).	Informes de progreso.	Voluntad política de la UTPL. Voluntad de los empleadores. Voluntad de los titulados.

		# de cursos ejecutados de una segunda lengua (inglés).		
Actividades Principales (Acciones)	Evaluación del nivel conocimientos de segunda lengua (inglés) en los titulados. Campaña de socialización de la importancia del inglés. Planificación de cursos. Ejecución de los cursos.	Presupuesto Profesores de la lengua inglesa: \$1000. Libros : \$400. Laptop e infocus: \$1000. Material didáctico: \$300. Arriendo de instalaciones: \$500. Total: \$3200.	Presupuesto general	Voluntad de la UTP. Voluntad de los Titulados.

Elaborado por: Fernando Proaño

5.5 Resultados esperados

Resultados	Actividades	Estrategias	Evaluación	Presupuesto	Cronograma
Utilizar eficientemente una segunda lengua (inglés) en el aula.	Evaluación del nivel conocimientos de segunda lengua (inglés) en los titulados.	Prueba diagnóstica	Informe final de resultados de las pruebas.	\$700	01 al 31 enero del 2014
Consolidación de una segunda lengua (inglés) como herramienta para la mejora del ejercicio docente.	Campana de socialización de la importancia del inglés. Planificación de cursos. Ejecución de los cursos.	Taller de motivación. Creación de un proyecto.	Informe final de proyecto.	\$2500	03 febrero-01 de abril del 2014

Elaborado por: Fernando Proaño

5.6 Bibliografía de la propuesta

Uribe, J. d. (2012). Importancia del idioma inglés en las instituciones de educación superior: el caso de la Corporación Universitaria de Sabaneta. *Uni-pluri/versidad*, 97-103.

Jaramillo, T. (2009). El inglés como lengua internacional. 37-69.

6 BIBLIOGRAFÍA

- Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación. (2009). *Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización*. Madrid: ANECA.
- Alliaud, A., & Antelo, E. (2009). Iniciar a la docencia. Los gajes del oficio de enseñar. *Profesorado*, 90-100.
- Alonso, L. E., Fernández, C., & Nyssen, J. M. (2009). *El debate sobre las competencias :Una investigación cuantitativa y entorno a la educación superior y el mercado de trabajo en España*. Madrid: ANECA.
- Amicone, A. (2006). *Contraste de cartas de room service entre hoteles nacionales e internacionales*. Puebla: Universidad de las Américas Puebla.
- Antúnez, S. (1999). El trabajo en equipo de los profesores y profesoras: factor de calidad, necesidad y problema. *Educación*, 89-10.
- Avalos, B. (2009). La inserción profesional de los docentes. *Profesorado*, 43-59.
- Bakhtiari, J. (2012). *Estudio De Factibilidad Para La Implementación De Un Restaurante Temático En La Parroquia De Tumbaco Provincia De Pichincha*. Sangolquí: Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE.
- Castillo, R. (2009). *AUTOREFLEXION Y EVALUACION DE LA PRACTICA DOCENTE*. Mexico: Universidad de El Salvador-Universidad Nacional Autónoma de México.
- Chiavenato, C. (23 de Agosto de 2013). *Definición, ABC*. Obtenido de <http://www.definicionabc.com/economia/recursos-humanos.php>
- Comite de Investigaciones Técnico Científicas (CITEC). (2010). *Guía Metodológica de Investigación* .
- Conde, C. (2009). *Matemáticas I*. Mexico: CEPA.
- CONEA. (2003). *Guía de Autoevaluación con fines de acreditación para las universidades y escuelas politécnicas del Ecuador* . Quito: Ministerio de Educación.

- Conferencia internacional de Educación, C. (2004). *Informe Nacional sobre el desarrollo de la educación* .
- Gairín, J. (1998). *ESTADIOS DE DESARROLLO ORGANIZATIVO:DE LA ORGANIZACIÓN COMO ESTRUCTURA A LA ORGANIZACIÓN QUE APRENDE*. Granada: Grupo Editorial Universitario.
- García, B., & Quintanal, J. (2010). *Técnicas de Investigación*. Mexico: MIDE. CES Don Bosco.
- García, E. (25 de Agosto de 2013). Obtenido de Zona Economica: <http://www.zonaeconomica.com/recursos/materiales>
- Herrera, J. (2009). *LA DISTRIBUCIÓN DE LOS PUPITRES EN EL AULA DE CLASE*. Bogota: Pedagovia.
- Iglesias, I. (1999). *La creatividad en el proceso Enseñanza Aprendizaje de Ele:Caracterizacion y Aplicaciones* . Oviedo: Universidad de Oviedo.
- IIPE-Buenos Aires. (2000). *Competencias para la profesionalización de la gestión educativa* . Buenos Aires.
- Imbernón, F. (2008). *LA PROFESIÓN DOCENTE EN LA GLOBALIZACIÓN Y LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO*. Barcelona: Departamento de Didáctica y Organización educativa de la Universidad de Barcelona.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos del Ecuador (INEC). (2010). *Censo de Población y Vivienda*.
- Krichesky, M. (2006). *Escuela y comunidad : desafíos para la inclusión educativa* . Buenos Aires: Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de la Nación.
- La importancia de los recursos didácticos en la enseñanza. (2009). *Temas para educacion* , 1-6.
- Laíne, B., Vilches, M., Alvarez, J., & Palomar, M. J. (2010). *IMPORTANCIA DE LAS ACTIVIDADES EXTRAESCOLARES EN LA EDUCACION SECUNDARIA OBLIGATORIA*. Madrid: Mar.

- León, M. (2005). Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador. 153-184.
- Lopez, A., & Farfan. (2006). *LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA COM BASE DE LA NUEVA EDUCACIÓN*. Mexico: Congreso Estatal de Investigación Educativa.
- Marcelo, C. (2009). Los comienzos en la docencia: Un Profesorado con buenos principios. *Profesorado*, 1-25.
- Marquez, M. (2011). *Evaluacion de Competencias en Educación Básica*. Mexico: Crisálida.
- Marquina, M. (2006). *LA EVALUACIÓN POR PARES EN EL ESCENARIO ACTUAL DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD DE LA EDUCACION SUPERIOR*. Mexico: CONEAU.
- Mena, A. (2010). *LAS NUEVAS CENTRALIDADES URBANAS DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO* . Quito: CEPEIGE.
- Ministerio de Educación de Chile. (2012). *Idioma Extranjero Inglés. Bases curriculares*. Santiago.
- Ministerio de Educacion del Ecuador. (2010). *Instructivo para boleta electrónica*. Quito: AMIE.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (25 de Julio de 2011). *Censo educativo, año lectivo 2009-2010*. Obtenido de www.educacion.gob.ec.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2012). *Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura*. Quito.
- Moliner, L., & Loren, C. G. (2010). La Formación Continua como proceso clave en la profesionalización docente: buenas prácticas en Chile. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, 25-44.
- Morcillo, E. (2007). *GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DEL PROYECTO CURRICULAR DE CENTRO*. Andalucía: Instituto Andaluz de Evaluación Educativa y Formación del Profesorado.

- Murillo, J. (2009). *Metodología de Investigación Avanzada*. Mexico: Universidad Autonoma de Mexico.
- Nolasco, M. (2004). *Ensenaza de una segunda lengua.Manual Práctico para docentes*. Vigo: Ideas Propias Editorial.
- Perez, L., Cortese, I., & Gallardo, G. (2007). *Construyendo una alianza efectiva familia-escuela*. UNICEF.
- Perez, R. (2000). LA EVALUACIÓN DE PROGRAMAS EDUCATIVOS:CONCEPTOS BÁSICOS, PLANTEAMIENTOS GENERALES Y PROBLEMÁTICA. *Revista de Investigación Educativa*, 261-287.
- Sanchez, V. (2013). *Trabajo de Fin de Titulación*. Loja: Universidad Tecnica Particular de Loja.
- Vaillant, D. (2009). Políticas de Inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente. *Profesorado*, 28-41.
- Valladares, C. H. (2009). *APUNTES PARA EL CURSO RECURSOS ECONÓMICOS DE CENTRO AMÉRICA*. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Vascónez, A. (2004). Jóvenes y trabajo: entre la supervivencia y el mercado. *FLACSO, Sede Ecuador*, 17-38.
- Villagómez, M. S. (2012). Nuevos desafíos para repensar la función del profesorado ecuatoriano. *Alteridad Revista de educación*, 116-123.
- Weller, J. (2006). *Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias*. Santiago de Chile: CEPAL.

7 ANEXOS

Anexo 1: Fichas 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:			
Medio de contacto:	Teléfono ()	Personalmente ()	A través de amigos ()
	Otros ()		
Firma del Titulado	Firma del Empleador	Sello del Empleador	

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

La aplicación de los instrumentos de investigación se desarrolló de la siguiente manera:

- Una encuesta a docentes para obtener información específica sobre el titulado (Instrumento 1).
- Un inventario de tareas del Trabajo Docente que debe ser aplicado tanto a Empleadores como a Titulados (Instrumento 2).
- Una entrevista dirigida a los empleadores (instrumento 3).

Instrumento 1. Encuesta a docentes

															
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA Modalidad Abierta y a Distancia ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA															
CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO: <input type="text"/>															
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: <input style="width: 100%;" type="text"/>															
2. COLOQUE EL NÚMERO TELEFÓNICO DE CONTACTO (DEL TITULADO-UTPL; casa o trabajo): <input style="width: 100%; height: 20px;" type="text"/>															
3. EDAD: <input style="width: 30px; height: 20px;" type="text"/>															
4. SEXO: <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; text-align: center;">Masculino</td> <td style="width: 50%; text-align: center;">Femenino</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> </table>		Masculino	Femenino	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>										
Masculino	Femenino														
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>														
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	5.2. TIPO DE EDUCACIÓN														
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 25%;">Fiscal</td> <td style="width: 25%;">Regional</td> <td style="width: 25%;">Particular</td> <td style="width: 25%;">Municipal</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> </table>	Fiscal	Regional	Particular	Municipal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 33%;">Regular</td> <td style="width: 33%;">A distancia</td> <td style="width: 33%;">Propios recursos</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> </table>	Regular	A distancia	Propios recursos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fiscal	Regional	Particular	Municipal												
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>												
Regular	A distancia	Propios recursos													
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>													

Instrumento 2. Inventario de tareas encuesta al titulado.

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

INDICACIONES:

Señor(a) Encuestado(a):

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

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

*Caracterizar el puesto de trabajo docente.

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

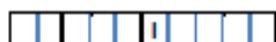
VALORACIÓN	
4	MUCHO O ALTO
3	BASTANTE
2	POCO
1	NADA

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

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

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

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



CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

Instrumento 2. Inventario de tareas encuesta docente.



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

Modalidad Abierta y a Distancia

ENCUESTA A DIRECTIVOS



INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

Señor(a) Encuestado(a):

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

* Obtener información para la elaboración del Trabajo de Fin de Titulación de la Carrera de Ciencias de la Educación.

* Caracterizar las tareas que ejecuta el titulado en el trabajo docente.

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

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

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

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

VALORACIÓN	
4	MUCHO O ALTO
3	BASTANTE
2	POCO
1	NADA

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

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

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

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

Instrumento 3.Preguntas de entrevista a directivos.

Para realizar la *Entrevista dirigida a los Directivos* (Instrumento 3) tome en cuenta los siguientes cuestionamientos y otros que usted puede adicionar y que surjan al momento de la misma:

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

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



Fotografía Lic. Jorge Aurelio Ribadeneira Guerra



Fotografía 2. Lcda. Maritza De Los Ángeles Quishpe Proaño.



Fotografía 3. Lcda. Gloria Patricia Ramírez Romero.



Fotografía 4. Lcda. Veronica Eudomilia Ramos Gaona.



Fotografía 5. Lcda. Mirian Liseth Reinoso Guerrón.



Fotografía 6. Lcda. Lucia Judith Reyes Toapanta.



Fotografía 7. Lcda. Imelda Cecilia Reza Suarez.