



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

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

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

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: Anastacio Pezo, Gina Rosanna

DIRECTORA: Merino Cabezas, Susana, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO GUAYAQUIL

2013

CERTIFICACIÓN

Magister.

Susana Merino Cabezas

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

CERTIFICA:

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

Loja, noviembre de 2013

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo ANASTACIO PEZO GINA ROSANNA declaro ser autora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f.....

Autora Anastacio Pezo Gina Rosanna

Cédula 0921055026

DEDICATORIA

El presente trabajo va dedicado primeramente a un ser especial, por haberme dado fuerzas, salud y haber guiado mi camino para alcanzar este objetivo, nuestro Padre celestial.

A mis padres Angel y Martha; mis suegros Alberto y Antonia; en especial a mi esposo Carlos y a mis hijos Carla y Wynsler por la paciencia, tolerancia, comprensión, amor y apoyo en mi trayecto de estudios desde que inicié esta carrera y que hoy la estoy culminando, este esfuerzo y logro es por ustedes, por el apoyo constante que me brindaron para continuar cada día y conseguir el sueño de triunfar profesionalmente.

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme la vida, fortaleza y guiar mi camino.

A mi familia por la ayuda y confianza que brindaron cada día para superarme.

Al establecimiento educativo y compañeros de trabajo por apoyarme para iniciar y culminar este objetivo.

A mis compañeros/as de la UTPL, por su amistad verdadera y sincera, por su apoyo incondicional.

A los titulados quienes tuvieron la predisposición para participar y colaborar en el proceso de investigación.

A la Universidad Técnica Particular de Loja por haberme acogido y darme la oportunidad de formarme profesionalmente, a sus autoridades y docentes que desde la distancia compartieron sus conocimientos y que hicieron posible la culminación de esta etapa.

¡A ustedes un agradecimiento fraterno!

INDICE DE CONTENIDOS

Portada	i
Certificación	ii
Declaración de autoría y cesión de derechos	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPITULO I	
SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO	
1.1. El debate sobre las competencias: una investigación cualitativa entorno a la educación superior y el mercado de trabajo en España.....	7
1.2. La inserción profesional de los docentes.....	9
1.3. Estándares de calidad.....	11
1.4. Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador	13
1.5. Inserción laboral de jóvenes: expectativa demanda laboral y trayectorias.....	15
1.6. Reformas educativas y rol del docente.....	17
1.7. Claves para favorecer la motivación de los profesores ante los retos educativos actuales.....	19
1.8. Política de inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente.....	21
1.9. Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España....	23
1.10. Política de inserción a la docencia: De eslabón perdido a puente para el desarrollo profesional docente.....	25
CAPITULO II	
METODOLOGÍA	
2.1. Diseño de la investigación.....	28
2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	28
2.2.1. Métodos.....	28
2.2.2. Técnicas.....	29
2.2.3. Instrumentos de investigación.....	29

2.3. Preguntas de investigación.....	29
2.4. Contexto.....	30
2.5. Población y muestra.....	30
2.6. Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos.....	31
2.7. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.....	32

CAPITULO III

INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1. Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.....	34
3.1.1 Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta.....	34
3.1.1.1. Ubicación geográfica.....	34
3.1.1.2. Edad.....	35
3.1.1.3. Sexo.....	36
3.1.2. Características académicas de los titulados.....	37
3.1.2.1. Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.....	37
3.1.2.2. Tipo de educación.....	38
3.1.2.3. Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.	39
3.1.2.4. Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.....	40
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. Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral.....	45
3.2.1. Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador.....	45
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.....	45
3.3. Valoración docente de la profesión.....	46
3.3.1. Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado	46
3.4. Satisfacción docente.....	59
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.....	62

3.5.1. Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.....	62
3.5.2. Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente que desarrolla el titulado	63
3.5.3. Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.....	64
3.5.4. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.....	65
3.5.5. Interacción profesor-padres de familia y comunidad del titulado.....	66
3.5.6. Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.....	67
3.5.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado.....	68

CAPITULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones.....	70
4.2. Recomendaciones.....	70

CAPITULO V

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

5.1. Tema.....	72
5.2. Justificación.....	72
5.3. Objetivos.....	73
5.4. Metodología: Matriz de Marco Lógico.....	74
5.4.1. Análisis de involucrados.....	75
5.4.2. Análisis del problema.....	76
5.4.3. Análisis de objetivos.....	77
5.4.4. Identificación de alternativas o estrategias de solución al problema.....	78
5.5 Plan de Acción.....	79
5.5.1. Matriz de Marco Lógico.....	80
5.6. Resultados Esperados.....	83
6. NEXOS DE LA PROPUESTA.....	85
7. BIBLIOGRAFIA GENERAL.....	89
8. ANEXO.....	93
Anexo 1: Fichas de contactos para titulados – empleadores.....	94
Anexo 2: Cuestionario para entrevista a directivos.....	95
Anexo 3: Instructivos de encuesta a Titulados.....	96
Anexo 4: Instructivos de encuesta a Directivos.....	
Anexo 5: Fotos de Titulados Encuestados.....	

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación se la realizó a titulados de la UTPL de los años 2007-2012, insertados en los diferentes establecimientos educativos urbanos y rurales, fiscales, particulares de los cantones Riobamba, Colta, Guano, Pallatanga, Cumandá y la parroquia Cochapamba, de la Provincia de Chimborazo, con una muestra de 7 titulados y sus respectivos empleadores.

El propósito de este trabajo fue de conocer las características laborales del profesional de Educación Básica, así como las tareas de su trabajo docente, mediante, instrumentos investigativos descriptivos como: encuestas, entrevistas que dieron apertura para analizar las diversas situaciones de los titulados insertados en la actividad docente, en este proceso se consideraron cada uno de los lineamientos propuestos en la guía proporcionada por la Universidad.

Finalizado el proceso de investigación se procedió a la interpretación, análisis y discusión de los resultados, en donde se detectó que los titulados no conocen las nuevas estrategias y metodologías empleadas en la educación, por lo tanto, se propone la Creación de un grupo de colaboración en redes sociales (Facebook) para los ex titulados en el área de ciencias de la educación de la UTPL.

PALABRAS CLAVES: Inserción Laboral, titulados, características laborales, formación profesional, redes sociales (Facebook).

ABSTRACT

This research was conducted by graduates of UTPL the years 2007-2012 , inserted in different urban and rural educational institutions , fiscal , Riobamba particular cantons , Colt , Guano , Pallatanga , and parish Cumandá Cochapamba the Chimborazo Province , with a sample of 7 graduates and their employers .

The purpose of this study was to determine the characteristics of the professional work of Basic Education, and the tasks of their teaching , through, descriptive research instruments such as surveys , interviews were open to discuss the different situations of graduates inserted into the teaching, in this process were considered each of the guidelines proposed in the guidance provided by the University.

After the research process proceeded to the interpretation, analysis and discussion of the results , where it was found that the graduates do not know the new strategies and methodologies in education , therefore , is proposed creation of a collaborative group on social networks (Facebook) for former graduates in the area of science education UTPL.

KEY WORDS: Job Placement, graduates , job characteristics , vocational training, social networks (Facebook) .

INTRODUCCIÓN

Actualmente se están viviendo tiempos de cambios que están desafiando constantemente la capacidad de la formación profesional universitaria.

A esto se le complementa la disposición de la Ley Orgánica de Educación Superior (SEMPLEDES 2011), en la que expresa la prioridad de dar seguimientos a los egresados de las instituciones del sistema de educación superior públicas y particulares, y en la que se debe evidenciar con instrumentos para el conocimiento del Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES); para así garantizar a toda la ciudadanía una Educación Superior de calidad que contribuya al crecimiento del país.

En el sistema educativo, el Ministerio de Educación del Ecuador como institución rectora, propone estándares de calidad educativa que ayudarán a orientar, apoyar y monitorear la gestión de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo, mediante un sistema de evaluación adecuado y pertinente.

Sin embargo, los cambios experimentados en el aula al momento de ejercer la docencia son cada vez mayores y acelerados, debido a esto la enseñanza y el nivel académico que adquiere el profesional docente en la actualidad siguen siendo entes de estudio y discusión, se requiere de información para actualizar los conocimientos, habilidades y las destrezas que la sociedad exige para la calidad de educación.

Considerando estas razones, el presente trabajo tiene una muestra de 8 titulados que se tomaron de una base del último quinquenio (2007 -2012) de un total de 1849 estudiantes que obtuvieron el título de Licenciatura en Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica, el objetivo principal de esta investigación es la de elaborar una propuesta de intervención educativa, en consecuencia, para realizar este trabajo de campo la Universidad facilitó una base de datos con direcciones y teléfonos; luego se los localiza para seguidamente realizar la respectiva visita a cada titulado y recabar la información requerida, una vez efectuado este proceso se tabularon los datos y como resultados en su mayoría los docentes carecen de estrategias innovadoras y metodologías modernas para educar de acuerdo al nuevo modelo educativo y que ayuden a mejorar su desempeño docente. Tal como manifiesta en un estudio sobre profesores noveles chilenos (Avalos, Carlson et al. 2005), lo que llamo el escenario cambiante de la inserción profesional de los docentes, o sea, cada titulado se inserta en contextos diferentes.

Por esta razón, la Universidad empeñada en la acreditación nacional e internacional de sus ofertas académicas, parte de un análisis mediante un seguimiento para conocer el tipo de profesionalización que como universidad se está contribuyendo a formar, esto hace evidente que las condiciones que afrontan los titulados para incorporarse al mundo laboral dependen exclusivamente de la carrera que estudiaron y la formación profesional que adquirieron, si cuentan con las competencias generales necesarias en su formación.

Es así como se inicia una investigación de campo en la provincia de Chimborazo, ciudad de Riobamba, en los cantones Colta, Cumandá, Guano, Pallatanga y las parroquias Cajabamba y Cochapamba, encuestando a cada uno de los titulados y empleadores, y de los cuales se localizó a 7 del total indicado, teniendo dificultades de traslado por el costo del transporte hacia lugares alejados y la disponibilidad de tiempo de cada uno de ellos, sin embargo con los instrumentos aplicados fichas contactos, encuestas, fotos, cartas, entrevistas fueron imprescindibles en el acercamiento de la indagación para recopilar la información requerida, pese a varias dificultades cabe recalcar aspectos importantes en todos los participantes encuestados es la amabilidad, colaboración, respeto y seriedad sobre el trabajo realizado.

Obteniendo una buena acogida en la investigación se logra dar cumplimiento a los objetivos planteados y con los resultados se obtendrá una propuesta de intervención educativa en Educación Básica y de acuerdo a los objetivos específicos:

Se acudió hacia los puestos de trabajo de los profesionales docentes de Ciencias de la Educación y observamos sus características generales.

Se analizó los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores.

Se dialogó con los titulados y empleadores sobre la formación académica y la actividad laboral en la que se desenvuelven, se establecieron relaciones de acuerdo a los criterios de cada uno de ellos.

Mediante la encuesta realizada al titulado y empleador se visualizó la frecuencia en la que los docentes ejecutan sus tareas y actividades laborales, además el nivel de importancia que le dan a cada una de ellas.

Este trabajo permitirá conocer la formación profesional docente de los titulados de la UTPL, invito a dar lectura a toda una investigación que será base para contribuir a la innovación de la sociedad.

1. SINTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO

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

Autores: Luis Enrique Alonso

Carlos Fernández Rodríguez

José María Nyssen (2009).

Este artículo manifiesta la crisis por la que atraviesan las universidades de España, hay una crítica muy difundida de que no es capaz de ofrecer a sus egresados una formación adecuada a los requerimientos de las empresas, sin embargo, numerosas reformas han sido diseñadas y puestas en práctica desde entonces, y parece que otras nuevas como (Plan de Bolonia) están poniéndose en marcha. El debate que se plantea entonces, es el de conocer cuáles son exactamente dichos conocimientos, que han tratado de ser definidos de muchas formas: cualificaciones, destrezas, aptitudes, capacidades y, más recientemente, competencias, concepto al que este trabajo hará referencia en detalle.

Un tema recurrente va a ser la idea de que la nueva creación de valor y futuros beneficios procede de factores que tienen que ver con el aprovechamiento de las nuevas tecnologías.

El sociólogo Manuel Castells (1997) expone, en su colosal La era de la información que las nuevas tecnologías de la comunicación son la clave del progreso económico del nuevo capitalismo de redes, y estar conectado a dichas redes transnacionales de creación de valor o no estarlo va a marcar la diferencia entre el progreso económico y la decadencia.

Al transcurrir el tiempo estos colectivos vulnerables (a los que se unen muchos jóvenes y mujeres que se incorporan al mercado laboral en ese período), comienzan a perseguir, de forma angustiada y a la defensiva, la adquisición de nuevos conocimientos que les permitan superar esa situación de desempleo y exclusión social. Los que todavía no han sido excluidos contemplan la erosión de sus derechos laborales y mantienen trabajos condenados a la desaparición ante la deslocalización industrial.

La propia universidad sufre, de acuerdo a muchos expertos, una falta de adaptación a los nuevos tiempos que corren, siendo acusada de ensimismamiento y de no

responder educativamente a los nuevos retos, tanto docentes como de investigación aplicada.

El discurso de modernización de la estructura universitaria, con su búsqueda de nuevos marcos de aprendizaje ha calado con fuerza, y son muchas las medidas que se han puesto en práctica con el fin de convertir la enseñanza universitaria en excelente y adaptarla a las necesidades de las empresas (con las críticas que, desde el propio entorno universitario, se han realizado respecto a esta última cuestión).

Uno de los aspectos en los que las reformas de la enseñanza universitaria están haciendo en la actualidad hincapié es en la cuestión de las capacidades que los alumnos universitarios, como futuros trabajadores del conocimiento, deben adquirir, de modo que se han realizado importantes esfuerzos por definir cuáles son dichas capacidades, teniendo en cuenta la dificultad que tal tarea presenta al situarnos en un entorno muy dinámico. Las competencias permiten, fundamentalmente, que el individuo que las posee sea capaz de ejecutar una acción concreta con unos estándares determinados, lo que le permite desarrollar una actividad o profesión: son además susceptibles de transmisión por parte de las autoridades docentes, lo que permitiría contar con trabajadores bien formados se están analizando, a través de numerosas investigaciones en el mercado de trabajo, cuáles son los requerimientos actuales de las organizaciones empresariales.

La relación entre poseer un título y no poseerlo pasa a ser difusa, sin una adecuación clara entre los conocimientos acreditados y las verdaderas posibilidades profesionales.

En consecuencia, las opiniones recogidas de los docentes reflejan muchas quejas sobre la inserción en el mercado de trabajo, así como, falta de experiencia requisito básico solicitado por las empresas e inalcanzable por el recién titulado, desvaloración de los títulos, falta de orientación al momento de insertarse laboralmente, no saber otro idioma, etc., situaciones que en casos causan desilusión.

Finalmente, el egresado critica a la Universidad porque no le ha formado lo suficiente para un mercado de trabajo en el que no tiene encaje. En resumen, se observa un resentimiento en los estudiantes universitarios respecto a la situación del mercado laboral, al no cumplirse sus expectativas. Se buscan responsabilidades, pero éstas están poco definidas y/o visibilizadas, lo que se trasluce en un sentimiento de angustia, frustración y, como culminación de este proceso, resentimiento hacia la Universidad.

1.2 La inserción profesional de los docentes

Autora Beatriz Avalos (2009)

VOL. 13, N° 1

La enseñanza sigue siendo lo central del trabajo del docente novel, este trabajo sufre constantes modificaciones a causa de la continuidad de reformas y la variación en las situaciones sociales y culturales. La 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 enseñan y sus propias condiciones de trabajo no lo sean. En este artículo la autora procurará discutir, utilizando evidencia de la literatura internacional y en particular evidencia recogida en un estudio sobre profesores noveles chilenos (Avalos, Carlson et al. 2005), lo que llamó el escenario cambiante de la inserción profesional de los docentes.

En un artículo Lacey (1995) hacía notar el enorme cambio ocurrido en la concepción de la enseñanza y de la profesión docente como resultado de la irrupción de modelos de mercado, de manera que el cambio constituye uno de los experimentos más radicales que se hayan realizado en la educación. En América Latina un buen ejemplo lo constituye el caso chileno, la historia de una profesora chilena que trabaja en dos escuelas con condiciones sociales y contextos diferentes.

Otro factor son las contrarreformas o nuevos cambios que ocurren que son modificaciones de una reforma anterior y que se ponían en acción sin anticipar a las escuelas de los cambios limitándoles el tiempo para buscar la forma de implementar estrategias a sus tareas.

La desvalorización de la docencia es un tema que tiene ciclos. Es evidente que tanto para los profesores que han terminado sus estudios y buscan trabajo como para aquellos que consideran a la docencia como una posible profesión, tales mensajes públicos operan con un efecto negativo y detractor del interés en la docencia, sea cual sea el fundamento de las opiniones vertidas. Los mensajes subliminales respecto a la calidad de la formación docente que se detectan desde fuera o al interior de los centros educativos constituyen otro ejemplo de desvalorización de la docencia.

Un estudio chileno sobre la inserción profesional de profesores egresados de un centro universitario con una visión progresiva de la enseñanza hace notar como estos

entran en conflicto en ciertos tipos de establecimiento, con quienes sustentan otra visión pedagógica o provienen de otro tipo de formación (González et al., 2005).

El estudio de Johnson, Kardos et al. (2004) examinó por otra parte la inserción de nuevos profesores en escuelas con población socio-económica vulnerable versus la ocurrida en escuelas con alumnos de mejor nivel, en la que hacen notar las diferencias de oportunidades y de tipo de acompañamiento (mentoría) que tienen los nuevos profesores en ambas situaciones. Indican que en las escuelas de bajo nivel socio-económico las políticas de contratación son menos personales, menos informativas y más tardías, y que los nuevos profesores tienen menos oportunidades de acceso a una mentoría relacionada con su especialidad y capacidades.

Larraín (2005) partiendo del sentido que le otorga Manuel Castells (Castells 1997) a la identidad de los actores sociales, señala que la identidad no se refiere a un alma o esencia con la que se nace, “sino al proceso de construcción en la que individuos se van definiendo a si mismos en estrecha relación con otras personas y grupos” (Larraín, 2005, 20). Esto permite entender la identidad profesional docente como un proceso de construcción personal de sentido respecto al trabajo de enseñanza y la asunción del mismo

Las primeras experiencias docentes, mediadas por los contextos de trabajo, sus demandas, sus satisfacciones o sus conflictos va produciendo revisiones en la forma como nuevo maestro se vio a sí mismo al dejar la institución formadora. El estudio longitudinal de Flores y Day (2006) que siguió a 14 profesores portugueses en sus primeros dos años de trabajo docente ilustra muy bien este proceso de reconstrucción de identidades. Al igual que el estudio de Volkmann y Anderson (1998), Avalos, Carlson et al. (2004) los autores constatan en la experiencia de los nuevos profesores la necesidad de manejar distintos dilemas, el manejo de estos van reconfigurando la identidad profesional.

Esto significa asegurar que cada joven maestro pueda construir y reconstruir su identidad profesional en condiciones en que se le permita preguntar y recibir ayuda, en que se le dé más tiempo que al profesor de experiencia para preparar sus clases y conocer a sus alumnos, y en que idealmente alguien que lo observa en su ejercicio señale lo que hace bien, lo que podría mejorar y cómo podría hacerlo. Si reconoce debilidades en su conocimiento disciplinario que se le otorgue la posibilidad de asistir a un curso que los afiance.

1.3 Estándares de Calidad

Ministerio de Educación del Ecuador (2012)

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

La calidad educativa es complejo y multidimensional, según el cual nuestro sistema educativo será de calidad en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los productos que genera contribuyan a alcanzar ciertas metas o ideales conducentes a un tipo de sociedad democrática, armónica, intercultural, próspera, y con igualdad de oportunidades para todos, sin embargo para establecer qué es una educación de calidad, necesitamos primero identificar qué tipo de sociedad queremos tener, pues un sistema educativo será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta y a la práctica de las buenas actuaciones de los docentes en su acción profesional o la efectiva gestión de los centros escolares.

A nivel mundial se demuestra que los países que cuentan con estándares tienden a mejorar la calidad de sus sistemas educativos. Hasta ahora, nuestro país no había tenido definiciones explícitas y difundidas acerca de qué es una educación de calidad y cómo lograrla, por lo tanto, a partir de la implementación de los estándares contaremos con descripciones claras de lo que queremos lograr, y podremos trabajar colectivamente en el mejoramiento del sistema educativo.

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

Los tipos de estándares que el Ministerio de Educación se encuentra diseñando son 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.

Estándares de Gestión Escolar

Hacen referencia a procesos de gestión y a prácticas institucionales que contribuyen a la formación deseada de los estudiantes. Además, favorecen el desarrollo profesional de los actores de la institución educativa y permiten que ésta se aproxime a su funcionamiento ideal.

Estándares de Desempeño Profesional

Son descripciones de lo que debe hacer un profesional educativo competente; es decir, de las prácticas que tienen una mayor correlación positiva con la formación que se desea que los estudiantes alcancen.

Los estándares de desempeño profesional se usarán para guiar, reflexionar, evaluar y autoevaluar; para diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento; y para tomar decisiones en cuanto a: evaluación, apoyo y asesoría, certificación, concurso de méritos y oposición para el ingreso al magisterio, formación inicial, formación continua y desarrollo profesional educativo.

Este modelo, además, nos indica que un docente de calidad provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país. Por consiguiente, los Estándares de Desempeño Profesional Docente establecen las características y desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza–aprendizaje de calidad.

Estándares de Aprendizaje

Son descripciones de los logros de aprendizaje que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar: desde la Educación Inicial hasta el Bachillerato.

Estándares de Infraestructura Escolar

Establecen requisitos esenciales, orientados a determinar las particularidades que los espacios y ambientes escolares deben poseer para contribuir al alcance de resultados óptimos en la formación de los estudiantes y en la efectividad de la labor docente.

En conclusión el Ecuador ha definido, con base en las evidencias, la experiencia acumulada y sus propias necesidades de país, un modelo de gestión educativa que se expresa en un conjunto de estándares de desempeño directivo y docente.

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

Autor: Mauricio León (2004)

El siguiente estudio se ha enfocado en los y las jóvenes urbanos, especialmente de las ciudades de Quito y Guayaquil, en los diagnósticos cuantitativos y cualitativos realizados por la FLACSO y la Universidad Politécnica Salesiana sobre la problemática de la inserción laboral de los y las jóvenes de las ciudades anteriores mencionadas

El acceso de jóvenes al mercado laboral se dificulta por la falta de experiencia que posee, por la escasa e inadecuada educación superior obtenida, por su bajo nivel económico que imposibilita buscar afianzar sus conocimientos y por la discriminación en el mercado laboral.

Sin embargo, CEPAL y GTZ buscan aportar a la formación de políticas activas de mercados de trabajo para la juventud que faciliten el progreso de la empleabilidad, adecuando sus capacidades de acuerdo a los requerimientos actuales.

Las políticas de inserción laboral para la juventud se sustentan en un conjunto de principios enmarcados en un enfoque de derechos. Estos son:

Universalidad: Todos/as los jóvenes tienen derecho a un empleo digno, independientemente de su condición social, etnia, color, lengua, sexo, opción sexual, filiación política, lugar de residencia o condición de salud.

Indivisibilidad: el derecho al empleo esta indivisiblemente asociado o los demás derechos, o sea tendrá un enfoque integrado e integral.

Igualdad: Todos/as las jóvenes tienen derechos a disfrutar de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo sin discriminación.

Eficiencia: Las políticas promoverán el logro de los mejores resultados en términos de cobertura, calidad y equidad mediante un uso óptimo de los recursos.

Participación: Todos/as tienen derecho a participar y a ejercer y demandar el ejercicio de sus derechos.

Rendición de cuentas: Todos los actores del proceso tienen deberes y obligaciones en los empleo, por lo tanto, deberán rendir cuentas de manera transparente.

En los diagnósticos cuantitativos y cualitativos realizados por la FLACSO y la Universidad Politécnica Salesiana sobre la problemática de la inserción laboral de los y las jóvenes en Quito y Guayaquil se destacan algunos aspectos como: jóvenes desempleados, poca experiencia, discriminación, niveles económicos bajos, etc.

No obstante, la visión, objetivo, principios y políticas de inserción laboral para la juventud se basan en un conjunto de compromisos **internacionales y nacionales** asumidos por el Ecuador, los cuales son:

El Pacto Internacional de **derechos económicos, sociales y culturales** de 1966 establece varios compromisos en términos del derecho al empleo y la educación.

El Plan de Acción de la **Conferencia Internacional sobre la población y desarrollo** efectuado en El Cairo en 1994, establece también varios compromisos relativos a la educación y las oportunidades económicas de los y las jóvenes.

Por consiguiente, la **Constitución Política del Ecuador** aprobada en 1998, en sus artículos 17, 35,36, 66, 67, recogió varios compromisos en términos de las oportunidades de educación y empleo para la población ecuatoriana.

Además, Ecuador cuenta con una Ley de juventud desde octubre del año 2001, la cual establece los derechos de los y las jóvenes en el país en términos de educación y empleo.

Para fomentar estas políticas se plantean tres políticas prioritarias de inserción laboral para la juventud que son consistentes con el diagnóstico y el marco normativo: mejoramiento de la empleabilidad, creación de oportunidades de empleo y fortalecimiento institucional.

En estas políticas además, se proponen programas para enfrentar esta problemática que afecta a la inserción laboral de los jóvenes en el país, como:

- Programa de ampliación y mejoramiento de la educación formal.
- Programa de capacitación laboral.
- Programa de apoyo a los micro-emprendimientos juveniles (microcrédito y desarrollo empresarial)
- Programa de empleo emergente.
- Programa de eliminación de prácticas discriminatorias y barreras de entrada al mercado laboral y programa de fortalecimiento institucional.

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

Autor: Jürgen Weller (2006)

En esta síntesis se presentan algunos resultados del proyecto “Integración de jóvenes al mercado laboral”, llevado a cabo por la CEPAL entre 2003 y 2005, con el financiamiento del gobierno alemán, a través de su Agencia de Cooperación Técnica (GTZ). El proyecto tuvo como objetivo analizar los procesos de inserción laboral de los jóvenes en Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú. Además, se analiza algunas tensiones presentes en la inserción laboral de los jóvenes.

- Demanda laboral que está sesgada hacia el personal más calificado.
- Las políticas macro, meso y microeconómicas deben favorecer un crecimiento económico elevado y estable, como precondition para una demanda laboral favorable a la inserción laboral de los jóvenes, sin embargo, sigue siendo una de las tareas centrales de las políticas públicas.
- La alta valoración que los jóvenes dan al trabajo en sí y las experiencias, frecuentemente frustrantes.
- Desconocimiento de los jóvenes respecto al mundo laboral, el incumplimiento de las leyes, el abuso del desconocimiento de sus derechos laborales, su bajo grado de organización sindical.
- Los jóvenes enfrentan tensiones entre sus preferencias culturales y las pautas exigidas por un mercado de trabajo marcado por la cultura dominante, ellos perciben procesos de exclusión a causa de su edad y sus expresiones culturales.
- Tensiones entre las expectativas de los jóvenes sobre los beneficios de la inserción al mercado laboral y la realidad que viven en él.
- Las mujeres jóvenes se enfrentan a problemas especiales de inserción laboral especialmente las de educación formal baja, para las cuales hay muy pocas oportunidades de empleo productivo.

- La creciente importancia de la combinación de los estudios con el trabajo, probablemente sería el abandono de los primeros, debido a las urgencias o a extensas o extenuantes jornadas laborales que restringen la capacidad de aprendizaje.
- Los jóvenes viven la tensión entre un discurso meritocrático – al cual responden con la disposición de hacer grandes esfuerzos y sacrificios personales para avanzar en su educación e inserción laboral.
- El mercado exige experiencia laboral pero, para muchos jóvenes es sumamente difícil acumular esta experiencia , no obstante, el mercado no reconoce la experiencia generada en muchas de las ocupaciones accesibles para jóvenes de bajo nivel educativo, por lo que, para este grupo, es casi imposible generar una trayectoria laboral ascendente.
- Los jóvenes enfrentan tensiones entre sus preferencias culturales y las pautas exigidas por un mercado de trabajo marcado por la cultura dominante, ellos perciben procesos de exclusión a causa de su edad y sus expresiones culturales, mientras el mercado valora la experiencia laboral y no acepta ciertas expresiones sub-culturales que podrían afectar la presentación de las empresas frente sus clientes y sus resultados económicos.
- Las necesidades y preferencias de una estabilidad mínima de empleo e ingresos–sobre todo a partir de que los jóvenes forman una familia propia– están crecientemente en tensión con un mercado de trabajo que se caracteriza por creciente inestabilidad y precariedad.

Finalmente, no todas las tensiones observadas en los procesos de inserción laboral se relacionan con la debilidad del crecimiento, para algunas tensiones no pueden imaginarse “soluciones” que las disolverían de manera satisfactoria para todos los involucrado, además, no existe un problema de inserción laboral común para todos los jóvenes, sino una variedad de problemas específicos (Weller, 2003). Para ello se requiere una mejor coordinación de los actores públicos, privados y no gubernamentales, a nivel nacional y local, que relacione los esfuerzos de los jóvenes y sus familias con un entorno más favorable para su inserción laboral.

1.6 Reformas educativas y rol de docentes

Autora Denise Vaillant (2005)

La mayoría de los países latinoamericanos promovieron, durante los años 80 y 90, una serie de cambios que llevaron a un escenario educativo actual bastante más favorable que el de las décadas pasadas. Lo primero que cabe concluir desde el punto de vista institucional es que hoy existe una mayor descentralización administrativa y que han surgido nuevos pactos por la educación. En el plano estrictamente pedagógico se han puesto en marcha importantes reformas curriculares, hay programas para mejorar la calidad y equidad de la enseñanza a nivel básico y medio, se experimenta con ampliaciones de jornada y se cree más adecuado focalizar los programas hacia los grupos vulnerables a efectos de lograr objetivos de equidad.

La autora M. Gajardo ha mirado con sentido crítico el cuadro de las reformas educativas en el continente y redujo sus dificultades a cuatro nítidas hipótesis cumpliendo solo con las expectativas y demandas de las sociedades en las que fueron aplicadas.

Estas hipótesis definen con mayor o menor intensidad un escenario que dista bastante de la concepción global, sistémica, que se supone ha de haber estado en las premisas y en los impulsos del proceso reformista.

Las situaciones que se suscitan en estas políticas es que una carrera docente está conformada piramidalmente por cargos que suponen diferentes funciones siendo la única opción para incrementar el salario alejándose del aula abandonando la tarea de enseñar, sin embargo, la situación de los docentes es uno de los problemas más difíciles enfrentados por los gobiernos y las sociedades por sus implicancias políticas, ideológicas y financieras.

No obstante, para cambiar el sistema escolar es indispensable cambiar de estrategia, modificar el modo tradicional de pensar y de hacer las reformas e innovaciones que involucran a los docentes, si no se reconoce en los docentes el factor central de cambio, éste no tendrá lugar

Entre las innovaciones más destacadas para la dignificación de la función docente y el perfeccionamiento de los maestros se pueden citar, entre otras, las iniciativas llevadas adelante en Chile, donde desde 1990 se han establecido una serie de instrumentos para ofrecer estabilidad y profesionalizar al docente, como la Ley del Estatuto de los

Profesionales; los Premios a la Excelencia Docente que constituyen incentivos no monetarios, y la creación de un fondo especial para perfeccionar profesores dentro y fuera del país.

Los docentes constituyen el grupo más numeroso de empleados del Estado, por lo que, consumen un porcentaje bien alto del presupuesto educativo, no obstante, son una dificultad para los tomadores de decisiones y los planificadores, ya que, algunos son vistos como problemas, para otros no como un problema, sino como la solución, pues, se los considera como actores que juegan un papel central para responder a las cuestiones que dejó pendiente en siglo XX y a los desafíos del siglo actual.

La perspectiva del éxito de los procesos de reforma y de un cambio en el rol y papel de los docentes para mejora de los aprendizajes se relaciona con la selección de la estrategia adecuada de cambios en una reforma como factor que puede determinar su éxito.

Debido a la mala educación secundaria que existe en muchos países de América Latina surge un mal egresado y en muchos casos es baja la probabilidad de formar bien a un buen docente, sin embargo, hay que pensar en los diversos aspectos que hacen al problema; desde la selección de los estudiantes de los institutos de formación docente, sus programas y estrategias pedagógicas, pasando por las modalidades de inserción profesional, la carrera y criterios de evaluación de desempeño, hasta las recompensas materiales que se asocian con la profesión.

Los docentes son parte decisiva de la solución del serio problema que existe en América Latina, sin embargo, hay tres grandes temas en torno a los cuales reflexionar:

- Considerar la centralidad de los docentes en el proceso educativo.
- La necesidad de un cambio planificado para mejorar la situación de los docentes que tenga en cuenta las condiciones laborales, la formación inicial y continua y la gestión institucional de la docencia.
- Asumir, que cualquier reforma que se intente debe tener un carácter integral, congrega en su proceso a todos los actores y a todos los factores que, si están, operan a favor y, si faltan, se constituyen como obstáculos.

Por último la autora del artículo manifiesta que el camino que han abierto las reformas oficia de guía para identificar metas, errores, posibilidades, además, puso en la conciencia de nuestras sociedades la necesidad del cambio.

1.7 Claves para favorecer la motivación de los profesores ante los retos educativos actuales

Autora: M^a Carmen González Torres (2003)

El siguiente artículo la autora propone vías de acción para favorecer la motivación de los profesores ante los retos educativos actuales, se analizarán las cualidades de la profesión docente y las tensiones que acusa la profesión docente, que en estos tiempos están produciendo

En un informe de la OCDE Escuelas y Calidad, presentado en 1989, manifestaba que el interés por la calidad de la educación en las escuelas es una de las más altas prioridades en los países de la OCDE.

Los políticos usan la educación como un balón de fútbol. Los que están en el poder ponen en marcha reformas y los que quieren el poder presentan propuestas alternativas sobre cómo conseguir que los profesores trabajen más eficientemente y los estudiantes mejoren en sus resultados.

El Informe Delors (1996), señala “ninguna reforma educativa tiene éxito contra los profesores o sin su participación”. Por ello, la motivación de los profesores para llevar a cabo los cambios que se pretenden es un problema que es necesario abordar.

De acuerdo a estudios (Dinham y Scott, 1996a, 1996b; 1998a; García de León, 1991; Lens y Neves de Jesus, 1999; Lumsden, 1998; Miller, 1999; Nias, 1999; Penalva Buitrago, 2001; Slegers, 1999; Smylie, 1999; Scott, y cols., 2001; Spears, Gould, Lee, 2000; Viñao, 2002), en el actual clima de cambio y reforma muchos profesores parecen sentirse desmotivados y muestran una cierta crisis de identidad. Entre las diversas razones que lo explican podemos citar las siguientes:

- Erosión de su imagen profesional.
- Profesión burocratizada.
- Frustración a los cambios reformistas.
- Se sienten como marionetas movidos por el gobierno, los inspectores, etc.
- Los problemas sociales y de conducta.

A pesar de todo para conseguir que los profesores se adapten a las exigencias educativas del nuevo milenio, un foco central de los esfuerzos en muchas escuelas

debe ser la mejora de su formación profesional y el incremento de su motivación (Boles y Troven, 1996; Cooper y Conley, 1991; Cheng, 1998; Deci, Kasser y Ryan, 1997; Dinham, 1995; Dinham y Scott, 1997; Russell y Munby, 1992; Leithwood, Menzies, Jantzi y Leithwood, 1999; Miller, 1999).

Una de las consecuencias de las situaciones de elevado estrés es el denominado síndrome de quemarse en el trabajo o **burnout**, . este síndrome roba la vitalidad, erosiona los propios ideales, anula el entusiasmo y el sentido de propósito y de significado de sus vidas en las personas que lo padecen, además, desencadena baja satisfacción y motivación hacia el trabajo, problemas de salud, absentismo laboral, propensión al abandono de la profesión y en el caso del profesor disminución de la calidad docente.

Para mantener la moral de los profesores es necesario atender a la figura del profesor, al entorno académico en el que se trabaja y a la relación que se establece entre ellos.

Los profesores para animarse tienen que reconocer que están desanimados y poner en marcha las acciones necesarias para darse coraje. La reevaluación y la renovación pueden conducirle a él. Como señalan Bolin y Berman (cfr. Lumsden, 1998) los profesores tendrían que reexaminar su trabajo y su enseñanza en orden a valorarlos otra vez y tendrían que reflexionar sobre cómo hacen las cosas y por qué.

Las sugerencias que se recogen a continuación para aumentar la motivación de los profesores responden a estas ideas y se las van a enmarcar dentro de los parámetros que, de acuerdo con Deci y Ryan, proporcionan el contexto idóneo para el desarrollo de una motivación saludable.

4.2 a. Estructura: Para el desarrollo de la competencia real y percibida se precisa un contexto que proporcione una adecuada estructura: como comunicar metas de la institución, proporcionar retos, fomentar la formación, desarrollo profesional y ofrecer feedback.

4.2 b Apoyo a la autonomía: (motivación internalizada), el contexto debe proporcionar autonomía dando cauce a la participación.

4.2 c apoyo afectivo: Todas las personas tienen una necesidad básica de pertenencia, de sentirse reconocidos, valorados, queridos y aceptados en el grupo al que pertenecen con un espíritu de comunidad.

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

Autora: Denise Vaillant (2009)

La iniciación a la docencia no ha sido considerada como un tema prioritario en América Latina, sin embargo, en las últimas décadas se evalúan las políticas educativas para la formación y preparación de docentes, es así como, el estudio McKinsey (2007), analiza los resultados del programa PISA (Programa para la Evaluación internacional de alumnos de la OCDE), mostrando que las diferencias entre los sistemas escolares, no se explican por el gasto educativo, además, plantea que las claves del éxito están vinculadas con tres factores básicos: el reclutamiento, la formación y el apoyo al trabajo de los docentes en el aula.

En la práctica, las realidades educativas han probado ser difíciles de transformar. Persisten las desigualdades respecto a la distribución de oportunidades educativas y el rendimiento sigue siendo bajo, sin embargo, para analizar la etapa de inserción a la docencia, debemos antes considerar algunos aspectos que hacen a la identidad profesional, a la construcción de la profesión, a la valoración social y a las etapas en la vida de un docente:

La identidad profesional se inicia en las etapas previas como estudiante, continúa en la formación inicial del docente y se prolonga durante todo su ejercicio profesional, sin embargo, es preciso construirla.

De acuerdo al estudio en América Latina, **el valor docente** se considera desde dos ángulos: cómo valoran los “no docentes” el trabajo desempeñado por los maestros, o sea, éstos suelen desvalorizar la profesión docente; y cómo sienten los propios docentes la consideración social hacia su labor, éstos sienten también que su profesión no es suficientemente valorada.

Bullough (2000) distingue cuatro momentos en el proceso de convertirse en docente: el periodo previo al ingreso a la formación; los estudios académicos; las prácticas de enseñanza y los primeros años de docencia.

En América Latina surge una preocupación por mejorar la calidad de formación de práctica docente, ya que, se ve un déficit agravado por la mala calidad de la educación escolar básica y media que muchos de los aspirantes a maestros reciben antes de ingresar a estudiar en una universidad o instituto de formación, siendo, el **primer punto de acceso** al desarrollo profesional y la formación inicial del maestro, sin

embargo, aún en muchas Universidades e Institutos de Formación Docente las propuestas de formación están alejadas de los problemas reales que un profesor debe resolver en su trabajo.

La inserción a la docencia es un periodo de tensiones y aprendizajes intensivos en contextos generalmente desconocidos y durante el cual los profesores principiantes deben adquirir conocimiento profesional y mantener equilibrio personal, además, los maestros principiantes experimentan los problemas con mayores dosis de incertidumbre y estrés debido a que tienen menores referentes y mecanismos para enfrentar estas situaciones.

No obstante, por los años 90 se vienen realizando varios estudios sobre inserción profesional de recién titulados y los aspectos de apoyo que se deben brindar así es caso de los países de: Argentina, México, Chile, Colombia u otros se están empezando a interesar por esta temática. Los profesores principiantes según Feiman (2001) deben enseñar y deben aprender a enseñar.

En América Latina, González et al, (2005) muestran que la inducción de los jóvenes docentes se rige predominantemente por el modelo de “nadar o hundirse”. Los modelos identificados por los autores: el colegial, de competencia mandatada y del mentor protegido formalizado

La evidencia muestra que existen una serie de rasgos de los programas de inserción a la docencia que han tenido relativo éxito, es decir, se preparan módulos de inducción, acompañamiento de un mentor, comunicación y colaboración con los directivos y profesores y participación en seminarios para noveles.

Entre las estrategias más utilizadas en los programas de inducción, la observación en el aula es una de las más relevantes, ya que esta observación está a cargo de un mentor o de otro profesor experimentado del mismo nivel o especialidad.

Para transformar la escuela y el sistema escolar es indispensable cambiar de estrategia, es decir modificar el modo tradicional de pensar y de hacer las reformas e innovaciones que involucran a los docentes, es necesario lograr reformas significativas, efectivas y ante todo sustentables en las prácticas profesionales y culturas de trabajo los docentes.

1.9 Los procesos de inserción laboral de los títulos universitarios en España

ANECA, Agencia Nacional de: Evaluación de Calidad y Acreditación (2009)

El siguiente artículo enmarca dentro del creciente interés de los diferentes actores sociales implicados en la formación universitaria por aproximarse a la realidad efectiva de los procesos de incorporación de los jóvenes egresados de la universidad al mercado de trabajo.

La finalidad de la investigación era indagar en los discursos y en las representaciones de los titulados superiores sobre sus formas de entrada en el mundo laboral: sus experiencias, la vivencia de las dificultades encontradas y de los factores facilitadores, sus actitudes y la percepción sobre los principales factores que han intervenido en la inserción; no obstante, es de reciente aparición y la entrada en el mercado de empleo se caracteriza por la necesidad imperiosa que tienen las personas demandantes de empleo.

Desde hace una década esta situación ha ido cambiando, las propias universidades han ido generando sistemática y periódicamente datos sobre los procesos de inserción laboral. De acuerdo a varios estudios, estos han perseguido objetivos respecto al tipo de información que deseaban tener de los alumnos antiguos y de las cuales aparecen algunos aspectos como: El desbordamiento o demasía de la información recogida, la heterogeneidad de los planteamientos metodológicos en dos aspectos esenciales: las variables investigadas y los instrumentos de recogida de información.

Tomando como referencia los países que participaron en el proyecto REFLEX, se pueden enfatizar que los titulados universitarios de nuestro país tienen más dificultades para lograr el acceso al empleo, son peor remunerados y presentan menores niveles de satisfacción con la formación recibida.

En el momento en el que los estudiante buscan un trabajo supone un momento de transición, de cambio, de metamorfosis, pues se trata de intentar el paso de una categoría social determinada por una tarea siempre enfocada hacia una aplicación futura, la de estudiante, a otra que se presume como definitiva: la de trabajador adulto, no obstante, la finalización de la carrera universitaria y la consecución de un empleo aparecen entonces como los momentos en los cuales se pone en juego el pasado para proyectar la biografía personal y laboral de cada titulado universitario hacia su propio futuro.

La situación al acabar los estudios y entrar a la inserción laboral, se vive con un cierto nivel de angustia, debido a la decepción con la formación recibida y que tiene que ver con la percibida falta de utilidad de los estudios para lograr una inserción laboral inmediata, con la inmensa brecha existente entre la universidad y el mercado laboral. Pero hay determinadas situaciones y circunstancias personales que ahondan esa brecha como: impericia, inexperiencia laboral, desconocimiento y el temor.

Una opinión que considera negativa la formación universitaria sobre todo por la irrelevancia posterior para el puesto de trabajo que se desempeña es la excesivamente teórica y generalista, carencia en enseñanzas, incompetencias de parte del profesorado, aspectos ambivalentes, irrelevancia de una parte sustancial de la formación recibida.

Pese a toda esta situación existen factores positivos para afrontar al empleo. Ser joven y comenzar la búsqueda de empleo pronto sitúa a quien busca empleo en una situación más propicia. Las mejores empresas prefieren captar a sus trabajadores cuando son más jóvenes para formarles ellas mismas, no obstante, existen otros factores positivos que afrontan la situación como la potenciación de la capacidad de aprendizaje, apertura, conocimiento, innovación metodológica y la cooperación.

El Instituto Nacional de Empleo (INEM), agencias privadas o servicios universitarios para el empleo son mencionados durante las discusiones grupales, como el medio menos efectivo para la consecución de un trabajo, si bien se concede a todos ellos un escaso valor como estrategias eficaces para la búsqueda de empleo. La experiencia generalizada entre los graduados es que el INEM no los llama para hacerles ofertas de empleo.

La inserción laboral ha quedado aquí incluida en procesos más amplios de consecución de la autonomía personal con la emancipación del hogar familiar. El acceso al mundo del trabajo supone, en la práctica, el acceso a la adultez y a la vida autónoma, por lo que las reflexiones realizadas por los titulados universitarios han tenido como referencia también este otro tipo de procesos.

Al enfocar la situación que se da en Europa, los titulados españoles proyectan las principales carencias que perciben en la situación de nuestro país. Básicamente, consideran que los titulados europeos poseen una actitud de mayor determinación hacia el empleo, mayor flexibilidad, mayor movilidad y conocimiento de idiomas, y cuentan con más apoyo público en sus procesos de inserción laboral.

1.10 “Políticas de inserción a la docencia”: de eslabón perdido a puente para el desarrollo profesional docente

Carlos Marcelo García (2009)

Informe elaborado para PREAL (Programa para la Reforma Educativa en América Latina), Grupo de Trabajo sobre Profesionalización Docente, y presentado el 23 de noviembre en el seminario “Políticas para integrar a los nuevos profesores en la profesión docente”.

Para convertirse en un profesor demanda de un proceso largo de preparación y experiencias, a las instituciones de formación inicial del profesorado llegan candidatos que no son “vasos vacíos”. Como ya investigara Lortie (1975), las miles de horas de observación como estudiantes contribuyen a configurar un sistema de creencias hacia la enseñanza que los aspirantes a profesores tienen y que les ayudan a interpretar sus experiencias en la formación.

Los profesores, en su proceso de aprendizaje, pasan por diferentes etapas, de estas fases la que más interesa en este informe es la que se inicia con los primeros contactos con la realidad de la escuela, asumiendo el papel profesional reservado a los docentes. Bransford, Darling-Hammond, & LePag (2005) han planteado que para dar respuesta a las nuevas y complejas situaciones con las que se encuentran los docentes es conveniente pensar en los profesores como personas preparadas para un aprendizaje eficiente a lo largo de toda la vida, debido a las condiciones cambiantes de la sociedad y cada vez más se requiere personas que sepan combinar la competencia con la capacidad de innovación.

De tal manera que 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.

Las investigaciones han buscado establecer diferencias entre profesores en función de la edad, así como de lo que se ha denominado “expertise”. Y esta evolución, salvo en casos excepcionales, se ha comenzado a analizar a partir del primer año de experiencia docente, sin embargo, dentro de estos estudios ha sido clásico el contraste entre los profesores expertos (todo a una persona con un "elevado nivel de conocimiento y destreza, cosa que no se adquiere de forma natural, sino que requiere una dedicación especial y constante" (Bereiter & Scardamalia, 1986, p. 10) y los

principiantes que son los que quieren aprender cómo gestionar la clase, cómo organizar el currículo, cómo evaluar a los alumnos, como gestionar grupos, o sea, que son los preocupados por los “cómo” y menos por los porqué y cuándo.

No obstante, existen problemas para este tipo de docentes ya que tienen, según Feiman (2001) dos tareas que cumplir: deben enseñar y deben aprender a enseñar y 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.

Pero la realidad del profesorado principiante es que algunos abandonan su profesión y lo hacen por estar insatisfechos con su trabajo debido a los bajos salarios, problemas de disciplina con los alumnos, falta de apoyo, y pocas oportunidades para participar en la toma de decisiones. Hacen referencia de nuevo al informe de la OCDE (2005) (Teachers matter: attracting, developing and retaining effective teachers), se viene a informar que en algunos países una gran cantidad de profesores principiantes dejan la profesión dentro de los primeros años de enseñanza.

Ahondando en las causas, la Nacional Comisión on Teaching and America's Future (1996) estableció cinco razones por las cuales los profesores abandonan la docencia:

- a. porque se les asigna la enseñanza de los alumnos con mayores dificultades
- b. porque se les inunda con actividades extracurriculares
- c. porque se les pone a enseñar en una especialidad o nivel diferente al que posee
- d. porque no reciben apoyo desde la administración
- e. porque se sienten aislados de sus compañeros (citado en Horn, Sterling, & Subhan, 2002).

En consecuencia, para mejorar la retención y la calidad docente depende de los programas que propongan y sobre esto analizar que dichos programas pueden ser buenos o no dependiendo no sólo de las actividades que incluyan, sino de los compromisos públicos que asuman, de las metas que se planteen, así como de los esfuerzos y dinámicas que pongan en marcha, o sea, los programas de inserción han de incluir más experiencias formativas.

2. METODOLOGÍA

2.1. Diseño de la investigación

El diseño de la presente investigación es de carácter descriptivo, cuantitativo y cualitativo los cuales fueron propuestos por la Universidad para la debida aplicación en el proceso investigativo que se realizó a 7 titulados de la modalidad Abierta y a Distancia de la carrera de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica desde el año 2007 al 2012 y a sus empleadores, de la provincia de Chimborazo cantones Riobamba, Colta, Pallatanga, Guano y Cochapamba.

Para poder realizar este trabajo de investigación se utilizó una base de datos proporcionados por la universidad para la ubicación y contacto de los titulados, para así dar a conocer la finalidad de la llamada y visita a cada uno de ellos; seguidamente informar sobre las nuevas expectativas del trabajo a realizarse y así proceder a realizar la respectiva encuesta a cada uno de ellos y a sus empleadores.

Es así como se pudo conocer las características individuales, académicas y laborales de los mismos; realizar además una descripción en un inventario de las tareas docentes de la muestra a encuestar ya que se pueden medir las diferentes situaciones, vivencias, costumbres y actitudes que predominan en los titulados de la UTPL, desde un punto de vista del directivo, docente y el investigador.

El proceso utilizado se da en dos fases: uno desde un enfoque cuantitativo para medir, validar y comprobar los resultados estadísticamente; y otro cualitativo para recopilar información de manera flexible y comprobando hipótesis.

No obstante, el trabajo reflejará niveles de cumplimiento e importancia y se podrá realizar el análisis y la interpretación pertinente y requerida.

2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.

2.2.1 Método.

Se utilizó el método descriptivo o también llamado estadístico que permitió y ayudó a evaluar ciertas características de los titulados, analizando todos los datos en conjunto para descubrir problemáticas y dar posibles soluciones. No obstante, se menciona el proceso de esta metodología utilizada:

- Delimitación del problema.
- Estudio del material bibliográfico y estudio exploratorio.

- Formulación de hipótesis.
- Recolección de datos.
- Elaboración de los datos (Organización, clasificación, comparación, interpretación de los datos).
- Redacción del informe.

2.2.2 Técnicas.

Las técnicas utilizadas fueron:

La observación directa en la que se interactuó con los sujetos observados y se presencié el contexto laboral en el que se desenvuelven cada uno de ellos.

Investigación bibliográfica, para complementar este trabajo se realizó una serie de investigaciones bibliográficas de artículos científicos referidos al tema de estudio, para discernir conceptos y entender situaciones desde varios contextos a nivel nacional e internacional.

2.2.3 Instrumentos de Investigación

Los instrumentos utilizados en esta investigación fueron:

- Ficha de contacto.
- Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.
- Encuesta a directivos.
- Entrevista a directivos.

2.3. Preguntas de investigación

Las preguntas consideradas en la investigación para dar respuesta al análisis, interpretación y discusión de resultados se comprenden en dos apartados:

- A. CARACTERÍSTICAS LABORALES DEL DOCENTE PROFESIONAL DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE LA UTPL.
- B. INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE DEL PROFESIONAL DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE LA UTPL

Un instrumento para el directivo desde una mirada al desempeño del docente de la UTPL es el denominado INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE, que posteriormente ayudará a realizar un análisis comparativo en las respuestas dadas.

Se aplicaron los instrumentos a toda la muestra, además de realizar una entrevista a cada empleador de acuerdo al titulado.

Estos instrumentos se los puede visualizar en los ANEXOS 4 y 5

2.4. Contexto

El siguiente estudio se realizó en la provincia de Chimborazo con su capital Riobamba, ubicándose en el centro del país y rodeada de varios volcanes, su clima es por lo general frío, se divide en 10 cantones y 61 parroquias, el sector educativo en el que se encuentran es el Régimen Sierra.

En este sector se localizó a 7/8 titulados, el titulado faltante se buscó por todos los medios sin tener buenos resultados de su ubicación, no obstante, la localización de cada uno de ellos no fue tarea fácil debido al desconocimiento de las direcciones de los lugares de trabajo que se situaban en diferentes cantones: Riobamba, Colta, Cumandá, Guano, Pallatanga y en la parroquia Cochapamba un lugar fuera de la ciudad.

Una parte imprescindible de destacar es la cultura, costumbres, valores ya que la amabilidad de su gente, respeto, colaboración y seriedad que prestaron para desarrollar la actividad es algo valioso en ellos.

2.5. Población y muestra

Esta investigación tubo una base 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, los cuales se tomaron con una muestra de 7/8 titulados facilitados por la universidad para la investigación, sin embargo, se buscaron todos los medios para tratar de localizar al titulado faltante en la Dirección Provincial de Educación de Riobamba, en las páginas webs de Facebook, Yahoo y Consejo Nacional Electoral que no se obtuvo acceso a la página y sin resultado en las otras, entonces pregunté la dirección de la UTPL de Riobamba y acudí hasta allí para pedir la ayuda al respecto del titulado que faltaba por encuestar, me informaron que la egresada no residía en la Provincia de Chimborazo sino que se encontraba en Imbabura pero que no había actualizados datos por lo tanto no existía dirección solo un número de teléfono equivocado.

Por lo tanto este trabajo de investigación de Fin de Carrera Docente se realizó con una muestra de 7 titulados egresados de los diversos cantones y parroquias de la provincia de Chimborazo.

2.6. Recursos: Humanos, institucionales, materiales, económicos

2.6.1. Recurso humano

Es la calidad humana y la predisposición para llevar a cabo el trabajo y dar cumplimiento a las tareas.

- Investigadora
- Titulados
- Empleadores
- Tutora

2.6.2. Recursos institucionales

Son los que facilitaron el trabajo de investigación en este caso la Universidad como institución formadora y orientadora del proceso con su organización se pueden visualizar en los anexos 1, 2, 5:

- Listado de titulados
- Instrumentos de recolección de información
- Guías metodológicas
- Propuesta asesoramientos
- Tutorías
- Eva

2.6.3. Los recursos materiales

Son los instrumentos que ayudaron a la investigación:

- Impresiones
- Copias
- Cámara digital
- Computadora
- Encuestas
- Entrevistas
- Internet
- Teléfono
- Vehículo

2.6.4. Los recursos económicos

Aportados para llevar a cabo esta investigación fueron:

Movilización	\$ 95,00
Alimentación	\$ 50,00
Hospedaje	\$ 25,00
Suministros	\$ 90,00
Anillados de tesis	\$ 50,00
Total	\$ 310,00

2.7. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos

El procedimiento realizado fue con mucha cautela, juicio y respeto en el momento del acercamiento de los investigados y una actitud amable para la demostración de su capacidad reflexiva, crítica y alcanzar óptimos resultados, para ello se la realizó de la siguiente manera:

- a. En primer lugar se adquirió todos los instrumentos de investigación diseñados por la UTPL, a través del entorno EVA.
- b. Se visualizó la base de datos del listado de titulados para su ubicación.
- c. Se contactó a los egresados por medio de número telefónicos, Facebook y en casos donde existía escasa información se acudió a guías telefónicas, página CNE, Dirección Provincial de educación, UTPL del sector para concretar las citas, fecha, hora y lugar.
- d. Se leyeron las instrucciones proporcionados por la UTPL por medio de la propuesta de intervención para proceder de manera correcta.
- e. Se viajó para visitar a los egresados en el lugar en donde laboran actualmente y aplicar los instrumentos a ellos y sus directivos con evidencias necesarias.
- f. Finalmente, obtenido los resultados se procedió a tabular y expresar los datos finales de las encuestas.

3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

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

Una vez realizado todo un proceso de investigación de campo con la recopilación de datos se sucedió a organizar mediante tablas estadísticas y graficación en pasteles y diagramas de barras la interpretación de los datos y el análisis respectivo de cada uno de ellos.

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

3.1.1.1. Ubicación geográfica.

Tabla N° 1

Código del Titulado	Nombre del Titulado	Nombre del establecimiento o empresa donde trabaja.	Provincia
0480	TITULADO N°1	Municipio de Colta	Provincia Chimborazo, cantón Colta, parroquia Cajabamba.
0481	TITULADO N°2	Escuela de Educación Básica Particular Ofelia Reyes Cajas	Provincia Chimborazo, cantón Cumandá, parroquia Cumandá.
0482	TITULADO N°3	Escuela de Educación Básica Fiscal “Gabriel Bahamonde”	Provincia Chimborazo, cantón Pallatanga, Recinto Los Santiagos.
0483	TITULADO N°4	Escuela de Educación Básica Fiscal “El Quiteño Libre”	Provincia Chimborazo, cantón Guano, parroquia La Matriz, comunidad Alacao.
0484	TITULADO N°5	Escuela de Educación Básica Particular “Santa Mariana de Jesús”	Provincia Chimborazo, cantón Colta, parroquia Cajabamba.
0485	TITULADO N°6	Escuela de Educación Básica Fiscal “Ciudad de Macas”	Provincia Chimborazo, cantón Guano, parroquia Cochapamba.
0487	TITULADO N°7	Negocio Propio	Provincia Chimborazo, cantón Riobamba.

Fuente: Encuesta a Titulados Egresados en Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica

Elaboración: Anastacio, G. 2013

En la tabla anterior se observa que 3 de los 7 titulados desempeñan sus labores en escuelas fiscales del sector rural, 2 en escuelas particulares del sector urbano y 2 laboran en trabajos no relacionados a la docencia. La mayor parte de la población encuestada ejerce la docencia y pertenecen a la provincia de Chimborazo.

El lugar donde se desarrolla el trabajo docente es lo que hace referencia la tabla antes mencionada, esto nos da una perspectiva sobre la inserción laboral de los titulados y el lugar donde trabajan, sin embargo, es importante mencionar que el acceso a las zonas rurales es complicado para dos de ellos debido a la falta de transporte

No obstante, los docentes enfrentan retos muy grandes cuando educan a estudiantes en áreas urbanas y rurales, en estas situaciones puede existir escasez de recursos económicos, problemas relacionados con la diversidad y la autoestima.

3.1.1.2. Edad

Gráfico N° 1

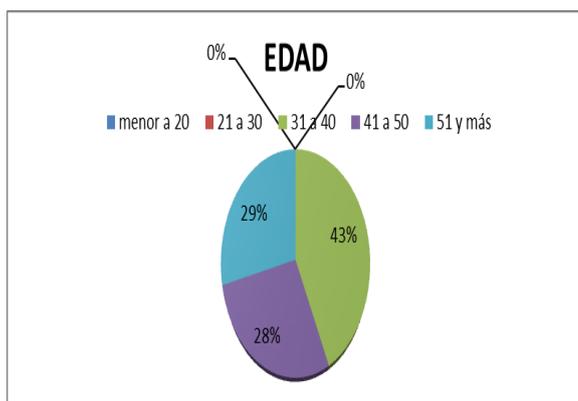


Tabla N° 2

Edad	Frecuencia	%
menor a 20	0	0
21 a 30	0	0
31 a 40	3	42,85
41 a 50	2	28,57
51 y más	2	28,57

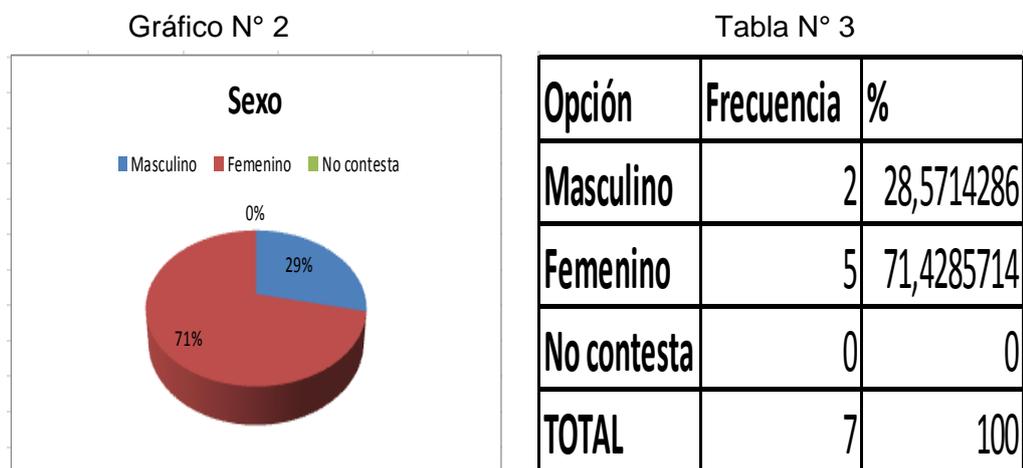
Fuente: Encuesta a Titulados Egresados en Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica
Elaboración: Anastacio, G. 2013

Rojas Fernando (2013) “Más allá del promedio de las edades de los docentes, creemos que lo fundamental es atraer a jóvenes con mayores capacidades a la profesión, como lo hacen los mejores sistemas del mundo, promover el perfeccionamiento de los docentes en ejercicio, y reconocer mucho más a nuestros buenos profesores”

La edad en la que oscilan los titulados encuestados tenemos: 3 que están entre 30 y 40 años de edad; 2 entre los 40 y 50; 2 entre los 50 y 60 años, esto hace notar que impera la juventud entre los titulados.

Un docente que está bien formado y se capacita en forma permanente, puede rendir y brindar una enseñanza de calidad, mientras tenga buena salud y realice sus labores con entusiasmo y compromiso.

3.1.1.3. Sexo



Fuente: Encuesta a Titulados Egresados en Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica
Elaboración: Anastacio, G. 2013

La Ley Orgánica de Educación Intercultural, en su artículo 2 literal I, establece que la educación debe garantizar la igualdad de condiciones, oportunidades y trato entre hombres y mujeres.

La información que nos proporciona el gráfico N° 2 y la tabla N° 3, se puede visualizar claramente que del 100% de los encuestados un 28,5% corresponden a la población de varones y el 71,4% a mujeres, obteniendo como resultado que la mayor parte de tituladas encuestadas son mujeres.

Actualmente en las diferentes profesiones la mujer se ha destacado en diferentes ámbitos laborales, ha ganado espacio y reconocimiento en la sociedad y es que en los últimos años se están profesionalizando en una carrera demostrando dedicación y empeño en los diferentes campos de trabajo y en especial en la docencia que es el más evidente el género femenino, puesto que, es garantizado su derecho de igualdad de condiciones y un trato digno equitativo.

3.1.2. Características académicas de los titulados.

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

Gráfico N° 3

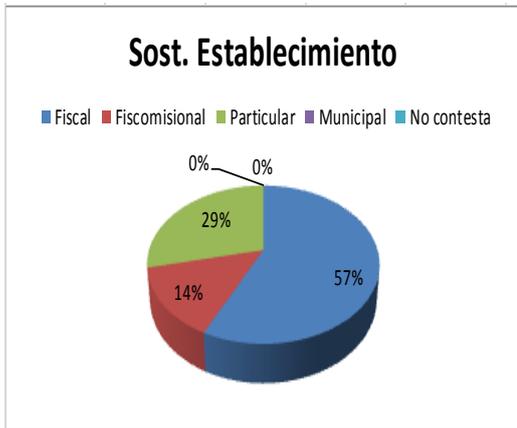


Tabla N°4

P5.1

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	4	57,1428571
Fiscomisional	1	14,2857143
Particular	2	28,5714286
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta a Titulados Egresados en Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica
Elaboración: Anastacio, G. 2013

En el nuevo Marco Legal Educativo reglamentada por el Ministerio de Educación artículo 53 expresa que las instituciones educativas serán públicas, municipales, fiscomisionales y particulares hispana o bilingüe intercultural. La educación es laica en todos sus niveles, obligatoria hasta el nivel básico y gratuito hasta el bachillerato.

Como se puede observar en el gráfico anterior el 57,1% han realizado su bachillerato en establecimientos fiscales, el 14,2% en fiscomisional y el 28,5% en establecimientos particulares, obteniendo un porcentaje alto en establecimientos fiscales.

En base a lo planteado, la mayoría de los titulados terminaron su bachillerato en establecimientos fiscales, debido a la situación económica no pudieron prepararse en establecimientos con niveles más altos de enseñanza, no obstante, la otra parte pudo culminar en instituciones privadas por tener otro nivel económico.

3.1.2.2 Tipo de educación

Gráfico N° 4

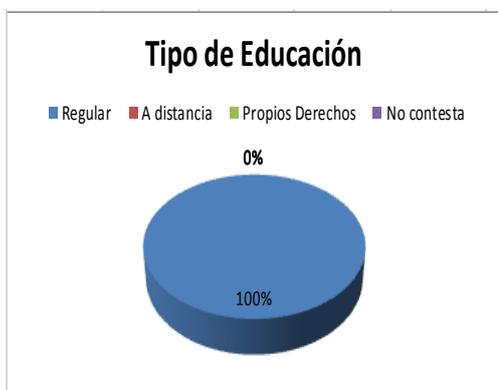


Tabla N° 5

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

Fuente: Encuesta a Titulados Egresados en Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica

Elaboración: Anastacio, G. 2013

La Ley Orgánica de Educación Intercultural en su artículo establece que el sistema Nacional de Educación tiene tres modalidades: modalidad de educación presencial, semipresencial y a distancia.

De la población encuestada podemos observar en el gráfico N°4 y la tabla N° 5 que el 100% ha realizado sus estudios regularmente.

Se considera que el tipo de educación regular siempre se ha desarrollado en un proceso continuo a través de sus diversos niveles, siendo esta ideal para la adquisición de experiencias.

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

Gráfico N° 5

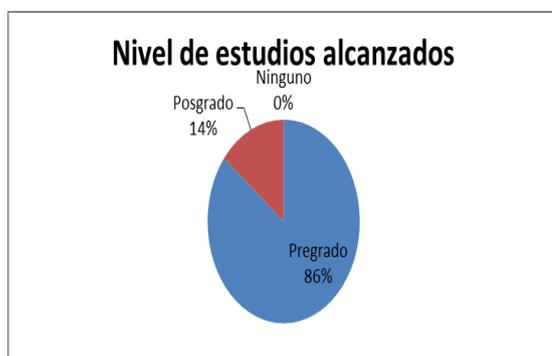


Tabla N° 6

Opciones	Frecuencia	%
Pregrado	6	85,71
Posgrado	1	14,28
Ninguno	0	0

Fuente: Encuesta a Titulados Egresados en Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica

Elaboración: Anastacio, G. 2013

La educación de posgrado, constituye el conjunto de procesos de enseñanza-aprendizaje dirigidos a garantizar la preparación de los graduados universitarios, con el propósito de completar, actualizar y profundizar en los conocimientos y habilidades que poseen, y alcanzar un mayor nivel de ejercicio profesional o de conocimiento y habilidades científicas, en correspondencia con los avances científico-técnicos y las necesidades de las entidades en que laboran.

Continuando con el análisis el anterior gráfico muestra los títulos que han obtenido los titulados, deduciendo que la mayoría tiene un pregrado, y solo uno del total de los encuestados ha realizado dos posgrados.

Sin embargo, el pregrado observado corresponde al título obtenido en la UTPL, se puede mencionar que debido a las exigencias educativas la mayor parte de los docentes continúan una maestría, para fortalecer su formación académica, datos expresados por los propios titulados en el momento de las encuestas.

3.1.3. Características laborales del Titulado en Ciencias de la Educación

6.1.3.1 Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en ciencias de la educación mención educación básica.

Gráfico N° 6



Tabla N° 7

Opción	Frecuencia	%
Puesto R.Est	5	71,4285714
Puesto no R.	2	28,5714286
Realizando O	0	0
Buscando 1e	0	0
No trabaja e	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta a Titulados Egresados en Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica
Elaboración: Anastacio, G. 2013

La docencia aparece como un puerto seguro. En cambio cuando hay otras perspectivas laborales, la docencia tiende a abandonarse (Birgin, 1997)

La situación laboral en la que se encuentran actualmente los titulados el 71,4% corresponde a docentes trabajando en puestos relacionados con los estudios

obtenidos en la Utpl, en la mención de Educación Básica; y el 28,5% se encuentran realizando otros trabajos no relacionados a la docencia.

De acuerdo con estos resultados un mayor porcentaje se ha insertado en el mercado laboral con el título obtenido en la universidad, sin embargo, cuando un docente no logra ubicarse en una institución educativa tiende a buscar otros trabajos para mejorar su economía.

Sin embargo, en la actualidad los aspirantes deben cumplir con ciertos requisitos para obtener un puesto de trabajo, esto implica evaluar las capacidades mediante test, pruebas, clases demostrativas, etc., que ayudarán de manera positiva a los futuros postulantes a capacitarse y autoeducarse mejor para lograr conseguir un propósito.

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

Gráfico N° 7



Tabla N° 8

Opción	Frecuencia	%
Uno	5	71,4285714
Dos	0	0
Tres	0	0
Cuatro o más	0	0
No contesta	2	28,5714286
Total	7	100

Fuente: Encuesta a Titulados Egresados en Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica
Elaboración: Anastacio, G. 2013

La situación ocupacional de los egresados de los institutos de formación docente muestra que si bien la gran mayoría se encuentra ocupada en actividades docentes y en condición de asalariados (Dirie Cristina y Oiberman Irene, 2001).

Continuando con el análisis se observa que el 71,4% de los titulados trabajan en un establecimiento educativo y un 28,5 % no trabajan en establecimientos educativos.

Todos los titulados que ejercen la docencia ya sea por contrato o por partida fiscal trabajan en un solo establecimiento educativo, es decir, cumplen sus ocho horas de trabajo como todo servidor público, ya que actualmente el Estado no permite trabajar en dos entidades educativas, sin embargo, anteriormente estas prácticas ocasionaban

un desgaste físico en los docente produciendo un riesgo de incumplimiento en una de ellas.

3.1.3.3. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral

Gráfico N° 8

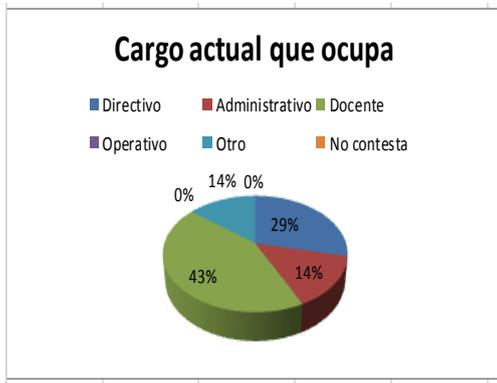


Tabla N° 9

Opción	Frecuencia	%
Directivo	2	28,5714286
Administrati	1	14,2857143
Docente	3	42,8571429
Operativo	0	0
Otro	1	14,2857143
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta a Titulados Egresados en Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica
Elaboración: Anastacio, G. 2013

Dirie Cristina y Oiberman Irene (2001) Como un modo de aproximarse a las expectativas de logro y de bienestar económico que puede proveer la carrera docente, el análisis de las diferencias salariales entre maestros y directores permite mostrar la capacidad que tiene el sistema educativo para atraer y retener a los docentes, considerando que el cargo directivo es uno de los niveles más altos de la escala jerárquica en la carrera docente.

Analizando el gráfico anterior y tabla sobre el cargo actual que ocupa, mencionamos que el 28,5% se desenvuelve en un cargo Directivo, el 14,28% en un cargo administrativo, el 42,2% un cargo docente y el 14,28% a otro cargo.

Es importante experimentar nuevas etapas en la docencia, ya que permite adquirir experiencias reales en el trabajo como líder, sin embargo, un docente no siempre cumple un cargo administrativo, para cumplirlo depende de varios factores como títulos alcanzados, capacitaciones continuas, años de servicios.

3.1.3.4. Características del trabajo actual

Gráfico N° 9



Tabla N° 10

Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	2	28,5714286
Contrato civil	0	0
Contrato L. a tiempo parcial	0	0
Contrato L. a prueba	1	14,2857143
Contrato L. Indefinido	1	14,2857143
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	3	42,8571429
Total	7	100

Fuente: Encuesta a Titulados Egresados en Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica

Elaboración: Anastacio, G. 2013

La sobreoferta o la precariedad en los sistemas de contratación pueden también significar que los docentes que buscan trabajo lo encuentren por tiempo limitado, y deban rotar de establecimiento en establecimiento en los años claves de su inserción profesional (Rodríguez 2002).

Según los datos proporcionados por esta tabla existe un 28,5% de titulados con partida fiscal, 14,28% docente con contrato a tiempo parcial, 14,28% con contrato indefinido y un 42,8% que no tiene estos contratos debido a que dos de ellos no ejercen la docencia y uno espera la renovación del mismo.

A nivel nacional los docentes pasan por un proceso de concurso de méritos y oposición para el ingreso al magisterio generando contratación con partida fiscal, otros docentes que continúan en dicho proceso deberán prepararse constantemente, sin embargo, logran obtener otros tipos de contratos.

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

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

La situación laboral en la que se encuentran actualmente los titulados el 71,4% corresponde a docentes trabajando en puestos relacionados con los estudios obtenidos en la UTPL, en la mención de Educación Básica; y el 28,5% se encuentran realizando otros trabajos no relacionados a la docencia, confirmando en estos

resultados que un mayor porcentaje se ha insertado en el mercado laboral con el título obtenido en la universidad.

Sobre este resultado analizamos que existe una relación directa entre la formación profesional que obtuvieron en la Universidad y el desenvolvimiento y desempeño en sus lugares actuales de trabajo.

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.

La información proporcionada de los titulados y empleadores manifiesta la importancia y el énfasis en la realización sobre las competencias generales y específicas en ciencias de la educación, debido al nuevo modelo educativo estas son imprescindibles en el momento de desempeñarse en el aula de clases, consigo va la utilización de recursos didácticos y sobretodo tecnológicos que son las nuevas competencias de nuestra sociedad cambiante.

No obstante, La Universidad como formadora de profesionales debe implementar dentro del currículo de la carrera de Ciencias de la Educación estas temáticas que requiere una sociedad inmersa en las tecnologías.

3.3. Valoración docente de la profesión

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

A continuación se realiza un análisis de las diferentes opciones de trabajo y su valoración docente de la profesión.

Rector o Director

Gráfico N° 10



Tabla N° 11

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	2	28,5714286
3	0	0
4	1	14,2857143
5	0	0
6	2	28,5714286
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	1	14,2857143
11	0	0
12 Menor opción	1	14,2857143
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta a Titulados Egresados en Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica
Elaboración: Anastacio, G. 2013

Al parecer esta opción de Rector o Director puede parecer para algunos de los encuestados una opción para ejercer un cargo con su profesión.

Considerando Registro Oficial de la LOEI en su art. 44 Sobre las atribuciones del Director o Rector en los que debe cumplir y hacer cumplir los principios, fines y objetivos del sistema nacional de educación, las normas y políticas educativas y los derechos y obligaciones de sus actores.

Los titulados en Ciencias de la Educación se familiarizan con las disposiciones de ley, por lo tanto, si consideran como una próxima opción de trabajo con la profesión desempeñada.

Gerente de ONG's

Gráfico N° 11



Tabla N° 12

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	3	42,8571429
12 Menor opción	4	57,1428571
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta a Titulados Egresados en Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica
Elaboración: Anastacio, G. 2013

El 57,14% de los encuestados consideran que tener un cargo de Gerente de ONG no es una buena opción de trabajo con su profesión.

Consultor Educativo

Gráfico N° 12

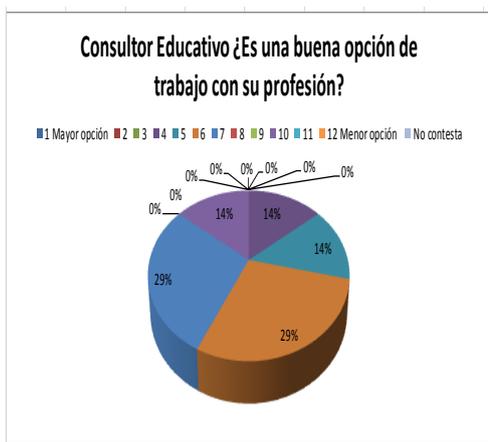


Tabla N° 13

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	1	14,2857143
5	1	14,2857143
6	2	28,5714286
7	2	28,5714286
8	0	0
9	0	0
10	1	14,2857143
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta a Titulados Egresados en Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica
Elaboración: Anastacio, G. 2013

Adicionando los porcentajes más próximos a la mayor opción, da como resultado que el 57,13% de los encuestados consideran que con su título profesional docente pueden aspirar a ser Consultor Educativo.

Cargo burocrático

Gráfico N° 13



Tabla N° 14

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	2	28,5714286
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	1	14,2857143
8	1	14,2857143
9	0	0
10	1	14,2857143
11	1	14,2857143
12 Menor opción	1	14,2857143
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta a Titulados Egresados en Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica
Elaboración: Anastacio, G. 2013

Adicionando los porcentajes más próximos a la menor opción, da como resultado que el 42,84% de los encuestados consideran que con su título profesional docente no aspiran a tener un Cargo Burocrático.

Investigador educativo

Gráfico N° 14



Tabla N° 15

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	2	28,5714286
3	0	0
4	0	0
5	1	14,2857143
6	0	0
7	1	14,2857143
8	1	14,2857143
9	0	0
10	1	14,2857143
11	1	14,2857143
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta a Titulados Egresados en Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica

Elaboración: Anastacio, G. 2013

En esta opción sumando valores el 42,85% de los encuestados sugieren que una expectativa con su profesión docente pueden llegar a ejercer un cargo de investigador educativo.

Docente en Educación Básica

Gráfico N° 15

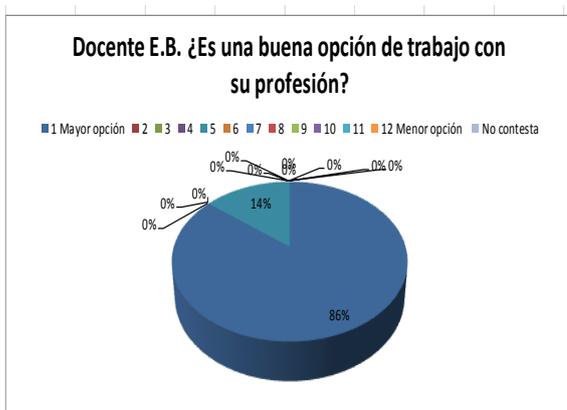


Tabla N° 16

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	6	85,7142857
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	1	14,2857143
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta a Titulados Egresados en Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica

Elaboración: Anastacio, G. 2013

Según la (LOEI, 2012) el docente como trabajador de la educación, tiene como fin desarrollar capacidades, habilidades y destrezas de los niños desde los 5 años en adelante, desempeñar con dignidad, eficiencia y puntualidad sus funciones, mantener una conducta ejemplar en el establecimiento donde presta sus servicios, en la comunidad, contribuir al fortalecimiento de la unidad, independencia y actualización permanente para un mejoramiento profesional.

En el gráfico anterior refleja claramente con un 85,71% que una de las opciones prioritarias con su profesión docente es tener un cargo docente. Los titulados en Ciencias de la Educación de acuerdo a su campo profesional se insertan en la sociedad desempeñándose como docentes de instituciones educativas para contribuir con la formación moral, intelectual, científica y técnica de los alumnos.

Docente en Bachillerato

Gráfico N° 16



Tabla N° 17

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	1	14,2857143
3	2	28,5714286
4	1	14,2857143
5	2	28,5714286
6	0	0
7	0	0
8	1	14,2857143
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta a Titulados Egresados en Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica
Elaboración: Anastacio, G. 2013

Sumando los porcentajes inmediatos a la mayor opción, da como resultado que el 85,68% de los encuestados consideran que con su título profesional docente anhelan ser Consultores Educativos.

Docente Universitario

Gráfico N° 17



Tabla N° 18

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	1	14,2857143
3	1	14,2857143
4	1	14,2857143
5	2	28,5714286
6	0	0
7	1	14,2857143
8	1	14,2857143
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta a Titulados Egresados en Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica
Elaboración: Anastacio, G. 2013

En la siguiente tabla estadística se consideran cantidades próximas a la mayor opción, considerando un 71,41% de los encuestados que optarían por ser un docente universitario.

Terapia Psicopedagógica

Gráfico N° 18



Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	3	42,8571429
7	0	0
8	1	14,2857143
9	1	14,2857143
10	1	14,2857143
11	1	14,2857143
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta a Titulados Egresados en Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica
Elaboración: Anastacio, G. 2013

Agregando los porcentajes más próximos a la menor opción, da como resultado que el 42,84% de los encuestados consideran que con su título profesional docente no aspiran a tener un cargo de Terapia Psicopedagógica.

Tareas dirigidas

Gráfico N° 19



Tabla N° 20

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	1	14,2857143
3	0	0
4	2	28,5714286
5	0	0
6	0	0
7	1	14,2857143
8	1	14,2857143
9	2	28,5714286
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta a Titulados Egresados en Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica

Elaboración: Anastacio, G. 2013

Este cuadro refleja una buena acogida a esta opción, sumando los valores cercanos el 42.85% consideran las tareas dirigidas a su profesión.

Supervisor zonal del Ministerio de Educación

Gráfico N° 20

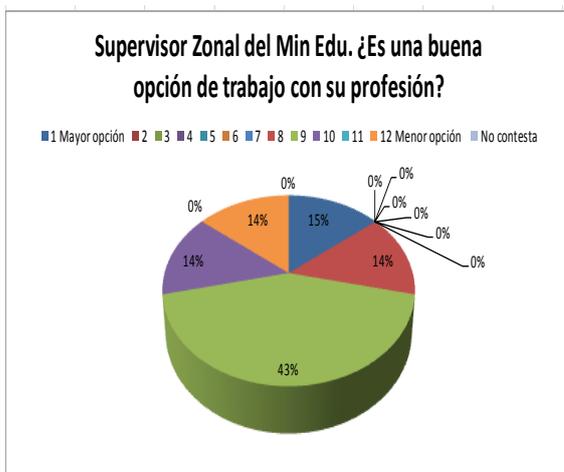


Tabla N° 21

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	1	14,2857143
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	1	14,2857143
9	3	42,8571429
10	1	14,2857143
11	0	0
12 Menor opción	1	14,2857143
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta a Titulados Egresados en Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica

Elaboración: Anastacio, G. 2013

Para la mayoría de los docentes ser Supervisor Zonal del Ministerio de Educación, no la consideran como prioritaria con su profesión.

Docentes de Institutos Pedagógicos

Gráfico N° 21

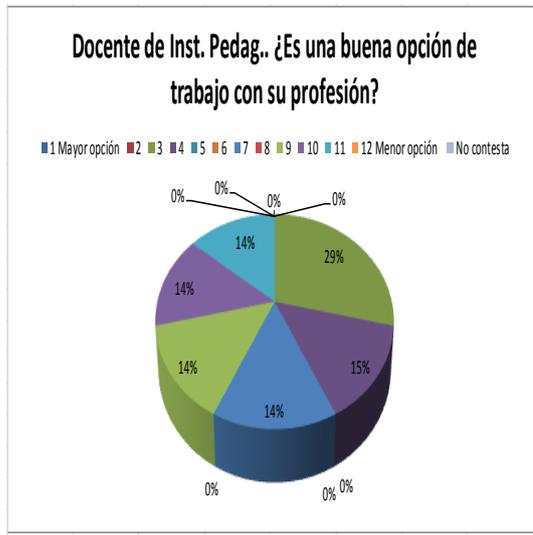


Tabla N° 22

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	2	28,5714286
4	1	14,2857143
5	0	0
6	0	0
7	1	14,2857143
8	0	0
9	1	14,2857143
10	1	14,2857143
11	1	14,2857143
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta a Titulados Egresados en Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica
Elaboración: Anastacio, G. 2013

Este gráfico refleja que 42,85% de los titulados encuestados piensan en lo posterior tomar como opción con su profesión ser un docente de Instituto Pedagógico, mientras que para los otros 42,85% no es buena opción.

Sin embargo, para ser docentes de un Instituto Pedagógico se requiere de docentes con una sólida formación y democrática, comprometido con la problemática social del entorno que lo rodea.

3.4 Satisfacción Docente

A continuación se presentan los resultados de la satisfacción docente en la siguiente tabla de baremo.

Gráfico N° 22



Tabla N° 23

#pregunta	Pro.	%
P20.1	3	86
P20.2	3	75
P20.3	3	86
P20.4	3	64
P20.5	2	61
P20.6	3	82
P20.7	3	68
P20.8	3	79

Fuente: Encuesta a Titulados Egresados en Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica

Elaboración: Anastacio, G. 2013

Los modelos que cuentan con mayor sustento empírico en el sector docente son el de “desajuste esfuerzo-recompensa” y el modelo “control-demanda-apoyo social” (Parra, 2001; Karasek y Theorell, 1990; Verhoeven et al., 2003). Estos modelos enfatizan en la importancia de aspectos como “nivel de demanda laboral percibida”, “control y autonomía decisional”, “apoyo social”, “valoración social” y “significatividad” del trabajo.

Desde el punto teórico, estos modelos tienen puntos de coincidencia con aportes clásicos de la sociología y psicopatología del trabajo, que plantean relaciones entre el grado de poder que tiene el trabajador sobre su actividad y los niveles de satisfacción laboral, productividad y bienestar /malestar psicológico (Mendel, 1993; Dejours, 1990).

Según Mora (2001) “La satisfacción laboral podría definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo”.

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

De acuerdo a la tabla el 86% de los titulados están muy satisfechos por los estudios de ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia.

Nivel de satisfacción del titulado con el estatus que le provee la profesión docente.

Continuando el análisis un 75% de los titulados se sienten medianamente satisfechos por el progreso social en el ejercicio de la docencia.

Nivel de satisfacción del titulado con el prestigio que tiene la profesión docente.

Un 86% de los encuestados se sienten satisfechos y presencian el prestigio adquirido en sus entornos laborales en cuanto a la actividad profesional a partir de la obtención de su título.

Nivel de satisfacción del titulado con las posibilidades de ascenso laboral.

El 64% de los docentes se siente medianamente satisfecho con las posibilidades de ascenso laboral.

Nivel de satisfacción del titulado con el nivel de interés en el trabajo.

El 61% de los docentes se sienten medianamente satisfechos con el nivel de interés en el trabajo.

Nivel de satisfacción del titulado con la diversidad de actividades que la labor docente presenta.

El 82% de las siguientes encuestas siente satisfacción en la realización de actividades que la labor presente presenta.

Nivel de satisfacción del titulado con las posibilidades de salidas profesionales o diversidad de empleos que la titulación docente presenta.

El 68% que se observa en la tabla corresponde a las posibilidades de salidas que tienen los profesionales o diversidades de empleos que la titulación docente les presenta.

Nivel de satisfacción y crecimiento personal.

El 79% de los docentes se considera medianamente satisfecho en su crecimiento personal.

En los niveles de satisfacción los diferentes factores interactúan en el momento de la elección y permanencia en determinada carrera y en la decisión de continuar en el campo profesional elegido.

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 metodológicos didácticos.

Gráfico N° 23

TITULADO

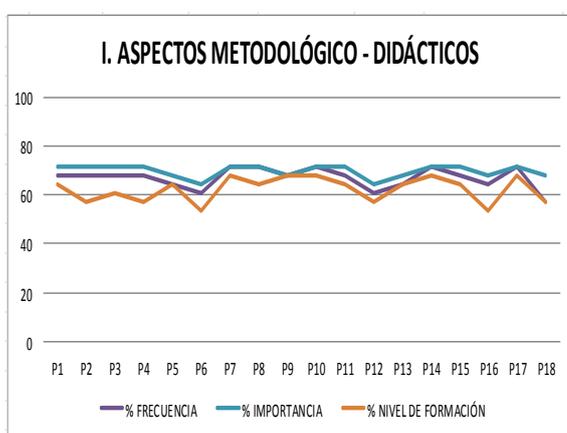
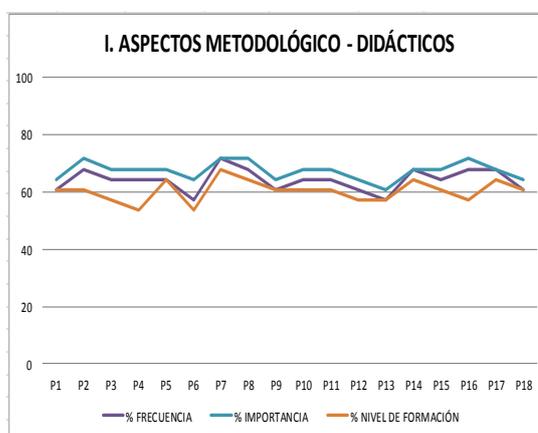


Gráfico N° 24

DIRECTIVO



Fuente: Encuesta a Titulados Egresados en Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica

Elaboración: Anastacio, G. 2013

En la siguiente interpretación de resultados se comparan los cuadros estadísticos de docentes y directivos en el aspecto metodológico – didáctico, la cual se demuestran que hay una similitud en las respuestas de las frecuencias e importancia, sin embargo, en el cuadro del directivo se muestra un bajo porcentaje en el nivel de formación en el p4, p6 con un 50% aproximados en la ejecución de actividades de aula novedosas y creativas; así como recursos didácticos en lo que respecta a materiales pedagógicos diversos para la enseñanza de la asignatura.

El autor de un artículo manifiesta: “Ha llegado el momento de re-significar la enseñanza aprendizaje y el apoyo profesional a los docentes, para dar un paso cualitativo en lo que respecta a la reforma educativa, considerando que la escuela debe convertirse en una comunidad de conocimiento y la enseñanza en una verdadera profesión de aprendizaje”, Andy Hargreaves.

Es importante en la labor docente la actualización constante de todo lo que implica innovación en metodologías y estrategias pedagógicas, sobretodo para promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de las niñas, niños que preparamos para una sociedad cambiante.

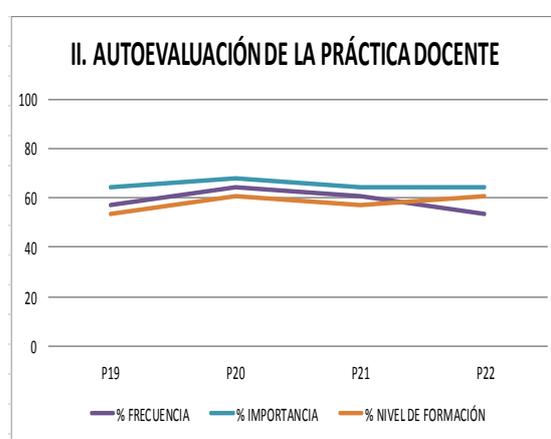
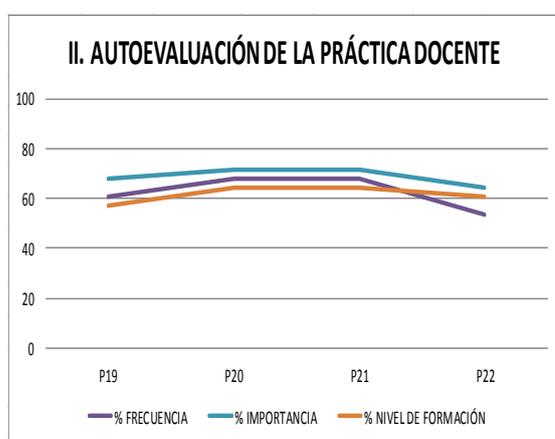
3.5.2. Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado.

Gráfico N° 25

Gráfico N° 26

TITULADO

DIRECTIVO



Fuente: Encuesta a Titulados Egresados en Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica
Elaboración: Anastacio, G. 2013

Según Campalans, (2004) el autoanálisis es un ejercicio individual que permite aportar reflexiones y valoraciones sobre su propia práctica docente y debe tener un carácter personal, recogiendo las reflexiones y opiniones.

Sin embargo, El Ministerio de Educación a través de los estándares de calidad propone indicadores que evalúan el desempeño docente, proceso que ya inició en varios establecimientos educativos del país, no obstante los docentes además de impartir los conocimientos dentro del aula son los motivadores de los grupos de estudiantes para que empiecen a vivenciar experiencias desde el mundo que lo rodea y para ello deberá autoanalizarse para crear logros dentro del aula.

Comparando los cuadros anteriores estos reflejan una similitud del 50% al 70% en la importancia que le dan a las tareas, una frecuencia favorable, sin embargo ambos coinciden con un porcentaje no muy alentador sobre el nivel de formación que se

obtiene para realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia, y evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa.

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

Gráfico N°27

TITULADO

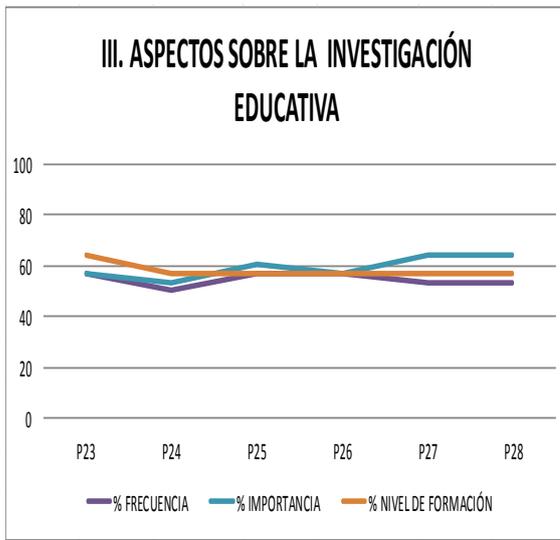
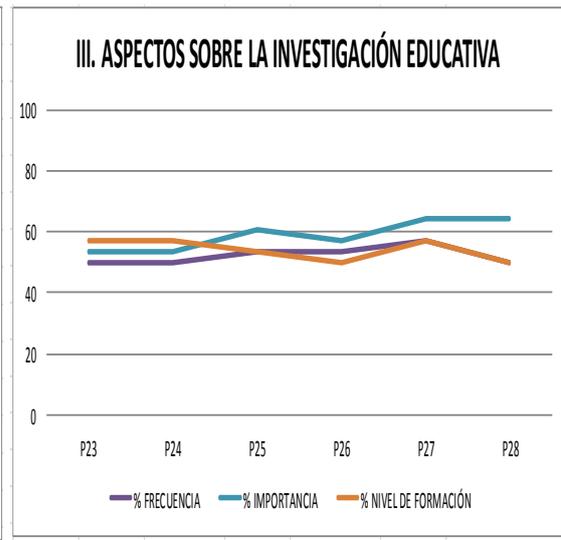


Gráfico N° 28

DIRECTIVO



Fuente: Encuesta a Titulados Egresados en Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica
Elaboración: Anastacio, G. 2013

En los aspectos sobre la investigación educativa de los titulado se observa que las frecuencias, la importancia y el nivel de formación para realizar las tareas se mantienen entre un 50% al 65% aproximadamente mientras los directivos consideran en el p28 la falta intervenir en las diferentes realidades educativas para determinar los elementos que lo configuran.

Estas tareas son coordinadas con el PEI, Plan de mejora, Código de convivencia, etc., de los diferentes establecimientos educativos como puntos de intervención.

Los docentes debemos estar actualizados constantemente y preparados para diseñar nuevas acciones, proyectos e instrumentos que estén adaptados a contextos actuales analizados.

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

Gráfico N° 29

TITULADO

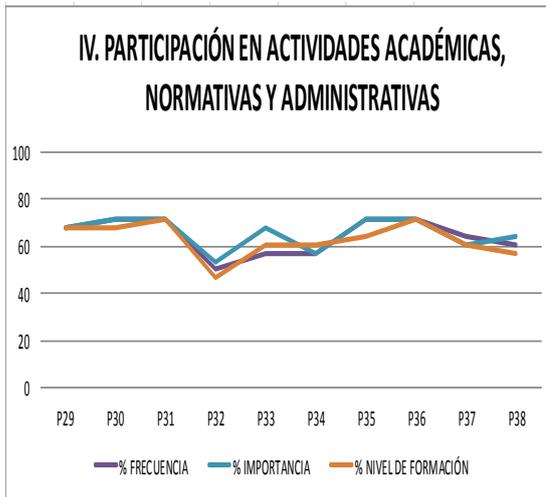
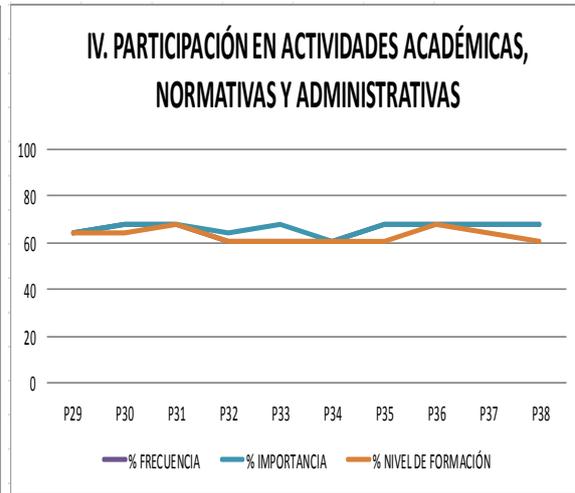


Gráfico N° 30

DIRECTIVO



Fuente: Encuesta a Titulados Egresados en Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica
Elaboración: Anastacio, G. 2013

La siguiente interpretación y análisis sobre la participación en actividades académicas, normativas y administrativas los titulados en el p32 obtienen un 48% en el que refleja que no ejercen funciones administrativas y similitud en los tres rangos de calificación, mientras en el cuadro de los directivos igualdad en la frecuencia e importancia y se mantiene un 60 a 70% de nivel de formación.

El Ministerio de educación ha puesto a disposición las normativas vigentes sobre los temas educativos, debido a los grandes cambios que están emprendiendo para transformar radicalmente la educación ecuatoriana contamos con un marco legal educativo que está conformado por la constitución de la República y la LOEI, sin embargo como docentes debemos de conocer toda su estructura y tener conocimiento de todos sus artículos y reglamentos.

De esta manera, somos partícipes del empoderamiento de las metas y objetivos de la educación para bienestar de toda la comunidad educativa.

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

Gráfico N° 31

TITULADOS

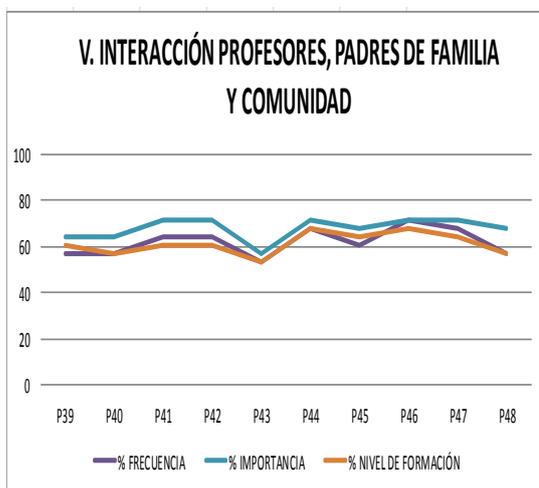
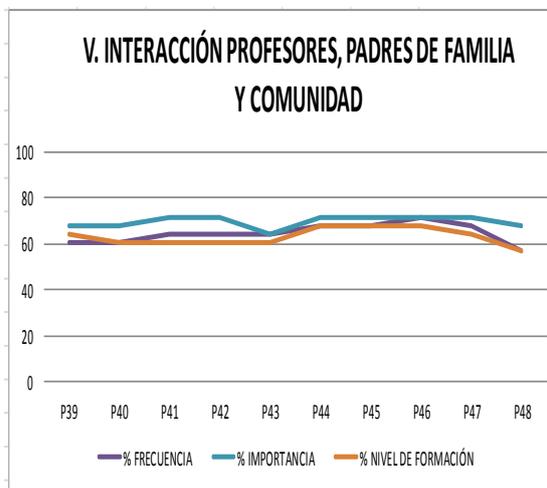


Gráfico N° 32

DIRECTIVOS



Fuente: Encuesta a Titulados Egresados en Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica
Elaboración: Anastacio, G. 2013

Según Savater, (1997) “Si los padres nos ayudan a los hijos con su autoridad amorosa a crecer y prepararse para ser adultos, serán las instituciones públicas las que vean obligadas a imponerles al principio de realidad. No con efecto sino con la fuerza. Y de ese modo solo se logran envejecidos niños díscolos no ciudadanos adultos libres” (p.76)

A continuación, visualizamos la relación e interacción entre profesor, padres de familia y la comunidad, en el cuadro uno se visualiza una similitud entre las partes evaluadas de la misma manera en el cuadro de los directivos se mantienen los resultados entre 60 al 75% de la encuesta realizada.

Esta tarea es importante para mantener armonía, colaboración y confianza entre las partes implicadas. De acuerdo al Reglamento General de la LOEI, los padres de familia tienen deberes y obligaciones y uno de ellos es participar en todas las actividades que organice la institución educativa en beneficio de los estudiantes, es de esta manera como se involucran e interactúan activamente.

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

Gráfico N° 33

TITULADO

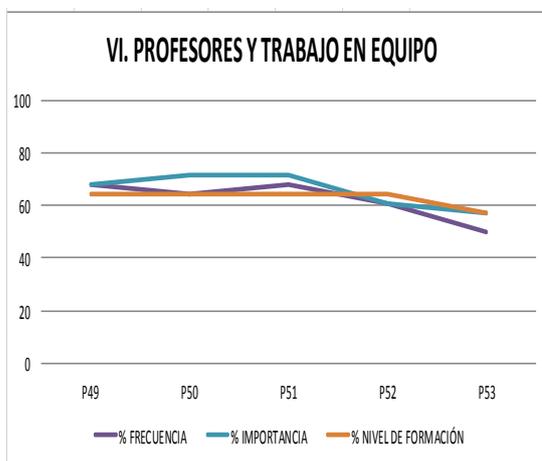
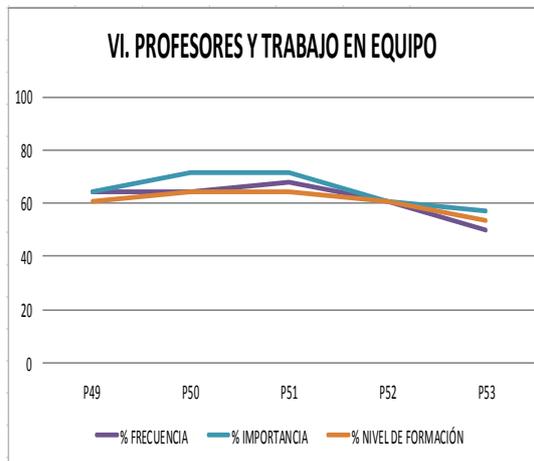


Gráfico N° 34

DIRECTIVO



Fuente: Encuesta a Titulados Egresados en Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica

Elaboración: Anastacio, G. 2013

La escuela es una familia, las actividades organizadas y realizadas para un fin último dependerán imprescindiblemente del trabajo en equipo del grupo y sobretodo en el compromiso de la labor como docente.

Según Balarezo, (2013) dice que las sesiones de trabajo se pueden definir como grupo de personas convocadas para trabajar juntas, durante un tiempo determinado, con un objetivo específico, para llevar a cabo reuniones eficaces es preciso tener en cuenta la planificación, confeccionar y revisar la agenda, planear estrategias para equilibrar la participación.

Sin embargo, analizando el cuadro 1 podemos observar que en esta tarea el 50% de los titulados lo consideran poco importante o no están participando activamente en círculos de estudio, no obstante lo mismo sucede con la calificación que dan los directivos, entonces en ambos cuadros existe una similitud de respuestas.

En la actualidad, el nuevo modelo educativo exige que los docentes participen activamente se involucren eficazmente en el trabajo, intercambien conocimientos mejorando el trabajo en equipo y se sienta un ambiente escolar agradable, asistan a capacitaciones, obtengan otros títulos universitarios, etc.

3.5.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado.

Gráfico N° 35

TITULADO

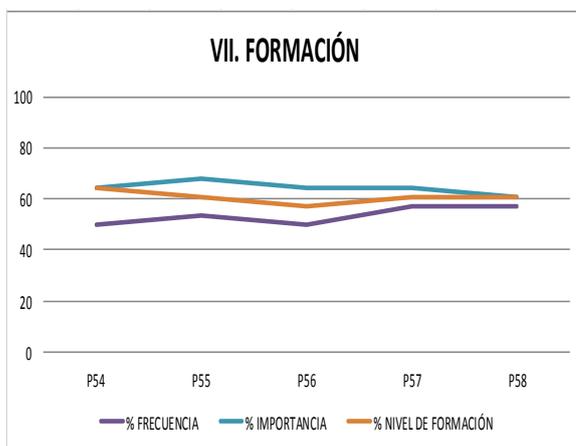
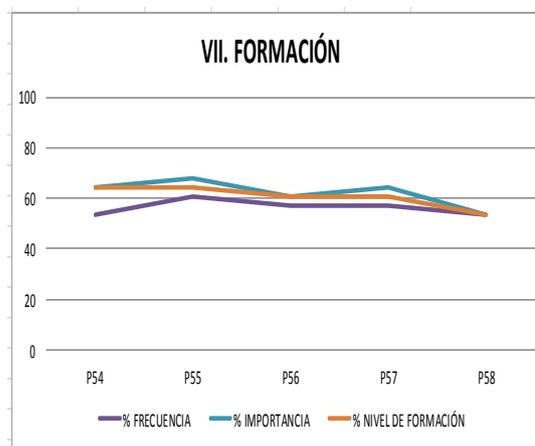


Gráfico N° 36

DIRECTIVO



Fuente: Encuesta a Titulados Egresados en Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica
Elaboración: Anastacio, G. 2013

De acuerdo a la LOEI, en su artículo 313 tipos de formación permanente, la formación permanente se refiere a los procesos de desarrollo personal, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico para que promuevan a los docentes de habilidades y conocimientos, es obligatorio para ayudar a superar las limitaciones de su desempeño profesional.

Esta tabla nos proporciona la información necesaria sobre el nivel de formación adquirido por el docente y en donde se comprueba la importancia de seguir una carrera universitaria, ya que al igual que los demás resultados el porcentaje no supera los 80% en los diferentes niveles de las tareas realizadas.

Sin embargo, los docentes continúan cumpliendo con los artículos de ley, excluyendo a la enseñanza tradicional y preparándose hacia el nuevo modelo educativo.

La mayoría de los docentes de los diferentes sectores buscan obtener un nuevo título universitario, debido a las exigencias del Gobierno y por el bienestar del país para mejorar las diferentes falencias que aún existen en el ámbito educativo.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. CONCLUSIONES

Al finalizar este análisis e interpretación de resultados se obtienen las siguientes conclusiones y recomendaciones.

- Los titulados no participan activamente en círculos de estudios, seminarios o cursos de capacitación y actualización curricular. debido a la distancia en que se encuentran sus puestos de trabajo.
- Desactualización sobre manejo y elaboración de recursos didácticos (materiales pedagógicos) que permitan desarrollar el proceso de enseñanza aprendizaje en el aula.
- La mayor parte de los titulados están laborando en un puesto relacionado con la formación universitaria recibida, es decir, están desempeñándose en un trabajo de acuerdo a su título.
- Los titulados no conocen estrategias para el uso de las tic's.

4.2. RECOMENDACIONES

A continuación las siguientes recomendaciones:

- Concienciar la importancia de recibir seminarios o cursos de capacitación pero que sean de forma virtual o mediante una red social donde se les facilite su visualización y continuidad de los contenidos de los mismos para su posterior manejo y aplicación en las aulas.
- Actualización de la elaboración y manejo de recursos didácticos mediante la utilización de enlaces digitales que permitirán conocer y elaborar materiales pedagógicos innovadores.
- Continuar con la actualización docente mediante la continuidad de su desarrollo profesional en base al contexto educativo actual.
- Implementar y diseñar estrategias metodológicas para el uso de las tics con la ayuda de una red social.

5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

5.1. Tema: CREACIÓN DE UN GRUPO DE COLABORACIÓN EN REDES SOCIALES (FACEBOOK) PARA LOS EX TITULADOS EN EL ÁREA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA PARTICULAR DE LOJA DURANTE EL AÑO 2014.

5.2. Justificación

Actualmente vivimos en una educación cambiante, en donde el nuevo modelo educativo exige calidad y calidez en la educación, los materiales que se utilizan como soporte llamados textos, solo constituyen los materiales curriculares, sin embargo, los profesionales en la educación apuestan cada vez más por el uso de otros medios con el fin de establecer un lenguaje común.

El avance en las tecnologías de la comunicación (Smartphone, Tablet, Laptops) está ayudando fácilmente a la difusión y acceso a todo tipo de información, que en ciertos casos, no es de conocimiento de las personas por falta de difusión en la existencia de las mismas.

Las TIC (tecnologías de la Información y Comunicación) han brindado recursos cada vez más accesibles a las personas como es el caso de las redes sociales, las cuales, nos brindan grandes posibilidades que nos permiten dar a conocer lo que pensamos, queremos, y nos permiten expresar nuestras ideas y/o gustos.

El uso de las redes sociales se da en todos los niveles de la sociedad, siendo el caso de que la mayoría de personas que tienen acceso al internet, poseen perfiles en alguna red social, siendo en ciertos casos, requisito indispensable para comunicarse con otras personas de su mismo círculo social, familiar o profesional.

Tomando como base la gran ventaja que nos dan las redes sociales para interconectar a gran cantidad de personas y la gran disponibilidad de información presente en el internet, se plantea la creación de un grupo dedicado al intercambio, socialización, difusión, ayuda; en temas relacionados con las ciencias de la educación para los ex titulados de la Universidad Tecnológica particular de Loja durante el año 2014,

El desarrollo de este grupo se dará gracias a los aportes de los mismos miembros, no solo limitando el acceso a los ex titulados de la universidad técnica particular de loja, sino, a personas que se desenvuelvan en el área profesional y que tengan interés de compartir sus experiencias, recursos, inquietudes, que hayan ido recogiendo en su campo laboral.

Se toma como base de este grupo a la red Social Facebook, ya que es la de mayor aceptación y de reconocimiento por las personas que poseen acceso a internet, ayudando a la localización de los ex titulados de la Universidad Tecnológica Particular de Loja.

La información que se comparta en el grupo ayudara a crear ambientes favorables dentro del aula, estos tienen el poder de dinamizar, motivar y ,bnmjnhgenerar el conocimiento por parte del estudiante, también, aumentan las posibilidades de adquisición del conocimiento fortaleciendo el currículo en el aula.

Además en la actualidad se están utilizando recursos didácticos digitales, que permiten acercamiento con la tecnología, haciendo despertar el interés por descubrir y aprender pero sobre todo refuerzan los aprendizajes.

En el estudio ejecutado se aprecia claramente un bajo nivel de formación en la elaboración de recursos didácticos, es por ello, con la creación del grupo no ayudara a desarrollar nuevas estrategias para el desarrollo y habilidades en la utilización de las mismas en el aula, dando facilidad al titulado y mejorando el nivel académico.

5.3. Objetivo General

OBJETIVO GENERAL

- Apoyar a titulados graduados en Ciencias de la Educación en el mejoramiento de la calidad y calidez educativa dentro del aula de aprendizaje a través de redes sociales.

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Utilizar materiales innovadores adecuados para alcanzar aprendizajes significativos y despertar el interés en los estudiantes.
- Creación del Grupo e Colaboración, detallado su finalidad.
- Invitar a ex titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja en el área de Ciencias de la Educación mediante mensaje de texto, e-mail a participar del grupo de colaboración.

- Buscar la continua aportación de los miembros del grupo con sus experiencias y conocimientos en el área de Ciencias de la Educación.
- Aumentar el nivel académico en los estudiantes mediante técnicas aprendidas por parte de los docentes participantes del grupo de colaboración en la red social Facebook

5.4. Metodología: Matriz de Marco Lógico

Esta metodología conlleva un conjunto de procedimientos utilizados para alcanzar un objetivo, además nos facilita el proceso de conceptualización, diseño, ejecución y evaluación de todo el proyecto.

Sin embargo, este proceso se desarrolla en dos etapas:

A. ETAPA DE IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA Y ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN

5.4.1. Análisis de involucrados.

Esta matriz es imprescindible nos ayudará a identificar algunos de los problemas deducidos en la investigación, así como sus involucrados para luego dar posibles soluciones a los problemas que finalmente serán detectados.

Ilustración 1: Matriz de involucrados

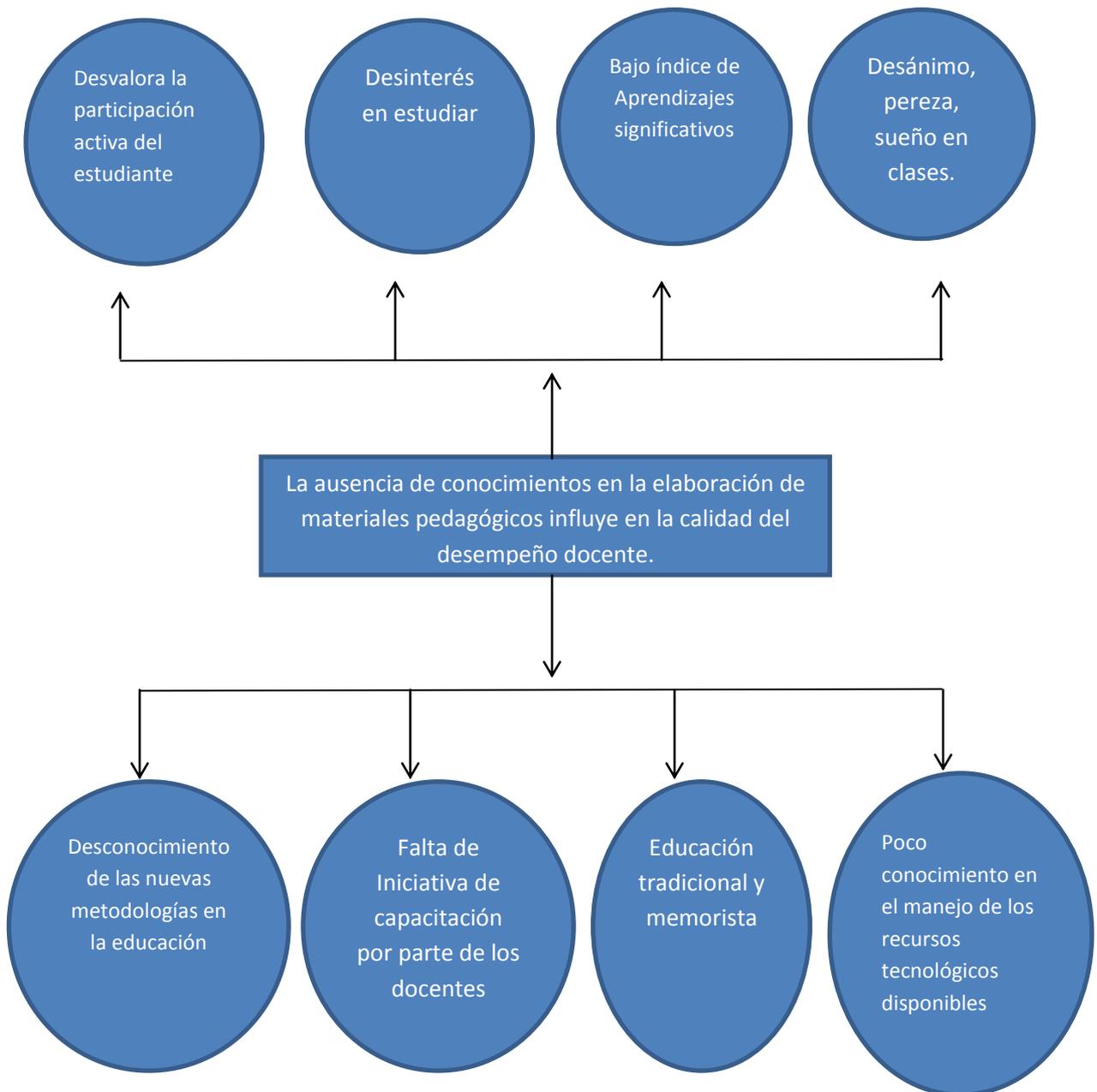
MATRIZ DE INVOLUCRADOS					
GRUPOS	INTERESES	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS Y MANDATOS	INTERÉS EN UNA ESTRATEGIA	CONFLICTOS POTENCIALES
TITULADOS	Capacitación continua en temas de enseñanzas actualizados en base a las expectativas que el nuevo modelo educativo requiere.	Escasos conocimientos en la elaboración de materiales pedagógicos. Desactualización en la elaboración de proyectos investigativos innovadores educativos. Ausencia fluida en el manejo de las TIC's.	Constitución de la República, Título VII Régimen del Buen Vivir Capítulo 1. Inclusión y Equidad. Art. 349.	Formación para aplicar métodos de enseñanzas actuales con innovadores recursos didácticos. Capacitación en elaboración de proyectos educativos. Seminarios de actualización en el manejo de las TIC's.	Falta de tiempo. Recursos económicos bajos. Distancia geográfica para seguir las capacitaciones. No disponen de las nuevas Tecnologías de la información y la comunicación.
DIRECTIVOS	Generar estrategias de diseños de proyectos educativos que demanda la nueva sociedad.	Desactualización en planificación curricular. Poca calidad y efectividad de estrategias para diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados actuales.		Talleres de Actualización curricular. Capacitación en la profundización de diseños micro curriculares y planificación institucional.	

Fuente: Encuesta a Titulados Egresados en Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica
Elaboración: Anastacio, G. 2013

5.4.2. Análisis del problema

El análisis efectuado anteriormente estará reflejado en la siguiente ilustración, en la que se identificará el problema central, así como, sus causas y efectos inmersos en el mismo.

Ilustración 2 Árbol de problemas.



Fuente: Encuesta a Titulados Egresados en Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica
Elaboración: Anastacio, G. 2013

5.4.3. Análisis de objetivos

La siguiente ilustración permite describir la situación futura a la que se desea llegar.

Ilustración 3 Árbol de Objetivos



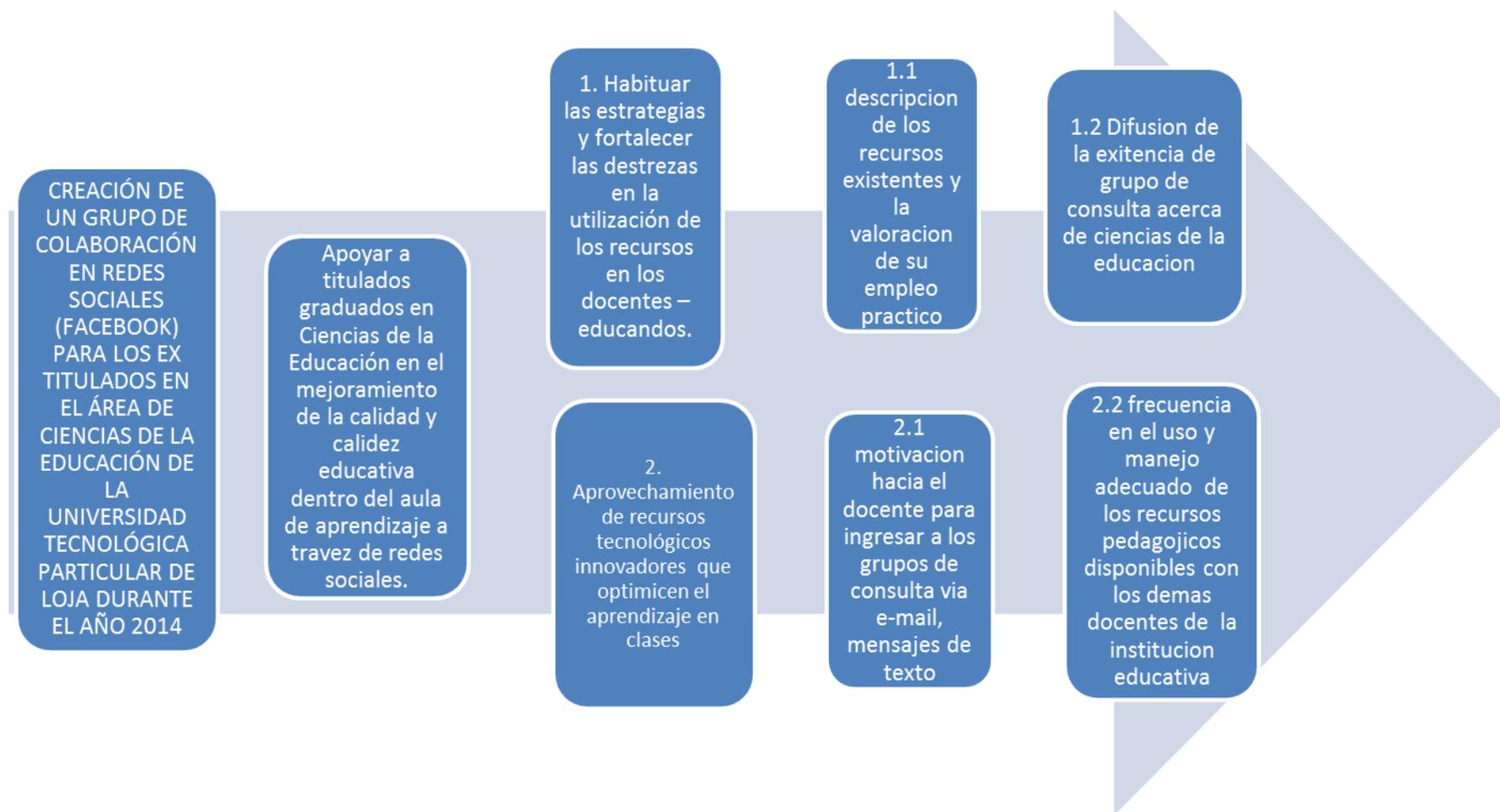
Fuente: Encuesta a Titulados Egresados en Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica

Elaboración: Anastacio, G. 2013

5.4.4. Identificación de alternativas o estrategias de solución al problema.

El siguiente esquema ayuda a definir los elementos del resumen narrativo de la matriz lógica del proyecto, a continuación los siguientes aspectos:

Ilustración 4 Estructura analítica del proyecto (EAP)



Fuente: Encuesta a Titulados Egresados en Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica.

Elaboración: Anastacio, G. 2013

B. ETAPA DE PLANIFICACIÓN

En esta etapa procedemos a realizar un resumen para elaborar la Matriz de Marco Lógico y en donde se contemplan los siguientes elementos.

5.5. Plan de Acción

Ilustración 5: Matriz de planificación del proyecto

Qué	Potencializar las capacidades de los docentes en habilidades y destrezas para elaborar recursos didácticos modernos motivadores.	Mejorar la calidad de educación dentro del aula de clases, mediante la utilización de metodologías innovadoras.
Cómo	Mediante la creación de redes sociales de colaboración para los ex titulados, en donde se visualizará diferentes recursos para los diferentes años de educación básica.	Entrar a la red social (Facebook) para participar en el grupo y realizar aportación de los conocimientos y experiencias.
Cómo	Revisar las aportaciones realizadas por los miembros del grupo para la medición de la acogida de esta propuesta y dar cumplimiento con los objetivos.	Lograr la aceptación y utilización de los recursos de apoyo para mejorar la labor docente. Cambio en las metodologías de enseñanza por parte de los docentes
Qué	La página es diseñada para los estudiantes de la UTPL carrera de Ciencias de la Educación y otros docentes que deseen aportar ideas.	Otros estudiantes de otras carreras.
Qué	Recursos económicos, humanos.	\$ 80.00

Fuente: Encuesta a Titulados Egresados en Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica

Elaboración: Anastacio, G. 2013

5.5.1. Matriz de Marco Lógico

Ilustración 6: Matriz del Marco Lógico

RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE	MEDIOS O FUENTE DE VERIFICACION	SUPUESTOS
<p>FIN Emplear de manera hábil y práctica materiales pedagógicos innovadores para optimizar aprendizajes significativos y mejorar el desempeño docente.</p>	<p>El 90% de los docentes mejoran el desempeño docente con la utilización de los recursos innovadores.</p>	<p>Verificación de las aportaciones por parte de los miembros del grupo creado en la red social Facebook</p> <p>Planificaciones de aula.</p>	<p>Los docentes carecen de manera fluida el uso de tic's.</p> <p>Apoyo de compañeros docentes.</p>
<p>PROPÓSITO Apoyar a titulados graduados en Ciencias de la Educación en el mejoramiento de la calidad y calidez educativa dentro del aula de aprendizaje a través de redes sociales.</p>	<p>90% de los docentes de la UTPL desarrollan destrezas y habilidades con el uso de recursos didácticos innovadores compartidas en la red social.</p>	<p>Planificaciones curriculares</p> <p>Utilización de la información publicada en el grupo.</p> <p>Registro de estudiantes aprobados.</p>	<p>Directivo no facilita apoyo en talleres para la creación e implementación de estos recursos.</p>

<p>COMPONENTES – RESULTADOS</p> <p>1. Habituarse a las estrategias y fortalecer las destrezas en la utilización de los recursos en los docentes – educandos</p> <p>2. Apoyar a titulados graduados en Ciencias de la Educación en el mejoramiento de la calidad y calidez educativa dentro del aula de aprendizaje a través de redes sociales.</p>	<p>90% adquieren el hábito y logran la aceptación y utilización de los recursos de apoyo para mejorar la labor docente.</p> <p>El 90% de los docentes motivados utilizan correctamente recursos pedagógicos en el aula compartidos en la red social.</p>	<p>Planificaciones curriculares</p> <p>Proyectos educativos.</p> <p>Comisiones Pedagógicas</p>	<p>Los docentes egresados de la UTPL en la carrera de ciencias de la Educación no cuentan con la tecnología en sus hogares y lugares de trabajo.</p>
<p>ACTIVIDADES PRINCIPALES</p>	<p>PRESUPUESTO</p>		
<p>Descripción de los recursos actuales existentes y la valoración de su empleo práctico.</p> <p>Difusión de la</p>	<p>\$ 10,00</p> <p>\$30,00</p>	<p>Planificaciones curriculares</p> <p>Proyectos educativos</p>	<p>Desconozcan manejo de medio tecnológico (La internet), para la búsqueda de nuevas estrategias.</p> <p>Los docentes</p>

<p>existencia de grupo de consulta acerca de ciencias de la educación.</p> <p>motivación hacia el docente para ingresar a los grupos de consulta vía e-mail, mensajes de texto.</p> <p>Frecuencia en el uso y manejo adecuado de los recursos pedagógicos disponibles con los demás docentes de la institución educativa.</p>	<p>\$40,00</p>	<p>Planificaciones curriculares</p> <p>Utilización de la red social (Facebook)</p> <p>Registro de estudiantes aprobados</p>	<p>egresados de la UTPL en la carrera de ciencias de la Educación no cuentan con la tecnología en sus hogares y lugares de trabajo</p> <p>Directivo no facilita apoyo en talleres para la creación de estos recursos</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fuente: Encuesta a Titulados Egresados en Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica

Elaboración: Anastacio, G. 2013

5.6. Resultados Esperados

Ilustración 7: Matriz de Resultados Esperados

RESULTADOS	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	EVALUACIÓN	PRESUPUESTO	CRONOGRAMA	
					F/inicio	F/final
90% adquieren el hábito y logran la aceptación y utilización de los recursos de apoyo para mejorar la labor docente.	Descripción de los recursos actuales existentes y la valoración de su empleo práctico.	Estructurar un cronograma de talleres de recursos pedagógicos.	Mejorar la calidad de educación dentro del aula de clases, mediante la utilización de recursos	\$40,00	03/03/ 2014	30/09/ 2013
	Difusión de la existencia de grupo de consulta acerca de la carrera ciencias de la educación.	Propagar una noticia en la red social creada para la motivación y participación en la misma.	innovadores que incrementen el desempeño docente.		03/03/ 2014	30/09/ 2018
El 90% de los	motivación hacia el	Entrar a la red social	Entrar al Facebook	\$40,00	03/03/	30/09/

docentes motivados utilizan correctamente recursos pedagógicos en el aula compartidos en la red social	docente para ingresar a los grupos de consulta vía e-mail, mensajes de texto. Frecuencia en el uso y manejo adecuado de los recursos pedagógicos disponibles con los demás docentes de la institución educativa.	(Facebook) para participar en el grupo y realizar aportación de los conocimientos y experiencias.	para realizar un estudio de los recursos que se proponen y su aplicabilidad. Verificación de los accesos en la red social.		2014	2018
--------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	------	------

Fuente: Encuesta a Titulados Egresados en Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica

Elaboración: Anastacio, G. 2013

6.NEXOS DE LA PROPUESTA

CREACIÓN DE RED SOCIAL

PASOS:

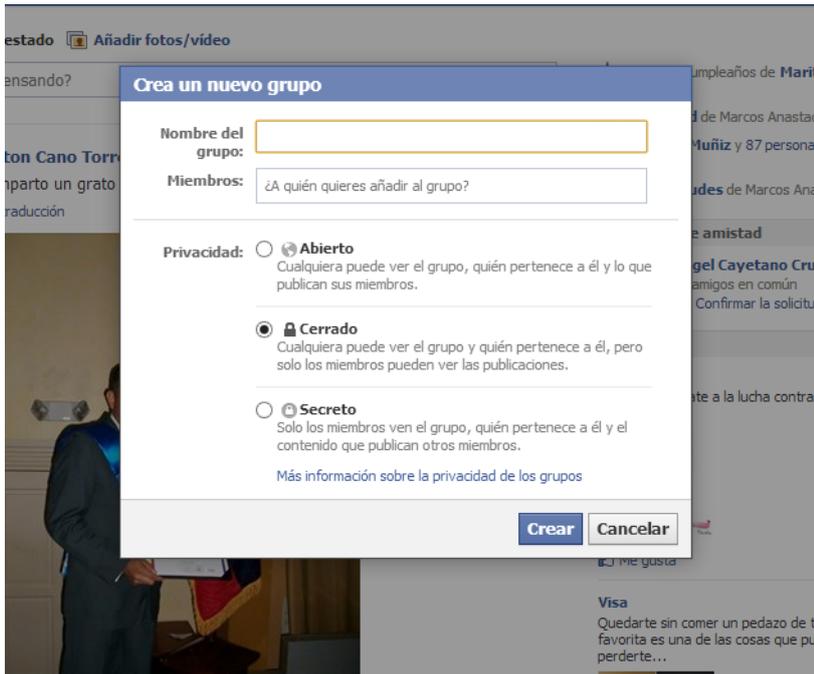
1) Abrir el perfil en Facebook



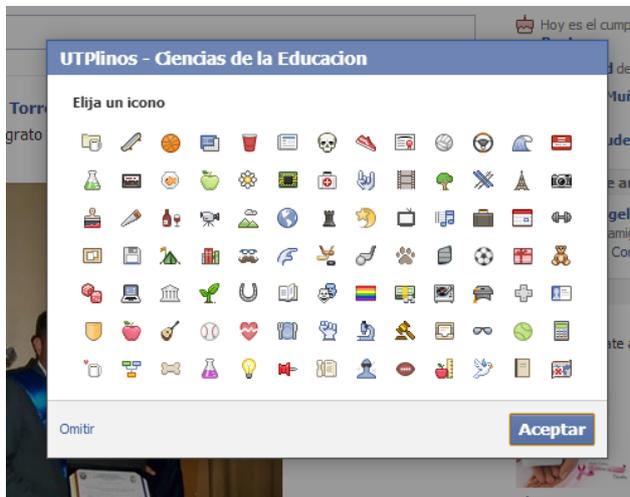
2) Nos dirigimos a la parte izquierda y vamos a la sección grupos y damos clic en crear grupo.



3) En la ventana introducimos el nombre del grupo y el tipo de grupo que se va a crear



4) Escojamos un icono que haga referencia a nuestro grupo



5) Ingresamos una descripción del grupo



[Fotos](#)
[Archivos](#)
[Notificaciones](#)
[+ Crear grupo](#)

4 miembros (3 nuevos) · Mensaje · Invitar por correo electrónico

+ Añadir personas al grupo

¿De qué se trata este grupo?
 Establecer etiquetas

¿Qué se debería publicar en este grupo?
[Añadir una descripción](#)

Miembros sugeridos [Ver todos](#)

Busca personas, lugares y cosas

Gina Rosanna [Buscar amigos](#) [Inicio](#)

Privacidad:
 Abierto
 Cualquiera puede ver el grupo, quién pertenece a él y lo que publican sus miembros.

Cerrado
 Cualquiera puede ver el grupo y quién pertenece a él, pero solo los miembros pueden ver las publicaciones.

Secreto
 Solo los miembros ven el grupo, quién pertenece a él y el contenido que publican otros miembros.

Aprobación de solicitudes de miembros:
 Cualquier miembro del grupo puede añadir o aprobar otros miembros.

Cualquier miembro puede añadir a otros miembros, pero un administrador debe aprobarlos.

Dirección del grupo: [Crear una dirección para el grupo](#)

Descripción:

Se creó este grupo con la finalidad de compartir experiencias y conocimientos relacionados con el área de ciencias de la educación. Tratando así de dar a conocer nuevas metodologías, seminarios, novedades, técnicas de enseñanza; aparte de ser un medio de consulta para brindar ayuda en temas relacionados con las ciencias de la educación, nos abrirá las puertas a nuevos conocimientos con la mutua cooperación de todos los integrantes de este grupo.

Los posibles miembros ven la descripción si el grupo es abierto o cerrado.

Etiquetas:
 Las etiquetas ayudan a otras personas a encontrar grupos sobre determinados temas. [Más información](#)

Permisos para publicar contenido:
 Solo los miembros pueden publicar en este grupo.

Solo los administradores pueden publicar en el grupo.

Aprobación de publicaciones:
 Todas las publicaciones del grupo deben ser aprobadas por un administrador.

- 6) Damos clic en guardar
 Ahora ya podemos realizar aportaciones al grupo

The screenshot displays the Facebook interface for a group named "UTPlinos - Ciencias de la Educac...". At the top, the Facebook navigation bar includes the logo, a search bar, and the user's name "Gina Rosanna". The group's header shows "4 miembros (3 nuevos)" and options for "Mensaje" and "Invitar por correo electrónico". A text input field for posting is visible with the placeholder "Escribe algo...".

The main post is by "Gina Rosanna Anastacio Pezo" and includes a link to "http://www.educarecuador.gob.ec/". The post content features a large graphic of a hand clicking a button and the text: "¡Bienvenidos al Portal Educativo EducarEcuador! Este espacio es un servicio que ha sido creado por el Ministerio de Educación del Ecuador para ofrecer a toda la comunidad vinculada con la educación, el acceso a un amplio mundo de información pedagógica y conocimientos a través de la".

The right sidebar provides additional group details:

- ¿De qué se trata este grupo?**: Establecer etiquetas
- Miembros sugeridos**: Ver todos. Suggested member: Dolores Gonzabay (Añadir)
- Solicitudes de amistad**: Ver todas. Requests from Edder Franco (3 amigos en común) and Dori Anai Flores Balderramo (2 amigos en común).
- Páginas recomendadas**: Ver todas. Recommended page: TC Televisión (A Moises Valencia y 8 amigos más les gusta esto).

7. BIBLIOGRAFÍA GENERAL

1. Alonso, L. E., Fernández Rodríguez, C. J., & Nyssen, J. M. (Febrero de 2009). El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España. Recuperado el 16 de Enero de 2012, de www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf.
2. ANECA Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación. (Marzo, 2009). Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización. Recuperado el 16 de enero de 2012, de ANECA: www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf
3. Avalos, B. (Enero, 2009). La inserción profesional de los docentes. Recuperado el 26 de Mayo de 2011, de Profesorado. Revista de curriculum y formación del profesorado: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf>
4. Ministerio de Educación. (2012). Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura. Recuperado el 3 de Marzo de 2013, de Ministerio de Educación: <http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pes.html>
5. Vaillant, D. (12 de Abril de 2009). Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado. Recuperado el 26 de Mayo de 2011, de Políticas de Inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente.: <http://www.ugr.es/~recfpro/>
6. 2012-01-16_políticas_programas_inserción_laboral_jóvenes_ecuador_lcr2133e_leon.pdf
7. 2012-01-16_inserción_laboral_jovenes_weller.pdf
8. MC González-Torres - 2003 - dspace.unav.es. Claves para favorecer la motivación de los profesores ante los retos educativos actuales

9. CM Valadez, MA Díaz - **El profesorado principiante: Inserción a ...**, 2009 - dialnet.unirioja.es
10. D **Vaillant** - Revista PRELAC, 2005 - denisevaillant.com. Reformas educativas y el Rol Docente
11. Manzo Rodríguez, L., Rivera Michelena, C. N., & Rodríguez Orozco, A. R. (2006). La educación de posgrado y su repercusión en la formación del profesional iberoamericano. *Educación Médica Superior*, 20(3), 0-0.
12. Campalans, L. (2004). *apuruguay.org*. Recuperado el 13 de Agosto de 2013, de *apuruguay.org*:<http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/10185/1453/1/T85.09%20C889c.pdf>
13. García Montalvo, J. (2004). La inserción laboral de los universitarios: sobrecualificación y desajuste formativo. *Universitat Pompeu Fabra-España.[CD]*. Loja-Ecuador: *Inserción Laboral y Necesidades de Formación de los ex-Alumnos de la Escuela de Psicología de la Utpl*.
14. Rodríguez, E. (2008). Políticas Públicas de juventud en América Latina: experiencias. *Pensamiento iberoamericano*, (3), 273-291.
15. Pestana, N., & DE EDUCACIÓN, E. S. C. U. E. L. A. (2004). La teoría práctica del profesor, punto de partida para la orientación pedagógica en la formación docente. *Educere*, 8(26), 313-320.

Libros

1. LOURDES MÜNCH, ERNESTO ÁNGELES-Métodos y técnicas de Investigación-Editorial Trillas.
2. Constitución Política del Ecuador 2008.
3. LOEI- Ley Orgánica de Educación Intercultural-Información Oficial de la República del Ecuador.
4. DICCIONARIO EVEREST-Sinónimo y Antónimo-Editorial Everest, S.A.
5. EDGAR HERRERA MONTALVO-Administración Educativa (Módulo Autoinstruccional) Tercera Edición – PH Ediciones Quito-Ecuador.
6. SANTIAGO CASTILLO ARREDONDO, JESÚS CABRERIZO DIAGO-Evaluación educativa de aprendizajes y competencias-Editorial UNED PEARSON.
7. REVISTA EDUCAR ECUADOR N°4-Las TIC en el desarrollo de clases-Ministerio de Educación.
8. REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL

8. ANEXOS

FICHA DE CONTACTO PARA TITULADOS Y EMPLEADORES

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

Nombres y apellidos del titulado:			
Nombres y apellidos del contacto:			
<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

CUESTIONARIO PARA ENTREVISTAS A DIRECTIVOS

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

					I				
--	--	--	--	--	---	--	--	--	--

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

12. MARQUE CON UNA X EL CASILLERO QUE CORRESPONDA AL NUMERO DE ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS O INSTITUCIONES EN LOS QUE TRABAJA EN LA ACTUALIDAD

1	2	3	4 o más	ninguno

13. SEÑALE EL CARGO ACTUAL QUE OCUPA DENTRO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA O EMPRESA

13.1	Cargo directivo	
13.2	Cargo administrativo	
13.3	Cargo docente	
13.4	Cargo operativo	
13.5	Otro cargo	

14. EN CASO DE QUE LA RESPUESTA ANTERIOR CORRESPONDA A "otro cargo" (item 13.5) INDÍQUE EL CARGO QUE DESEMPEÑA EN LA ACTUALIDAD:

15. INDIQUE EL TIPO DE CONTRATO LABORAL QUE POSEE Y EL TIPO DE SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO DONDE TRABAJA EN LA ACTUALIDAD

15.1 TIPO DE CONTRATO LABORAL							15.2 SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO			
Partida Fiscal	Contrato Civil de Prestación de Servicios Profesionales	Contrato laboral a tiempo parcial (2 a 7 horas diarias)	Contrato laboral a prueba (3 meses)	Contrato Laboral indefinido	Contrato laboral temporal (máximo 6 meses)	Contrato laboral de remplazo (por el tiempo que dure el remplazo)	Fiscal	fiscomisio nal	particular	municipal

16. EN CASO DE SER PROFESOR DE BACHILLERATO/UNIVERSIDAD INDIQUE LA ASIGNATURA QUE IMPARTE

17. INDIQUE LOS AÑOS DE ENSEÑANZA GENERAL BÁSICA EN LOS QUE IMPARTE CLASES (1ro a décimo Año de Ed. Básica)

1o.	2o.	3o.	4o.	5o.	6o.	7mo.	8vo.	9no.	10mo.	NO APLICA

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

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

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

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

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

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

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

ANEXO 4

INSTRUMENTO A DIRECTIVOS

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO



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



Señor(a) Encuestado(a):

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

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

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

<p>FRECUENCIA número de veces o número de repeticiones de ejecución de una tarea.</p> <p>IMPORTANCIA DE LA TAREA: La prioridad que usted le da a la tarea, dentro de todas las actividades que se realizan en la profesión.</p> <p>NIVEL DE FORMACIÓN que posee el docente para realizar la tarea.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th colspan="2">VALORACIÓN</th> </tr> <tr> <td style="width: 10px; text-align: center;">4</td> <td>MUCHO O ALTO</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3</td> <td>BASTANTE</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2</td> <td>POCO</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td>NADA</td> </tr> </table>	VALORACIÓN		4	MUCHO O ALTO	3	BASTANTE	2	POCO	1	NADA
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	NÚMERO	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												

	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
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 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

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

ANEXO 5

FOTOS DE LOS TITULADOS

MUNICIPALIDAD DE COLTA



LCDO. TAYUPANDA CUVI FAUSTO RAUL

Escuela de Educación Básica Particular Ofelia Reyes Cajas



LCDA. PARRA ROSERO SILVIA PATRICIA

Escuela de Educación Básica Fiscal “Gabriel Bahamonde”



LCDA. PAZMIÑO SECAIRA SUSANA RUBI

Escuela de Educación Básica Fiscal “El Quiteño Libre”



LCDO. REINOSO VALLE MARIO SALOMON

Escuela de Educación Básica Particular “Santa Mariana de Jesús”



LCDA. SANCHEZ SANCHEZ MARIA DE LOS ANGELES

Escuela de Educación Básica Fiscal “Ciudad de Macas”



LCDA. YAMBAY DAMIAN CARMEN ELISA



LCDA. RIOS PLAZA JOHANNA LUCIA