



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACION DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MENCIÓN EDUCACIÓN INFANTIL

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 en Quito.

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: Jervis Pástor, María Belén

DIRECTOR: Herrera Armijos Doris Paola, Dra.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Doctora

Doris Paola Herrera Armijos

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

El presente trabajo de fin de titulación: Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja en Quito, realizado por Jervis Pástor María Belén, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, septiembre de 2014

(f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Jervis Pástor María Belén declaro ser autor (a) del presente trabajo de fin de titulación: Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja en Quito, de la Titulación de Licenciado en Ciencias de la Educación, siendo Dra. Doris Paola Herrera Armijos director (a) del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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.

Autor: María Belén Jervis Pástor

Cédula 1707742118

Dedicatoria

El presente Trabajo de Fin de Titulación se lo dedico a mis hijos María Eduarda y Manuel María, ya que ellos han sido el motor fundamental para querer ser una persona mejor cada día desde el momento de su existencia, al convertirme en su madre y entender lo que es el amor en su máxima expresión. También se lo dedico a mi esposo Manuel porque sin su apoyo, ejemplo y amor incondicional no hubiera sido capaz de cumplir ningún sueño que me he propuesto cumplir. A mi sobrina Cristina que me ha enseñado que la familia va más allá de la sangre, sino que se construye día a día.

A mis alumnos, desde el primero que tuve y a todos los que han pasado por mis aulas, pues con la experiencia y amor que ellos me han dado sólo he confirmado la vocación de docente que ha estado presente en mí desde siempre.

Finalmente quiero dedicar este esfuerzo a mis padres, Raúl y Gioconda, las personas con las que siempre cuento en cualquier circunstancia y que me han dado siempre el mejor ejemplo para cumplir mis metas y sobre todo para ser feliz.

Agradecimiento

Principalmente quiero agradecer a la UTPL por permitirme lograr llegar a esta meta que en su momento se fue aplazando por dar espacio a otros aspectos de mi vida como los de madre, esposa y docente durante estos años. No ha sido fácil combinar tantas actividades pero la Universidad crea los espacios necesarios para que uno pueda completar sus estudios sin descuidar del todo las demás obligaciones de nuestra vida.

Agradezco a mi hermana María Paz, amigos y demás familiares que nunca dejaron de incentivar me para culminar mis estudios y cerrar un capítulo importante de mi vida.

De manera especial agradezco a las instituciones educativas en las que he trabajado y en las que he adquirido la experiencia necesaria para poder convertirme en una educadora, han sido años de mucho aprendizaje y experiencias maravillosas que me han enriquecido como docente y como ser humano.

INDICE

CARATULA.....	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
INDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN EJECUTIVO.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3

CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO

1.1. Síntesis del material bibliográfico

CAPITULO 2. DISEÑO METODOLÓGICO

2.1. Metodología

CAPÍTULO 3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS Y ANÁLISIS

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

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

3.1.1.1. Ubicación geográfica

3.1.1.2. Edad

3.1.1.3. Sexo

3.1.2. Características académicas de los titulados

3.1.2.1. Sosténimiento de colegios en donde realizaron los estudios de bachillerato

3.1.2.2. Tipo de educación

3.1.2.3. Títulos universitarios obtenidos

3.1.3. Características laborales

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

3.1.3.2. Situación laboral actual

3.1.3.3. Establecimientos en los que trabaja el titulado

3.1.3.4. Cargo que desempeña el titulado

3.1.3.5. Tipo de contrato laboral del titulado

3.1.3.6. Sosténimiento del establecimiento

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

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

3.3. Valoración docente de la profesión

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

3.4. Satisfacción docente	
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 los titulados	
3.5.1. Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado	
3.5.2. Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente que desarrolla el titulado	
3.5.3. Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado	
3.5.4. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado	
3.5.5. Interacción profesor-padres de familia y comunidad	
3.5.6. Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo	
3.5.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado	
CONCLUSIONES	75
RECOMENDACIONES.....	77
PROPUESTA DE INTERVENCIÓN	78
BIBLIOGRAFÍA.....	86
ANEXOS	

RESUMEN

Esta investigación tiene el propósito de realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la UTPL.

Tuvo lugar en la ciudad de Quito y los encuestados fueron 5 titulados de Educación Infantil; los instrumentos que se utilizaron para realizar estas encuestas fueron proporcionados por la universidad y fueron aplicados tanto a docentes como a sus respectivos empleadores.

Estos proporcionaron información sobre la realidad laboral y académica de los titulados, así como un inventario de tareas del trabajo docente que éstos realizan, desde el punto de vista de empleadores y titulados.

Se obtuvo resultados veraces que reflejan la situación laboral de los docentes y dieron la pauta para detectar las fortalezas y debilidades y a partir de éstas crear una propuesta de intervención educativa adecuada que sirva para mejorar el sistema educativo.

La mayor debilidad se encontró en cuanto a la formación continua y actualización permanente por parte de los docentes.

Palabras claves: educacion, docentes, investigación, formación, intervención.

ABSTRACT

This research intends to make an intervention proposal for education based on the study of cases in the Bachelor of Science in Education at the mention of Basic Education at UTPL.

It took place in Quito and the respondents where 5 graduates from Early Childhood Education, the instruments used to conduct these surveys were provided by the university and were applied to both teachers and their employers.

These polls provided information on both, the graduates working and academic situation as well as an inventory of teachers tasks, from the point of view of employers and employees.

The results were accurate and they reflected the employment status of teachers, and they reflected the necessary items that helped identify the strengths and weaknesses, and therefore overcome them in order to create an intervention proposal that will improve the quality of the educational system.

The greatest weakness was found in terms of ongoing training and permanent updating by teachers.

Key words: education, teachers, research, training, intervention.

INTRODUCCIÓN

El objetivo principal de esta investigación es realizar una propuesta de investigación 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. Se busca conocer como fue el proceso de inserción laboral de los titulados para corregir o buscar soluciones y así beneficiar a futuros profesionales.

Cuando uno se encuentra estudiando una carrera siempre se pregunta si esta será la mejor opción, si existirán puestos de trabajo y como nos podremos desenvolver ya como profesionales. Es por eso que me pareció muy interesante y práctico realizar esta investigación, pues así uno podría conocer de antemano las dificultades y fortalezas con las que cuentan los titulados y con las que seguramente tendremos que lidiar los futuros profesionales de la educación.

En conclusión, aunque he buscado no he encontrado alguna investigación o trabajo al respecto en nuestro país, solo se han realizado en España y se han tomado esas investigaciones como bibliografía para el siguiente trabajo.

Para la UTPL esta investigación supone un documento de suma importancia, pues otorga a los futuros titulados una herramienta importantísima para analizar el perfil del docente y la manera como se desenvuelve, o debe hacerlo, ya en el plano profesional. Como egresada me siento privilegiada de poder escarbar en un terreno tan desconocido para los estudiantes como puede ser el mercado laboral. Así mismo creo que los empleadores tienen a mano una importante herramienta de evaluación de los titulados que podrían llegar a ser sus empleados y pueden corregir los defectos que encontraren así como potenciar las fortalezas con los que estas personas salgan de la universidad.

En fin, es una especie de bola mágica para educadores, directivos, padres de familia y profesores universitarios, pues nos detalla los defectos y virtudes que tanto los profesores como los directivos encuentran en los titulados de educación básica.

La universidad proporcionó los nombres de los titulados para encuestar, lamentablemente en mi caso no fue así, pues al parecer hubo una confusión con mi nombre y no se me asignó ningún titulado a encuestar; confusión que ya se había dado previamente en la primera instancia de la investigación y que provocó un desfase en los cumplimientos de los plazos, aunque ajeno a mi campo de acción.

Finalmente se me dio una solución y esta fue buscar por mi lado a titulados de Educación para poder realizar mi investigación. Debido a que se me informó de esto tardíamente ya estaban todas las escuelas en vacaciones y solamente pude localizar a 5 personas, razón por la cual mi muestra es pequeña. Pero después de todas las complicaciones pude completar la investigación a cabalidad.

Los objetivos a analizar son:

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

Estos objetivos se lograrán analizando cómo es el puesto de trabajo en el que los docentes se desempeñan y conociendo cuáles son las falencias que han encontrado en su educación y que consideran necesarias adquirirlas para el cumplimiento de su trabajo.

Investigando como perciben ellos mismos su formación en relación a su desempeño laboral, la frecuencia con la que ejecutan sus labores y la importancia que les dan a estas, al igual que la opinión de los empleadores al respecto.

Finalmente se realizará una propuesta de intervención educativa sobre los ítems donde se encuentren mayores desventajas y así colaborar para la mejora del sistema educativo en nuestro país.

Invito al lector a conocer el estado de los educadores en nuestro país en cuanto a su desempeño laboral en las siguientes hojas.

CAPITULO 1: MARCO TEÓRICO

1.1. Síntesis Teórica del material bibliográfico

POLÍTICAS DE INSERCIÓN A LA DOCENCIA EN AMÉRICA LATINA: LA DEUDA PENDIENTE

En este artículo Denise Vaillant (2009) trata de cerca las condiciones en las que los docentes recién egresados se involucran en instituciones educativas y como es su desarrollo a partir de ese momento. en medio de una inestabilidad política y económica prácticamente institucionalizada en toda América Latina, la educación se encuentra en una posición de mucha vulnerabilidad; todo esto marca la identidad laboral que el nuevo docente va a ir desarrollando desde el primer día en que comienza a ejercer.

Se debe tener en cuenta que el proceso de formación de el docente no solo lo va a influir a el como individuo sino que va a ser un determinante en el resultado que su gestión como transmisor del conocimiento, tenga sobre los alumnos. Los estudiantes serán los que se beneficien si el docente imparte el currículo de manera adecuada, de otra manera los mismos estudiantes serán los directamente afectados.

Existen varias propuestas para facilitar en cierta manera el trabajo del nuevo profesor y sobre todo para guiarlo, tutoriarlo y encaminar todo su conocimiento en pos del bienestar estudiantil y la propia satisfacción personal del docente. En América Latina no se da la importancia que requiere este momento de la vida profesional del titulado en docencia, se le deja que salga adelante solo y sin ningún apoyo.

En los países de América Latina a partir de la década de los 80 se impulsaron muchos cambios que revalorizaron la educación en comparación a años anteriores, se adoptaron medios para medir la calidad, evaluar los resultados y rendimiento interno del sistema; se mejoraron las capacidades de gestión y se ofrecían incentivos a los maestros, pero todos

estos esfuerzos no alcanzaron para garantizar un desarrollo sostenido de la educación en esta región

En el caso latinoamericano, a diferencia de ciertos países europeos, en el mejor de los casos el nuevo docente contara con la ayuda de un llamado mentor aunque de manera totalmente informal e improvisada.

Lejos estamos del ideal modelo del mentor protegido formalizado que propone que exista un docente con vasta experiencia y formación específica para estar capacitado como guía del nuevo maestro; el mentor formal contara con formación en esta área y además tendrá la opción de reunirse periódicamente con otros mentores y así retroalimentarse de todas las experiencias. El mentor sería un actor importantísimo en la incorporación de un profesor que acaba de egresar de la universidad.

En el desempeño docente influye mucho la fase de la vida profesional por la que está atravesando el docente, pues el desarrollo profesional ejerce una influencia muy positiva cuando el futuro es prometedor, de otra manera su frustración puede ser negativa en su experiencia como novel docente. Lamentablemente, como en cualquier profesión, a lo largo del tiempo la motivación va bajando, los docentes se van sintiendo menos felices de realizar su trabajo, producto de una rutina y posiblemente falta de capacitación continua.

El estudiante de docencia no tiene garantizado ser un buen profesor aunque sea muy dedicado en sus estudios, pues el desempeño de éste se va a poner en prueba realmente en el momento de realizar las prácticas profesionales y posteriormente en la práctica misma de la profesión.

Este modelo no solo garantizaría la confianza y adecuada culminación de la formación como docente, sino además, en un futuro, el éxito de la educación en América Latina.

Las nuevas políticas de inserción de la docencia nos dará como resultado profesores realizados y alumnos más seguros y mejor encaminados.

EL DEBATE SOBRE LAS COMPETENCIAS

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

Los autores Luis Enrique Alonso, Carlos J. Fernández Rodríguez, José Ma. Nyssen (2008) plantean en este artículo la problemática de los egresados universitarios en España, la creciente tasa de desempleo (especialmente juvenil), la inconformidad con los sueldos percibidos, el descontento que los jóvenes españoles experimentan al no poder desarrollarse laboralmente al momento de salir de la universidad. y como todo problema tiene dos enfoques, también existe inconformidad en las empresas respecto a este grupo de jóvenes que engrosan las listas de los profesionales empleables; pues los ejecutivos sienten falta de compromiso y poca capacidad de sacrificio por salir adelante y crecer dentro de una empresa.

Es un sentir común, entre los empresarios, la poca preparación, sobre todo en cuanto a actitud, de los egresados; pues muchos se dedican a acumular títulos pero no llegan a ponerlos en práctica, lo cual no les permite despuntar profesionalmente ni hacer carrera dentro de una empresa. Bajo estos parámetros las instituciones educativas buscan llegar a la raíz del problema para detectar cuales son los motivos para que tanto titulados como empleadores no logren obtener su empleo o empleado ideal. Tal parece que la educación por competencias podría ser la respuesta a esta gran interrogante que ha ido deteniendo, a lo largo de los últimos 30 años, el desarrollo social y educativo en España.

Para el docente que empieza a ejercer su carrera la economía juega un papel muy importante pero lógicamente no lo es todo. El Consejo de Europa reconoce en la

educación superior cuatro metas, estas son: la preparación para el mercado laboral, la preparación para vivir como ciudadano activo en una sociedad en democracia, el desarrollo personal del individuo que se dedica a la docencia, y finalmente el desarrollo del saber y el conocimiento.

La formación por competencias no busca sino una educación integral del individuo, llegar a egresar a un profesional que no solo goce del conocimiento que requiere su rama, sino también que sea capaz de explotar sus destrezas y estas sean utilizadas como una fortaleza frente a otros egresados de la misma carrera, y fundamentalmente busca destacar la actitud positiva del individuo, las ganas con las que enfrenta los retos profesionales que se le presenten desde el primer día en que ponga en práctica sus conocimientos profesionales.

Para Allen y Weert se ha producido una importante desconexión entre las instituciones educativas y el mundo laboral, o sea existe mucha distancia entre los requerimientos de las empresas y la preparación que los estudiantes obtienen en las universidades. Esto provoca que al ingresar a una empresa los nuevos profesionales deban aprender nuevamente ciertos requerimientos para los que no estaban preparados.

En los planes de estudio que se utilizan para la obtención del título profesional deberá introducirse como centro de sus objetivos la adquisición de competencias, sin olvidar por supuesto del currículo tradicional. Posteriormente se deberá analizar el método de adquisición de las mismas y evaluar los resultados de esta implementación. Estas reformas deberían verse reflejadas en nuevas y más amplias oportunidades de trabajo para los nuevos egresados.

Los nuevos profesionales deben contar no sólo con la preparación necesaria para desarrollar sus destrezas en el campo laboral, sino también con el apoyo de las entidades educativas en cuanto a las prácticas; éstas no van a ser únicamente un medio para fortalecer los conocimientos sino también una forma de darse a conocer y vincularse con

las empresas más importantes en las distintas ramas. Según los egresados, esta sería la única manera de ir construyendo la experiencia laboral que los empresarios requieren para empezar una carrera; de este mismo modo las empresas contarían con mano de obra dispuesta a aprender y crecer dentro de la institución.

LA INSERCIÓN PROFESIONAL DE LOS DOCENTES

En este artículo Beatrice Avalos (2009) hace un acercamiento a lo que significa la inserción laboral de los docentes, la primera vez que un egresado en ciencias de la educación, con cualquier mención o especialización, ejerce como profesor frente a sus alumnos. no siempre la acogida que reciben en la institución es totalmente amigable por parte de los colegas y en muchas ocasiones el nuevo docente debe luchar contra corriente y pagar el llamado "derecho de piso" en la institución educativa.

El nuevo docente deberá experimentar la inserción en el mundo laboral cuestionándose su conocimiento, su capacidad y su vocación, al igual que en toda otra profesión en la que al empezar a ejercer surgen muchas incógnitas y miedos que conforme pasa el tiempo y se empieza a crear una experiencia significativa, todos estos sentimientos negativos van desapareciendo y el profesional se vuelve cada día más especializado en su rama.

La primera experiencia del profesor en sus labores va a ser significativa al momento de construir su identidad laboral y personal, a la vez que dependiendo del ambiente laboral se creara también un ambiente estudiantil favorable o no para los alumnos; quienes indiscutiblemente son los directamente afectados, pues un docente adaptado, tranquilo, realizado y contento, será un excelente modelo para sus alumnos y un eficiente guía de aprendizaje.

Es muy importante la primera experiencia profesional del docente novel, pues en esta se pondrá en práctica todo lo estudiado y en muchas ocasiones incluso casos y momentos que se han escapado de los libros y solo son posibles de aprender con la vivencia

personal; aquellos casos en los que el docente debe improvisar y solucionar cualquier problema dentro de la clase sin perder el hilo conductor ni la atención de los alumnos. Pero no resulta fácil aventurarse a liderar una clase sin tener experiencia práctica y es por eso que en esta investigación se propone la ayuda de otros profesores con más experiencia, el apoyo de un docente que funcione como mentor del profesor que se está estrenando en su puesto y de esta manera darle seguridad en la nueva aventura que está emprendiendo. Así mismo, se puede brindar apoyo al joven profesor a través de grupos de apoyo de docentes, que se pueden dividir por niveles o cursos de enseñanza, o por sectores de ubicación de los centros educativos.

Aunque al parecer el apoyo por parte de docentes con más experiencia es muy beneficioso tanto para el profesor que está empezando como para sus alumnos en cuanto al desarrollo y orden de la clase, adecuada utilización de recursos e interacción con los padres de familia y representantes; es también muy importante para la construcción de la identidad laboral de docente que por vez primera se para frente a una clase llena de estudiantes ávidos de adquirir nuevos conocimientos, momento a partir del cual éste se convertirá en una guía para ellos y dará inicio a la simbiosis de conocimiento que significa el ser maestro.

Por lo tanto, se recomienda que el profesor recién estrenado goce de ayuda, consejo y mentoría por parte de otro maestro experimentado; tenga una disminución de la carga horaria con respecto a otros docentes y que no le sean asignados los llamados "grupos difíciles"; de esta manera todos estaríamos colaborando a crear un sistema educativo de formación y apoyo continuo a los docentes, que son los actores clave de este proceso.

Si bien es cierto que el aprendizaje de la docencia y la vocación inicial es muy importante, el profesional, tanto en la docencia como en cualquier otra profesión, debe continuar con su formación y capacitación para irse actualizando y poder seguir el ritmo a la constante evolución de la sociedad.

ESTÁNDARES DE CALIDAD EDUCATIVA

El Gobierno Nacional de la Republica del Ecuador, a través del Ministerio de Educación (2012), define cuales son los estándares de calidad educativa que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de los 13 años de educación obligatoria en nuestro país. Los estándares de calidad educativa son las descripciones de los logros que se esperan de los involucrados en el proceso de educación, estos son los estudiantes, los profesores y las escuelas.

En el caso de los alumnos se habla de las destrezas a través de las cuales se logra el aprendizaje especificado en el currículo de cada materia, a través de procesos de pensamiento. En cuanto a los profesores se refiere a lo que éstos deben hacer para lograr que el estudiante llegue a adquirir los conocimientos esperados.

Los estándares para las escuelas se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales por medio de los cuales los estudiantes alcanzan las metas propuestas y los conocimientos que necesitan.

Los estándares tienen la labor de orientar y apoyar a los involucrados en el sistema educativo para una continua mejora. Estos deben ser objetivos claros y comunes para todos, estar referidos a los logros observables y medibles, ser fáciles de comprender y basados en los valores tanto ecuatorianos como universales. Los estándares deben ser homologables con los estándares internacionales aunque aplicables en nuestro país y deben presentar un desafío tanto para educadores como para estudiantes.

Como en la mayoría de países en el Ecuador se ha visto la necesidad de tener estándares que mejoren la calidad de su sistema educativo y que defina qué es una educación de calidad y cuál es el camino para lograrla. El Ministerio de Educación ha

desarrollado distintos tipos de estándares: de gestión educativa, de desempeño profesional, de aprendizaje y de infraestructura.

Los estándares de gestión educativa se refiere a la manera como una institución educativa se organiza y desarrolla sus procesos para lograr una mejor calidad de aprendizaje de los estudiantes, que el plantel educativo se acerque cada vez a un funcionamiento correcto.

Los estándares de desempeño profesional orientan a la mejor labor tanto de docentes como de directivos del sistema educativos. El docente ecuatoriano se caracteriza por dar las mismas oportunidades de aprendizaje a todos sus estudiantes y tiene un dominio del área que enseña, utilizando pedagogía y constante actualización. El directivo educativo se basa en estándares de liderazgo, gestión educativa, talento humano, recursos, clima organizacional y convivencia escolar.

Los estándares de aprendizaje describen los logros y son referentes comunes de lo que los estudiantes deben alcanzar al final de cada año lectivo; estos se organizan en cuatro áreas básicas: lengua y literatura, matemática, estudios sociales y ciencias naturales. “Los dominios de conocimiento expresan los núcleos de aprendizaje y destrezas centrales del área curricular que desarrollan procesos de pensamiento, a partir de la comprensión y aplicación de los conocimientos esenciales”.

Los estándares de infraestructura son las normas para la construcción y distribución de los espacios dentro de la entidad educativa, con el único fin de alcanzar los niveles adecuados para el mejor aprendizaje de los alumnos y la mayor facilidad de trabajo del docente.

ASPECTOS PROBLEMÁTICOS DE LA FORMACIÓN DOCENTE

Yves Chevallard (2001), el autor de este artículo, se centra en lo que son las escuelas para la gente y las escuelas para docentes, que se las conoce también como escuelas normales y este nombre se debe a que en ellas se imparte normas que a su vez deberán ser impartidas a los alumnos para una correcta preparación para la vida.

Entre estos dos tipos de escuelas se encuentra muchas similitudes al igual que diferencias, pues el docente dejaría de ser profesor para convertirse en alumno. El docente asiste a la escuela en donde va a aprender a enseñar y esta experiencia le otorgara también las pautas sobre como transmitirá el conocimiento a sus alumnos, en primera instancia con el mismo ejemplo de los profesores que lo instruyan en la denominada escuela para docentes, pero poco este irá encontrando su propio método y desarrollará una marca personal en el campo de la docencia.

El conocimiento, ya sea impartido para la gente o para docentes, debe seguir un procedimiento que logra que éste sea interiorizado por el alumno y así vivido como una experiencia, de esta manera se convierte en permanente. Atrás quedo la antigua concepción de aprendizaje, en donde la memoria jugaba un papel principal; pero en la mayoría de los casos este conocimiento se desvanecía con el pasar del tiempo.

El aprendizaje debe ser vivido como una experiencia, esto significa que tomando una acción ya vivida, generada por la sociedad, se logra que esta llegue a la escuela para ser canalizado en el campo de la pedagogía y asignado a su respectiva disciplina, área y sector, ya sea en el ámbito de las ciencias sociales, de las ciencias exactas, o de cualquier otra materia escolar; luego ya convertido en un tema específico con diferentes cuestiones, preguntas e inquietudes, éstas serán analizadas y cuestionadas por el estudiante, siempre con la guía y apoyo del docente que será quien lo lleve finalmente a su pupilo al descubrimiento y comprensión de dicho aprendizaje.

Paralelamente el docente en formación se enfrenta a otra dificultad, esta es tener que formarse en dos disciplinas a la vez. El docente tiene que estudiar la materia que va a enseñar y al mismo tiempo tiene que estudiar cómo enseñar esta materia. es una realidad ineludible porque de nada le serviría saber enseñar pero no tener conocimiento profundo de lo que va a enseñar y vice versa igual, debe saber enseñar la materia que domina; ya que no es lo mismo saber algo, que saber enseñar ese algo.

La docencia ha sido calificada desde la antigüedad como un oficio de bajo nivel, o de personas que no lograban, por cualquier motivo, alcanzar la formación para otro oficio. Durante muchas décadas se ha venido considerando a la docencia como una profesión poco seria, en la que no es necesario profundizar en el conocimiento para desempeñarse.

El reto para los profesionales de hoy es reivindicar a la docencia como una profesión seria y muy importante, porque al fin y al cabo se trata de transmitir conocimiento y guiar a los alumnos que confían en ellos.

LOS PROBLEMAS DE LA EDUCACIÓN

En este artículo Antonio Rus Arboledas (2010) abarca de manera general los problemas de la educación e intenta buscar el origen de dichos problemas y posibles soluciones para lograr la meta, una educación global y de calidad.

Desde siempre ha preocupado al ser humano el lugar que ocupa la escuela y la calidad de la educación que esta imparte a la niñez y juventud. No es un misterio tampoco que la educación posee problemas que nosotros mismos, padres, docentes y estudiantes, como actores activos de la sociedad estamos llamados a corregir. Según el autor la educación tiene problemas de origen técnico y también de naturaleza metafísica, siendo este último el más importante.

No podemos dejar de reconocer que el siglo XX nos dejó dos hechos importantes y que representan una contradicción para el ser humano, el horror de las Guerras Mundiales y a su vez la Declaración de los Derechos Humanos; dos hechos que están presentes en la educación, por obvias razones, pero que representan la paradoja ideológica de las personas.

Así mismo se puede reconocer como un problema en la relación que existe entre la educación y la economía, pues la economía supone la premisa de "vales en cuanto posees" que es un concepto totalmente alejado de la educación, que por el contrario es una disciplina que rescata el valor del conocimiento. La riqueza se mide por la cultura y el conocimiento que una persona tiene.

En cuanto a la conservación del medio ambiente también podemos centrarnos en la importancia del desarrollo sostenible y la preservación de los recursos naturales del planeta, no se puede vivir en un planeta que no cuidamos porque el futuro depende de éste.

Así mismo el ser humano como raza dominante en el mundo debe ser consciente de la diversidad y guiar a las nuevas generaciones hacia un respeto por las minorías y asumirse a sí mismo como digno de todos los derechos más allá de color de la piel, la condición económica o la preferencia sexual.

Siendo la base de la sociedad la familia, la escuela debe apoyarse en ella y rescatar los valores de paz, amor y tolerancia para poder educar generaciones alejadas de la violencia, la familia es la única institución que tiene la capacidad de llegar al individuo desde la manera más íntima y profunda. El objetivo es aprender a respetar los derechos humanos desde la más tierna edad, recatando la racionalidad del ser humano y su capacidad de amor, entendimiento y armonía en el diario vivir.

Como conclusión el autor exalta la raíz del problema de la educación y esta es de naturaleza metafísica, en lo más profundo de ser humano, en un aspecto más filosófico y espiritual, la importancia que el hombre le da a la educación como un medio para entender el mundo que le rodea y conocerse a sí mismo; para trascender y dejar una huella en la historia o para transmitir ese conocimiento a sus pares.

Esto no implica que se deba dejar de lado tampoco el lado más técnico de la educación, la materia tangible que envuelve el currículo que rige en conformidad con la ley de educación y la normativa interna de cada institución educativa; la bibliografía, las evaluaciones, métodos de calificación y fuentes de información.

POLÍTICAS, PROGRAMAS Y PROYECTOS DE INSERCIÓN LABORAL PARA LA JUVENTUD DEL ECUADOR

En este documento Mauricio León (2004) analiza la situación laboral para la juventud en el Ecuador, las dificultades que se enfrenta cuando los egresados se disponen a iniciar su vida laboral. Se analizan las políticas de inserción laboral que existen en nuestro país, los principios que sirven como guías para estas políticas y lo que los investigadores han encontrado a lo largo de esta investigación. Finalmente el autor hace un análisis de los programas y políticas que se han propuesto para solucionar esta problemática que enfrentan los jóvenes en el Ecuador.

En el Ecuador existen ciertos principios que dan un marco a las políticas de inserción laboral para la juventud, éstos son seis: universalidad, indivisibilidad, igualdad y no discriminación, eficiencia, participación, y rendición de cuentas.

- Por *universalidad* se entiende que todo joven ecuatoriano tiene derecho a un empleo digno sin importar su condición social, lengua, etnia, color, sexo, preferencia política, tendencia sexual o salud.
- La *indivisibilidad* quiere decir que el derecho al empleo esta asociado a otros derechos como educación, salud o alimentación.
- El principio de *igualdad y no discriminación* quiere decir que todo joven tiene derecho a las mismas oportunidades de empleo, pero se considerará primordial la atención a jóvenes vulnerables y excluidos, como por ejemplo discapacitados, miembros de los grupos más pobres de la sociedad, etc.
- La *eficiencia* busca el logro de los mejores resultados utilizando los mejores recursos.
- La *participación* busca que todos los jóvenes, especialmente los que provienen de grupos pobres y en desventaja, deben participar y ser miembros activos del desarrollo social de la comunidad.
- La *rendición de cuentas* se refiere a que todos los actores de la comunidad tienen deberes y obligaciones que deben ser cumplidas transparentemente.

La juventud de nuestro país que se encuentra entre 18-29 años está atravesando una de las crisis más importantes de desempleo en los últimos años, siendo las mujeres entre las más afectadas. Por otro lado la educación está muy distanciada de las demandas de los empresarios, lo cual crea una brecha entre la preparación de los empresarios y los puestos para los que se los necesita; a eso se suma que las empresas exigen calificación y experiencia laboral, lo cual minimiza las opciones para los jóvenes que buscan insertarse en el campo laboral.

La juventud en general percibe que no hay oportunidades para conseguir la experiencia que se necesita para conseguir un buen empleo, es un sentir común también que las palancas tienen mucha injerencia en el otorgamiento de dichos empleos. La discriminación es otro punto importante para la juventud, pues esta es practicada con mucha frecuencia en contra de mujeres, indígenas, afrodescendientes, discapacitados, pobres y minorías sexuales.

El Ecuador ha asumido varios compromisos internacionales y nacionales a través de: el Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales de 1966; la Conferencia Internacional sobre la población y el desarrollo de 1994; la Constitución Política de la República del Ecuador; y la Ley de la Juventud desde 2001.

Todas estas proponen una inserción laboral más justa e igualdad de oportunidades para los jóvenes egresados y para lograrlo se plantean tres políticas prioritarias: mejoramiento de la empleabilidad, creación de oportunidades de empleo y fortalecimiento institucional.

**INSERCIÓN LABORAL DE JÓVENES:
EXPECTATIVAS, DEMANDA LABORAL Y TRAYECTORIAS**

El autor Jürgen Weller (2006) presenta los mayores problemas que los jóvenes tienen que enfrentar al momento de la inserción laboral, se analiza un estudio realizado en cinco países latinoamericanos que fueron Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú. Para realizar esta investigación se trabajó tres áreas distintas: las expectativas y experiencias de jóvenes en el mercado laboral, los obstáculos que encuentran y las estrategias que usan para superarlos; las características de la demanda laboral de las empresas, su experiencia en contratación y capacitación; y finalmente las características de rotación, movilidad y trayectorias laborales de los jóvenes.

A partir de los resultados de la investigación se concluyó que existen ciertas tensiones y también algunas estrategias para solucionarlas. Los jóvenes de hoy en día tienen un mayor nivel de educación en comparación con las generaciones pasadas y eso provoca que haya mucha demanda de puestos de trabajo que requieren un alto nivel de educación y lógicamente la oferta no es suficiente. Por otro lado los jóvenes le dan un sentido altísimo al trabajo dentro de su proyecto de vida y al no tener la experiencia necesaria para enfrentarse a una entrevista laboral, al no conocer plenamente sus derechos, al verse rechazados por las empresas, son fácilmente presas de la frustración y depresión.

Es muy común que los jóvenes que apenas se insertan en el mundo laboral ya sientan la urgencia de crecimiento económico, debido sobre todo al hecho de ya tener familia propia y lógicamente esa es una realidad que vendrá a largo plazo. Para las mujeres es más difícil inclusive porque muchas no cuentan con la preparación necesaria y su inserción se complica. Al querer combinar trabajo y estudios, los jóvenes enfrentan la dificultad del tiempo y el cansancio, pero a su vez también se ven favorecidos por la pronta inserción laboral.

Es un sentir común entre los jóvenes que a pesar de esforzarse por estar preparados todavía es muy importante el aspecto social, los trabajos que se otorgan por ser conocido de alguien, por intereses políticos o por tener alguna palanca en ciertos campos. Así mismo en los países latinoamericanos es todavía muy frecuente la discriminación por diferencias culturales, sociales, de preferencias sexuales, raciales, etc; y muchas empresas se escudan detrás de las supuestas preferencias de los clientes.

Una de las opciones que atrae a muchos jóvenes es la independencia laboral, la participación en microempresas y el poder ser sus propios jefes; pero esta es una realidad posible solo para un grupo pequeño. Los jóvenes necesitan una estabilidad de empleo e ingresos, pues al estar entrando a la vida adulta es lógico que quieran formar familias y sin estabilidad es muy riesgoso.

Para solucionar los problemas a los que se enfrenta la juventud se requiere de un fortalecimiento de la educación desde el preescolar hasta la universidad, también es importante la existencia de tutores o guías para aquellos que se enfrentan al mundo laboral por primera vez; aunque lo ideal sería que se realicen prácticas profesionales a lo largo de los estudios para que la inserción sea paulatina. Sobre todo es importante darle un enfoque de género para fortalecer la figura de la mujer como un ente activo del desarrollo social y así mismo erradicar, desde temprana edad en nuestra sociedad, toda forma de discriminación.

LA EVALUACION DE LA FUNCION DOCENTE

En esta investigación Armando Rugarcia (1994) trata de la manera cómo las universidades evalúan a sus docentes, la importancia que le dan a este tipo de evaluación, a la opinión de los alumnos, de los otros colegas, y cómo se usan los resultados en virtud de mejoras en la docencia y así en la educación en general.

Se consideró primero cuáles son las características que los alumnos encuentran positivas en los docentes, los rasgos que los convierten en “buenos” profesores. Entre éstos esta la claridad y organización que el profesor tiene del tema de la clase, así como la utilización de guías y resúmenes que fortalezcan el aprendizaje; también el contraste de teorías, la relación y comprensión de conceptos.

Del profesor también se espera que tenga una buena interacción con el grupo y que promueva la participación en clase, con respeto hacia los estudiantes y que demuestre entusiasmo e interés en la materia que está enseñando. Pero por sobre todas las cosas lo que más interesa es que tenga los conocimientos necesarios para impartir una clase y la capacidad para hacerlo, pues no siempre el profesional que sabe mucho sobre una materia se desempeña como un gran profesor; el reto es transmitir el conocimiento de la manera adecuada y que éste llegue a los alumnos de la manera adecuada y sobretodo que sea interiorizado porque la experiencia vuelve permanente al conocimiento.

Pero así como el profesor tiene la labor de guiar al alumno hacia un correcto aprendizaje, el currículo tiene la obligación de crear un correcto perfil del graduado que se pretende lograr, de esta manera el docente tiene una base sobre la cual apoyarse, un punto de partida. El perfil del estudiante debe ser apoyado en la sociología y la filosofía; es decir, el egresado debe aprender a pensar tanto de modo crítico como de modo creativo. Este perfil debe también ser acorde a los requerimientos de las empresas que en un futuro contratarán a los estudiantes, así la institución educativa se asegura de formar profesionales con un futuro real en el mundo laboral.

De la investigación se concluye que es importante primero evaluar al curso y de ahí al profesor para poder medir cuánto aprendieron los alumnos con la guía de dicho profesor. La evaluación de la función docente debe ser oportuna y sistemática, y realizada por los alumnos porque ellos son los directamente afectados o beneficiados con los resultados y debe contener tres aspectos: conceptos comprendidos, habilidades desarrolladas y actitudes reforzadas.

Los cuestionarios deberán tener preguntas cerradas y abiertas y no contener más de cinco preguntas para que sean contestadas en su totalidad; si el cuestionario es muy largo es probable que no lo contesten y el instrumento no pueda ser usado, pues la información obtenida estaría sesgada y por lo tanto poco confiable.

El único objetivo de la evaluación docente es que tanto alumnos como profesores puedan medir el conocimiento adquirido y mejorar las debilidades que existan para lograr un sistema educativo óptimo. Es la forma de acercar a profesores y alumnos para que se pongan de acuerdo y ambos sean beneficiados, pues al ser los dos actores principales, los dos dependen del sistema educativo.

LOS PROCESOS DE INSERCIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS UNIVERSITARIOS EN ESPAÑA

Factores de facilitación y de obstaculización

En este trabajo de investigación realizado por ANECA (agencia nacional de evaluación de la calidad y acreditación) (2009) se analiza como asumen los jóvenes recién egresados su inserción en el mundo laboral, siendo estos últimos años los que más universitarios ha habido en mucho tiempo, lo cual lógicamente también genera una sobreproducción de profesionales y por lo tanto una disminución de los puestos de trabajo.

Debido a estos cambios en la sociedad, el mercado ya no busca solamente gente preparada para ocupar los cargos sino personas proactivas, flexibles, con proyección internacional, con visión tecnológica. Por otro lado, cada vez más jóvenes sin experiencia laboral buscan un empleo que les permita introducirse como adultos en un mundo de consumo y en una edad en la que prima el deseo de independencia y de formar una familia propia.

En España es todavía existe la lógica, en su mayoría, de entender a la educación universitaria como un símbolo de estatus, como era en la antigüedad cuando pocas personas tenían acceso a la educación; por otro lado, existen también los jóvenes que enfocan a la universidad como una fuente de conocimiento y capacitación, que obviamente tiene más sentido en el mundo de hoy.

La educación se la ve en la mayoría de casos como una inversión para un futuro promisorio, que generalmente no ve esa bonanza en un corto plazo; muchos jóvenes piensan que el período de formación podría ser también una pérdida de tiempo pues están dejando de ganar dinero por estudiar. Estos conceptos pueden ser iguales para los empleadores que ven en un posible candidato el deseo de adquirir nuevas competencias, pero el costo es una falta de experiencia laboral. Las personas se enfrentan a la

disyuntiva de seguir preparándose o empezar a producir dinero con lo que ya se ha aprendido.

Las personas que deciden salir a insertarse en el mundo laboral pueden chocar mucho con la realidad; esta investigación arroja que los titulados españoles pueden buscar su primer empleo por un período de hasta 12 meses y la mitad de ellos estudiaría algo diferente si pudiera, por lo tanto el estudio refleja profesionales desmotivados, arrepentidos y que no logran cumplir sus proyecciones laborales.

Pero los jóvenes buscan la razón de esta sensación que más o menos común y llegan a la conclusión que la educación en las universidades es muy teórica y poco o nada tiene que ver con salir a buscar un empleo y trabajar en una empresa; por lo tanto sugieren que la educación sea más práctica, que al graduarse ya se haya tenido una vasta experiencia realizando pasantías y de esta manera también empezar a engrosar la experiencia laboral. Así mismo, la poca importancia al aprendizaje de otros idiomas, especialmente el inglés, es una carencia muy grande en los nuevos egresados.

Se ve mucho descontento entre la juventud y agravada por la brecha que separa a España del resto de Europa, en el ámbito de la educación superior. Ellos consideran que los titulados europeos tienen una mayor flexibilidad, determinación hacia el empleo y conocimiento de varios idiomas; también cuentan con mayor apoyo público en su inserción laboral.

CAPÍTULO 2: DISEÑO METODOLÓGICO

2.1. Metodología

El tema de esta investigación fue propuesto por la universidad, así como la metodología utilizada para este fin. En primera instancia se preparó una síntesis de artículos de varios autores que fueron también proporcionados por la universidad y también se agregó algunos de interés propio del egresado. Los artículos trataban de temas que tuvieran referencia con el tema de la investigación para de esta manera lograr un mayor conocimiento sobre el tema que se trató este trabajo investigativo.

Una vez finalizada la síntesis de los artículos, se procedió a aplicar los instrumentos de medición, es decir, las encuestas. La Universidad proporcionó a los egresados los datos de ex alumnos que habían egresado en la carrera de educación en la UTPL; lamentablemente en mi caso, y por confusiones internas, no obtuve los nombres de los titulados por lo que me vi obligada a empezar la búsqueda de personas que estuvieran dispuestas a colaborar en este trabajo de investigación, aún cuando no hayan egresado de la UTPL. Una vez encontradas las 5 personas que quisieron colaborar con el trabajo de investigación, procedí a aplicar las encuestas, que eran aplicables tanto para directivos como para profesores.

Los dos tipos de encuestas tenían un mismo apartado llamado inventario de tareas del trabajo docente del profesional de educación general básica de la UTPL, dividida en los siguientes ítems: aspectos metodológico-didáctico, autoevaluación actividades académicas, normativas y administrativa; interacción profesor, padres de familia y comunidad; profesores y trabajo en equipo; y formación. Esta encuesta pretende medir el desenvolvimiento del profesor dentro del aula y la relación interpersonal con sus jefes y demás compañeros de trabajo; el conocimiento que el maestro tiene de la Ley de Educación y de los documentos que debe consignar ante el Ministerio. La encuesta a titulados tenía, además, un apartado sobre las características laborales del docente profesional de educación general básica de la UTPL y cuyo propósito era conocer su edad, sexo, años de experiencia, nivel de satisfacción en el trabajo y demás aspectos de carácter personal del docente en cuestión.

En el caso de mi investigación los titulados encuestados son profesoras parvularias con título de educadoras y relativa experiencia en el campo de la docencia. Al ser personas que yo ya conocía fue muy fácil contactarlas pero conseguir que me dieran una cita fue

más complicado porque algunas estaban fuera de la ciudad, así que tuve que esperar unos días para que regresen a la ciudad, por lo tanto el proceso de investigación se vio afectado en el cumplimiento de los plazos que me había propuesta. El mismo caso fue el de sus jefes, ya que al encontrarse la mayoría fuera de la ciudad tuve que realizar la entrevista por teléfono y enviarles la encuesta para que sea llenada por ellos y luego me sea devuelta.

Finalmente, y a pesar de los tropiezos, pude recopilar la información necesaria sin problema alguno a partir de este momento, pues ya se encontraba en marcha el proceso de investigación y felizmente los titulados, así como los directivos contactados, se mostraron amables y dispuestos a colaborar con la investigación ya que todos ellos recordaban haber pasado por situaciones similares en el momento de su titulación.

Una vez aplicados los instrumentos se procedió a la tabulación de los mismos y al ingreso de estos datos en el EVA, donde se creaban automáticamente los cuadros de estadística que están incluidos en este trabajo, tanto para titulados como para el caso de los directivos.

La Universidad, a través del programa EVA, nos proporcionó las herramientas necesarias para generar los cuadros respectivos al ingresar los datos recopilados de las encuestas. Al contar ya con las tablas de resultados me dispuse a hacer el análisis correspondiente de cada uno de los ítems que constan en las encuestas y basándome en la información de los artículos que están sintetizados en las siguientes páginas de esta investigación, pues estos me proporcionaron una idea general de la situación de los profesionales de la Educación y las herramientas para realizar los análisis y comparaciones del caso.

Finalmente, y basándome en los objetivos generales, se procedió a realizar las conclusiones del caso, que resultaron de la interpretación de los resultados; así mismo, se elaboró las recomendaciones necesarias y posteriormente la propuesta de investigación educativa.

Al concluir mis estudios miro para atrás y reconozco las valiosas herramientas que la universidad me ha brindado para poder formarme como maestra, y éstas junto con la experiencia en la práctica docente se han convertido en invaluable vivencias que me han dado el conocimiento necesario para sentirme segura como profesora parvularia.

CAPITULO 3: DISCUSIÓN DE RESULTADOS Y ANÁLISIS

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

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

3.1.1.1. Ubicación geográfica

Tabla No. 1

Docente	Provincia	Cantón	Institución
Profesor 1	Pichincha	Quito	Taller Infantil Alouette
Profesor 2			Unidad Educativa Letort
Profesor 3			Guardería Playtime
Profesor 4			Unidad Educativa Tomás Moro
Profesor 5			Guardería Pinitos

Fuente: Encuesta a los docentes titulados, mención Educación Básica UTPL



Gráfico No. 1

Fuente: Encuesta a los docentes titulados, mención Educación Básica UTPL

Como se ve en el gráfico se entrevistó a 5 tituladas y todas se encontraban en un puesto de trabajo relacionado con la educación y ubicados en la provincia de Pichincha y en el cantón Quito. En su mayoría el domicilio no se encuentra muy cerca de su trabajo pero pueden transportarse con relativa facilidad ya que las instituciones educativas se encuentran ubicadas en zonas urbanas y de fácil acceso.

3.1.1.2. Edad

Intervalo de edades (años)	Frecuencia	%
21 a 30	0	
31 a 40	5	100
41 a 50	0	
50 o más	0	
Total	5	100

Fuente: Encuesta a los docentes titulados, mención Educación Básica UTPL

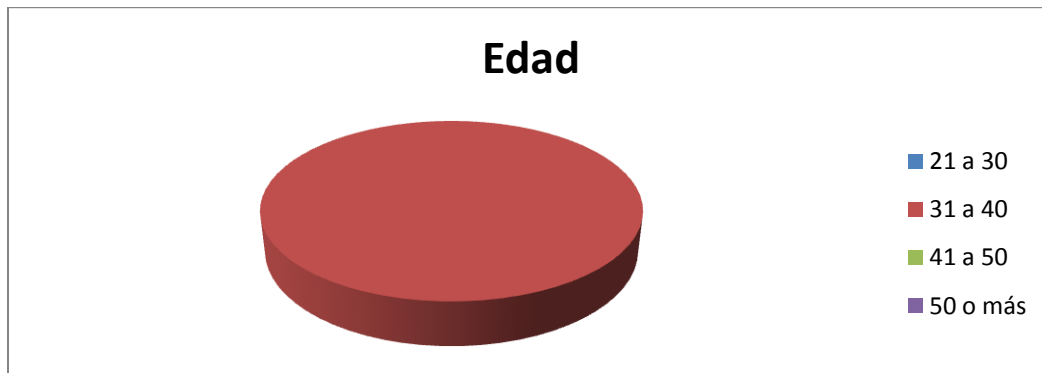


Gráfico No. 2

Fuente: Encuesta a los docentes titulados, mención Educación Básica UTPL

Como se puede observar en el cuadro No. 2 todas las docentes tituladas entrevistadas se ubican en un rango de edad entre 31 a 40 años de edad al momento de realizadas las encuestas que se utilizaron para esta investigación.

3.1.1.3. Sexo

Tabla No. 3

Opción	Frecuencia	%
Masculino	0	0
Femenino	5	100
No contesta	0	0
TOTAL	5	100

Fuente: Encuesta a los docentes titulados, mención Educación Básica UTPL



Gráfico No. 3

Fuente: Encuesta a los docentes titulados, mención Educación Básica UTPL

La totalidad de las encuestadas perteneces al sexo femenino; esto se debe a que el trabajo de docente goza con un horario adecuado para que una mujer se dedique también a los hijos y al hogar además de a una vida profesional. Las instituciones educativas rigen su horario de trabajo con el calendario académico impuesto por el Ministerio de Educación y por lo tanto los profesores tendrán los mismos períodos de vacaciones que los alumnos en la mayoría de los casos, es esta una de las razones para que las mujeres que son madres se inclinen también por la docencia, además claro de una vocación innata que todo docente debe tener.

3.1.2. Características académicas de los titulados

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

Tabla No. 4

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	0	0
Fiscomisional	0	0
Particular	5	100
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	5	100

Fuente: Encuesta a los docentes titulados, mención Educación Básica UTPL

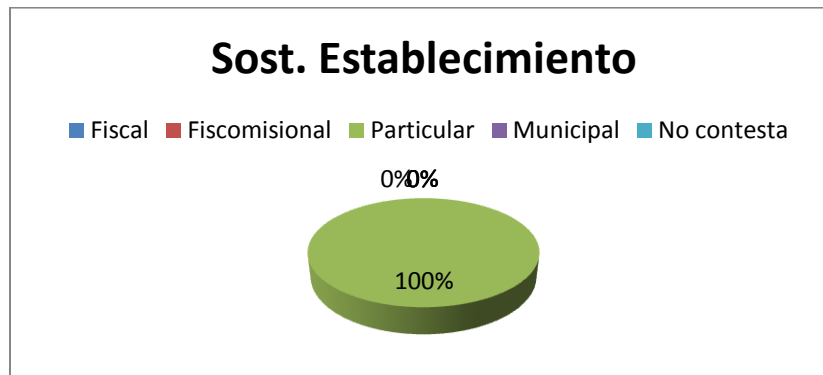


Gráfico No. 4

Fuente: Encuesta a los docentes titulados, mención Educación Básica UTPL

Se puede notar que la totalidad de las encuestadas provienen de colegios particulares en los cuales obtuvieron su título de bachiller. El período de estudio del colegio es importantísimo en la vida de un ser humano, pues es ahí donde se obtendrán las bases de la educación para más adelante optar por una carrera universitaria.

3.1.2.2. Tipo de educación

Tabla No. 5

Opción	Frecuencia	%
Regular	5	100
A distancia	0	0
Propios Derechos		
Derechos	0	0
No contesta	0	0
Total	5	100

Fuente: Encuesta a los docentes titulados, mención Educación Básica UTPL

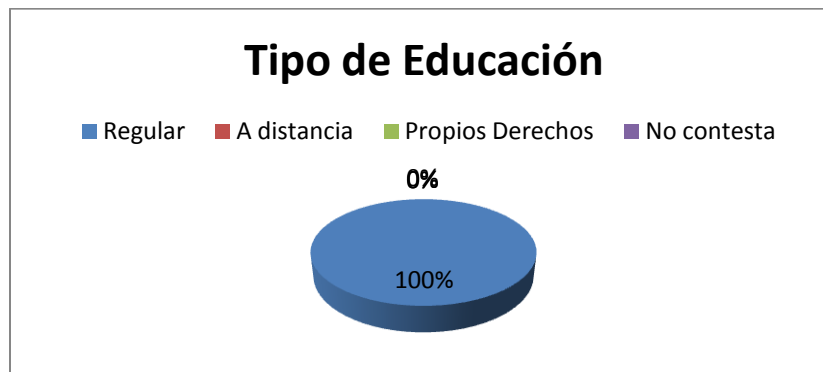


Gráfico No. 5

Fuente: Encuesta a los docentes titulados, mención Educación Básica UTPL

Las docentes encuestadas han tenido, en su totalidad, un tipo de educación regular; lo cual implica que estuvieron expuestas a una educación adecuada en la que el contacto diario con compañeros y profesores seguramente les aseguró una formación de calidad en los años previos a la obtención del bachillerato.

3.1.2.3. Títulos universitarios obtenidos

Tabla No. 6

Título	Frecuencia	%
Pregrado	0	0
Posgrado	0	0
Ninguno	5	100
Total	5	100

Fuente: Encuesta a los docentes titulados, mención Educación Básica UTPL

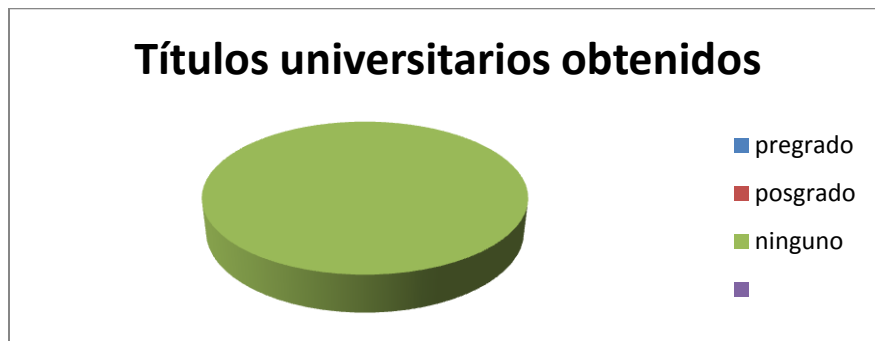


Gráfico No. 6

Fuente: Encuesta a los docentes titulados, mención Educación Básica UTPL

Los docentes encuestados no han realizado ningún estudio posterior a la obtención de su título de educadoras, como lo muestra el gráfico. Lamentablemente se nota que no ha habido interés u oportunidad de capacitarse o de continuar con la obtención de títulos complementarios después de egresar de la universidad, lo cual es, sin lugar a dudas, un error por parte de las profesionales en cuestión. En un mundo de rápidos adelantos tecnológicos es importante la capacitación continua para mejorar como profesional y obtener las herramientas necesarias para ampliar el campo de acción tanto en educación como en cualquier rama de especialización. El profesor que continúa preparándose día a día, es un profesor que está en capacidad de proporcionar una educación actualizada y por lo tanto más completa a sus alumnos.

3.1.3. Características laborales de los titulados

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.

- Entre las docentes entrevistadas, 5 de ellas, es decir todas, se encuentran ejerciendo la docencia.
- Los años de ejercicio profesional de las tituladas fluctúan entre los 3 y 15 años de experiencia, dedicándose por completo a la docencia.
- Solamente una de ellas se dedica también a dar clases particulares y a realizar manualidades.

3.1.3.2. Situación laboral actual

Tabla No. 7

Opción	Frecuencia	%
Puesto R.Estudios	5	100
Puesto no R. Estudios	0	0
Realizando Otros Est.	0	0
Buscando 1er Empleo	0	0
No trabaja en la Actu.	0	0
No contesta	0	0
Total	5	100

Fuente: Encuesta a los docentes titulados, mención Educación Básica UTPL



Gráfico No. 7

Fuente: Encuesta a los docentes titulados, mención Educación Básica UTPL

En su totalidad las 5 tituladas parte de esta investigación se encuentran ejerciendo la profesión en un puesto de trabajo relacionado con sus estudios, lo cual les proporciona un nivel de satisfacción personal bastante alto y así se sienten motivadas a continuar día a día con su labor de docentes; poniendo en práctica lo aprendido en sus años de estudios universitarios.

3.1.3.3. Establecimientos en los que trabaja el titulado

Tabla No. 8

Opción	Frecuencia	%
Uno	5	100
Dos	0	0
Tres	0	0
Cuatro o más	0	0
No contesta	0	0
Total	5	100

Fuente: Encuesta a los docentes titulados, mención Educación Básica UTPL



Gráfico No. 8

Fuente: Encuesta a los docentes titulados, mención Educación Básica UTPL

Las docentes tituladas se encuentran trabajando en un solo establecimiento al momento de la investigación, la razón es la falta de tiempo para ocuparse en otro empleo debido a que las funciones de un docente son muchas y en el puesto de trabajo en que se encuentran no cuentan con las horas necesarias para desempeñarse como profesoras en otra institución. Si bien es importante el desarrollo profesional, es también vital contar con horas en el día para descansar en algunos casos y en otros a cuidar de la casa y la familia, como es el caso de las tituladas encuestadas.

3.1.3.4. Cargo que desempeña el titulado

Tabla No. 9

Opción	Frecuencia	%
Directivo	0	0
Administrativo	0	0
Docente	5	100
Operativo	0	0
Otro	0	0
No contesta	0	0
Total	5	100

Fuente: Encuesta a los docentes titulados, mención Educación Básica UTPL

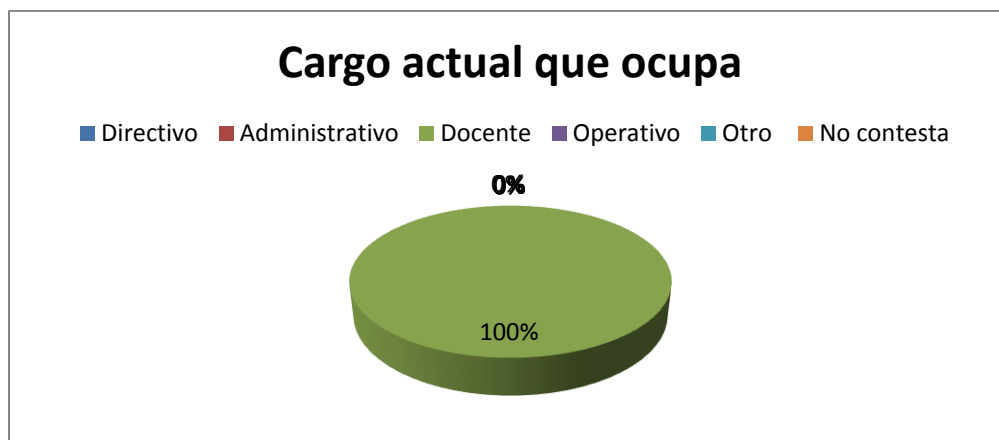


Gráfico No. 9

Fuente: Encuesta a los docentes titulados, mención Educación Básica UTPL

La totalidad de las tituladas se encuentran desempeñándose como docentes, pues al parecer no se ha presentado la oportunidad de ocupar otro tipo de cargo dentro de una institución educativa. Para ejercer como directivo o administrativo en una institución educativa es necesario, hoy en día, contar con un título que lo acredite como tal, pues aunque un profesor tenga mucha experiencia en el ámbito de la docencia, no parece ser suficiente al momento de dirigir dicha institución.

3.1.3.5. Tipo de contrato laboral del titulado

Tabla No. 10

Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	0	0
Contrato civil	0	0
Contrato L. a tiempo parcial	0	0
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	5	100
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	0	0
Total	5	100

Fuente: Encuesta a los docentes titulados, mención Educación Básica UTP



Gráfico No. 10

Fuente: Encuesta a los docentes titulados, mención Educación Básica UTP

El 100% de las tituladas encuestadas se encuentran trabajando con un contrato laboral indefinido, lo cual les ofrece la estabilidad laboral que todo empleado busca, pues no es fácil organizar un plan de vida si no se cuenta con un trabajo seguro y por lo tanto una específica remuneración al final de cada mes.

3.1.3.6. Sostenimiento del establecimiento

Tabla No. 11

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	0	0
Fiscomisional	0	0
Particular	5	100
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	5	100

Fuente: Encuesta a los docentes titulados, mención Educación Básica UTPL

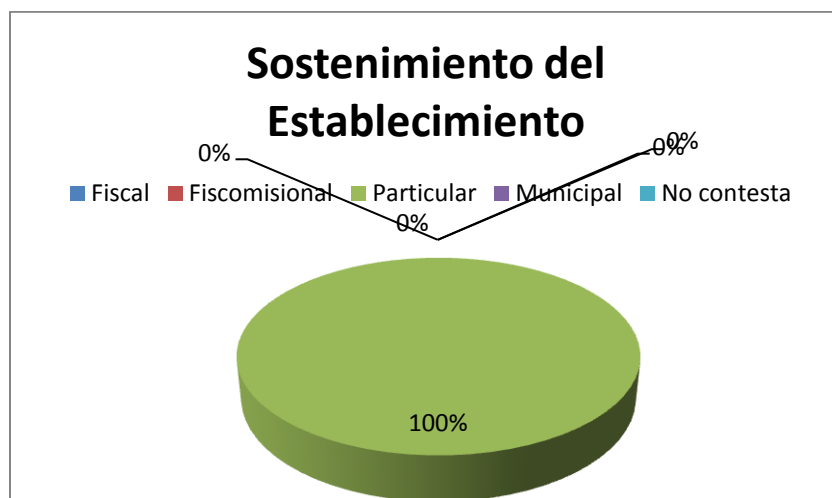


Gráfico No. 11

Fuente: Encuesta a los docentes titulados, mención Educación Básica UTPL

La totalidad de las encuestadas se encuentran trabajando en instituciones educativas particulares, lo cual supone escuelas con un nivel económico entre medio y alto. Los estudiantes de estas instituciones son niños con alto nivel cultural y que gozan de un tipo de educación privilegiado en un país como el Ecuador.

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

3.2.2. Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado.

Todas las tituladas entrevistadas se encuentran realizando funciones relacionadas con sus estudios de educación y reconocen además que sus estudios universitarios les han servido en un 100% para obtener las herramientas necesarias para desenvolverse como profesoras titulares de una clase.

Es reconfortante ver, como estudiante de educación, que los titulados se dedican a su profesión, pues es muy común ver en otras ramas que los profesionales no pueden ejercer ya sea porque no encuentran trabajo o el puesto que encuentran no está acorde a sus estudios y a su aspiración laboral; como sucede en España según el artículo de Alonso, Fernández Rodríguez y Nyssen.

El artículo plantea la problemática de los egresados universitarios en España, la creciente tasa de desempleo (especialmente juvenil), la inconformidad con los sueldos percibidos, el descontento que los jóvenes españoles experimentan al no poder desarrollarse laboralmente al momento de salir de la universidad; y como todo problema tiene dos enfoques, también existe inconformidad en las empresas respecto a este grupo de jóvenes que engrosan las listas de los profesionales empleables; pues los ejecutivos sienten falta de compromiso y poca capacidad de sacrificio por salir adelante y crecer dentro de una empresa. (Alonso, Fernández Rodríguez, & Ma, 2008)

Se puede deducir que el educador sí ejerce su profesión y se siente satisfecho con su lugar de trabajo y en general conforme con la remuneración, lo cual no sólo es beneficioso para el titulado sino también para los alumnos porque ellos serán educados por personas felices y con alto nivel de vocación.

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

Las tituladas dan gran importancia a las competencias adquiridas en sus estudios de educación, pues estas les han dado los instrumentos necesarios para explorar las diferentes habilidades y fortalezas de cada uno de sus alumnos y así lograr el máximo aprovechamiento de aprendizaje, superando las debilidades de cada estudiante y alcanzando el máximo desarrollo de las nociones específicas para cada edad.

(Alonso, Fernández Rodríguez, & Ma, 2008) “La formación por competencias no busca sino una educación integral del individuo, llegar a egresar a un profesional que no solo goce del conocimiento que requiere su rama, sino también que sea capaz de explotar sus destrezas y estas sean utilizadas como una fortaleza frente a otros egresados de la misma carrera, y fundamentalmente busca destacar la actitud positiva del individuo, las ganas con las que enfrenta los retos profesionales que se le presenten desde el primer día en que ponga en práctica sus conocimientos profesionales.”

Los empleadores también destacan el valor de las competencias adquiridas por sus empleados, pues manifestaron estar muy satisfechos con la labor y el desenvolvimiento que las docentes tienen en sus actividades diarias.

3.3. Valoración docente de la profesión

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

Rector ¿Es una buena opción de trabajo?

Tabla No. 12

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	1	20
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	1	20
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	3	60
No contesta	0	0
Total	5	100

Fuente: Encuesta a los docentes titulados, mención Educación Básica UTP

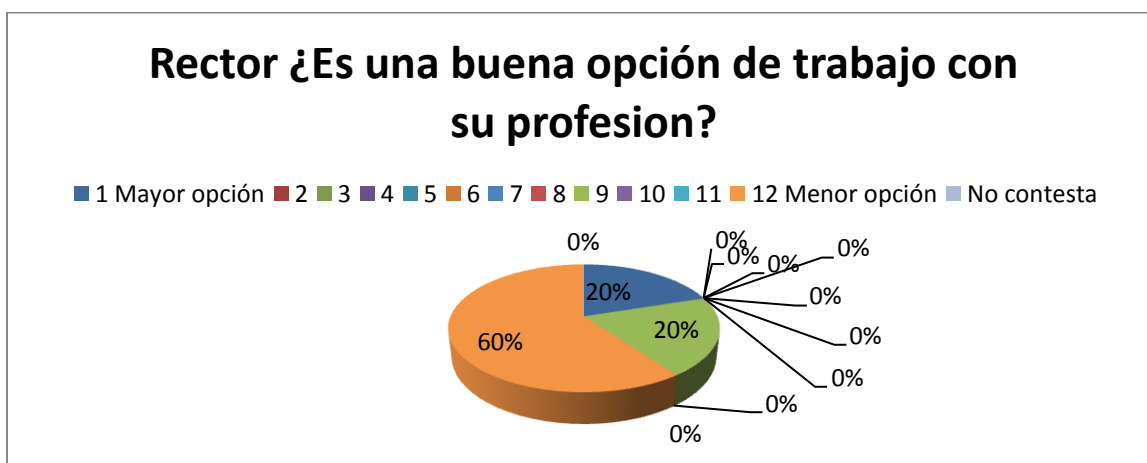


Gráfico No. 12

Fuente: Encuesta a los docentes titulados, mención Educación Básica UTP

En cuanto a sus oportunidades laborales, al contar con un título de educadoras, el 60% cree que el cargo de rector o rectora en este caso, es su menor opción. Esto se debe a que para llegar a ser rector de una institución educativa hace falta mucha experiencia y estudios específicos que avalen su conocimiento. Me parece acertado, puesto que es una labor de mucha responsabilidad y de conocimientos de administración educativa que ni siquiera la experiencia como docente puede alcanzar de manera global.

Si el cargo de rector se la realiza de manera improvisada puede resultar perjudicial para los alumnos y también para los profesores, que dependen de un adecuado trabajo como cabeza de una institución educativa para funcionar correctamente como un engranaje de responsabilidades y partes de un todo.

Gerente de una ONG ¿es una buena opción de trabajo con su profesión?

Tabla No. 13

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	1	20
10	0	0
11	3	60
12 Menor opción	1	20
No contesta	0	0
Total	5	100

Fuente: Encuesta a los docentes titulados, mención Educación Básica UTPL

Gerente de ONG ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

■ 1 Mayor opción ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 ■ 7 ■ 8 ■ 9 ■ 10 ■ 11 ■ 12 Menor opción ■ No contesta

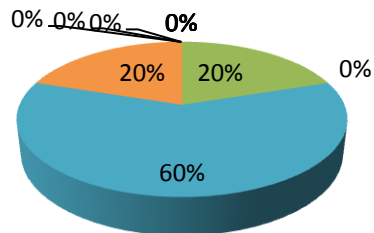


Gráfico No. 13

Fuente: Encuesta a los docentes titulados, mención Educación Básica UTPL

El 60% considera que ser gerente de una ONG está entre los cargos menos opcionados. Este puede ser un campo de acción muy interesante para un docente porque le permitiría ampliar el ejercicio de la profesión e incursionar en campos como la investigación y la diversificación de su conocimiento, como por ejemplo elaborando proyectos de desarrollo educativo.

Consultor educativo ¿es una buena opción de trabajo con su profesión?

Tabla No. 14

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	1	20
3	1	20
4	1	20
5	0	0
6	2	40
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	5	100

Fuente: Encuesta a los docentes titulados, mención Educación Básica UTPL

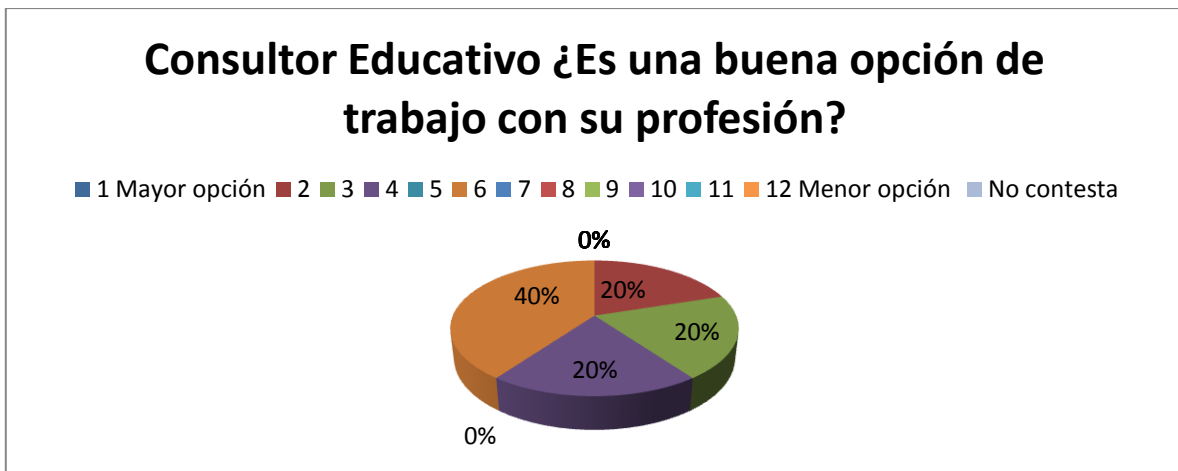


Gráfico No. 14

Fuente: Encuesta a los docentes titulados, mención Educación Básica UTPL

Por otro lado si se habla de ser un consultor educativo un 40% siente que podría adaptarse y el resto lo considera una opción factible; aunque no comulga con la vocación que un maestro tiene para tener un contacto diario y directo con los alumnos, pero en

cambio puede ser un medio para detectar las debilidades en la educación en el Ecuador y buscar los mecanismos para mejorarlas o corregirlas.

Cargo burocrático ¿es una buena opción de trabajo con su profesión?

Tabla No. 15

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	1	20
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	2	40
8	0	0
9	1	20
10	1	20
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	5	100

Fuente: Encuesta a los docentes titulados, mención Educación Básica UTPL

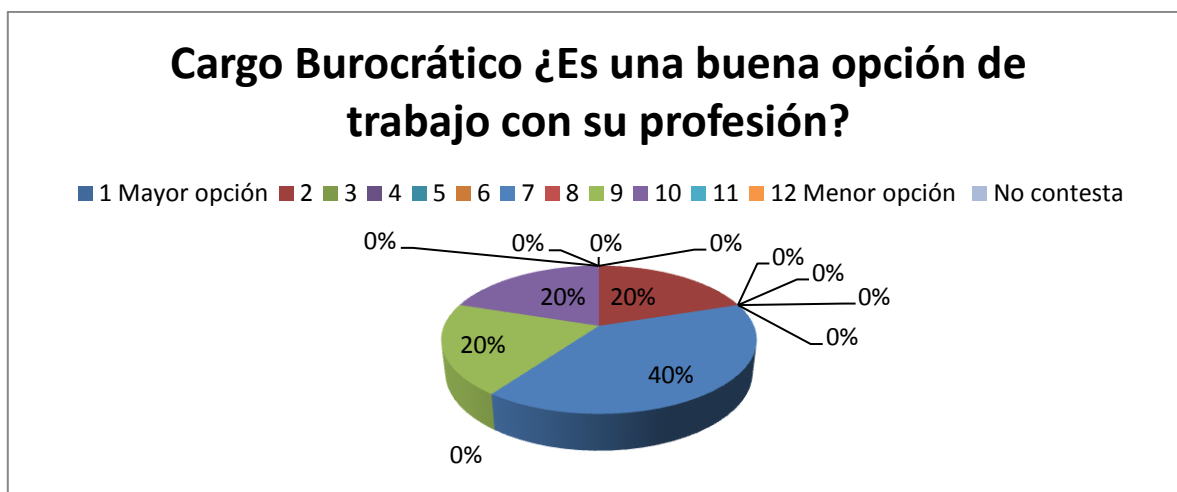


Gráfico No. 15

Fuente: Encuesta a los docentes titulados, mención Educación Básica UTPL

En lo que se refiere a un cargo burocrático hay opiniones muy divididas: el 40% lo considera probable, otro 40% lo ve muy distante y un 20% piensa que es una opción de carrera muy acertada. Esta opción depende mucho del gusto personal de cada uno y del tipo de trabajo burocrático que se deba realizar.

Investigador educativo ¿es una buena opción de trabajo con su profesión?

Tabla No. 16

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	1	20
4	1	20
5	1	20
6	1	20
7	1	20
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	5	100

Fuente: Encuesta a los docentes titulados, mención Educación Básica UTPL

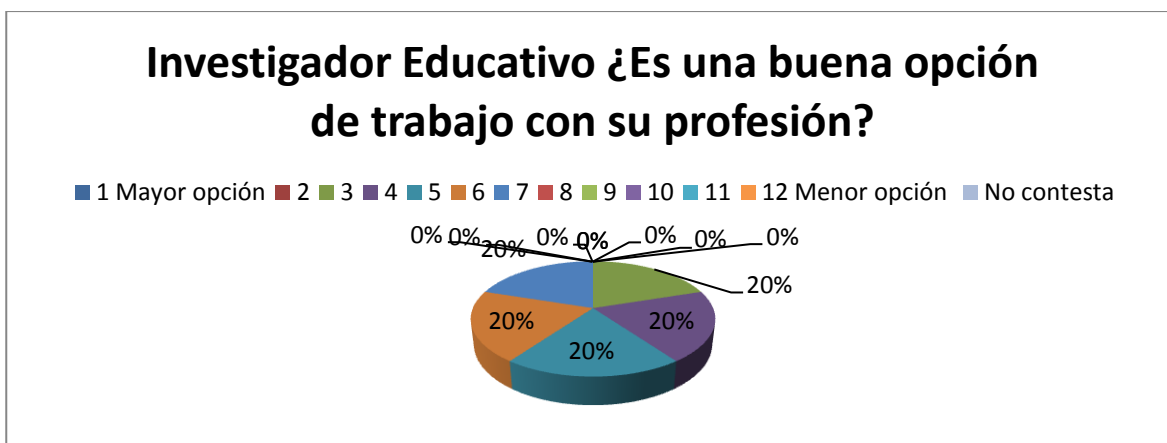


Gráfico No. 16

Fuente: Encuesta a los docentes titulados, mención Educación Básica UTPL

Para la opción de investigador educativo se divide en 20% una gran opción, 20% no lo rechazarían, 20% algo probable y finalmente otro 20% lo consideran lejano. Aunque está muy dividido creo que la investigación es un aspecto muy importante y un deber que como profesional uno tiene con la sociedad, pues sólo a través de ésta se pueden detectar los vacíos que existan en una institución o inclusive a nivel de país.

Educación Básica ¿es una buena opción de trabajo con su profesión?

Tabla No. 17

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	4	80
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	1	20
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	5	100

Fuente: Encuesta a los docentes titulados, mención Educación Básica UTPL

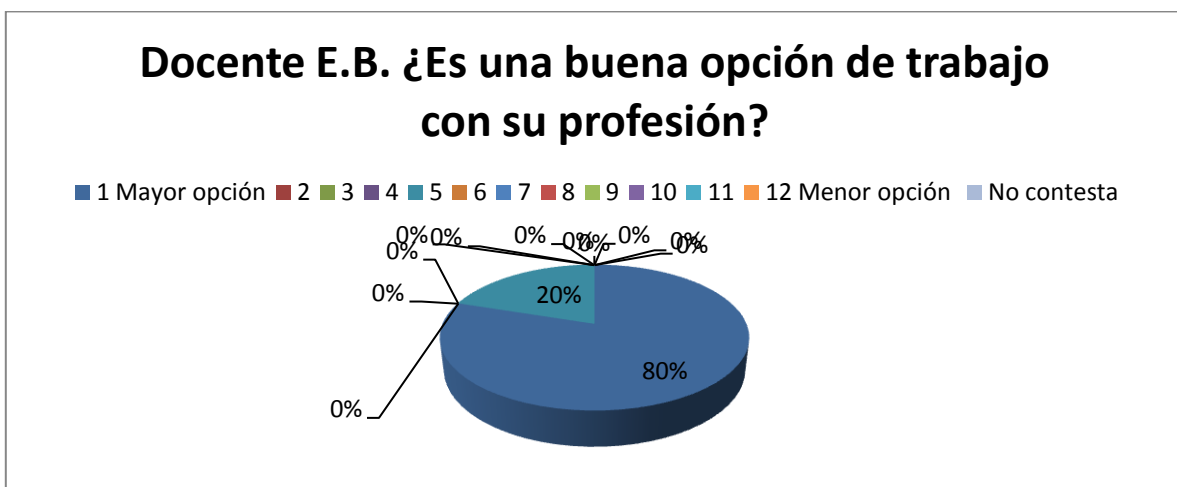


Gráfico No. 17

Fuente: Encuesta a los docentes titulados, mención Educación Básica UTPL

Lógicamente el 80% de los encuestados eligieron como su principal opción ser docentes de Educación Básica y solo el 20% ven a esta opción como no tan probable. Esto se debe a que los docentes tenemos un alto grado de vocación hacia nuestra profesión, pues es casi imposible que un profesor no ame lo que hace y vea en cada niño un reto, una oportunidad de aplicar las destrezas aprendidas tanto a lo largo de sus estudios como en la experiencia que se va adquiriendo con cada día de trabajo; es por eso que el egresado de Educación Básica ve como su primera opción el ejercer su profesión.

Docente de bachillerato ¿es una buena opción de trabajo con su profesión?

Tabla No. 18

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	1	20
3	1	20
4	2	40
5	1	20
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	5	100

Fuente: Encuesta a los docentes titulados, mención Educación Básica UTPL

Docente de Bachillerato ¿Es una buena opción de trabajo con su profesion?

■ 1 Mayor opción ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 ■ 7 ■ 8 ■ 9 ■ 10 ■ 11 ■ 12 Menor opción ■ No contesta

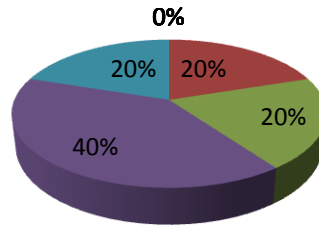


Gráfico No. 18

Fuente: Encuesta a los docentes titulados, mención Educación Básica UTPL

Para docente de bachillerato se puede ver opiniones divididas, pues va desde una opción acertada hasta algo no tan probable. Aunque al ser docente uno ha adquirido herramientas necesarias para enseñar y guiar, a ciertas personas les puede resultar muy complicado enfrentarse a edades tan distintas como las de bachillerato, pues uno aprende a desenvolverse con niños pequeños y lidiar con adolescentes pueden ser un terreno desconocido.

Docente universitario ¿es una buena opción para trabajar con su profesión?

Tabla No. 19

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	1	20
8	1	20
9	0	0
10	2	40
11	0	0
12 Menor opción	1	20
No contesta	0	0
Total	5	100

Fuente: Encuesta a los docentes titulados, mención Educación Básica UTPL

Docente Universitario ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

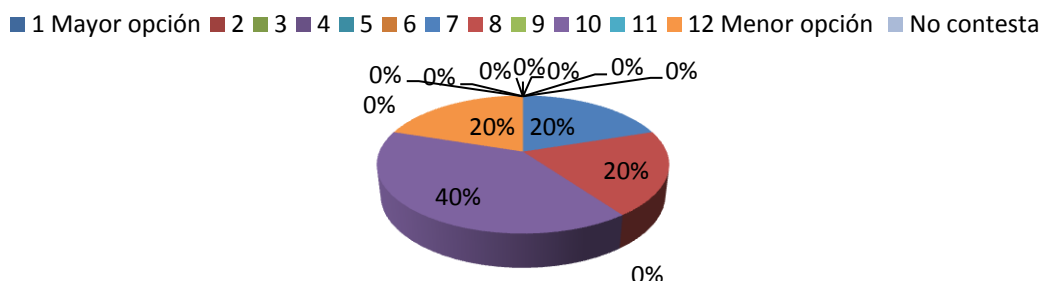


Gráfico No. 19

Fuente: Encuesta a los docentes titulados, mención Educación Básica UTPL

En cuanto a la docencia en el nivel universitario el 40% lo ve como una opción poco probable y el 60% no lo considera una opción acertada. Es una pena que los titulados en Educación Infantil no consideren ser docentes universitarios, pues sería muy interesante que los aspirantes a profesores puedan beneficiarse de la experiencia de otros y el impartir clases a universitarios puede ser un experiencia muy enriquecedora. Si todos los profesionales podrían dedicarse en algún momento a impartir clases universitarias, seguramente el nivel de los egresados mejoraría muchísimo porque las experiencias de distintas personas serían una gran fuente de aprendizaje.

Terapia psicopedagógica ¿es una buena opción de trabajo con su profesión?

Tabla No. 20

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	1	20
5	2	40
6	0	0
7	1	20
8	0	0
9	0	0
10	1	20
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	5	100

Fuente: Encuesta a los docentes titulados, mención Educación Básica UTPL

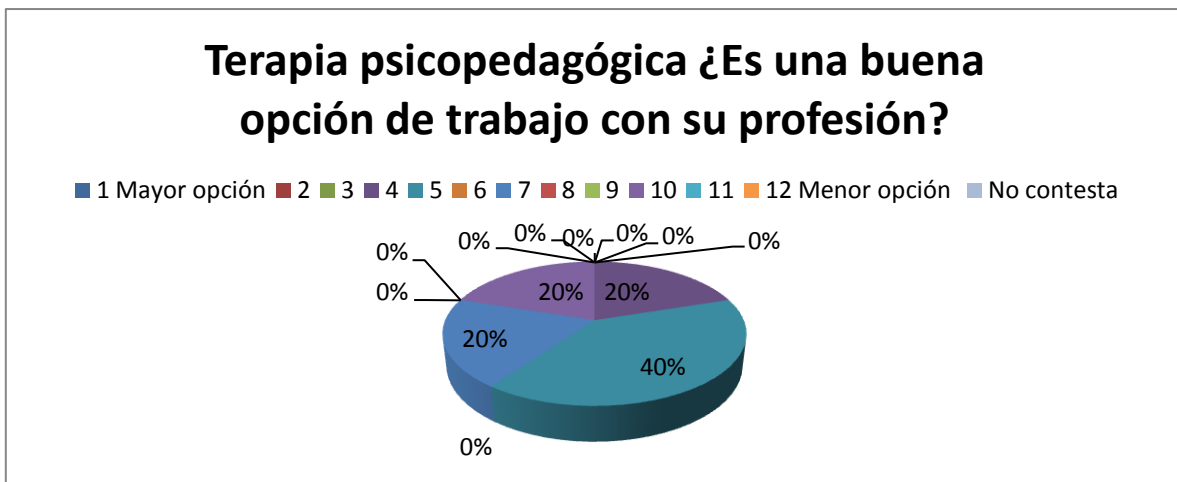


Gráfico No. 20

Fuente: Encuesta a los docentes titulados, mención Educación Básica UTPL

El 60% de las tituladas encuestadas opinaron, en cuanto a dedicarse a la terapia psicopedagógica, que podría ser una opción viable, el 20% lo ve algo difícil y otro 20% no considera una opción para desarrollarse profesionalmente. Como educador infantil uno

puede haber adquirido ciertas herramientas que le permitan desenvolverse en la psicopedagogía pero este tipo de intervención debe ser delegada a personas especializadas en este campo, ya que en sus manos está la detección de necesidades especiales temporales o permanentes en los estudiantes.

Tareas dirigidas ¿es una buena opción de trabajo con su profesión?

Tabla No. 21

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	2	40
3	1	20
4	0	0
5	0	0
6	1	20
7	0	0
8	0	0
9	1	20
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	5	100

Fuente: Encuesta a los docentes titulados, mención Educación Básica UTPL



Gráfico No. 21

Fuente: Encuesta a los docentes titulados, mención Educación Básica UTPL

Para dedicarse a las tareas dirigidas el 60% si considera una opción laboral, mientras que el 40% lo percibe como una opción lejana. Lógicamente las tareas dirigidas pueden ser un campo interesante, pues a través de nuestra experiencia es posible lograr grandes resultados con niños que requieran refuerzo en cualquier área después de sus horas de clase.

Supervisor zonal del Ministerio de Educación ¿es una buena opción de trabajo con su profesión?

Tabla No. 22

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	2	40
9	1	20
10	0	0
11	2	40
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	5	100

Fuente: Encuesta a los docentes titulados, mención Educación Básica UTPL

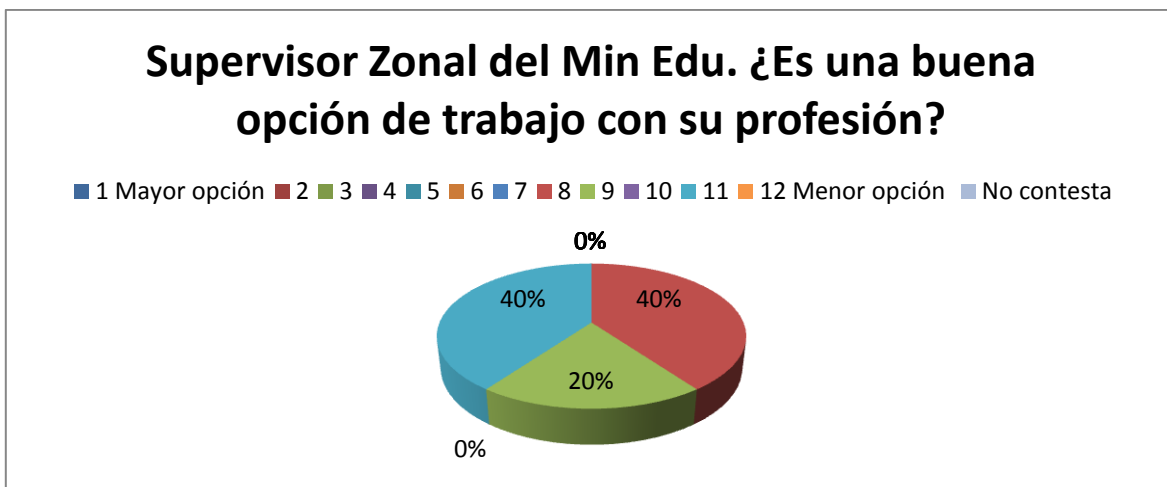


Gráfico No. 22

Fuente: Encuesta a los docentes titulados, mención Educación Básica UTPL

Por otro lado el 100% prácticamente no ven como una buena opción dedicarse a la supervisión zonal del Ministerio de Educación. Es lógico, pues el trabajo burocrático no tiene nada que ver con el trabajo de un educador infantil, es más, dista mucho de nuestro campo de acción.

Docente de instituciones pedagógicas ¿es una buena opción de trabajo con su profesión?

Tabla No. 23

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	1	20
4	0	0
5	0	0
6	1	20
7	0	0
8	2	40
9	0	0
10	1	20
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	5	100

Fuente: Encuesta a los docentes titulados, mención Educación Básica UTPL

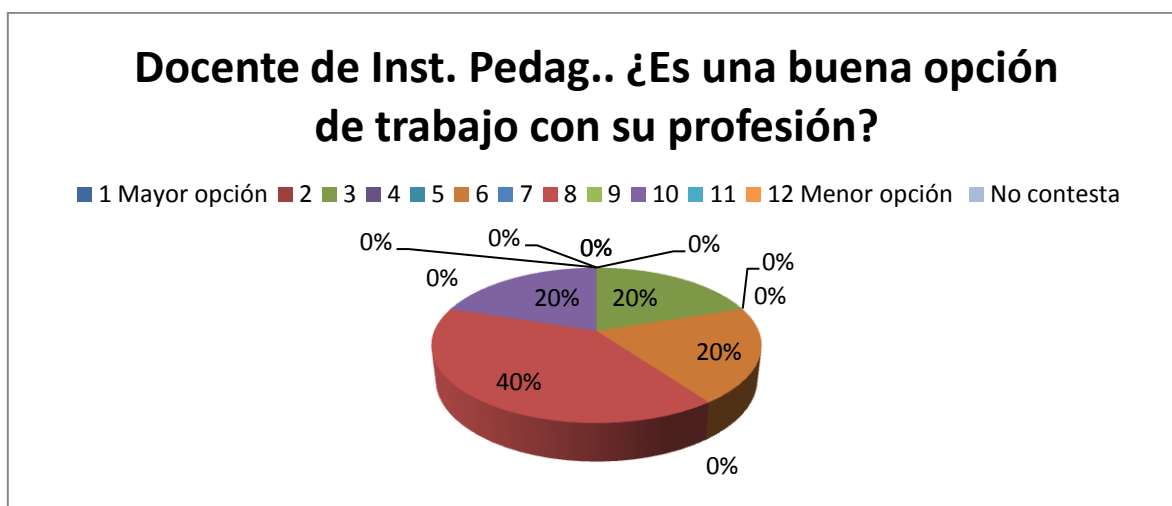


Gráfico No. 23

Fuente: Encuesta a los docentes titulados, mención Educación Básica UTPL

Las tituladas tienen una opinión totalmente dividida en cuanto a desempeñarse como docente de institutos pedagógicos, pues sus respuestas se encuentran tanto entre las mayor ocionadas, entre las opciones probables y también entre las menos probables. Por lo tanto podemos notar que en este ámbito existe una tendencia puramente personal y de gusto por el campo pedagógico.

3.4. Satisfacción docente

Tabla No. 24

% SATISFACCIÓN DOCENTE		
#pregunta	Pro.	%
P20.1	4	90
P20.2	4	100
P20.3	4	90
P20.4	3	65
P20.5	2	55
P20.6	4	90
P20.7	3	70
P20.8	4	95

Fuente: Encuesta a los docentes titulados, mención Educación Básica UTPL

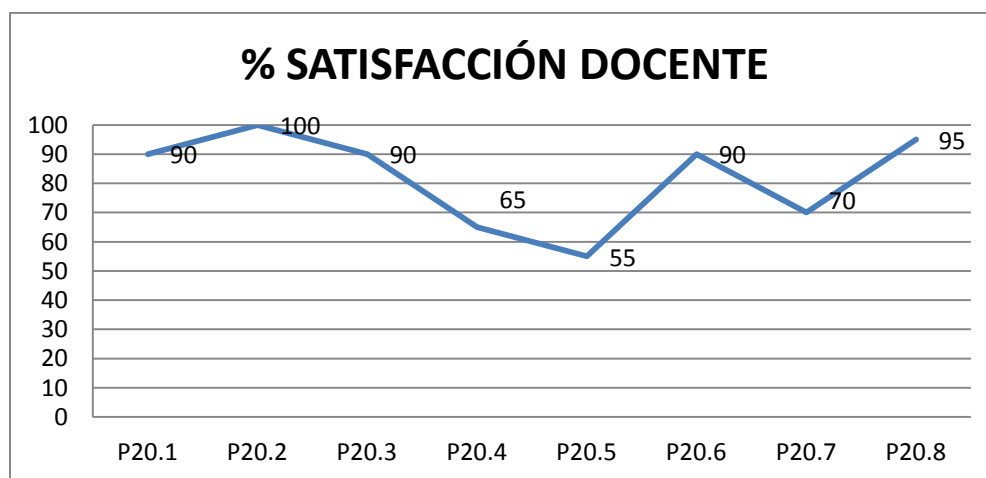


Gráfico No. 24

Fuente: Encuesta a los docentes titulados, mención Educación Básica UTPL

En lo que se refiere a la satisfacción del docente el 90% de las encuestadas se encuentran contentas con los estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia, al igual que con el progreso social que sienten haber obtenido gracias al ejercicio de la docencia y en cuanto al prestigio obtenido en el entorno laboral el 90% se sienten muy a gusto; por otro lado el 65% se sienten medianamente confiadas con la posibilidad de ascensos laborales dentro de la institución en donde trabajan.

Esta realidad puede llegar a ser muy frustrante, pues el docente dedica años de su vida a una institución y llegado el momento de un ascenso éste nunca se da, pues el profesor no será más que profesor. Los cargos administrativos, directivos, rectorados y demás, son exclusivos de ciertas personas vinculadas a la institución bajo cualquier otro parámetro e inclusive sin tener ningún tipo de formación especializada para ocupar ese cargo; como se afirma en el artículo de (Weller, 2006):

“Es un sentir común entre los jóvenes que a pesar de esforzarse por estar preparados todavía es muy importante el aspecto social, los trabajos que se otorga por ser conocido de alguien, por intereses políticos o por tener alguna palanca en ciertos campos. Así mismo en los países latinoamericanos es todavía muy frecuente la discriminación por diferencias culturales, sociales, de preferencias sexuales, raciales, etc; y muchas empresas se escudan detrás de las supuestas preferencias de los clientes.”

Weller, J. (2006). Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias.

El 55% de los encuestados se siente poco satisfecho con el salario docente y si éste está acorde con las funciones realizadas. Pero este es un sentir común y estandarizado no sólo en el Ecuador sino en el mundo, como afirma (Weller, 2006): “Es muy común que los jóvenes que apenas se insertan en el mundo laboral ya sientan la urgencia de crecimiento económico, debido sobre todo al hecho de ya tener familia propia y lógicamente esa es una realidad que vendrá a largo plazo. Para las mujeres es más difícil inclusive porque muchas no cuentan con la preparación necesaria y su inserción se complica. Al querer combinar trabajo y estudios, los jóvenes enfrentan la dificultad del tiempo y el cansancio, pero a su vez también se ven favorecidos por la pronta inserción laboral.”

Weller, J. (2006). Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias.

Por otro lado el 90% dice sentirse muy satisfecho con la diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula; pues como señalé anteriormente el docente tiene muchísima vocación.

Entre los titulados el 70% esta medianamente satisfecho con la posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos pero el 95% se siente totalmente realizado con el crecimiento personal que la docencia le brinda. El profesor, más específicamente el educador infantil, es un profesional especializado en una rama de la educación y es difícil que pueda diversificar su campo de acción, de ahí que las personas que deciden dedicarse a la docencia tienen que estar conscientes del camino que van a seguir el resto de su vida y reinventarse cada día como profesor para así mantener viva la llama de la motivación.

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

3.5.2. Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado

Tabla No. 25

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	4	90	4	100	4	95
P2	4	100	4	100	4	95
P3	4	100	4	100	4	100
P4	4	95	4	95	4	95
P5	4	90	4	95	4	90
P6	4	100	4	100	4	100
P7	4	100	4	100	4	100
P8	4	95	4	100	4	95
P9	3	85	3	85	4	95
P10	4	95	4	95	4	95
P11	4	100	4	100	4	100
P12	2	50	3	65	3	75
P13	4	90	4	95	4	95
P14	4	100	4	100	4	100
P15	3	75	3	85	3	85
P16	3	80	4	95	4	90
P17	4	95	4	95	4	95
P18	3	85	4	90	4	95

Fuente: Encuesta a los docentes titulados, mención Educación Básica UTPL

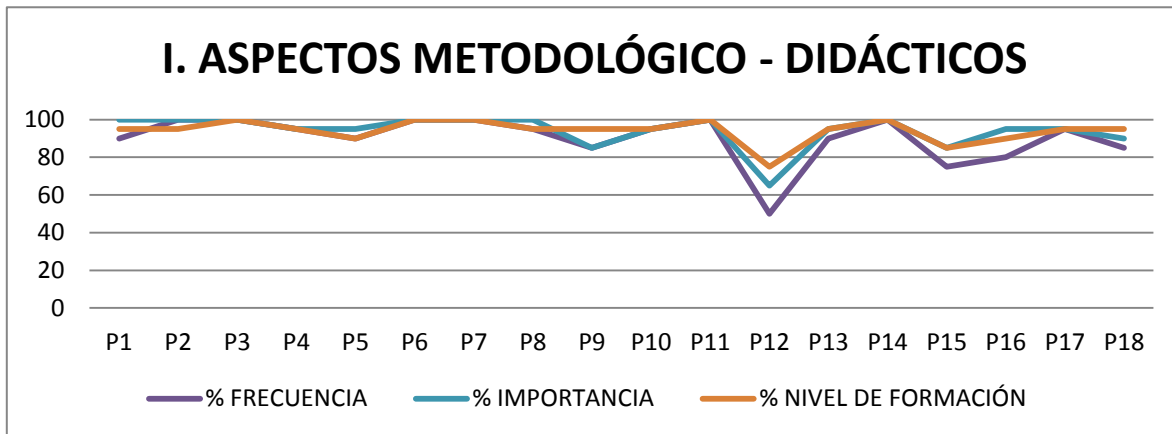


Gráfico No. 25

Fuente: Encuesta a los docentes titulados, mención Educación Básica UTPL

En cuanto a los aspectos Metodológico-Didácticos el 100% de los titulados refleja un adecuado nivel de formación, consideran que estos aspectos son de mucha importancia y los llevan a cabo con un alto nivel de frecuencia en su labor como profesores; excepto en cuanto a realizar actividades educativas extracurriculares con alumnos, aspecto al que no se le da importancia en su totalidad y la frecuencia desciende al 50%.

Lastimosamente la mayor parte de instituciones educativas no dan importancia a las actividades extracurriculares pero estas tienen más valor del que uno puede imaginar. El dedicar una parte del día tanto al deporte como a las artes, puede ser muy satisfactorio y una parte vital en el desarrollo humanista del alumno. Aunque esto represente un costo monetario más alto para la Institución, puede proporcionar grandes beneficios a largo plazo; porque niños y jóvenes realizados son niños y jóvenes felices y por lo tanto mejores seres humanos.

Así se explica en el estudio realizado por Juan Antonio Moriana Elvira et al: "...actividades fuera del horario escolar que apoyen, complementen y potencien no solo el rendimiento escolar del alumno, sino también su propio desarrollo personal y otros aspectos como el ocio, la salud, los valores, etc. Dichas actividades suelen agruparse en dos tipos bien diferenciados: por un lado las actividades extraescolares (fuera del currículum escolar) y las extracurriculares (dentro del ámbito escolar)." "...parece indicado señalar que realizar actividades fuera del horario escolar beneficia a los alumnos en su rendimiento, sobre todo si se alternan actividades tanto de tipo académico como de tipo deportivo." (Moriana Elvira, Alós Cívico, Alcalá Cabrera, Pino Osuna, Herruzo Cabrera, & Ruiz Olivares, 2006)

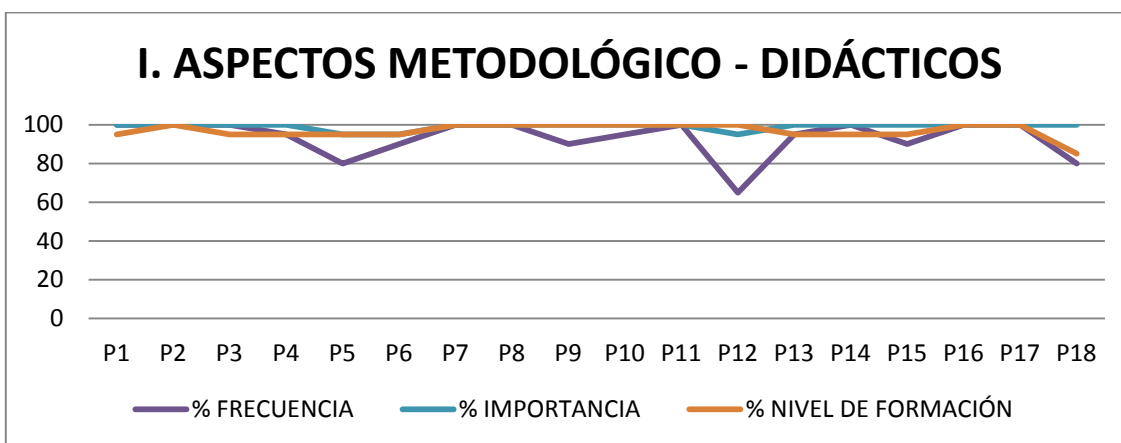


Gráfico No. 26

Fuente: Encuesta a los docentes titulados, mención Educación Básica UTPL

Respecto al mismo tema pero desde la perspectiva de los directivos existe un alto grado de importancia y también del nivel de formación, pues alrededor del 90% así lo consideran. En cuanto a la frecuencia hay opiniones relativamente opuestas, pues aunque en la mayoría de aspectos reconocen una frecuencia muy alta, existe una disminución de la frecuencia en cuanto a organizar espacios de aula, elaborar recursos didácticos y más aún desciende en lo que refiere a realizar actividades educativas extracurriculares con alumnos.

A partir de estos datos se puede inferir que los directivos no están totalmente conformes con dos aspectos específicos, aunque los docentes no están conscientes de ello; estos aspectos son la organización de aula y la elaboración de recursos didácticos.

3.5.3. Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente que desarrolla el titulado

Tabla No. 27

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	3	85	4	90	3	85
P20	4	90	4	90	4	90
P21	3	75	3	85	3	85
P22	3	80	3	80	3	80

Fuente: Encuesta a los docentes titulados, mención Educación Básica UTPL

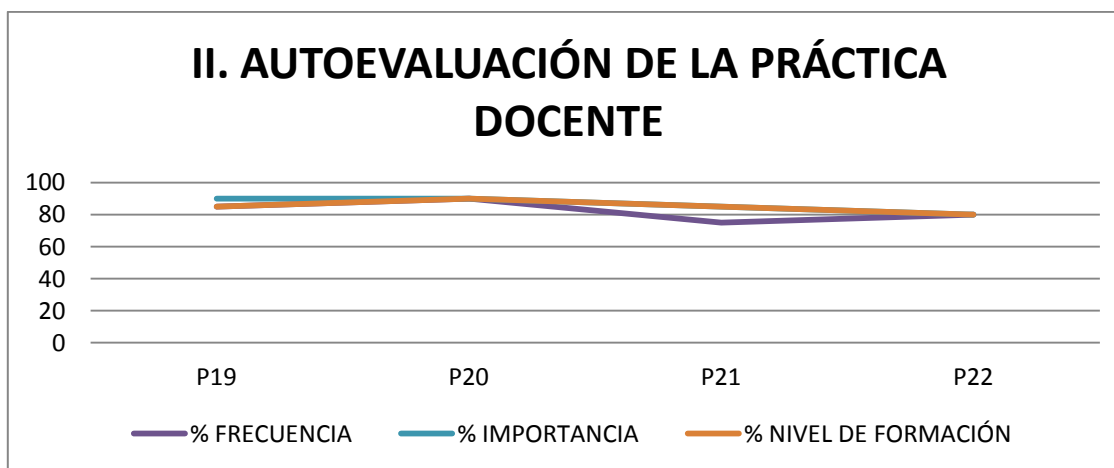


Gráfico No. 27

Fuente: Encuesta a los docentes titulados, mención Educación Básica UTPL

En el aspecto de la autoevaluación de la práctica docente los titulados muestran un alto nivel de formación, sobretodo en cuanto a la evaluación de competencias adquiridas y requeridas por los alumnos. En lo que respecta a la frecuencia podemos observar que esta decae en cuanto al análisis de aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales.

La autoevaluación es la forma de evaluación más veraz frente a cualquier otra, pues nos pone en evidencia frente a nosotros mismos como docentes. Si bien es cierto que existen aspectos que los alumnos (o los padres en el caso de educación inicial) esperan de nosotros y también un programa de estudios que cumplir; es a nosotros mismos a quienes nos debemos explicaciones como profesores y solamente uno mismo sabrá cuánto se esforzó y cuanto puso de sí en cada clase y cada caso distinto.

Pero como se puede deducir del artículo de (Rugarcia, 1994) ...del profesor también se espera que tenga una buena interacción con el grupo y que promueva la participación en clase, con respeto hacia los estudiantes y que demuestre entusiasmo e interés en la materia que está enseñando. Pero por sobre todas las cosas lo que más interesa es que tenga los conocimientos necesarios para impartir una clase.

La autoevaluación empuja al profesional a ser mejor cada día y a hacer un examen de consciencia periódicamente para identificar nuestras debilidades y fortalezas.

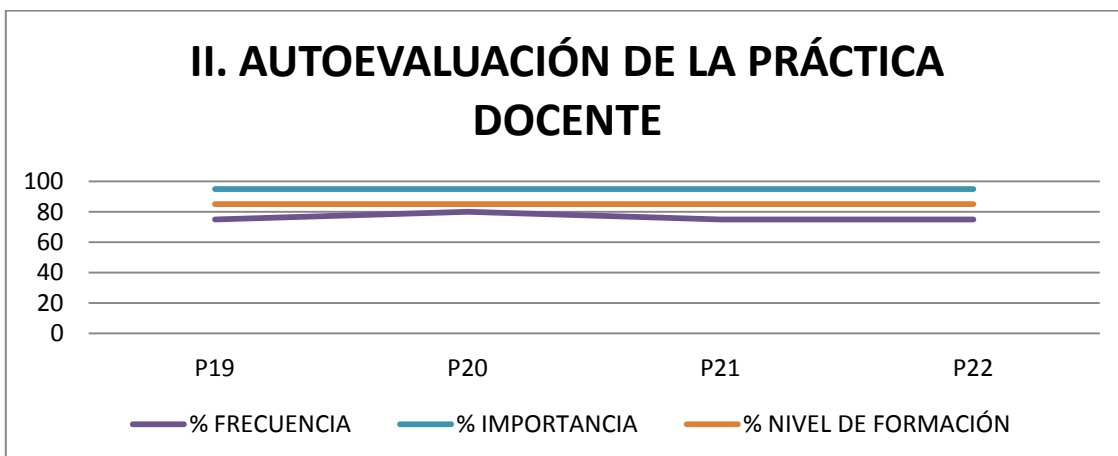


Gráfico No. 28

Fuente: Encuesta a los docentes titulados, mención Educación Básica UTPL

Para los directivos tiene una gran importancia la autoevaluación, así como el nivel de formación de los docentes, pero tan solo alrededor del 75% de frecuencia. Estos datos solo demuestran que nuestros titulados no se benefician de la autoevaluación en su totalidad y es lamentable puesto que es una herramienta muy útil a la hora de buscar herramientas para mejorar como docentes.

3.5.4. Aspectos sobre la investigación educativa que realiza el titulado

Tabla No. 29

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	2	60	3	75	3	75
P24	2	60	3	80	3	75
P25	3	70	3	80	3	75
P26	3	80	4	95	3	85
P27	3	80	4	90	4	90
P28	3	65	3	75	3	75

Fuente: Encuesta a los docentes titulados, mención Educación Básica UTPL

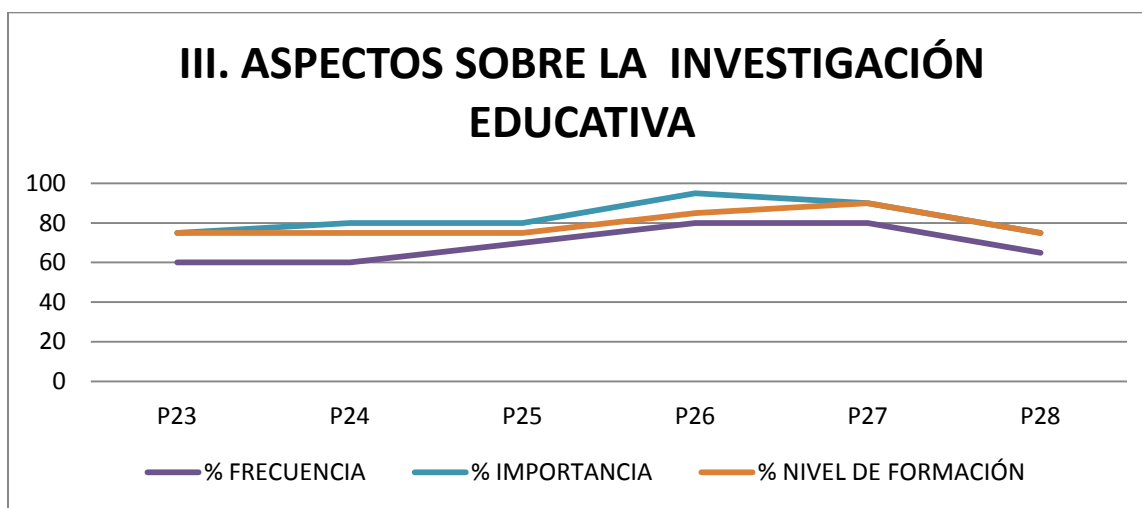


Gráfico No. 29

Fuente: Encuesta a los docentes titulados, mención Educación Básica UTPL

En los aspectos sobre la investigación educativa el 60% señala poca frecuencia en lo que respecta a conducir investigaciones relacionadas a su labor y participar en proyectos de

investigación e innovación educativa, aunque alrededor del 80% reconoce que son aspectos de bastante importancia y de los que tienen también buen nivel de formación.

En cuanto a investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas con fines de mejora; diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados; e implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos, entre el 80% y 90% de los docentes afirman tener una alta frecuencia, así como mucha importancia y el adecuado nivel de formación para llevar a cabo estos proyectos y programas.

Por otro lado, el 65% reconoce que la frecuencia es poca en cuanto a determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención, aunque para el 75% exista bastante nivel de formación al respecto y se reconozca la importancia dentro de la docencia.

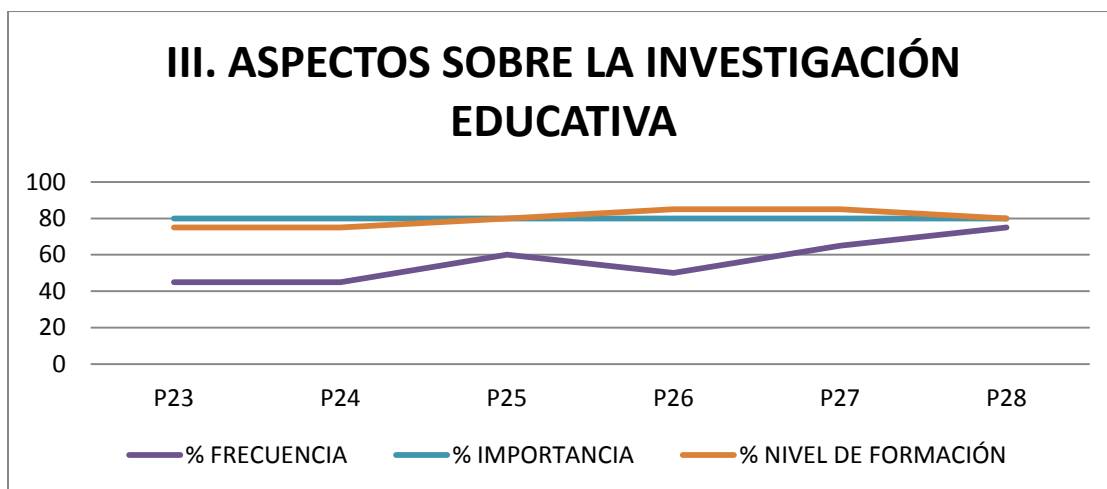


Gráfico No. 30

Fuente: Encuesta a los docentes titulados, mención Educación Básica UTPL

Desde el punto de vista de los directivos se puede notar un 80% tanto en el nivel de formación como en la importancia que se le da a este apartado. En cuanto a la frecuencia existe un nivel relativamente bajo en cuanto a conducir investigaciones relacionadas con su labor al igual que al diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados. Va subiendo la frecuencia hasta alcanzar el 60% en la investigación y evaluación de procesos, programas e instituciones educativas con fines de mejora y a implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y

proyectos educativos. Más aún llega al 80% en lo que se refiere a determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención.

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

Tabla No. 31

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	4	95	4	100	4	95
P30	3	85	4	90	3	80
P31	3	65	3	80	3	75
P32	2	45	2	55	2	55
P33	2	60	3	75	2	60
P34	3	65	3	85	3	80
P35	2	45	3	65	2	60
P36	2	55	2	60	3	65
P37	2	45	3	70	3	70
P38	3	65	3	75	3	65

Fuente: Encuesta a los docentes titulados, mención Educación Básica UTPL

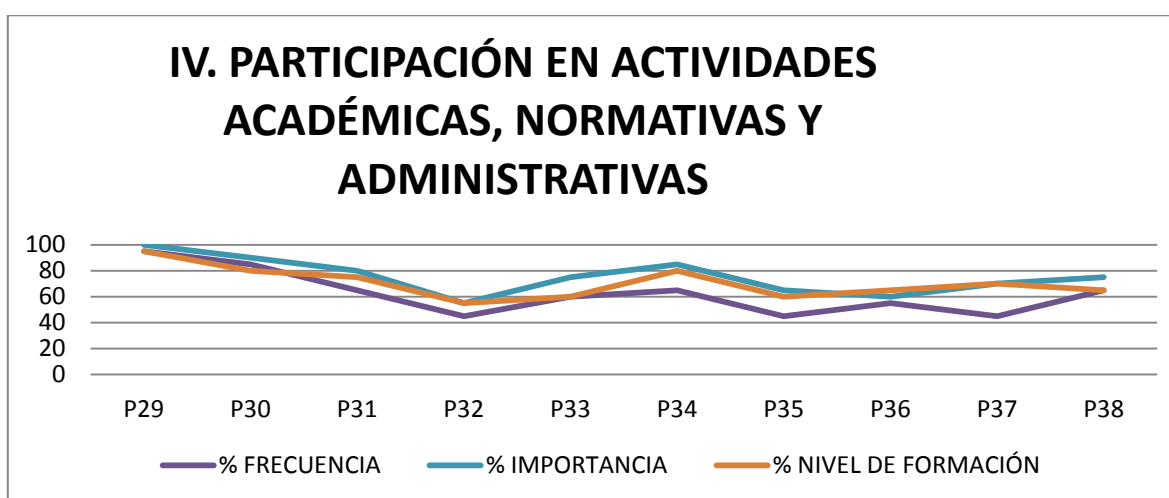


Gráfico No. 31

Fuente: Encuesta a los docentes titulados, mención Educación Básica UTPL

En cuanto a la participación en actividades académicas, normativas y administrativas el 100% presentaron un alto nivel de formación, importancia y frecuencia al realizar

reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular. Al participar en juntas de profesores y promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones entre el 80% y el 85% reconocieron bastante frecuencia y buen nivel de formación y entre el 80% y 90% afirmaron que es un aspecto de muchísima importancia en el proceso educativo.

En lo que se refiere a ejercer funciones administrativas entre el 45% y 55% estuvieron de acuerdo en que hay poca formación, así como la frecuencia con la se presentan y tampoco ven la importancia dentro de la institución.

Entre los docentes encuestados un 60% dijo tener poco conocimiento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe y tampoco es muy frecuente su uso, aunque un 75% reconoce que si es de mucha importancia para el docente.

En relación al estudio de la realidad local y nacional el 65% declara que es bastante frecuente, el 85% reconoce una importancia considerable del tema y un 80% cree tener un buen nivel de formación al respecto.

Para el 45% de los titulados involucrados en esta investigación no es muy frecuente la colaboración con la organización y gestión del Centro Educativo, para el 65% esto tiene bastante importancia y el 60% cree tener poca formación en ese aspecto.

En cuanto al empoderamiento de las metas y objetivos institucionales, a elaborar reglamentos internos de las comisiones y a conocer y aplicar el Código de Convivencia; entre el 45% y 55% reconoce una poca frecuencia, entre el 60% y 70% piensa que es importante y alrededor del 70% cree tener un buen nivel de formación en estos ámbitos.

El Ministerio de Educación, en sus Estándares de Calidad Educativa especifica que: “Como en la mayoría de países en el Ecuador se ha visto la necesidad de tener estándares que mejoren la calidad de su sistema educativo y que defina qué es una educación de calidad y cuál es el camino para lograrla. El Ministerio de Educación ha desarrollado distintos tipos de estándares: de gestión educativa, de desempeño profesional, de aprendizaje y de infraestructura.” (Educacion, 2012)

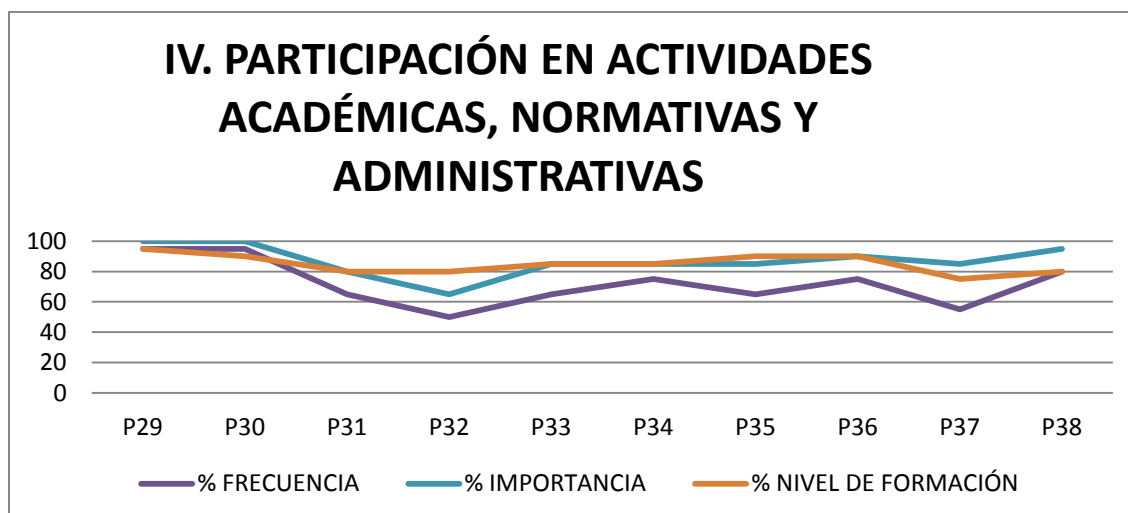


Gráfico No. 32

Fuente: Encuesta a los docentes titulados, mención Educación Básica UTPL

A los ojos de los directivos el nivel de formación en cuanto a este aspecto es más o menos constante y alrededor de un 80%, mientras que la importancia y frecuencia fluctúan entre el 45% y 90%; siendo el punto más bajo de la frecuencia y la importancia el ejercicio de funciones administrativas y la frecuencia con que se elaboran reglamentos internos de las comisiones. Mientras que el punto más alto tanto de importancia como de frecuencia son la participación en Juntas de Profesores y el conocer y aplicar el Código de Convivencia. Para ejercer las funciones administrativas están personas especializadas en el tema y por lo tanto el docente no debe verse involucrado en este tipo de aspectos.

3.5.6. Interacción profesores, padres de familia y comunidad

Tabla No. 33

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	3	70	3	80	3	75
P40	3	65	3	85	3	75
P41	3	70	3	80	3	75
P42	3	75	3	80	3	80
P43	3	75	3	85	3	85
P44	4	90	4	90	4	90
P45	3	80	4	90	4	95
P46	4	100	4	100	4	100
P47	3	85	4	100	4	90
P48	3	75	4	100	4	95

Fuente: Encuesta a los docentes titulados, mención Educación Básica UTPL

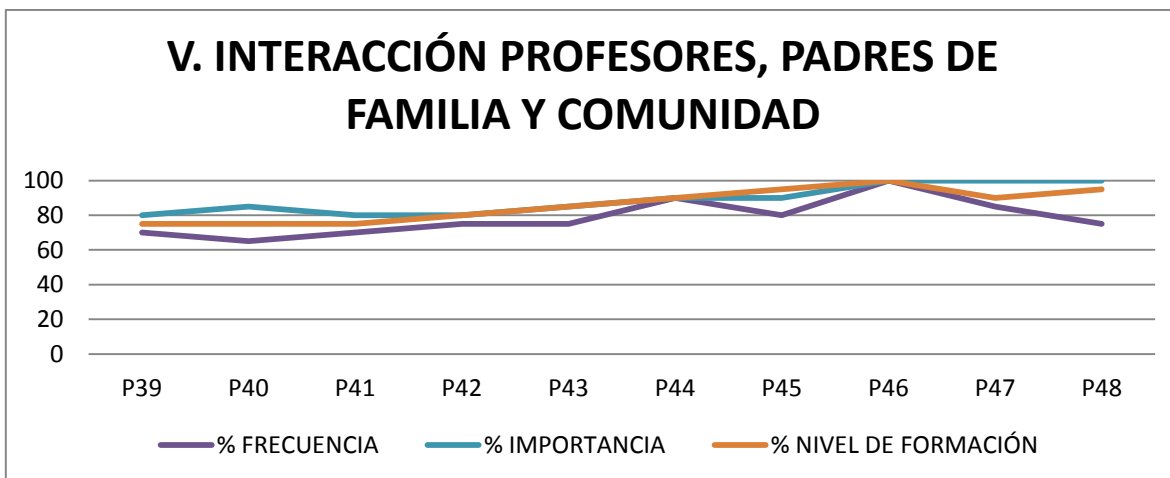


Gráfico No. 33

Fuente: Encuesta a los docentes titulados, mención Educación Básica UTPL

En el ámbito de la interacción entre profesor, padres de familia y profesor existe una frecuencia de aproximadamente el 70% en lo que se refiere a promover acciones de relación con la comunidad, colaborar en programas de desarrollo comunitario, promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes, interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución; e intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos. A estos aspectos se le da una importancia del 80% aproximadamente y un 78% en cuanto al nivel de formación.

La frecuencia sube a un 90% en los siguientes aspectos: conocer el entorno social de los estudiantes, organizar eventos de integración dentro de la institución, participar en programas sociales dentro de la institución, atender a los representantes legales de los estudiantes, y realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar. Reconocen un 90% de importancia en estos temas y también un 90% en el nivel de formación que los titulados tienen sobre estos temas.

La colaboración familia-escuela es muy importante y es satisfactorio ver que los docentes lo consideran así, pues de las familias depende la continuidad que el alumno dé a sus estudios, la realización de deberes y la motivación que éste reciba para venir a clases predispuesto a absorber todo el conocimiento posible. Al trabajar junto a la familia el profesor puede reforzar las normas y reglas incluso cuando el alumno se encuentra lejos de la institución educativa y por lo tanto el trabajo será mucho más tangible y medible.

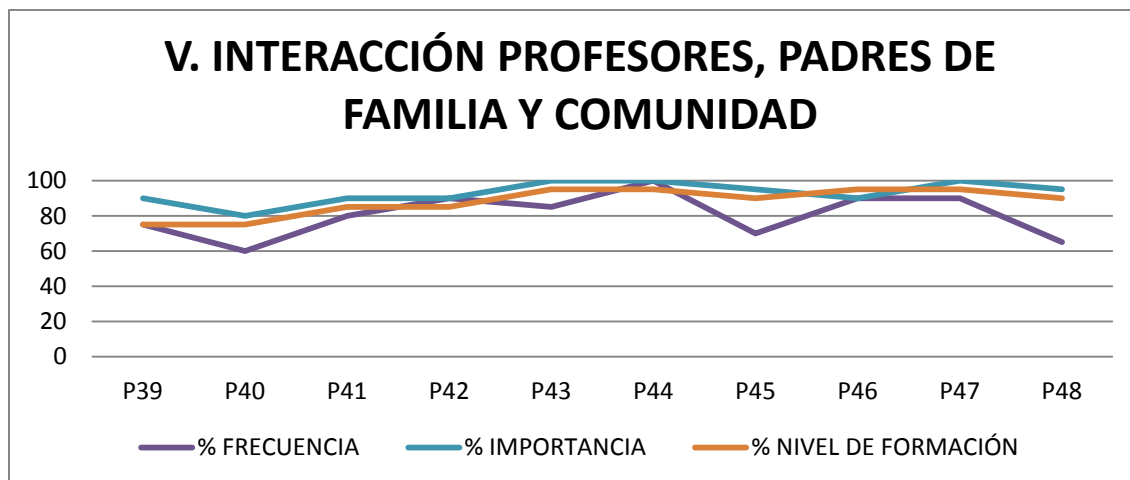


Gráfico No. 34

Fuente: Encuesta a los docentes titulados, mención Educación Básica UTPL

Los directivos perciben esta relación de distinta manera. En cuanto a la importancia de la interacción entre profesores, padres de familia y comunidad y al nivel de formación sobre el tema fluctúa entre un 80% y 95%. Con referencia a la frecuencia desciende a un 60% en cuanto a la colaboración en programas de desarrollo comunitario, sube al 100% en lo que se refiere a conocer el entorno social de los estudiantes y desciende nuevamente en la organización de eventos de integración dentro de la institución y la realización de tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar.

Sería importante que se intensifiquen las labores de trabajo comunitario en las instituciones educativas, pues es muy importante que como docentes demos el ejemplo de ser miembros activos de la comunidad y colaborar en ella. Así mismo la integración dentro de la institución es un aspecto importantísimo que no debemos descuidar, pues es parte del engranaje que le dará energía a la institución. Las tutorías para padres son ayudas extraescolares que la escuela proporciona con el fin de integrar al padre de familia en el trabajo escolar y apoyar al estudiante que se encuentra con problemas para seguir el ritmo del aprendizaje.

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

Tabla No. 35

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	4	100	4	100	4	100
P50	4	95	4	95	4	95
P51	4	90	4	95	4	95
P52	4	90	4	95	4	95
P53	3	80	4	90	4	90

Fuente: Encuesta a los docentes titulados, mención Educación Básica UTPL

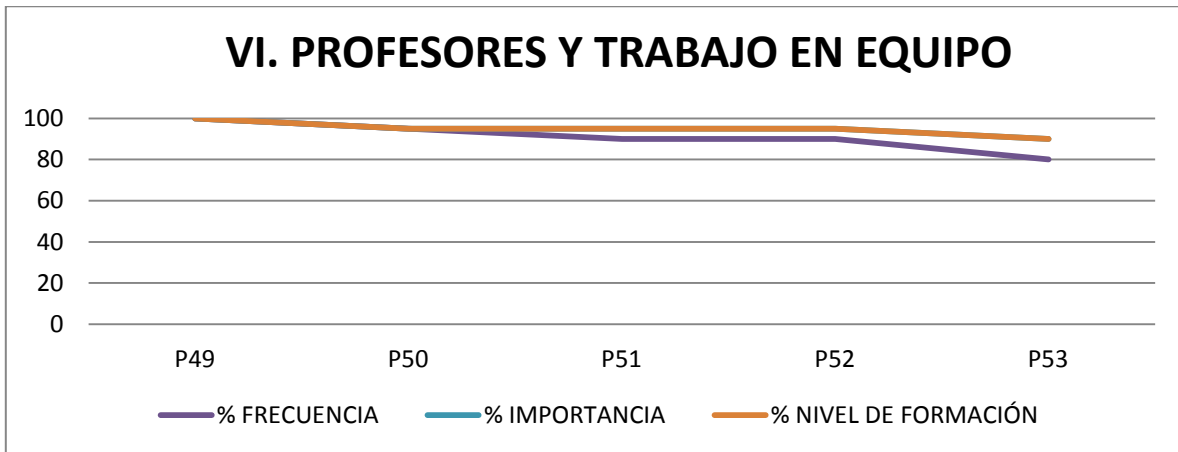


Gráfico No. 35

Fuente: Encuesta a los docentes titulados, mención Educación Básica UTPL

En el ámbito interno de los profesores y el trabajo en equipo que ellos realizan existe una frecuencia y nivel de formación entre un 95% y 100% al realizar reuniones de planificación con otros docentes, colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles, participar en sesiones de trabajo y trabajar en proyectos curriculares en equipo. En cuanto a participar en círculos de estudios la frecuencia baja al 80% y el nivel de formación a 90%.

La unión entre los profesores sólo beneficia a los alumnos al recibir el ejemplo de lo que se espera de la vida en comunidad como seres sociales activos y además crea un positivo ambiente de trabajo que más tarde se traducirá en éxito profesional y por lo tanto estudiantes alegres y con buena disposición para aprender.

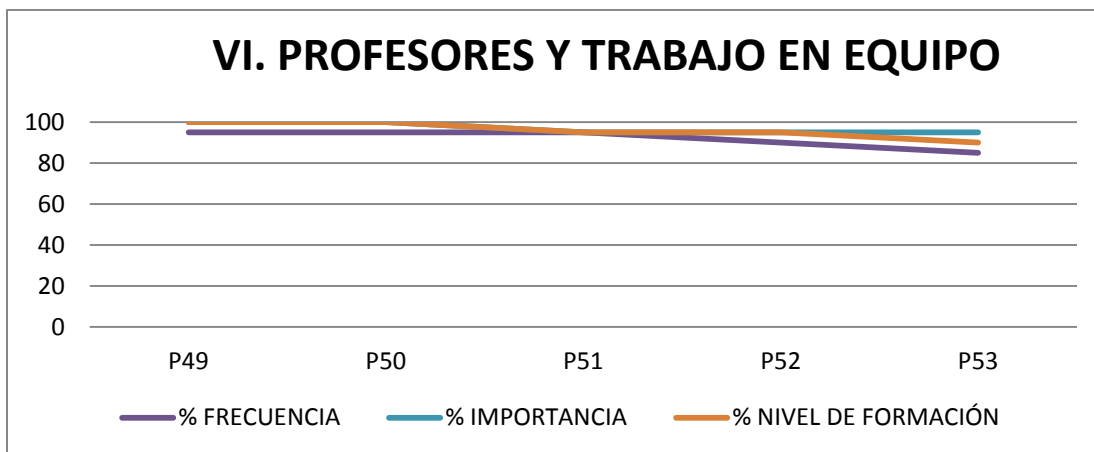


Gráfico No. 36

Fuente: Encuesta a los docentes titulados, mención Educación Básica UTPL

Desde el punto de vista de los directivos en este punto hay un alto grado de importancia, nivel de formación y frecuencia; lo cual es importante tanto para la institución como para el alumno y fundamentalmente para los profesores que ingresen, que se sientan en un sitio cálido y agradable para trabajar y poder desarrollarse de la mejor manera en su campo.

Tomando los aportes de Denise Vaillant: En el caso latinoamericano, a diferencia de ciertos países europeos, en el mejor de los casos el nuevo docente contara con la ayuda de un llamado mentor aunque de manera totalmente informal e improvisada. Lejos estamos del ideal modelo del mentor protegido formalizado que propone que exista un docente con vasta experiencia y formación específica para estar capacitado como guía del nuevo maestro; el mentor formal contara con formación en esta área y además tendrá la opción de reunirse periódicamente con otros mentores y así retroalimentarse de todas las experiencias. (Vaillant, 2006)

3.5.8. Actividades de formación que ejecuta el titulado

Tabla No. 37

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	2	55	3	80	3	70
P55	3	70	3	85	3	75
P56	3	70	3	80	3	65
P57	2	60	3	75	2	60
P58	2	60	3	80	2	55

Fuente: Encuesta a los docentes titulados, mención Educación Básica UTPL

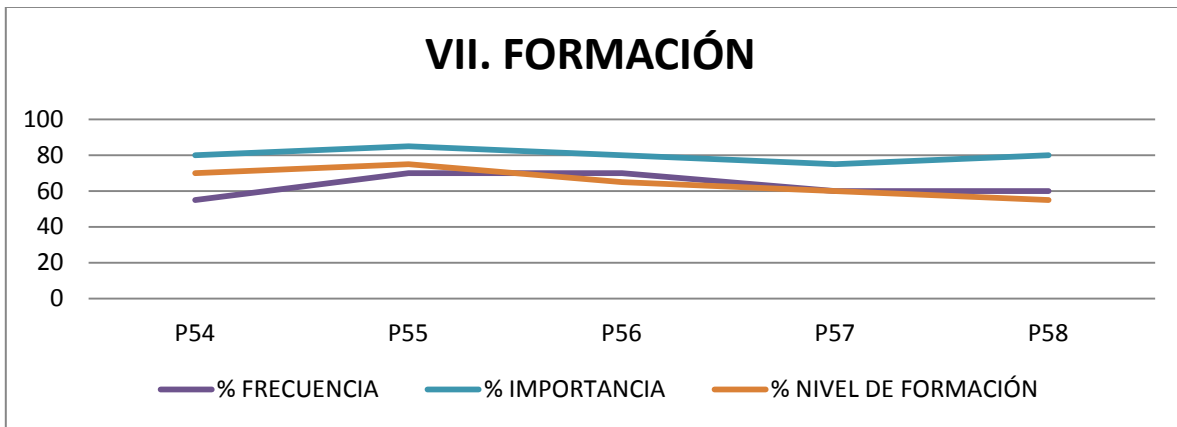


Gráfico No. 37

Fuente: Encuesta a los docentes titulados, mención Educación Básica UTPL

Podemos darnos cuenta que el nivel de formación está entre el 55% y 70% lo cual es preocupante e inclusive se reconoce la importancia de un 80%. Si bien es cierto que los estudios no lo es todo, es imprescindible prepararse adecuadamente para poder contar con los elementos necesarios para resolver y solventar cualquier problema dentro del aula. Así mismo la frecuencia es solamente del 50% al 70%, poniendo en evidencia que el docente no se sigue preparando constantemente como debería hacerlo, pues el rápido avance de la ciencia provoca una desventaja en profesionales que no se continúan formando luego de titulados y ejercer algunos años. Especialmente en el nivel de formación de una segunda lengua que baja considerablemente a un 50%.

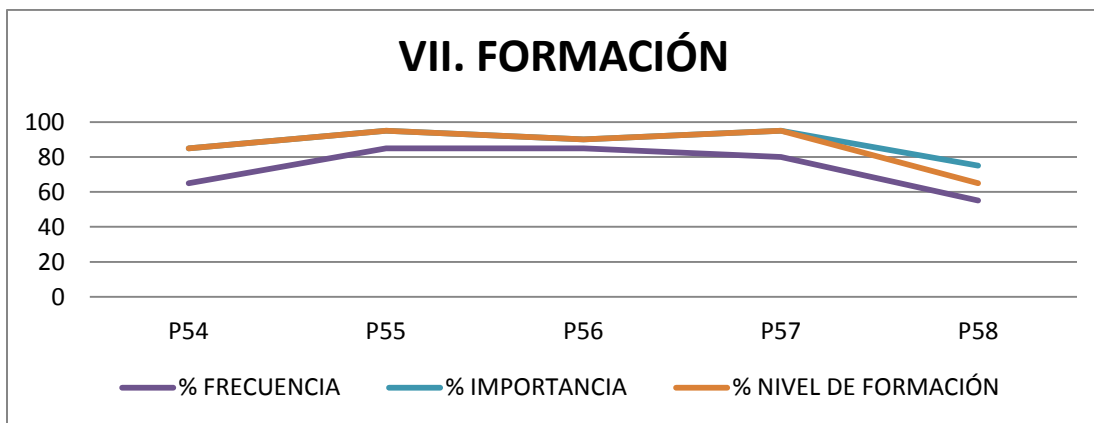


Gráfico No. 38

Fuente: Encuesta a los docentes titulados, mención Educación Básica UTPL

Para los directivos la importancia y el nivel de formación en cuanto a asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación tiene un 80% y asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua tiene un 60% aproximadamente. Por otro lado, llega casi al 100% el asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares, asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC`s) para aplicación en el aula, y asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares. La frecuencia de realización de estas actividades es más baja pero mantiene el mismo perfil que lo explicado anteriormente.

CONCLUSIONES

El puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación está relacionado con sus estudios, ocupando el cargo de docente en un establecimiento particular con un tipo de contrato indefinido.

Tanto los titulados como los empleadores ven necesidad de capacitaciones continuas del profesorado en lo que se refiere a nuevas herramientas de trabajo y al conocimiento adecuado de la ley en el Ministerio del Ecuador, pero lamentablemente se ve que no existe la capacitación continua y adecuada para los titulados; ya sea por falta de interés o motivación de ellos mismos o por descuido de los directivos de las instituciones.

La actividad laboral de los titulados tiene total relación con lo estudiado en la Universidad, entidad que les proporcionó las herramientas necesarias para ingresar en la docencia y el trabajo diario les ha permitido poner en práctica lo aprendido y así ir adquiriendo la experiencia necesaria que los convierte en especialistas en la docencia. Así mismo los directivos manifestaron su agrado y satisfacción con la labor y el desenvolvimiento que las docentes tienen en sus actividades diarias.

En cuanto a la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente, tanto desde el punto de vista de éstos como de los empleadores, es de aproximadamente el 85%, aunque es un buen porcentaje creo que la meta es llegar a un 100% en la frecuencia de ejecución de la labor docente, dado el nivel de formación y a la importancia que se le da dentro del proceso educativo.

Al referirnos a las tareas propias de la labor de los titulados, tanto éstos como los empleadores reconocen una importancia muy alta de aproximadamente el 90% un poco más alta que el nivel de formación que demuestran los titulados y también reconocen los empleadores, que únicamente llega, en promedio, al 80%. Por esta razón, al no llegar al 100% el nivel de formación, se evidencia una falta de capacitación en ciertos aspectos que tanto titulados como directivos son conscientes en la mayoría de casos.

Esta falta de capacitación y de interés en ella, me ha llevado a plantearme la necesidad de realizar una propuesta de intervención educativa que se relacione con la necesidad de capacitación continua de los docentes, la poca oferta a la que están expuestos y también a la falta de motivación en este aspecto; para mejorar la calidad educativa de los

estudiantes y lograr que estos alcancen una educación competitiva en cualquier parte del mundo.

De la misma manera, considero que un docente que se capacita continuamente y está al tanto de las últimas destrezas desarrolladas en la educación, es capaz de cumplir con sus labores docentes en su totalidad y de esta forma proporcionar educación de la más alta calidad.

RECOMENDACIONES

Recomiendo que las docentes sigan buscando día a día la motivación necesaria para continuar realizando el trabajo que hacen, transmitiendo conocimiento a los estudiantes y desarrollando en ellos sus capacidades al máximo.

Los directivos deberían ejercer más control sobre los docentes para que éstos eleven la frecuencia con la que ejecutan su labor docente y así haya un mayor control del aprendizaje diario de los alumnos. La organización, tanto de la clase, como del centro educativo, son básicos para lograr una educación de calidad. Deben existir fechas predeterminadas para realizar las planificaciones pertinentes, así como de entrega de notas e informes de cada alumno; de esta manera el control del directivo y del docente se vuelve más fácil y confiable.

Aunque tanto los docentes como los titulados se encuentran conformes con lo aprendido en la Universidad, creo que no se deben desconectar del mundo académico y buscar cada día la forma de incorporar nuevos conocimientos y destrezas que les permita ser competitivos y superarse a sí mismos, pues así como la tecnología avanza en este mundo cambiante, las necesidades de los alumnos también y es nuestro deber, como docentes, satisfacer esa necesidad de conocimiento.

Es importante elevar el nivel de formación de los titulados con capacitaciones continuas y si es posible la realización de estudios complementarios como posgrados, masterados, doctorados y en general estudios de especialización en distintas áreas, para que los profesores puedan abarcar diferentes ámbitos de la enseñanza.

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

“Capacitación docente en cursos de formación y actualización permanente como herramientas para mejorar la calidad educativa de los alumnos”

Justificación

En este trabajo de investigación se aborda el tema de la formación y actualización permanente de los docentes como una manera de superación personal y de mejorar constantemente explorando nuestras capacidades al máximo y ampliando los conocimientos para ser más eficientes a la hora de convertirse en puente de conocimiento entre el currículo educativo y los estudiantes.

La formación continua no supone sino las ganas que el docente tiene de ser mejor, de avanzar al mismo ritmo que avanza la tecnología, la globalización de la información y en general el sistema educativo a nivel mundial. No se puede preparar jóvenes para un futuro si como educadores nos encontramos en desconocimiento de lo que es el presente. En las universidades egresan cada año una nueva generación de docentes que tienen un conocimiento actualizado de las distintas competencias educativas que representan una ventaja muy grande frente a docentes que, aunque cuenten con más experiencia, tienen una formación menos actualizada por así decirlo.

Así mismo, es de vital importancia el conocimiento de una segunda lengua e inclusive de una tercera, puesto que este aprendizaje es una puerta abierta a una gran oportunidad de conocimiento y de oportunidades laborales que traspasan fronteras.

Después de realizada la investigación y el debido análisis de los datos obtenidos pude notar que existe una clara deficiencia en cuanto a la formación profesional después de obtenido el título de licenciado en ciencias de la educación; pues ésta alcanza un promedio de 2,4, porcentaje que oscila entre el 55% y el 70% en cuanto a la frecuencia de la formación y un promedio de 2,6 con un porcentaje también entre 55% y 70% en lo que se refiere al nivel de formación que poseen. Sin embargo, se puede notar que en cuanto a la importancia que le dan las tituladas encuestadas a la formación llegan en promedio a un número 3 que oscila entre el 75% y 85%.

Al analizar estos resultados concluyo que es importante un incremento en la oferta de formación profesional especializada y actualización permanente para los docentes, así como el aprendizaje de una segunda lengua. También la motivación e incentivo a los docentes para que no suspendan la formación profesional una vez obtenido su título de educadores.

Por todo esto considero que la presente investigación será de ayuda para los docentes porque ésta ofrecerá las pautas para actualizar permanentemente su conocimiento, incorporar un segundo idioma y sobretodo encontrar la motivación para realizarlo.

Objetivos

General

Capacitar a través de formación y actualización permanente al docente para mejorar la calidad educativa.

Específicos

- Capacitar en los aspectos que el docente necesite actualizar permanentemente sus conocimientos.
- Motivar a los docentes a expandir sus conocimientos y su campo de acción profesional.

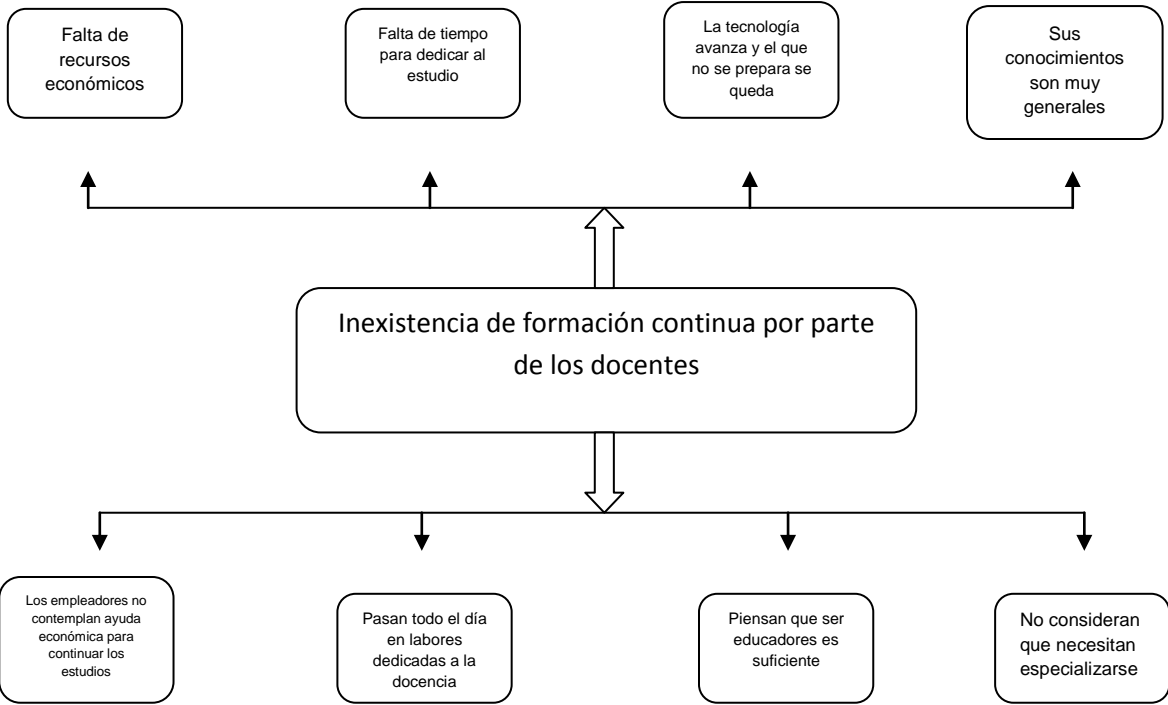
Metodología

Matriz de involucrados

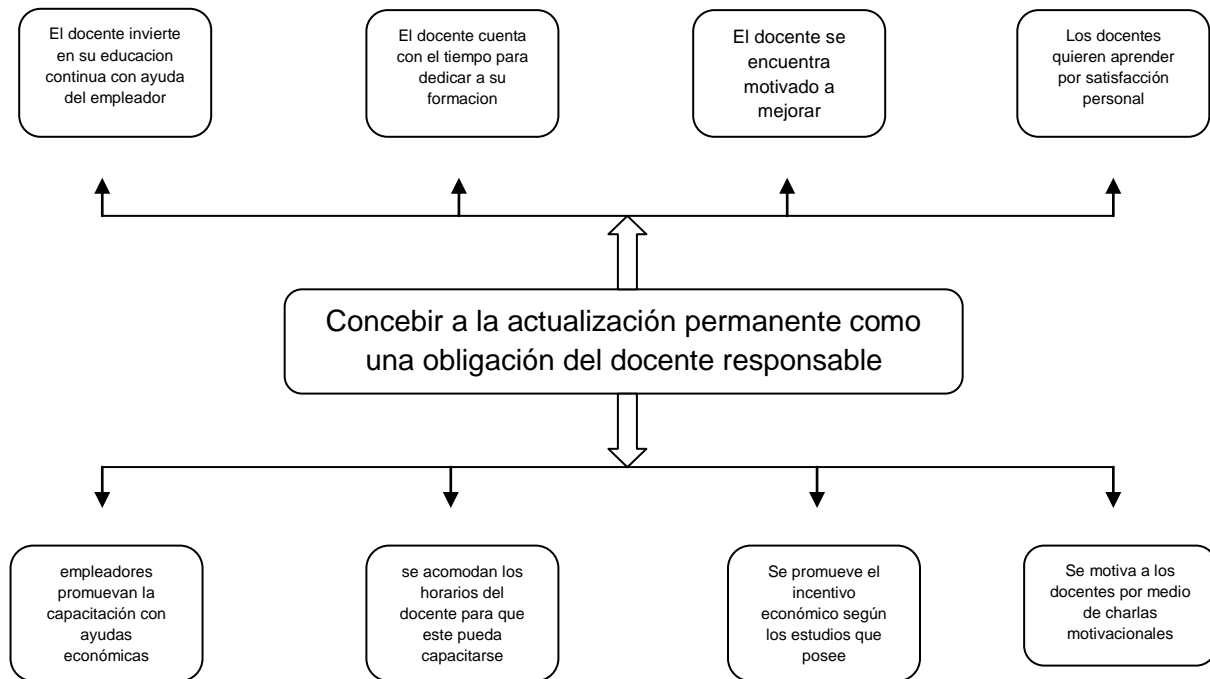
MATRIZ DE INVOLUCRADOS					
GRUPOS	INTERESES	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS Y MANDATOS	INTERES EN UNA ESTRATEGIA	CONFLICTOS POTENCIALES
Profesores	Alcanzar una formación global y actualizada a las exigencias del mundo laboral contemporáneo	Poco interés en la capacitación y actualización de conocimientos. Desventaja en cuanto al dominio de nuevas tecnologías.	Recursos tecnológicos, humanos y económicos. Marco legal educativo del Ecuador	Capacitación y formación profesional de actualización en nuevas tecnologías.	Falta de tiempo, de motivación y de recursos económicos.
Directivos	Contar con personal capacitado adecuadamente en temas de actualidad y vanguardia	Falta de interés por capacitar al personal	Recursos tecnológicos, humanos y económicos. Marco legal educativo del Ecuador.	Apoyo al docente en las capacitaciones permanentes	Falta de tiempo, de motivación y de recursos económicos para apoyar a los docentes.
Estudiantes	Obtener las herramientas necesarias para enfrentar los retos que la vida le presente.	Deficiencia en el conocimiento de nuevas tecnologías	Recursos tecnológicos y humanos.	Beneficiarse a diario de los nuevos conocimientos de los docentes	Falta de interés en aprovechar los nuevos conocimientos impartidos por el docente

Fuente: Sánchez, V. (2013). Trabajo de Fin de Titulación. Loja. EDILOJA

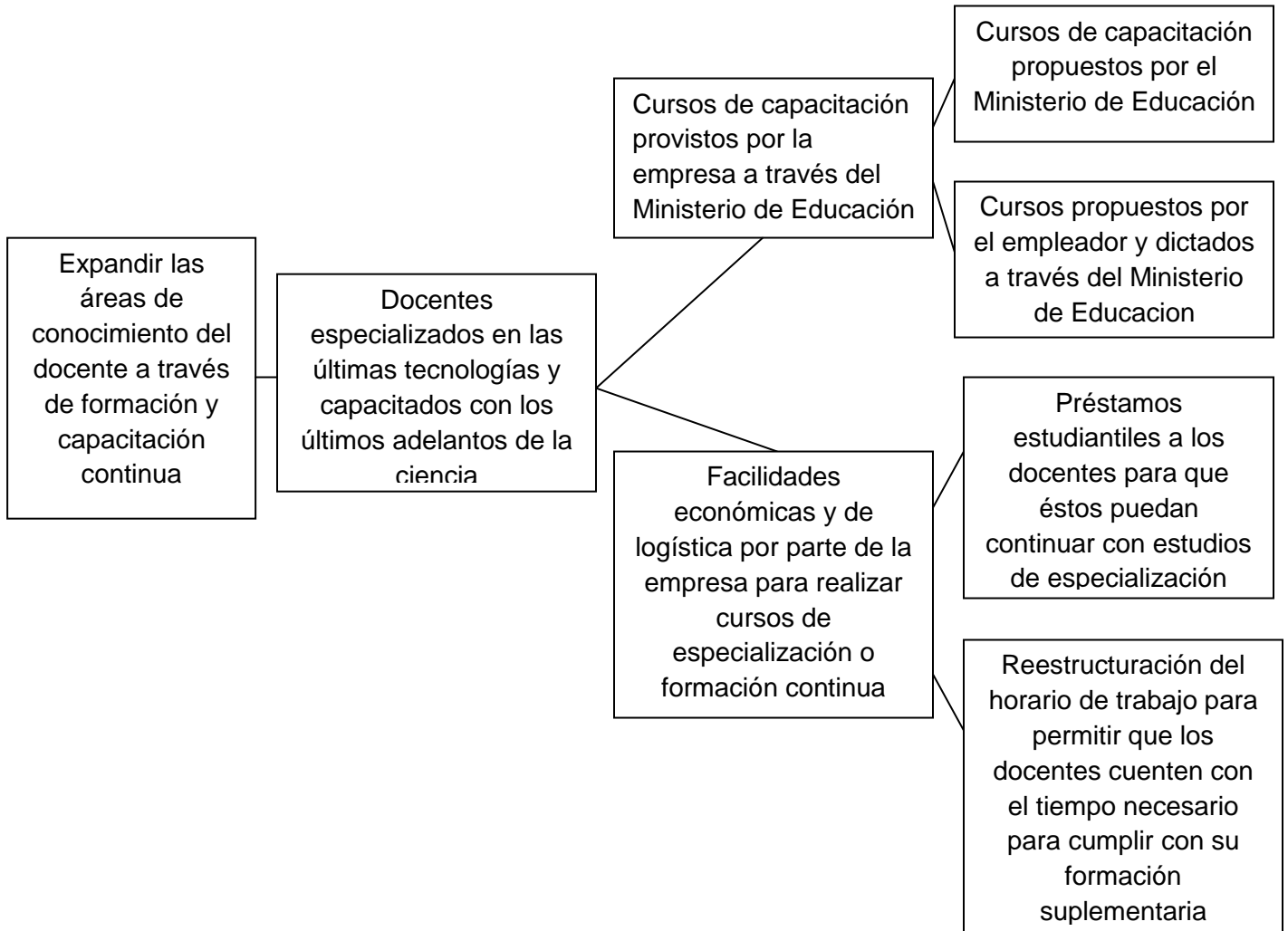
Árbol de problemas



Árbol de objetivos



Estructura analítica del proyecto (EAP)



Matriz del Marco Lógico

RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE (IVO)	MEDIOS O FUENTE DE VERIFICACION	SUPUESTOS
<p>FIN:</p> <p>Expandir las áreas de conocimiento del docente a través de formación y capacitación continua</p>	<p>Al final del proyecto los docentes tendrán conocimientos de especialización en distintas áreas de su interés</p>	<p>Cada docente desarrollará un taller en el que participen sus compañeros de trabajo y en el que muestre su conocimiento aprendido</p>	<p>No hay factores externos que no permitan que este proyecto se lleve a cabo</p>
<p>PROPOSITO:</p> <p>Docentes especializados en las últimas tecnologías y capacitados con los últimos adelantos de la ciencia</p>	<p>Al final del proyecto los docentes podrán aprobar las pruebas sobre tecnologías requeridas por el currículo actual</p>	<p>Se comprobará su asistencia a los cursos con una hoja de registro</p>	<p>No hay factores externos que no permitan que este proyecto se lleve a cabo</p>
<p>COMPONENTES:</p> <p>Cursos de capacitación provistos por la empresa a través del Ministerio de Educación</p> <p>Facilidades económicas y de logística por parte de la empresa para realizar cursos de especialización o formación continua</p>	<p>Al final del curso los docentes harán un informe de retroalimentación para sus compañeros</p> <p>Los docentes retribuirán en plazos especificados los créditos económicos que reciban por parte del empleador</p>	<p>Se comprobará su asistencia a los cursos con una hoja de registro</p> <p>Se firmarán los documentos correspondientes que avalen el compromiso de pago de los préstamos</p>	<p>Que el Ministerio de Educación decida no impartir cursos de capacitación</p>
<p>ACTIVIDADES PRINCIPALES:</p> <p>Cursos de capacitación propuestos por el Ministerio de</p>	<p>PRESUPUESTO</p>		

<p>Educación</p> <p>Cursos propuestos por el empleador y dictados a través del Ministerio de Educación</p> <p>Préstamos estudiantiles a los docentes para que éstos puedan continuar con estudios de especialización</p> <p>Reestructuración del horario de trabajo para permitir que los docentes cuenten con el tiempo necesario para cumplir con su formación suplementaria</p>			
--	--	--	--

Fuente: Sánchez, V. (2013). Trabajo de Fin de Titulación. Loja. EDILOJA

Resultados

Medios	<ul style="list-style-type: none"> - Los empleadores promuevan la capacitación con ayudas económicas - Se acomodan los horarios del docente para que este pueda capacitarse - Se promueve el incentivo económico según los estudios que posee - Se motiva a los docentes por medio de charlas motivacionales
Costos	Los costos que cada curso de capacitación tenga, son costos variables e impredecibles
Objetivo general	Capacitar a través de formación y actualización permanente al docente para mejorar la calidad educativa.
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitar en los aspectos que el docente necesite actualizar permanentemente sus conocimientos. - Motivar a los docentes a expandir sus conocimientos y su campo de acción profesional.
Resultados	Los docentes se capacitan a través del Ministerio de Educación y tienen también la opción de acceder a cursos o carreras costosas con crédito financiero proporcionado por el empleador
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> - Cursos de capacitación propuestos por el Ministerio de Educación - Cursos propuestos por el empleador y dictados a través del Ministerio de Educación - Préstamos estudiantiles a los docentes para que éstos puedan continuar con estudios de especialización - Reestructuración del horario de trabajo para permitir que los docentes cuenten con el tiempo necesario para cumplir con su formación suplementaria

Fuente: Sánchez, V. (2013). Trabajo de Fin de Titulación. Loja. EDILOJA

BIBLIOGRAFÍA

- Alonso, L. E., Fernández Rodríguez, C. J., & Ma, N. J. (2008). El debate sobre las competencias: una investigación cualitativa en torno a la educación superior y al mercado de trabajo en España.
- Avalos, B. (2011). La inserción profesional de los docentes. *Revista de currículum y formación del profesorado* .
- Ecuador, M. E. (2012). Estándares de Calidad Educativa. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Moriana Elvira, J. A., Alós Cívico, F., Alcalá Cabrera, R., Pino Osuna, M. J., Herruzo Cabrera, J., & Ruiz Olivares, R. (2006). Actividades extraescolares y rendimiento académico en alumnos de Educación Secundaria. *Revista electrónica de Investigación Psicoeducativa* , 35-46.
- Rugarcia, A. (1994). La evaluación de la función docente.
- Sánchez, V. (2013). Trabajo de Fin de Titulación. Loja. EDILOJA
- Vaillant, D. (2006). Políticas de inserción a la docencia en América Latina: la deuda pendiente.
- Weller, J. (2006). Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias.

ANEXOS