



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA 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 en la mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”.

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTORA: Carrión Calva, Luz Natalia

DIRECTOR: Ontaneda Jiménez, Edgar Manuel, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO ALAMOR

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Magister.

Edgar Manuel Ontaneda Jiménez.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: “Propuesta de Investigación 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” realizado por Carrión Calva Luz Natalia; ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, marzo de 2014

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Carrión Calva Luz Natalia, declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación: “Propuesta de Investigación 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”, de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo Edgar Manuel Ontaneda Jiménez director del presente trabajo: y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....

Autora: Carrión Calva Luz Natalia

Cédula: 1102649629

DEDICATORIA

El proceso de formación de un ser humano constituye una serie de acontecimientos que hacen posible construir un mundo mejor y una sociedad incluyente.

Doy gracias a Dios por haberme permitido tener un cimiento de vida como mi esposo quien venciendo toda clase de obstáculos que nos puso el destino me supo comprender, apoyarme desinteresadamente durante el presente proceso. A mis hijos Mariuxi, Jefferson, Luis, Dayssi y a mis padres quienes con sus sabios consejos me enrumbaron por el camino del bien que me sirvió para seguir adelante, a ellos con profunda sinceridad dedico el presente trabajo.

Natalia

AGRADECIMIENTO

Primeramente agradezco a mi Dios que siempre me ha acompañado en mi vida y por el sigo existiendo y aprendiendo. A mi esposo que de una u otro forma ha estado a mi lado en esa meta que llega a su fin.

Dejo constancia del más sincero agradecimiento a las autoridades de la Universidad Técnica Particular de Loja, quienes han hecho posible el logro de grado y profesionalización al obtener el título de Licenciada en Ciencias de la Educación, especialidad Educación Básica.

Un reconocimiento de gratitud a todos los egresados y titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja que me ayudaron con su colaboración en la investigación.

A mis padres por haber sembrado en mí valores para poder luchar y seguir adelante.

Natalia

ÍNDICE

Portada.....	i
Aprobación del director del trabajo de fin de titulación.....	ii
Declaración de autoría y cesión de derechos.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I.....	5
MATERIAL BIBLIOGRÁFICO.....	6
1.1. Políticas de Inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente.....	6
1.2. La inserción profesional de los docentes.....	8
1.3. Debates sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España.....	10
1.4. Inserción laboral de jóvenes: Expectativas, demanda laboral y trayectoria.....	12
1.5. Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España.....	14
1.6. Estándares de la calidad educativa, aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura.....	16
1.7. Políticas, programas de inserción laboral para la juventud del Ecuador.....	18
1.8. La inserción al trabajo docente como campo de problemas.....	20
1.9. La inserción docente y el desarrollo del conocimiento del profesor en la universidad: estudio de caso en la universidad nacional de noreste-Argentina.....	22
1.10. Formación para la inserción del profesorado noble de educación infantil, educación primaria y educación secundaria: Hacia la reflexión desde la inducción y el soporte emocional.....	24
CAPÍTULO II.....	26
METODOLOGÍA.....	27
2.1. Diseño de la investigación.....	27
2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	27

2.3. Preguntas de investigación.....	30
2.4. Situación socio demográfica de Loja, Azuay y Morona Santiago.....	30
2.5. Población y muestra.....	31
2.6. Recursos.....	31
2.6.1. Humanos.....	31
2.6.2. Institucionales.....	31
2.6.3. Materiales.....	31
2.6.4. Económicos.....	32
2.7. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.....	32
CAPÍTULO III.....	34
INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	35
3.1. Características de los titulados: Individuales, académicas y laborales.....	35
3.1.1. Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta.....	35
3.1.1.1. Ubicación geográfica.....	35
3.1.1.2. Edad.....	36
3.1.1.3. Sexo.....	37
3.1.2. Características académicas de los titulados.....	37
3.1.2.1. Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.....	37
3.1.2.2. Tiempo de educación.....	38
3.1.2.3. Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.....	39
3.1.3. Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.....	40
3.1.3.1. Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica.....	40
3.1.3.2. Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.....	40
3.1.3.3. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.....	41
3.1.3.4. Características del trabajo actual de los titulados.....	42
3.1.3.5. Sostenimiento del establecimiento.....	43
3.2. Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral.....	43
3.2.1. Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado.....	43

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.....	44
3.3. Valoración docente de la profesión.....	44
3.3.1. Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado.....	45
3.3.1.1. Con su título docente. Nivel de opción para ejercer el cargo de Rector o Director.....	45
3.3.1.2. Con su título docente. Nivel de opción para ejercer el cargo de Gerente de ONG.....	46
3.3.1.3. Con su título docente. Nivel de opción para ejercer el cargo de Consultor Educativo.....	47
3.3.1.4. Con su título docente. Nivel de opción para ejercer un cargo burocrático.....	47
3.3.1.5. Con su título docente. Nivel de opción para ejercer el cargo de investigador educativo.....	48
3.3.1.6. Con su título docente. Nivel de opción para ejercer el cargo de Docente de Educación Básica.....	49
3.3.1.7. Con su título docente. Nivel de opción para ejercer el cargo de Docente de Bachillerato.....	50
3.3.1.8. Con su título docente. Nivel de opción para ejercer el cargo de Tareas Dirigidas.....	51
3.4. Satisfacción docente.....	52
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.....	53
3.5.1. Aspectos metodológico - didácticos que desarrolla el titulado.....	53
3.5.2. Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado.....	56
3.5.3. Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.....	58
3.5.4. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.....	61
3.5.5. Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado.....	63
3.5.6. Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.....	66
3.5.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado.....	68

CAPÍTULO IV	70
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	71
4.1. Conclusiones.....	71
4.2. Recomendaciones.....	72
CAPÍTULO V	73
PROPUESTA DE INTERVENCIÓN	74
5.1. Tema.....	74
5.2. Justificación.....	74
5.3. Objetivos.....	75
5.3.1. Objetivo general.....	75
5.3.2. Objetivo específico.....	75
5.4. Metodología: Matriz del marco lógico.....	76
5.4.1. Análisis de involucrados.....	76
5.4.2. Análisis de problema.....	77
5.4.3. Análisis de objetivos.....	78
5.4.4. Análisis de estrategias.....	79
5.5. Plan de acción.....	80
5.5.1. Matriz del marco lógico.....	80
5.6. Resultados esperados.....	81
5.7. Bibliografía de la propuesta.....	82
BIBLIOGRAFÍA	83
ANEXOS	85
6.1. Anexo N° 1 Fichas de contactos para titulados - empleador.....	85
6.2. Anexo N° 2 Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas.....	87
6.3. Anexo N° 3 Otros documentos Importantes.....	97
6.4. Anexo N° 4 Evidencias fotografías.....	100

RESUMEN EJECUTIVO

La Universidad Técnica Particular de Loja en su programa de Investigación Nacional de la Modalidad Abierta y a Distancia, realiza esta investigación referente a la “Propuesta de Intervención Educativa a partir del Estudio de Casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica de la UTPL”.

La investigación se realizó en instituciones educativas de las Provincias de Azuay, Morona Santiago y Loja; se trabajó con una muestra de siete titulados de los años 2007 – 2012 y sus respectivos empleadores. Para lograr el objetivo general se utilizó como instrumentos de investigación dos tipos de encuestas sobre las características laborales del docente profesional de educación general básica, un inventario de tareas del trabajo docente del profesional; las mismas que nos sirvieron para la tabulación obteniendo la información al realizar el análisis y discusión de resultados.

La problemática se ha diseñado como propuesta, encaminada a investigar potencialidades y aptitudes en una segunda lengua (inglés).

Concluyendo debo manifestar que la mayoría de titulados se encuentran realizando actividades con gran desempeño ético y moral en las funciones relacionadas con su título universitario.

Palabras clave: Titulados, intervención, encuestas, estudio de casos, desempeño.

ABSTRACT

The Technical University of Loja in its national research program of the Open Format and distance, performs this investigation concerning the “Proposal of educational intervention on the basis of the Case Study in the Bachelor of Science in education, mention Basic Education of the UTPL”.

The research carried out in educational institutions in the province of Azuay, Morona Santiago and Loja; work with a sample of seven graduates from the years 2007 - 2012 and their respective employers. To achieve the overall objective was used as research tools two types of surveys on the nature of the work of professional teaching basic general education, an inventory of tasks within the job of the professional teaching the same that have served us for tabulation by obtaining the information to perform the analysis and discussion of results.

The problem is designed as a proposal aimed at investigating potentials and skills in a second language (English).

In conclusion I must say that the majority of graduates are doing activities with great moral and ethical performance in the functions related to their university degree.

Key Words: Graduates, intervention, surveys, case studies, performance.

INTRODUCCIÓN

Los conocimientos adquiridos en las aulas de estudio superior, conllevan un cúmulo de saberes que los titulados profesionales en Ciencias de la Educación, especialidad Educación Básica, son merecedores de una noble aptitud de servicio a la comunidad ya que al moldear aspectos de la personalidad de los educandos aportan cambios proactivos dentro de la sociedad, dando sus mejores frutos: mujeres y hombres preparados para asumir su rol laboral.

Para Hernández (2008), “es el proceso por el cual se busca la verdad de las cosas cumple con dos objetivos fundamentales que son los de producir conocimiento y teoría, resolver problemas prácticos”.

Para que la educación tenga valía se debe mirar hacia ella, no solo para reflexionar en su proceso, sino ha de entrarse por medio de la investigación conociendo así problemas que afecten su desarrollo y creando alternativas viables que permitan fortalecer la debilidad que se logre detectar, como profesional de Ciencias de la Educación, corresponde conocer el campo laboral en el que se desempeñan los titulados.

Es importante destacar como la investigación permite diagnosticar problemáticas muchas veces superficiales, pero en sí, esenciales de enfatizar su análisis, el presente informe se realizó pensando en la relación que tiene los titulados profesionales en la docencia con la actividad que desempeñan actualmente. Este factor resulta muy interesante ya que no se había realizado investigaciones al respecto y es alentador que la UTPL a través de sus importantes programas, motivan a que el titulado se involucre en la realidad laboral y se empape de como es el accionar de sus profesionales.

Los titulados profesionales investigados se sienten acompañados en este proceso y ven con buenos horizontes los nexos que aún se mantienen con la universidad que les ofreció las mejores herramientas conceptuales y metodológicas. Como estudiante es muy gratificante participar en este tema investigativo.

Los objetivos que permitieron cumplir esta etapa de investigación fueron:

- Caracterizar el puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL.
- Indagar los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores.

- Establecer relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, desde su criterio personal y el de los empleadores.
- Conocer la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor docente desde el punto de vista de estos y de sus empleadores.
- Conocer el nivel de formación que tienen los titulados para ejecutar las tareas propias de la labor docente desde el punto de vista de estos y de sus empleadores.
- Realizar una propuesta de intervención educativa a partir de estudio de casos en la Licenciatura de Ciencia de la Educación de la mención Educación Básica de Universidad Particular de Loja.

Los objetivos se cumplieron a cabalidad, dando como resultado que los titulados profesionales de la Educación Básica en su mayoría están laborando en el sector urbano. En el apartado B de la encuesta, se refiere al inventario de las tareas que el docente realiza en su campo laboral, se presentan diversos aspectos como es el caso de formación, en donde de manera general no se asiste a cursos de aprendizaje de una segunda lengua (inglés), como en asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares, esto se demuestra en todos los niveles de valoración que se obtiene tanto en frecuencia, importancia y nivel de formación.

La presente investigación está comprendida en el desarrollo de apartados como resúmenes, queda una breve pero consistente explicación de la ejecución del informe de tesis, es importante indicar que el apartado de síntesis bibliográfica es fundamental y sobre la cual se cimienta la investigación, ya que se debe tener claridad del tema que se va investigar, para más tarde comprender los resultados y confrontar la síntesis conceptual validada en sus respectivas fuentes conceptuales. Se describe el diseño metodológico en el capítulo II, así como los métodos y técnicas empleados en la investigación.

CAPÍTULO I
MATERIAL BIBLIOGRÁFICO

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

Vailant (2009)

En 2009 Vailant, correlaciona la formación inicial educativa con el mejoramiento de los alumnos durante el proceso de aprendizaje, es decir que cuanto mejor se prepare el futuro docente durante su proceso en la universidad, su trabajo será ampliamente más eficiente y por lo consiguiente los resultados de aprendizaje serán mejores. Ahora, esto depende mucho de las políticas gubernamentales o de estado aplicadas en cada país y también depende de la estabilidad de las autoridades educativas encabezadas por el Ministro de Educación.

Quien generalmente no goza de este privilegio en Latinoamérica, pues es removido constantemente de su cargo y con este hecho muchas de las acciones previstas tienen que reconstruirse o simplemente se realizan de manera distinta. No debería ser así, al menos si las políticas son estatales, cuando no lo son corren el riesgo, como así sucede, de ser modificadas con cada nueva autoridad educativa. Además, la realidad que vive el docente durante su desempeño inicial puede ser, de hecho lo es, diferente a lo que el novel docente aprendió en la universidad.

Por lo que esto puede constituirse en una situación conflictiva que dificulta tanto su inserción en el trabajo así como favorece negativas consecuencias educativas que generan. Existe incompatibilidad en América Latina, según los datos registrados, o mejor dicho entre los alumnos en los diferentes países acerca de lo aprendido e inclusive dentro del mismo país, notándose que los certificados de aprobación de años, cursos o bloques de aprendizaje no se corresponden con los conocimientos que deberían tener o las competencias que deberían haber desarrollado.

En las últimas décadas se ha impulsado ciertas reformas educativas tendientes a solucionar los problemas mencionados y otros muy complejos, pero poco se ha avanzado principalmente por las dificultades económicas que enfrentan los países latinos que impide un mejor tratamiento a los docentes ya sea por sus salarios u otras compensaciones que mejoren su calidad de vida y por tanto, en el caso específico de los noveles se logre mejor adaptación durante su proceso de inserción y además, siguiendo esta línea, se atraiga más y a mejores candidatos para ejercer la docencia, algo que muy poco se está logrando actualmente.

Esto último ocasiona así mismo que no sean los mejores estudiantes los que postulen para docentes y termina siendo en algunos casos que estos cargos son ocupados por alumnos que no se prepararon. Para ser docentes o que aun habiéndolo hecho no registraron los mejores desempeños en la universidad; la consecuencia primera de esta situación es una débil preparación científica del novel docente y si a esto se añade las políticas o políticos deficientes en cada país o con cambios permanentes de autoridades educativas, entonces es de preveer que la mejoría en el campo de la enseñanza y el aprendizaje no esté cerca.

Todas estas circunstancias contribuyen a desmejorar la propia imagen del docente y se crea si no una falsa identidad una muy distorsionada que termina con malos hábitos procedimentales y actitudinales y que a su vez se refleja en los bajos niveles de aprendizaje de los alumnos, y esto se relaciona con el concepto de identidad del docente, el que indica que es un mecanismo mediante el cual los profesores se reconocen a sí mismos y son reconocidos por otros miembros de una determinada categoría social, la categoría de los profesores (Gysling, 1992, citado por Vailant, 2009).

Y si se toma en cuenta el hecho de que los gobernantes en sus diferentes jerarquías constantemente hacen referencia precisamente a estas deficiencias de los docentes, entonces eso favorece la generalización en la que cae la sociedad respecto al tratamiento que otorga al magisterio o a los docentes, disminuyendo así el autoestima de quienes hacen educación y lógicamente la creación de su identidad docente.

Está por su parte la adquieren los docentes desde que son alumnos en la escuela, el colegio, durante la universidad y obviamente en el seno familiar y social; donde se produce su existencia, y es esta cadena de acontecimientos y realidades la que influye fuertemente en el modo de ser y pensar de cada docente y por tanto lo inducen a una identidad única para sí pero de gran impacto a la hora de enfrentar la docencia. Quizá una de las dificultades más grandes que ha de enfrentar el novel profesor es la frágil estructura educativa y la escasez de políticas encaminadas a mejorarla.

Por otra parte como caso específico las ideas no han terminado por cuajar en el entendimiento de quienes dirigen la educación en toda América Latina, para acrecentar el sistema educativo se debe tomar en cuenta los programas de inserción que han tenido éxito en otros países, los mismos que sirvan de ejemplo para la reflexión de América Latina, dominar políticas educativas.

1.2. La inserción profesional de los docentes.

Avalos (2009)

La escuela y su entorno son la fuente principal de información para el nuevo profesor, ya sea en forma directa o indirecta a través de señales de cómo debe realizar su trabajo. Sus colaboradores más inmediatos: docentes, directivos y demás, conforman el complemento que el nuevo requiere en su inserción docente, proceso que solo será efectivo en la medida que ellos comprometan su accionar en este sentido. Lortie (1975) y Lacey (1977), citado por Avalos (2009) podrían decir que el estudio de la primera inserción docente cobró importancia marcada a partir de los años 80, cuando ella fue reconocida anteriormente en estudios clásicos sobre la profesión.

La globalización del conocimiento puede ayudar a que el docente nuevo se inserte más fácilmente en el trabajo en cualquier escuela de un país, aunque es un poco riesgoso su aplicación, en cuanto tiene que ver con las políticas, si no se toma en cuenta las diferencias significativas que existen entre los individuos de diferentes comunidades y que en cierta manera ayudan o dificultan los procesos de aprendizaje. Para esto se requiere estudios adecuados que terminen siendo la herramienta que el novel docente utilice durante su inicio al trabajo para resolver las múltiples dificultades que se generan en un campo tan difícil como es la enseñanza.

Los estados a través de sus gobiernos deben implementar investigaciones de este tipo y en forma permanente debido a que la sociedad está en constante cambio y si a esto se añade el desarrollo vertiginoso de la tecnología mucho conocimiento pierde vigencia a diario, el entorno mismo de la escuela y a su interior se modifican constantemente, a veces imperceptiblemente, por lo que el docente requiere de ayuda por parte de los más experimentados para realizar su trabajo en forma eficiente, de esta manera juega un papel importantísimo en la correcta inserción del docente en el trabajo.

El ambiente escolar, en el cual los compañeros más experimentados tienen mayor influencia, los directivos y los demás integrantes de la comunidad educativa. Sin embargo, todo esto no tendrá el éxito requerido si las políticas estatales no concuerdan o no son afines a mejorar la calidad de la educación de un país, por tanto su visión política seguramente se encaminará en desarrollar procesos que cumplan con esas expectativas políticas.

Los gobiernos de facto sucedidos en América Latina a lo largo de la historia republicana trajeron graves consecuencias en la educación y los gobiernos que los han sucedido, generalmente de derecha, han desmejorado todo proceso de desarrollo educativo. Para empeorar las cosas la prensa ha mantenido con definiciones ficticias la oscuridad respecto de estos problemas a fin de que la sociedad no tome partido por desconocimiento. Los gobiernos de izquierda de América Latina si bien se han propuesto la implementación educativa más acorde a los requerimientos de la sociedad.

No han terminado por solidificar sus propuestas por el mal manejo que hacen de la economía y por la deficiente estructura organizativa que no la han enfrentado como se debe. Es quizá esta razón la que impide aplicar lo planificado a nivel global en un país y termine siendo el docente, quien es el que finalmente enfrenta los procesos educativos, el responsable según la opinión social en la que se desenvuelve. Todo esto complica grandemente el trabajo de enseñar, en especial para el profesor que se inicia y si consideramos que los profesionales apenas incipientes no se desarrollan.

El proceso tal vez más importante y en el que el nuevo decide su continuación o no en el magisterio, simplemente puede fracasar. Por tanto si los estados latinoamericanos tienen el deseo de implementar reformas, estas deben ser a largo plazo y mantener en el cargo a las autoridades el mayor tiempo posible, pues esto le dará continuidad a estos procesos educativos, ya sean programas, proyectos y/o actividades o todos en su conjunto, entre los cuales convendría mencionar las mentoras a los recién graduados que van a desarrollar su docencia, a través de un programa bien estructurado y con marco legal que limite las responsabilidades de los nuevos.

Para que su difícil proceso de inserción en la docencia sea lo menos traumático posible o mejor sea agradable y ayude a marcar una identidad de afecto y compromiso en lo que hace: enseñar.

Estas estrategias o políticas pueden así mismo establecerse o implementarse a nivel nacional pero también podrían darse en ámbitos regionales o locales e inclusive institucionales a través de normativas internas con aprobación regional o nacional y que permitan que el nuevo docente encuentre las condiciones más adecuadas para ejercer su docencia de por sí ya compleja con los cambios permanentes que se generan en la actualidad tanto en lo social como en la tecnología informática.

1.3. Debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España.

Alonso, Fernández & Nyssen (2009)

Uno de los problemas que aquejan actualmente a la universidad es que, en general, no están consiguiendo la suficiente capacitación e instrucción de sus egresados, por lo que esto se constituye en serio problema para ellos debido a que obviamente tienen dificultades durante su período de inserción al trabajo o lo que es peor se les dificulta encontrar trabajo, aunque esta última situación se debe también a otras causas que tienen que ver con el mal manejo económico de los recursos por parte de los gobiernos, España no es la excepción, y fruto de eso escasea el trabajo (Alonso et al., 2009).

Para remediar un poco esta situación el gobierno español está implementando algunos cambios en lo relativo a la preparación de la juventud debido a la vertiginosa aceleración del desarrollo tecnológico que deja atrás rápidamente los conocimientos adquiridos y además porque así lo exige la sociedad y las empresas públicas y privadas, las cuales desestiman la contratación de jóvenes cuya experiencia sea escasa. Y dado que la universidad raramente proveerá de esa experiencia en el campo laboral que desempeñará el titulado la situación se vuelve muy conflictiva.

De esta manera, resulta ser que los conocimientos adquiridos por los graduados no se compaginan con los diplomas que reciben en su graduación, por lo que urge un programa de capacitación constante que permita al joven su inserción en el mundo del trabajo y principalmente en este período crítico de ingreso en el cual se puede decidir su estancia o no en la empresa o entidad.

Por esta razón la universidad española y todas en general deben implementar cambios urgentes que permitan a los estudiantes y/o graduados desarrollar sus potencialidades humanas, sobrepasar los estándares de calidad propuestos, especialmente porque, como señalan algunos expertos. Gros (2008), señala que la formación inicial requiere ser diseñada sabiendo que cuenta, desde el principio, con fecha de caducidad.

Y con esto ayudar a dar sentido a las actividades profesionales que desarrollará cada individuo en su puesto de trabajo como tal y como miembro de una sociedad. Que lo envuelve y que a su vez espera de él su aporte al mejoramiento de las condiciones de vida de la población. En este sentido ya ha habido a nivel europeo algunos programas

tendientes a resolver estos problemas, los cuales han dado luces respecto de la situación real de los jóvenes españoles y europeos, sin embargo es menester que las universidades innoven sobre los métodos que permitan a los estudiantes alcanzar las capacitaciones que requieren para realizar bien su trabajo y que a su vez les permitan adaptarse a los cambios constantes que sufre la sociedad.

La posición de los estudiantes o graduados es precisamente que no alcanzan niveles óptimos de aprendizaje debido a que la universidad no hace su parte y entrega entre otros malos programas, caducos cuyos aprendizajes no se aplicarán jamás en el mundo real de trabajo en la actualidad. Esto por lo general los lleva al fracaso o a buscar previamente una capacitación que lo nivele en la medida que es requerido por las empresas; esto lógicamente le llevará mucho más tiempo que el que debería haber utilizado en su preparación inicial en la universidad y por tanto retrasará su estreno en el campo laboral con consecuencias económicas y sociales negativas.

Los empresarios a su vez concuerdan con los estudiantes graduados en el sentido de su deficiente preparación para desempeñar las tareas que esta necesitan y deben, en muchos casos, utilizar tiempo extra para su capacitación al interior de la misma empresa, lo cual implica un costo que podría evitarse, aunque este perjuicio siempre se lo carga al trabajador, especialmente en las empresas privadas.

Por esta razón, muchas empresas que utilizan los medios tecnológicos para divulgar la necesidad de trabajadores, explican también que la universidad genera expectativas en los alumnos. Cabe recalcar que el mercado de trabajo se ve en la necesidad de exigir otro tipo de actitudes tales como: liderazgo, habilidades sociales, entre otras que conforman un conjunto de nuevas destrezas, que en las mallas curriculares anteriores no constan y por ende no se las ha desarrollado en los estudiantes, es así que se produjo la adquisición de conocimientos formales e informales basados en el individualismo, de igual forma se han tomado en cuenta varias medidas para cambiar la enseñanza.

Que en algunos casos son falsas o distorsionadas de lo que realmente van a encontrar en el campo laboral, por eso se ven obligados a realizar durante las primeras entrevistas un proceso de selección del personal solicitado, de manera que su período de inserción laboral sea adecuado para ambas partes.

1.4. Inserción laboral de jóvenes: Expectativas, demanda laboral y trayectorias.

Weller (2006)

Weller (2006) investigaciones realizadas en algunos países sudamericanos, entre ellos Ecuador, sobre la inserción laboral de jóvenes que muestran algunos indicadores de resultados que permiten visualizar la situación actual de este importante grupo de personas en relación a su capacitación en las universidades para el trabajo y de igual manera la situación de las empresas y su mercado laboral. Y es en esta relación que se generan varias tensiones que implican la relación de trabajo, como forma de producción de bienes o servicios de la empresa, y la creación de compromisos del trabajador frente a éstas.

La primera que podría considerarse es la oferta de trabajo por parte del estado, la misma que ha sufrido una disminución muy grande especialmente porque los gobiernos no han sabido manejar sus economías correctamente, lo cual también ha generado menos producción en las empresas privadas grandes y pequeñas que finalmente afectan a los trabajadores o a los postulantes. La consecuencia directa de esto es la disminución de fuentes de trabajo y pobreza generalizada que la sufren todos, pero genera una tensión especial en los jóvenes que ven truncadas sus esperanzas de encontrar sustento después de un largo período de preparación en la universidad.

Este problema se agrava todavía más si se considera que la capacitación obtenida no es la suficiente para desarrollar un trabajo cuando se lo encuentra. Otra tensión importante es referida a la situación problemática que se genera con relación a la inserción del titulado al mundo del trabajo en una empresa o entidad y a todas las personas que la integran en el campo directivo, operativo y demás propios de cada una de ellas, pues es sabido que la universidad no le brinda ninguna experiencia en ese sentido. Más todavía, muchos graduados se han generado para sí mismos muchas esperanzas, miedos también, de cómo va a ser su primer trabajo y suponen que lo aprendido en su preparación académica será suficiente.

Sin embargo la realidad le muestra al final que es muy diferente. En parte debido a la distancia que separa las empresas con sus interés bien marcados en la producción, comercialización y obtención de rentas y lo que la universidad supone, en la parte ideológica, para el alumno y para el mundo.

Sobre esto, las empresas a más de hacer entonces selecciones muy restringidas entre los candidatos varones, se sesgan aún más con el género femenino, y es en estas circunstancias que la juventud se debate, pues, sin experiencia laboral, sin la suficiente capacitación para el trabajo que va a realizar, sin la condición de género, raza, u otra característica que prefiere la empresa, su ingreso al trabajo queda incierto y cuando lo logra debe superar dificultades realmente importantes. Muchos desisten y van a formar parte de los desempleados, otros se obligan a trabajar precariamente. De todas formas los jóvenes de la actualidad han hecho sus primeras experiencias laborales en esta “nueva normalidad” (CIDE, 2004).

El resultado es que los países de América Latina, pierden su principal fuerza, intelectualmente hablando y por supuesto por su condición de jóvenes innovadores que lograrían cambios importantes para la entidad y obviamente para la sociedad. Es esa la parte quizá que no se logra dilucidar bien por parte de los propietarios y por parte del estado en general y los gobiernos en particular.

Sin embargo también debe considerarse que si la universidad latinoamericana no se pone al nivel de las exigencias de las empresa y de las sociedades que mantienen a esa empresas, siempre y cuando estemos hablando de la preparación académica, técnica, psicológica y experiencial.

No se logrará que el ingreso de los jóvenes al trabajo sea ideal y que el período muy crítico de su inserción se conviertan en momentos más agradables y, cómo no, productivos para ambas partes. De todas maneras debe considerarse que la universidad requiere así mismo del aporte del estado en la implementación de políticas que favorezcan la creación de conocimiento en estas entidades vía inversión como le corresponde, de manera que haya una corresponsabilidad entre ambas partes para que la situación laboral de los jóvenes tenga el cambio necesario. En estas circunstancias la contratación de los graduados se hará por sus méritos alcanzados y no por la existencia de amistades o padrinos, especialmente en el sector público, ya sea en la producción de bienes o servicios que acerquen una vida mejor para todos.

Esto permitirá que se mejore la inserción laboral, ya que se puede crear empleos productivos tomando en cuenta la gran heterogeneidad juvenil, es importante establecer leyes en las cuales hayan equidad para todos los jóvenes que deseen ingresar a trabajar, y que protejan al trabajo en todos sus ámbitos.

1.5. Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España.

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

Para la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (2009), la creación de fuentes de trabajo está directamente vinculada con la eficiencia en el manejo de las economías públicas y privadas de un estado o país. No obstante, en los estudios más recientes de un número muy reducido de universidades se detecta una cierta homogeneidad en torno a las propuestas metodológicas generadas por grupos de trabajo que han abordado esta cuestión de forma específica.

Pero su cantidad y calidad también dependen de la ideología política que cada nación promueve o percibe como idónea para sus pueblos o para intereses particulares, siendo estos empresariales o corporativos.

De tal manera que, la capacitación general o específica juega un importante papel en el desenvolvimiento del futuro empleado o trabajador. En algunos casos las empresas prefieren individuos con capacidades generales de manera que puedan emplearlos en cualquier puesto, en otros casos requieren de los egresados conocimientos específicos.

En ambos casos una experiencia es siempre solicitada, sin embargo esta no es posible en la gran mayoría, puesto que la universidad no siempre se la ofrece. Esta precisamente es quizá la debilidad más grande de las entidades de educación superior. Es en base a esta debilidad que actualmente se está poniendo mucha atención no sólo en España sino en toda Europa y el mundo. Se origina en el distanciamiento que actualmente existe entre lo que requiere la sociedad y lo que la universidad está enseñando.

Debe existir por tanto una adecuada conjunción entre ambas instancias del convivir social que incluye la producción de bienes y servicios, la comercialización y la realización de una vida plena en la que estas acciones no se contrapongan ni en las ideologías ni en las acciones. En el caso específico de los jóvenes españoles aparentemente están en desventaja respecto a sus pares del resto de Europa tanto en su preparación, en la que supuestamente manejan defectuosamente los idiomas y lo relativo a la informática, por la que tienen menos acceso al trabajo y cuando lo encuentran les resulta complejo su proceso de inserción y en mayor medida que a los jóvenes de las otras naciones europeas.

Sin embargo estamos hablando de aquellos jóvenes que han accedido a la universidad, no se diga de aquellos que no pudieron hacerlo o que tienen titulaciones de menor jerarquía, aunque también se han encontrado casos que con estos títulos se inician más tempranamente en el trabajo y adquieren la experiencia necesaria y requerida por muchas empresas, lo cual le genera al recién graduado trabajador ingresos más altos que los que percibe un titulado de mayor rango pero con menos experiencia.

Esa es la realidad y muchos profesionales que han tardado más tiempo en graduarse por especializarse más reciben remuneraciones menores por concepto de experiencia que otros que han terminado carreras más cortas. Sin embargo siempre es más fácil para los jóvenes españoles encontrar trabajo si tienen o han alcanzado una titulación que si no, aunque las estadísticas muestran que el porcentaje es menor si se compara con el resto de Europa. Como quiera que sea el caso, la encrucijada más grande que debe vivir el joven español es la transición de estudiante, graduado y trabajador.

En esta última etapa su transición, cuyo proceso puede durar algunos años y en los cuales se decidirá finalmente su permanencia en el trabajo si es que este es justamente de carácter permanente, sino su tarea de sobrevivir será más dura. Le cabe entonces al estado su parte para resolver estos problemas y a la universidad encontrar el camino más adecuado para encuadrarse en las necesidades de la sociedad. Pues a decir de los egresados españoles la universidad dilata en forma desmedida en programas teóricos que inclusive aparecen arcaicos y no tienen relación.

Con las circunstancias que vive la sociedad actual y el mundo globalizado, tanto en el conocimiento como en la innovación de las formas de producción de bienes y servicios que se requieren en un mundo tan cambiante, debido posiblemente al vertiginoso desarrollo de las comunicaciones fruto de una avanzada tecnología y que a su vez genera más y mejor conocimiento.

A fin de cuentas los jóvenes españoles esperan su primer trabajo como una manera de independencia del hogar, mientras los demás jóvenes europeos creen que este primer trabajo es el comienzo en una cadena de progreso para el éxito como persona. Además la percepción de nuestros titulados es que los universitarios europeos inician su actividad laboral al mismo tiempo que realizan sus estudios.

1.6. Estándares de calidad educativa, aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura.

Ministerio de Educación del Ecuador (2012)

En 2012, el Ministerio de Educación del Ecuador expresa que los estándares son en cierta manera son una guía en la que nos basamos para conseguir los propósitos que se persiguen, el caso que nos ocupa en este momento es la educación y por tanto nos referimos a este campo y la necesidad de establecer estos estándares que nos permitan ser más concretos durante el proceso de la enseñanza y del aprendizaje por parte de los alumnos, pero también tienen que ver con la estructura misma de la educación y en ese sentido se integran los estándares que incluyen la gestión escolar, el desempeño profesional, de infraestructura y adecuación de los ambientes escolares.

En definitiva para mejorar la calidad educativa o para darle sentido, es decir: “El propósito que definamos para la educación es determinante para dar sentido a la expresión calidad educativa” (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012, p 5).

Aquellos relativos a la gestión escolar se desarrollan para lograr una planificación estratégica de la institución que modifique en un tiempo determinado las condiciones de la entidad educativa en todos los aspectos, tanto materiales como de los procesos educativos, los estándares de gestión administrativa visualizan la aplicación correcta de las normas legales y de convivencia en la institución.

Que permita un proceso educativo acorde a las necesidades de la sociedad y por tanto a las necesidades de los niños o jóvenes bajo un marco normado legalmente pero también adecuado a las políticas internas establecidas. Los estándares de gestión de recursos tienen que establecerse de acuerdo a las proyecciones de la institución, obviamente a la oferta educativa y a los procesos de innovación que pueden ser en el campo tecnológico, técnico, pedagógico y otros que dependen de cada institución.

El monitoreo de la planificación es una parte clave en la consecución de las metas y propósitos planteados en la planificación estratégica y permiten adecuarse a las circunstancias cambiantes de la sociedad y por tanto también de la institución educativa y de esta manera poder re planificar sin tener que perder el rumbo ya trazado en la planificación macro. El conocimiento científico de las cosas, fenómenos o hechos en general según se trate, es uno de los estándares más importantes en el desempeño del docente, acompañado de un saber enseñar, es decir del manejo

adecuado de las técnicas didácticas para cada una de las ciencias en particular. De manera que el docente debe alcanzar altos niveles de preparación académica, técnica y científica y aplicarla en la profundidad que corresponda según el nivel en el que desarrolla la docencia.

A todo esto el docente debe acompañarse de un correcto manejo del lenguaje, el mismo que no se logra sino con la lectura permanente que le permita dirigirse con corrección durante su labor, la misma que se desarrolla después de una adecuada planificación de todo el proceso para la enseñanza y el aprendizaje sin embargo nada de esto es posible para el docente si no desarrolla una capacitación constante.

Tanto de las estrategias cuanto de los conocimientos científicos, puesto que es sabido que estos se modifican permanentemente y pierden validez con cada nuevo descubrimiento.

La elaboración adecuada del Proyecto Educativo Institucional corresponde a un estándar administrativo de gran importancia en razón de que es este documento el que guía una institución educativa en un propósito planteado por todos sus integrantes, sin embargo este no es una carta cerrada, es más bien de carácter flexible y adaptable a los cambios en el entorno educativo y social por tanto su monitoreo es esencial para ir ajustando las necesidades nuevas con los recursos y las acciones que se deben realizar. Aquí la visión del administrador es fundamental para conseguir recursos y canalizarlos de manera que se empleen bien y a su vez se actualiza en forma constante.

Los logros de aprendizaje que los alumnos deben alcanzar durante los 10 años de educación básica y los tres de bachillerato son los estándares de aprendizaje, finalmente se considera a los estándares de infraestructura como el ideal de la adecuación de los espacios que se emplearán.

Durante el desarrollo de los procesos educativos en forma permanente, debiendo considerarse en este aspecto más allá de los mínimos requeridos para que la educación de los niños y jóvenes se desarrolle en ambientes no solo adecuados en la parte física si no ante todo que cumplan con los estándares de comodidad y pertinencia para el uso que se les va a dar y permitan a sí mismo que los alumnos puedan desarrollar todas o sus máximas destrezas, actualmente se están desarrollando estándares generales de desempeño laboral de docentes y directivos.

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

León (2010)

Se describe aquí en forma breve la realidad laboral de nuestra juventud comprendida entre los 18 y 29 años de edad hasta el 2005 y se destaca su desocupación o el trabajo precario que realizan y además la discriminación racial, condición económica o de género que sufren nuestros jóvenes (León, 2010).

Chávez et al. (2005) citado por León (2010), señalan que si bien este es un problema de carácter estructural, se ve agravado por un contexto de altas tasa generales de desempleo presentes en los últimos años en el país.

Por esta razón organismos de carácter internacional se han propuesto conocer las causas precisas que determinan esta condición y en este camino se enlaza con la Universidad Politécnica Salesiana para desarrollar esta investigación, fruto de la cual se entrega un informe que contiene además una propuesta para el tratamiento y solución de las causas que generan esta situación laboral.

Esta propuesta se ha desarrollado en base al derecho que tienen las personas en general y los jóvenes en particular al trabajo sin que medie su condición física, económica o social. En lo relativo a la inserción laboral de la juventud ecuatoriana, en el informe se hace constar que existe un gran número de desempleados desde la etapa de graduados o titulados hasta los 29 años de edad y que esta situación se agrava por diferentes circunstancias como por ejemplo el género de las personas y en estas circunstancias las mujeres son las que se ven más perjudicadas.

Así mismo revela información acerca de la validez de los conocimientos adquiridos por los titulados y se determina que no se compadecen con los certificados otorgados por la universidad, por lo que las empresas tienen dificultades para emplearlos, además siempre se les solicita experiencia laboral que no la tienen por su edad y porque la Academia no se la ofrece durante su formación profesional inicial, lo cual los deja en la desocupación o los obliga a aceptar puestos de trabajo con remuneración muy baja.

No obstante las normas internacionales aceptadas por el Ecuador, para atender las necesidades laborales de los jóvenes y en el que se reconoce la responsabilidad del estado en asegurar esta condición para sus miembros, así como asegurar la

educación en todos los niveles desde la inicial hasta la superior, la realidad dice otra cosa. El manejo de la política económica y la distribución de los recursos para la educación no se han hecho de acuerdo a dichos compromisos. Tampoco la constitución de 1998, que establece estos mismos derechos, ha logrado que se plasmen en realidad como no lo ha logrado el nuevo marco legal emitido en el 2001 para asegurar.

El empleo de la juventud, así como asegurar todos sus derechos relativos a salud y educación. El desarrollo de las estrategias para lograr una adecuada inserción laboral de los jóvenes ecuatorianos se encamina al aumento en el número de empleo o puestos de trabajo con un mejoramiento en la capacitación general y específica, de manera que puedan realizar cualquier trabajo dentro de una empresa en lugar de especializarse en uno solo, permitiéndole así mayor diversificación en la búsqueda de empleo o en la realización de tareas dentro de la misma empresa.

Así mismo se plantea el aumento en las proporciones de trabajo para las mujeres en edad temprana con la finalidad de que accedan más fácilmente al mercado laboral a través de pequeñas organizaciones con apoyo financiero de las entidades estatales de financiamiento y asesoramiento para el manejo de dichas microempresas.

No se desconoce sin embargo la situación real que vive el país y la dificultad técnica y legal que enfrenta para cambiar esta cruda realidad. Se requerirá por tanto no solamente de convicción para lograr estos cambios si no de alterar profundamente las circunstancias actuales de nuestra realidad social y económica.

En la que intervienen todos los estamentos del estado y fundamentalmente cada individuo en particular y en conjunto toda la sociedad. Para esto lógicamente se requiere modificar varios estereotipos, prejuicios y paradigmas asentados en nosotros por décadas o centurias, que nos permitan visualizar los cambios requeridos y nos ayuden a comprometernos en forma individual y colectiva.

Por último, se requiere que las instituciones que conforman la estructura del estado se fortifiquen, en especial las que tienen directa relación con el mundo del trabajo y la producción. Para mejorar las fuentes de trabajo que permitan variabilidad para el acceso y oportunidad para todos.

1.8. La inserción al trabajo docente como campo de problemas.

Cardoso, Hernández & Tomás (2012)

Para Cardoso et al. (2012), “el trabajo se refiere a una investigación en el marco de un proyecto institucional sea público o privado. En forma reciente aparece un modo de trabajo en educación denominado indistintamente como: seguimiento, acompañamiento, apoyo, que toma como objeto de análisis el tránsito del recién egresado o novel de formación” (p. 1)

La investigación en curso surge del trabajo de extensión y está orientada a indagar y problematizar la inserción de los noveles docentes en la práctica profesional, en este contexto es pertinente el apoyo de nuestra institución educativa superior como lo es la Universidad Técnica Particular de Loja; es así que sus egresados, a través de propuestas nos permiten abrir espacios para conocer y abordar estas problemáticas. La educación media especialmente el ciclo básico, en nuestro país presenta las siguientes características: Grupos cada vez más numerosos de alumnos y por lo tanto la necesidad de atender a nuevos alumnos cada vez más heterogéneos, centros educativos en contextos desfavorecidos en situaciones de exclusión social y cultural.

La confrontación con empobrecimiento de los jóvenes. La inserción a la práctica profesional presenta hoy nuevos desafíos que no conducen con tradiciones posibles de reconocer las expresiones y acciones cotidianas de los noveles.

Estas inquietudes son las que llevan a asumir el acompañamiento a los noveles como una tarea que nos interpela y requiere de un acercamiento progresivo al mundo empírico de sus prácticas en la forma como estos perciben ese mundo. El período de inserción profesional a la enseñanza es caracterizado como un periodo de choque con la realidad, de tensiones y aprendizajes intensivos, el cual en nuestro país en general, coincide con el ingreso a instituciones educativas que se ubican en las zonas de mayor complejidad y exclusión social.

Por tanto es una situación compleja que debe tenerse en cuenta por parte del Ministerio de Educación y por cada institución donde se desarrolle este proceso de inserción de un novel docente. Desde el marco referencial y epistemológico del que partimos, entendemos que la interpretación abre a la posibilidad de diferentes sentidos. Esto implicó una actividad heurística desarrollada con vigilancia epistemológica respecto a fundamentos e interpretaciones.

Consideramos que la educación es antes que nada una práctica humanista por tanto su abordaje corresponde a las ciencias humanas. Que trabajan sobre una realidad simbólica - imaginaria donde las prácticas y los discursos se producen desde significados ya construidos históricamente y organizan las prácticas operando como un filtro a través del cual se interpreta, en sentido y actúa en ellas (Ballenilla, 2003 citado por Cardoso et al., 2012) el mismo constituye un proceso de aprendizaje situado que permite objetivar al novel. La constatación de la falta de formación para trabajar en grupos.

Delata una falencia de la formación docente en nuestro país, y que tiene que ver con la ausencia de psicología social en lo curricular. Lo más desagradable con lo que un docente puede encontrarse es con el abuso de autoridad de quienes llevan adelante una institución, peor aún es esto es el silencio y el sometimiento del resto de los docentes haciendo poco valorado e inútil el aporte a sus alumnos. Los componentes históricos de la autoridad están vinculados a la protección paterna, la legitimidad y la legalidad refiriéndose a la necesidad de reconocimiento de prestigio y aval en una trama vincular.

La hipótesis de (Mendel, 2011) es que toda sociedad históricamente ha interpuesto la mediación de una autoridad protectora durante las socializaciones de la infancia a cambio de la obediencia voluntaria. La expresión de necesidad de aval, el reconocimiento de estar ejerciendo bien el rol remite a la reciprocidad de rol y autoridad que podemos decir que en el novel sea particularmente necesario este aval, ya que durante su formación resiente ha sido avalado y apoyado en forma continua por los formadores.

Además apela al control ya que las heridas a nivel profesional se trasladan al plano personal y hacen que se sientan vulnerables. Dificultades para relacionarse con los alumnos en forma satisfactoria, puede remitir a una socialización entre ejercer al límite (autoritarismo) y el vacío de autoridad.

En consecuencia, debe haber o existir un término promedio entre una actitud demasiado permisiva y otra demasiado autoritaria que permita al docente llevar la clase con moderación. Esta situación admite su análisis tanto desde la propia dinámica de las instituciones, como desde la institución formadora. Que podrá favorecer como unidad de análisis en detrimento de lo institucional.

1.9. La inserción docente y el desarrollo del conocimiento del profesor en la universidad: Estudio de caso en la universidad nacional de nordeste-Argentina.

Demuth, Fernández, Fernández & Alcalá (2012)

Conocimientos que focalizan el estudio en el conocimiento profesional de los profesores principiantes, se emprendió desde el paradigma cualitativo, porque se busca una mayor profundización sobre la práctica educativa. Entendemos que todo trabajo posibilita un quiebre dentro de la investigación, además queremos destacar los trabajos de los señores Shulman en 1987, 1988 y Grossman en 1990, 1991; se preocupan por el conocimiento didáctico que abogan por una definición que los conocimientos son imprescindibles para la docencia y por ende para toda formación humana (Demuth et al., 2012).

Ellos en sus postulados centrales parten de las lecturas que nos han permitido la estructuración de líneas activas que poseen las concepciones epistemológicas y didácticas, que a su vez se orientan a las concepciones prácticas de la enseñanza y el aprendizaje. El estudio de casos debe ser como un sistema integrado en la que se comparte características comunes, que desde que se pretende iniciar puede comprender el fenómeno de dicha institución (Stake, 2007, citado por Demuth et al., 2012). Al iniciar la profesión su uso poseerá dos características que serán exploratorias e intentará avanzar hacia el análisis dentro del enfoque cualitativo que sostenemos.

Las dimensiones de estudio profesional se vinculan directamente a la utilidad de aquellos contenidos para el desempeño profesional, las estrategias de aprendizaje, los contenidos están relacionadas con la práctica de aprendizaje. También sostenemos que la fuente principal de la cual se nutre el conocimiento profesional docente de este principiante es la cultura profesional, esto es un referente permanente que guía, condiciona e influye en todos los sentidos de la práctica docente.

Además se establece como fuente los profesores más experimentados quienes referencian constantemente la práctica del mismo. En una secuencia de la investigación encontramos a la sabiduría de la práctica misma que se construye a partir de un profundo interés por comprender lo que sucede en su entorno. En otro campo también a los materiales y el contexto institucional que comparte y condiciona la toma de decisiones para terminar los momentos, y la fuente referida de la investigación en materia educativa.

Del aprendizaje humano, la enseñanza sobre aspectos que reconocen la transformación de su disciplina lo dice (Blay, 2004, citado por Demuth et al., 2012) poco a poco se va realizando las estrategias de enseñanza y de ciertas concepciones de evaluación de los aprendizajes de los estudiantes. La investigación tiene gran importancia porque al inicio de su inserción laboral se empieza con pequeñas experiencias de investigación, además la dimensión docente, se dedica a la enseñanza de metodología de investigación y sobre concepciones y la investigación al principiante.

Se diferencia el ejercicio como más activo, y la práctica se la determina como un proceso lento e individual, aquí se observa la construcción del saber erudito en el reconocimiento de sus profesores, en el trayecto de formación como expertos en la enseñanza sobre la investigación y se centra en el “hacer investigación” y no contar desde los textos. La fuerte presencia del principiante profesional se orienta hacia el contexto laboral, generando una trasmisión de disciplina de acuerdo a ese mundo laboral. En otros casos la dimensión profesional especifica el contexto regional.

Los docentes en sus inicios de desarrollo poseen una formación consolidada, realizan aprendizajes informales de la docencia a través de sus propias prácticas y ensayando las propuestas de otros colegas y se encuentran conociendo características de los procesos de aprendizaje de sus estudiantes, pero en un principiante se evidencia una mayor toma de decisiones con respecto a contenidos y metodologías, apoyados en posicionamientos teóricos y epistemológicos que muestran su afianzamiento en el rol de maestro o maestra, responsable de su asignatura, a diferencia de los de informática que ejercen un rol como auxiliares docentes. Aquí podemos observar como el conocimiento docente se construye a partir de ciertos perfiles profesionales más cercanos a la investigación académica o al desarrollo laboral profesional específico. Más allá de estas singularidades podemos dar cuenta de la importancia de los aprendizajes informales, lo llevan adelante los principiantes para el ejercicio del rol docente, que condicionan y construyen su conocimiento profesional.

En conclusión, los aprendizajes informales son tan importantes como los de formación inicial obtenida en la universidad, esta situación nos lleva a plantearnos implicaciones orientadas a formalizar y fortalecer estas relaciones entre experimentados principiantes de la universidad, con la finalidad de potenciarlas para la mejora de la enseñanza-aprendizaje.

1.10. Formación para la inserción profesional del profesorado novel de educación infantil, educación primaria y educación secundaria: Hacia la reflexión desde la inducción y el soporte emocional.

Negrillo & Iranzo (2009)

En este artículo, Negrillo & Iranzo (2009) trata de un programa de inserción profesional en los primeros años de desarrollo de la docencia, llamado “empecemos bien” el mismo que va dirigido a profesorado interino que trabajará por primera vez a lo largo de todo un curso escolar, desarrollado en Cataluña durante el año lectivo 2006-2007. Hace énfasis a dos grupos de referencias: las americanas y las europeas. En cuanto a las primeras encontramos investigaciones ocupadas fundamentalmente del papel de los mentores en los programas de inserción a la docencia.

Siendo importante la creación de marcos temporales y presupuestarios adecuados para una puesta en práctica de procesos de tutorización que reviertan en la reducción de carga docente para mentores y principiantes. Estos programas deben caracterizarse por la claridad sobre metas y propósitos. Para Autón et al. (2002) citado por Negrillo & Iranzo (2009), plantean que la mayor eficacia adquirida por los mentores radica en el aumento del reconocimiento de las prácticas de reflexión, un sentido de la enseñanza más eficaz en sus propias aulas.

Una nueva perspectiva de la profesionalidad, y de alguna manera la renovación de su compromiso con la enseñanza, siendo la investigación y publicitación de las prácticas docentes consideradas como un requisito para la mejora educativa. En cuanto al ámbito europeo se recoge tres perspectivas teóricas explicativas: preocupaciones, necesidades y problemas de la etapa de inserción profesional, proceso cognitivo de construcción de conocimiento docente, proceso sociocultural, incluyendo la construcción de la identidad docente y las características de la socialización profesional.

Algunas ideas claves para determinar lo que debería saber una administración educativa responsable para promover desarrollo profesional de los docentes tanto en la etapa de inserción como de madurez son: Se desarrolla de forma importante durante el primer año la identidad profesional en el sentido de la construcción del auto-concepto sobre cómo soy yo como profesor.

La etapa de inducción es una etapa de tensiones y aprendizajes en contextos generalmente desconocidos; también se hace referencia a un conjunto de amenazas como imitación acrítica de conductas observadas en otros profesores, aislamiento de los demás compañeros, dificultad de transferir el conocimiento adquirido en su etapa de formación y el desarrollo de una concepción técnica de la enseñanza; además se habla de tres componentes como un concepto de enseñanza y de formación, una selección del conocimiento que se considera adecuado y necesario que el profesor principiante posea.

Una idea acerca de cómo se adquiere ese conocimiento y de las estrategias formativas que facilitan su adquisición, entre otras, el objetivo de este programa es facilitar estrategias para la gestión del aula y la atención a la diversidad, promoviendo buenas prácticas mediante el intercambio de experiencias con profesores/as experimentados para profundizar en los modelos de organización y funcionamiento de un centro educativo, promoviendo el trabajo en equipo y ayudar a la autoestima y al crecimiento personal.

Dentro de las intencionalidades está el autoevaluar-indagar la adecuación del diseño, analizando concretamente la adecuación de contenidos, organización, metodología buscando la construcción de un modelo reflexivo. Para referirse al diseño global de la secuencia investigadora se toma en cuenta lo que señalan Cochram & Lytle (2003) sobre la indagación como posición la misma que la consideran como una estructura para entender el desarrollo profesional y como una manera de concebir la culturas de las comunidades.

Según la investigación realizada se registra algunos datos significativos, los estados emocionales reconocidos por el profesorado novel han sido diversos aunque en su mayor parte corresponden a emociones o sentimientos de malestar como la inseguridad, miedo, estrés, desorientación etc. Entre las emociones y los sentimientos de bienestar se encuentran los de realización, ilusión, alegría, satisfacción o aceptación. Otro aspecto es la descripción del proceso emocional seguido a lo largo de los primeros meses de inicio de ejercitación profesional.

Por tanto el estado, los gobiernos y la escuela en particular debe tomar cartas en este asunto de la inserción docente e implementar políticas, programas, proyectos y actividades que atiendan esta situación real del docente nuevo y su problemática el inicio de su labor docente que involucra invariablemente a los niños y adolescentes.

CAPÍTULO II
METODOLOGÍA

2.1. Diseño de la investigación.

El diseño de la investigación consiste en identificar las formas de construcción de los procesos que se realizaran en el desarrollo de la presente investigación.

La investigación elaborada se da en forma de cuatro tipos:

- **Descriptiva:** Consiste en conocer la situación, costumbres y actitudes predominantes de la realidad sobre la intervención educativa en la licenciatura de Ciencias de la Educación, y de esta manera describir las actividades, objetos, procesos y personas involucradas en la investigación
- **Cuantitativa:** Esta actividad permite examinar los datos de forma científica y extraer la información válida, dando lugar al estudio real del argumento, y también hacia el descubrimiento y desarrollo de un cuerpo organizado de conocimientos; realizándose al momento de contabilizar los resultados e ingresar los datos a la matriz
- **Cualitativa:** Es una actividad sistemática orientada a la comprensión en profundidad de fenómenos educativos y sociales que se la aplicó en la entrevista con los que ejercen el cargo como directivos y titulados para el análisis en cada uno de los resultados, para aclarar en forma de texto o narrativa.
- **De campo:** Este tipo de investigación me permitió identificar la realidad exacta de los titulados en relación a sus características en la labor docente y a la vez describir el fenómeno investigado.

2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.

Para esta investigación se hicieron acopio los métodos:

- **Método descriptivo:** Se utiliza para recoger, analizar, organizar, resumir, presentar los resultados de las observaciones y detectar el estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja, que ayudo a caracterizar los diferentes aspectos laborales de los titulados.

- **Método analítico:** Permite analizar las encuestas de cada titulado en forma individual, para conocer la metodología de trabajo de los titulados y confirmar la correspondencia entre las distintas variables que entregan las respuestas de directivos y titulados.
- **Método estadístico:** Se utiliza para simbolizar información de manera más concisa y breve se lo aplicó al subir los cuestionarios aplicados al programa estadístico software, que permitió una interpretación rápida.

Las técnicas usadas son:

- **La encuesta:** Es la obtención de datos estadísticos para ello se deben confeccionar las preguntas sobre el tema que se desea indagar, y otros sobre datos personales del entrevistado se la aplicó en la obtención de características laborales del docente y en la lectura de la interpretación de inventario de tareas del trabajo.

Por ser la base fundamental que emitió los resultados para en lo posterior aplicar políticas que ayudan de múltiples formas a cambiar positivamente el esquema de los titulados, esta encuesta se aplicó al dar contestación a los instrumentos (Valiñas, 2001).

- **La entrevista:** Es una comunicación interpersonal a través de una conversación estructurada que configura una relación dinámica y comprensiva desarrollada en un clima de confianza y aceptación, con la finalidad de informar y orientar se la aplico a directivos, permitiendo medir lo importante e interesante que ellos consideran antes de contratar a un docente (Valiñas, 2001).

Los instrumentos utilizados en la investigación fueron los siguientes:

- **Instrumento 1: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica**

Constituida por dos literales: a) características laborales del docente profesional de Educación General Básica de la UTPL que consta de veinte preguntas; b) inventario de tareas de trabajo docente del profesional de Educación General Básica de la UTPL; que consta de cincuenta y ocho preguntas, organizado en siete aspectos: metodológicos-didácticos; autoevaluación de la práctica docente;

investigación educativa; participación en actividades académicas, normativas y administrativas; interacción profesor, padre de familia y comunidad; profesores y trabajo en equipo y aspecto el que refiere a formación.

- **Instrumento 2: Encuesta a directivos. Inventario de tareas del trabajo Docente**

El inventario de tareas del trabajo docente de los titulados investigados, constituida por cincuenta y ocho preguntas organizado en siete aspectos: metodológicos-didácticos; autoevaluación de la práctica docente; investigación educativa; participación en actividades académicas, normativas y administrativas; interacción profesor, padre de familia y comunidad; profesores y trabajo en equipo y aspecto el que refiere a formación.

- **Instrumento 3: Entrevista dirigida a los directivos**

Constituida por cinco preguntas que se refieren a: aspectos que toma en cuenta al momento de contratar docentes de Educación Básica así como para enriquecer la formación de los docentes; las competencias que requieren actualmente el docente de Educación Básica; importancia de la formación actual en educación y las metodologías que debe realizar el docente de Educación Básica en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

- **Instrumento 4: Carta emitida por la UTPPL dirigida a titulados y directivos**

Realizada por la Mg. Verónica Sánchez, en las cuales consta el tema de investigación y se requiere el permiso necesario para el empleo de las encuestas, así como también que se dignen en llenar los cuestionarios.

- **Instrumento 5: Ficha de contacto para titulados y empleadores**

En la misma que constan nombres y apellidos del titulado o empleadores, el lugar donde se encuentra, la dirección del trabajo, domicilio, número telefónico, firma y el sello de la institución.

- **Instrumento 6: Matrices de titulados y directivos en formato Excel.**

En las cuales se ingresó toda la información recopilada de la aplicación de las encuestas y se generaron las tablas y gráficos, a ser analizados.

2.3. Preguntas de investigación.

Las preguntas que guiaron esta investigación fueron:

1. ¿Cuáles son las características del puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, menciona Educación Básica de la UTPL?
2. ¿Con qué frecuencia los docentes ejecutan tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores?
3. ¿Qué importancia le dan los docentes a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores?
4. ¿Qué nivel de formación poseen los docentes para ejecutar las tareas propias de labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores?

2.4. Situación sociodemográfica de Loja, Azuay y Morona Santiago.

Los titulados universitarios analizados se encuentran distribuidos en las provincia de Loja, en los cantones Macará, Saraguro, Paltas y Calvas; provincia del Azuay cantón Cuenca y provincia de Morona Santiago, cantón Macas en dos tipos de instituciones educativas en las que los docentes desempeñan su labor. De los siete titulados investigados, dos no ejercen su carrera, se ha terminado el contrato de trabajo.

Tabla Nº 1. Situación sociodemográfica de Loja, Azuay y Morona Santiago

Unidad Educativa	Provincia	Cantón	Sostenimiento
Escuela "Mario Rizzini"	Azuay	Cuenca	Sostenimiento Fiscal
Universidad Nacional de Loja	Loja	Loja	Sostenimiento Fiscal
Unidad Educativa Fisco misional "Marista de Macará"	Loja	Macará	Sostenimiento Fisco misional
Unidad Educativa "Purificación Ortiz Hnas. Marianitas"	Loja	Saraguro	Sostenimiento Fisco misional
Unidad Educativa "Domingo Celi"	Loja	Paltas	Sostenimiento Fisco misional

Elaboración: Luz Natalia Carrión Calva.

2.5. Población y muestra.

Los titulados universitarios investigados pertenecen a la Modalidad Abierta y a Distancia de la UTPL, de la titulación de Ciencias de la Educación de la mención de Educación básica, comprendidos entre los años 2007 al 2012 y a sus empleadores; siendo la muestra analizada de siete titulados, los cuales fueron localizados en la provincia de Loja, Azuay y Morona Santiago que trabajan en la docencia, uno se desempeña como administrador de un Cyber y otro en quehaceres domésticos.

2.6. Recursos.

2.6.1. Humanos.

- Titulados en Ciencias de la Educación año 2007-2012 de la UTPL.
- Catedráticos de la UTPL.
- Directores de las escuelas.
- La investigadora.
- Director de tesis.

2.6.2. Institucionales.

- Unidad Educativa Fisco Misional “Marista de Macará”.
- Unidad Educativa “ Purificación Ortiz Hnas. Marianitas”.
- Unidad Educativa “Domingo Celi”.
- Unidad Educativa “ Mario Rizzini”.
- Universidad Técnica Particular de Loja.
- Universidad Nacional de Loja.

2.6.3. Materiales.

- Textos
- Manual de trabajo de investigación
- Computador
- Impresora
- Grabadora
- Artículos científicos

- Copias de las encuestas y entrevistas
- Medios de transporte
- Cámara fotográfica
- Lápices, esferográficos

2.6.4. Económicos.

Tabla 2. Recursos económicos

No.	Materiales	Valor en dólares
1	Copias	35,00
2	Impresiones	40,00
3	Internet	20,00
4	Anillados	30,00
5	Transporte	80,00
6	Hospedaje	30,00
TOTAL		\$235,00

Elaboración: Luz Natalia Carrión Calva.

2.7. Procedimientos para la aplicación de instrumentos.

A través del entorno virtual de aprendizaje se enviaron los instrumentos indispensables para la investigación de campo, así como también un listado con los códigos, nombres de los docentes y directivos investigados, números de teléfono, direcciones, nombres y ubicación de los establecimientos educativos donde laboran los encuestados investigados.

Asignada una población de siete titulados para a ser encuestados, se procedió a buscar y contactar a los mismos, se lo ubico primero por vía telefónica, en la misma se estableció el día, fecha y hora para la entrevista y aplicar la encuesta.

Localizada la institución de trabajo de cada titulado se procedió a conversar con el empleador dándole a conocer el motivo de la visita y los objetivos que se lograrán con la investigación, en la misma que se les entregó la carta emitida por la UTPL; luego se solicitó el permiso necesario para aplicar las encuestas a su persona y el titulado que se

encuentra trabajando en dicha institución, siendo positiva su respuesta se procedió a llenar la ficha de contacto al empleador con su respectiva firma y sello, seguidamente se realizó la entrevista y por último se le aplicó la encuesta.

Luego se dialogó con el titulado dándole una explicación sobre la investigación a realizar, se hizo la entrega de la carta emitida por la UTPL, se llenó la ficha de contacto y se aplicó la encuesta dirigida a titulados. Al realizar las encuestas en algunas preguntas se tuvo que realizar una explicación para una mejor comprensión, el tiempo empleado para su desarrollo fue de treinta a cuarenta minutos.

El recorrido se lo aplicó primero en la Provincia del Azuay cantón Cuenca, posteriormente en la provincia de Loja: en los cantones de Saraguro, Paltas, Macará y Calvas y por último en la Provincia de Morona Santiago: cantón Macas que se lo realizó por vía telefónica por ser imposible la dirección exacta del titulado; cabe resaltar que tanto titulados como empleadores demostraron su predisposición y colaboración durante el proceso investigativo, agradeciendo por la ayuda favorable.

Con los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta se procedió a llenar las matrices subidas en el entorno virtual del aprendizaje, de las mismas se generaron las tablas y se elaboró una propuesta de investigación educativa en base al nudo crítico existente, y gráficos estadísticos respectivos, se envió estas matrices por vía internet y en físico por el centro universitario al que pertenecemos. Por último se aplicó el análisis por cada gráfico resultante para elaborar las conclusiones, recomendaciones y la propuesta de investigación educativa.

CAPÍTULO III
INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1. Características de los titulados: individuales académicos y laborales.

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

3.1.1.1. Ubicación geográfica.

Tabla Nº 3. Ubicación del establecimiento educativo de trabajo

PROVINCIA	Cantón	Nombre del establecimiento o empresa	Frecuencia	%
LOJA	Macará	“Marista de Macará”	1	14,28%
		Total por Cantón	1	
	Loja	Universidad Nacional de Loja	1	14,28%
		Total por Cantón	1	
	Saraguro	“Purificación Ortiz Hans. Marianitas”	1	14,28%
		Total por Cantón	1	
	Paltas	“Domingo Celi”	1	14,28%
		Total por Cantón	1	
	Calvas	No trabaja	1	14,28%
		Total por Cantón	1	
Azuay	Cuenca	“Mario Rizzini”	1	14,28%
		Total por Cantón	1	
Morona Santiago	Macas	No trabaja	1	14,28%
		Total por Cantón	1	
Total de encuestados			7	100%

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

Elaboración: Luz Natalia Carrión Calva.

Considerando la tabla Nº 3 los establecimientos educativos en los que trabaja los titulados están geográficamente ubicados el 72% en la Provincia de Loja, en los cantones: Macará, Loja, Saraguro, Paltas y Calvas. El 15% en la Provincia del Azuay, cantón Cuenca y el 14% Provincia de Morona Santiago cantón Macas.

Cinco titulados ejercen la profesión de los cuales tres trabajan en escuelas fiscomisionales y dos en escuelas fiscales y dos de los titulados no ejercen la docencia debido a que les termino el contrato, lo que permite afirmar que la mayoría de los egresados de Educación Básica de la UTPL realizan actividades laborales acorde a su titulación.

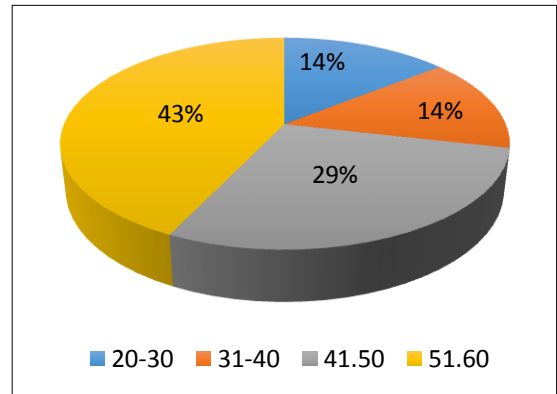
Es importante hacer hincapié en el presente ítem que la investigación se realizó en diversas provincias tal como lo indica la tabla de datos. Esta amplia información ayuda a determinar el grado de involucramiento del profesional docente de la UTPL en distintos lugares del país.

3.1.1.2. Edad.

Tabla. Nº 4. Edad de los titulados

Opción	Frecuencia	Porcentaje%
20-30	1	14%
31-40	1	14%
41-50	2	29%
51-60	3	43%
TOTAL	7	100%

Fig. Nº 1. Edad de los titulados



Fuente: Encuesta a titulados de Educación Básica de la UTPL del 2007 al 2012.

Elaborado: Luz Natalia Carrión Calva.

En los investigados, el 43% se encuentra en edades comprendidas de 51 y 60 años.

La edad de los alumnos que ingresan a la Modalidad Abierta y a Distancia de la UTPL, en general son personas adultas y activas en el campo laboral.

El 29% de los encuestados corresponde a los titulados de edades entre 41 y 50 años. El 14% de 31 y 40 años de edad y el otro 14% es de 20 y 30 años.

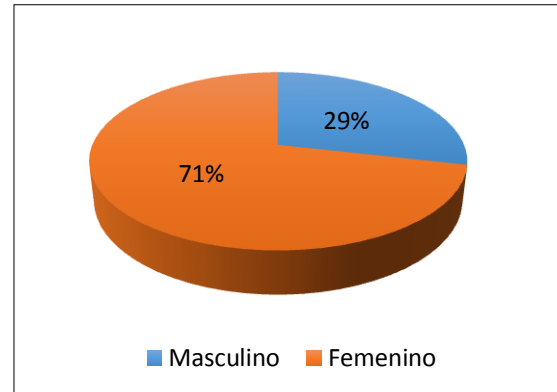
A pesar de esto en las escuelas del ámbito urbano, la estructura de edades de los docentes difiere según si trabajan en escuelas del sector público o privado. En todos los países excepto en Uruguay, la edad mediana de los maestros del sector público es más elevada (Falus & Golberg, 2011).

3.1.1.3. Sexo.

Tabla Nº 5. Género de los titulados

Opción	Frecuencia	Porcentaje%
Masculino	2	29%
Femenino	5	71%
TOTAL	7	100%

Fig. Nº 2. Género de los titulados



Fuente: Encuesta a titulados de Educación Básica de la UTPL del 2007 al 2012.

Elaborado: Luz Natalia Carrión Calva.

El 71% de los titulados corresponde al género femenino y el 29% al género masculino, por lo cual nos podemos dar cuenta que la mujer en la actualidad juega un papel muy importante en la docencia.

El resultado se contrapone al pensamiento de Weller (2009), cuando destaca la inserción laboral en las mujeres como medio para independizarse de los roles vinculados con el hogar. Las mujeres docentes interactúan entre las superaciones profesionales y las tareas del hogar, enriqueciéndose en el campo personal y laboral.

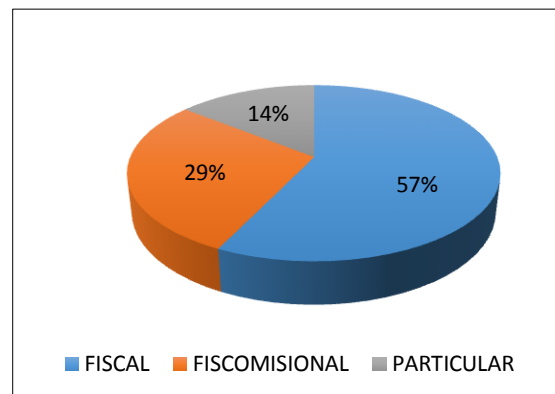
3.1.2. Características académicas de los titulados.

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

Tabla Nº 6. Sostenimiento del establecimiento

Opción	Frecuencia	Porcentaje %
Fiscal	4	57%
Fisco misional	2	29%
Particular	1	14%
TOTAL	7	100%

Fig. Nº 3. Sostenimiento del establecimiento



Fuente: Encuesta a titulados de Educación Básica de la UTPL del 2007 al 2012.

Elaboración: Luz Natalia Carrión Calva.

Las instituciones fiscales son aquellas que son administradas por el Estado y específicamente en el grupo investigado el 57% han obtenido su bachillerato en colegios fiscales, el 29% los han realizado en colegios fiscomisionales y el 14% en colegios particulares.

La formación inicial y escolar moldea la educación básica y media y los aspirantes al ingresar a las universidades, hecho que en muchos casos ha desmejorado la carrera docente, según lo indica (Vailant, 2009).

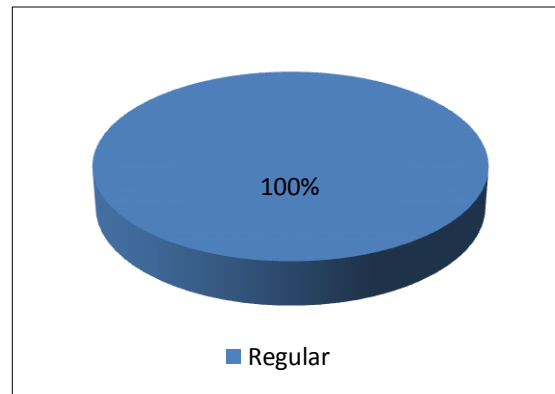
El hecho de percibir una educación fiscal inadecuada, encaminada a estudiar en establecimientos particulares, sin embargo su costo no permite a la mayoría en escoger estos centros educativos (Vailant, 2009).

3.1.2.2. Tipo de educación.

Tabla Nº 7. Tipo de Educación

Opción	Frecuencia	Porcentaje %
Regular	7	100%
TOTAL	7	100%

Fig. Nº 4. Tipo de Educación



Fuente: Encuesta a titulados de Educación Básica de la UTPL del 2007 al 2012.

Elaboración: Luz Natalia Carrión Calva.

Como se puede observar en la figura Nº 7 del tipo de educación, el 100% contesta que su educación ha sido regular, es decir han concluido sus estudios en colegios que ofertan bachillerato de educación regular. Con respecto al tipo de educación se observa que la mayoría ha sido regular, ya que tenían mayor accesibilidad y facilidad para ingresar a estudiar.

En 2012, el Ministerio de Educación del Ecuador señala que la constitución de la república del Ecuador en su art. 26 expresa: "La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del estado.

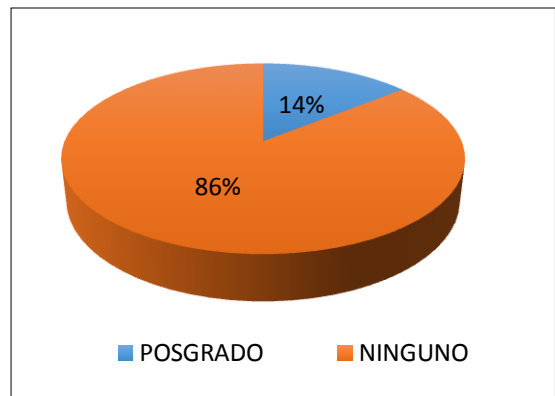
Por ello, la educación regular cumple con este artículo a la vez que permite que todos los ciudadanos puedan acceder a un establecimiento regular, ya que es el más ajustable a la economía del país.

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

Tabla Nº 8. Títulos universitarios obtenidos

Opción	Frecuencia	Porcentaje %
Posgrado	1	14%
Ninguno	6	86%
TOTAL	7	100%

Fig. Nº 5. Títulos universitarios obtenidos



Fuente: Encuesta a titulados de Educación Básica de la UTPL del 2007 al 2012.

Elaboración: Luz Natalia Carrión Calva.

Se puede notar que la mayoría de los encuestados no han subido un escalón profesional excluidos su título de licenciatura, representado con un 86%. A pesar de ser minoría el 14% indica que las operaciones profesionales de un estudio de cuarto nivel han sido fundamental para aspirar un cargo docente en bachillerato o universitario.

Para Avalos (2009), la reconstrucción de la identidad profesional en los docentes comprende un continuo desarrollo de acuerdo a su función y al grado de formación obtenido.

La preocupación por actualizarse en competencias profesionales deben ser un indicador permanente que refleje el gesto por la docencia, este factor se observa en el porcentaje mínimo los datos obtenidos.

Sin embargo, opino que implica la condición económica, de salud y adecuada programación de tiempo para emprender un nuevo grado de estudio.

3.1.3. Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.

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

Los titulados investigados que están ejerciendo la profesión de docencia están comprendidos entre las edades de 20 a 60 años y de 1 a 5 años trabajando en la docencia. De los 7 titulados que fueron encuestados 2 de ellos no ejercen la docencia por motivos que se les terminó el contrato.

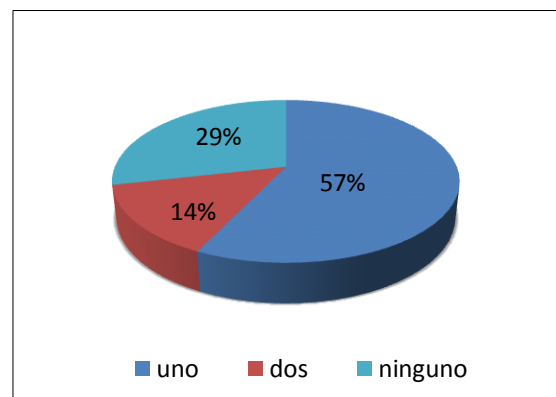
Esto podemos afirmar con lo que menciona Avalos (2009), en el artículo “La inserción profesional de los docentes” que las oportunidades de ingreso para trabajar se ven afectadas, causando que los docentes encuentren trabajo poco tiempo, obligándolos así a trabajar en diferentes instituciones educativas.

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

Tabla Nº 9. Número de establecimientos en donde labora el titulado

Opción	Frecuencia	Porcentaje %
Uno	4	57%
Dos	1	14%
Ninguno	2	29%
TOTAL	7	100%

Fig. Nº 6. Número de establecimientos en donde labora el titulado



Fuente: Encuesta a titulados de Educación Básica de la UTPL del 2007 al 2012.

Elaboración: Luz Natalia Carrión Calva.

Haciendo relación con el análisis anterior, de los cinco que laboran el 57% trabaja en una sola institución, ratifican no tener otra fuente de trabajo; el 14% en dos instituciones y el 29% no contesta.

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

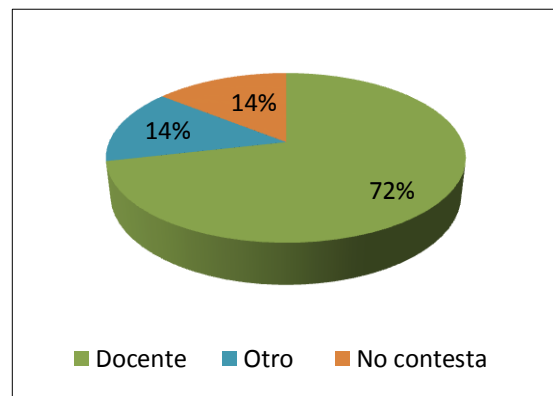
Por ello, creo que para llegar a obtener una educación de excelencia, debe darse calidad de tiempo en el aula, junto a una planificación de acuerdo a la naturaleza del entorno. Dedicándose a laborar en un solo establecimiento, estimo que se puede llegar a este anhelo, ya que al hacer dos labores docentes al mismo tiempo, pienso que solo se culmina satisfactoriamente uno de los dos compromisos.

3.1.3.3. Cargo actual que ocupa en el cargo laboral.

Tabla N° 10. Cargo actual del titulado

Opción	Frecuencia	Porcentaje%
Docente	5	72%
Otro cargo	1	14%
No contesta	1	14%
TOTAL	7	100%

Fig. N° 7. Cargo actual del titulado



Fuente: Encuesta a titulados de Educación Básica de la UTPL del 2007 al 2012.

Elaborado: Luz Natalia Carrión Calva.

Referente a la presente interrogante llama la atención que la mayoría de los encuestados es decir el 72 % ocupa cargo actual de docente, el 14 % otro actividad ajena a su profesión y el 14 % no contesta.

Esto podemos afirmar con lo que menciona García (2007) que los docentes tienen que enfrentarse a ciertas tareas; como son conocer en todos los ámbitos a sus estudiantes, conocer el currículo y el contexto escolar, relacionarse con los padres de familia, planificar sus clases, desarrollar su identidad profesional.

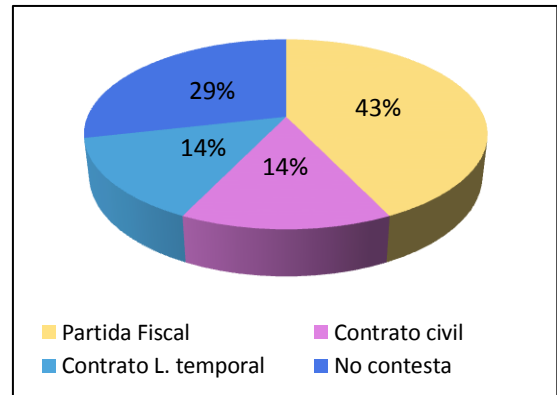
Como autora de la investigación, destaco la importancia de que los nuevos docentes sean profesionales en la rama ya que eso garantiza el mejoramiento del proceso educativo, las técnicas y conceptos aprendidos están acoplados a la nueva enseñanza activista de interacción y dinamismo en el salón de clase.

3.1.3.4. Características del trabajo actual de los titulados.

Tabla N° 11. Tipo de contrato laboral

Opción	Frecuencia	Porcentaje %
Partida fiscal	3	43%
Contrato civil	1	14%
Contrato L. temporal	1	14%
No contesta	2	29%
TOTAL	7	100%

Fig. N° 8. Tipo de contrato laboral



Fuente: Encuesta a titulados de Educación Básica de la UTPL del 2007 al 2012.

Elaborado: Luz Natalia Carrión Calva.

Como podemos observar en la figura N° 8 el 43% trabaja con partida fiscal, el 14% contrato civil; el 14% contrato laboral temporal y el 29% no contesta. Esto revela cierta precariedad en la contratación de los docentes, los cuales no tienen la seguridad de un nombramiento permanente que les dé tranquilidad en su labor.

El contrato laboral es el acuerdo entre trabajador y empleador, por el cual, el primero presta servicios profesionales bajo dependencia y subordinación por una remuneración determinada. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2009).

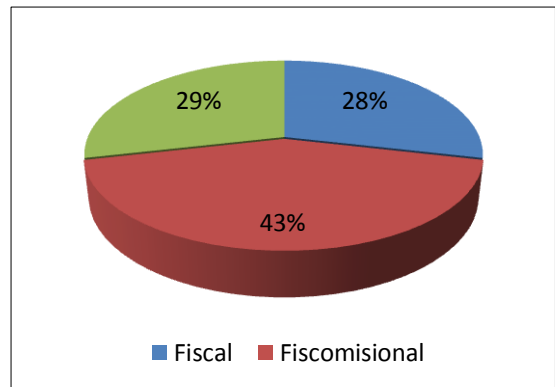
El contrato temporal influye en gran manera en el accionar docente, restando mejoría en el entusiasmo del trabajo. Sin embargo con las nuevas políticas de estado, tienen oportunidad a laborar bajo partida fiscal, por medio del concurso de mérito y oposición.

3.1.3.5. Sostenimiento del establecimiento.

Tabla Nº 12. Sostenimiento

Opción	Frecuencia	Porcentaje %
Fiscal	2	28%
Fisco misional	3	43%
No contesta	2	29%
TOTAL	7	100%

Fig. Nº 9. Sostenimiento



Fuente: Encuesta a titulados de Educación Básica de la UTPL del 2007 al 2012.

Elaborado: Luz Natalia Carrión Calva.

Los datos obtenidos dan un 43% para quienes trabajan en establecimientos fiscomisional frente al 29% para quienes trabajan establecimientos fiscales y el 29% no contesta.

Para Alen (2009), el primer puesto de trabajo de los docentes noveles se detecta en muchos países que casi siempre se dan en escuelas públicas. Conuerdo con Alen, en que las escuelas públicas son formas para el nuevo docente. Este factor es muy valioso, porque los docentes colaboran con el desarrollo de los pueblos, es ahí donde nacen las necesidades de conocimiento y cambio de la sociedad.

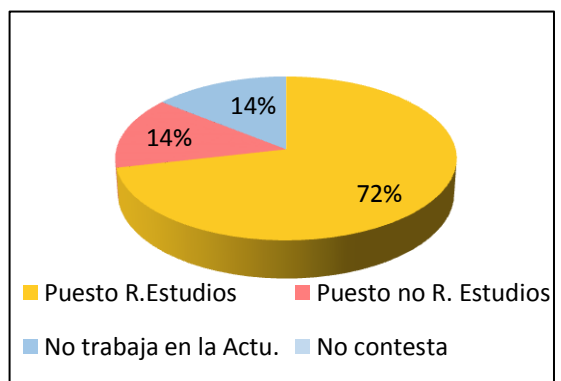
3.2. Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral.

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

Tabla Nº 13. Situación laboral actual de los titulados

Opción	Frecuencia	Porcentaje %
Puesto R. Estudios	5	72%
Puesto no R. Estudios	1	14%
No trabaja en la Actu.	1	14%
TOTAL	7	100%

Fig. Nº 10. Situación laboral actual de los titulados



Fuente: Encuesta a titulados de Educación Básica de la UTPL del 2007 al 2012.

Elaborado: Luz Natalia Carrión Calva.

Como se puede observar en la figura N° 13, el 72 % trabajan en un puesto relacionado con los estudios universitarios obtenidos en la UTPL en la mención de Educación Básica, el 14% trabajan en un puesto no relacionado con los estudios universitarios obtenidos en la UTPL en la mención de Educación Básica y el 14% no trabaja en la actualidad.

Esto puede estar sucediendo en el resto del país, sin embargo no se conocen cifras oficiales al respecto a nivel nacional.

Es probable que existan temores en los titulados para ejercer la docencia y en este sentido Imbernón (1994), ha unido lo que experimenta el profesor debutante a dos «precariedades», que se complementan para teñir sus primeras experiencias de un carácter algo negativo o insatisfactorio: la de la formación inicial, que no forma para las realidades que el futuro profesor va a encontrar en su ejercicio docente, y la de la vida profesional misma en el centro educativo, que es rutinaria y poco solidaria.

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 titulados y empleadores valoran el trabajo que realizan los egresados de la carrera de Ciencias de Educación, lo consideran importante para el buen desempeño profesional tanto en los aspectos metodológicos-didácticos, su participación en actividades académicas, normativas y administrativas.

3.3. Valoración docente de la profesión.

Todo profesional debe ser capaz de desempeñar su puesto de trabajo según su preparación académica, para lo cual la profesión docente debe ser encaminada con personas que se encuentren entregadas al servicio de la enseñanza.

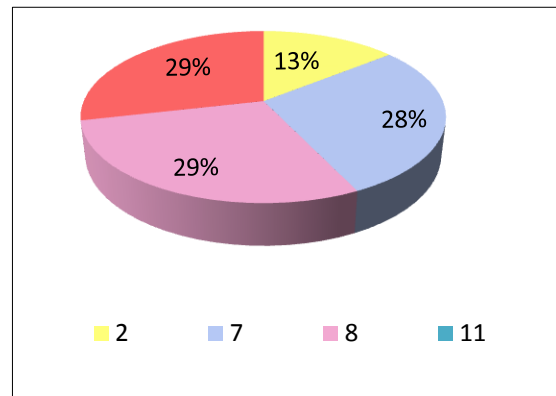
3.3.1. Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida que posee el titulado con su título docente.

3.3.1.1. Con su título docente. Nivel de opción para ejercer el cargo de Rector o Director.

Tabla N° 14. Nivel de cargo de rector o director

Opción	Frecuencia	Porcentaje %
2	1	13%
7	2	29%
8	2	29%
11	2	29%
TOTAL	7	100%

Fig. N° 11. Nivel de cargo de rector o director



Fuente: Encuesta a titulados de educación básica de la UTPL del 2007 al 2012.

Elaborado: Luz Natalia Carrión Calva

La tabla N° 14 muestra un 29% como opción medianamente aceptable para el cargo de Rector de acuerdo a su título universitario. El 28% indica con certeza tener perfil para ocupar dicho cargo. Este temor es comprensible si durante su preparación inicial no se capacitó lo suficientemente en cuestiones administrativas de una institución educativa y si además se entiende que en todo proceso educativo se producen cambios inducidos por la misma sociedad.

Por tanto, esta situación se relaciona particularmente con los desfases entre el modelo educativo tradicional y los perfiles de empleabilidad exigidos en el mercado de trabajo, los cuales cambian con el desarrollo social y las exigencias educativas del medio (Rentería, 2001).

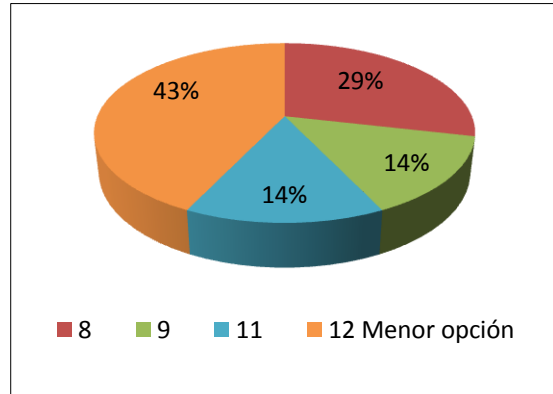
El título profesional de los encuestados no está acorde al cargo de Director o Rector, por lo tanto, si se anhela estas funciones es importante capacitarse profesionalmente para dicho cargo.

3.3.1.2. Con su título docente. Nivel de opción para ejercer el cargo de Gerente de ONG.

Tabla Nº 15. Nivel de cargo de gerente de una ONG

Opción	Frecuencia	Porcentaje %
8	2	29%
9	1	14%
11	1	14%
12 Menor opción	3	43%
TOTAL	7	100%

Fig. Nº 12. Nivel de cargo de gerente de una ONG



Fuente: Encuesta a titulados de educación básica de la UTP de 2007 al 2012.

Elaborado: Luz Natalia. Carrión Calva.

Los resultados obtenidos indican que un 43 % tienen menor opción para optar por el cargo de gerentes, además un 29% para el nivel 8 y para el nivel 9 con un porcentaje del 14% que podrían ocupar el cargo de gerente.

Se deduce que los mismos titulados ven que no encaja el título en este campo laboral. Se deduce que muy pocos docentes tienen en mente aplicar para trabajar en ONG en razón de que se alejarían de su verdadera capacitación profesional y por qué los potenciales empleadores de esas organizaciones requieren probablemente otras características en este sentido.

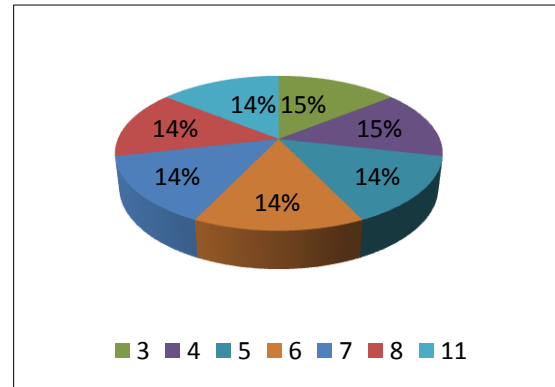
La empleabilidad no deja por fuera la influencia de los empleadores en este aspecto, ya que finalmente son quienes deciden la aceptación de los aspectos necesarios o de interés para la organización.

3.3.1.3. Con su título docente. Nivel de opción para ejercer el cargo de Consultor Educativo.

Tabla N° 16. Nivel de cargo de consultor educativo

Opción	Frecuencia	Porcentaje %
3	1	15%
4	1	15%
5	1	14%
6	1	14%
7	1	14%
8	1	14%
11	1	14%
TOTAL	7	100%

Fig. N° 13. Nivel de cargo de consultor educativo



Fuente: Encuesta a titulados de educación básica de la UTPL del 2007 al 2012.

Elaborado: Luz Natalia Carrión Calva

El ser consultor educativo posee un porcentaje similar al 14% en las opciones de la 3 a la 8, donde los investigados opinan que pueden desempeñar estas funciones.

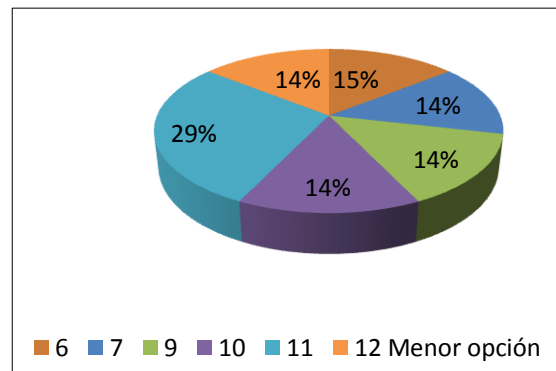
El panorama del mundo del trabajo, caracterizado por la amplia reducción estructural de cupos de empleo y las exigencias ligadas con la ruptura, la velocidad y la compresión del tiempo y el espacio, implican una reflexión sobre posibilidades y condiciones reales de inserción en el mercado de trabajo de los profesionales (Pochmann, 2001), y esta realidad es también para los graduados en docencia, quienes deben buscar fuentes de trabajo aunque su capacitación no esté al 100% en el futuro empleo.

3.3.1.4. Con su título docente. Nivel de opción para ejercer un cargo burocrático.

Tabla N° 17. Nivel de cargo de burocrático

Opción	Frecuencia	Porcentaje %
6	1	15%
7	1	14%
9	1	14%
10	1	14%
11	2	29%
12 Menor opción	1	14%
TOTAL	7	100%

Fig. N° 14. Nivel de cargo de burocrático



Fuente: Encuesta a titulados de educación básica de la UTPL del 2007 al 2012.

Elaborado: Luz Natalia Carrión Calva.

El cargo burocrático no es opción de trabajo que vaya de la mano con el título profesional docente, así lo demuestran el resultado con un 29% en una escala mínima de 11. Se entiende entonces que estos docentes están en desacuerdo de trabajar en puestos burocráticos que los distraigan de su vocación docente.

Todo esto se enmarca en la llamada sociedad del conocimiento, acompañada por una tendencia creciente a la individualización y responsabilizarían de las personas en relación con el éxito o fracaso de su vida profesional según (Bauman, 2005).

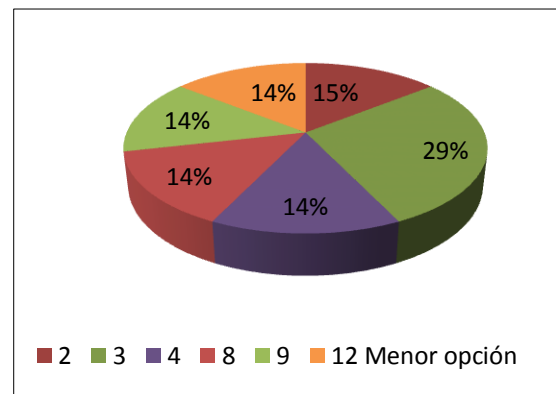
No se observa en ellos el “cabildeo”, y no escatiman esfuerzo para ocupar cargos laborales a través del mérito, ganándose así el prestigio en su sitio de trabajo en su entorno.

3.3.1.5. Con su título docente. Nivel de opción para ejercer el cargo de investigador educativo.

Tabla Nº 18. Nivel de cargo de investigador educativo

Opción	Frecuencia	Porcentaje %
2	1	15%
3	2	29%
4	1	14%
8	1	14%
9	1	14%
12 Menor opción	1	14%
TOTAL	7	100%

Fig. Nº 15. Nivel de cargo de investigador educativo



Fuente: Encuesta a titulados de educación básica de la UTPL del 2007 al 2012.

Elaborado: Luz Natalia Carrión Calva.

Los investigados indican que el 29% en su escala de 3 que pueden o no optar por esta opción para ocupar el cargo de investigador educativo, deduciendo que más se acopla en relación al profesional docente. Según Birgin (2000), indica que los requerimientos de los docentes no deben nunca ser desatendidos ni por los gobiernos y sus políticas ni por el estado en su conjunto.

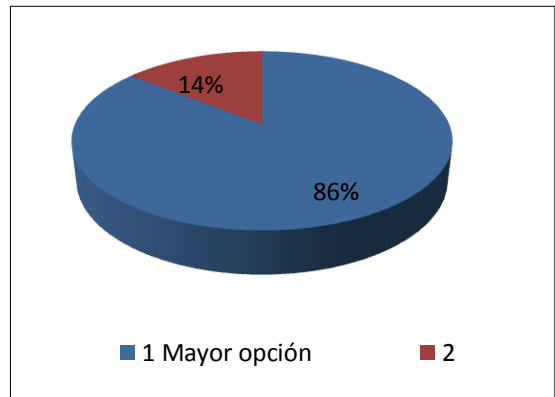
El espíritu de reseñar nuevas formas de aplicación de saberes es valioso especialmente en el campo docente donde se forman y moldea frutos de saberes que nacen de sus maestros. Por ello me apego a lo señalado por Birgin, que esta generosa profesión debe estar atendida en todo su concepto.

3.3.1.6. Con su título docente. Nivel de opción para ejercer el cargo de Docente de Educación Básica.

Tabla N° 19. Nivel de cargo de docente de educación básica

Opción	Frecuencia	Porcentaje %
1 Mayor opción	6	86%
2 Menor opción.	1	14%
TOTAL	7	100%

Fig. N° 16. Nivel de cargo de docente de educación básica



Fuente: Encuesta a titulados de educación básica de la UTPL del 2007 al 2012.
Elaborado: Luz Natalia Carrión Calva.

Se observa claramente que el título profesional docente tiene como mejor opción el cargo de docente de Educación Básica representado en un 86%. En la escala de 1 de mayor opción.

Como lo expresa Avalos (2009) la acogida que se brinda al nuevo docente en una institución educativa, puede depender del menor o mayor grado de integración de sus docentes en una cultura de complementariedad.

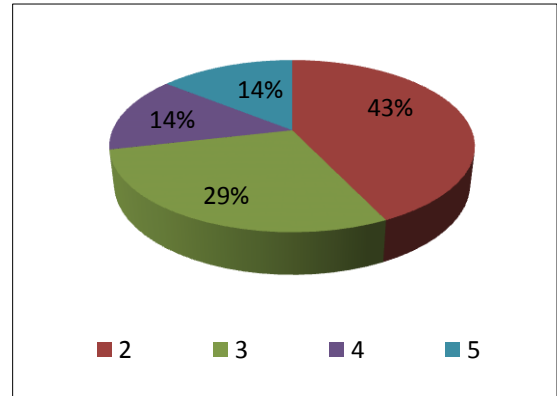
Como autora de la investigación, opino que si bien el cargo idóneo en relación al título profesional es el docente de educación básica, al momento de integrarse a un establecimiento el carácter de acogimiento siempre debe ser amable; ya que el nuevo docente lleva un cúmulo de emociones y expectativas lo que debe complementarse con la retroalimentación de sus colegas docentes.

3.3.1.7. Con su título docente. Nivel de opción para ejercer el cargo de Docente de Bachillerato.

Tabla Nº 20. Nivel de cargo de docente de bachillerato

Opción	Frecuencia	Porcentaje %
2	3	43%
3	2	29%
4	1	14%
5	1	14%
TOTAL	7	100%

Fig. Nº 17. Nivel de cargo de docente de bachillerato



Fuente: Encuesta a titulados de educación básica de la UTPL del 2007 al 2012.
Elaborado: Luz Natalia

En la figura Nº 20 se aprecia que el 43% de los investigados para el cargo de Docente de Bachillerato en una escala de 2 y 3 indican que pueden ejercer como profesión la docencia en el bachillerato.

Aquí se demuestra la honestidad del titulado al decir que no está plenamente capacitado para trabajar en bachillerato, pues su especialización es educación básica y que seguramente las estrategias de trabajo serán distintas en cada caso.

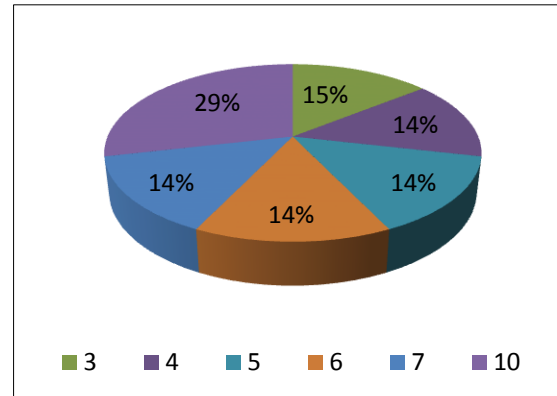
Al respecto y de acuerdo con lo anterior, las estrategias de aprendizaje se refieren al conjunto de actividades, técnicas y medios que se planifican teniendo en cuenta las necesidades de cada sujeto y que conllevan un uso reflexivo de los procedimientos hacia un objetivo de aprendizaje (Monereo, 2002). Probablemente será diferente según el nivel de enseñanza.

3.3.1.8. Con su título docente. Nivel de opción para ejercer el cargo de Tareas Dirigidas.

Tabla N° 21. Nivel de cargo de tareas dirigidas

Opción	Frecuencia	Porcentaje %
3	1	15%
4	1	14%
5	1	14%
6	1	14%
7	1	14%
10	2	29%
TOTAL	7	100%

Fig. N° 18. Nivel de cargo de tareas dirigidas



Fuente: Encuesta a titulados de educación básica de la UTPL del 2007 al 2012.

Elaborado: Luz Natalia

Los resultados son una opción muy vinculante al profesional docente, entre ellas las tareas dirigidas, ubicándose en el 29% con la valoración de 10.

Un antecedente histórico de España, que impacta la realidad mundial cuyo objetivo era que personas con dominio amplio de conocimiento científico, aportarían al desarrollo del país en diversas facetas (Alonso et al., 2009).

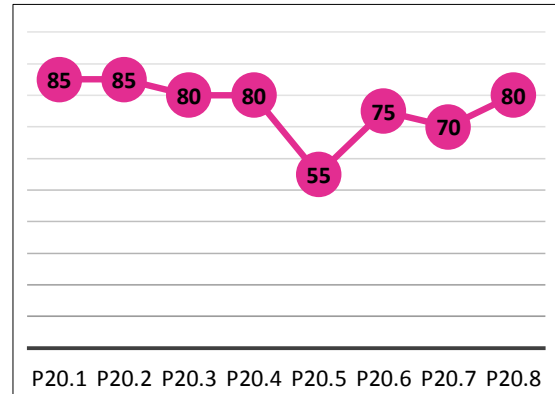
De ahí surge la motivación de las clases dirigidas como la vía de sustentación económica y como alternativa al desempleo.

3.4. Satisfacción docente.

Tabla Nº 22. Satisfacción docente a partir del título universitario

Opción	Frecuencia	Porcentaje %
P20.1	3	85%
P20.2	3	85%
P20.3	3	80%
P20.4	3	80%
P20.5	2	55%
P20.6	3	75%
P20.7	3	70%
P20.8	3	80%

Fig. Nº 19. Satisfacción docente a partir del título universitario



Fuente: Encuesta a titulados de Educación Básica de la UTPL del 2007 al 2012.

Elaborado: Luz Natalia Carrión Calva.

El 85% de los investigados están de acuerdo con sus estudios para ejercer su docencia, el 85% de los encuestados medianamente consideran que han obtenido progreso social gracias al ejercicio de la docencia, el 80% considera que obtenido prestigio en el entorno laboral, el 80% medianamente considera la posibilidad de asensos laborales, el 55% se encuentran poco satisfechos con el salario que perciben, el 75% se encuentran medianamente satisfechos con actividades dentro y fuera del aula, el 70% consideran medianamente la posibilidad de salidas profesionales, el 80% realizan crecimiento personal.

Estos resultados permiten observar que hay una notable mejoría en todos los aspectos de vida de los titulados y por tanto existe una gran satisfacción docente. Sin embargo, el rasgo reiterado ha sido el descuido y la continuada postergación del tema docente, y la falta de participación de los docentes en torno a los contenidos y estrategias de las reformas (Torres, 2000).

Es importante añadir, que la insatisfacción reflejada en la presente tabla se relaciona con las políticas de estado, en cuanto a horarios de trabajo y sueldo. Más bien se contraponen cuando muestran su satisfacción en que su actividad le permite la realización y crecimiento personal.

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.

Es necesario que en toda institución exista un inventario de tareas de cada docente, para de esta forma ayudar a los estudiantes a mejorar su proceso de enseñanza aprendizaje.

3.5.1. Aspectos metodológico - didácticos que desarrolla el titulado.

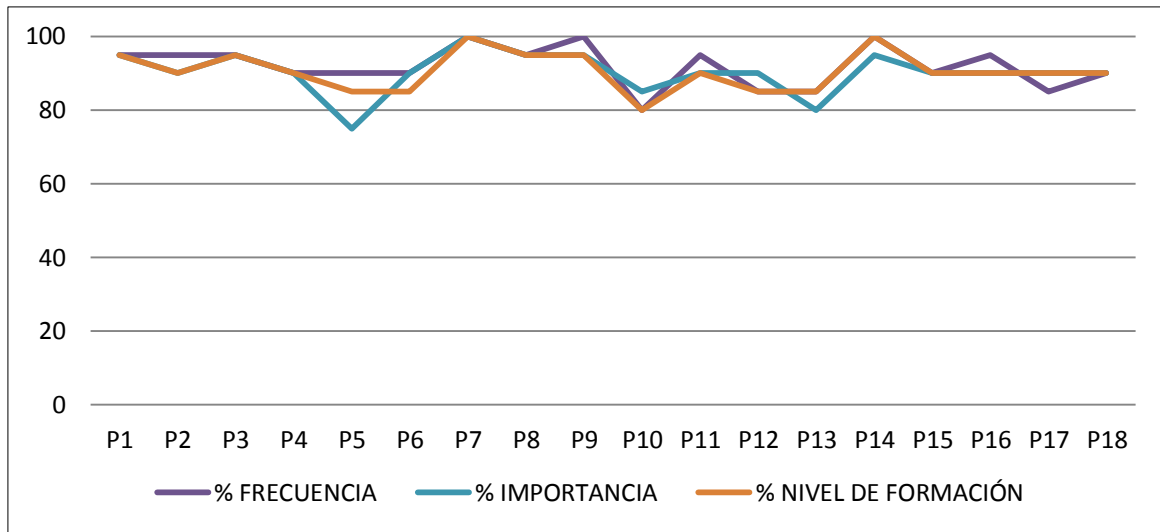
Tabla Nº 23. Aspectos metodológico - didácticos - titulados

# PREGUNTA	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	4	95%	4	95%	4	95%
P2	4	95%	4	90%	4	90%
P3	4	95%	4	95%	4	95%
P4	4	90%	4	90%	4	90%
P5	4	90%	3	75%	3	85%
P6	4	90%	4	90%	3	85%
P7	4	100%	4	100%	4	100%
P8	4	95%	4	95%	4	95%
P9	4	100%	4	95%	4	95%
P10	3	80%	3	85%	3	80%
P11	4	95%	4	90%	4	90%
P12	3	85%	4	90%	3	85%
P13	3	85%	3	80%	3	85%
P14	4	100%	4	95%	4	100%
P15	4	90%	4	90%	4	90%
P16	4	95%	4	90%	4	90%
P17	3	85%	4	90%	4	90%
P18	4	90%	4	90%	4	90%

Fuente: Encuesta a titulados de Educación Básica de la UTPL del 2007 al 2012.

Elaborado: Luz Natalia Carrión Calva.

Fig. N° 20. Aspectos metodológico - didácticos - titulados



Fuente: Encuesta a titulados de Educación Básica de la UTPL del 2007 al 2012.

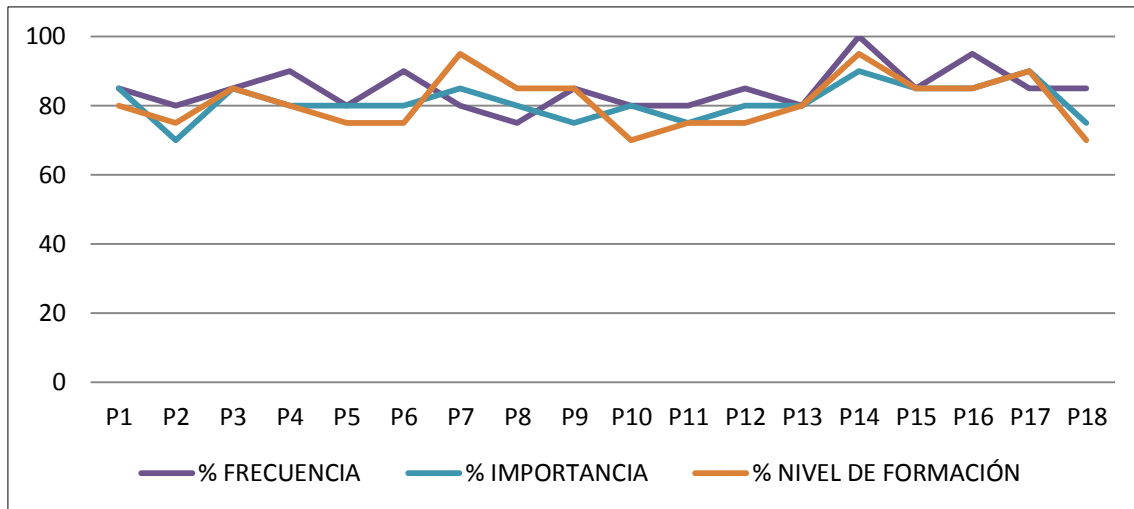
Elaborado: Luz Natalia Carrión Calva.

Tabla N° 24. Aspectos metodológico - didácticos - directivos

# PREGUNTA	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	3	85%	3	85%	3	80%
P2	3	80%	3	70%	3	75%
P3	3	85%	3	85%	3	85%
P4	4	90%	3	80%	3	80%
P5	3	80%	3	80%	3	75%
P6	4	90%	3	80%	3	75%
P7	3	80%	3	85%	4	95%
P8	3	75%	3	80%	3	85%
P9	3	85%	3	75%	3	85%
P10	3	80%	3	80%	3	70%
P11	3	80%	3	75%	3	75%
P12	3	85%	3	80%	3	75%
P13	3	80%	3	80%	3	80%
P14	4	100%	4	90%	4	95%
P15	3	85%	3	85%	3	85%
P16	4	95%	3	85%	3	85%
P17	3	85%	4	90%	4	90%
P18	3	85%	3	75%	3	70%

Fuente: Encuesta a titulados de Educación Básica de la UTPL del 2007 al 2012.

Elaborado: Luz Natalia Carrión Calva.

Fig. Nº 21. Aspectos metodológico - didácticos - directivos

Fuente: Encuesta a titulados de Educación Básica de la UTPL del 2007 al 2012.

Elaborado: Luz Natalia Carrión Calva.

Analizando estos aspectos metodológicos-didácticos, los titulados manifiestan una relación de paralelismo en los tres aspectos: fuente, importancia y nivel de formación; una actividad de acuerdo al cargo que desempeña el profesional en crear climas favorables de enseñanza-aprendizaje como también en revisar las tareas estudiantiles.

Así nos damos cuenta que para los directivos el nivel de valoración en el porcentaje tiende a subir cuando señala indicadores de programaciones y estrategias que son de su competencia.

Dando un criterio de menor valoración de 70 a 75% que los titulados tienen problemas en dominar el contenido de la asignatura o disciplina para direccionar la estrategia de enseñanza adecuada, preparar técnicas y estrategias de la enseñanza diversas para el desarrollo de competencias, conocer y aplicar las tecnologías de la información y la comunicación (TIC'S) en el aula.

Los titulados encuestados aducen con el 100% en sus tres dimensiones, en crear climas favorables de enseñanza-aprendizaje, aplicar las didácticas específicas de la asignatura y dando una coincidencia con los directivos en el ítem 14.

El cambio educativo es cambio cultural y tarea social y, como tal requiere amplia participación y concentración entre los diversos actores. Concertar indica reconocer al otro, respetándolo como diferente, buscar puntos en común, negociar y ceder, acordar una agenda de trabajo sin negar el conflicto sino más bien asumiéndolo y lidiando con él

(Tedesco, 1995). En este sentido parece haber un claro compromiso de los titulados en su trabajo como docentes.

Si bien es cierto, la inserción conlleva mucho conocimiento, sin embargo, no es menos pensar que la realidad en el ámbito educativo es diferente a las aulas universitarias, por ello los nuevos docentes deben tener capacidad de adaptabilidad para retroalimentarse con el nuevo entorno en donde va a demostrar sus habilidades

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

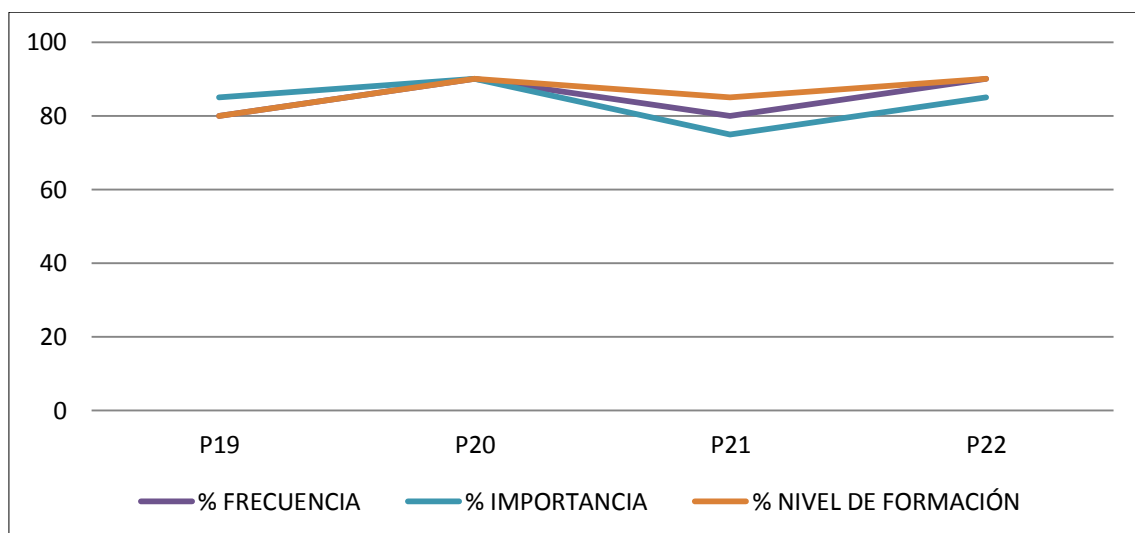
Tabla Nº 25. Autoevaluación de la práctica docente - titulados

# PREGUNTA	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	3	80%	3	85%	3	80%
P20	4	90%	4	90%	4	90%
P21	3	80%	3	75%	3	85%
P22	4	90%	3	85%	4	90%

Fuente: Encuesta a titulados de Educación Básica de la UTPL del 2007 al 2012.

Elaborado: Luz Natalia Carrión Calva.

Fig. Nº 22. Autoevaluación de la práctica docente – titulados



Fuente: Encuesta a titulados de Educación Básica de la UTPL del 2007 al 2012.

Elaborado: Luz Natalia Carrión Calva.

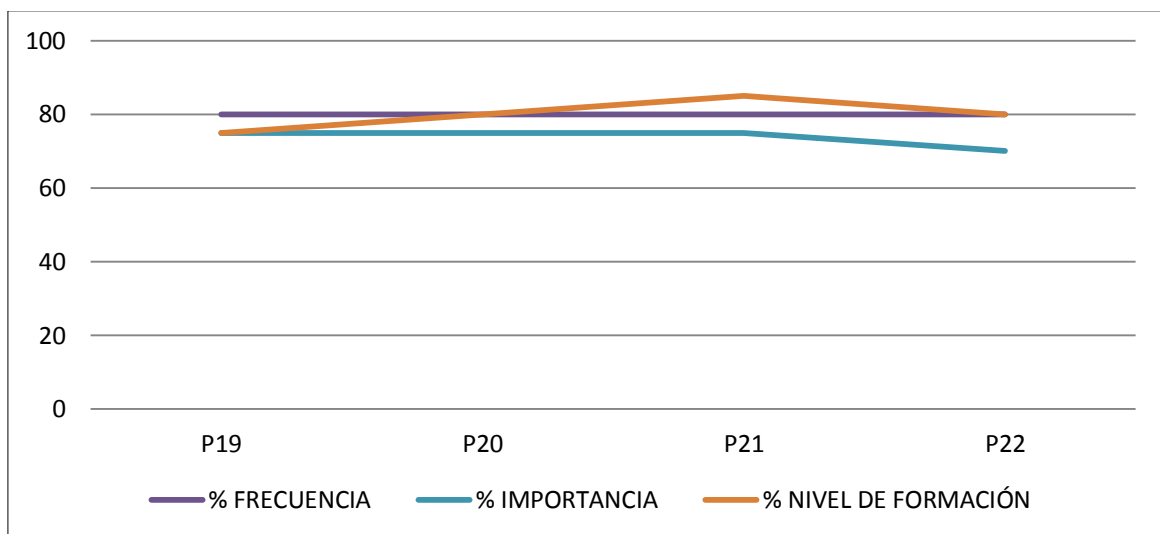
Tabla N° 26. Autoevaluación de la práctica docente - directivo

# PREGUNTA	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	3	80%	3	75%	3	80%
P20	3	80%	3	75%	3	80%
P21	3	80%	3	75%	3	85%
P22	3	80%	3	70%	3	80%

Fuente: Encuesta a directivos de Educación Básica.

Elaborado: Luz Natalia Carrión Calva

Fig. N° 23. Autoevaluación de la práctica docente - directivo



Fuente: Encuesta a directivos de Educación Básica

Elaborado: Luz Natalia Carrión Calva.

En lo referente a frecuencias los directivos señalan en los cuatro ítems el 80% que los docentes realizan autoanálisis críticos de los conocimientos de las materias, en evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos, mientras que los titulados consideran este porcentaje un 90% evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa, respecto a la importancia el 75% para los directivos están enmarcando en analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales y el 70% en evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa, se puede apreciar que los docentes encuestados están en un 90% en evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos, es decir no coinciden en sus apreciaciones con los directivos. Haciendo un análisis sobre la importancia, los directivos manifiestan que los docentes alcanzan un porcentaje bajo de un 75% en las tareas emitidas.

Los directivos manifiestan en su nivel de formación con un porcentaje más alto 80% que los docentes analizan aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y

no formales, los titulados el 90%, así como también en realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia el 75%.

En lo que se refiere con los titulados de menor porcentaje el 80% como el más alto en estos ítems que los directivos. Existiendo una contradicción total en lo expresado.

Según señala Alonso et al. (2009), los procesos de enseñanza en la educación se llevaron a estudios muchos cambios y reformas que ayudaron a superar las limitaciones a base de perspectivas objetivas y subjetivas que tomaron en cuenta las competencias.

Es importante el proceso de cambio de la actividad docente que hace años atrás, cuando se tomaba en cuenta solo el título universitario restando interés a las competencias fundamentales necesarias para desenvolverse eficientemente. Hoy estas bajas prácticas han quedado atrás para dar paso a que sus autores sean sujetos activos de todo el proceso educativo.

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

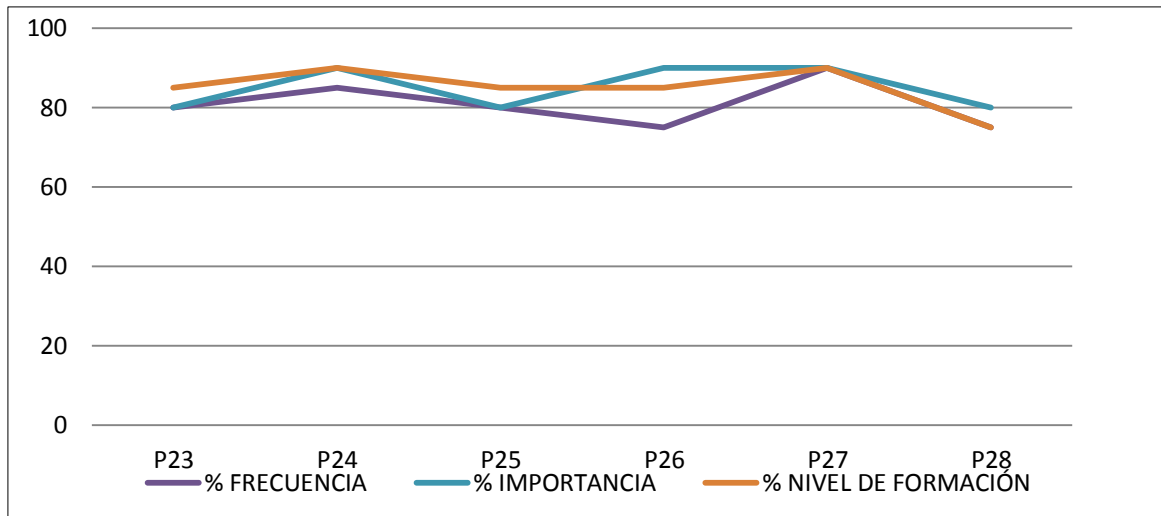
Tabla Nº 27. Aspectos sobre la investigación educativa – titulados

# PREGUNTA	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	3	80%	3	80%	3	85%
P24	3	85%	4	90%	4	90%
P25	3	80%	3	80%	3	85%
P26	3	75%	4	90%	3	85%
P27	4	90%	4	90%	4	90%
P28	3	75%	3	80%	3	75%

Fuente: Encuesta a titulados de Educación Básica de la UTPL del 2007 al 2012.

Elaborado: Luz Natalia Carrión Calva.

Fig. N° 24. Aspectos sobre la investigación educativa – titulados



Fuente: Encuesta a titulados de Educación Básica de la UTPL del 2007 al 2012.

Elaborado: Luz Natalia Carrión Calva.

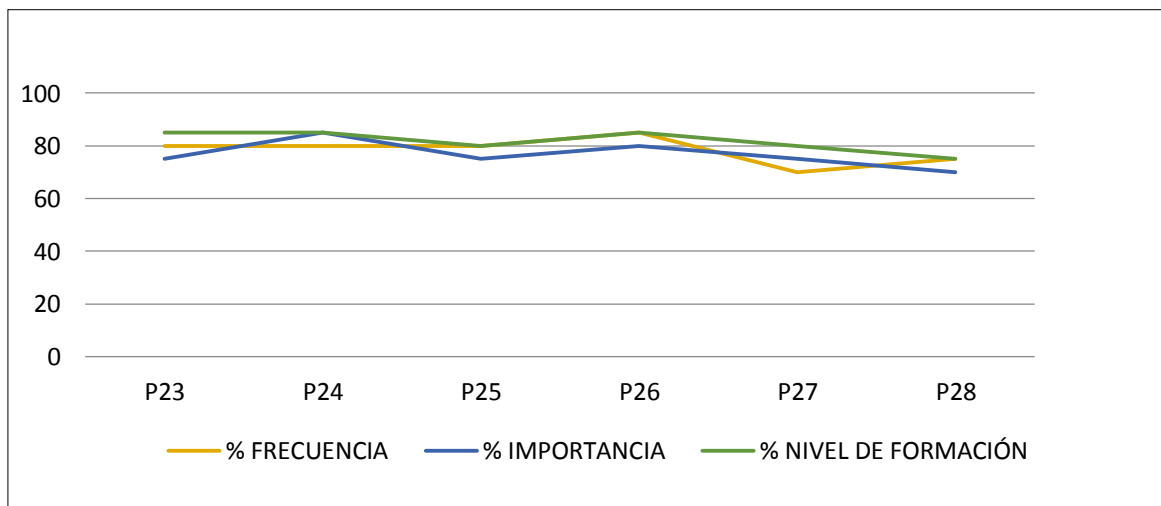
Tabla N° 28. Aspectos sobre la investigación educativa – directivos

# PREGUNTA	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	3	80%	3	75%	3	85%
P24	3	80%	3	85%	3	85%
P25	3	80%	3	75%	3	80%
P26	3	85%	3	80%	3	85%
P27	3	70%	3	75%	3	80%
P28	3	75%	3	70%	3	75%

Fuente: Encuesta a directivos de Educación Básica.

Elaborado: Luz Natalia Carrión Calva.

Fig. N° 25. Aspectos sobre la investigación educativa – directivos



Fuente: Encuesta a directivos de Educación Básica.

Elaborado: Luz Natalia Carrión Calva

Haciendo un análisis comparativo entre frecuencia, importancias y nivel de formación que dan los docentes sobre la investigación educativa, se puede notar que para los directivos el 85% de los docentes se desenvuelven lo que se refiere a diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adoptados a los contextos analizados, participar en proyectos de investigación e innovación educativa y el 70% deducen menor porcentaje en implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos.

Cabe destacar que para los titulados con mayor valor el 90% participan en proyectos de investigación e innovación educativa, implementar y realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos, como podemos darnos cuenta no coinciden en su aportación.

En cualquier caso, las competencias docentes requeridas para hacer frente a las demandas de las sociedades modernas, de sistemas escolares descentralizados e instituciones escolares autónomas, implican, como mínimo, un profesionalismo entendido como dominio y competencia teórico-práctica en el propio campo de trabajo, autonomía profesional, capacidad para tomar decisiones informadas, para anticipar las consecuencias de esas decisiones y para evaluar críticamente la propia acción (Burke, 1996).

Por tanto se puede observar que este grupo de titulados han recibido una muy buena preparación inicial y se han fortalecido con procesos de actualización que les permiten en la actualidad desarrollar su trabajo como ellos manifiestan.

En las instituciones que no existe coordinación entre docentes y directivos no puede darse un trabajo conjunto para la investigación educativa, por ello se da fortalezas en un área para directivos mientras que en los titulados es escasa y viceversa.

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

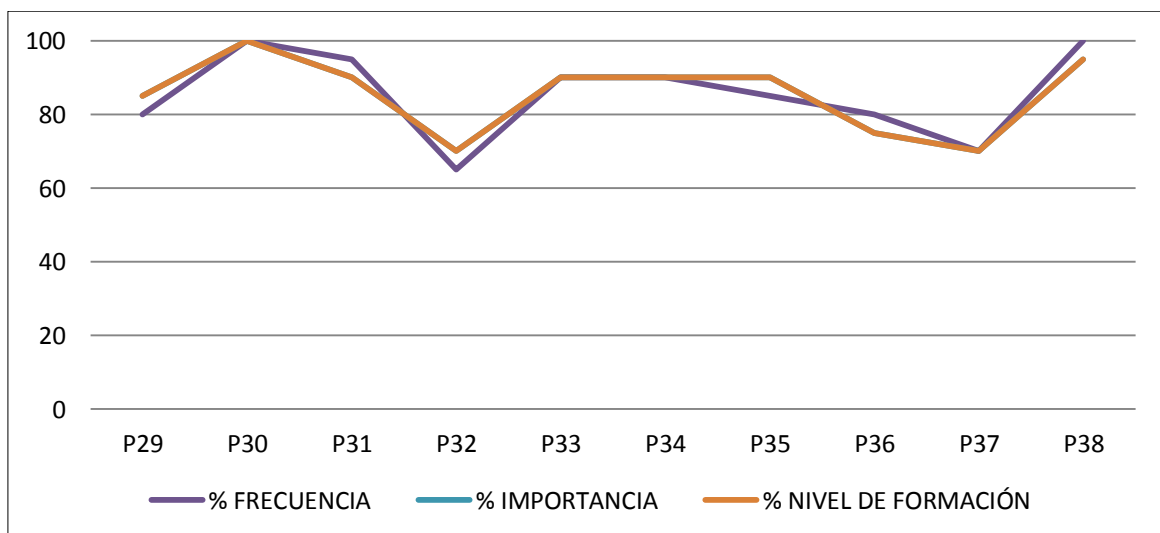
Tabla Nº 29. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas – titulados

# PREGUNTA	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	3	80%	3	85%	3	85%
P30	4	100%	4	100%	4	100%
P31	4	95%	4	90%	4	90%
P32	3	65%	3	70%	3	70%
P33	4	90%	4	90%	4	90%
P34	4	90%	4	90%	4	90%
P35	3	85%	4	90%	4	90%
P36	3	80%	3	75%	3	75%
P37	3	70%	3	70%	3	70%
P38	4	100%	4	95%	4	95%

Fuente: Encuesta a titulados de Educación Básica de la UTPL del 2007 al 2012.

Elaborado: Luz Natalia Carrión Calva.

Fig. Nº 26. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas – titulados



Fuente: Encuesta a titulados de Educación Básica de la UTPL del 2007 al 2012.

Elaborado: Luz Natalia Carrión Calva.

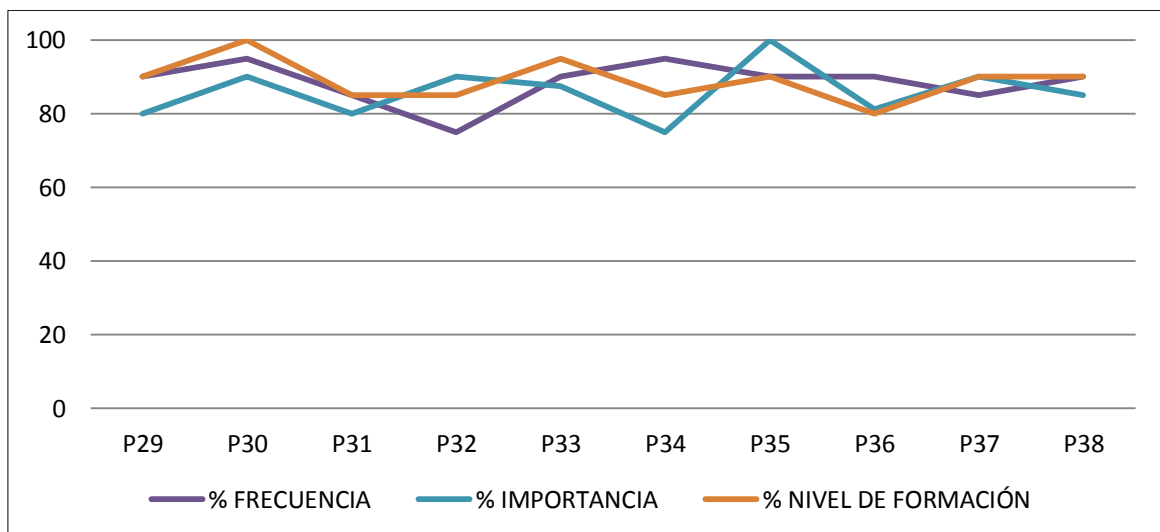
Tabla N° 30. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas - directivos

# PREGUNTA	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	4	90%	3	80%	4	90%
P30	4	95%	4	90%	4	100%
P31	3	85%	3	80%	3	85%
P32	3	75%	4	90%	3	85%
P33	4	90%	4	88%	4	95%
P34	4	95%	3	75%	3	85%
P35	4	90%	4	100%	4	90%
P36	4	90%	3	81%	3	80%
P37	3	85%	4	90%	4	90%
P38	4	90%	3	85%	4	90%

Fuente: Encuesta a directivos de Educación Básica.

Elaborado: Luz Natalia Carrión Calva.

Fig. N° 27. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas - directivos



Fuente: Encuesta a directivos de Educación Básica.

Elaborado: Luz Natalia Carrión Calva.

En esta tabla N° 30, haciendo un análisis comparativo entre los directivos y los titulados podemos ver que existe una coincidencia en algunos ítems con el 90 y el 100% en relación a participar en juntas de profesores, colaborar en la organización y gestión del centro educativo; es decir que hay buena participación en actividades académicas; cabe señalar que el ítem con menor frecuencia tanto para directivos como titulados es ejercer funciones administrativas con el 75 y 65% respectivamente, porque se menciona en la figura 9 cargo actual que ocupa dentro de la institución educativa, la mayoría de los titulados se desempeñan como docentes.

La educación superior debe perseguir el incremento de conocimientos de los estudiantes, o debe preocuparse del incremento de conocimiento de los estudiantes o deben preocuparse por los roles y tareas profesionales que habrán de desempeñar (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, 2009).

Se refiere a que docentes y directivos deben tener un objetivo común y hablar un mismo lenguaje de la comunicación, aportando así a mejorar, innovar y engrandecer el proceso educativo.

3.5.5. *Interacción profesor, padres de familia y comunidad del titulados.*

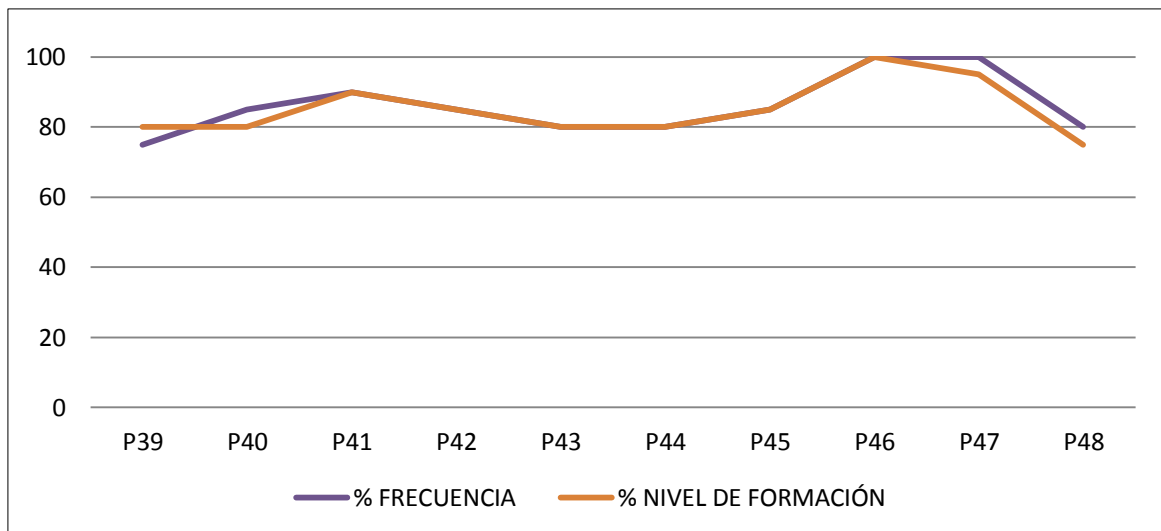
Tabla Nº 31. Interacción profesores, padres de familia y comunidad - titulados

# PREGUNTA	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	3	75%	3	80%	3	80%
P40	3	85%	3	85%	3	80%
P41	4	90%	4	90%	4	90%
P42	3	85%	3	85%	3	85%
P43	3	80%	3	85%	3	80%
P44	3	80%	3	80%	3	80%
P45	3	85%	3	85%	3	85%
P46	4	100%	4	100%	4	100%
P47	4	100%	4	95%	4	95%
P48	3	80%	3	80%	3	75%

Fuente: Encuesta a titulados de Educación Básica de la UTPL del 2007 al 2012.

Elaborado: Luz Natalia Carrión Calva.

Fig. N° 28. Interacción profesores, padres de familia y comunidad - titulados



Fuente: Encuesta a titulados de Educación Básica de la UTPL del 2007 al 2012.

Elaborado: Luz Natalia Carrión Calva.

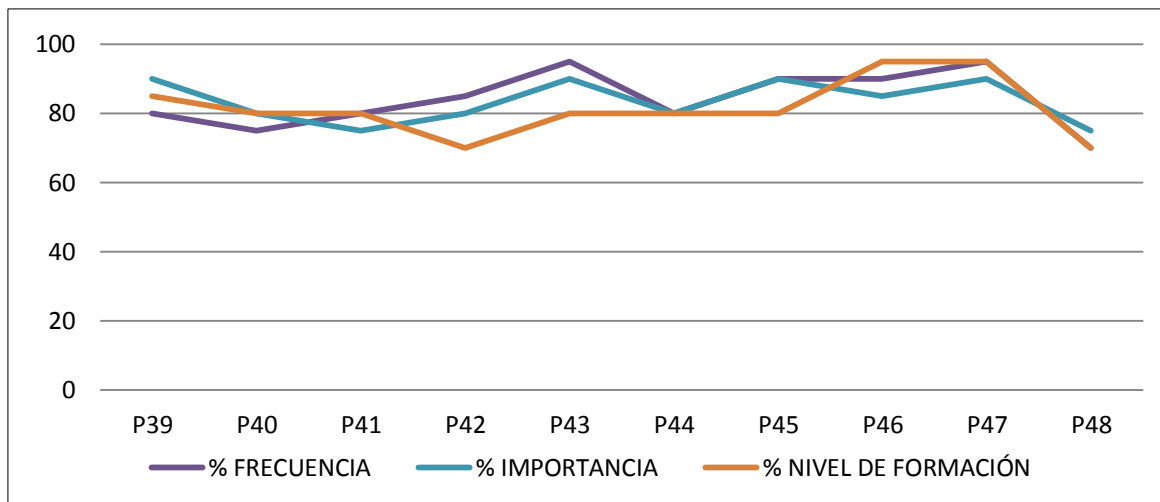
Tabla N° 32. Interacción profesores, padres de familia y comunidad - directivos

# PREGUNTA	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	3	80%	4	90%	3	85%
P40	3	75%	3	80%	3	80%
P41	3	80%	3	75%	3	80%
P42	3	85%	3	80%	3	70%
P43	4	95%	4	90%	3	80%
P44	3	80%	3	80%	3	80%
P45	4	90%	4	90%	3	80%
P46	4	90%	3	85%	4	95%
P47	4	95%	4	90%	4	95%
P48	3	70%	3	75%	3	70%

Fuente: Encuesta a directivos de Educación Básica.

Elaborado: Luz Natalia Carrión Calva.

Fig. N° 29. Interacción profesores, padres de familia y comunidad - directivos



Fuente: Encuesta a directivos de Educación Básica.

Elaborado: Luz Natalia Carrión Calva.

En concordancia, los directivos concluyen que la mayor opción es de 95%, así los titulados intervienen en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos, en promover acciones de relación con la comunidad, en atender a los representantes legales de los estudiantes, como también notan una opción baja con el 70% que los docentes en realizar tutorías en los diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar.

Los titulados aducen tener una buena participación en programas sociales dentro de la institución, como atender a los representantes legales de los estudiantes es decir el 100% y con el menor porcentaje del 75% frecuencia en promover acciones de relación con la comunidad, en estos ítems no coinciden con los directivos.

Esto demuestra que es siempre posible un cambio en educación que implica cambiar el modelo de reforma educativa, pensar la reforma no como evento esporádico sino como proceso permanente, propiciar la articulación entre reforma e innovación y el continuo ida y vuelta entre "arriba" y "abajo", incorporar la participación, la consulta y la concertación social como ingredientes esenciales (Torres, 2000).

Además se resalta la importancia y la necesidad de los gobiernos de turno implementen programas de capacitación y empleo, donde se fomente una educación en valores para el fortalecimiento del ejercicio y respeto de los derechos humanos si bien los padres de familia son una parte medular en la educación, deben ser tomados en cuenta para el progreso estudiantil de sus hijos, factor que no solo debe darse en reuniones formales, sino sentirlos parte de la institución y que se apropien del que hacer educativo de sus hijos.

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

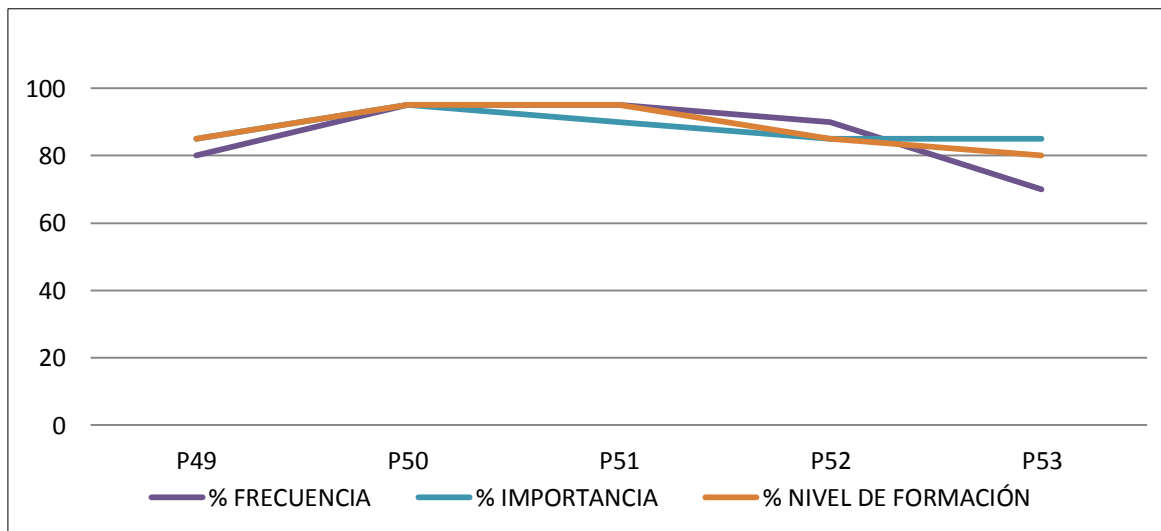
Tabla Nº 33. Profesores y trabajo en equipo - titulados

# PREGUNTA	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	3	80%	3	85%	3	85%
P50	4	95%	4	95%	4	95%
P51	4	95%	4	90%	4	95%
P52	4	90%	3	85%	3	85%
P53	3	70%	3	85%	3	80%

Fuente: Encuesta a titulados de Educación Básica de la UTPL del 2007 al 2012.

Elaborado: Luz Natalia Carrión Calva.

Fig. Nº 30. Profesores y trabajo en equipo - titulados



Fuente: Encuesta a titulados de Educación Básica de la UTPL del 2007 al 2012.

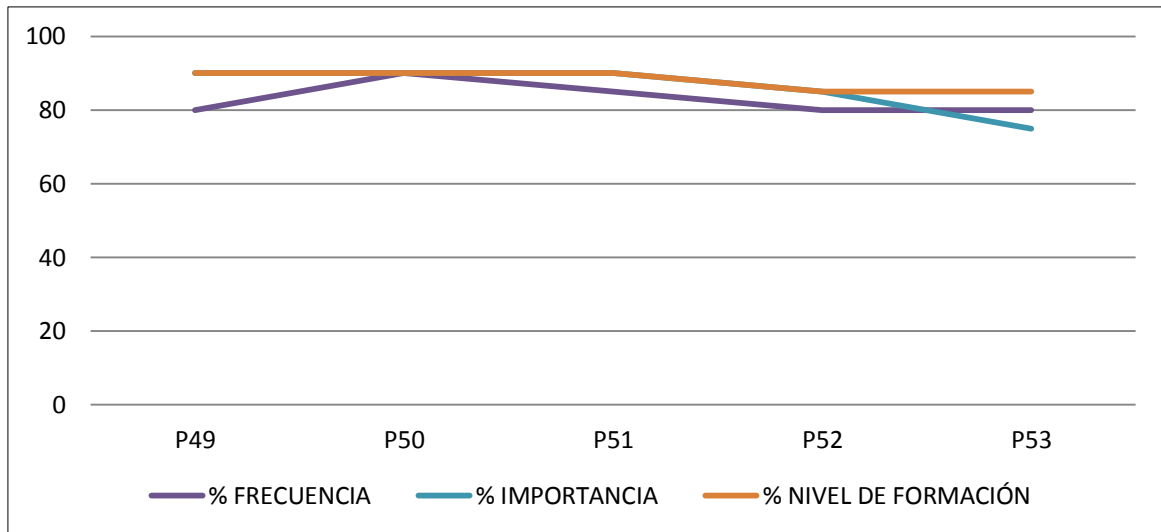
Elaborado: Luz Natalia Carrión Calva.

Tabla Nº 34. Profesores y trabajo en equipo - directivos

# PREGUNTA	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	3	80	4	90	4	90
P50	4	90	4	90	4	90
P51	3	85	4	90	4	90
P52	3	80	3	85	3	85
P53	3	80	3	75	3	85

Fuente: Encuesta a directivos de Educación Básica.

Elaborado: Luz Natalia Carrión Calva.

Fig. N° 31. Profesores y trabajo en equipo - directivos

Fuente: Encuesta a directivos de Educación Básica.

Elaborado: Luz Natalia Carrión Calva.

En frecuencia, importancia y nivel de formación en lo referente a profesores y trabajo en equipo, los docentes consideran que el 80 a 95% trabajar en proyectos curriculares en equipo, participar en sesiones de trabajo, y en un 70 a 85% en realizar reuniones de planificación con otros docentes, como participar en círculos de estudio, aquí es importante ver que los directivos también están de acuerdo con estas apreciaciones, y en colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles, sociales, culturales, deportivas, algo realmente comfortable dentro de una institución para el bienestar de todos.

A pesar de estos resultados, es necesario recordar que en nuestro país y en los diversos países, los docentes expresan insatisfacciones, inquietudes y temores similares que ya no se refieren únicamente a los salarios, fuente tradicional de descontento y protesta. Hay pérdida de sentido respecto de su labor y de la propia labor de la escuela (Torres, 2000).

El trabajo cooperativo ayudara de retroalimentación docente, es por ello que los círculos de estudio son propicios para fortalecer y saber en si eliminar limitaciones.

3.5.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado.

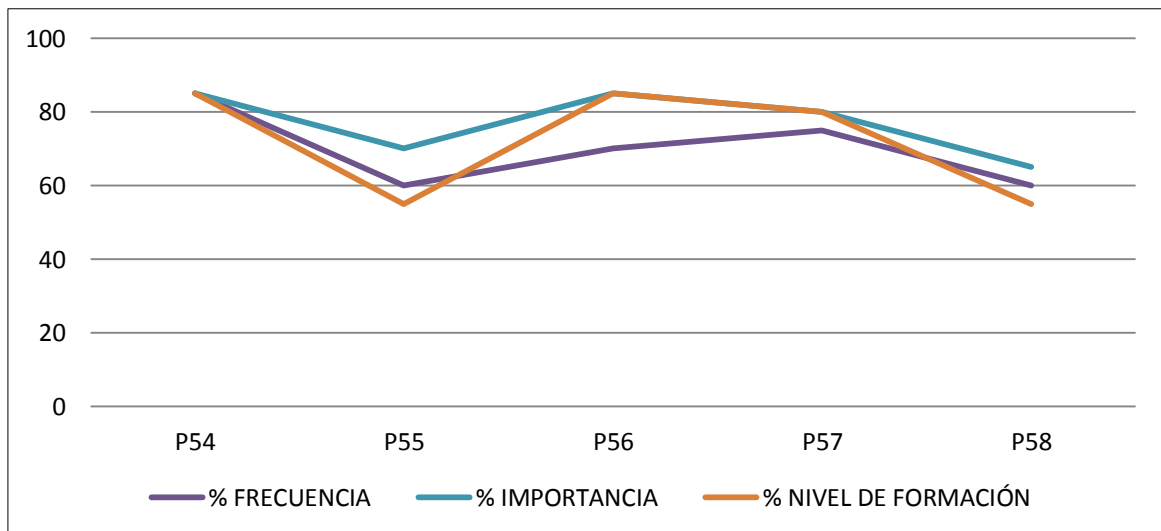
Tabla Nº 35. Formación - titulados

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

Fuente: Encuesta a titulados de Educación Básica de la UTPL del 2007 al 2012.

Elaborado: Luz Natalia Carrión Calva.

Fig. Nº 32. Formación - titulados



Fuente: Encuesta a titulados de Educación Básica de la UTPL del 2007 al 2012.

Elaborado: Luz Natalia Carrión Calva.

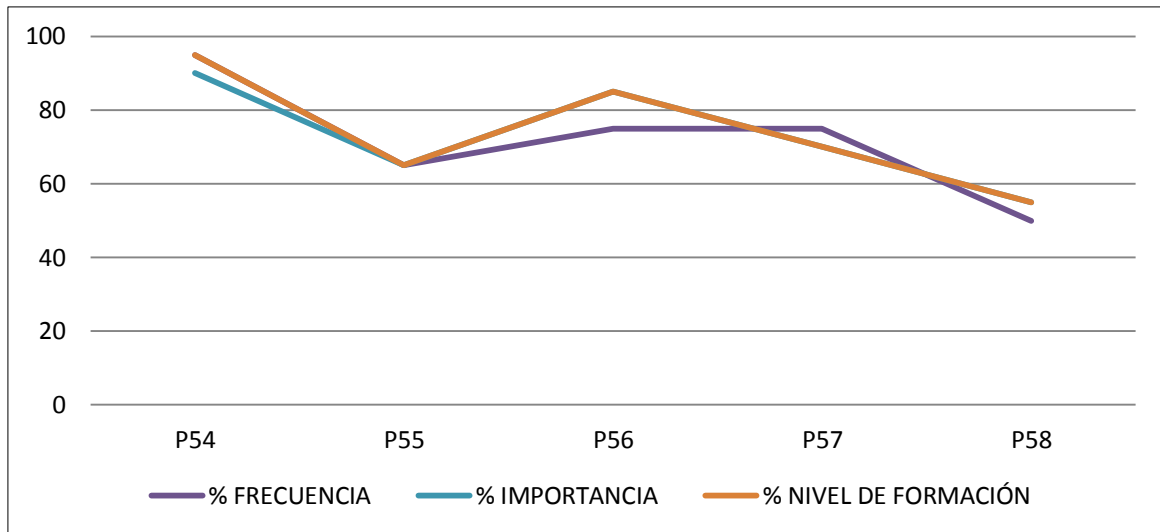
Tabla Nº 36. Formación - directivos

# PREGUNTA	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	4	95%	4	90%	4	95%
P55	3	65%	3	65%	3	65%
P56	3	75%	3	85%	3	85%
P57	3	75%	3	70%	3	70%
P58	2	50%	2	55%	2	55%

Fuente: Encuesta a directivos de Educación Básica.

Elaborado: Luz Natalia Carrión Calva.

Fig. N° 33. Formación - directivos



Fuente: Encuesta a directivos de Educación Básica.

Elaborado: Luz Natalia Carrión Calva.

En este aspecto último los directivos consideran en las tres valoraciones que los docentes realizan con mayor interés un 95% en asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación, asistir en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares, los titulados las mismas preguntas con un porcentaje 85%, en lo que tiene que ver con menor dedicación informan directivos y titulados que el 55% asiste a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares, el de mayor problema sería de todos los ítems de la encuesta aplicada, el 50% asiste a cursos de aprendizaje de una segunda lengua.

Y aunque algunos temas y medidas de las reformas de los 90 fueron percibidos por los docentes como particularmente desestructurantes y amenazantes, por ejemplo: la incorporación de las tecnologías modernas, sobre todo la computadora, a menudo sin la necesaria formación e incluso información a los docentes, lo que agranda la distancia generacional entre docentes y alumnos y alimenta el fantasma de la desaparición no sólo de los docentes sino del propio sistema escolar (Torres, 2000).

Lo mismo puede decirse para el desarrollo de otras destrezas que el docente debe implementar en el aula.

CAPÍTULO IV
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones:

- De la encuesta tomada a los titulados se puede identificar que se encuentran desempeñando su labor docente, y que no todos tienen un nombramiento. En su mayoría trabajan en establecimientos fiscomisionales y dos se les ha terminado el contrato.
- Los docentes participan activamente en sesiones de trabajo para elaborar planificaciones; colaboran con la organización, supervisión y control de las actividades estudiantiles, trabajan en proyectos curriculares; pero no participan en círculos de estudio debido a que dentro de las horas complementarias no se consideran este aspecto de trabajo en equipo.
- Un gran porcentaje de los titulados no asisten a cursos de formación y actualización, así como a cursos de aprendizajes de una segunda lengua (inglés), dictados por el Ministerio de Educación del Ecuador o de alguna otra institución, por lo que la propuesta de intervención educativa está orientada a solucionar el nudo crítico existente.
- Los titulados están cumpliendo a cabalidad con sus tareas docentes, es por esto que los directivos están conformes con el desarrollo de los mismos.
- Los docentes involucran y motivan a los padres de familia para que participen en las actividades académicas de sus representados, ya que esto ayuda a que se dé un mejor rendimiento académico.
- La actualización profesional no se encuentra o no está presente en los titulados encuestados, con una excepción en estudios de cuarto nivel.
- En lo relacionado a la investigación educativa, los titulados tienen una gran debilidad, no se sienten competentes para proponer proyectos de investigación e innovación educativa.
- Es importante destacar que en su mayoría la actividad laboral de los titulados están en relación a su profesión.

4.2. Recomendaciones:

- Sería necesario que los titulados encuestados que se les cánselo el contrato se inscriban en la página del Ministerio de Educación con la finalidad de concursar para obtener nombramiento en el ejercicio de la docencia.
- Que los docentes organicen actividades complementarias como círculos de estudio para que compartan experiencias.
- Autoridades y docentes que trabajan en los diferentes establecimientos educativos, deben comprometerse a capacitarse y actualizar sus conocimientos en algunos ámbitos, como es de las tecnologías la información y de la comunicación (TIC's) el estudio del idioma inglés, fortalecimiento curricular etc. puesto que así contribuyen al mejoramiento de la educación.
- Los titulados deben optimizar su formación profesional para que estén en capacidad de realizar investigaciones educativas en su comunidad y mejorar el desarrollo socio-económico y cultural de la misma.
- Se implementen en los centros educativos programas de tutorías a los padres de familia para que puedan asistir a sus hijos y/o representados en la supervisión de tareas extra clase.
- A los docentes investigados se recomienda optar por otro título universitario, para que de esta manera se encuentren al día en conocimientos pedagógicos y tecnológicos, ya que el Ministerio de Educación busca profesionales capacitados.
- Los docentes deben de prepararse y estar inmersos en las diferentes investigaciones educativas para que sientan competentes para proponer proyectos de investigación e innovación educativa para ofrecer una educación de calidad y calidez.
- Incentivar a los docentes para que se sigan preparando constantemente y puedan apegarse a las nuevas tendencias educativas y sigan ejerciendo su profesión con ímpetu.

CAPÍTULO V
PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

5.1. Tema.

Proyecto de fortalecimiento del idioma inglés para los docentes investigados de educación general básica.

5.2. Justificación.

La propuesta se justifica por la necesidad que existen en la realidad de hablar el idioma inglés, que se ha convertido en idioma universal. Esta necesidad no solamente es académica sino también en el diario vivir, tal como lo manifiesta los resultados de la investigación que se aplicó, cuyos valores se explican en las tablas 35 y 36 siendo los porcentajes 60% y 50% respectivamente en la realidad tenemos acceso a una gran mayoría de información en todos los ámbitos de relación social, comercial, técnica, tecnológica, educativa, etc. Se requiere mejorar el idioma inglés por lo tanto es indispensable que todas y todos nos capacitemos en esta lengua llamada universal.

Tabla Nº 35. Formación - titulados

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

Fuente: Encuesta a titulados de Educación Básica de la UTPL del 2007 al 2012.

Elaborado: Luz Natalia Carrión Calva.

Tabla Nº 36. Formación - directivos

# PREGUNTA	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	4	95%	4	90%	4	95%
P55	3	65%	3	65%	3	65%
P56	3	75%	3	85%	3	85%
P57	3	75%	3	70%	3	70%
P58	2	50%	2	55%	2	55%

Fuente: Encuesta a directivos de Educación Básica.

Elaborado: Luz Natalia Carrión Calva.

Para Malpica (2013) los responsables de los centros educativos no se han sentido con la suficiente autoridad moral para exigir unas reglas comunes básicas sobre el trabajo en las aulas, una metodología común en la institución.

Los niños y juventud al ser motivados por reflejos modernos, necesitan mayor estímulo dentro de las aulas y el docente no puede quedarse con la educación tradicionalista, sino más bien, entregarse hacia a la nueva tendencia activista, en donde la escuela no se torne ambiente de monotonía, en donde las paredes no se sientan sin vida; es allí donde el nuevo docente con sus conocimientos acorde a la exigencia de estos nuevos educandos, retomen su labor con entrega, con voluntad amigable con el entorno inmediato y aún más permitir en estos educandos una nueva actitud en pensar y actuar frente a la sociedad actual.

Para un verdadero cambio en la educación, el profesional que arriba a este tren, debe viajar con vocación y mística de aprender, de enseñar, de motivar en el alumno un espíritu de superación, de actualización, de motivación, de cariño dentro de las aulas, que sea ser humano ávido y que se retroalimente junto a sus compañeros de clase y desde luego, estos educandos irradiaran en sus labores futuras lo que usted como docente pudo sembrar en su corazón.

5.3. Objetivos.

5.3.1. *Objetivo general.*

Desarrollar habilidades de comunicación en los docentes de Educación General Básica a través de la práctica del idioma inglés, para lograr una satisfacción de intercambio con el entorno educativo.

5.3.2. *Objetivos específicos.*

- Realizar el fortalecimiento de la práctica docente mediante talleres de interacción e integración que procuren el dinamismo del profesional en las aulas escolares.
- Incentivar al docente en la superación profesional por medio de acciones y estrategias de apoyo basada en las TIC's, como recurso de capacitación y auto capacitación en el docente.
- Motivar en el docente titulado la gestión y autogestión como medio de búsqueda de mejoras para su entorno educativo.

5.4. Metodología: Matriz del marco lógico.

5.4.1. Análisis de involucrados.

Tabla Nº 37. Análisis de involucrados

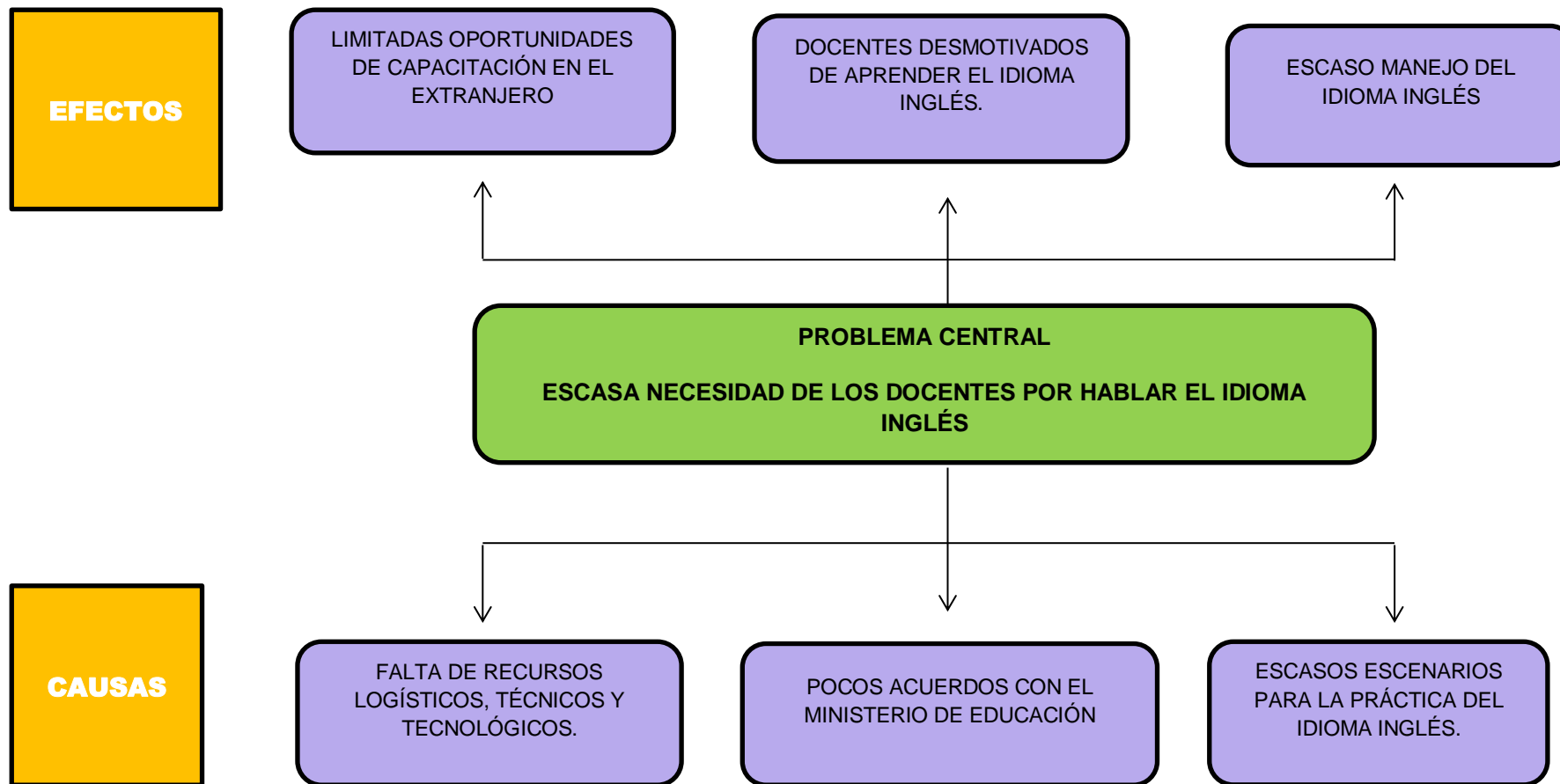
GRUPOS INVOLUCRADOS	PROBLEMAS PERCIBIDOS	INTERESES	CONFLICTOS POTENCIALES
Titulados	<ul style="list-style-type: none"> - Desconocimiento en el manejo del inglés. - Resistencia al cambio por parte de los docentes. - Situación económica de los docentes. - Pocos recursos logísticos, técnicos y tecnológicos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento al proceso de enseñanza-aprendizaje a través de uso del idioma inglés. - Mejoramiento de la enseñanza del inglés y uso de la tecnología. - Contar con un instrumento que le permita al estudiante obtener nuevas oportunidades en el mundo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Desinterés de los titulados en aprender el idioma Inglés. - Falta de programas de capacitación. - Escasa ideología bilateral.
Directivos	<ul style="list-style-type: none"> - Manejo desfavorable de la gestión administrativa 	<ul style="list-style-type: none"> - Mejorar el manejo de recursos de gestión administrativa 	<ul style="list-style-type: none"> - Directivos actúan con prototipos preestablecidos, sin innovar de acuerdo a su entorno

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

Elaboración: Luz Natalia Carrión Calva

5.4.2. Árbol de problema.

Fig. Nº 34. Necesidad de los docentes para hablar el idioma inglés



Fuente: Análisis de Problemas.
Elaboración: Luz Natalia Carrión Calva.

5.4.3. Análisis de objetivos.

Fig. N° 35. Excelente manejo de los docentes en hablar el idioma inglés



Fuente: Árbol de Objetivos.
Elaboración: Luz Natalia Carrión Calva.

5.4.4. Análisis de estrategias.

Tabla N° 38. Análisis de estrategias

FIN	PROPÓSITO	PRODUCTOS O COMPONENTES	ACTIVIDADES
- Contribuir al desarrollo sustentable de la educación a través del uso del idioma inglés	Estudiantes motivados y fortalecidos en el manejo del inglés y las tecnologías computarizadas con programas interactivos	<p>1. Buena comprensión de las técnicas de enseñanza aprendizaje.</p> <p>2. Escuelas bien suministradas con sus respectivos programas interactivos de inglés.</p> <p>3. Fácil acceso a programas interactivos de manejo de inglés.</p>	<p>1.1. Capacitación en adecuación de espacios destinados al manejo de los equipos.</p> <p>1.2. Conocer sobre los temas de metodologías innovadoras de inglés.</p> <p>1.3. Selección de herramientas y programas.</p>

Fuente: Análisis de objetivos.

Elaboración: Luz Natalia Carrión Calva.

5.5. Plan de acción.

5.5.1. Matriz del marco lógico

Tabla Nº 39. Matriz del marco lógico

RESUMEN NARRATIVO	MEDIOS O FUENTES DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
FIN Contribuir al desarrollo sustentable de la educación a través del uso de idioma inglés.	- Laboratorios de informática con programas interactivos de inglés	- Las escuelas de E.G.B. de Loja implementan programas de comunicación en inglés.
PROPÓSITO Estudiantes motivados y fortalecidos en el manejo del inglés las tecnologías computarizadas con programas interactivos.	- Observaciones directas. - Lista de asistencia. - Ejecución de programas de manejo de inglés.	- Los estudiantes de E.G.B. de la provincia de Loja manejan eficientemente el idioma inglés y la tecnología informática presentada a ellos por sus docentes capacitados
COMPONENTES 1. Buena comprensión de las técnicas de enseñanza aprendizaje. 2. Escuelas bien suministradas con sus respectivos programas interactivos de inglés. 3. Fácil acceso a programas interactivos de manejo de inglés	- Cuadro de participantes. - Valoración económica e ingresos. - Acuerdos firmados y documentaciones legales entregadas.	- Maestros emplean y se empoderan de las técnicas transformadoras y de parte pedagógica. - Colectividad educativa de Loja hace suya esta invención curricular. - Estudiantes se ven considerablemente beneficiados por este programa de inglés.
ACTIVIDADES	PRESUPUESTO. Gastos personales de subsistencia cuando asisten en lugares lejanos a su residencia.	SUPUESTOS
1.1. Capacitación en adecuación de espacios destinados al manejo de los equipos.	20 dólares	Docentes aplican eficientemente las metodologías innovadoras de la informática para el aprendizaje del inglés
1.2. Capacitación sobre los temas de metodologías innovadoras de estudio del inglés.	20 dólares.	- Proyecto elaborado eficientemente en el tiempo establecido. - Manejo óptimo de los equipos. - Comunidad educativa de cada escuela predispuesta a firmar el contrato.
1.3. Selección de herramientas y programas.	20 dólares	
2.1. Deficiente apoyo por parte de las autoridades para mejorar el proyecto de implementación de un programa intensivo de inglés.	200 dólares.	
2.2. Manejo adecuado de los laboratorios y programas de adecuación de espacios selección de equipos, implementación de equipos y mantenimiento.	200 dólares.	
2.3. Reunión para establecer un convenio	20 dólares.	

5.6. Resultados esperados

Tabla Nº 40. Resultados esperados

RESULTADOS	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	PRESUPUESTO	CRONOGRAMA
1. Que todas las escuelas de educación básica, estén bien implementadas con equipos de informática para el estudio interactivo del idioma inglés.	1.1. Conocimiento de las metodologías de enseñanza-aprendizaje.	- Identificar el tamaño del proyecto. - Tipo de entendimiento.	\$ 80,00 Recibos	- Inicio Febrero 2014. - Finalización continua.
	1.2. Escuelas equipadas con programas, equipo e instrumentos.	- Construcción y adecuación de instalaciones o ambientes.	\$200,00 Recibos	
	1.3. Manejo conveniente de programas, laboratorios e instrumentos.	- Selección de equipos. - Instalación de redes. - Mantenimiento en forma permanente	\$200,00 Recibos	
2. El Ministerio de Educación y los docentes de E.B. están comprendidos en la implementación y uso de los programas de capacitación y los equipos necesarios.			TOTAL \$ 480 Dólares Americanos	
3. Centros de capacitación permanentes creados en red en toda la provincia de Loja para el estudio y habla del idioma inglés.				

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

Elaboración: Luz Natalia Carrión Calva.

5.7. Bibliografía de la propuesta

- Ander Egg, E., & Aguilar Ibáñez, J. N. (2009). *Como elaborar un proyecto*. Buenos Aires: Lumen.
- Bromberg, A., Kirsanov, E., & Longueira, M. (2007). *Formación profesional docente: Nuevos enfoques*. Buenos Aires, Argentina: Bonum.
- Ortegón, E., Pacheco, J. F., & Prieto, A. (2005). *Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas*. Santiago de Chile: ILPES.

BIBLIOGRAFÍA

- Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. (2009). *Los procesos de inserción laboral en los titulados de España*. Madrid: Icono.
- Alen, B. (2009). El acompañamiento a los maestros y profesores en su primer puesto de trabajo. *Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado*, 250.
- Alonso, L., Fernández, C., & Nyssen, J. (2009). Debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España. *Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado*, 250.
- Avalos, B. (2009). La inserción profesional de los docentes. *Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado*, 250.
- Bauman, Z. (2005). *Modernidad Líquida*. Buenos Aires: Graficor S.A.
- Birgin, A. (2000). *La docencia como trabajo: La construcción de nuevas pautas de inclusión y exclusión*. Buenos Aires: UNESCO.
- Burke, E. (1996). *Profesionalidad: Su relevancia para los docentes y formadores de docentes en los países en desarrollo*. Ginebra: UNESCO.
- Cardoso, S., Hernández, M., & Tomás, G. (2012). *La inserción al trabajo docente como campo de problemas*. Santiago de Chile: Universidad Autónoma de Chile.
- CIDE. (2004). *Expectativas y estrategias laborales de jóvenes y adultos jóvenes en Chile*. Chile.
- Cochram, S., & Lytle, S. (2003). *Más allá de la certidumbre: Adoptar una actitud indagadora*. Barcelona: Octaedro.
- Demuth, P., Fernández, M., Fernández, O., & Acalá, M. (2012). *La inserción docente y el desarrollo del conocimiento del profesor en la universidad: Estudio de caso en la universidad nacional de noreste-Argentina*. Santiago de Chile: Universidad Autónoma de Chile.
- García, M. (2007). Empezar con buen pie: Inserción a la enseñanza para profesores principiantes. *Olhar de Profesor*, 20.
- Gros, B. (2008). *Aprendizajes, conexiones y artefactos: la producción colaborativa del conocimiento*. Barcelona: Gedisa.
- Imbernón, F. (1994). *La formación y el desarrollo profesional del profesorado. Hacia una nueva cultura profesional*. Barcelona: Cevagraf.
- León, M. (2010). *Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador*. Quito: FLASCO.
- Mendel, G. (2011). *Una historia de la autoridad. Permanencias y variaciones*. Buenos Aires: Nueva Visión.

- Ministerio de Educación del Ecuador. (2012). *Estándares de calidad educativa, aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura*. Quito: Ministerio de Educación.
- Negrillo, C., & Iranzo, P. (2009). Formación para la inserción profesional del profesorado novel de educación infantil, educación primaria y educación secundaria: Hacia la reflexión desde la inducción y el soporte emocional. *Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado*, 250.
- Pochmann, S. (2001). *Emprego na Globalizacao*. Sao Paulo: Boitempo.
- Rentería, E. (2001). *El modelo educativo tradicional y los perfiles de competencias según las modalidades y tendencias del trabajo actuales*. España.
- Tedesco, J. (1995). *El nuevo pacto educativo: Educación, competitividad y ciudadanía en la sociedad moderna*. Madrid: UNESCO.
- Torres, R. (2000). *Una década de educación para todos: La tarea pendiente*. Montevideo: UNESCO.
- Vailant, D. (2009). Políticas de inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente. *Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado*, 250.
- Valiñas, R. (2001). *Manual para elaborar un plan de mercadotecnia*. México: ECAFSA.
- Weller, J. (2006). Inserción laboral de jóvenes: Expectativas, demanda laboral y trayectorias. *Red Itis*, 9.

FICHA DE CONTACTO PARA EMPLEADORES			
NOMBRES Y APELLIDOS DEL EMPLEADOR:			
NOMBRES Y APELLIDOS DEL CONTACTO:			
EL EMPLEADOR 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		SELLO	

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

6. INDIQUE EL NÚMERO DE TÍTULOS UNIVERSITARIOS OBTENIDOS (No incluya el título de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica):

6.1	6.2	6.3
Pregrado	Posgrado	Ninguno

7. MARQUE CON UNA X EN LA SITUACIÓN LABORAL EN LA QUE SE ENCUENTRA:

7.1	Trabajando en un puesto relacionado con los estudios universitarios obtenidos en la UTPL en la mención de Educación Básica.	
7.2	Trabajando en un puesto no relacionado con los estudios universitarios obtenidos en la UTPL en la mención de Educación Básica (Realizando otro trabajo no relacionado con la docencia).	
7.3	Realizando otros estudios relacionados a la educación.	
7.4	Buscando el primer empleo como docente.	
7.5	No trabajo en la actualidad.	

8. SI TRABAJA EN LA DOCENCIA, INDIQUE EL NÚMERO DE AÑOS QUE EJERCE LA PROFESIÓN:

--	--

9. EN CASO DE QUE USTED NO EJERZA LA DOCENCIA, INDIQUE LA RAZÓN:

--

10. ¿QUÉ OTROS TRABAJOS REALIZA Y REPRESENTAN UN INGRESO ECONÓMICO PARA SU HOGAR?:

--

NOTA: A partir de la pregunta 11, si usted no trabaja en la docencia responda únicamente a las preguntas: 13, 14, 18 y 19

11. DE ACUERDO CON SUS AÑOS DE SERVICIO DOCENTE, INDIQUE CUÁNTOS AÑOS HA TRABAJADO EN CADA NIVEL DE FORMACIÓN

		AÑOS DE SERVICIO	NINGUNO
11.1	Educación Inicial		
11.2	Educación General Básica Elemental (2º, 3º, 4º años de EGB)		
11.3	Educación General Básica Media (5º, 6º, 7º años de EGB)		
11.4	Educación General Básica Superior (8º, 9º, 10º años de EGB)		
11.5	Bachillerato (1º, 2º, 3º)		
11.6	Bachillerato Técnico		
11.7	Instituto Tecnológico		
11.8	Superior (universidad)		
11.9	ONG's		
11.10	Enseñanza no formal (Academias, alfabetización, capacitaciones...)		

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

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

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

--

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

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

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

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

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

INDICACIONES:

Señor(a) Encuestado(a):

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

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

*Caracterizar el puesto de trabajo docente.

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

VALORACIÓN	
4	MUCHO O ALTO
3	BASTANTE
2	POCO
1	NADA

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

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

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

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

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

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

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Encuesta dirigida a los directivos

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULAD/C



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



Señor(a) Encuestado(a):

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

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

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

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

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

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

VALORACIÓN	
4	MUCHO O ALTO
3	BASTANTE
2	POCO
1	NADA

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

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

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

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

Anexo 3. Otros documentos importantes**Entrevista dirigida a los directivos**

4. ¿Cuáles son los aspectos que usted toma en cuenta al momento de realizar la contratación de los docentes de educación básica?

5. ¿Qué aspectos se deben considerar para mejorar la formación de los docentes?

6. ¿Qué competencias requiere actualmente el docente de educación básica?

7. La formación superior actual en educación ¿es útil para los profesionales de educación básica?

8. ¿Qué metodología debe utilizar el docente de educación básica en el proceso de enseñanza aprendizaje?

Carta dirigida a los titulados



Universidad Técnica Particular de Loja

La Universidad Católica de Loja



Modalidad Abierta y a Distancia
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Señor(a)
 TITULADO(A) DE LA UTPL
 En su despacho

De mi consideración:

Saludo a usted atentamente para expresarle mis mejores deseos de que su labor profesional esté llena de realizaciones y logros.

Tuve el honor de conocerlos y trabajar junto a ustedes ya sea a través de las materias impartidas por mi persona o a través de la Dirección de Escuela de Ciencias de la Educación.

El destino hace que nuevamente nos encontremos a través de estas líneas para distraerlos de sus tareas diarias y solicitarle de la forma más comedida que cumplimente (con lápiz 2B) los dos cuestionario que le va a proporcionar el(la) egresado(a)-investigador(a) portador de esta carta. Cabe recalcar que las encuestas son anónimas.

El tema de investigación que deben desarrollar en esta ocasión los egresados(as) de Modalidad Abierta, de la Titulación de Ciencias de la Educación en sus diferentes menciones es una **“PROPUESTA DE INTERVENCIÓN EDUCATIVA A PARTIR DEL ESTUDIO DE CASOS EN LA LICENCIATURA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN EN LA MENCIÓN DE EDUCACIÓN BÁSICA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA”**, por esto necesitamos su colaboración. Cabe señalar que ellos están capacitados para dicha actividad, con lo cual se garantiza la seriedad y validez de la investigación.

Por la favorable aceptación, expreso los sentimientos de consideración y gratitud sincera.

Atentamente;

Verónica Sánchez Burneo



Mgs. Verónica Sánchez Burneo
 COORDINADORA DE TITULACIÓN
 CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Carta dirigida a los directivos



Universidad Técnica Particular de Loja

La Universidad Católica de Loja



Modalidad Abierta y a Distancia
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Señor
DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho

De mi consideración

Por medio del presente le expreso un cordial saludo deseándole éxitos en sus funciones.

Así mismo, de la forma más comedida me permito solicitar su autorización con el objeto de que el(la) Señor(a) Egresado(a) de Modalidad Abierta de la UTPL, portador(a) de esta carta ingrese al establecimiento a encuestar a los titulados(as) de la universidad. El egresado-investigador debe aplicar dos instrumentos que son:

- Una encuesta de las características sociodemográfico del titulado y;
- Un inventario de tareas docentes.

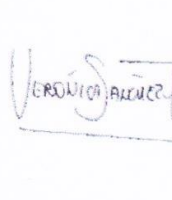

Por otro lado, solicito a usted cumplimentar de la manera más comedida (con lápiz 2B) y desde su punto de vista como autoridad el Inventario de Tareas docentes, tomando en cuenta el desarrollo de las tareas del titulado a encuestar.

La información recabada es importante para que los egresados desarrollen una **“PROPUESTA DE INTERVENCIÓN EDUCATIVA A PARTIR DEL ESTUDIO DE CASOS EN LA LICENCIATURA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN EN LA MENCIÓN DE EDUCACIÓN BÁSICA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA”**, ellos están capacitados para dicha actividad, con lo cual se garantiza la seriedad y validez de la investigación.

Por la favorable aceptación, expreso los sentimientos de consideración y gratitud sincera

Atentamente;

VERÓNICA SÁNCHEZ BURNEO

Mgs. Verónica Sánchez Burneo
COORDINADORA DE TITULACIÓN
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Anexo 4. Evidencias fotografías**FIGURA Nº 36**

Lic. Alberca Troya Gladys Verónica código 1210510782 (no trabaja en la actualidad) cantón Calvas.

FIGURA Nº 37

Lic. Armijos Riofrío Ariana Elizabeth código 1210510787 (cantón Paltas).

FIGURA Nº 38

Directora Ibelia del Rosario Pongo Castillo (cantón Paltas).

FIGURA Nº 39

Lic. Álvarez Ojeda Dionicio Vicente código 1210510781(cantón Macará).

FIGURA Nº 40



Director Abad Sánchez Félix Humberto (cantón Macará).

FIGURA Nº 41



Lic. Araujo Armijos Angélica Adriana código 1210510785 (cantón Saraguro).

FIGURA N° 42



Directora Betancourt Mariana (cantón Saraguro).