



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

AREA SOCIOHUMANÍSTICA

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

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

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTORA: Tapia Vélez, Verónica Vanessa.

DIRECTORA: Cevallos Carrión, Purificación Esterfilia, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Magister.

Purificación Esterfília Cevallos Carrión.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de titulación: "Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación, mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja" realizado por Tapia Vélez Verónica Vanessa, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Cuenca, abril del 2014

F:

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Tapia Vélez Verónica Vanessa, declaro ser autora 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, mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja” de la titulación en Ciencias de la Educación, siendo la Mgs. Purificación Esterfília Cevallos Carrión, directora 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”

Firma:

Autora: Tapia Vélez Verónica Vanessa

Cédula: 0102606225

DEDICATORIA

A mi familia, a mis padres, por su ayuda y apoyo incondicional.

A mis hijas Daniela y Camila, que son la motivación de cada día y los pilares de mi vida.

A Dios por la fuerza e impulso para alcanzar una meta más.

Verónica

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Técnica Particular de Loja, UTPL y a sus maestros, por los conocimientos impartidos y su aprendizaje profesional.

A la Mgs. Verónica Sánchez B. por la guía en el trabajo de Fin de Titulación y a la Mgs. Esterfilia Cevallos C. por su apoyo académico.

Verónica

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Portada	i
Certificación	ii
Declaración de autoría y cesión de derechos	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice	vi
Resumen	1
Abstract	2
Introducción	3
1. Síntesis del material bibliográfico	6
2. Metodología	27
2.1 Diseño de la investigación	28
2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	39
2.3 Preguntas de investigación	30
2.4 Contexto	32
2.5 Población y muestra	33
2.6 Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos	33
2.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos	34
3. Interpretación, análisis y discusión de resultados	35
3.1 Características de los titulados: individuales, académicas y laborales	36
3.1.1. Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta	36
3.1.1.1 Ubicación geográfica	36
3.1.1.2 Edad	37
3.1.1.3 Sexo	37
3.1.2. Características académicas de los titulados	38
3.1.2.1 Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato	38
3.1.2.2 Tipo de educación	39
3.1.2.3. Nivel de estudios alcanzados	40
3.1.3. Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación	41

3.1.3.1.	Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación	41
3.1.3.2.	Número de establecimientos en los que trabaja el titulado	41
3.1.3.3.	Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral	42
3.1.3.4.	Características del trabajo actual	43
3.2.	Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral	45
3.2.1.	Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador	45
3.2.2.	Grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación.	46
3.3.	Valoración docente de la profesión	47
3.3.1.	Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida por el titulado	47
3.4.	Satisfacción docente	49
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	54
3.5.1.	Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado	54
3.5.2.	Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrollados por el titulado	63
3.5.3.	Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado	66
3.5.4.	Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado	70
3.5.5.	Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado	74
3.5.6.	Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo	79
3.5.7.	Actividades de formación que ejecuta el titulado	82
4.	Conclusiones y recomendaciones	87

4.1. Conclusiones	88
4.2. Recomendaciones	89
5. Propuesta de intervención	91
Tema	91
5.1 Justificación	92
5.2 Objetivos	93
5.3 Metodología:	94
5.3.1. Análisis de involucrados	94
5.3.2. Análisis de problema	96
5.3.3. Análisis de objetivos	96
5.3.4. Análisis de estrategias	97
5.4 Plan de acción	97
5.4.1. Matriz del marco lógico	98
5.5 Resultados esperados	99
5.6 Bibliografía de la propuesta	100
6. Bibliografía	101
7. Anexos	104

RESUMEN

La investigación realizada estuvo dirigida a ejecutar una “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos, en la Licenciatura de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica, de la Universidad Técnica Particular de Loja” para poder indagar a los titulados y sus empleadores de la provincia del Azuay, ubicados en los cantones: Cuenca, Paute, Gualaceo, Sigsig y Nabón, durante el periodo lectivo 2012 a 2013, en lo referente a las competencias desarrolladas durante los estudios universitarios y la factibilidad de ingresar en el campo laboral.

Participaron ocho titulados de la UTPL, con sus respectivos directivos. Se utilizaron como instrumentos de investigación encuestas y entrevistas. A ambos grupos de actores educativos se les preguntó sobre las características laborales y tareas de relacionadas con el trabajo docente. Los objetivos de la investigación se han conseguido satisfactoriamente; de igual manera, se respondió a todas las interrogantes de la investigación. Se establece como conclusión final que los titulados están desempeñando sus funciones de manera adecuada. La propuesta de mejoramiento diseñada servirá para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes.

Palabras claves: Diagnóstico, Intervención, Educativo, Estudio, Casos.

ABSTRACT

The investigation was directed to execute a "proposal of educational intervention based on the study of cases, in the Bachelor of science in education, basic education, in Particular of Loja Technical University mention" to be able to investigate graduates and their employers of the province of Azuay, located in the cantons: Cuenca, Paute, Gualaceo, Sigsig and Nabonduring the school year 2012 to 2013 period, in relation to the skills developed during University studies and the feasibility of entering the workforce.

Eight graduates of the UTPL, with their respective managers participated. Surveys and interviews were used as research tools. Both groups of educational actors were asked about employment characteristics and teaching work-related tasks. The objectives of the research have been achieved satisfactorily; Similarly, it responded to all the questions of the research. He is established as a final conclusion that graduates are performing their duties in an appropriate manner. Designed improvement proposal will serve to improve the process of teaching and learning of students.

Key words: diagnosis, intervention, education, study cases.

INTRODUCCIÓN

El tema desarrollado en la presente investigación radica en el conocimiento de las características del trabajo que se encuentran desarrollando los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica, de la Universidad Técnica Particular de Loja, desde el punto de vista de las funciones que realizan y de las tareas referidas a los aspectos metodológico-didácticos, autoevaluación de la práctica docente, investigación educativa; participación en actividades académicas, normativas y administrativas, interacción con padres de familia, trabajo en equipo y formación.

El presente informe se encuentra estructurado en cinco grandes secciones. Síntesis del material bibliográfico, donde se ha escrito sobre los contenidos que sirven de sustento doctrinal del trabajo realizado. Metodología, que contiene los lineamientos metodológicos usados en el desarrollo del trabajo realizado. Interpretación, análisis y discusión de resultados, que incluye los resultados de la investigación, presentados en tablas y gráficos de pastel, con las correspondientes interpretaciones. Conclusiones finales a las que se ha llegado, a partir de los objetivos de la investigación, con sus correspondientes recomendaciones. Finalmente, se hace constar la propuesta de intervención educativa, titulada “Capacitación en estrategias didácticas del proceso de enseñanza aprendizaje, para docentes de las instituciones educativas investigadas”.

La investigación desarrollada tiene gran importancia tanto para la universidad como para la sociedad en general. La primera, como entidad generadora de proyectos de educación, pues aporta con propuestas claras para solucionar problemas relacionados con la educación del país, que ofrece oportunidades de estudios para los profesionales de la educación que se encuentran en servicio activo. La sociedad se beneficia de este aspecto porque cuenta con docentes bien preparados que trabajan por el mejoramiento de la calidad de la educación. También se ha beneficiado de la concreción de este estudio su autora, porque a través de él ha llegado a conocer más sobre este tema tan importante y ha obtenido su título de Licenciatura.

Los cuestionamientos planteados en la problematización guardan relación con el análisis y conocimiento de los temas que se hacen constar en el marco teórico, concretado en diez artículos que tratan sobre la problemática que ha motivado la presente investigación. Se relaciona también con todas las acciones tendientes a

llevar a la práctica la investigación de campo, realizada en el lugar de los hechos, donde los profesionales trabajan. Finalmente, la respuesta al problema planteado se concretó en el análisis, reflexión y aporte experiencial de la investigadora en base a la teoría desarrollada y a los resultados obtenidos.

El objetivo general de la investigación ha sido alcanzado tal como se lo ha planteado, en tal virtud, se realizó la propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos, de la Licenciatura en Ciencias de la Educación, mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja. Esto se logró a través de los objetivos específicos correspondientes.

Se caracterizó el trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL, mediante cuestionarios y entrevistas personales aplicadas tanto a los titulados como a sus empleadores.

Se llegó a indagar sobre los requerimientos de educación continua de los titulados, quienes demuestran su interés por seguir estudiando, para mejorar su rol profesional; deseando alcanzar un título de cuarto nivel.

Se han establecido las relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, desde su criterio personal y el de los empleadores. En este caso todos los titulados se encuentran desempeñando funciones relacionadas con sus formación profesional, trabajan como docentes y directivos.

Se conoció sobre la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor desde su punto de vista y el de sus empleadores; en este ámbito, se determina que todos ellos están realizando actividades relacionadas con la docencia, trabajan en instituciones educativas fiscales, la gran mayoría con nombramiento y otros con contrato.

Se llegó también a conocer sobre la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de ellos y sus empleadores. En este ámbito se concluye que los profesionales demuestran su interés para trabajar sobre todo en la docencia de Educación General Básica, sin dejar de lado opciones relacionadas con la docencia de bachillerato, la docencia universitaria y las posibilidades de ejercer funciones directivas.

Con los resultados de la investigación, se realizó una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos, dirigida a la capacitación docente sobre estrategias y actividades didácticas para el mejoramiento del proceso de enseñanza aprendizaje de los alumnos, debido a que este aspecto es el de mayor importancia que los maestros deben reforzar y porque los resultados de la investigación, en este caso, fueron relativamente menores.

Hubo complicaciones en el proceso, por lo que resultó un tanto difícil ponerse en contacto con los titulados de la universidad; pero una vez identificados, algunos de ellos se negaron a prestar su colaboración argumentando que no disponían del tiempo para llenar las encuestas y el inventario de tareas. En lo que se refiere a los recursos y medios se utilizó las encuestas, entrevistas, cámara de fotos y vehículo.

La concreción del presente trabajo ha requerido de la utilización de recursos humanos, como: autora del trabajo, tutora, directivos y docentes de las instituciones educativas. Así como suministros de escritorio, medios electrónicos, de transporte, de comunicación y fuentes bibliográficas tanto escritas como digitales.

La investigación realizada ha requerido del método descriptivo, analítico - sintético, inductivo y estadístico. Con el método descriptivo se llegó a explicar la situación real de la actividad laboral que realizan los titulados. El método analítico – sintético hizo posible llegar a la desagregación del objeto de estudio en todas sus partes constitutivas; es decir, establecer con claridad las características del desempeño laboral de los titulados. El método inductivo – deductivo condujo a puntualizar el conocimiento para establecer generalizaciones lógicas surgidas de la información numérica y porcentual recopilada mediante los cuestionarios, que fueron aplicados a los titulados y sus empleadores. Con el método estadístico se organizaron los datos empíricos, recogidos con los instrumentos de investigación, los mismos que han sido codificados, tabulados e ilustrados a través de tablas y gráficos estadísticos, con las correspondientes explicaciones.

1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO

1.1. Políticas de Inserción a la docencia en América Latina: la deuda pendiente (Vaillant, 2009)

La calidad del profesorado es un factor que influye en forma decisiva en los aprendizajes de los estudiantes, y la manera de llegar a esto depende del reclutamiento, la formación y el apoyo al trabajo de los docentes en el aula.

Evaluaciones realizadas indican que la Educación Básica y Secundaria es deficiente. Hay poco estímulo para la profesión docente, las condiciones de trabajo en la mayoría de veces no son las adecuadas, entre ellas la falta de incentivos, la formación inicial y un desarrollo profesional adecuado para preparar a los docentes para enseñar.

Algunos obstáculos atraviesa la educación, ya que no hay una continuidad de las políticas y éstas impiden que los ministerios de educación puedan realizar cambios beneficiosos en esta área, además de esto también hay que nombrar la escasa articulación entre carreras, el desarrollo profesional y la evaluación. Se habla de las conceptualizaciones para comprender la inserción, como la identidad y la profesión y la valoración de la docencia. La valoración va acompañada de la identidad profesional, se dice que una profesión goza de cierta valoración social cuando sus representantes ofrecen un servicio que la sociedad aprecia y considera importante, y este reconocimiento debería ser recompensado con un nivel salarial acorde al trabajo que se desempeña.

Esta profesión no es atraída por los mejores candidatos debido a que no está bien remunerada, entonces se podría decir que los mejores candidatos optan por otras áreas donde sean mejor retribuidos. Se habla de etapas en el momento de convertirse en docente, como el período previo al ingreso a la formación, las creencias que traen consigo los estudiantes y la forma como se enfrentan a la compleja tarea en el aula. Es difícil modificar las creencias de conocimiento tanto de tipo conceptual como procedimental, no hay una integración adecuada entre los docentes y estudiantes. Los estudios académicos se caracterizan por un bajo prestigio, mucha exposición oral y pocas prácticas pedagógicas, habiendo una gran preocupación por mejorar la calidad de la formación y de la práctica docente en América Latina.

La inserción a la docencia es cuando el novato desarrolla su identidad como docente y asume como tal este rol.

Las investigaciones indican que el maestro novato presenta problemas los cuales no puede enfrentar, tales como: el control de la disciplina del aula, la motivación a los alumnos, la organización del trabajo en clase, los materiales insuficientes, los problemas personales de los estudiantes o las relaciones con los padres, estos problemas un docente con experiencia puede enfrentarlos con mayor facilidad, pero a los docentes novatos se les hace difícil.

Muchos de los maestros aprenden equivocándose por “ensayo y error”, el maestro debe aprender de manera situacional lo que es relevante para la materia que enseña y en función de esto tomar decisiones. Los recién graduados, al principio se dedican con mayor esfuerzo hasta alcanzar a quienes tienen experiencia, y una vez que lleguen a acumular la experiencia quieren llegar a ser los expertos.

El proceso de inserción es un período diferenciado en el camino de convertirse en profesor, tiene un carácter distintivo y determinante para conseguir un desarrollo profesional coherente y evolutivo. Los docentes deben enseñar y deben aprender a enseñar.

En América Latina no es objeto de una política la inserción a la docencia por lo que se ha encontrado muy pocos programas institucionalizados para esto, son pocas las escuelas u otras instituciones que desarrollan programas específicos para profesores principiantes. En los primeros años de inserción laboral no hay la etapa donde los docentes despejan sus dudas, sus inseguridades y la ansiedad por ingresar en la práctica, es el momento donde el docente necesita adquirir un adecuado conocimiento y competencia profesional en un breve período de tiempo y en general en la mayor de las soledades. Se debe organizar adecuadamente el proceso de iniciación a la docencia; los docentes al iniciar su profesión siguen algunos modelos y el más común el modelo de nadar o hundirse.

Un seguimiento constante a los docentes principiantes por parte de un mentor o tutor especialista es recomendable, para que así el principiante pueda despejar sus dudas e inquietudes, tales como la de elaborar un plan de clase, una planificación, cómo evaluar a los estudiantes, el trato a los padres de familia, etc.

1.2. La inserción profesional de los docentes (Ávalos, 2009)

El trabajo del docente en los primeros años se puede visualizar de diferentes modos, primero en algunas áreas se siente más capacitado que en otras y con una confianza variable respecto a su preparación inicial. La enseñanza es lo central del trabajo del docente novel, pero se puede indicar que existen constantes modificaciones que afectan a su accionar, a causa de la continuidad de reformas y la variación en las situaciones sociales y culturales. El docente enfrenta de distintas maneras la enseñanza, según el lugar, la cultura o el momento histórico.

Los primeros estudios realizados sobre los profesores noveles se centran en las vivencias personales de sus contextos de inserción; se puede asegurar que no es lo mismo para un docente trabajar en un sistema educacional que en otro, entendiendo la experiencia de inserción como parte de la socialización, se pone atención en la configuración de la identidad profesional. Un estudio sobre la socialización docente, donde se hace notar un cambio en la concepción de la enseñanza y de la profesión docente, como resultado de la irrupción de modelos de mercado, ha demostrado que las instituciones privadas no son necesariamente mejores que las instituciones municipales o públicas, se señala esto por lo que estas instituciones reciben a grupos socio-económicos bajos, por lo que nombran a las instituciones municipales de menor calidad, y cuando los docentes de las instituciones municipales son evaluados son considerados de rendimiento menor.

La experiencia que tienen los docentes siempre es distinta, cuando un profesor de una escuela privada va a una municipal siente la diferencia no sólo en el grupo de estudiantes, sino también en la infraestructura, en los recursos de la institución, en el modo de organización y en la gestión que prevalece, el docente debe trabajar de distinta manera con los estudiantes de la privada y de la escuela municipal, ya que son alumnos que no se encuentra creciendo en un mismo entorno social, por lo que no se puede enseñar a ambos grupos de la misma manera.

Otro factor del macro-sistema son los cambios y las reformas que ocurren repetidamente, en momentos cercanos entre sí y que suelen ser modificados de una reforma anterior. Los distintos programas de reforma suelen ser puestos en acción sin una preparación previa, no tienen oportunidad de buscar la mejor forma de

implementación; esto puede afectar a los docentes en la medida en que se les pide tomar responsabilidad por la nueva acción, en un contexto de insuficiente seguridad respecto de lo que se hace habitualmente.

La desvalorización de la docencia se produce en etapas; algunas veces son positivas y otras veces negativas. Positivas cuando se destaca la importancia de los docentes como actores en la educación, y negativos cuando hay resultados de aprendizaje no satisfactorios, viene la etapa de presiones y controles, junto con la atribución de culpa a los profesores, las críticas de la calidad de la formación docente, son aspectos que lo desvalorizan.

La sobreproducción de nuevos profesores hace que estos encuentren trabajo por un tiempo limitado, por lo que deben estar rotando los establecimientos y esta es una situación que va debilitando su capacidad. Se puede afirmar que en las instituciones con mejor nivel hay un tipo de acompañamiento al docente principiante, mientras que en las escuelas de bajo nivel socio-económico, no son convenientes los contratos, la información y el acompañamiento. Según estudios, las escuelas privadas son las que contratan a los docentes con mejores puntajes en la prueba de admisión a la universidad, seguidos por los subvencionados y los últimos en las escuelas municipales.

El acompañamiento tiene mucha importancia para que un docente tome la decisión de mantenerse o abandonar su trabajo, resulta recomendable que el profesor novel tenga menos horas de trabajo para que pueda afianzarse en su enseñanza, prepararse y cumplir con sus obligaciones de mejor forma, utilizando este tiempo en actividades de inducción y de mentores alineados con sus especialidades.

La identidad profesional tiene que ver con la decisión o motivación personal, se irá afianzando en mayor o menor grado. La acogida que se dé al nuevo profesor depende del carácter de mayor o menor integración de sus colegas en una cultura de complementariedad, el manejo de afrontar distintos dilemas reconfiguran la identidad profesional.

Se sugiere aplicar políticas que reconozcan la importancia del maestro, que lo apoyen y lo formen, ya que necesita un trato especial en cuanto a asignación de responsabilidades. Una de las mejores maneras sería con el acompañamiento a los maestros para que se les pueda guiar en su nueva labor.

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

Se presenta algunos resultados del proyecto “Integración de jóvenes al mercado laboral” llevado a cabo por la CEPAL, el cual trabajó en las áreas de las expectativas y experiencias de jóvenes y adultos jóvenes en el mercado laboral, los obstáculos y las estrategias, las características de la demanda laboral, sus experiencias, y las características de rotación, movilidad y trayectorias laborables. A partir del estudio se presentan algunas tensiones como:

Los jóvenes tienen mayores niveles de educación formal, esto se concentra en dos áreas: en la mayoría de los países la demanda laboral ha sido débil, las condiciones de inserción laboral de los jóvenes más calificados que las de los jóvenes con niveles educativos más bajos se deterioran en momentos de crisis. A pesar de la importante ampliación de la cobertura de la educación primaria y de la educación secundaria existen serios problemas de calidad de la educación. El nivel de educación formal no asegura el acceso al mismo tipo de ocupación de décadas atrás, por esta razón mejorar la educación en términos de cobertura, calidad, reducción de segmentaciones, etc., sigue siendo una de las tareas centrales de las políticas públicas.

Existe una tensión en la valoración que los jóvenes dan al trabajo, para muchos jóvenes el trabajo sigue siendo muy importante en el desarrollo de su identidad personal, su impacto psicológico al mundo laboral fuera menos impactante si hubiera una formación adecuada, como algunas visitas a empresas o un trabajo en las vacaciones. Pero esto no es lo único impactante también el no saber de leyes sobre el mundo laboral repercute mucho en los jóvenes. Para las mujeres estar en el mundo laboral es un elemento clave para su autoestima, y esta forma es cada vez más marcada en el desarrollo personal autónomo, pero ellas enfrentan el problema de educación formal baja, hay muchos casos de jóvenes que desertan el sistema escolar, con lo que les obliga a aceptar cualquier oferta de trabajo. El importante crecimiento de la combinación del trabajo con estudios, puede generar tensiones negativas al afectar el rendimiento en ambos campos o positivas al abrir el acceso a oportunidades de otra manera, pero la combinación muchas veces lleva al abandono de los estudios pero por otra parte genera ingresos a los jóvenes y se acercan al mundo laboral de una manera importante.

Los jóvenes enfrentan la tensión de hacer grandes esfuerzos y sacrificios personales para avanzar en su educación e inserción laboral, en donde las recomendaciones personales y contactos personales juegan un papel importante para el acceso a empleos atractivos.

El mercado exige experiencia laboral y la mayoría de jóvenes no poseen dicha experiencia, un apoyo puede ser las prácticas, esto puede ser importante para que los jóvenes puedan estar en el mundo laboral. Hay un interés creciente de jóvenes en la independencia laboral y en la participación en micro y pequeñas empresas, pero existen varios obstáculos para iniciar actividades empresariales y un alto riesgo del fracaso, no existen estructuras para apoyar a los jóvenes en un emprendimiento de este tipo y mucho menos en el caso de un fracaso. La alternativa de comenzar con una micro empresa es una gran alternativa frente a la debilidad de la generación de empleo asalariado, además se ve de muy buena forma el hecho de formar una micro empresa y tener una independencia económica, esto está relacionada con el nivel educativo y la experiencia laboral, es interesante el emprendimiento juvenil pero no en forma masiva, sobre todo si se aspiran a ingresos decentes y con una estabilidad mínima, esto no quiere decir no apoyar a jóvenes emprendedores por lo contrario, sobre todo si para ellos es una alternativa atractiva.

Las preferencias culturales y las pautas exigidas por un mercado de trabajo marcado por la cultura dominante es otra tensión por los que los jóvenes deben pasar. Ellos son excluidos por su edad y sus expresiones culturales, por lo que los jóvenes no están de acuerdo que no se aprecie su experiencia laboral, las empresas se fijan en la preferencia de los clientes y de esta manera los resultados económicos. Cada generación crea sus propias expresiones que causan nuevas tensiones con el entorno dominante, por lo que ésta tensión no se puede disolver completamente sino solo mitigarla. Los jóvenes se sienten afectados, reciben un trato injusto en lo que se refiere a la discriminación por razones de géneros socio-económicas, étnicos, preferencias sexuales y otros. Las necesidades y preferencias de una estabilidad mínima de empleo e ingresos están crecientemente en tensión con un mercado de trabajo que se caracteriza por creciente inestabilidad y precariedad. Una mejor coordinación de los actores públicos, privados y no gubernamentales, a nivel nacional y local es necesario para respuestas adecuadas a las necesidades que tienen los jóvenes.

1.4. Políticas, programas y proyectos de Inserción laboral para la juventud del Ecuador (León, 2012)

El Proyecto Regional Integración de los Jóvenes al Mercado Laboral, presenta una propuesta de políticas, programas y proyectos de fomento de la inserción laboral para la juventud. Se plantea tres políticas fundamentales: mejoramiento de la empleabilidad, creación de oportunidades de empleo y fortalecimiento institucional.

En las políticas de inserción laboral para la juventud, la visión es donde los jóvenes tengan igual oportunidades en el acceso al mercado de trabajo, se sustentarán en un conjunto de principios enmarcados en un enfoque de derechos, como es la universalidad, tener el derecho a un empleo digno, indivisibilidad, derecho a la educación, alimentación, nutrición y salud, igualdad y no discriminación, derecho a disfrutar de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, eficacia, el logro de los mejores resultados en términos de cobertura, calidad y equidad, participación, derecho a participar y a ejercer y demandar el ejercicio de sus derechos, rendición de cuentas, tienen derechos y obligaciones las cuales tienen que ser responsables y rendir cuentas de las mismas.

Se establece en el Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales algunos compromisos como el reconocer el derecho a trabajar, a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación, asegurar a hombre y mujeres a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales y el derecho a la educación con el pleno ejercicio a este derecho.

La conferencia Internacional sobre la población y el desarrollo, provee en la máxima medida posible la salud, el bienestar y el potencial de todos los niños, adolescentes y jóvenes en su calidad de futuros recursos humanos del mundo. Entre los beneficios está el satisfacer las necesidades especiales de los adolescente, alentar a los niños, adolescente y jóvenes que continúen sus estudios, asignar alta prioridad en la protección, la supervivencia y el desarrollo de los niños y jóvenes en particular los de la calle, formular programa de capacitación y empleo, lograr el acceso de todos a una enseñanza de calidad y promover la educación académica para los jóvenes.

La Constitución Política de la República del Ecuador recoge varios compromisos como el derecho al trabajo y el deber social, incorporación de las mujeres al trabajo, la educación: derecho irrenunciable de las personas y una educación laica.

En la Ley de la juventud, establece derechos en términos de educación y empleo, como el de fomentar la educación en valores, la comprensión mutua y los ideales de paz, democracia, solidaridad, respeto y tolerancia, el mejorar la educación básica, la capacitación técnica, la formación artesanal y profesional de los jóvenes, prevenir, sancionar y erradicar todas las formas de castigos, promocionar becas y pasantías laborables.

Las políticas de la equidad buscarán establecer un trato especial y preferente a favor de los jóvenes que se encuentren en una situación de desventaja o de vulnerabilidad, para crear condiciones de igualdad real y efectiva. En las políticas, programas y proyectos de fomento de la inserción laboral de los jóvenes se encuentran varios programas como: el programa de ampliación y mejoramiento de la educación formal aquí se adaptará el sistema escolar acorde a los cambios tecnológicos y económicos y los requerimientos del mercado de trabajo.

El programa de capacitación laboral, aquí se ampliará la probabilidad de inserción o reinserción laboral de los jóvenes con bajos niveles de educación formal o poca o ninguna experiencia laboral y mejorar sus productividad mediante la calificación para el trabajo e intermediación laboral. Programa de apoyo a los microemprendimientos juveniles (microcrédito y desarrollo empresarial), consiste en apoyar el inicio o desarrollo de los microemprendimientos o iniciativas productivas, sociales, culturales o comunitarias de ingresos de los jóvenes. El programa de empleo emergente, éste crea empleo y transfiere ingresos temporales a la población joven urbana, desempleada, no calificada y de escasos recursos, a cambio de una contraprestación de servicios laborales. El programa de eliminación de prácticas discriminatorias y barreras de entrada al mercado laboral, eliminar las prácticas discriminatorias. El programa de fortalecimiento institucional, este programa fortalece la capacidad de formular, monitorear, evaluar y coordinar políticas públicas activas de mercado de trabajo. Todos estos programas ayudan a los jóvenes a ingresar en el mundo laboral más seguros de su profesión para así poder trabajar en un ambiente sin discriminaciones, con el apoyo necesario para los emprendedores.

1.5. Estándares de Calidad Educativa (Educación, 2012)

El fin o propósito principal de la educación tiene una fuerte carga social, económica, cultural y política. El Ministerio de Educación busca la calidad de educación y esto se hará según los servicios que ofrezcan los actores en el sentido de una sociedad democrática, armónica, intercultural, próspera y con igualdad de oportunidades para todos. La constitución política de nuestro país establece el derecho a la educación, derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable. Para lograr una educación de calidad primero debemos identificar qué tipo de sociedad queremos tener, pues un sistema educativo será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta, una clave para la calidad educativa es la equidad que se refiere a la igualdad de oportunidades, a la posibilidad real de acceso de todas las personas a servicios educativos.

Los estándares de calidad educativa son descripciones de los logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo, cuando los estándares se aplican a estudiantes, se refiere al conjunto de destrezas del área curricular que el alumno debe desarrollar a través de procesos de pensamientos, y que requiere reflejarse en sus desempeños, cuando estos se apliquen a profesionales de la educación, son descripciones de lo que estos deberán hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados.

Estos estándares de calidad educativa sirven para orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejora continua, además ofrecen insumos para la toma de decisiones de políticas públicas para la mejora de la calidad del sistema educativo. Los estándares se necesitan para mejorar la calidad de los sistemas educativo, el gobierno está diseñando los siguientes estándares: estándares de gestión educativa (favorece el desarrollo profesional de los actores de la institución educativa), estándares de desempeño profesional (una mayor correlación positiva con la formación que se desea que los estudiantes alcancen), estándares de aprendizaje (descripciones de los logros de aprendizaje que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar) y estándares de infraestructura (particularidades que los espacios y ambientes escolares deben poseer).

En los estándares de educación están los estándares de gestión escolar son los que plantean la manera cómo un plantel educativo se organiza y desarrolla procesos de gestión para mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes.

Los estándares de desempeño profesional los que orientan la mejora de la labor profesional de docentes y directivos.

Los estándares de desempeño profesional docente estos proveen oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes.

Los estándares de desempeño profesional directivo buscan contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo. Los estándares de aprendizaje son descripciones de los logros de aprendizaje y constituyen referentes comunes que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar.

Los estándares del área de lengua y literatura debe haber el dominio de conocimientos a lo que se refiere a la comunicación oral, comprensión de textos escritos y producción de textos escritos. Los estándares del área de matemática el dominio de conocimientos de números y funciones, algebra y geometría y la estadística y probabilidades. Los estándares del área de estudios sociales el dominio de conocimientos en la construcción histórica de la sociedad, la relación entre la sociedad y el espacio geográfico y la convivencia social y el desarrollo humano. Los estándares del áreas de ciencias naturales el domino de conocimientos en el planeta tierra como un lugar de vida, dinámica de los ecosistemas, sistemas de vida y la transferencia entre materia y energía.

Los estándares de infraestructura son criterios normativos para la construcción y distribución de los espacios escolares, que buscan satisfacer requerimientos pedagógicos y aportar al mejoramiento de la calidad en la educación, estos estándares se dividen en los arquitectónicos los cuales se desarrollan con la seguridad, confort, habitabilidad y dimensionamiento de la “edificación escolar” y lo urbanístico que comprende la integración de la unidad educativa en el entorno urbano inmediato, localización en el territorio, accesibilidad, áreas de influencia, riesgo natural, imagen y paisaje urbano.

1.6. Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España (ANECA, 2009)

Se han analizado las valoraciones de algunos titulados sobre la evolución del mercado de trabajo y las ofertas de empleo considerando tanto la oferta de pública como la privada, las posibilidades y limitaciones que encuentran mujeres y hombre en su acceso a dicho mercado. Una gran dificultad para realizar una inserción laboral rápida y satisfactoria es debido al constante requerimiento de experiencia, la elevada edad con que se acaban los estudios o el desconocimiento del mundo laboral y de las opciones profesionales de la carrera realizada. El mercado de trabajo ha vivido grandes transformaciones en los últimos años, una economía en continuo proceso de innovación y de cambio. La finalidad de la investigación es indagar las formas de entrada en el mundo laboral: las expectativas, la vivencia de las dificultades encontradas y de los factores facilitadores, sus actitudes y la precepción sobre los principales factores que han intervenido en la inserción. El fenómeno de la integración de los jóvenes en el mercado de empleo pone de manifiesto conclusiones como un fenómeno totalmente dependiente de los contextos en que se ha de llevar a cabo dicha inserción, la dependencia de un conjunto de factores personales que el sujeto puede en buena medida manipular y el conjunto de factores personales.

Los profesionales manifiestan la poca utilidad que encuentran en los estudios para lograr una inserción laboral rápida y adecuada, todas estas dificultades con llevan a la aparición de factores personales y actitudinales. La mayoría de titulados expresan una valoración negativa de la universidad, consideran que la formación es un factor que apenas intervienen en la inserción laboral, se considera una serie de competencias que en el mercado laboral comienza a demandar de los titulados superiores.

Los posdoctorales, los cursos de idiomas y las estancias en el extranjero también es una clave en los procesos de inserción laboral. La mejor opción es la empresa privada pero cuando no se logra dicho objetivo se procede a la empresa pública esta se relaciona a un fracaso para el titulado superior.

Existen muy altos porcentajes de antiguos alumnos que muestran satisfechos con la formación recibida, así como también algunos que no se encuentran satisfechos. El ser mujer lleva mayor tiempo para la inserción laboral. El factor de redes sociales

también influye. Hay mayor posibilidad a la inserción laboral para los egresados con titulaciones técnicas y por último los diferentes perfiles de egresados.

El propósito de la mayoría de estos estudios es la comprensión del funcionamiento del mercado de empleo como conocimiento básico para la mejora de la formación universitaria. El mayor obstáculo para los egresados es la comparación con los egresados en diferentes países. Este estudio se centra en analizar el grado en que la educación superior se orienta a satisfacer la formación necesaria para desempeñar los roles ocupacionales futuros que corresponderán a los graduados, alude que la educación superior debe perseguir el incremento de conocimientos de los estudiantes, que debe preparar directamente para el mundo profesional, debe permitir asumir una gama de ocupaciones y como la educación puede actuar como motor de cambio.

Cabe resaltar como primera característica general de este proceso de transición la carga psicológica que conlleva, dado que se trata del paso a la adultez madura y a la adquisición de la autonomía personal, como segunda tenemos el proceso de inserción que es la situación de desventaja de los titulados actuales y como tercera la transición de la universidad al mundo del trabajo que se vive y experimenta de maneras diversas. La obtención del título trae consigo cierto nivel de angustia, debido a la decepción con la formación recibida, pero esto se debe a la percepción de la falta de utilidad de los estudios para lograr una inserción laboral inmediata, esto se hace más profundo con la impericia, la inexperiencia laboral, el desconocimiento y el temor.

Uno de los factores positivos para la inserción laboral es la edad, las prácticas durante o después de la carrera, los idiomas y las estancias en el extranjero, la innovación metodológica, la cooperación. Como aspectos negativos tenemos a la excesivamente teórica, excesivamente generalista, irrelevancia de una parte sustancial de la formación recibida, carencias en enseñanza de idiomas, aspectos ambivalentes. Se puede decir que los conocimientos necesarios para el trabajo y las competencias necesarias para el desempeño de las tareas laborables se adquieren a través del propio trabajo.

Los titulados universitarios atribuyen al trabajo una importancia mayor que quienes no han estudiado una carrera universitaria, por que los universitarios quieren que se les premie por el tiempo empleado por los años invertidos en el estudio.

1.7. Inserción laboral de docentes noveles del nivel medio en la Argentina (Serra, 2009)

Algunos resultados de la investigación “De estudiantes a profesores: primeros desempeños profesionales en secundarios del conurbano bonaerense” con el objetivo de analizar los problemas y analizar los problemas y necesidades de los graduados de los profesados en sus primeros ejercicios profesionales, interpretados en el marco de la heterogeneidad de sus trayectorias personales y profesionales. Los docentes presentan dificultades en el ámbito institucional, principalmente por las condiciones de adversidad en las que se desarrolla la actividad docente y por la ausencia de dispositivos formales para la recepción de docentes principiantes.

Para las instituciones no sería una preocupación grande ocuparse de estos docentes, solo se quiere que se les oriente sobre todo los guíen en procedimientos administrativos necesarios en la práctica. El ingreso a la actividad docente ha marcado un momento crítico en los docentes ya que es cuando necesitan poner en práctica las herramientas adquiridas durante la formación, y la confrontación con la realidad en las aulas genera dificultades a los docentes novicios. Según investigaciones resalta la importancia que tienen los acompañamientos y la generación de reflexión, y profundizan el conocimiento de las experiencias por las que atraviesan los egresados en sus primeros años de ejercicio profesional, esto permitirá reflexionar sobre la formación que ofrece la universidad y sentará las bases para el desarrollo de dispositivos de acompañamiento para docentes principiantes. En la formación del docente se puede hablar de etapas de socialización profesional que involucran acciones formativas intencionales como no intencionales. El proceso de ser docente comienza con la propia experiencia escolar, incluirán la experiencia como alumnos, la formación inicial como docentes, la fase de formación permanente que involucra todas las actividades planificadas por instituciones y el perfeccionamiento de la enseñanza, los primeros años de profesión está destinado a estrategias de supervivencia, en esta etapa es cuando se debe dar apoyo a los docentes noveles.

La heterogeneidad en las trayectorias de los docentes estudiados expresan en rasgos personales, trayectoria estudiantil, elección del profesorado, elección de la docencia como primera opción vocacional, elección previa de la docencia para otros del sistema y por último la trayectoria laboral recorrida. Los docentes enfrentan cuatro grandes grupos de problemas o dificultades en el origen de su trayectoria laboral: “manejo del

grupo”, “de enseñanza”, “administrativos” y “relacionales”. La disciplina en clase es un problema que tienen que enfrentar los docentes y la enseñanza al dominio de contenidos disciplinarios, los que presentan estos problemas son docentes que empezaron a trabajar antes de graduarse, pero no podemos decir que los docentes graduados no atraviesan estos problemas, ellos consideran que su formación no fue la suficiente o que no tienen la experiencia necesaria.

Los docentes noveles al mencionar las dificultades en los primeros desempeños hacen referencia a las “instituciones” que los reciben. Las condiciones institucionales ejercen una importante influencia en la construcción de sus trayectorias personales y profesionales, se dice de una supuesta institución homogénea pero ha dado lugar a un conjunto heterogéneo de servicios educativos. Los docentes afirman que las instituciones sabían que era su primera experiencia docente, si bien la mayoría recibió orientaciones respecto de las normas generales de funcionamiento de la escuela, no es menor la proporción que no las recibió. Los graduados indican que no les brindan orientaciones específicas sino más bien les proveen orientaciones para guiarlos en procedimientos administrativos necesarios para la práctica, los docentes principiantes señalan que las características institucionales no favorecieron su inserción laboral, debido a la desorganización institucional que presentaba la escuela, las investigaciones muestran que la lista de cualidades negativas de las escuelas superan las positivas y esto no constituye el ámbito propicio para los primeros desempeños.

Se estima que la inserción laboral viene después del grado, pero esto no es la realidad producto de opciones, decisiones y posiciones asumidas en el campo profesional docente, la heterogeneidad está dada tanto en rasgos personales como en la trayectoria estudiantil previa al ingreso a la universidad, el manejo del grupo y el desarrollo de la enseñanza son problemas con los que los docentes principiantes tendrán que enfrentar, docentes afirman que estos problemas fueron superando con la práctica y el asesoramiento recibido, fundamentalmente de colegas.

El ámbito institucional es otro problema para el docente, no hay un acompañamiento que los oriente, el análisis de esta investigación lleva a muchas interrogantes que interpelan tanto a la investigación como a las características de la formación que la universidad está ofreciendo, es una primera aproximación que señala una dirección para continuar investigando.

1.8. La docencia como trabajo: la construcción de nuevas pautas de inclusión y exclusión (Birgin, 2000)

Los rasgos de modernidad fue la construcción de nuevas relaciones entre las prácticas de un nuevo estado y las pautas de comportamiento de los individuos, se trata de los sistemas sociales y culturales de regulación, en la organización de la escolarización y la pedagogía donde se configuran un campo social en el que toma forma el gobierno de los individuos, se señala que los cambios sociales atraviesan modos de regulación social que se construyen específicamente en diferentes espacios y posiciones sociales, atravesados por diversas dinámicas que están también en un fuerte proceso de mutación.

Una toma de decisiones transgubernamental que se manifiesta como la homogeneidad de la agenda educativa de la región, más allá de tradiciones y particularidades de los distintos países, en los últimos tiempos se ha visto un retorno a una política más explícita hacia el sector docente: la evaluación del desempeño, premios al docente exitoso, salario atado a resultados, etc., pero el cambio que se señala en este lustro es la vuelta al individuo, con medidas que implican un desplazamiento de responsabilidades hacia la base y en ella a cada sujeto.

El gobierno se muestra en escena en la educación pública donde se insiste en una cultura de la evaluación como estrategia de control del trabajo docente. Para esto se inscribe el proyecto de investigaciones financiado por el BID, "Maestros de América Latina", todas las preocupaciones de los docentes se ponen en manifiesto en estas reuniones, poniendo como ejes temáticos a la evaluación de las prácticas docentes, la formación inicial y permanente, y en la "Calidad de los maestros, incentivos e innovaciones". En los últimos años la carrera de la docencia no es muy atractiva para los jóvenes más talentosos y motivados de la sociedad, por lo que es imprescindible cambios en las remuneraciones y en el reconocimiento para atraer a los jóvenes.

En Argentina, en las dos últimas décadas se estatizó la educación existente, basada en la función de igualar las oportunidades. El magisterio se transformó en profesión de Estado, se constituyó una pedagogía basada en el docente como representante-funcionario del Estado que conformó una mística del servidor público preocupado por las necesidades de ese Estado, con la cual se debilitó otros esfuerzos por legitimar

científicamente la enseñanza. Se podría decir históricamente que los aspirantes al magisterio provenían de sectores sociales heterogéneos, una de las motivaciones para la inclusión en el magisterio fue la perspectiva de la movilidad social ascendente. Ahora hay una reducida población que quiere acceder al magisterio debido al crecimiento de sectores más pobres y más empobrecidos, pero asistimos a la construcción de nuevos procesos de regulación donde hay jóvenes que ingresan a la carrera docente.

En el mercado de trabajo general, la incertidumbre atraviesa tanto las condiciones de contratación como las demandas del puesto de trabajo. En cambio, el trabajo docente, con su configuración laboral histórica, aún es apetecible porque frente a la falta de certezas que caracteriza a esta década permite cierta estabilidad.

Todavía sostiene algunos rasgos característicos del empleo público en el Estado de Bienestar, los grupos sociales valorizan a la docencia como una alternativa laboral estable más allá de las características específicas de las tareas. Hay una lucha permanente dentro del mercado formal de trabajo, se refieren a la pelea de los trabajadores por pertenecer e ingresar a las rama que favorecen la capacitación y la estabilidad, mientras que en el mercado de empleo se modifica la composición de la mano de obra asalariada, registrándose un crecimiento del trabajo asalariado transitorio, el trabajo docente titulara todavía reúne ambas condiciones: el salario y la estabilidad. Algunos grupos para combatir los riesgos que presenta el mercado de empleo y los crecientes procesos de desafiliación social, visualizan a la docencia como una alternativa que apacigua ciertas incertidumbres acerca del porvenir. Uno de los grupos más afectados por la situación del mercado laboral son los jóvenes, la preocupación marcada por la búsqueda de un empleo genera conflictos.

Las personas cuando tienen ya su título de docente se encuentran devaluado, también se encuentran con que estos jóvenes no atravesaron por una formación que compensó sus debilidades académicas, las mismas que potenció sus particularidades culturales o replanteó el vínculo pedagógico tradicional.

Los jóvenes aspirantes al magisterio deben tener una entrega incondicional, vocación, pertenencia a sectores con potencialidad de ascenso.

1.9. El debate sobre las competencias (Alonso,2009)

En una sociedad tradicional se puede tener un trabajo que dé satisfacción personal y los recursos necesarios para vivir de manera decente con competencias adquiridas principalmente fuera de la escolaridad formal. Se investiga la relación entre las cualificaciones de educación superior y el mercado de trabajo en España, pero no solo dirigido a España sino se extiende a la discusión europea y mundial, se dice que la educación que dan en las universidades, colegios primarios y secundarios, no son adecuados para las necesidades de la economía. Se dice que la educación superior tiene principales metas, como la preparación para el mercado laboral, la preparación para una vida como ciudadano activo en una sociedad democrática, el desarrollo personal y el desarrollo y la mantención de una base amplia y avanzada del saber. Las universidades españolas se enfrentan hoy al importante reto de diseñar su propia oferta formativa, oferta que da respuesta a todo un abanico de necesidades de una sociedad inscrita en un panorama que día a día cambia y crece en complejidad, la enseñanza superior experimenta hoy una renovada preeminencia en la estimación de los estudiantes y los gobiernos, ha sido de ser una de pocos cursos que da cabida sólo a una minoría.

El mercado laboral valorará otros elementos como experiencias vividas, aprendizajes en contextos no formalizados, demostraciones de competencias, manejo de sí mismo en distintas situaciones, redes sociales, exposición a retos internacionales y familiaridad en el uso de tecnologías de información e idiomas. Es grande el desafío que las universidades se ponen al querer que la enseñanza de sus estudiantes sea un conjunto de conocimientos que permitan una adecuada inserción en el mercado laboral, ahora la exigencia es más que títulos, hacen énfasis en la flexibilidad y la adaptación, la relación entre poseer un título y no poseerlo pasa a ser difusa, sin una adecuación clara entre los conocimientos acreditados y las verdaderas posibilidades profesionales.

La Educación universitaria y el mercado de trabajo mantienen, una estrecha relación, sin embargo, la educación y la formación no bastan por sí solas, para que sean plenamente eficaces, tiene que formar parte de políticas, destinadas al crecimiento económico y del empleo. La sociedad confía hoy más que nunca en las universidades para afrontar nuevos retos, los derivados de la sociedad del conocimiento en los

albores del presente siglo. La independencia y la autonomía de las universidades garantizan que los sistemas de enseñanza superior y de investigación puedan adaptarse en todo momento a las nuevas necesidades, a las expectativas de la sociedad y a la evolución de los conocimientos científicos.

Los titulados en carreras técnicas empiezan a acceder al mercado laboral a través de becas y posteriores contratos en prácticas, dentro de un modelo de inserción laboral en el que se asume que la precariedad laboral es un período difícil, pero obligatorio en la incorporación al mundo del empleo, por otra parte parece que en algunas carreras técnicas hay más problemas de inserción, como es el caso de las carreras jóvenes. Por otro lado podemos decir que los contactos parecen ser el elemento central en la consecución de un trabajo en el sector privado. Hay un cierto desencanto con los estudios universitarios al considerar que sus rendimientos profesionales no responden a las expectativas, los titulados se quejan de demasiadas asignaturas teóricas y una falta de asignaturas prácticas. Hay titulados contentos con su formación pero también existen otros que dicen no haber desarrollado competencias para el desenvolvimiento en el ámbito laboral, las peticiones de la empresa en el apartado de la experiencia requerida y los idiomas se consideran imposibles de cumplir.

Se valora las actitudes y la predisposición al trabajo, en forma de competencias de personalidad, actitudes como la iniciativa, la responsabilidad, la disponibilidad, la capacidad de adaptación al cambio y movilidad geográfica, el saber desenvolvimiento en situaciones sociales y fácil inclusión en los grupos y la presencia.

Se cita que hay un exceso de contenidos teóricos y una falta de orientación práctica, las universidades privadas acaban mostrando para los empleadores, una mejor imagen que la universidad pública en lo que se refiere a la orientación práctica.

La condición de titulados universitarios no es una condición para diferenciarles de una masa que vive en precariedad laboral, y necesitan distinguirse de algún modo para conseguir el éxito en el trabajo, los titulados deben tener expectativas en el marco de relaciones. No se debe descuidar la incentivación a los titulados de la educación superior en la sociedad, ya que si no se atiende involucrará intensivamente a todos los agentes afectados por el proceso de reforma.

1.10. Políticas y estrategias de inserción laboral y empresarial de jóvenes en América Latina: el desafío de la empleabilidad (Rodríguez, 2004)

El tema del desempleo juvenil preocupa en la región, sin embargo este fenómeno no es nuevo ni se relaciona con las coyunturas de crisis en particular, se trata de un fenómeno netamente estructural, que no admite simplificaciones y que resulta sumamente difícil de encarar desde las políticas públicas. Para este conocimiento se da informaciones incorporadas a las ediciones más recientes del Panorama Social de América Latina, la presentación está estructurada en ejes sustantivos, la presentación esquemática de los principales problemas existentes en el dominio de inserción laboral de los jóvenes de la región, la evaluación esquemática, el análisis de las oportunidades y los desafíos que se presentan, las respuestas que alternativamente podrían ponerse en práctica y el aporte que puede concretar la cooperación internacional en esta materias.

Entre la inserción laboral de jóvenes, problemas y explicaciones se destacan las relaciones existentes entre pobreza, educación y trabajo. Aquí se puede nombrar al joven que estudia y no trabaja, al joven que trabaja y no estudia, al joven que estudia y trabaja y por último al joven que no estudia ni trabaja.

El desempleo juvenil es el más alto entre los jóvenes y las cifras son muy elocuentes, el desempleo es elevado en casi todos los países de la región. Explicaciones posibles a un fenómeno complejo, los jóvenes recorren un gran camino en la búsqueda de una inserción estable al mercado de trabajo, la discriminación es una clara explicación del desempleo de los jóvenes. Tenemos entonces que los empresarios han preferido contratar adultos con hábitos de trabajo ya desarrolladas y con la suficiente experiencia laboral en áreas o tareas determinadas y no jóvenes sin hábitos laborales mínimos, más propensos a la sindicalización. Logros y limitaciones educativas entre los jóvenes, la educación media y superior dejaron de ser en el transcurso de unas pocas décadas instancias elitistas de formación y socialización juvenil y se transformaron en espacios abiertos a contingentes muchos más amplios y heterogéneos.

Las limitadas respuestas brindadas hasta el momento se analizan según la reforma educativa: logros alcanzados y asignaturas pendientes, se identifica áreas

problemáticas como la desaceleración de la tasa de crecimiento de la matrícula, la desigual cobertura de la enseñanza entre países, la deficiente rendimiento académico de niños y jóvenes, la concentración de la inversión en los más ricos y múltiples ineficiencias que explican la paradoja que existen entre niveles de inversión recientes y niveles de rendimiento escolar decrecientes. La reforma a intentado aumentar el volumen de recursos para la educación, los problemas son muchos pero los más relevantes parecen ser los relacionados con la calidad y la pertinencia de la educación secundaria.

Oportunidades y desafíos a comienzos de un nuevo siglo, oportunidades como el bono demográfico, políticas de juventud y desarrollo humano, los jóvenes y la construcción de la sociedad del conocimiento, políticas públicas de juventud y reforma del estado.

Desafíos a la empleabilidad juvenil, se puntualiza la inserción social de los jóvenes: asumiendo la transición como desafío, para esto es preciso trabajar en el desarrollo de competencias transversales. El aprendizaje y sociedad de la formación encontramos las potencialidades a incorporar esto contribuye sensiblemente a mejorar la calidad del proceso de aprendizaje desde el involucramiento al estudiante en la construcción del conocimiento, el ofrecimiento flexibilidad e interacción, la reducción significativamente el tiempo para dominar un tema y permitir la simulación de la realidad. Se nombra también a la cultura juvenil y cultura institucional donde se encontrará un vínculo a construir, la formación de emprendedores y apoyo a micro y pequeñas empresas, la formación de emprendedores podría ampliarse sustancialmente a partir de la experiencia acumulada en programas.

Los posibles aportes de la cooperación internacional, se debe tomar en cuenta la realidad juvenil para la realización de programas y proyectos, hay que atacar las causas estructurales del desempleo juvenil, se debe dar capacitación laboral y programas de pasantías, los programas deben referirse a la focalización, a las metodologías y estrategias a desarrollar. Depende de la participación juvenil para construir sociedades más prósperas, más democráticas y más equitativas, la misma que dependerá de una buena medida de las iniciativas que se impulsen para mejorar la empleabilidad y el concepto de empresa.

2. METODOLOGÍA

2.1. Diseño de la investigación

En lo que se refiera a la investigación bibliográfica se ha recopilado fuentes secundarias como: libros, documentos del Consejo Nacional de evaluación y Acreditación (CONEA), documentos de la ISO 9000 y sus variantes, sobre estándares de calidad, anuarios, sobre desempeño de competencias de los docentes, documentos legales del Ministerio de Educación como: Constitución de la República; Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI); Reglamento de la LOEI; Marco legal Educativo. Otras fuentes como las publicaciones periódicas de la Universidad Técnica Particular de Loja, informativos, guías didácticas, anuarios institucionales. Se realizó la síntesis de seis artículos propuestos por la universidad y cuatro artículos científicos con relación directa a las categorías de la investigación.

Se trata de un estudio de tipo exploratorio que ha posibilitado llegar a una explicación de las características laborales de los titulados en Ciencias de la Educación y de su trabajo. Se consiguió que la autora de la investigación alcance a conocer el problema de estudio, de la misma manera como se presenta en la realidad.

Es también una investigación no experimental, ejecutada sin la manipulación de las variables que forman parte del tema de estudios. Con ella se consiguió observar el objeto de estudio en su estado real, que fue analizado con el respaldo de los contenidos desarrollados en el marco teórico.

La investigación desarrollada es también de tipo transversal, porque a través de ella se han recopilado datos en un espacio temporal y geográfico determinado.

El estudio ejecutado se identifica, además, con la tipología exploratoria, que se ha concretado mediante el análisis de una temática previamente determinada, en un contexto de tiempo bien definido.

También se trata de una investigación descriptiva, que ha conducido a establecer la incidencia de las variables de estudio en una población establecida con anterioridad.

2.2. Métodos, Técnicas e Instrumentos de Investigación

2.2.1. Métodos.

El proceso investigativo realizado ha requerido del uso los métodos: descriptivo, analítico - sintético, inductivo y estadístico.

Método descriptivo. Permitió explicar la situación concreta de la actividad laboral que realizan quienes se han titulado en Ciencias de la Educación, de la misma manera como se presenta en la realidad.

Método analítico - sintético. Hizo posible llegar a la desagregación del objeto de estudio en todas sus partes constitutivas. Permitió establecer relaciones entre los elementos y el todo. Con ello se consiguió también la reconstrucción de las partes para llegar a una perspectiva globalizadora del problema estudiado.

Método inductivo - deductivo. A través de este recurso técnico se consiguió puntualizar el conocimiento que condujo a determinar generalizaciones lógicas surgidas de la información numérica y porcentual recopilada mediante los cuestionarios que fueron aplicados a los titulados y sus empleadores.

Método estadístico. Permitió tabular y organizar los datos empíricos que fueron recogidos mediante la aplicación de los instrumentos de investigación, los mismos que han sido codificados, tabulados e ilustrados a través de tablas y gráficos estadísticos, con las correspondientes explicaciones.

2.2.2. Técnicas.

En el proceso investigativo se utilizaron encuestas que fueron aplicadas a los titulados en Ciencias de la Educación y sus directivos. También a los empleadores se les aplicó una entrevista.

2.2.3. Instrumentos de investigación.

En la investigación se usaron los siguientes instrumentos: ficha de contacto y encuesta para titulados, encuesta y entrevista para empleadores.

Ficha de contactos para titulados y empleadores. Cuyo objetivo fue para registrar los datos necesarios para los titulados y empleadores.

Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación. Sirvió para caracterizar el puesto de trabajo del docente titulado en Ciencias de la Educación. Tiene 20 indicadores sobre datos generales del docente y de los establecimientos de trabajo; situación laboral, años de trabajo, establecimientos donde trabaja, cargo que desempeña, tipo de contrato laboral, opciones de trabajo y satisfacción docente. Incluye siete partes: aspectos metodológico-didácticos; autoevaluación de la práctica docente; aspectos sobre la investigación educativa; participación en actividades académicas, formativas y administrativas; interacción profesor, padres de familia y comunidad; profesores y trabajo en equipo; formación docente.

Encuesta a directivos. Este documento incluye el inventario de tareas del trabajo de los docentes. Tuvo como objetivo obtener información para la elaboración del trabajo de fin de titulación de la carrera de Ciencias de la Educación y caracterizar las tareas que ejecuta el titulado en el trabajo docente. Está compuesto de siete apartados: aspectos metodológico-didácticos; autoevaluación de la práctica docente; aspectos sobre la investigación educativa; participación en actividades académicas, formativas y administrativas; interacción profesor, padres de familia y comunidad; profesores y trabajo en equipo; formación docente.

Entrevista a directivos. Usado para establecer los aspectos relacionados con la forma de contratar a los docentes, cómo mejorar su formación, las competencias que tiene, el nivel de su formación y la metodología que utiliza en el proceso de enseñanza.

2.3. Preguntas de Investigación

Las preguntas de la investigación son las que se aplican a la muestra que la Universidad Técnica Particular de Loja brinda a los investigadores, acerca de las

características de los titulados: individuales, académicas y laborales, sobre la formación y su relación con la actividad laboral, la valoración docente de la profesión, la satisfacción docente y el inventario de tareas del trabajo en relación a la frecuencia, importancia y nivel de formación desde el punto de vista de los titulados y de los empleadores.

Las preguntas de la investigación son las siguientes:

Sobre las características de los titulados: individuales, académicas y laborales.

- ¿Cuáles son las características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta?
- ¿Cuáles son las características académicas?
- ¿Cuáles son las características laborales del titulado en ciencias de la educación?

Sobre la formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral:

- ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado? Facilitará la obtención de criterios del titulado y del empleador.
- ¿Cuál es el grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación? Determinará los niveles de importancia y realización.

Sobre la valoración docente de la profesión:

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

Sobre la satisfacción docente:

- ¿Cuál es el nivel de satisfacción del titulado con la coincidencia entre la actividad laboral y los estudios de ciencias de la educación?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción del titulado con el estatus que le provee la profesión docente?

- ¿Cuál es el nivel de satisfacción del titulado con el prestigio que tiene la profesión docente?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción del titulado con las posibilidades de ascenso laboral?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción del titulado con el nivel de interés en el trabajo?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción del titulado con la diversidad de actividades que la labor docente presenta?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción del titulado con las posibilidades de salidas profesionales o diversidad de empleos que la titulación docente presenta?

Sobre las expectativas y requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores:

- ¿Cuáles son las necesidades de educación continua de los titulados?
- ¿Qué requerimientos de educación continua plantean los empleadores?

2.4. Contexto

La investigación se ha realizado en ocho instituciones educativas, donde los titulados en Ciencias de la Educación, graduados entre los años 2007 y 2012, se encuentran trabajando actualmente. Todas las instituciones están ubicadas en la provincia del Azuay. La Unidad Educativa “Santiago de Compostela”, que tiene financiamiento particular, está en la parroquia Ricaurte, en el cantón Cuenca. La escuela fiscal “Once de Enero, está en el caserío Choca, de la parroquia Delegsol, cantón Chordeleg. La Escuela fiscal “Isaac María Peña”, está ubicada en la parroquia San José de Raranga, perteneciente al cantón Sigsig. El Centro Educativo fiscal “San José” está en el caserío Paván, que pertenece a la parroquia Shiña del cantón Nabón. La Unidad Educativa fiscal “Amadeo Maldonado Vázquez”, está en el caserío Caspicorral, ubicada en la parroquia Quingeo. La Escuela fiscal “Manuel María Pólit Lasso” está ubicada en el caserío Acchayacu, de la parroquia Tarqui. La Escuela fiscal “Hugo León” está en el centro cantonal de Gualaceo. La escuela fiscal “Juan Bautista Vázquez” se encuentra en el caserío Sigsigllano, del cantón Sigsig.

2.5. Población y muestra

2.5.1. **Población:** En la investigación participaron, de manera activa y voluntaria, ocho titulados en la Universidad Técnica Particular de Loja, graduados entre los años 2007 y 2012, en Ciencias de la Educación, con sus respectivos empleadores.

2.5.2. **Muestra:** La muestra y los nombres de los titulados que colaboraron en la aplicación de los instrumentos de investigación fue establecida por la Universidad Técnica Particular de Loja, a través del Entorno Virtual de Aprendizaje (EVA).

2.6. Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos

Humanos. Mgs. Verónica Sánchez B. coordinadora del trabajo de fin de titulación en Ciencias de la Educación, Dra. Esterfilia Cevallos C. directora del trabajo de fin de titulación, ocho titulados en Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja, con sus respectivos empleadores y la investigadora.

Institucionales. Las instituciones que se encuentra relacionadas con el trabajo realizado son: la Universidad Técnica Particular de Loja, las escuelas: “Santiago de Compostela”, “Once de Enero”, “Isaac María Peña”, “San José”, “Amadeo Maldonado Vázquez”, “Manuel María Pólit Lasso”, “Hugo León” y “Juan Bautista Vázquez”.

Materiales. Se utilizaron los siguientes materiales: suministros de escritorio, copias de documentos e instrumentos de investigación, guía de investigación, internet, entorno virtual EVA, textos de consulta, cámara fotográfica, celular, etc.

Económicos. En la investigación realizada se han utilizado recursos económicos propios de la autora, para cubrir los costos de los materiales usados en la concreción del trabajo, como: transporte \$ 30, copias de encuestas y entrevistas \$ 17, impresiones y anillados \$ 36 y llamadas telefónicas vía convencional y celular \$26, con un total de \$ 73.

2.7. Procedimiento para la aplicación de instrumentos

Los instrumentos de investigación se aplicaron a los ocho titulados, con su respectivo empleador, a través de la concreción de las siguientes actividades:

- a) Asistencia a la asesoría presencial realizado en la sede central UTPL, para conocer los lineamientos generales de la investigación.
- b) Revisión e investigación de los artículos científicos y elaboración de la síntesis de los mismos.
- c) Contacto inicial con los directivos institucionales y los docentes designados. Esto se realizó utilizando el correo electrónico, llamadas telefónicas y visitando su trabajo y domicilio.
- d) Acercamiento a las instituciones educativas. Esta actividad se cumplió luego de conocer los nombres de los docentes enviados por la universidad.
- e) Entrevista con directivos y docentes. Esto se hizo tanto en su domicilio como en las instituciones donde trabajan. En algunos casos, tanto los directivos como los maestros no colaboraron de manera inmediata, sino que se tuvo que ajustar al horario que ellos propusieron.
- f) Aplicación de instrumentos. Esto se realizó apenas se contó con los instrumentos definitivos.
- g) Tabulación de resultados. Se hizo conforme al proceso señalado por la Universidad, luego de la codificación correspondiente.
- h) Análisis de resultados. Los datos, debidamente codificados, fueron representados en tablas y gráficos estadísticos, con el correspondiente análisis.

3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

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

3.1.1. Características individuales de los titulados en Ciencias de la Educación, de modalidad abierta.

3.1.1.1. Ubicación geográfica.

Los titulados de Ciencias de la Educación, en la Universidad Técnica Particular de Loja, modalidad Abierta y a Distancia, son personas que han desarrollado una serie de conocimientos, habilidades y destrezas.

Se han considerado para la investigación a 8 titulados, cuyos nombres y datos han sido proporcionados por la universidad, quienes se encuentran desempeñando la función docente.

Tabla 1. Ubicación geográfica

Establecimiento	Provincia	Cantón
Unidad Educativa "Santiago de Compostela"	Azuay	Cuenca
Escuela "Once de Enero"	Azuay	Chordeleg
Escuela "Isaac María Peña"	Azuay	Sigsig
Centro Educativo "San José"	Azuay	Nabón
Unidad Educativa "Amadeo Maldonado Vázquez"	Azuay	Cuenca
Escuela "Manuel María Pólit Lasso"	Azuay	Cuenca
Escuela "Hugo León"	Azuay	Gualaceo
Institución Educativa "Juan Bautista Vázquez"	Azuay	Sigsig

Fuente: Encuesta a titulados
Elaboración: Verónica Tapia

De los datos presentados en la tabla se desprende que todos los titulados se encuentran laborando en el campo educativo. Todo ellos trabajan en establecimientos de Educación General Básica. 3 instituciones educativas se encuentran en el cantón Cuenca. 2 están en el cantón Sigsig. 1 se encuentra en los cantones: Chordeleg, Nabón y Gualaceo, respectivamente. Todos están en la provincia del Azuay.

3.1.1.2. Edad.

Tabla 2. Edad

Edad	Frecuencia	%
21 a 30	5	62,5
31 a 40	3	37,5
Total	8	100

Fuente: Encuesta a titulados
Elaboración: Verónica Tapia

La experiencia de vida acumulada permite indicar que la edad se refiere a los años que la persona ha vivido desde su nacimiento hasta una fecha determinada. En este caso, se ha tomado en cuenta los años cumplidos por los titulados al momento de la aplicación de las encuestas.

De los ocho docentes investigados, 5 que corresponden al 62,5 % tienen una edad que oscila entre los 21 y 30 años. 3 que equivalen al 37,5 % están en la edad que va desde los 31 a los 40 años.

Los datos presentados conducen a establecer que la mayor parte de docentes que participaron en la investigación son relativamente jóvenes y como tales han alcanzado ya su título de tercer nivel, lo que significa que se encuentran bien preparados para el ejercicio de sus funciones. Tienen todo el tiempo necesario para continuar su preparación y superación personal.

3.1.1.3. Sexo.

Tabla 3. Sexo

Opción	Frecuencia	%
Masculino	3	37,5
Femenino	5	62,5
No contesta	0	0
TOTAL	8	100

Fuente: Encuesta a titulados
Elaboración: Verónica Tapia

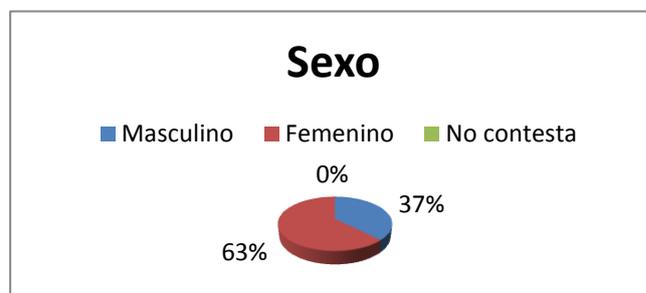


Figura 1. Sexo
Fuente: Encuesta a titulados

Sexo. Es el conjunto de características morfológicas, anatómicas y fisiológicas con las que nace cada persona y que las diferencia biológicamente (morfología o forma, y fisiología o función de fecundación, concepción) entre hombres y mujeres. Estas son características naturales, pues con ellas nacemos y por lo tanto son inmodificables. (Consejo Nacional de las Mujeres, CONAMU, 2008).

Del total de ocho titulados, 5 que corresponden al 62,5 % son de sexo femenino y 3 equivalentes al 37,5 % son de sexo masculino.

Estos datos permiten establecer que la mayoría de docentes que han participado en la investigación pertenecen al sexo femenino, es decir son mujeres. Esta situación ratifica el hecho observado en la experiencia del trabajo diario donde se ha establecido que en el ejercicio de la docencia hay más mujeres que hombres, lo que está bien, debido a que ellas tienen mejores características personales para tratar a los niños, como seres frágiles y tiernos, que merecen todo tipo de atenciones, cuidados y consideraciones.

3.1.2. Características académicas de los titulados

3.1.2.1. Sostenimiento del colegio donde realizaron estudios de bachillerato.

Tabla 4. Sostenimiento

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	7	87,5
Fiscomisional	1	12,5
Particular	0	0
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Encuesta a titulados
Elaboración: Verónica Tapia

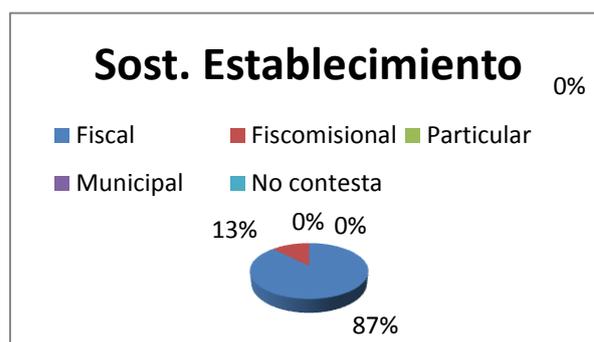


Figura 2. Sostenimiento
Fuente: Encuesta a titulados

El Art. 53 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural establece que los establecimientos educativos, por su financiamiento se clasifican en: fiscales, fiscomisionales, municipales y particulares. Los establecimientos fiscales son

atendidos con recursos del presupuesto del Estado. Los establecimientos particulares son subvencionados con recursos provenientes del cobro de matrículas y pensiones a los estudiantes.

7 titulados, que corresponden al 87,5 % realizaron sus estudios de bachillerato en un colegio fiscal. 1 que corresponde al 12,5 % lo hizo en colegio fiscomisional.

De la información expuesta se comprende que la mayoría de titulados en Ciencias de la Educación realizaron sus estudios de Bachillerato en un establecimiento fiscal, donde nunca tuvieron que pagar por concepto de matrículas o pensiones.

3.1.2.2. Tipo de educación.

Tabla 5. Tipo de educación

Opción	Frecuencia	%
Regular	7	87,5
A distancia	1	12,5
Propios Derechos	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Encuesta a titulados
Elaboración: Verónica Tapia

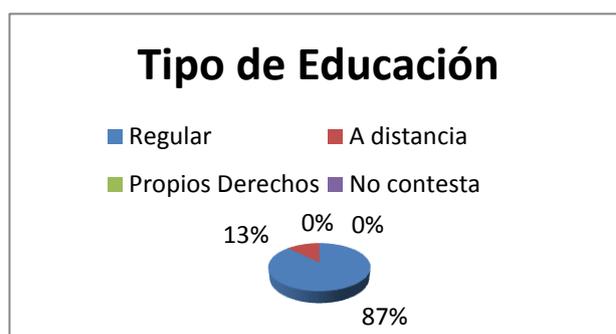


Figura 3. Tipo de educación
Fuente: Encuesta a titulados

De acuerdo con lo que dispone el Art. 23 del Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural, hay dos tipos de educación: la regular y a distancia. En la primera, el estudiante debe asistir regularmente a clases, en la educación a distancia, por lo general, los estudiantes asisten a tutorías que se dan ya sea por las noches, durante uno o dos días a la semana o también los sábados o domingos.

7 titulados que corresponden al 87,5 % han realizado sus estudios de Bachillerato en un colegio de educación regular. 1 que corresponde al 12,5 % ha estudiado el bachillerato en un colegio a distancia.

Estos datos conducen a establecer que la mayor parte de titulados han estudiado el bachillerato en un establecimiento de educación regular, teniendo que asistir de

manera regular a las clases, lo que les otorga mayores ventajas con respecto a quien lo ha hecho en un colegio a distancia, puesto que la asistencia diaria permite profundizar en los estudios y hacer que su preparación académica sea de mejor calidad.

3.1.2.3. Nivel de estudios alcanzados.

Tabla 6. Nivel de estudios

Títulos	Frecuencia	%
Pregrado	7	87,5
Posgrado	1	12,5
Ninguno	0	0
TOTAL	8	100

Fuente: Encuesta a titulados
Elaboración: Verónica Tapia

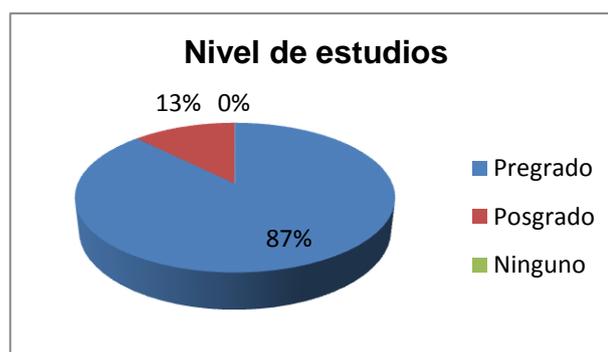


Figura 4. Nivel de estudios
Fuente: Encuesta a titulados

Los estudios superiores que se realizan en la Universidad presentan tres alternativas para los estudiantes: pregrado que corresponde al tipo de estudios que se realizan de manera regular, asistiendo a clases todos los días, hasta aprobar el plan de estudios correspondiente. Posgrado que corresponde a estudios que se realizan luego de haber obtenido un título universitario de tercer nivel. Por lo general, este tipo de estudios se relaciona con aspectos coyunturales que no se encuentran establecidos en un plan como el nivel de pregrado. El posgrado otorga el título de cuarto nivel.

7 titulados que equivalen al 87,5 % han realizado estudios de pregrado. 1 titulado que corresponde al 12,5 % ha realizado estudios de posgrado.

Estos datos indican que la mayor parte de docentes, que participaron en la investigación, poseen título de tercer nivel, que garantiza el ejercicio acertado de la función docente para el mejoramiento de la calidad de la educación. Pueden ser considerados como fortalezas para el sistema educativo, en virtud de que un profesional con título de tercer nivel es acreedor a un buen perfil con el que se garantiza la calidad de su trabajo.

3.1.3. Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación

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

Por la experiencia profesional que se ha logrado acumular en el transcurso de la vida, bien se podría asegurar que el título profesional constituye una herramienta muy necesaria que le acredita al ser humano para la ejecución profesional de una actividad laboral.

En el contexto señalado es posible establecer que la relación que se presenta entre la formación profesional y el trabajo que se encuentra realizando el titulado, se determina que todos se encuentran laborando en el campo de la docencia.

En lo concerniente a los resultados obtenidos, sobre el número de años que se encuentran laborando en el ejercicio de las funciones profesionales, se establece que dos docentes trabajan 4 años, dos laboran por el lapso de 5 años, uno tiene 6, 12, 13 y 15 años de experiencia laboral, respectivamente.

Los resultados de la investigación muestran también que no se presentan casos de docentes que no se encuentren ejerciendo su profesión, así como tampoco tienen un segundo empleo. Tal vez esto se debe a que todos están trabajando en lugares distantes y por la jornada laboral de 8 horas, les resulta imposible disponer de tiempo para otro empleo.

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

Tabla 7. Establecimientos donde trabaja

Opción	Frecuencia	%
Uno	7	87,5
Dos	1	12,5
Tres	0	0
Total	8	100

Fuente: Encuesta a titulados
Elaboración: Verónica Tapia

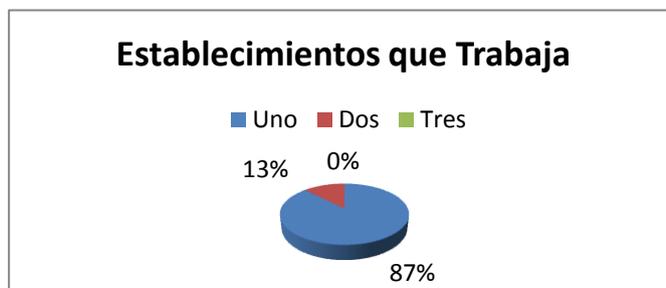


Figura 5: Establecimientos donde trabaja
Fuente: Encuesta a titulados

La experiencia profesional permite indicar que el establecimiento educativo puede ser definido como una unidad organizacional, con dirección propia que tiene como finalidad la prestación del servicio educativo a la comunidad, la misma que cuenta con una planta orgánica y funcional relacionada con el ámbito legal y con la asignación presupuestaria correspondiente.

7 docentes que corresponden al 87,5 % responden que trabajan en un establecimiento educativo. 1 titulado, que corresponde al 12,5 % indica que trabaja en dos establecimientos.

Esta información permite afirmar que la mayor parte de docentes se encuentra trabajando en un solo establecimiento educativo, es decir dedican sus mejores y mayores esfuerzos a su institución y los estudiantes que acuden a ella. Lo que a criterio de la investigadora, constituye un factor muy positivo que puede favorecer al mejoramiento de la calidad educativa, debido a que todos los esfuerzos que realizan los docentes buscan mejora sus prácticas profesionales.

3.1.3.3. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.

Tabla 8. Cargo actual

Opción	Frecuencia	%
Directivo	1	12,5
Administrativo	0	0
Docente	7	87,5
Operativo	0	0
Otro	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Encuesta a titulados

Elaboración: Verónica Tapia



Figura 6. Cargo actual

Fuente: Encuesta a titulados

El cargo que el titulado desempeña se relaciona con las particularidades del ejercicio profesional. En este campo el profesional puede cumplir una serie de actividades técnicas y administrativas sobre la planificación, desarrollo y evaluación del currículo, dentro de las cuales también se encuentran las competencias pedagógicas y didácticas, de liderazgo y relación con la comunidad.

7 titulados, que corresponden al 87,5 % responde que se encuentran desempeñando un cargo de docente. 1 caso, correspondiente al 12,5 % desempeña funciones directivas.

De esta información se concluye que la mayoría de titulados ejercen funciones docentes, es decir se encuentran laborando dentro del campo para el cual han sido preparados, lo que podría considerarse como muy beneficioso para el sistema educativo.

3.1.3.4. Características del trabajo actual.

Tipo de contrato laboral.

Tabla 9. Tipo de contrato

Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	6	75
Contrato civil	0	0
Contrato L. a tiempo parcial	0	0
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	1	12,5
Contrato L. temporal	1	12,5
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Encuesta a titulados
Elaboración: Verónica Tapia

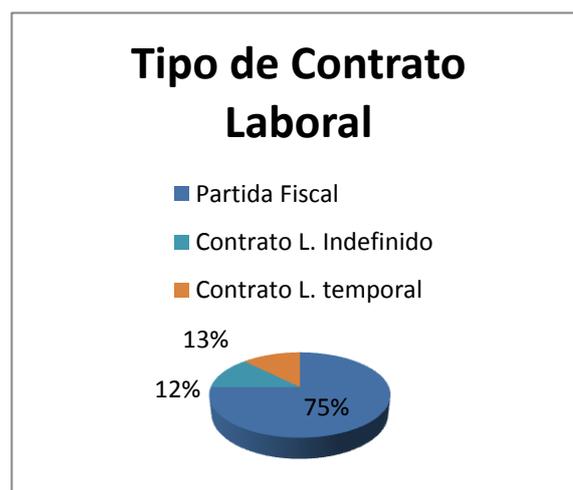


Figura 7. Tipo de contrato
Fuente: En cuesta a titulados

De acuerdo con las normas legales y reglamentarias que se encuentran rigiendo en la realidad ecuatoriana, podrían presentarse algunas opciones para optar por un trabajo. La más común, dentro de la función docente, es la de un nombramiento definitivo, al cual se llega luego de haber superado los procesos de selección. Sin embargo también se cuenta con otras opciones como el contrato y el reemplazo.

6 titulados, que corresponden al 75 % responden señalando que están trabajando con partida fiscal. 1 docente, correspondiente al 12,5 % contesta que trabaja con contrato temporal y contrato laboral indefinido, respectivamente.

El hecho de desempeñar un trabajo con nombramiento o partida fiscal, genera sensaciones de estabilidad laboral. Al contrario, el trabajo mediante contrato produce dos situaciones opuestas: el profesional contratado se esfuerza por desempeñar bien su trabajo, con la esperanza de que algún día se le pueda dar un nombramiento definitivo. Por otro lado, este profesional muchas veces es mal visto por quienes trabajan con nombramiento definitivo, debido a que éstos, por lo general, son conformistas con lo que hacen, razón por la cual no realizan mayores esfuerzos para mejorar sus desempeños profesionales.

Sostenimiento del establecimiento.

Tabla 10. Sostenimiento

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	7	87,5
Fiscomisional	0	0
Particular	1	12,5
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Encuesta a titulados
Elaboración: Verónica Tapia

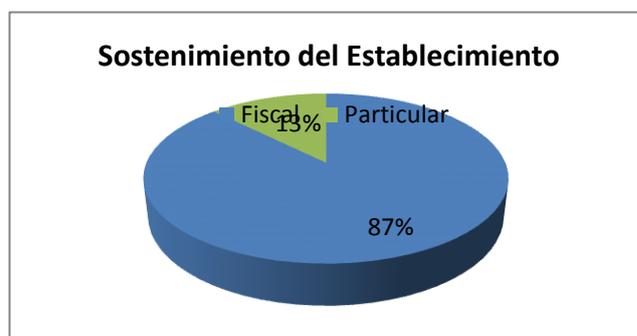


Figura 8. Sostenimiento
Fuente: Encuesta a estudiantes

En lo que respecta al sostenimiento de los establecimientos educativos se presentan tres opciones: fiscal o público, cuyo presupuesto es atendido en su totalidad con fondos del Estado. Fiscomisional, que cuenta con una parte de fondos provenientes del Estado y otra parte de recursos privados. Particular, cuyos recursos son generados por personas naturales o jurídicas privadas.

Las encuestas arrojan resultados en donde seis docentes se encuentran laborando como profesoras de Educación Básica con partida fiscal, una con partida particular y otra con partida municipal.

7 docentes, que corresponde al 87,5 % contestan que el establecimiento en el que trabaja es fiscal. 1 titulado, correspondiente al 12,5 % responde que la institución es particular.

De esta información se desprende que la mayor parte de instituciones educativas donde se aplicaron las encuestas, son públicas, es decir, sus costos son asumidos por el presupuesto estatal. Se trata de escuelas fiscales, donde por mandato legal, la educación es gratuita.

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

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

Tabla 11. Relación del trabajo

Opción	Frecuencia	%
Puesto R.Estudios	8	100
Puesto no R. Estudios	0	0
Realizando Otros Estudios.	0	0
Total	8	100

Fuente: Encuesta a titulados
Elaboración: Verónica Tapia



Figura 9. Relación del trabajo
Fuente: Encuesta a titulados

La relación que existe entre la formación universitaria con el trabajo que se encuentran realizando los titulados en Ciencias de la Educación se puede establecer debido a que en sus estudios realizados ellos han llegado a interiorizar y desarrollar destrezas y competencias que utilizan en el campo profesional. Esta situación se ratifica en la medida que profesional se enfrenta al trabajo, donde debe poner en práctica lo que ha aprendido.

8 docentes que corresponden al 100 %, responde que la situación laboral del puesto que desempeña se relaciona con los estudios realizados.

Por la experiencia laboral vivida es posible aseverar que los titulados en Ciencias de la Educación, en el proceso seguido en los estudios realizados en la universidad han alcanzado a desarrollar competencias que les permiten un desenvolvimiento acertado en el trabajo. Sin duda que esta situación resulta favorable debido a que estos

profesionales están desempeñando con mucho acierto las funciones relacionadas con el título que poseen, lo que es bueno para el sistema educativo.

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.

Los resultados de las entrevistas aplicadas a los empleadores conducen a establecer que la actividad laboral que los titulados que se encuentran realizando en las instituciones educativas dirigidas por ellos, demuestran conocer y dominar las competencias profesionales que utilizan en la ejecución de su trabajo.

En el trabajo que realizan, los titulados, de manera general y rutinaria, destinan mucho tiempo y esfuerzo para la planificación, concreción y evaluación del currículo de su trabajo. De igual manera, los docentes acostumbran a participar en las sesiones de planificación y ejecución de diferentes actividades. Demuestran que dominan las competencias profesionales en su relación con los estudiantes, padres de familia y miembros de la comunidad.

En conclusión, los titulados en Ciencias de la Educación, desde la perspectiva de sus empleadores, que son los directivos y líderes educativos, demuestran que dominan las competencias generales y específicas referidas al trabajo que realizan.

3.3. Valoración docente de la profesión

3.3.1. Opciones de trabajo docente de acuerdo a la capacitación.

La valoración que cada docente concede a su profesión conduce a establecer que debido a los conocimientos adquiridos y competencias profesionales desarrolladas en los estudios realizados en la universidad, están capacitados y preparados para realizar cualquier actividad o tarea relacionada con su profesión.

Tabla 12. Opción de trabajo

OPCIÓN DE TRABAJO	%
Rector	27
Gerente ONG	59,72
Consultor educativo	22,22
Cargo Burocrático	84
Investigador Educativo	27,77
Docente de Educación Básica	17,3
Docente de Bachillerato	25
Docente Universitario	38,19
Terapia psicopedagógica	40,27
Tareas dirigidas	22,22
Supervisor Zonal del Ministerio de Educación	61,11
Docente de Institutos Pedagógicos	34,02

Fuente: Encuesta a titulados

Elaboración: Verónica Tapia



Figura 10. Opciones de trabajo

Fuente: Encuesta a titulados.

Múltiples son las oportunidades de trabajo que se pueden presentar en el campo de la educación. Para el caso de la presente investigación, en los cuestionarios aplicados a los titulados en Ciencias de la Educación, se han considerado las siguientes opciones de trabajo: rector o director, gerente del ONG, consultor educativo, cargo burocrático, investigador educativo; docente de educación básica, bachillerato o universitario, terapeuta sicopedagógico, tareas dirigidas, supervisor zonal del Ministerio de Educación, docente de instituto pedagógico.

Muchas de las opciones indicadas se relacionan con puestos directivos, donde el profesional puede encontrar oportunidades de trabajo; sin embargo se plantean también posibilidades del ejercicio de la docencia como tal, a las que el titulado podría acceder y desempeñarse con facilidad.

El 61,11 % manifiesta su preferencia por un trabajo como Supervisor Zonal del Ministerio de Educación. El 59,72 % prefiere ser gerente de una organización no gubernamental. El 40,27 tiene una preferencia por la terapia sicopedagógica. El 38,19% prefiere la docencia universitaria. El 27,77 % considera su preferencia por la investigación educativa. El 22,22 % prefiere la consultoría educativa y las tareas dirigidas. Las demás opciones se encuentran debajo de los porcentajes señalados.

De esta información se concluye que los titulados en Ciencias de la Educación tienen conceptos muy elevados con respecto a la valoración de sus competencias profesionales, razón por la cual han seleccionado opciones de trabajo que exigen mucho conocimiento y capacidad.

Para criterio de la investigadora, las opiniones de los titulados resultan importantes porque demuestran confianza en sus potencialidades, razón por la cual superan el conformismo laboral y aspiran a alcanzar puestos más elevados donde podrían trabajar sin mayores inconvenientes. Sin duda esta es una realidad muy interesante que podría servir para el mejoramiento de la calidad de la actividad educativa.

3.4. Satisfacción docente

Tabla 13. Satisfacción docente

SATISFACCIÓN DOCENTE		
Preguntas	Pro.	%
20. 1 Los estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia.	4	88
20. 2 El progreso social gracias al ejercicio de la docencia	4	88
20. 3 El prestigio obtenido en el entorno laboral.	4	91
20. 4 La posibilidad de ascensos laborales en la institución.	3	84
20. 5 El salario docente acorde con las funciones realizadas.	3	81
20. 6 La diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula.	4	88
20.7 La posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos.	3	78
20.8 La realización y/o crecimiento personal.	4	91

Fuente: Encuesta a titulados

Elaboración: Verónica Tapia

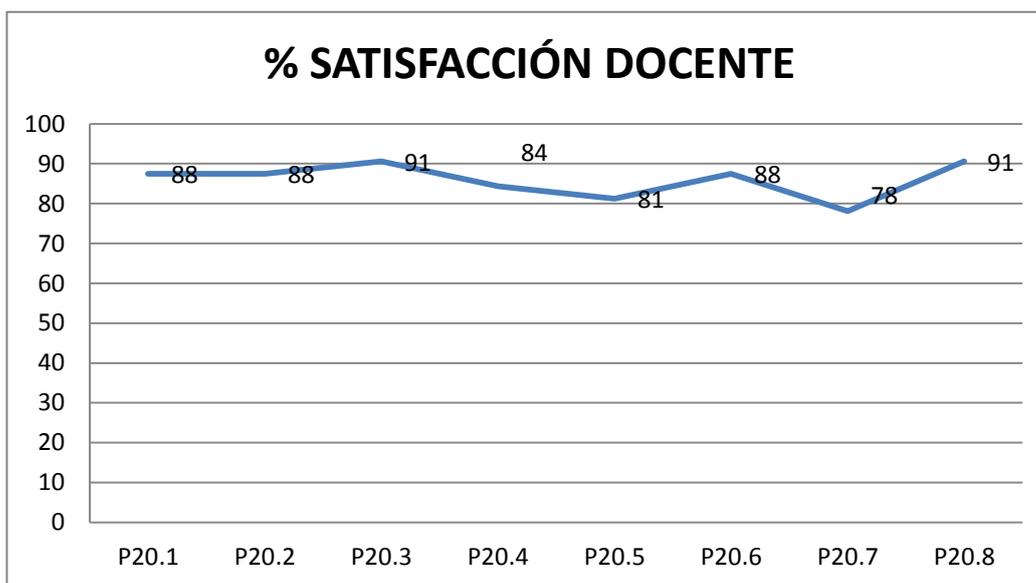


Figura 11: satisfacción docente

Fuente: Encuesta a titulados

La satisfacción hace referencia al estado emocional interno que se caracteriza por ser positivo o placentero, que es el resultante de la percepción subjetiva que tiene el individuo, en este caso el titulado en Ciencias de la Educación, sobre las experiencias de su trabajo, el estado de ánimo que genera la actividad laboral del entorno en el que se encuentra.

Porcentajes que se ubican entre el 88 % al 91 %, con valoraciones de 4 puntos, permiten establecer que los titulados en Ciencias de la Educación se encuentran muy satisfechos con el trabajo que realizan, ya que lo estarían desarrollando con mucha frecuencia, importancia y alto nivel de formación.

De la información que antecede se establece que los titulados se encuentran muy satisfechos con los estudios de Ciencias de la Educación, que les otorga progreso social, prestigio personal alcanzado en el entorno laboral, en la diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula y en la realización y/o crecimiento personal.

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

La palabra estatus, proviene del inglés. *status*, y del lat. *status*, estado, condición. Significa posición que una persona ocupa en la sociedad o dentro de un grupo social. (Palabras y vida, 2012). En consecuencia, esta palabra se utiliza para establecer una condición de prestigio social que tienen los docentes con la profesión que tienen lo que les otorga un lugar preferente en el grupo social en el que viven.

El 88 % de titulados demuestra que se encuentran muy satisfechos por el progreso social gracias al ejercicio de la docencia.

La mayoría de los titulados en Ciencias de la Educación, se encuentran satisfechos con el título que poseen. Esta situación es favorable a pesar de que en estos últimos tiempos, por efectos de la vigencia de nuevas cargas legales y reglamentarias, los que los maestros se encuentran laborando en un ambiente de exagerada presión, ejercida por las autoridades del sector educativo

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

La palabra prestigio se deriva del latín *praestigium*, significa realce, estimación, renombre, buen crédito. Ascendiente, influencia, autoridad. (Palabras y vida, 2012). Es decir, el prestigio puede entenderse como un estado de distinción, realce, estimación y autoridad.

El 91 % de titulados indica estar muy satisfechos con el prestigio que les otorga la actividad laboral que desempeñan.

Esta información conduce a comprender e interpretar que los titulados en Ciencias de la Educación, que son maestros que están en funciones, demuestran satisfacción personal y un estado de ánimo positivo referente a la profesión que tienen, lo que les ha dado realce, estimación, renombre, buen crédito y autoridad ante los demás.

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

La expresión ascenso laboral se refiere a las posibilidades que puede tener un profesional para optar por cargos de mayor. Es decir para alcanzar nuevos y más altos niveles de su carrera profesional, que también le concederían mejores remuneraciones.

Con sus respuestas, el 84 % de titulados en Ciencias de la Educación demuestra que se encuentran medianamente satisfechos con las posibilidades de ascensos laborales en la institución.

De esta información es posible concluir que se presenta un alto porcentaje de titulados en Ciencias de la Educación que no demuestran satisfacción completa con las posibilidades de ascender en su carrera profesional. Sin duda que esta situación es conflictiva y puede afectar el estado de ánimo de los docentes, lo que tal vez podría influir de manera negativa en el desempeño de sus labores cotidianas.

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

El interés personal se relaciona con las posibilidades que tiene el ser humano para poner mayor atención y concentración en las cosas que hace. Esto se puede demostrar a través de la actitud personal e intrínseca que el titulado demuestra frente a las actividades laborales que debe realizar. Se trata del estado de ánimo interior que caracteriza a la persona con respecto a la ejecución de una determinada actividad.

El 81 % de titulados en Ciencias de la Educación responde que se encuentra medianamente satisfecho con el interés que pone en el trabajo.

Parecería que la exagerada exigencia y rigidez del marco reglamentario y de las autoridades educativas ha generado en los docentes una especie de inconformidad y desmotivación por su profesión. Tal vez por esta razón manifiestan su desinterés por el trabajo. Las leyes y reglamentos relacionados con el campo educativo han generado este estado de ánimo displicente de los maestros.

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

El sistema educativo ofrece diferentes rutas para el ejercicio profesional. Además de realizar las actividades concretas relacionadas con las clases, los docentes deben dedicarse también a hacer otras variadas actividades de trabajo como: programas, reuniones, festivales, campeonatos, concursos, etc., que son impuestos, bajo prevenciones de ley, desde la esfera central. Con mucha urgencia se obliga a realizar una serie de actividades de diversa índole.

El 88 % de titulados en Ciencias de la Educación contesta que se encuentran muy satisfechos con la diversidad de actividades y situaciones que se encuentran desarrollando en su trabajo, tanto dentro como fuera del aula.

A pesar de una saturación en las actividades y las formas de exigencia por parte de las autoridades educativas, los docentes indican estar muy satisfechos con las actividades que realizan en su trabajo, lo que constituye una gran fortaleza para el sistema educativo, que cuenta con profesionales dispuestos a realizar sus mejores esfuerzos en el cumplimiento de sus obligaciones.

Nivel de satisfacción del titulado con las posibilidades de salidas profesionales o diversidad de empleos.

Al hacer referencia a las posibilidades de salidas profesionales o la diversidad de empleos, se está tratando sobre la factibilidad de que mientras el titulado se encuentra desempeñando sus funciones habituales, pueda optar por una beca o una pasantía en otra ciudad u otro país. La diversidad de empleos se refiere a las oportunidades del docente por tener otros trabajos que guardan relación con su título profesional.

El 78 % de titulados contesta que se encuentran medianamente satisfechos con las posibilidades de salidas profesionales o diversidad de empleos.

Las respuestas generadas por parte de los titulados no son justificables por cuanto, tanto para las salidas profesionales como para la diversidad de empleos, el título que poseen es válido. Sin embargo, se debe destacar que en el Ecuador existen escasas posibilidades de salidas profesionales, las mismas que se dan a quienes tienen influencia con las autoridades del poder central.

En lo relacionado con la diversidad de empleos, el asunto es más favorable, debido a que teniendo el título profesional de licenciatura en Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica, el campo laboral es amplio en virtud de que este sector abarca desde el 1° al 10° grado, que existen en casi todos los establecimientos educativos del País. Si bien es verdad que sólo podrían trabajar en este nivel, no es menos cierto que hay amplias posibilidades para hacerlo. Por la razón señalada, podría indicarse que las respuestas dadas por los encuestados no se justifican.

La realización y/o crecimiento personal.

Por la experiencia que se tiene, es posible aseverar que la realización o crecimiento personal se relaciona con el hecho de que la persona, con el título que posee, pueda tener posibilidades para sentirse satisfecho de lo que es, y con el trabajo que tiene. Se trata de un estado intrínseco de satisfacción personal y profesional que le otorga tranquilidad, orgullo, estabilidad laboral y emocional, conformidad con lo que se hace identificación total con los objetivos y actividades de su profesión.

El 91 % de titulados en Ciencias de la Educación indica que están muy satisfechos con respecto a la realización y crecimiento personal.

Los titulados en Ciencias de la Educación, a través de sus respuestas, manifiestan su satisfacción personal con respecto a su realización y crecimiento personal, lo que significa que se identifican plenamente con el trabajo que tienen y dan a entender que se encuentran muy comprometidos con sus responsabilidades. Se trata de una situación favorable para el sector educativo.

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

3.5.1. Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.

Tabla 14. Respuestas de los titulados

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
1 Preparan los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos	4	91	4	97	4	97
2 Preparan técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes.	3	84	4	94	4	88
3 Planifican las actividades del aula.	4	94	4	97	4	88
4 Ejecutan actividades de aula que son novedosas y creativas.	3	84	4	94	4	88
5 Organizan espacios en el aula.	4	88	4	97	4	94
6 Elaboran recursos didácticos (materiales pedagógicos) diversos para la enseñanza de la asignatura.	4	88	4	94	4	88
7 Crean climas favorables para el proceso de la enseñanza – aprendizaje.	4	88	4	97	4	97
8 Dominan el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada.	4	88	4	88	4	97
9 Aplican las didácticas específicas de la asignatura.	4	88	4	94	4	91
10 Aplican la psicología de la educación en el aula.	3	81	4	88	3	78
11 Promueven el trabajo	4	91	4	97	4	94

reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos. El 82 % indica que esto se hace con bastante nivel de formación.						
12 Realizan actividades educativas extracurriculares con alumnos.	3	72	3	81	3	78
13 Aplican estrategias de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencias.	3	84	4	94	4	89
14 Revisan las tareas estudiantiles.	4	97	4	97	4	94
15 Realizan actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan.	4	88	4	91	4	97
16 Detectan problemas de aprendizaje de los estudiantes.	3	84	4	94	3	84
17 Atienden las necesidades individuales de los estudiantes.	4	91	4	97	4	94
18 Conocen y aplican las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tic's) en el aula.	4	91	4	94	4	88

Fuente: Encuesta a titulados

Elaboración: Verónica Tapia

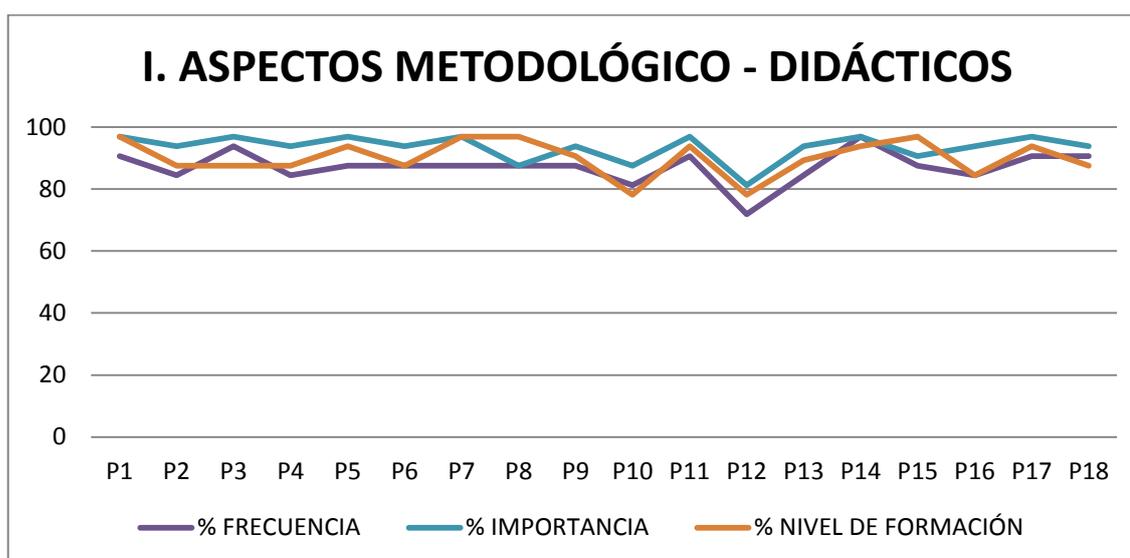


Figura 12. Respuestas de titulados

Fuente: Encuesta a titulados

En esta parte, tal vez la más importante de la investigación, se relacionan dos aspectos: la metodología y la didáctica. La metodología se ocupa de los métodos que el docente utiliza en el desarrollo curricular. La didáctica, conocida como una ciencia auxiliar de la Pedagogía, se refiere a los aspectos normativos y técnicos de desarrollo del proceso de la enseñanza y el aprendizaje, como un componente medular del proceso que usa el profesor para enseñar, con la finalidad de conseguir que el estudiante aprenda.

En los instrumentos de investigación aplicados, los aspectos metodológicos-didácticos se refieren a: preparación de contenidos teóricos, de técnicas y estrategias de enseñanza, planificación de actividades de aula, ejecución de actividades de aula novedosas y creativas, organización de espacios de aula, elaboración de recursos didácticos, creación de climas favorables para el aprendizaje, dominio del contenido de la asignatura, aplicación de las didácticas específicas de la asignatura y la psicología de la educación en el aula, iniciación del trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos; realización de actividades educativas extracurriculares, de refuerzo y apoyo educativo, aplicación de estrategias de evaluación, revisión de las tareas educativas, detección de problemas de aprendizaje, atención de las necesidades individuales de los estudiantes, conocimiento y aplicación de las tecnologías de la información.

Porcentajes que se ubican entre el 91 % al 97% indican que los titulados con alta y bastante frecuencia, importancia y nivel de formación, respectivamente, preparan la materia o asignatura, organizan y presentan contenidos pedagógicos, aplican prácticas docentes pedagógicas, promover el trabajo reflexivo de los alumnos, organiza y presenta diversos recursos didácticos y aplica estrategias de evaluación diversas.

Porcentajes que se encuentran entre el entre el 84 % y el 88 % indican que los titulados con alta y bastante frecuencia, importancia y nivel de preparación, respectivamente, ejecutan actividades del aula, organizan espacios de aula, crean climas favorables, promueven el trabajo participativo y colaborativo de los alumnos.

Entre el 72 % y el 88 % de los docentes manifiestan que con alta y bastante frecuencia, importancia y nivel de significación, respectivamente, preparan técnicas y estrategias de enseñanza, planifican actividades del aula, aplican didácticas

específicas de la asignatura, participan en el proyecto curricular institucional, aplican la psicología de la educación en el aula y realizan actividades extracurriculares con alumnos.

De la información presentada se desprende que la labor que se encuentran realizando los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica, es buena, debido a que aplican de manera apropiada la metodología y la didáctica para llevar a la práctica la planificación, ejecución y evaluación del proceso de la enseñanza y el aprendizaje, de los estudiantes.

Tabla 15. Respuestas de empleadores

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
1 Preparan los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos	4	89	4	93	4	96
2 Preparan técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes.	3	79	3	82	4	89
3 Planifican las actividades del aula.	4	100	4	96	4	89
4 Ejecutan actividades de aula que son novedosas y creativas.	4	93	4	100	3	86
5 Organizan espacios en el aula.	3	86	4	93	3	82
6 Elaboran recursos didácticos (materiales pedagógicos) diversos para la enseñanza de la asignatura.	3	86	4	89	3	82
7 Crean climas favorables para el proceso de la enseñanza – aprendizaje.	4	93	4	96	3	86

8 Dominan el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada.	3	82	4	96	4	89
9 Aplican las didácticas específicas de la asignatura.	3	79	4	93	4	89
10 Aplican la psicología de la educación en el aula.	3	75	4	93	3	82
11 Promueven el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos.	3	86	4	96	3	86
12 Realizan actividades educativas extracurriculares con alumnos.	3	79	4	93	3	86
13 Aplican estrategias de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencias.	3	82	4	93	3	86
14 Revisan las tareas estudiantiles.	4	96	4	93	4	93
15 Realizan actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan.	3	86	4	96	4	93
16 Detectan problemas de aprendizaje de los estudiantes.	4	89	4	100	4	89
17 Atienden las necesidades individuales de los estudiantes.	4	89	4	96	4	93
18 Conocen y aplican las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tic's) en el aula.	3	75	3	79	3	82

Fuente: Encuesta a empleadores

Elaboración: Verónica Tapia

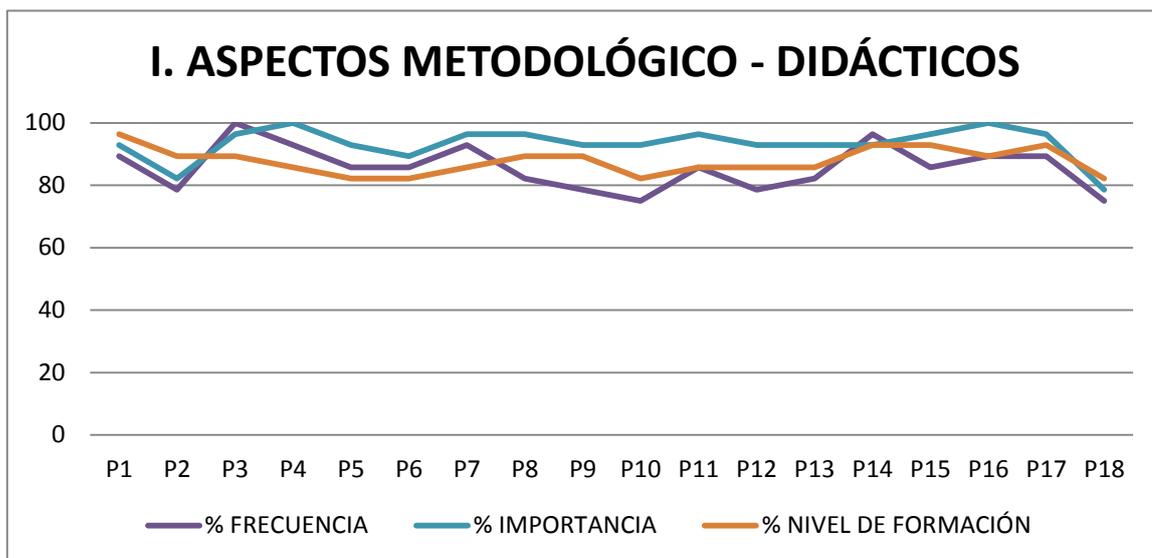


Figura 13: Respuestas de empleadores
Fuente: Encuesta a empleadores

El 89 % de empleadores responden que los titulados con alta frecuencia preparan los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos. El 93 % indica que los hacen con alta importancia. El 96 % considera que esto se hace con alto nivel de formación.

El 79 % de empleadores responde que los titulados en Ciencias de la Educación, con bastante frecuencia preparan técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes. El 82 % señala que esto se realiza con bastante importancia. El 89 % considera que se lo hace con alto nivel de formación.

El 100 % de respuestas de los empleadores señalan que los investigadores, con alta frecuencia planifican actividades de aula. El 96 % estima que esto se hace con alta importancia. El 89 % responde que se lo hace con alto nivel de formación.

El 93 % de respuestas de los empleadores indica que los docentes, con alta frecuencia ejecutan actividades de aula novedosas y creativas. El 100 % indica que esto se produce con alta importancia. El 86 % cree que se lo realiza con bastante nivel de formación.

El 94 % de respuestas de los empleadores señala que los investigados bastante frecuencia organizan espacios en el aula. El 93 % manifiesta que esto se hace con alta importancia. El 82 % cree que esto ocurre con bastante nivel de formación.

El 86 % de los empleadores indican que los titulados en Ciencias de la Educación, con bastante frecuencia elaboran recursos didácticos diversos para la enseñanza de la asignatura. El 89 % indica que esto se hace con alta importancia. El 82 % considera que esto se lo hace con bastante nivel de formación.

Porcentajes que se encuentran en el rango del 93 % al 96 % indican, que los docentes investigados con alta frecuencia e importancia crean climas favorables para el proceso de la enseñanza y el aprendizaje. El 86 % considera que esto se hace con bastante nivel de formación.

Porcentajes ubicados entre el 86 % al 96 % indican que los docentes investigados, con alta importancia y nivel de formación dominan el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada. El 93 % indica que esto se presenta con bastante frecuencia.

Con porcentajes que se encuentran entre el 89 % y el 93 %, los empleadores señalan que los titulados con alta importancia y nivel de formación aplican las didácticas específicas de la asignatura. El 79 % cree que esto se da con bastante frecuencia.

Porcentajes que se encuentran entre el 75 % y el 82 % indican que los titulados con bastante frecuencia y nivel de formación aplican la psicología de la educación en el aula. El 93 % responde que esto pasa con alta importancia.

El 86 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados con bastante frecuencia y nivel de formación promueven el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los estudiantes. El 96 % contesta que esto se hace con alta importancia.

Porcentajes que se encuentran entre el 79 % al 86 %. El 86 % indican que los titulados con bastante frecuencia y nivel de formación realizan actividades educativas extracurriculares con alumnos. El 79 % indica que esto se hace con alta importancia.

Entre el 82 % al 86 % de respuestas de los empleadores responden que los investigados con bastante frecuencia y nivel de formación aplican estrategias de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencias. El 93 % indica que esto ocurre con alta importancia.

Porcentajes que se ubican entre el 93 % al 96 % señalan que los titulados con alta frecuencia, importancia y nivel de formación revisan las tareas estudiantiles.

Entre el 93 % al 96 % de respuestas de los empleadores indican que los investigados con alta importancia y nivel de formación realizan actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan. El 86 % responde que esto ocurre con bastante frecuencia.

Entre el 89 % al 100 % de respuestas señalan que los docentes investigados, con alta frecuencia, importancia y nivel de formación, detectan problemas de aprendizaje de los estudiantes.

Entre el 89 % al 96 % de respuestas de los empleadores indican que los titulados con alta frecuencia, importancia y nivel de formación atienden las necesidades individuales de los estudiantes.

Porcentajes ubicados entre el 75 % al 82 % señalan que los titulados con bastante frecuencia, importancia y nivel de formación conocen y aplican las tecnologías de la información y la comunicación en el aula.

Relación de resultados de titulados y empleadores.

La información recogida conduce a establecer que los empleadores y los titulados en Ciencias de la Educación, tienen opiniones bastantes similares con relación a las tareas referidas a los aspectos metodológicos y didácticos. Los resultados porcentuales presentan poca variación, se ubican en el rango de 75 % al 100 %; de igual manera, las valoraciones que otorgan a estos indicadores se encuentran entre “bastante y alto”.

Estos datos porcentuales y valoraciones asignadas a las tareas docentes, tanto por los titulados como por los empleadores permiten concluir que los docentes que obtuvieron su título de Lic. En Ciencias de la Educación, con bastante y alta frecuencia, importancia y nivel de formación, respectivamente: planifican el currículo, preparan técnicas y estrategias de enseñanza, organizan los espacios del aula, elaboran recursos didácticos, crean climas favorables para el aprendizajes, dominan la disciplina, aplican la didáctica propia de una asignatura, usan la psicología en el aula, realizan de actividades curriculares y extracurriculares, revisan las tareas de los estudiantes, evalúan los aprendizajes de los estudiantes, ejecutan actividades de refuerzo académico, detectan problemas de aprendizaje, atienden las necesidades educativas especiales de los estudiantes, conocen y usan las tecnologías de la información y la comunicación en el aula.

Como consecuencia lógica de la información presentada, es posible establecer como una conclusión final de este apartado del estudio desarrollado, que los titulados se encuentran desarrollando su trabajo de manera apropiada, conforme a los requerimientos del sistema educativo vigente. Lo están haciendo con bastante frecuencia, importancia y nivel de formación. Esta coyuntura favorable aporta de manera importante al mejoramiento de la calidad educativa.

3.5.2. Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrollados por el titulado.

Tabla 16. Resultados de titulados

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
19 Realiza autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia.	3	84	4	94	4	88
20 Evalúa las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos.	3	81	4	91	4	94
21 Analiza aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales.	3	84	4	91	4	91
22 Evalúa y redactan informes de retroalimentación de la práctica educativa.	4	91	4	100	4	91

Fuente: Encuesta a titulados

Elaboración: Verónica Tapia

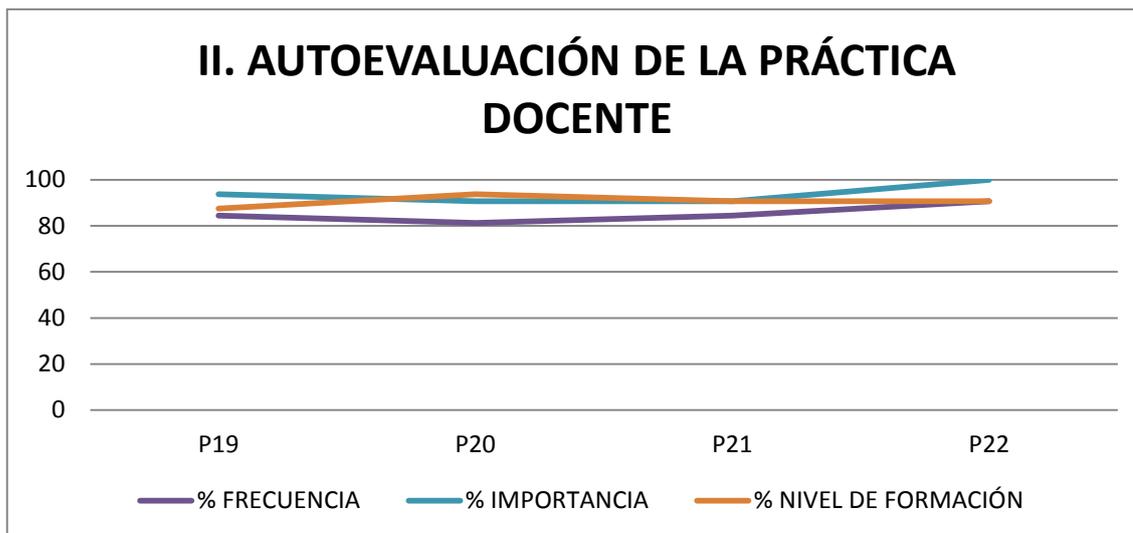


Figura 14: Resultados de titulados
Fuente: Encuesta a titulados

La autoevaluación es una forma de evaluación que permite al docente el autoanálisis y la autocrítica; potencia su desarrollo y autorregulación (Ministerio de Educación, 2010).

En la investigación aplicada, para evaluar este aspecto se han establecido los siguientes indicadores: autoanálisis críticos del conocimiento de la asignatura, competencias adquiridas y requeridas por los alumnos, aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales, evaluación y redacción de informes de retroalimentación de la práctica educativa.

Como consecuencia de lo indicado la práctica docente debe ser comprendida como el conjunto de actividades que los titulados se encuentran ejecutando para llevar a la concreción de los aprendizajes de los estudiantes.

En lo que se refiere a la autoevaluación de la práctica docente, los titulados de Ciencias de la Educación, con porcentajes del 81 % al 91 %, señalan que los titulados con bastante frecuencia en una importancia realizan autoanálisis críticos de los conocimientos, evalúan competencias adquiridas y requeridas por los alumnos, analizan los aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales, evalúan y redactan informes de retroalimentación de la práctica educativa. Porcentajes que oscilan entre el 91 % a 100 % indican que lo hacen con alta importancia y nivel de formación.

Tabla 17. Resultados de los empleadores

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
19 Realiza autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia.	3	63	3	63	3	66
20 Evalúa las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos.	3	69	3	69	3	69
21 Analiza aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales.	3	66	3	66	3	66
22 Evalúa y redactan informes de retroalimentación de la práctica educativa.	3	66	3	66	3	66

Fuente: Encuesta a empleadores

Elaboración: Verónica Tapia

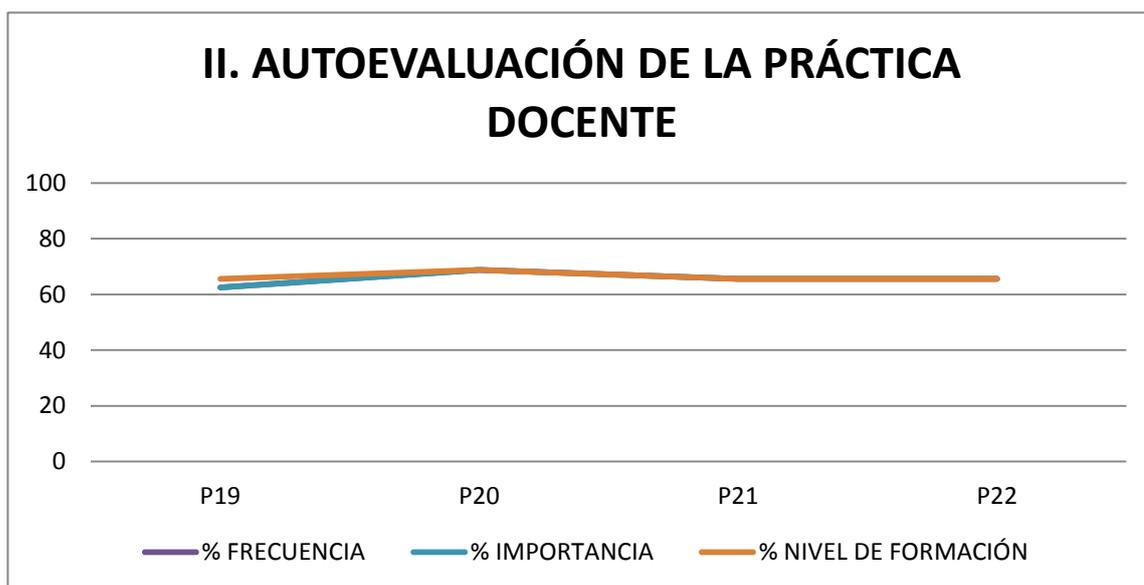


Figura 15: Respuestas de empleadores

Fuente: Encuesta a empleadores

Porcentajes que se ubican entre el 63 % al 69 % indican que los titulados en Ciencias de la Educación, con bastante frecuencia, importancia y nivel de formación realizan autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia, evalúan las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos, analizan aspectos que conforman situaciones

educativas en contextos formales y no formales, evalúan y redactan informes de retroalimentación de la práctica educativa.

Relación de resultados de titulados y empleadores.

La información presentada sobre este aspecto permite establecer que las respuestas otorgadas por los titulados en Ciencias de la Educación y los empleadores presentan diferencias. Los porcentajes de los titulados superan el 81 %, con valoraciones de bastante y alto, en cuanto a la frecuencia, importancia y nivel de formación. Por su parte, los porcentajes de los empleadores no superan el 69 % y las valoraciones corresponden a la opción “bastante”, en cuanto se refiere a la frecuencia, importancia y nivel de formación sobre las prácticas pedagógicas.

De la información y argumentos expuestos se desprende que los docentes presentan debilidades en cuanto se refiere a la realización de autoanálisis críticos sobre sus conocimientos de la materia, evaluación de las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos, análisis de aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales, evaluación y redacción de informes de retroalimentación de la práctica educativa. Esta situación debería mejorarse.

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

Tabla 18. Resultados de los titulados

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
23. Conduce investigaciones relacionadas con su labor.	3	84	3	84	3	84
24 Participa en proyectos de investigación e innovación educativa	3	84	4	88	4	88
25 Investiga y evalúa procesos, programas e instituciones educativas con fines de mejora.	3	81	3	84	3	84

26 Diseña programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados.	3	84	4	94	4	88
27 Implementa y realiza el seguimiento y evalúan de programas, acciones y proyectos educativos.	4	91	4	91	3	84
28 Determinan los elementos que conforman las diferentes realidades educativas con fines de intervención.	3	84	3	84	3	75

Fuente: Encuesta a titulados
Elaboración: Verónica Tapia

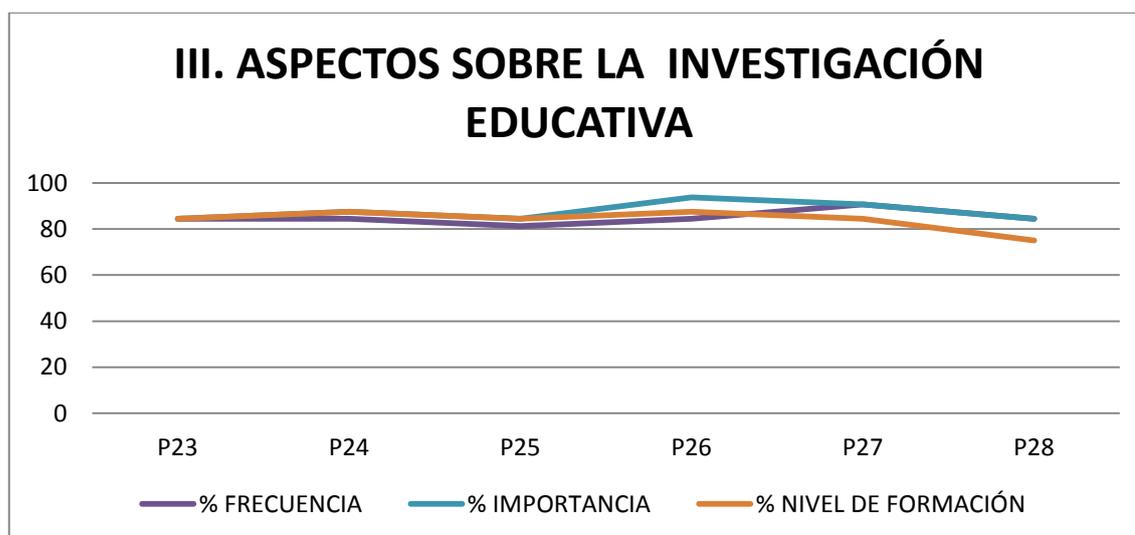


Figura 16: Resultados de titulados
Fuente: Encuesta a titulados

La investigación es definida como un proceso formal, sistemático e intensivo, que a través de un método incursiona en el conocimiento de los fenómenos y propicia la producción de un nuevo conocimiento. (Bueno, 2004)

En tanto que la investigación educativa se refiere a un proceso formal, sistemático e intensivo, que a través de un método incursiona en el conocimiento de los hechos relacionados con el accionar educativo y sus actores. En este estudio trata sobre las competencias que el docente, titulado en Ciencias de la Educación, se encuentra

ejecutando en su campo de acción, de conformidad con lo que ha aprendido en el proceso de su formación universitaria.

El 81 % de titulados, con bastante frecuencia, importancia y nivel de formación, conducen investigaciones relacionadas con su labor.

El 84 % de respuestas de los titulados con bastante frecuencia participan en proyectos de investigación e innovación educativa. El 88 % señala que lo hacen con alta importancia y nivel de formación.

El 81 % de respuestas indica que los titulados con bastante frecuencia investigan y evalúan procesos, programas e instituciones educativas con fines de mejora. El 84 % responde que esto ocurre con alta importancia y nivel de formación.

El 84 % de respuestas indica que los titulados con bastante frecuencia diseñan programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados. El 94 % responde que lo hacen con bastante importancia. El 88 % considera que esto se hace con alto nivel de formación.

El 91 % de respuestas indica que los titulados con alta frecuencia e importancia implementan y realizan el seguimiento y evalúan programas, acciones y proyectos educativos. El 84 % responde que lo hacen con bastante nivel de formación.

El 84 % de respuestas indica que los titulados con bastante frecuencia e importancia determinan los elementos que conforman las diferentes realidades educativas con fines de intervención. El 75% indica que lo hacen con bastante nivel de formación.

Tabla 19. Resultados de los empleadores

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
23. Conduce investigaciones relacionadas con su labor.	3	63	3	63	3	63
24 Participa en proyectos de investigación e innovación educativa	3	66	3	66	3	66

25 Investiga y evalúa procesos, programas e instituciones educativas con fines de mejora.	2	59	3	63	3	63
26 Diseña programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados.	3	63	3	63	3	63
27 Implementa y realiza el seguimiento y evalúan de programas, acciones y proyectos educativos.	3	63	3	63	3	63
28 Determinan los elementos que conforman las diferentes realidades educativas con fines de intervención.	3	63	2	59	3	63

Fuente: Encuesta a empleadores
Elaboración: Verónica Tapia

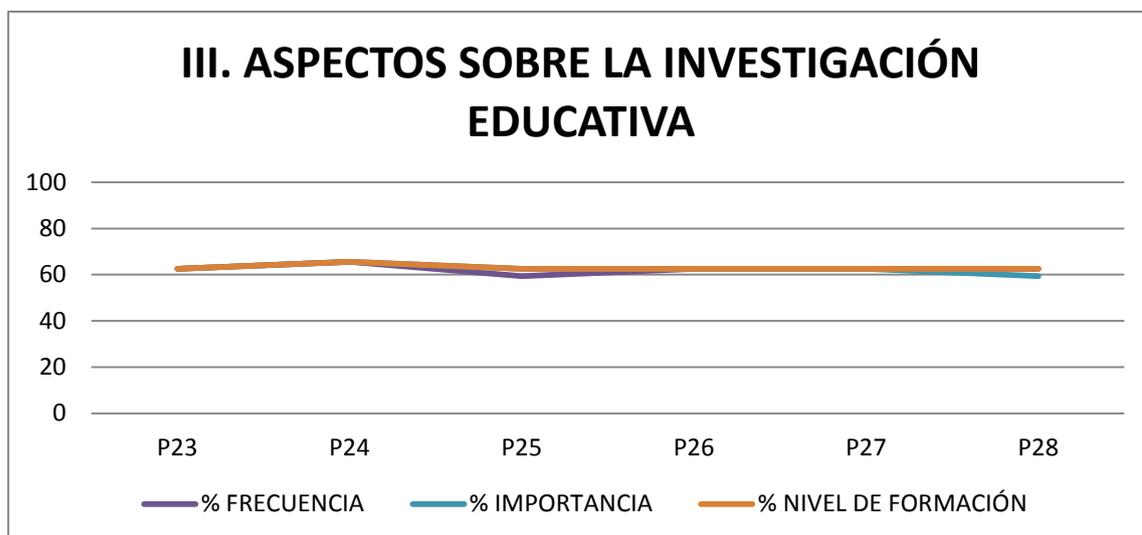


Figura 17: Resultado de empleadores
Fuente: Encuesta a empleadores

El 63 % de empleadores responde que los titulados, con bastante frecuencia, importancia y nivel de formación, conducen investigaciones relacionadas con su labor.

El 63 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados con bastante frecuencia participan en proyectos de investigación e innovación educativa. El 66 % señala que lo hacen con bastante importancia y nivel de formación.

El 59 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados con poca frecuencia investigan y evalúan procesos, programas e instituciones educativas con fines de

mejora. El 63 % responde que esto ocurre con bastante importancia y nivel de formación.

El 63 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados con bastante frecuencia, importancia y nivel de formación diseñan programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados e implementan y realizan el seguimiento y evalúan programas, acciones y proyectos educativos.

El 63 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados con bastante frecuencia y nivel de formación determinan los elementos que conforman las diferentes realidades educativas con fines de intervención. El 59 % indica que lo hacen con poca importancia.

Relación de resultados de titulados y empleadores.

La información presentada sobre los aspectos relacionados con la investigación educativa muestra que entre las respuestas otorgadas por los titulados en Ciencias de la Educación y los empleadores se presentan diferencias. Los porcentajes de los titulados se ubican entre el 75 % al 91 % con valoraciones que corresponden a la opción “bastante”. En cambio, los porcentajes de los empleadores se ubican entre el 59 % al 66 % y las valoraciones corresponden a la opción de “poco” y “bastante”, en cuanto se refiere a la frecuencia, importancia y nivel de formación.

De esta información se concluye que los titulados en Ciencias de la Educación, que se encuentran trabajando en las instituciones educativas, presentan debilidades en lo referente a la investigación educativa teniendo que buscar opciones de mejoramiento en lo referente a la conducción de investigaciones relacionadas con su labor, participación en proyectos de investigación e innovación educativa; investigación y evaluación de procesos, programas; diseño de programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados; implementación de seguimiento y evaluación de programas, acciones y proyectos educativos; determinación de los elementos que conforman las diferentes realidades educativas con fines de intervención.

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

Tabla 19. Resultados de titulados

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
29. Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular.	4	97	4	97	4	100
30. Participar en Juntas de profesores.	4	100	4	100	4	100
31. Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones.	4	94	4	91	4	100
32. Ejercer funciones administrativas.	3	81	4	91	4	88
33. Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe.	4	88	4	91	4	91
34. Estudiar la realidad local y nacional.	4	91	4	94	4	97
35. Colaborar en la organización de gestión del Centro Educativo.	4	94	4	100	4	97
36. Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales.	4	94	4	97	4	94
37. Elaborar reglamentos internos de las comisiones.	4	91	4	94	4	91
38. Conocer y aplicar el Código de Convivencia.	4	91	4	97	4	94

Fuente: Encuesta a titulados

Elaboración: Verónica Tapia

Debido a la experiencia profesional que se tiene en el campo de la educación, bien se podría afirmar que las actividades académicas, que se mencionan en el presente trabajo, guardan relación con las ejecutorias que los titulados en Ciencias de la Educación deben realizar para llevar a la práctica la planificación, concreción y evaluación curricular. Como su denominación lo señala, las actividades normativas se refieren al cumplimiento de obligaciones y funciones establecidas en el marco normativo vigente. Las tareas administrativas, que se encuentran estrechamente ligadas a las normativas, tienen relación con las acciones de la gestión educativa y del currículo, como: asistencia, puntualidad, cumplimiento de comisiones, cumplimiento de

horarios de trabajo, acatamiento al calendario escolar, disposición para participar en los de organismos institucionales, elaboración de documentos curriculares.

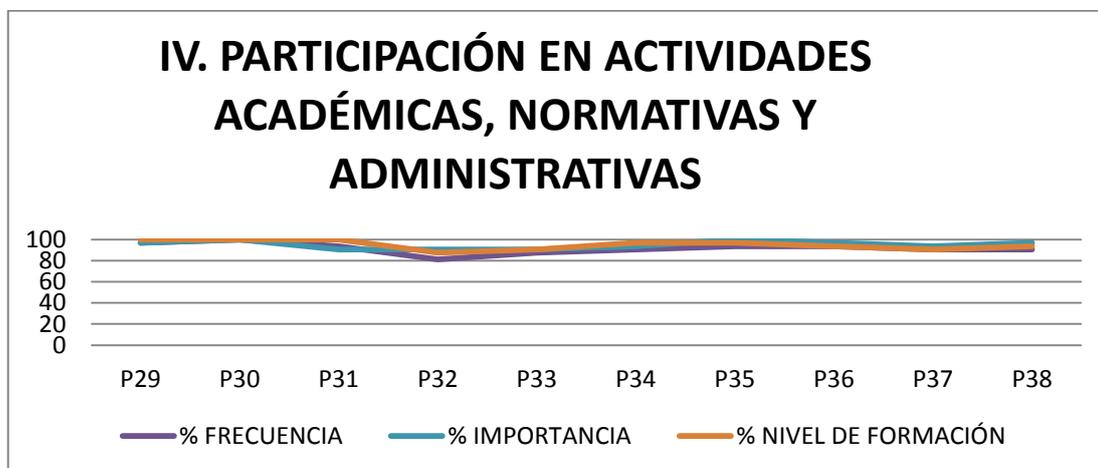


Figura 17: Resultados de Titulados.

Fuente: Encuesta a titulados

En cuanto se refiere a la participación en actividades académicas, normativas y administrativas, se observa que entre el 88 % y 100%, los titulados con alta frecuencia, importancia y nivel de formación: realizan reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular, participan en juntas de profesores, promueven acciones de promoción y convocatoria a reuniones, conocen la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe, colaboran en la organización y gestión del Centro Educativo, demuestran empoderamiento de las metas y objetivos institucionales, elaboran reglamentos internos de las comisiones, conocen y aplican el código de convivencia. Con excepción del ejercicio de funciones administrativas, en cuyo caso se obtienen los siguientes resultados: el 81 % señala que los titulados con bastante frecuencia ejercen funciones administrativas, el 91 % responde que lo hacen con alta importancia y el 88% considera que esto se realiza con alto nivel de formación.

Tabla 20. Resultados de los empleadores

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
29. Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al	4	100	4	96	4	96

concluir cada bloque curricular.						
30. Participar en Juntas de profesores.	4	96	4	93	4	96
31. Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones.	3	86	3	86	4	89
32. Ejercer funciones administrativas.	4	93	4	93	3	86
33. Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe.	3	82	4	93	3	86
34. Estudiar la realidad local y nacional.	3	82	4	89	4	89
35. Colaborar en la organización de gestión del Centro Educativo.	4	93	4	96	4	93
36. Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales.	3	82	4	93	3	86
37. Elaborar reglamentos internos de las comisiones.	3	86	4	93	3	86
38. Conocer y aplicar el Código de Convivencia.	3	82	4	89	4	93

Fuente: Encuesta a empleadores
Elaboración: Verónica Tapia

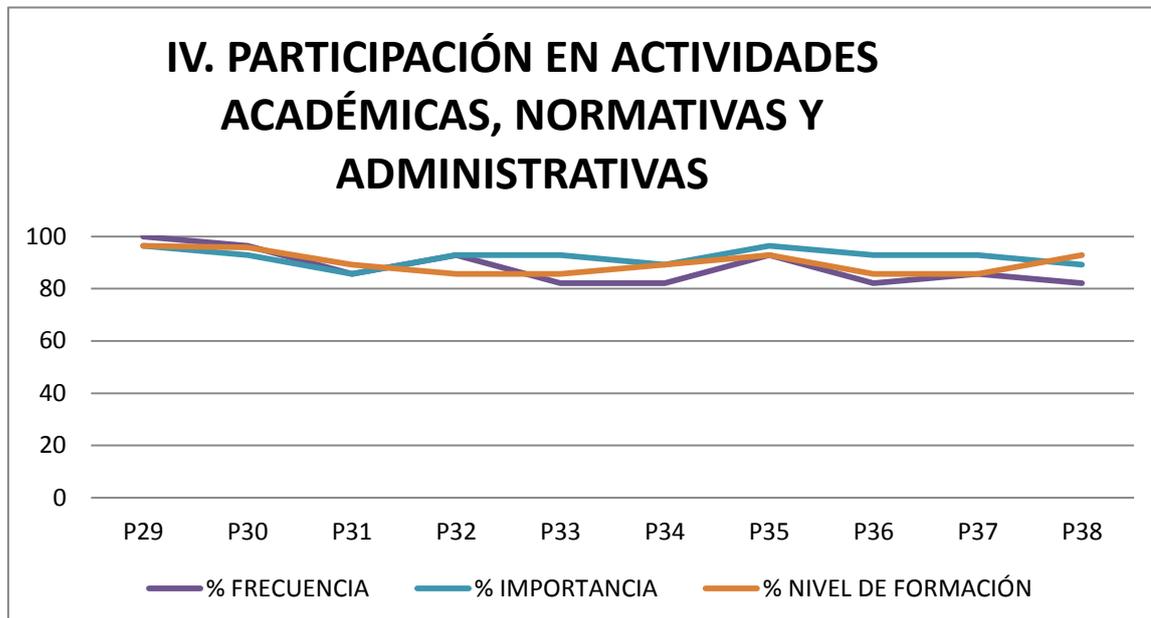


Figura 18: Resultados de empleadores
Fuente: Encuesta a empleadores

Porcentajes que se ubican entre el 93 % al 100 % indican que los titulados, con alta frecuencia, importancia y nivel de formación realizan reuniones de entrega de

certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular, participan en juntas de profesores, ejercen de funciones administrativas, colaboran en la organización y gestión del Centro Educativo.

Con porcentajes que oscilan entre el 82 % al 93 %, los titulados con bastante frecuencia e importancia promueven acciones de promoción y convocatoria a reuniones. El 83 % lo hace con alto nivel de formación. El 82 %, con bastante frecuencia conoce la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe. El 93 % esto lo realiza con alta importancia y el 86 % con bastante nivel de formación. El 82 % con bastante frecuencia estudia la realidad local y nacional. El 89 % ejecuta estas acciones con alta importancia y nivel de formación. El 82 % demuestra bastante empoderamiento de las metas y objetivos institucionales, elabora reglamentos internos de las comisiones, conocen y aplican el código de convivencia.

Relación de resultados de titulados y empleadores.

De la información que antecede, sobre la participación de los titulados en actividades académicas, normativas y administrativas, se evidencian resultados relativamente coincidentes entre titulados y empleadores. Todos los porcentajes superan el 82 % y en la mayoría de casos, las tareas relacionadas con este aspecto han recibido una valoración de 3 y 4 puntos, equivalente a las opciones de “bastante y alto”.

De esto se concluye que en lo relacionado a la participación de los titulados en actividades académicas, normativas y administrativas, la realidad se presenta favorable, lo que significa que estos profesionales realizan reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular, participan en juntas de profesores, promueven acciones de promoción y convocatoria a reuniones, conocen la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe, colaboran en la organización y gestión del Centro Educativo, demuestran empoderamiento de las metas y objetivos institucionales, elaboran reglamentos internos de las comisiones, conocen y aplican el código de convivencia y ejercen funciones administrativas.

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

Tabla 21. Resultados de titulados

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
39 Promueve acciones de relación con la comunidad.	3	84	4	94	4	94
40 Colabora en programas de desarrollo comunitario.	3	81	3	84	4	94
41 Promueve la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes.	4	91	4	94	4	91
42 Interactúa con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución.	4	91	4	94	4	94
43 Interviene en la solución de problemas familiares y sociales asociados a los alumnos.	3	81	4	88	4	88
44 Conoce el entorno social de los estudiantes.	4	91	4	97	4	94
45 Organiza eventos de integración dentro de la institución.	4	94	4	97	4	100
46 Participa en programas sociales dentro de la institución (día de la familia, campeonato de deportes).	4	100	4	97	4	100
47 Atiende a los representantes legales de los estudiantes.	4	97	4	94	4	100
48 Realizan tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar.	3	81	4	97	4	91

Fuente: Encuesta a titulados

Elaboración: Verónica Tapia

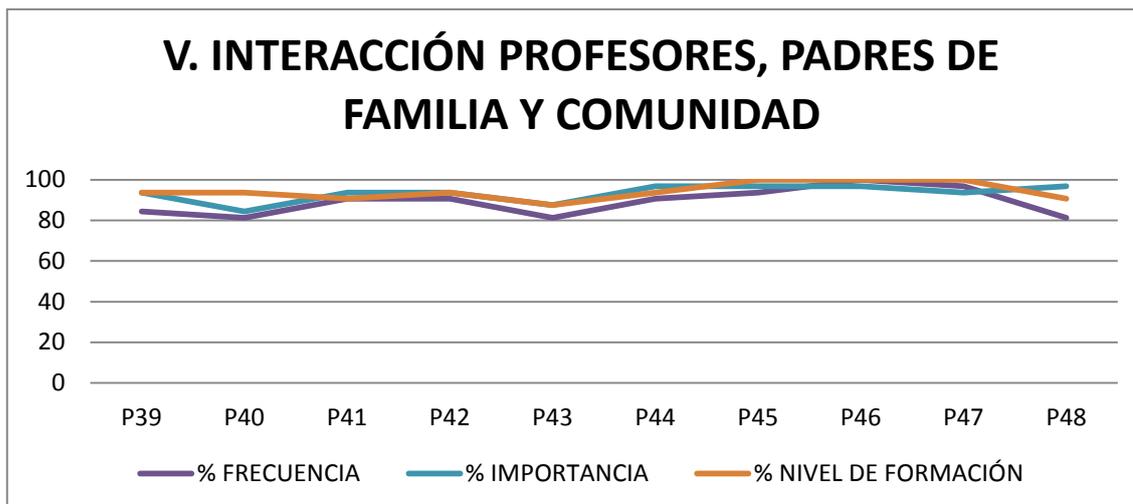


Figura 19: Resultados de titulados

Fuente: Encuesta a titulados

Para el contexto de esta parte del trabajo, la palabra interacción debe ser comprendida e interpretada como la relación que se produce entre el talento humano que trabaja en una institución educativa. Se establecen indicadores de evaluación referidos a la relación que se genera en el trabajo diario entre los profesores, padres de familia y demás miembros de la comunidad. Los docentes se relacionan con sus pares en todo momento y en circunstancias diferentes. Se relacionan también con los padres de familia y muchos integrantes de la comunidad educativa y del entorno social.

En el campo de la interacción entre profesores, padres de familia y comunidad, los resultados de los titulados en Ciencias de la Educación, muestran que entre el 81 % y el 100%, con bastante y alta frecuencia, importancia y nivel de formación, respectivamente, promueven acciones de relación con la comunidad, colaboran en programas de desarrollo comunitario, incentivan de la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes, interactúan en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos, conocen el entorno social de los estudiantes, organizan e eventos de integración dentro de la institución, participan en programas sociales dentro de la institución, atienden a los representantes y realizan de tutorías.

Tabla 22. Resultados de los empleadores

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
39 Promueve acciones de relación con la comunidad.	3	82	4	93	4	89
40 Colabora en programas de desarrollo comunitario.	3	75	4	89	3	86
41 Promueve la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes.	3	86	4	93	3	86
42 Interactúa con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución.	4	89	4	89	4	89
43 Interviene en la solución de problemas familiares y sociales asociados a los alumnos.	3	82	4	93	3	86
44 Conoce el entorno social de los estudiantes.	3	79	4	93	3	82
45 Organiza eventos de integración dentro de la institución.	4	89	3	82	3	86
46 Participa en programas sociales dentro de la institución (día de la familia, campeonato de deportes).	4	89	4	89	3	86
47 Atiende a los representantes legales de los estudiantes.	4	100	4	93	4	93
48 Realizan tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar.	3	71	3	82	3	82

Fuente: Encuesta a empleadores

Elaboración: Verónica Tapia

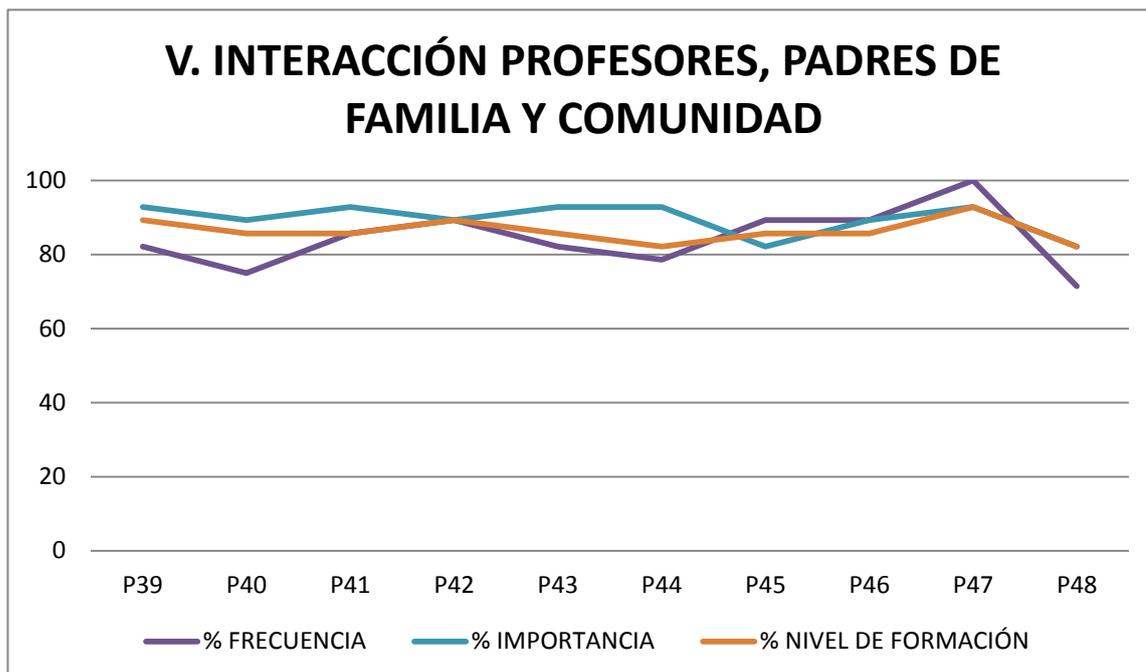


Figura 20: Resultados de empleadores
Fuente: Encuesta a empleadores

Porcentajes que oscilan entre el 89 % al 100 % señalan que los titulados con alta frecuencia, importancia y nivel de formación Interactúan con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución y atienden a los representantes legales de los estudiantes.

El 82 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados con bastante frecuencia promueven acciones de relación con la comunidad. El 93 % indica que lo hacen con alta importancia. El 89% cree que esto se hace con alto nivel de formación. El 75 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados con bastante frecuencia y nivel de formación colaboran en programas de desarrollo comunitario. El 89 % indica que lo hacen con alta importancia.

El 86 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados con bastante frecuencia y nivel de formación promueven la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes. El 93 % indica que lo realizan con mucha importancia.

El 82 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados con bastante frecuencia intervienen en la solución de problemas familiares y sociales asociados a

los alumnos. El 93 % indica que lo hacen con mucha importancia. El 86 % señala que esto ocurre con bastante nivel de formación.

El 79 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados con bastante frecuencia conocen el entorno social de los estudiantes. El 93 % indica que esto pasa con mucha importancia. El 82 % cree que esto ocurre con bastante nivel de formación.

El 89 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados con mucha frecuencia organizan eventos de integración dentro de la institución. El 82 % y el 86 % respectivamente, consideran que se hace con bastante importancia y nivel de formación.

El 81 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados con bastante frecuencia participan en programas sociales dentro de la institución (día de la familia, campeonato de deportes). El 84 % indica que se lo hace con bastante importancia y nivel de formación.

El 89 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados con mucha frecuencia e importancia atienden a los representantes legales de los estudiantes. El 86 % indica que esto se hace con bastante nivel de formación.

El 71 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados con bastante frecuencia realizan tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar. El 82 % indica que lo hacen con bastante importancia. El 82 % señala que esto se hace bastante nivel de formación.

Relación de resultados de titulados y empleadores.

La información presentada, permite determinar que, como en el caso anterior, se evidencian resultados relativamente coincidentes entre titulados y empleadores. Todos los porcentajes superan el 71 % y en la en la mayoría de casos, las tareas relacionadas con este aspecto han recibido una valoración de 3 y 4 puntos, equivalente a las opciones de “bastante y alto”.

Estos datos porcentuales y las valoraciones asignadas a cada tarea, permiten establecer que los titulados en Ciencias de la Educación se encuentran desempeñando de manera muy acertada sus funciones, en lo que respecta a las relaciones con sus colegas, padres de familia y comunidad; en consecuencia, las actividades que realizan conducen a: promover acciones de relación con la comunidad, colaborar en programas de desarrollo comunitario, promover la participación de los padres de familia en las instancias de intervención vigentes como el Gobierno Escolar, intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos, conocer el entorno social de los estudiantes, organizar eventos de integración dentro de la institución, participar en programas dentro de la institución, atender a los representantes legales de los estudiantes, realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar.

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

Tabla 23. Resultados de los titulados

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
49 Realiza reuniones de planificación con otros docentes.	3	81	4	97	4	94
50 Colabora con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas).	4	100	4	97	4	97
51 Participa en sesiones de trabajo.	4	97	4	100	4	100
52 Trabaja en proyectos curriculares en equipo.	4	91	4	100	4	100
53 Participa en círculos de estudio.	3	81	4	94	4	94

Fuente: Encuesta a titulados
Elaboración: Verónica Tapia

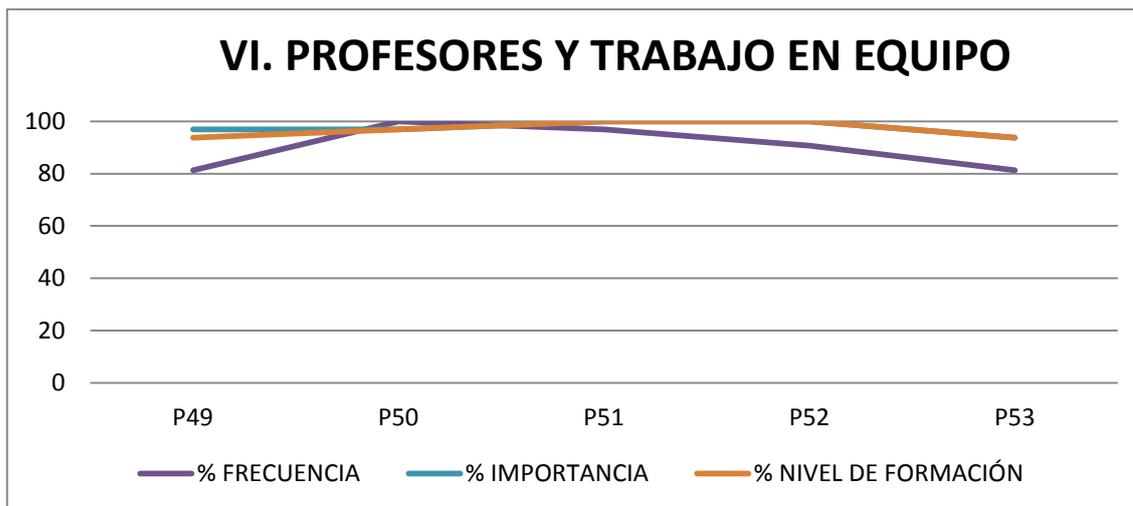


Figura 21: Resultados de titulados
Fuente: Encuesta a titulados

En el contexto del presente estudio investigativo, por la experiencia vivida dentro del ámbito de la docencia, bien podría señalarse que al referirse al trabajo se está aludiendo a las acciones de colaboración mutua que se producen entre las personas con la finalidad de llegar a conseguir un resultado determinado o a realizar una acción concreta. Desde este punto de vista, el trabajo en equipo debe ser definido como a la ejecución de determinados deportes, a la cooperación con fines económicos o sociales, a las iniciativas que se toman en forma conjunta en el área de la política, etc. (Diccionario ABC, 2010).

En el campo del desempeño docente, el trabajo en equipo se hace presente de manera reiterativa, en todas las actividades que se realizan cotidianamente, ya sea en actividades referidas a la planificación del currículo, programaciones y ejecuciones de diversas actividades, elaboración de planes de trabajo, diseño de documentos como: PEI, Código de Convivencia, Autoevaluación Institucional, planes de mejora, etc.

Tabla 24. Resultados de los empleadores

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
49 Realiza reuniones de planificación con otros docentes.	3	71	3	86	3	79

50 Colabora con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas).	4	93	4	93	4	82
51 Participa en sesiones de trabajo.	3	86	3	89	3	89
52 Trabaja en proyectos curriculares en equipo.	3	86	4	93	3	86
53 Participa en círculos de estudio.	3	68	3	86	3	82

Fuente: Encuesta a empleadores

Elaboración: Verónica Tapia

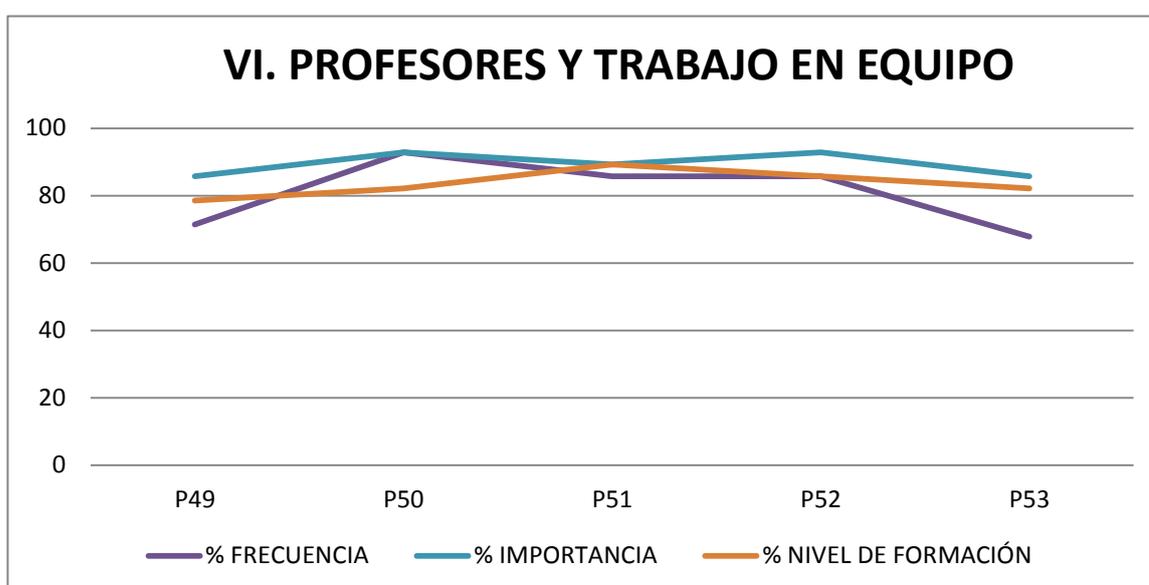


Figura 22: Resultados de empleadores

Fuente: Encuesta a empleadores

Porcentajes que se ubican entre el 71 % y el 93 % señalan que los titulados con bastante frecuencia, importancia y nivel de formación realizan reuniones de planificación, participan en sesiones de trabajo, desarrollan proyectos curriculares y participan en círculos de estudio.

El 93 % de titulados con alta frecuencia colabora con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles. El 83 % lo hace con alta importancia. El 82 % realiza esta actividad con alto nivel de formación.

Relación de resultados de titulados y empleadores.

De los datos presentados en esta parte del trabajo se desprende que los resultados de titulados y empleadores no presentan diferencias significativas. En ambos casos los porcentajes superan el 71 %, con valoraciones correspondientes a bastante y alto”. Esto significa que los docentes, en el trabajo que realizan, están demostrando buen nivel de desempeño, por lo que realiza reuniones de planificación con otros docentes, colaboran con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas), participa en sesiones de trabajo, trabajan en proyectos curriculares en equipo y en círculos de estudio.

3.5.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado.

Tabla 25. Resultados de los titulados

VII. FORMACIÓN						
Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
54 Asiste a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación.	4	91	4	100	4	97
55 Asiste a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares.	3	81	4	91	4	91
56 Asiste a cursos de actualización de las tecnologías de la comunicación (TICs) para aplicación en el aula.	4	88	4	100	4	94
57 Asiste a cursos para la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares.	4	91	4	94	4	97
58 Asisten a cursos de aprendizaje en una segunda lengua.	2	50	3	78	3	78

Fuente: Encuesta a titulados

Elaboración: Verónica Tapia

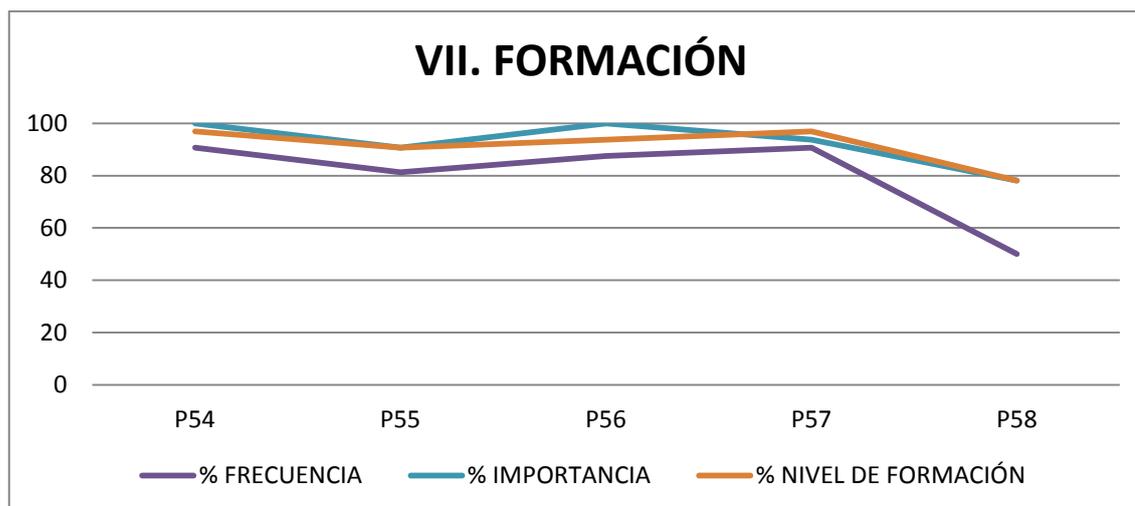


Figura 23: Resultados de titulados
Fuente: Encuesta a titulados

A partir de los indicadores de evaluación que se hacen constar en el cuestionario aplicado, la formación se refiere a las posibilidades que los maestros pueden tener para asistir a cursos de formación, actualización y perfeccionamiento profesional, mientras se encuentran laborando.

El 91 % de respuestas indica que los titulados con alta frecuencia asisten a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación. El 100% indica que lo hacen con mucha importancia. El 97 % lo hace con alto nivel de formación.

El 81 % de respuestas indica que los titulados con bastante frecuencia asisten a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares. El 91 % indica que lo hacen con alta importancia y nivel de formación.

El 88 % indica que los titulados con alta frecuencia asisten a cursos de actualización de las tecnologías de la comunicación (TICs) para aplicación en el aula. El 100 % indica que lo hacen con alta importancia. El 94 % lo hace con alto nivel de formación.

El 91 % de respuestas señala que los titulados con lata frecuencia asisten a cursos para la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares. El 94 % señala que lo hacen con alta importancia. El 97 % considera que esto se lo hace con alto nivel de formación.

El 50 % de los titulados con poca frecuencia asisten a cursos de aprendizaje en una segunda lengua. El 78 % lo hace con bastante responsabilidad y nivel de formación.

Tabla 26. Resultados de empleadores

VII. FORMACIÓN						
Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
54 Asiste a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación.	3	64	3	86	3	86
55 Asiste a cursos de formación y actualización dictados por empresas, u organismos particulares.	3	68	3	75	3	79
56 Asiste a cursos de actualización de las tecnologías de la comunicación (TICs) para aplicación en el aula.	3	71	4	89	3	86
57 Asiste a cursos para la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares.	3	86	4	93	3	86
58 Asisten a cursos de aprendizaje en una segunda lengua.	2	43	3	71	2	58

Fuente: Encuesta a empleadores

Elaboración: Verónica Tapia

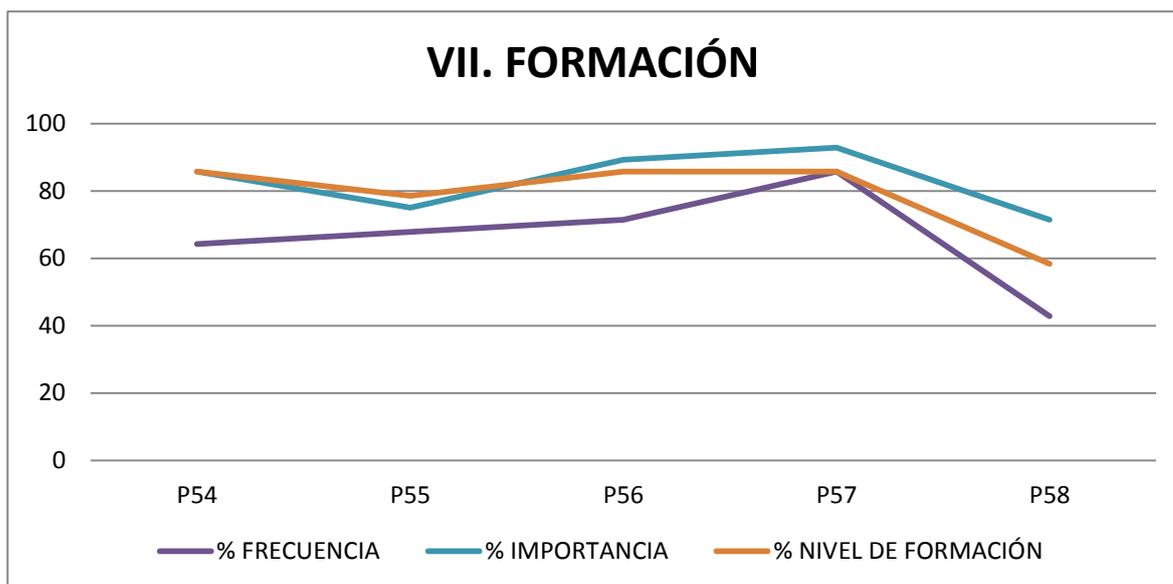


Figura 24: Resultados de empleadores
Fuente: Encuesta a empleadores

El 64 % de respuestas indica que los titulados con bastante, importancia y nivel de formación asisten a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación.

El 68 % de respuestas indica que los titulados con bastante frecuencia asisten a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares. El 75 % indica que lo hacen con bastante importancia. El 79 % lo hace con bastante nivel de formación.

El 71 % indica que los titulados con bastante frecuencia asisten a cursos de actualización de las tecnologías de la comunicación (TICs) para aplicación en el aula. El 89 % indica que lo hacen con alta importancia. El 86 % lo hace con bastante nivel de formación.

El 86 % de respuestas señala que los titulados con bastante frecuencia asisten a cursos para la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares. El 93 % señala que lo hacen con alta importancia. El 86 % considera que esto se lo hace con bastante nivel de formación.

El 43 % de los titulados con poca frecuencia asisten a cursos de aprendizaje en una segunda lengua. El 71 % lo hace con bastante importancia. El 58 % lo realiza con poco nivel de formación.

Relación de resultados de titulados y empleadores.

Los datos presentan una baja diferencia entre los resultados de los titulados y de los empleadores. Los primeros consignan porcentajes comprendidos entre el 91 % al 100 %, con excepción de la posibilidad de asistir a cursos de una segunda lengua. Las valoraciones corresponden a las opciones de “bastante y alto”. Por su lado, los porcentajes dados por los empleadores se encuentran entre el 64 % al 86 %, en los mismos aspectos que los titulados los han hecho, con excepción de la posibilidad de la asistencia a cursos de aprendizaje de una segunda lengua. Los porcentajes de ambos sectores, en este caso, se encuentran entre el 43 y 78 %, con valoraciones que corresponden a poco y bastante, en lo referente a la frecuencia, importancia y nivel de formación.

De estos datos es posible establecer que los titulados se encuentran bien ubicados en lo referente a su formación profesional, sin embargo, la posibilidad que tienen para asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua no se ha tomado en cuenta, razón por la que se han obtenido porcentajes y puntuaciones bajas.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Las conclusiones tienen relación directa con el cumplimiento de los objetivos de la investigación y con los resultados obtenidos. Las recomendaciones se desprenden de cada una de las conclusiones y son la solución a la dificultad encontrada, debiendo ser reales y de fácil ejecución, tomando en cuenta la realidad de la institución educativa y del entorno en el que se desarrolla (Sánchez, 2013).

A partir de la explicación dada, a continuación se presentan las conclusiones y recomendaciones del trabajo realizado.

4.1. Conclusiones

- a. Los resultados han permitido diseñar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos de la Licenciatura en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica, de la Universidad Técnica Particular de Loja.
- b. Se ha caracterizado el puesto de trabajo del titulado en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja. En este caso se establece que 8 docentes investigados, que corresponde al 100 %, se encuentran trabajando dentro de su función. El 87,5 % desempeña labores docentes, el 12,5 % realiza funciones directivas. El 75 % trabaja con nombramiento fiscal, el 25 % labora por contrato.
- c. Se han señalado las relaciones que se presentan entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, desde su criterio personal y el de los empleadores. Se determina que el 100 % de titulados se encuentra trabajando en el campo de la docencia, lo que conduce a establecer que las actividades laborales están totalmente relacionadas con la formación universitaria.
- d. Se determinó la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista de éstos y de los empleadores. Al respecto, se concluye que el 75% de titulados en Ciencias de la Educación, se encuentran desempeñando funciones docentes con un nombramiento fiscal definitivo, en tanto que el 25 % trabaja con la modalidad de contrato.

- e. La gran mayoría de indicadores de evaluación, referidos a los aspectos metodológicos y didácticos; autoevaluación de la práctica docente; investigación educativa; participación en actividades académicas, normativas y administrativas; relación padres de familia y comunidad; trabajo en equipo y formación, han alcanzado porcentajes altos, que superan el 70 %, con la valoración general de 3 y 4 puntos de promedio, que equivale a “bastante”, “mucho o alto”, en la frecuencia, importancia y nivel de formación.
- f. Porcentajes que se encuentran sobre el 75 %, indican que los titulados en Ciencias de la Educación se encuentran cumpliendo sus funciones en forma acertada; sin embargo, la posibilidad de asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua ha recibido porcentajes que se ubican entre el 43 % al 78 % con puntuaciones que corresponden a “bajo” y bastante”, en la frecuencia, importancia y nivel de formación. Consecuentemente este es el problema de mayor significación que se ha encontrado en la investigación realizada, lamentando indicar que nada se puede hacer al respecto debido a la falta de recursos humanos, técnicos y económicos para emprender con procesos de cambios dentro de este aspecto.

4.2. Recomendaciones

De conformidad con las conclusiones establecidas, se considera pertinente el planteamiento de las siguientes recomendaciones:

- a. La Universidad Técnica Particular de Loja, como institución pionera en el diseño y desarrollo de proyectos de investigación e innovación pedagógica, podría considerar los resultados de esta investigación para usarla como punto referencial que permita el diseño de una propuesta de mejoramiento de la gestión docente, que bien podría ejecutarse a través de un convenio con el Ministerio de Educación, con el cual mantiene buenas relaciones.
- b. Los titulados en Ciencias de la Educación deben mostrar una constante preocupación para el fortalecimiento de su rol profesional, para lo cual deben participar en cursos de capacitación orientados a mejorar el desarrollo de sus competencias, con lo que estarían capacitados y actualizados.

- c. El Ministerio de Educación debería poner su interés para establecer estrategias que posibiliten dar continuidad a la preparación de los titulados, ofreciendo oportunidades para realizar estudios de cuarto nivel, con temáticas puntuales y diversos, que respondan a los requerimientos del sistema educativo.
- d. Los directivos de las instituciones educativas investigadas deberían preocuparse para establecer convenios con el Ministerio de Educación, con la finalidad de plantear un proceso de capacitación virtual para los titulados, que deberían ser gratuitos, de corta duración, prácticos y relacionados con sus necesidades.
- e. Los directivos y docentes de los planteles educativos investigados, deben ejecutar la propuesta de intervención educativa diseñada a partir de los resultados alcanzados, que trata sobre las estrategias metodológicas para el desarrollo de las clases.
- f. Los planteles educativos, donde se ha desarrollado esta investigación, deben buscar opciones y establecer compromisos para poder llevar a la práctica un plan de capacitación a distancia para los maestros, que sea constante, a través del cual se contribuirá al fortalecimiento constante de su perfil profesional.

5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN EDUCATIVA

Tema: Capacitación en estrategias didácticas del proceso de enseñanza aprendizaje, para docentes de las instituciones educativas investigadas.

5.1. Justificación

Las exigencias académicas del sistema educativo y los requerimientos de la sociedad actual, constituyen elementos de primordial importancia que se deben tomar en cuenta y como puntos de referencia para que todo profesional, y con mayor razón aquel que se encuentra trabajando en el sector educativo, se encuentre preocupado por mejorar sus competencias y su rol.

En virtud de lo indicado se ha convertido en un verdadero desafío para quienes trabajan desempeñando funciones docentes, estar actualizados en el desarrollo de conocimientos y saberes que les facilite responder de manera adecuada a las exigencias señaladas.

Los resultados de la investigación, expuestos mediante porcentajes y valores promedios, han permitido establecer que los titulados en Ciencias de la Educación se encuentran desempeñando sus tareas y funciones de manera apropiada. Esto se confirma debido a que en casi todos los indicadores de evaluación aplicados, los resultados obtenidos han llegado a superar el 70 %, con una valoración correspondiente a “bastante” y “alto”.

Considerando que las tareas relacionadas con los aspectos metodológicos y didácticos constituyen la parte medular y más importante de la función docente, que han recibido porcentajes que se encuentran entre el 79 % al 89%, se estima necesario emprender con una propuesta de intervención educativa que permita fortalecer el proceso didáctico de las clases, para que los docentes de las instituciones investigadas tengan la oportunidad de profundizar sobre este tema que nunca dejará de ser importante y necesario. Esta es la razón fundamental que justifica la ejecución de la presente propuesta.

Con este proyecto de mejoramiento se pretende capacitar a los profesores para mejorar la práctica pedagógica que se encuentran realizando, debido a que el tema es

muy pertinente y necesario para el tiempo actual, cuando se exige que toda actividad realizada por el maestro esté sujeta a objetivos y actividades concretas.

La ejecución práctica de este trabajo aportará al mejoramiento del rol profesional de los docentes, con lo que se logrará mayor calidad en sus funciones.

5.2. Objetivos

5.2.1. Objetivo general.

Capacitar a los docentes sobre estrategias didácticas del proceso de enseñanza aprendizaje, para el mejoramiento de los procedimientos técnicos pedagógicos y de la calidad educativa.

5.2.2. Objetivos específicos.

- Analizar el marco conceptual de los fundamentos de la Actualización y Fortalecimiento curricular de la Educación General Básica.
- Determinar las estrategias metodológicas que se deben aplicar en las clases para llevar a la práctica el desarrollo del currículo vigente, considerando su fundamentación teórica.
- Diseñar y llevar a la práctica ejemplos de planes de clases con la aplicación de estrategias didácticas que permitan el desarrollo del pensamiento crítico de los estudiantes.
- Establecer compromisos, lineamientos y acciones concretas para la implementación de este proyecto en las instituciones educativas.

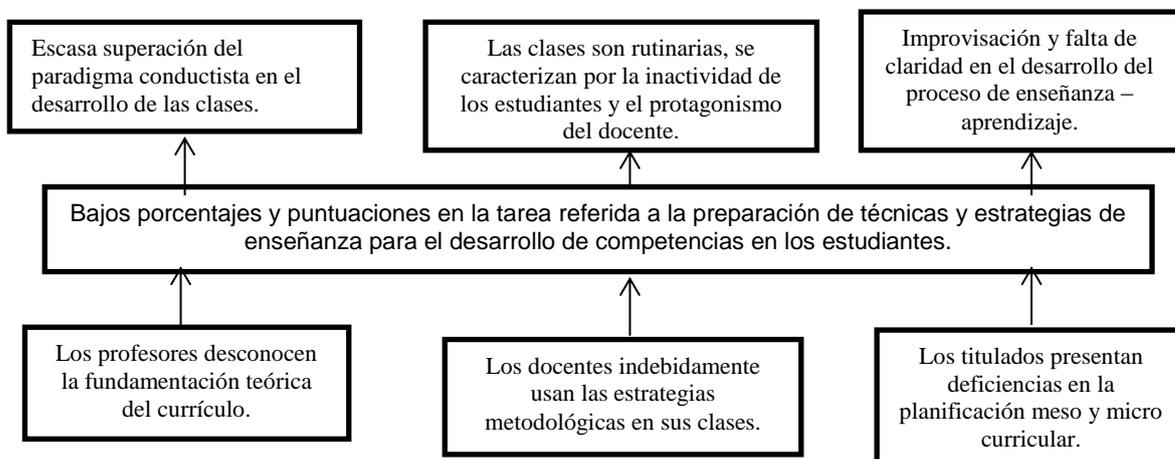
5.3. Metodología

5.3.1. Análisis de involucrados.

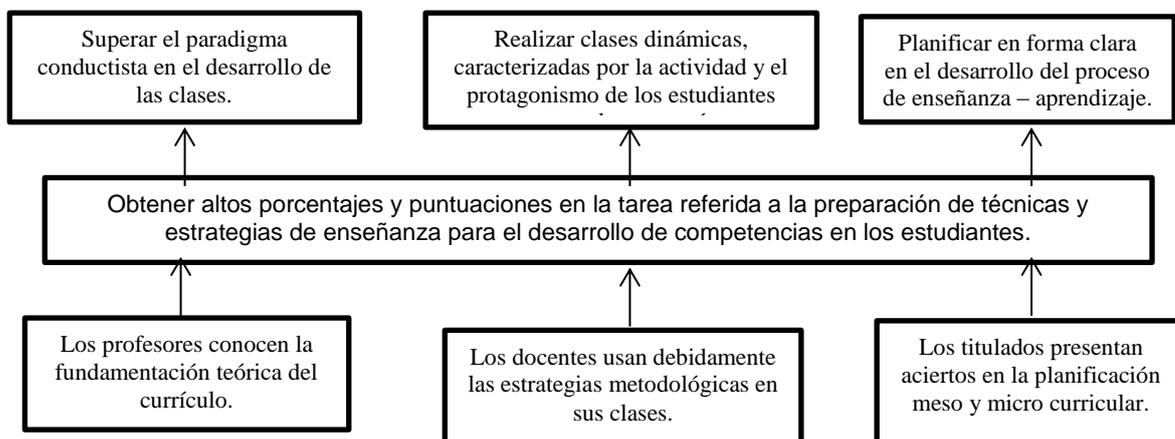
MATRIZ DE INVOLUCRADOS					
GRUPOS	INTERESES	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS Y MANDATOS	INTERÉS EN UNA ESTRATEGIA	CONFLICTOS POTENCIALES
Titulados en Ciencias de la Educación.	Mejorar su desempeño.	Porcentajes relativamente bajos en el tema de la preparación de técnicas y estrategias de enseñanza para el desarrollo de competencias en los estudiantes.	<p>Recursos:</p> <p>Talento Humano: Autora del proyecto, directores y docentes de los establecimientos educativos.</p> <p>Materiales:</p> <p>Computadora, suministros de escritorio, proyector de imágenes, copias de documentos.</p> <p>Mandatos:</p> <p>LOEI, y su reglamento.</p>	Estar al día y constantemente actualizados sobre el proceso didáctico de las clases.	No hay tiempo ni permisos para asistir a procesos de capacitación.
Directivos.	Buscar que los maestros desarrollen de manera correcta el proceso didáctico de las clases.	Porcentajes relativamente bajos en el tema de la preparación de técnicas y estrategias de enseñanza para el desarrollo de competencias en los estudiantes.	<p>Recursos:</p> <p>Talento Humano: Autora del proyecto, directores y docentes de los establecimientos educativos.</p> <p>Materiales:</p> <p>Computadora, suministros de escritorio, proyector de imágenes, copias de documentos.</p> <p>Mandatos:</p>	Estar al día y constantemente actualizados sobre el proceso didáctico de las clases.	No hay tiempo ni permisos para asistir a procesos de capacitación.

			LOEI, y su reglamento.		
Autora de la investigación.	Obtener el título de licenciatura.	Porcentajes relativamente bajos en el tema de la preparación de técnicas y estrategias de enseñanza para el desarrollo de competencias en los estudiantes.	<p>Recursos:</p> <p>Talento Humano: Autora del proyecto, directores y docentes de los establecimientos educativos.</p> <p>Materiales:</p> <p>Computadora, suministros de escritorio, proyector de imágenes, copias de documentos.</p> <p>Mandatos:</p> <p>LOEI, y su reglamento.</p>	Mejorar el proceso didáctico de las clases.	Falta de tiempo y autorización para ejecutar el proceso de capacitación docente.

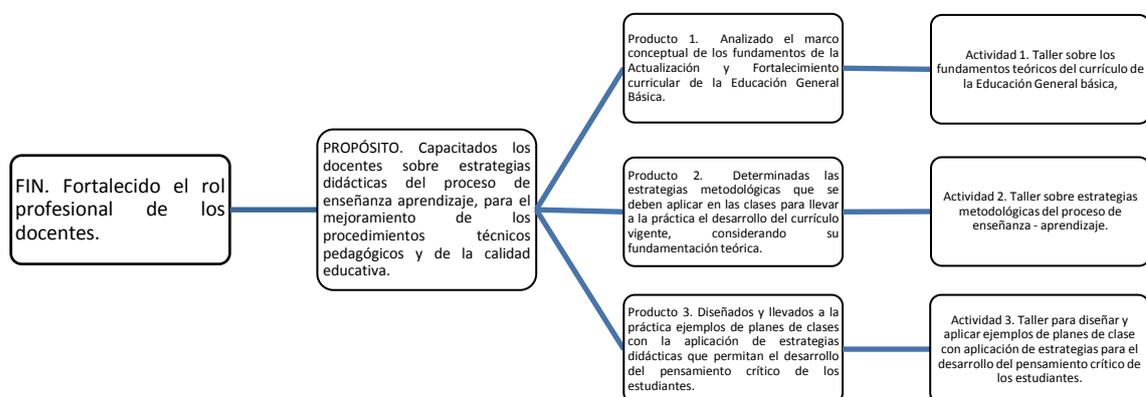
5.3.2. Análisis del problema.



5.3.3. Análisis de objetivos.



5.3.4. Análisis de estrategias.



5.4. Plan de acción

QUÉ	Se desea alcanzar con el proyecto.	Fortalecer el rol profesional de los docentes.
CÓMO	Se alcanzarían los objetivos y resultados.	<ul style="list-style-type: none"> Taller sobre los fundamentos teóricos del currículo de la Educación General básica, Taller sobre estrategias metodológicas del proceso de enseñanza - aprendizaje Taller para diseñar y aplicar ejemplos de planes de clase con aplicación de estrategias para el desarrollo del pensamiento crítico de los estudiantes.
CÓMO	Se puede medir el cumplimiento de los objetivos, resultados y supuestos.	<ul style="list-style-type: none"> Planificación de cada taller. Informe de talleres realizados. Registro de asistencia de participantes.
QUÉ	Factores externos se deben considerar.	<ul style="list-style-type: none"> Los maestros no tienen el tiempo para asistir a proceso de capacitación porque deben trabajar 8 horas diarias. Los directores de las escuelas no dan permiso para que los profesores puedan asistir a los cursos de capacitación.
QUÉ	Recursos económicos son necesarios para la ejecución del proyecto.	<p>Aportes de la autora del proyecto \$ 300,00</p> <p>Aportes de los beneficiarios \$ 300,00</p>

Elaboración: Verónica Tapia

5.4.1. Matriz de marco lógico.

RESUMEN BARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE	MEDIOS/FUENTES	SUPUESTOS
<p>FIN</p> <p>Fortalecido el rol profesional de los docentes.</p>	<p>Resultados de investigaciones aplicadas a los beneficiarios del servicio educativo.</p>	<p>Cuadros estadísticos, informes escritos.</p>	<p>Los beneficiarios no responden con sinceridad los cuestionarios aplicados.</p>
<p>PROPÓSITO</p> <p>Capacitados los docentes sobre estrategias didácticas del proceso de enseñanza aprendizaje, para el mejoramiento de los procedimientos técnicos pedagógicos y de la calidad educativa.</p>	<p>100 % de docentes capacitados sobre estrategias didácticas para el mejoramiento del proceso de enseñanza – aprendizaje, durante el primer quimestre del periodo lectivo 2014 – 2015.</p>	<p>Planificación escrita del plan de capacitación. Informe escrito del proceso de capacitación.</p>	<p>Hay docentes que debido a la distancia, no pueden asistir al proceso de capacitación.</p>
<p>COMPONENTES/ RESULTADOS</p> <p>1. Analizado el marco conceptual de los fundamentos de la Actualización y Fortalecimiento curricular de la Educación General Básica.</p> <p>2. Determinadas las estrategias metodológicas que se deben aplicar en las clases para llevar a la práctica el desarrollo del currículo vigente, considerando su fundamentación teórica.</p> <p>3. Diseñados y llevados a la práctica ejemplos de planes de clases con la aplicación de estrategias didácticas que permitan el desarrollo del pensamiento crítico de los estudiantes.</p>	<p>100 % de docentes ha analizado el marco teórico de los fundamentos del currículo en el mes de septiembre del 2013.</p> <p>Establecidas las estrategias metodológicas para el 100% de áreas de estudio del currículo vigente, en el mes de octubre del 2013.</p> <p>Elaborados y puestos en práctica ejemplos de planes de clases para el 100 % de áreas del currículo vigente, durante el mes de diciembre del 2014.</p>	<p>Documentos escritos de: planificación, informe técnico y registro de participantes.</p> <p>Inventario escrito de estrategias metodológicas determinadas.</p> <p>Carpeta con documentos escritos con ejemplos de planificaciones y observaciones realizadas.</p>	<p>Los docentes no tienen tiempo para asistir a los talleres de capacitación.</p> <p>No se cuenta con la bibliografía suficiente para investigar sobre este tema.</p> <p>No se dispone del tiempo necesario para poner en práctica las planificaciones elaboradas.</p>
<p>ACTIVIDADES</p> <p>1.1. Taller sobre los fundamentos teóricos del currículo de la Educación General básica,</p> <p>2.1. Taller sobre estrategias metodológicas del proceso de enseñanza - aprendizaje</p> <p>3.1. Taller para diseñar y aplicar ejemplos de planes de clase con aplicación de</p>	<p>PRESUPUESTO</p> <p>\$ 200,00</p> <p>\$ 200,00</p> <p>\$ 200,00</p>		

estrategias para el desarrollo del pensamiento crítico de los estudiantes.			
--	--	--	--

Elaboración: Verónica Tapia

5.5. Resultados esperados

RESULTADOS	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	EVALUACIÓN	PRESUPUESTO	CRONOGRAMA	
					FECHA DE INICIO	FECHA FINAL
Analizado el marco conceptual de los fundamentos de la Actualización y Fortalecimiento curricular de la Educación General Básica.	Taller sobre los fundamentos teóricos del currículo de la Educación General básica,	<p>Ciclo de aprendizaje:</p> <p>Experiencia.</p> <p>Leer la información bibliográfica sobre el tema.</p> <p>Reflexión.</p> <p>Dialogar sobre la lectura realizada.</p> <p>Conceptualización.</p> <p>Diseñar un organizador gráfico sobre el tema analizado.</p> <p>Aplicación.</p> <p>Escribir un ejemplo práctico de cómo aplicar el contenido analizado, en el aula.</p>	Registro de asistencia de participantes.	\$ 200,00	Septiembre del 2013	Septiembre del 2013.
Determinadas las estrategias metodológicas que se deben aplicar en las clases para llevar a la práctica el desarrollo del currículo vigente, considerando su fundamentación teórica.	Taller sobre estrategias metodológicas del proceso de enseñanza - aprendizaje	<p>Ciclo de aprendizaje:</p> <p>Experiencia.</p> <p>Leer la información bibliográfica sobre el tema.</p> <p>Reflexión.</p> <p>Dialogar sobre la lectura realizada.</p> <p>Conceptualización.</p> <p>Diseñar un organizador gráfico sobre el tema analizado.</p> <p>Aplicación.</p> <p>Escribir un ejemplo práctico de cómo aplicar el contenido analizado, en el aula.</p>	Registro de asistencia de participantes.	\$ 200,00	Octubre del 2013	Octubre del 2013.
Diseñados y llevados a la práctica ejemplos de planes de clases con la aplicación de estrategias didácticas que permitan el desarrollo del pensamiento crítico de los estudiantes.	Taller para diseñar y aplicar ejemplos de planes de clase con aplicación de estrategias para el desarrollo del pensamiento crítico de los estudiantes.	<p>Ciclo de aprendizaje:</p> <p>Experiencia.</p> <p>Leer la información bibliográfica sobre el tema.</p> <p>Reflexión.</p> <p>Dialogar sobre la lectura realizada.</p> <p>Conceptualización.</p>	Registro de asistencia de participantes.	\$ 150,00	Noviembre del 2013	Noviembre del 2013.

		<p>Diseñar un organizador gráfico sobre el tema analizado.</p> <p>Aplicación.</p> <p>Escribir un ejemplo práctico de cómo aplicar el contenido analizado, en el aula.</p>				
--	--	--	--	--	--	--

5.6. Bibliografía de la propuesta

- Ministerio de Educación (2010) *Actualización y Fortalecimiento del Currículo de la Educación Básica 2010*, Quito, Imprenta Don Bosco.
- Ministerio de Educación y Cultura (2004) *Técnicas Creativas que Potencian el Aprendizaje*. Quito.
- Yelon, S., Weinstein, G., (1998) *La psicología en el Aula*, Editorial Trillas, S.A. de C. V., México.

6. BIBLIOGRAFÍA

1. Alonso, L., Fernández, C., Nyssen, J., (2009) *El debate sobre las competencias*, pp 75 – 126
2. ANECA, (2009) Revista ANECA, Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España, pp 7 -133
3. Avalos, B., (2009) *La inserción profesional de los docentes*, pp 44 – 59
4. Birgin, A., (2000), *La docencia como trabajo: la construcción de nuevas pautas de inclusión y exclusión, capítulo la ciudadanía negada políticas de exclusión en la educación y el trabajo*, Buenos Aires, CLACSO, pp 221 – 239
5. Consejo Nacional de la Mujeres CONAMU (2009) *Equidad de género en la escuela*, Quito, Ecuador.
6. FLACSO, (2005) *Políticas, programas y proyectos de fomento de la inserción laboral de los y las jóvenes en el Ecuador*, 1 -14, recuperado de: www.flacso.org.es
7. León, M., (2012), *Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador*, pp 153 – 184
8. Ministerio de Educación, (2012), *Estándares de calidad educativa, aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura*, pp 4 – 54
9. Ministerio de Educación (2010) *Actualización y Fortalecimiento del Currículo de la Educación Básica 2010*, Quito, Imprenta Don Bosco.
10. Ministerio de Educación y Cultura (2004) *Técnicas Creativas que Potencian el Aprendizaje*. Quito.
11. Rodríguez, E., (2004) Revista Latinoamericana de ciencias sociales, niñez y juventud, *Políticas y estrategias de inserción laboral y empresarial y jóvenes en América Latina: el desafío de la empleabilidad*, pp 75 -126

12. Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, (2012) *Política Pública de la SENESCYT para el fomento del talento humano en educación superior*, pp 4 – 14, Recuperado de: www.educacionsuperior.gob.ec
13. Serra, J., Krichesky, G., Merado, A. (2009) *Revista Profesorado, Inserción Laboral de docentes noveles de nivel medio en la Argentina*, 195 – 208
14. Vaillant, D., (2009) *Políticas de inserción a la docencia en América Latina: la deuda pendiente*, pp 28-41
15. Weller, J., (2006) *Inserción laboral de los jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias*, pp 2 – 9
16. Yelon, S., Weinstein, G., (1998) *La psicología en el Aula*, Editorial Trillas, S.A. de C. V., México.

7. ANEXOS

Anexo 1: Fichas de contactos para titulados – empleadores

OBJETIVO:

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

INSTRUCCIONES:

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

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

FICHA DE CONTACTO PARA EMPLEADORES

OBJETIVO:

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

INSTRUCCIONES:

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

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

Anexo N° 3**Entrevista dirigida a los directivos**

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

Anexo N° 4



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

Modalidad Abierta y a Distancia

ENCUESTA A DOCENTES-TITULADOS

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE



Señor(a) Encuestado(a):

La encuesta que se presenta a continuación es un inventario de tareas y actividades que realizan los docentes profesionales de Educación General Básica. La información que se obtenga será de gran ayuda para:

*Obtener información para un trabajo de investigación de doctorado

*Caracterizar el puesto de trabajo docente

Por favor, tome en cuenta que el cuestionario está dividido en función de la *frecuencia*, *importancia* y *nivel de formación* para cada tarea, por lo que se solicita marcar con un círculo un valor en cada tarea de la siguiente manera:

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

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

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

VALORACIÓN

1. NADA	4. BASTANTE
---------	-------------

2. POCO	5. MUCHO
---------	----------

3. ALGO	6. TODO
---------	---------

Se ha dejado un espacio en blanco en cada aspecto marcado con letras, para que si usted así lo considera, incluya alguna otra tarea que no esté contemplada.

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

ASPECTOS	TAREAS	FRECUENCIA						IMPORTANCIA						NIVEL DE FORMACIÓN					
		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDÁCTICOS	1 Preparar la materia o asignatura	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	2 Preparar técnicas y estrategias de enseñanza	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	3 Organizar y presentar contenidos pedagógicos	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	4 Planificar actividades de aula	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	5 Ejecutar actividades de aula	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	6 Organizar espacios de aula	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	7 Elaborar material de apoyo para la enseñanza de la asignatura	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	8 Crear climas favorables de enseñanza - aprendizaje	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	9 Enseñar estrategias de contenidos y habilidades de dominio	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	10 Aplicar didácticas específicas de la asignatura	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	11 Aplicar prácticas docentes pedagógicas	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	12 Participar en el Proyecto Curricular Institucional	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	13 Aplicar la psicología de la educación en el aula	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	14 Promover el trabajo reflexivo de los alumnos	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	15 Promover el trabajo participativo y colaborativo de los alumnos	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	16 Realizar actividades extracurriculares con alumnos	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	17 Organizar y presentar diversos recursos didácticos	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	18 Aplicar estrategia de evaluación diversas	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
a		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6

ASPECTOS	TAREAS	FRECUENCIA						IMPORTANCIA						NIVEL DE FORMACIÓN							
		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6		
II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE	19	Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia																			
	20	Evaluar las competencias requeridas por los alumnos																			
	21	Realizar autoanálisis críticos de la enseñanza diaria, con fines de mejora																			
	22	Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales																			
	b																				
III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA	23	Aplicar la Investigación Educativa																			
	24	Participar en proyectos de innovación, mejora e investigación																			
	25	Evaluar, procesos, programas e instituciones socioeducativas																			
	26	Investigar programas e instituciones socioeducativas																			
	27	Innovar procesos, programas e instituciones socioeducativas																			
	28	Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados																			
	29	Implementar programas, acciones y proyectos educativos y hacer el seguimiento y evaluación																			
	30	Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades organizativas con fines de intervención																			
	c																				
IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS	32	Realizar reuniones de entrega de libretas con padres de familia																			
	33	Participar en Juntas de Profesores																			
	34	Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones																			
	35	Ejercer funciones administrativas																			
	36	Participar en Programas Formales dentro de la Institución (Proclamación de Abanderados y Escoltas, Jura de la Bandera, etc.)																			
	37	Conocer y aplicar la Ley de Escalafón del Magisterio Nacional																			
	38	Conocer y aplicar la Ley Orgánica de Educación																			
	39	Estudiar la realidad local y nacional																			
	40	Intervención en la Organización de Centros Educativos																			
	41	Intervención en la Gestión y Administración de Instituciones Escolares																			
	42	Nivel de Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales																			
	d																				
	V. INTERACCIÓN PROFESOR, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD	43	Promover acciones de relación con la comunidad																		
44		Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes																			
45		Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución																			
46		Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos																			
47		Conocimiento del entorno social de los estudiantes																			
48		Organizar eventos de integración dentro de la Institución																			
49		Participar en programas sociales dentro de la Institución (Día de la familia, kermese, campeonato de deportes)																			

	50	Interactuar continuamente con los miembros de la institución	1	2	3	4	5	6	7	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	e		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
ASPECTOS		TAREAS	FRECUENCIA						IMPORTANCIA						NIVEL DE FORMACIÓN					
VI. PROF. Y TRAB. EN EQUIPO	51	Planificar en equipo	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	52	Trabajar en proyectos en equipo	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	f		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
VII. FORMACIÓN	53	Dictar cursos de actualización de conocimientos	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	54	Seguir cursos de actualización continua	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	55	Adaptación a los cambios continuos del entorno y de la sociedad	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	56	Aplicar las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC's) en el aula	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	57	Asesorar a personas, instituciones y organizaciones en aspectos educativos	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	g.		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!																				



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

Modalidad Abierta y a Distancia

ENCUESTA A EMPLEADORES



INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

Señor(a) Encuestado(a):

La encuesta que se presenta a continuación es un inventario de tareas y actividades que realizan los docentes profesionales de Educación General Básica. La información que se obtenga será de gran ayuda para:

*Obtener información para un trabajo de investigación de doctorado

*Caracterizar el puesto de trabajo docente

Por favor, tome en cuenta que el cuestionario está dividido en función de la *frecuencia*, *importancia* y *nivel de formación* para cada tarea, por lo que se solicita marcar con un círculo un valor en cada tarea de la siguiente manera:

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

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

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

VALORACIÓN

1. NADA

4.
BASTANTE

2. POCO

5.
MUCHO

3. ALGO

6. TODO

Se ha dejado un espacio en blanco en cada aspecto marcado con letras, para que si usted así lo considera, incluya alguna otra tarea que no esté contemplada.

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

ASPECTOS	TAREAS	FRECUENCIA						IMPORTANCIA						NIVEL DE FORMACIÓN						
I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDÁCTICOS	1	Preparar la materia o asignatura	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	2	Preparar técnicas y estrategias de enseñanza	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	3	Organizar y presentar contenidos pedagógicos	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	4	Planificar actividades de aula	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	5	Ejecutar actividades de aula	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	6	Organizar espacios de aula	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	7	Elaborar material de apoyo para la enseñanza de la asignatura	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	8	Crear climas favorables de enseñanza - aprendizaje	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	9	Enseñar estrategias de contenidos y habilidades de dominio	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	10	Aplicar didácticas específicas de la asignatura	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	11	Aplicar prácticas docentes pedagógicas	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	12	Participar en el Proyecto Curricular Institucional	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	13	Aplicar la psicología de la educación en el aula	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	14	Promover el trabajo reflexivo de los alumnos	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	15	Promover el trabajo participativo y colaborativo de los alumnos	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	16	Realizar actividades extracurriculares con alumnos	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	17	Organizar y presentar diversos recursos didácticos	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	18	Aplicar estrategia de evaluación diversas	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
a		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	
ASPECTOS	TAREAS	FRECUENCIA						IMPORTANCIA						NIVEL DE FORMACIÓN						
II. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	19	Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	20	Evaluar las competencias requeridas por los alumnos	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6

	21	Realizar autoanálisis críticos de la enseñanza diaria, con fines de mejora	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6					
	22	Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6					
	b		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6					
III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA	23	Aplicar la Investigación Educativa	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6					
	24	Participar en proyectos de innovación, mejora e investigación	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6					
	25	Evaluar, procesos, programas e instituciones socioeducativas	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6					
	26	Investigar programas e instituciones socioeducativas	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6					
	27	Innovar procesos, programas e instituciones socioeducativas	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6					
	28	Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6					
	29	Implementar programas, acciones y proyectos educativos y hacer el seguimiento y evaluación	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6					
	30	Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades organizativas con fines de intervención	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6					
	c		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6					
IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVA	32	Realizar reuniones de entrega de libretas con padres de familia	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6					
	33	Participar en Juntas de Profesores	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6					
	34	Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6					
	35	Ejercer funciones administrativas	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6					
	36	Participar en Programas Formales dentro de la Institución (Proclamación de Abanderados y Escoltas, Jura de la Bandera, etc.)	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6					
	37	Conocer y aplicar la Ley de Escalafón del Magisterio Nacional	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6					
	38	Conocer y aplicar la Ley Orgánica de Educación	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6					
	39	Estudiar la realidad local y nacional	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6					
	40	Intervención en la Organización de Centros Educativos	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6					
	41	Intervención en la Gestión y Administración de Instituciones Escolares	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6					
	42	Nivel de Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6					
	d		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6					
V. INTERACCIÓN PROFESOR, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD	43	Promover acciones de relación con la comunidad	1	2	3	4	5	6	7	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6					
	44	Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes	1	2	3	4	5	6	7	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6					
	45	Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución	1	2	3	4	5	6	7	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6					
	46	Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos	1	2	3	4	5	6	7	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6					
	47	Conocimiento del entorno social de los estudiantes	1	2	3	4	5	6	7	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6					
	48	Organizar eventos de integración dentro de la Institución	1	2	3	4	5	6	7	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6					
	49	Participar en programas sociales dentro de la Institución (Día de la familia, kermese, campeonato de deportes)	1	2	3	4	5	6	7	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6					
	50	Interactuar continuamente con los miembros de la institución	1	2	3	4	5	6	7	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6					
e		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6						
ASPECTOS	TAREAS							FRECUENCIA						IMPORTANCIA						NIVEL DE FORMACIÓN					
PROF. TRAB. EN	51	Planificar en equipo	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6					
	52	Trabajar en proyectos en equipo	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6					

f		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	
VII. FORMACIÓN	53	Dictar cursos de actualización de conocimientos	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	54	Seguir cursos de actualización continua	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	55	Adaptación a los cambios continuos del entorno y de la sociedad	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	56	Aplicar las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC's) en el aula	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	57	Asesorar a personas, instituciones y organizaciones en aspectos educativos	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	g.		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!																				

Anexo N° 5. Evidencias fotográficas



Fotografía 1. Titulada Monge Peralta Gloria Patricia y su empleador.



Fotografía 2. Titulada Moreno Guaman Susana del Carmen.



Fotografía 3. Titulada Morocho Carchipulla Deisy Gerardina.



Fotografía 4. Titulada Morocho Toalongo Mónica Esthela.



Fotografía 5. Titulada Muy Torres Viviana Susy.



Fotografía 6. Titulado Narváez Arteaga José Vicente.