



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TÍTULO 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 de Educación
Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.

TRABAJO DE TITULACIÓN

AUTORA: Moreno Merino, María Eugenia

DIRECTOR: Ocampo Ocampo, Fernando Miguel, Mg. Sc

CENTRO UNIVERSITARIO CARIAMANGA

2015

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Magister.

Fernando Miguel Ocampo Ocampo

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de titulación: “Propuesta de Intervención Educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”, realizado por Moreno Merino María Eugenia, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, julio de 2015.

f).

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Moreno Merino María Eugenia declaro ser autor (a) del presente trabajo de titulación: “Propuesta de Intervención Educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”, de la Titulación de Licenciado en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica, siendo el Mg. Fernando Miguel Ocampo Ocampo 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. 88 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 o trabajos de titulación que se realicen con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la la Universidad”

f. _____

Autor: Moreno Merino María Eugenia

Cédula: 1103531644

DEDICATORIA

A Dios

Este trabajo lo dedico con amor y respeto al ser supremo que es Dios por ser quien ha estado a mi lado en todo momento dándome las fuerzas necesarias para continuar luchando día tras día y seguir adelante rompiendo todas las barreras que se presenten. Por ser quien ilumina mi camino para alcanzar mis objetivos propuestos.

A mi esposo

Romeo, quien ha sido el motor principal para que termine mi carrera, brindándome en cada momento su apoyo incondicional.

A mis Hijos

Gissela, Emily, Harlin y Juan Francisco quienes son mi entera alegría y orgullo.

AGRADECIMIENTO

El presente trabajo agradezco infinitamente a Dios mi Creador por ser quien me brinda sabiduría para alcanzar lo que me he propuesto.

A la Universidad Técnica Particular de Loja, quien me abrió sus puertas para estudiar y ser una profesional.

A mis maestros que me enseñaron y aportaron sus sabios conocimientos. A mis hijos por ser el regalo más grande que me ha dado la vida.

A mi esposo por haberme brindado todo su contingente, por ser el pilar fundamental en todas mis decisiones.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE.....	vi
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO (artículos científicos)	6
2. METODOLOGÍA	26
2.1. Diseño de la investigación	26
2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.	26
2.3 Preguntas de investigación	26
5.5 Población y muestra (análisis)	27
5.6 Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos	27
5.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos	27
6. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	28
6.1 Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.	28
6.1.1. Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta.	28
6.1.1.1 Ubicación geográfica (nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad)	28

6.1.1.2 Edad	28
6.1.1.3 Sexo	
6.1.2. Características académicas de los titulados	29
6.1.2.1 Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.	29 30
6.1.2.2 Tipo de educación.	30
6.1.3. Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación?	31
6.1.3.1 Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica.	32 32
6.1.3.2 Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.	
6.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.	33
6.1.3.4 Características del trabajo actual.	
6.2. Valoración docente de la profesión:	34
6.2.1 Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado	35 35
6.3. 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.	35 37
6.3.1 Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado	
6.3.2 Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado	37
6.3.3 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el	38

titulado	
6.3.4 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado	39
6.3.5 Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado	40
6.3.6 Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo	41
6.3.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado	42
7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
7.1. Conclusiones	43
7.2. Recomendaciones	45
8. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN: (Tema)	45
8.1 Justificación	46
8.2 Objetivos	47
8.3 Metodología: Matriz del marco lógico	47
8.3.1 Análisis de involucrados	48
8.3.2 Análisis de problema	48
8.3.3 Análisis de objetivos	49
8.3.4 Análisis de alternativas	50
8.4 Matriz del marco lógico	51
8.5 Bibliografía de la propuesta	52
9. BIBLIOGRAFÍA	53
10. ANEXOS	53
Anexo 1: Fichas de contactos para titulados – empleadores	53
Anexo 2: Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de	55

encuestas. 55

Anexo 3: (Otros documentos importantes y que se hayan constituido en aporte para la investigación) 60

RESUMEN

El presente trabajo de investigación con el tema “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” tiene como objetivo principal identificar las características que tienen los titulados en aspectos laborales, académicos y educación permanente. Para ello, es necesario disponer de información pertinente que estén totalmente ajustadas a las condiciones individuales, laborales y académicas de los docentes o titulados. El proceso investigativo se aplicó a 1.849 docentes a nivel nacional, los mismos que fueron distribuidos en diversos grupos a través del muestreo, que en éste estudio fue de 7 titulados. Dentro de los instrumentos utilizados para la recopilación de información, se aplicaron encuestas, las mismas que estaban dirigidas tanto a los titulados como a los directivos de las instituciones donde trabajan los docentes. Como conclusión del trabajo, los titulados carecen de conocimientos para desarrollar instrumentos educativos innovadores, por lo que es necesario establecer una propuesta que mejore las habilidades del docente y pueda desarrollar un mejor trabajo educativo..

Palabras clave: Titulado, inserción laboral, aprendizaje, educación continua, características laborales.

ABSTRACT

The present research work with the subject "Proposal of educational intervention from case studies in the Bachelor of science in education in the basic education of the Technical University of Loja Particular mention" aims at identifying characteristics which have graduates in aspects of labour, academic and lifelong learning. To do this, it is necessary to have relevant information that are completely tailored to the individual, labour and academic conditions of teachers or graduates. The investigative process was applied to 1.849 teachers nationwide, which were distributed to various groups through sampling, which in this study was titled 7. Within the instruments used for data collection, surveys, which were directed to both the graduates and to the directors of the institutions where they work teachers applied. As a conclusion of the work, graduates lack expertise to develop innovative educational tools, so it is necessary to establish a proposal which improve the skills of teachers and to develop a better educational work

Key words: entitled, employment, learning, continuing education and labour characteristics

INTRODUCCIÓN

La investigación es el proceso por el cual se busca la verdad de las cosas, así Hernández Sampier (2008), destaca que la investigación cumple dos objetivos fundamentales que son los de producir conocimientos y teoría (investigación básica) y, resolver problemas prácticos (investigación aplicada).

Con ese antecedente, la titulación de Ciencias de la Educación, mención educación básica han creído conveniente llevar a cabo un Programa de Investigación a nivel nacional cuyo tema es “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de educación básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”

En esta investigación participan 1.849 titulados de la mencionada titulación, los mismos que bajo la coordinación del programa de investigación contribuyeron minuciosamente en la recopilación de información en diferentes zonas geográficas del país.

Para la Universidad Técnica Particular de Loja, esta investigación constituye un aporte muy valioso para el desarrollo institucional, ya que, como todo centro de estudios superiores debe preocuparse permanentemente por conocer la realidad de sus ex alumnos, identificar a aquellos aspectos laborales, académicos, de formación, de nuevas oportunidades, información que será relevante para una oportuna toma de decisiones y de ajustes a su propuesta educativa.

En lo que respecta a los directivos de los titulados, el trabajo investigativo, posibilita aportar con información valiosa en cuanto a las competencias tanto generales como específicas de sus empleados, con lo cual se retroalimenta los procesos de formación, de curriculum y de competencias de los futuros alumnos de la titulación mencionada.

En lo que respecta a la factibilidad del estudio, es importante señalar que los recursos involucrados como humanos, materiales y tecnológicos permitieron una plena realización de la investigación, el factor motivacional fue clave para el cumplimiento de los objetivos planteados, a pesar de algunos inconvenientes pequeños como la localización de los titulados.

Como toda investigación seria y responsable se plantearon algunos objetivos, entre los cuales se detallan los más importantes a continuación:

- ✿ 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, desde el punto de vista de titulados y empleadores.
- ✿ Realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de educación básica.

En lo que respecta a la estructura de la investigación, la misma está conformada de la siguiente manera:

- ✿ La Síntesis del material bibliográfico, contiene los artículos científicos relacionados a la Inserción Laboral, a las competencias que deben tener los titulados en ciencias de la educación, las políticas sobre inserción laboral en América Latina, en fin, temas inherentes a la investigación .
- ✿ Luego se establece la Metodología empleada en la investigación, así como los métodos, técnicas e instrumentos utilizados
- ✿ Con la información obtenida a través de la aplicación de las encuestas se procedió a realizar la Interpretación, análisis y discusión de resultados: De la información obtenida, mediante el uso de gráficos y tablas estadísticas se agruparon datos y con el apoyo de los artículos científicos se procedió a analizar los resultados.
- ✿ Con los resultados obtenidos se procedió a establecer , las conclusiones y recomendaciones: Luego del análisis realizado, es necesario establecer algunas conclusiones y recomendaciones relevantes con el tema investigado y finalmente,

Finalmente, la propuesta de Intervención: Una vez que se dispone con toda la información, y como eje central del estudio se plantea una propuesta acorde a los problemas observados.

1. . SÍNTESIS DE LOS ARTÍCULOS CIENTÍFICOS

A continuación se hará referencia a las síntesis de los diferentes artículos científicos que servirán de soporte teórico para la realización de la interpretación, análisis y discusión de la información obtenida.

1.1. Las competencias: Un factor clave en la empleabilidad de los titulados universitarios.

Según, Alonso, Rodríguez, & Nyssen. (2009), el espacio Europeo de Educación Superior pretende que la formación atienda con eficacia a las demandas que la sociedad requiere, para ello, adoptándose en el Sistema Europeo de Transferencia y Acumulación de Créditos (ECTS), se requiere de una reorganización para adaptarse a un nuevo modelo educativo, el mismo que se fundamenta en el trabajo que el alumno debe realizar para tener la formación adecuada, tanto en conocimientos como en competencias importantes para el desarrollo curricular del discente y, por ende, para mejorar su empleabilidad que viene condicionada por la interacción de dos variables propulsoras del proceso.

La propia situación del mercado laboral y el ajuste de las competencias del candidato a la demanda de éste. Así mismo se habla sobre la exigencia de un nuevo modelo de gestión en el mercado laboral para el que no todas las empresas están preparadas, donde el empleado gana poder de negociación y los responsables de recursos humanos tendrán que adoptar fórmulas imaginativas para atraer y retener a los mejores talentos, capaces de mejorar la competitividad de la organización.

Las condiciones del mercado laboral han experimentado una profunda transformación, las nuevas empresas buscan en sus empleados competencias diferentes ya que en la actualidad los componentes emocionales juegan un papel importante, por lo que se ha evaluado la inteligencia tradicional mediante el cociente intelectual y a pesar de ello se confirman el fracaso profesional de muchas personas, la principal razón por la que las personas que destacan hacen lo que hacen es porque disfrutan haciéndolo.

La inteligencia es el resultado de la conjunción de procesos cognitivos que implica la planificación y codificación de la información, pues ellos ayudan al individuo a movilizar la

atención y los recursos en una determinada dirección, así como su activación. Es así que por un lado se plantea si es posible anticipar el rendimiento profesional mediante una simple prueba o test, y por otra, si las herramientas utilizadas deben considerar otras habilidades que son distintas, y complementarias, a la tradicional inteligencia académica.

La inteligencia interpersonal es la capacidad de comprender a los demás y la manera de relacionarse satisfactoriamente con ellos; mientras que la inteligencia intrapersonal es la capacidad de formarse una idea rigurosa y real de uno mismo, y ser capaz de usar esa concepción para actuar de forma efectiva en la vida. Además existen dos niveles: uno externo que incluye el cumplimiento de tareas, organización, control, toma de decisiones, etc., y otro nivel interno que aporta al éxito o fracaso laboral y hace referencia a la capacidad individual para gestionar nuestro propio mundo.

El mercado determinará cuáles son las competencias que necesitan las empresas del nuevo milenio; el imparable proceso de cambio y globalización que caracteriza al entorno económico y laboral está exigiendo a los titulados universitarios un conjunto de capacidades, habilidades y actitudes complementarias a su formación técnica, evaluando así las competencias y habilidades demandadas por el mercado y determinando cuál es la oferta real que existe de esas capacidades.

Un aspecto relevante es que el acceso al mercado laboral de los egresados más jóvenes (entre 20 a 25 años) es mucho más fácil, debido al crecimiento de la actividad económica y a la disminución de la población universitaria, ya que el perfeccionamiento competencial recae en el propio individuo por medio de competencias adquiridas en el sistema educativo preuniversitario; mientras que en su entorno familiar y en la sociedad en conjunto, desarrolla competencias de naturaleza actitudinal.

Los responsables de personal de las empresas declaran estar satisfechos con el bagaje formativo recibido por los universitarios que incorporan a sus plantillas debido a que consideran que las habilidades personales y profesionales suponen el factor clave de la selección de candidatos, por lo que apenas realizan esfuerzo alguno en la formación en

competencias, delegando responsabilidad en la autogestión de los propios empleados mediante el entrenamiento a través de la práctica durante el desempeño del trabajo.

1.2. Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y obstaculización.

Para la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (2009); se han realizado algunas investigaciones sobre los procesos de inserción laboral, en éstos se han analizado las valoraciones de esos titulados sobre la evolución del mercado de trabajo y las ofertas de empleo –considerando tanto la oferta pública como la privada–, las posibilidades y limitaciones que encuentran mujeres y hombres en su acceso a dicho mercado, sus expectativas y estrategias así como las aptitudes personales que están vinculadas al proceso de inserción laboral.

El estudio ha abordado dicho análisis considerando ámbitos geográficos propios de las grandes y pequeñas ciudades así como el ámbito rural y teniendo en cuenta la valoración del sistema de ofertas de trabajo en España, frente a otros países de la UE así como las actitudes de los españoles ante la inserción laboral.

Los resultados del estudio realizado vienen a indicar no sólo la dificultad de inserción laboral que encuentran los titulados sino también la brecha existente entre la universidad y el mundo del trabajo. Así, los titulados han señalado la gran dificultad sentida para realizar una inserción laboral rápida y satisfactoria debida al constante requerimiento de experiencia, la elevada edad con que se acaban los estudios o el desconocimiento del mundo laboral y de las opciones profesionales de la carrera realizada. En este sentido, los egresados de la Formación Profesional se sitúan en clara ventaja respecto a los egresados del ámbito universitario.

La preocupación por la suerte de los profesionales formados en las universidades españolas es de reciente aparición, como puede constatarse por las fechas de aparición de los estudios que a continuación se relacionan; si exceptuamos los datos sobre ocupación de los

titulados universitarios que en épocas anteriores publicaba el INEM con una incierta regularidad. Esta preocupación ha venido motivada fundamentalmente por los planes de calidad de la enseñanza universitaria.

Uno de los sub- criterios de la calidad incluidos en el modelo de evaluación utilizado hacía referencia expresa a los estudios de seguimiento de los egresados realizados por las titulaciones (y los centros), con objeto de disponer de datos fiables sobre la adecuación socio-laboral de la formación impartida. Sin embargo, se constató que institucionalmente y de forma generalizada no se realizaban dichos estudios, aunque sí se habían realizado por autores individuales incursiones en el seguimiento de titulaciones concretas.

Lentamente la situación ha ido cambiando y desde hace ya aproximadamente una década las propias universidades han ido generando sistemática y periódicamente datos sobre los procesos de inserción laboral, los factores determinantes del éxito del mismo, etc., referidos bien al conjunto de las titulaciones de cada universidad o bien a titulaciones específicas.

La obtención del título y el abandono de la universidad marca el comienzo de un período “bisagra” entre la época formativa y la inserción en el mundo laboral. Éste es un momento de crisis, que se vive con un cierto nivel de angustia, que en parte se debe al propio vértigo del cambio, pero sobre todo debido a la decepción con la formación recibida:

De entre todos los factores que plantean la gran dificultad de partida el principal es la exigencia desmesurada de experiencia laboral. El problema es que, antes de lograr un primer empleo, la exigencia de experiencia hace al mercado laboral hermético e inaccesible.

Se produce una lógica circular cerrada: para lograr un trabajo, el principal de los requisitos que plantean las ofertas y que valoran las empresas es la experiencia laboral. Pero sólo a través de la consecución de un trabajo es como puede lograrse la experiencia. Y es que sin una al menos mínima demostración de experiencia laboral no se puede siquiera entrar en la secuencia normal de selección de personal. Sin experiencia el título no vale nada.

En el curso de las discusiones grupales se ha preguntado a los titulados universitarios las razones por las que se trabaja, con la finalidad de conocer el grado en que el trabajo forma parte de la identidad personal y determinar el lugar que ocupa respecto a su vida privada. Entendemos que los procesos de inserción laboral estarán condicionados por la concepción que se tenga de lo laboral.

En los grupos se ha mencionado un abanico de motivaciones para el trabajo, que se concretan en las siguientes:

- ✘ Ganar dinero. - Lograr la independencia del hogar paterno.
- ✘ Tener una estabilidad y una calidad de vida.
- ✘ Contar con un ambiente laboral agradable.
- ✘ Conseguir un estatus social.
- ✘ Realizarse personalmente.

1.3. Estándares de Calidad Educativa, Aprendizaje Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura.

El Ministerio de Educación del Ecuador en el año 2012, establece que la Constitución política del país establece en su artículo 26 que “la educación es un derecho y un deber ineludible e inexcusable del Estado”, y en el artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad. Para lograr una educación de calidad, necesitamos identificar qué tipo de sociedad queremos tener, pues un sistema educativo será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta.

Adicionalmente, un criterio clave para que exista calidad educativa es la equidad, que se refiere a la igualdad de oportunidades, a la posibilidad real de acceso, a la permanencia en dichos servicios y a la culminación del proceso educativo.

Por lo tanto, nuestro sistema educativo será de calidad en la medida en que dé las mismas oportunidades a todos, y en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los resultados que genera contribuyen a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país.

Los estándares de calidad educativa son orientaciones de carácter público, que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad. Así por ejemplo cuando los estándares se aplican a estudiantes, se refieren al conjunto de destrezas del área curricular que el estudiante debe desarrollar.

Por otro lado, cuando los estándares se aplican a profesionales de la educación, son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados.

Finalmente, cuando los estándares se aplican a las escuelas, se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje deseados.

Los estándares propuestos aspiran a tener las siguientes características:

- Ser objetivos, básicos comunes por lograr.
- Estar referidos a logros o desempeños observables y medibles.
- Ser fáciles de comprender y utilizar.
- Estar inspirados en ideales educativos.
- Estar basados en valores ecuatorianos y universales.
- Ser homologables con estándares internacionales pero aplicables a la realidad ecuatoriana.
- Presentar un desafío para los actores e instituciones del sistema.

El principal propósito es orientar, apoyar y monitorear la gestión de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo. Adicionalmente, ofrecen insumos para la toma de decisiones de políticas públicas para la mejora de la calidad del sistema educativo. Además de Proveer información a las familias y a otros miembros de la sociedad civil para que puedan exigir una educación de calidad.

El Ministerio de Educación se encuentra diseñando Estándares de Aprendizaje, de Desempeño Profesional, de Gestión Escolar, y de Infraestructura, con el objetivo de asegurar que los estudiantes logren los aprendizajes deseados. Hacen referencia a procesos de gestión y a prácticas institucionales que contribuyen a la formación deseada de los estudiantes y permiten que esta se aproxime a su funcionamiento ideal.

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

Actualmente se están desarrollando estándares generales de desempeño profesional: de docentes y de directivos. A futuro se formularán estándares e indicadores para otros tipos de profesionales del sistema educativo, tales como mentores, asesores, auditores y docentes de diferentes niveles y áreas disciplinares.

Los estándares de aprendizaje describen los logros que deben alcanzar los estudiantes al final de cada uno de los cinco niveles establecidos. Por su parte, el currículo nacional contiene las herramientas necesarias para que el estudiante en cada año lectivo pueda ir aproximándose a estos estándares. En consecuencia, si se aplica el currículo nacional de manera adecuada, los estudiantes alcanzarán los estándares de aprendizaje.

1.4. Mercado laboral y planes de estudios universitarios sustentados en competencias.

Según, Alonso,. Rodríguez, & Nyssen. (2009), realizaron un estudio sobre el mercado laboral de los jóvenes universitario en el cual se señala que:

El estudio pretende evidenciar los encuentros y desencuentros entre:

- Perspectiva Cotidiana: Grupos de discusión
- Los puntos de vista de los titulados universitarios
- Los puntos de vista de los empleadores y,
- Perspectiva Analítica: Escritos de administraciones y estudiosos
- Argumentos en torno a estrategias oficiales

Esto origina un papel de política de evolución hacia la plena implicación explícita de la Universidad en el ajuste de los perfiles de titulados universitarios a las demandas del mercado laboral.

En España, la etapa democrática se ha caracterizado por un importante aumento del número de universitarios (en 2005, el porcentaje de jóvenes entre 25 y 34 años con estudios universitarios alcanza el 40%. Objetivo: conocer y analizar la visión de los jóvenes acerca de la situación en el mercado de trabajo actual y su experiencia de incorporación al mismo.

A la hora de seleccionar una rama de estudios, la vocación no siempre es el elemento indispensable, sino que influyen otros factores relacionados con las expectativas profesionales y, en bastantes casos, la necesidad de elegir algo e incluso el azar.

No obstante, los universitarios se consideran, en general, bien formados, aunque existe división de opiniones (algunos valoran la madurez que confiere el paso por las aulas, otros consideran que no forma para el ámbito laboral).

Los jóvenes universitarios están a la búsqueda de una calidad de vida propia de valores post-materialistas, si bien saben que hay que pagar la hipoteca, el consumo y las facturas. El trabajo no juega un papel importante en su identidad, de acuerdo a su opinión, si bien

reconocen que absorbe el tiempo de la mayoría de la gente que conocen. Les interesa la conciliación del sector público y las políticas europeas.

La entrevista personal es clave: se da una enorme importancia a la actitud y disponibilidad del titulado en esta entrevista, por encima de su formación técnica o el expediente académico. Los Requerimientos para la inserción laboral, realmente, lo más valorado son las denominadas competencias de personalidad:

- ✿ Iniciativa.
- ✿ Responsabilidad.
- ✿ Disponibilidad.
- ✿ Capacidad de adaptación al cambio y movilidad geográfica.
- ✿ Saber desenvolverse en situaciones sociales y fácil inclusión en los grupos.
- ✿ Presencia.
- ✿ Espíritu de sacrificio, disciplina y aceptación de la autoridad.

Se denuncia que la gente no se arriesga para montar sus propios negocios, y desprecian los trabajos en verano o en época navideña. La formación profesional y las universidades privadas acaban mostrando, para los empleadores, una mejor imagen que la universidad pública en lo que se refiere a la orientación práctica de los estudios y en la transmisión de valores de control y disciplina.

En todo caso se considera que el conocimiento práctico y las propias prácticas en los planes de estudio tienen un carácter menor frente a la teoría, y no son suficientemente valoradas. Los cambios formativos exigidos se encuentran más en el ámbito de la activación personal –incluso la aceptación de los esfuerzos y disciplinas organizativas– que en los conocimientos concretos.

Expectativas de los empresarios: esperan de los jóvenes universitarios *todo*, pues se encuentran ante un mercado de trabajo en que pueden pedirlo con independencia de las necesidades reales del puesto de trabajo: idiomas, estudios universitarios, másteres, etc. La oferta parece, por tanto, *insaciable*, con lo que la demanda difícilmente puede ajustarse a esas necesidades, no siempre precisas.

1.5. La Inserción Profesional de los Docente, Universidad de Chile.

Según Avalos, (2009), el comienzo y los primeros años de trabajo de un docente se pueden visualizar de diversos modos. Como persona, el docente novel cuenta con una visión particular de su trabajo y un sentido de misión o tarea. Se siente más capacitado en unas áreas que en otras, y con una confianza variable respecto a su preparación inicial (aunque esta percepción puede cambiar con las primeras experiencias).

La formación inicial de todo profesor novel es muy importante para poder garantizar una mejora en la calidad y calidez de la enseñanza - aprendizaje, formar al profesorado no es únicamente fijar criterios administrativos, pedagógicos y tecnológicos, sino establecer criterios que ayuden a reflexionar sobre la propia práctica y sobre el desenvolvimiento en el aula, permitiéndole de esta manera que el profesor se desenvuelva de mejor manera y esto ayudara al desenvolvimiento profesional de cada uno de ellos, ya que hoy en día lo que el Ministerio de Educación busca es ofrecer una educación de calidad.

Los docentes en los primeros años de la profesionalización se forman y consolidan la mayor parte de los hábitos y las actitudes profesionales de los educadores, ya que la experiencia origina un aprendizaje por contacto debido a la observación, debido a la necesidad una cierta profesionalidad y como dice “La abreviación de los procesos de adquisición mediante el aprendizaje por observación es muy importante tanto para el desarrollo como para la supervivencia.

La experiencia en la práctica profesional forma a los profesores, tendiendo la formación en este campo una gran dosis de programas de aprendizaje que se adquieren en el

propio centro docente. Podemos asegurar que debido a que en la formación inicial el sistema de formación ha de ser globales, en el momento en que el profesor se incorpora a una situación docente específica acude a los comportamientos, actitudes y hábitos de sus compañeros más cercanos, no aportando más innovación que la que ya poseen los otros profesores.

Este hecho crea a menudo una verdadera angustia, ya que todo ese bagaje corresponde a en realidad a una interiorización del otro profesor y no a las características del profesor Novel, produciendo verdaderos problemas de acomodación y profesionalización en el ejercicios de la docencia.

A los profesores novel se los debe de cuidar, porque son fundamentales y muy importantes para el sistema educativo, ya que en sus manos estará la formación de loes estudiantes que son el futuro de la patria. Los distintos programas de reforma suelen ser puestos en acción sin que las escuelas tengan el tiempo de buscar la mejor forma de implementación. Esto puede afectar a los docentes en la medida en que se les pide tomar responsabilidad por la nueva acción en un contexto de insuficiente seguridad respecto de lo que se hace habitualmente.

Los docentes en sus años de estudio universitario deben adentrarse tanto en la práctica como en la teoría, para que de esta forma en el momento que se inserte en una institución educativa no exista gran diferencia y que sepan resolver los problemas que se le presentan en el diario vivir profesional.

La desvalorización de la docencia es un tema que tiene ciclos. En algunos momentos, las referencias públicas a los maestros (medios de comunicación, declaraciones de autoridades) son positivas acentuando la misión que cumplen o su importancia como actores principales en la educación de los niños y jóvenes.

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

conflicto en ciertos tipos de establecimiento, con quienes sustentan otra visión pedagógica o provienen de otro tipo de formación (González et al., 2005). En lo que se refiere a la oportunidad de ingresar al sistema, la falta de regulación sobre la oferta de nuevos profesores puede resultar en una sobreproducción de nuevos profesores, es decir, en un número mayor de profesores de los que efectivamente necesita o puede contratar el sistema educacional.

1.6. Estudio sobre egresados en la Universidad EAFIT.

Según, Jaramillo, Giraldo & Ortiz, (2006), las instituciones de educación superior se encuentran en una búsqueda constante de instrumentos que les permitan evaluar la calidad de la educación impartida. La vinculación de la Universidad EAFIT al sistema colombiano de acreditación, en abril de 1997, desató nuevos retos institucionales derivados de las exigencias trazadas por el Consejo Nacional de Acreditación en sus guías de procedimiento. Estos retos se concentran en la conformación de un sistema de información que dé cuenta oportuna de los desarrollos internos en materia académica y administrativa. La dimensión del sistema de información resulta determinada por el conjunto de indicadores, características y factores del modelo de autoevaluación propuesto por el CNA en sus diferentes guías.

En respuesta a estas demandas, la Universidad EAFIT ha venido trabajando en varios frentes: por una parte, en la elaboración centralizada de un conjunto de indicadores estadísticos y de opinión; por otra, en la realización de estudios sobre fenómenos de la vida académica en respuesta a estas necesidades, se encuentran en una búsqueda constante de instrumentos que les permitan evaluar la calidad de la educación impartida. La aplicación de encuestas es una herramienta idónea para conocer la percepción del egresado en cuanto a la formación recibida y comprender el recorrido laboral y académico que cada individuo experimenta una vez obtenido el título profesional.

Como consecuencia de la vinculación de la Universidad Estatal al sistema colombiano de acreditación, en abril de 1997, en la Oficina de Planeación se inició el desarrollo e

investigaciones que permiten un seguimiento periódico a las diferentes cohortes y evaluar así algunos indicadores de éxito profesional.

El propósito es doble: por una parte, sintetizar en una unidad de medida (índices, distribución porcentual, etc.) las percepciones de los egresados sobre la calidad de la formación recibida; por la otra, construir indicadores agregados sobre sus trayectorias académicas, laborales y de creación de empresa, como expresiones del aprendizaje realizado en la universidad y, por ende, reflejo de la pertinencia social de este y de los programas algunas debilidades identificadas en estos estudios tienen relación con el carácter estático de los mismos.

La imposibilidad de ser comparados con otros trabajos por aplicar metodologías diferentes, la dificultad para ubicar geográficamente y encuestar a todos los egresados de una cohorte –lo que reduce significativamente la muestra– y la subutilización de la información recolectada que, en muchos casos, es empleada solo para efectos de creación de bases de datos de egresados, que con el paso del tiempo dejan de ser vigentes ante la falta de recursos (o cambios en las políticas) en las instituciones.

En ese sentido, algunos países con mayor tradición en el estudio de las relaciones entre la educación superior y el empleo, como Estados Unidos, Canadá y México, han avanzado en técnicas de recolección de información y han unificado conceptos respecto de las variables de estudio, metodologías, consideraciones teóricas, entre otros los resultados de los estudios de egresados constituyen una fuente de información valiosa para diferentes grupos de interés.

Los directivos de las instituciones pueden analizar, según los resultados obtenidos, la pertinencia y “empleabilidad” de los programas académicos ofrecidos, para realizar los ajustes necesarios y, adicionalmente, programar actividades de interés para la comunidad universitaria; los egresados pueden comparar su situación particular con la del agregado de profesionales que hacen parte de los estudios y hacer un balance de sus carreras; los padres de familia y los futuros universitarios tendrán una mayor claridad en la información

sobre el programa a elegir y los empleadores tendrán información veraz sobre las competencias de los aspirantes a los puestos de trabajo.

Por otro lado, existen hipótesis que explican los logros de los egresados a partir de las competencias que ellos desarrollan, más que como fruto de la instrucción recibida en la universidad; “como indicador de la calidad de los resultados de los estudios es preferible una medición de la capacidad de los titulados para funcionar en la práctica, antes que los resultados de los exámenes otros indicadores internos de rendimiento por un lado, o el sueldo y otros indicadores de ‘resultados’ por otro lado el principal instrumento metodológico en los estudios de seguimiento a egresados consiste en la elaboración y aplicación de un formulario de encuesta a la población que se desea analizar.

1.7. Contexto y políticas de la Educación Secundaria y formación del profesorado.

Según Moreno & Cuadra (2005), la demanda de educación secundaria aumentó y continúa aumentando en todo el mundo. Esto es resultado de la unión de tres factores. El primero es que a medida que hay más países que consiguen universalizar la Educación Primaria la demanda continúa y se extiende a los niveles superiores del sistema educativo. El segundo, sobre todo en los países en desarrollo, determina que la población joven vea en la educación secundaria la posibilidad de su inclusión como ciudadanos activos y productivos. El tercer factor está determinado por la creciente necesidad de la economía, de una mano de obra formada e instruida en competencias, conocimientos y destrezas laborales que no pueden impartirse en las escuelas primarias.

Los autores antes señalados sostienen que la Educación Secundaria evoluciona de forma tal que podríamos hablar de un *cambio de pareja* en la estructura de los sistemas educativos. La Educación Secundaria, que surgió totalmente ligada a la educación superior durante la segunda mitad del siglo pasado, se vincula cada vez más a la enseñanza primaria. Esto se refleja en un currículo menos especializado, en la forma que se

recluta a los profesores (de forma cada vez más similar al de los maestros de educación primaria) y en la práctica pedagógica.

También se debe destacar que las causas de esta situación son múltiples y apuntan al entorno social y cultural de los jóvenes. También hay factores que se vinculan directamente con la oferta de Educación Secundaria y en particular con el mantenimiento de un currículo tradicional, en el que la norma es el aprendizaje memorístico, la falta de conexión de los aprendizajes con la realidad vivida, la ausencia de los elementos básicos de la cultura juvenil –música, computadores, redes de información, deporte– entre los contenidos del aprendizaje, y la percepción, en suma, de que lo aprendido carece de sentido y no merece el esfuerzo requerido.

En síntesis, podemos afirmar que aunque la educación secundaria tiene un papel estratégico en la sociedad, pero aún queda mucho por hacer en materia de cobertura y de calidad educativa. La Educación Secundaria está en América Latina en una situación de ambigüedad y depende mucho del debate en los otros niveles del sistema educativo. Ella ha sido desatendida no obstante el crecimiento sostenido que ha experimentado en las últimas décadas.

La estructura de la Educación Secundaria se ha modificado con lentitud y no ha podido resolver las ambigüedades entre las tendencias orientadas hacia una formación comprehensiva, general y común para todos los estudiantes que los capacite como futuros ciudadanos, las orientadas a una preparación básica sólida y pertinente para una carrera profesional, y las que preconizan su orientación técnica y vocacional (Carnoy y Moura Castro, 2000).

Además y según De Moura Castro (2009) la Educación Secundaria requiere importantes transformaciones para dotar a los estudiantes de una sólida cultura en Ciencias y en Humanidades; para enseñar a leer y escribir en más de un lenguaje; para transmitir valores y para forjar espíritu de ciudadanía y de identidad cultural. Esto conserva hoy toda su vigencia y nos lleva a reflexionar acerca de las enormes dificultades que tiene la formación de profesores para seguir el ritmo de un mundo en constante transformación.

En la mayoría de las regiones del mundo la duración de la formación inicial de los profesores ha tendido a prolongarse y oscila desde un mínimo de tres a un máximo de ocho años. Simultáneamente, se registra una tendencia a la incorporación de un tronco común para la formación de Magisterio y Profesorado aunque en muchos países se exigen más años de estudio para enseñar en el segundo ciclo de la enseñanza media. Esta tendencia mundial, se visualiza también en América Latina donde se ha desarrollado, a lo largo de las últimas dos décadas, un aumento de los años de escolaridad requeridos para obtener el título docente y en algunos países el surgimiento de algunas áreas de preparación en común para maestros y profesores.

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

Para León, (2004), la importancia demográfica de la juventud en el país demanda una mayor voluntad política para la construcción de políticas públicas dirigidas a este grupo.

El acceso de grupos importantes de jóvenes al mercado laboral se dificulta por su escasa o inadecuada educación y calificación, así como por su falta de experiencia laboral. La visión de las políticas de inserción laboral para la juventud del Ecuador es la de un Ecuador con igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo para todos los y las jóvenes.

Las políticas de inserción laboral de la juventud consiste en garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo de los jóvenes del Ecuador. Todos los y las jóvenes tienen derecho a un empleo digno, independientemente de su condición social, etnia, color, lengua, sexo, opción sexual, filiación política, lugar de residencia o condición de salud.

Lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

Satisfacer las necesidades especiales de los adolescentes y los jóvenes, especialmente las jóvenes, en materia de apoyo de la sociedad, la familia y la comunidad, oportunidades económicas, participación en el proceso político y acceso a la educación, la salud, la orientación y servicios de salud reproductiva de alta calidad, teniendo presente la propia capacidad creativa de los adolescentes y jóvenes.

Mejorar la empleabilidad o capacidad de inserción laboral de los y las jóvenes, adecuando sus capacidades a los requerimientos actuales y a las transformaciones futuras de la economía y promoviendo el aprendizaje durante toda la vida. Ampliar la probabilidad de inserción o reinserción laboral de los y las jóvenes con bajos niveles de educación formal, O poca o ninguna experiencia laboral y mejorar su productividad mediante la calificación para el trabajo e intermediación laboral.

Crear empleo y transferir ingresos temporales a la población joven urbana, desempleada, no calificada y de escasos recursos, a cambio de una contraprestación de servicios laborales con una duración máxima de seis meses en proyectos de infraestructura económica, infraestructura social, prevención de desastres naturales y servicios comunitarios de los barrios pobres urbano-marginales.

Eliminar las prácticas discriminatorias y las barreras de entrada al mercado de trabajo para los y las jóvenes mujeres, indígenas, afro descendientes, discapacitados y de minorías sexuales, y concienciar a la población en general y los empresarios en particular sobre los derechos en contra de la discriminación y los derechos laborales de la población.

Fortalecer la capacidad de formular, monitorear, evaluar y coordinar políticas públicas activas de mercado de trabajo en el ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, y las organizaciones de jóvenes, mediante la capacitación de los funcionarios y técnicos de éstas entidades. Ampliar sus indicadores de empleo juvenil y fortalecer su capacidad de realizar estudios sobre la juventud y, particularmente, analizar y monitorear el mercado laboral y sus tendencias, así como las políticas de mercado de trabajo.

1.9 Los profesores como trabajadores del conocimiento. Certidumbres y desafíos para una formación a lo largo de la vida.

Según García (2002), nuestras sociedades están envueltas en un complicado proceso de transformación. Una transformación no planificada que está afectando a la forma cómo nos organizamos, cómo trabajamos, cómo nos relacionamos y cómo aprendemos. Estos cambios tienen un reflejo visible en la escuela como institución encargada de formar a los nuevos ciudadanos. Nuestros alumnos disponen hoy en día de muchas más fuentes de información que lo que ocurría no hace ni diez años. Fuentes de información que, aportadas por las nuevas tecnologías de la información y comunicación, están haciendo necesario un replanteo de las funciones que tradicionalmente se han venido asignando a las escuelas y a los profesionales que en ella trabajan: los profesores y profesoras.

Una de las características de la sociedad en la que vivimos tiene que ver con que el conocimiento es uno de los principales valores de sus ciudadanos. El valor de las sociedades actuales está directamente relacionado con el nivel de formación de sus ciudadanos, y de la capacidad de innovación y emprendimiento que éstos posean. Pero los conocimientos, en nuestros días, tienen fecha de caducidad y ello nos obliga ahora más que nunca a establecer garantías formales e informales para que los ciudadanos y profesionales actualicen constantemente su competencia.

¿En qué afectan estos cambios a los profesores? ¿Cómo debemos repensar el trabajo del profesor en estas nuevas circunstancias? ¿Cómo deberían formarse los nuevos profesores? ¿Cómo adecuamos los conocimientos y las actitudes del profesorado para dar respuesta y aprovechar las nuevas oportunidades que la sociedad de la información nos ofrece?

Las preguntas anteriores configuran todo un programa de preocupaciones que está llevando a muchos académicos, profesionales, investigadores, docentes, etc. a pensar que la escuela tiene que dar respuesta pronta a los desafíos que se le avecinan. Respuestas que van directamente relacionadas con la capacidad de ofrecer la mejor educación para todos los alumnos. Y para ello volvemos la vista hacia el profesorado que trabaja codo a codo con nuestros estudiantes. ¿Cómo se han formado? ¿Qué cambios hay que introducir en su formación para que sean de nuevo los líderes de un cambio que la sociedad está demandando?

En este artículo vamos a repasar qué sabemos sobre los procesos de formación de los profesionales de la enseñanza, así como de la enseñanza como profesión. Y plantearemos que se pueden observar elementos de la actual formación inicial de los profesores que no responden, ni por extensión ni por estructura, a los desafíos que anteriormente enunciábamos. Una formación inicial que es insuficiente —tres años— en el caso del profesorado de educación infantil y primaria, y que es marcadamente obsoleta en lo que respecta al profesorado de educación secundaria, incluyendo bachillerato y ciclos formativos.

A diferencia de la formación inicial de los profesores, la formación continua en nuestro país ha tenido una evolución diferenciada según las comunidades autónomas. Una evolución caracterizada por una amplia variedad de modelos de formación y de estructuras para su desarrollo. La reciente transferencia de las competencias educativas a las comunidades autónomas ha finalizado el proceso de descentralización en el ámbito educativo.

Los cambios en la forma de aprender, que afectan a los profesores en ejercicio, están acentuando la idea de que la responsabilidad de la formación recae cada vez más en los propios profesionales. Hacer de nuestras escuelas espacios en los que nos sólo se enseña sino en los que los profesores aprenden, representa el gran giro que necesitamos. Y para ello, nada mejor que entender que es el derecho a aprender de nuestros alumnos, el principio que debe orientar la formación. Una formación dirigida a asegurar un aprendizaje de calidad en nuestros alumnos, comprometida con la innovación y la actualización.

Que supere el tradicional aislamiento que caracteriza a la profesión docente. Una formación que consolide un tejido profesional a través del uso de las redes de profesores y escuelas y que facilite el aprendizaje flexible e informal. Una formación, en definitiva, que contribuya a reprofesionalizar la docencia frente a aquellos que pretenden simplificar la complejidad del acto de enseñar.

Los últimos años del siglo pasado y los que llevamos de éste nos vienen mostrando que la humanidad ha entrado en una nueva era que afecta a la producción, la energía, las

comunicaciones, el comercio, el transporte, el trabajo, la formación o la familia. Estos cambios ya los podemos observar con mucha nitidez, puesto que están afectando progresivamente nuestra forma de vivir, de comunicarnos, de trabajar y de aprender.

1.10. Investigación Latinoamericana sobre enseñanza eficaz. En América

Latina y el Caribe.

Para Blanco, R, et al. (2008), la investigación y la experiencia en el campo educativo constatan permanentemente que los procesos que se desarrollan en el interior del aula se constituyen como el elemento que más incide en el desarrollo y resultados que alcanzan los alumnos. La dinámica e interacción social y pedagógica que caracteriza y enmarca la enseñanza y el aprendizaje en la sala de clases resulta determinante para aquello que niños y jóvenes aprenden o dejan de aprender durante su proceso escolar.

Así, la articulación y sentido que adquieren para el trabajo en el aula, las actividades, rutinas, recursos y materiales educativos, estrategias de retroalimentación y evaluación, relaciones entre alumnos y docentes, expectativas, motivación e interés por enseñar y aprender, entre otros factores, se constituyen en elementos centrales para acceder al conocimiento, potenciar y desarrollar las destrezas y habilidades necesarias para la apropiación de los aprendizajes y lograr el pleno e integral desarrollo de los sujetos.

Con este desafío, durante el año 2007 un equipo profesional del Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la Calidad Educativa (LLECE), apoyados por el Convenio Andrés Bello, desarrolló una investigación que profundizó en las características de la sala de clases y del trabajo pedagógico implementado en ellas, que aparecen asociadas a buenos desempeños por parte de los alumnos.

Dicho estudio utilizó información proveniente de la Investigación Iberoamericana sobre Eficacia Escolar (IIEE), desarrollada durante los años 2002-2006 en ocho países de América Latina y España con el propósito de validar un modelo de eficacia escolar que – ajustado a las características sociales, culturales y educativas de Iberoamérica– proporcionara

respuestas válidas respecto de la capacidad que tienen las escuelas de influir en los resultados de los estudiantes.

La IIEE identifica y analiza los factores propios de la escuela y del contexto que posibilitan y definen el desempeño alcanzado por los estudiantes de Iberoamérica, cuantificando su aporte al rendimiento cognitivo y socio afectivo de los niños y las niñas que cursan los primeros años de Educación Primaria. Los resultados y hallazgos de esta investigación permiten así conocer qué parte del desempeño de los estudiantes es responsabilidad de la escuela y qué parte es responsabilidad de las características personales y familiares de ellos o del contexto local y nacional en el cual se insertan las escuelas.

La ILEE analiza el desempeño en Lengua y Matemática de casi 5.000 alumnos de tercer grado de primaria y las características y prácticas pedagógicas de sus 203 docentes, distribuidos en 84 escuelas públicas de ocho países de América Latina: Bolivia, Chile, Colombia, Cuba, Ecuador, Panamá, Perú y Venezuela. Para la identificación y cuantificación de los factores y variables utiliza un Modelo Multinivel de dos niveles (estudiante y aula), desde la perspectiva analítica de valor agregado en educación.

Desde dicho enfoque, para identificar y conocer el aporte concreto de un factor de aula al desempeño de los estudiantes, es necesario descontar el aporte o efecto de factores y variables externas propias del estudiante y sus familias, tales como su nivel cultural y situación socio-económica, el género, lengua materna o los años de escolarización previa a la primaria, entre otros.

2. METODOLOGÍA

2.1. Diseño de la Investigación:

La metodología que se utilizó en este estudio es el método descriptivo que se utiliza para recoger, organizar, resumir, presentar, analizar, generalizar, los resultados de las observaciones. Este método implica la recopilación y presentación sistemática de datos para dar una idea clara de una determinada situación. Las ventajas que tiene este estudio es que la: metodología es fácil, de corto tiempo y económica. (Zorrilla, 1986).

2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación:

Como instrumento principal de recopilación de datos o información se estableció a la encuesta, la misma que fue estructurada por la coordinación del programa de investigación y que consta de las siguientes partes:

6. Inventario de tareas de trabajo docente: Las preguntas que se contemplan en esta parte se refieren a identificar aspectos sobre investigación, autoevaluación, interacción con padres de familia de los titulados.

2.3. Preguntas de investigación.

En este aspecto, el problema fundamental se centra en la necesidad de conocer:

• Cuáles son las características del puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL?

• Con qué frecuencia los docentes ejecutan tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores?

• Qué importancia le dan los docentes a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores?

• Qué nivel de formación poseen los docentes para ejecutar las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores?

2.4. Población y muestra:

Según consta en la página 19 de la guía del trabajo de fin de titulación, el proceso investigativo se lo realizará a nivel nacional a 1.849 titulados de la Modalidad a Distancia de la carrera de Ciencias de la Educación mención Educación Básica, desde el año 2007 al 2012 y a sus empleadores.

En el caso específico de esta investigación, se aplicaron los instrumentos a

7 titulados.

2.5. Recursos:

Para la realización del trabajo de investigación fue necesario emplear algunos recursos, entre los que se destacan:

- **Humanos:** 1 investigador

1 director de tesis

- **Institucionales:** Base de datos de titulados

Coordinación del programa de investigación

- **Económicos:**

:

Detalle	Costo
Levantamiento de información.	\$ 100
Transporte a las escuelas	\$ 200
Anillados y empastados	\$ 100
Total	\$ 400,00

- **Materiales:**

- ✓ Computador
- ✓ Impresora
- ✓ Cámara fotográfica
- ✓ Copias
- ✓ Impresiones
- ✓ Papel

2.6. Procedimiento para la aplicación de instrumentos

✿ En base a los artículos científicos proporcionados por la universidad e investigar otros estudios realizados sobre el tema, se elaboró el marco teórico correspondiente, el mismo que se utilizó en el análisis e interpretación de los datos obtenidos.

✿ Con la base de datos dada por la universidad, en primera instancia fue necesario contar con alguna forma de contacto con los titulados, para lo cual, solicitamos los números de teléfono, luego de lo cual se estableció un cronograma de visita a los titulados y directivos el mismo que se cumplió a lo planificado.

✿ Luego de aplicaron los instrumentos de recopilación de información (encuestas), tanto a los titulados como a sus directivos..

✿ Para realizar el análisis e interpretación de datos, se ingresó la información a la matriz dada por la universidad, se organizó la información a través de cuadros y gráficos estadísticos.

✿ Con los datos analizados y el marco teórico se procedió a establecer la propuesta en base a las debilidades que en la actualidad tienen los titulados.

✿ Por último, se establecieron las conclusiones y recomendaciones del estudio.

2.7. Contexto:

La investigación se realizó en diferentes instituciones educativas de los cantones de Loja, Zapotillo, Calvas, Saraguro, Espíndola, Pindal y Celica, a excepción de la escuela que

funciona en el centro comercial de la ciudad de Loja, las escuelas desarrollan su actividad educativa en las zonas rurales de los cantones antes señalados.

Cabe señalar, que las instituciones investigadas son escuela que pertenecen al sector público, tal como se lo mencionó anteriormente realizan sus actividades en el sector rural y en forma general carecen de instrumentos educativos modernos para el proceso de enseñanza-aprendizaje.

3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

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

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

Con la información obtenida tanto de los titulados como de los directivos, y utilizando métodos y técnicas estadísticas para la tabulación y codificación de datos, a continuación se procederá a realizar el análisis respectivo con el soporte teórico sobre los temas a analizar.

Cuadro N° 1: Ubicación geográfica.

N°	Nombre de la Institución	Ubicación
1	Escuela de Educación Básica Segundo Quiroz	Celica, barrio Ceibopamba
2	Escuela de Educación Básica Manabí	Espíndola. El Airo
3	Unidad Educativa Pedro Vicente Maldonado	Saraguro, Celen
4	Centro Educativo Municipal N° 1 Centro Comercial	Loja, Loja
5	Escuela de Educación Básica Segundo Cueva Celi	Pindal, 12 de Diciembre
6	Escuela de Educación Básica Pedro Bouguer	Zapotillo, Ceiba chica
7	Escuela de Educación Básica Batallón del Sur	Calvas, Chinchanga

Fuente: Encuesta a Docentes

Elaboración: María Eugenia Moreno

De acuerdo a los datos proporcionados por la coordinación del Programa de Investigación, el estudio se lo realizó a los titulados y directivos que se encontraban laborando en las instituciones educativas señaladas en el cuadro anterior.

Son instituciones que tienen diferentes realidades en cuanto a población, infraestructura, cultura y otros elementos que hacen de cada escuela un ámbito educativo particular.

Cuadro N° 2: Edad.

Edad	Fr	%
20 a 30 años	0	
31 a 40 años	3	42,9
41 años o más	4	57,1
Total	7	100

Fuente: Encuesta a Docentes
Elaboración: María Eugenia Moreno

Gráfico N° 1: Edad



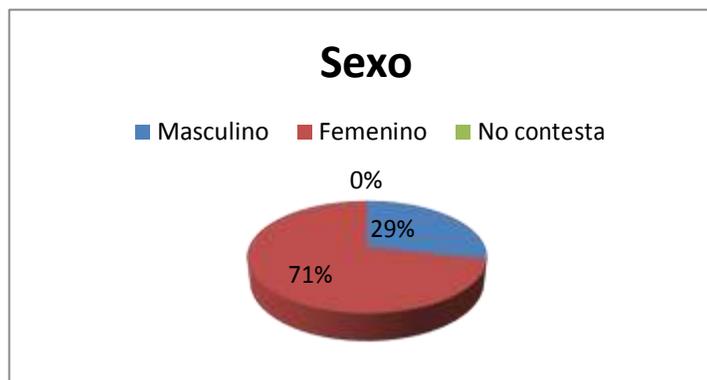
Fuente: Encuesta a Docentes
Elaboración: María Eugenia Moreno

Luego de realizar la investigación, los datos indican que la población objeto de estudio tiene un equilibrio en cuanto a edad, por un lado, el 57% de ellos tienen más de 41 años, lo que significa que tienen una experiencia aceptable en la labor docente; por otro lado, el 43% de maestros sostienen que están en una edad comprendida entre 30 y 40 años, por tanto son docentes relativamente nuevos.

Cuadro N° 3: Sexo

Opción	fr	%
Masculino	2	28,6
Femenino	5	71,4
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

Fuente: Encuesta a Docentes
Elaboración: María Eugenia Moreno



Fuente: Encuesta a Docentes
Elaboración: María Eugenia Moreno

Para Weller (2006), el cambio de roles de género incluso ha reforzado su peso, ya que cada vez más mujeres jóvenes valoran el trabajo fuera del hogar como elemento clave para su autoestima y sus perspectivas de vida. Sin embargo, para muchos jóvenes la realidad del mercado de trabajo no satisface estas aspiraciones o lo hace sólo parcialmente.

La mayoría de titulados investigados son mujeres, es decir, el 71,4% de la población, lo que indica una supremacía de este género, en el aporte científico antes citado, se establece un fenómeno importante al señalar que cada vez hay más mujeres que desean salir a trabajar sin importar el lugar.

3.2. Características académicas de los titulados.

3.2.1 Sostenimiento del Establecimiento

Cuadro N° 4: Sostenimiento

Opción	Fr	%
Fiscal	4	57,1
Fiscomisional	3	42,9
Particular	0	0
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta a Docentes
Elaboración: María Eugenia Moreno

Gráfico N° 3: Sostenimiento



Fuente: Encuesta a Docentes
Elaboración: María Eugenia Moreno

La educación es un proceso y como tal, antes de acceder a la universidad los investigados tuvieron que ser parte de un programa de bachillerato, el mismo que pudo haber sido obtenido en instituciones públicas, privadas, fiscomisionales, entre otras.

Luego de la recopilación de datos, más de la mitad de titulados sostienen que las instituciones donde han obtenido el bachillerato tenían un sostenimiento de tipo fiscal, es decir, son financiadas por el estado ecuatoriano.

En cambio, el 42,9 % de la población señala que han estudiado la secundario en colegios fiscomisionales, los mismos que se caracterizan por tener un presupuesto compuesto en parte por ingresos provenientes del estado y por autogestión.

3.2.2. Tipo de educación

Cuadro N° 5: Tipo de educación

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

Fuente: Encuesta a Docentes

Elaboración: María Eugenia Moreno

Gráfico N° 4: Tipo de educación



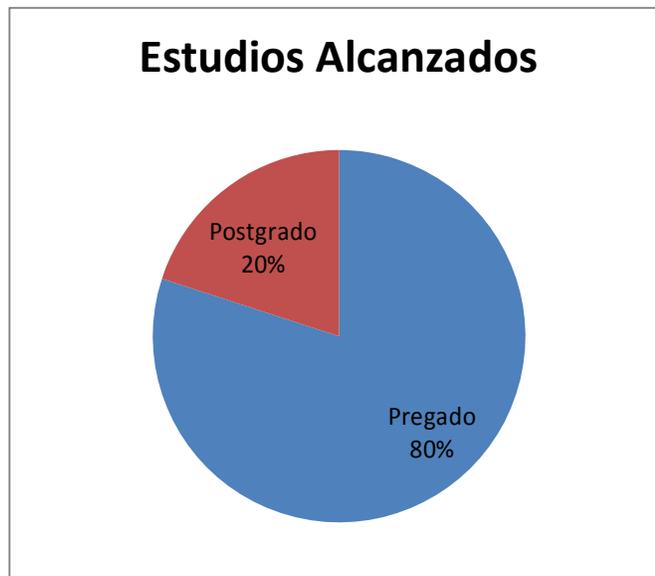
Fuente: Encuesta a Docentes

Elaboración: María Eugenia Moreno

En relación al punto anterior, también es necesario conocer de qué tipo de educación fueron parte los docentes investigados, al aplicar el instrumento de recopilación de información se observa que la totalidad de titulados, es decir, el 100% de la población han obtenido su bachillerato en un sistema de estudio regular o también conocido como modalidad presencial.

Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura

Gráfico N° 5: Estudios alcanzados



Fuente: Encuesta a Docentes
Elaboración: María Eugenia Moreno

Los universitarios están muy desencantados con su suerte en el mercado laboral, la primera queja es la relativa a las diferencias salariales respecto a estos trabajadores, que son consideradas injustas, al sentir el universitario que ha realizado una importante inversión en su formación. Los egresados culpan de esta situación a la "titulitis", esto es, la demanda de mayor formación que reclama el mercado laboral y que fuerza a la gente a sobre cualificarse, no obstante los universitarios se consideran, en general, bien formados, aunque existe división de opiniones.

Para Alonso, Rodríguez & Nyssen, (2009), en algunas de las titulaciones se considera que un máster es una estrategia de incorporación al mercado de trabajo digno de tener en cuenta, si bien se ve como una opción cara. Una queja generalizada es que las empresas no reconocen como experiencia ni las prácticas en la carrera, ni otras experiencias como el voluntariado.

Bajo el panorama antes expuesto, el 80% de los docentes investigados sostienen que han obtenido por lo menos un título de pregrado adicional al de educación básica, mientras que

el 20% de titulados indica que han optado por una titulación de cuarto nivel, en ambos casos, los docentes tienen la idea que con más títulos tienen más oportunidad de trabajo.

3.3. Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación

3.3.1. Grado de relación entre la formación recibida y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación mención educación básica

Los profesores en su proceso de aprendizaje, pasan por diferentes etapas. De todas estas fases la que más nos interesa en este artículo es la que se inicia con los primeros contactos con la realidad de la escuela asumiendo el papel profesional reservado a los docentes. En otras profesiones, los principiantes continúan profundizando en su conocimiento y habilidades bajo la atenta mirada de profesionales con más conocimiento y experiencia.

Con respecto a la situación laboral de los titulados, la totalidad de ellos se encuentran trabajando en una actividad relacionada con la docencia, es decir, trabajan como docentes. Ello implica que, pueden desenvolverse de cierta manera con las competencias adquiridas en las aulas universitarias.

La experiencia es un factor clave en todo proceso de enseñanza, la población investigada en este aspecto indica que el 57% de titulados poseen entre 11 y 20 años como docentes, tiempo muy importante para mejorar las competencias y contar con más conocimientos para aplicarlos a su labor educativa.

De acuerdo a los resultados obtenidos y como aspecto positivo para la universidad, el 100% de titulados si ejercen la docencia, ello conlleva a señalar que en este grupo de docentes investigados las competencias adquiridas les ha servido para obtener una fuente de trabajo.

La información obtenida indica que el 100% de los titulados se dedican exclusivamente a la docencia y no a otras actividades que le permitan mejorar su condición económica.

3.3.2. Número de establecimientos en los que trabaja el titulado

Cuadro N° 6: Número de establecimientos

Opción	Fr	%
Uno	7	100
Dos	0	0
Tres	0	0
Cuatro o más	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta a Docentes

Elaboración: María Eugenia Moreno

Gráfico N° 6: Número de establecimientos



Fuente: Encuesta a Docentes

Elaboración: María Eugenia Moreno

Vinculado con lo anteriormente señalado, el 100% de los titulados trabajan en instituciones fiscales, ello limita su accionar a trabajar en otras instituciones públicas, además también se señaló que les queda poco tiempo como para laborar en otras actividades, con todos estos datos la información obtenida está muy relacionada, ya que, absolutamente toda la población objeto de estudio, indica que únicamente trabajan en una sola institución educativa.

3.3.3. Indique el cargo actual que desempeña.

Cuadro N° 7: Cargo

Opción	Fr	%
Directivo	3	42,9
Docente	4	57,1
Operativo	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta a Docentes
Elaboración: María Eugenia Moreno

Gráfico N° 7: Cargo



Fuente: Encuesta a Docentes
Elaboración: María Eugenia Moreno

Weller, (2006); Los jóvenes viven la tensión entre un discurso meritocrático al cual responden con la disposición de hacer grandes esfuerzos y sacrificios personales para avanzar en su educación e inserción laboral y una realidad del mercado de trabajo en que los contactos personales y las recomendaciones frecuentemente juegan un papel para el acceso a empleos atractivos.

Para García, (2009), los profesores principiantes tienen, según Feiman (2001) dos tareas que cumplir: deben enseñar y deben aprender a enseñar. Las principales tareas con que se enfrentan los profesores principiantes son: adquirir conocimientos sobre los estudiantes, el currículo y el contexto escolar. Pero la realidad cotidiana del profesorado principiante nos indica que muchos profesores abandonan y lo hacen por estar insatisfechos con su trabajo debido a los bajos salarios, problemas de disciplina con los alumnos, falta de apoyo, y pocas oportunidades para participar en la toma de decisión.

La información establece que el 57% de los titulados en la actualidad tienen como actividad principal la docencia, en cambio el 42,9% de docentes investigados señalan que tienen cargos directivos, ello puede darse por cuanto algunas escuelas son de carácter unidocente, donde se cumplen: actividades de docencia y administrativas.

3.4. Características del trabajo actual

Gráfico N° 8: Financiamiento



Fuente: Encuesta a Docentes
Elaboración: María Eugenia Moreno

La inversión en educación de los diferentes estados a través de los gobiernos de turno debe ser fundamental para mejorar la educación, en este ámbito, el 86% de las instituciones donde trabajan los titulados son financiadas por el estado.

3.4.1. Valoración docente de la profesión.

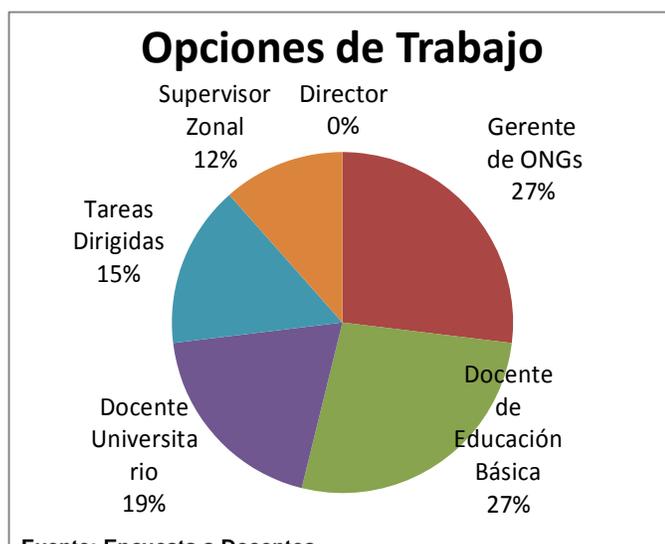
3.4.2. Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida por el titulado.

Cuadro N°8: Opciones de trabajo

Opciones de Trabajo	N°
Director	0
Gerente de ONGs	7
Docente de Educación Básica	7
Docente Universitario	5
Tareas Dirigidas	4
Supervisor Zonal	3

Fuente: Encuesta a Docentes
Elaboración: María Eugenia Moreno

Gráfico N° 9: Opciones de trabajo



Fuente: Encuesta a Docentes
Elaboración: María Eugenia Moreno

El análisis de una cuestión como las competencias o calificaciones que verdaderamente se demandan en el mercado de trabajo para los titulados superiores, esto es para los universitarios recién egresados existen nuevas demandas desde el mercado de trabajo, que de acuerdo a la filosofía del ya cita proyecto Tuning, requerirían que la universidad se actualizara para satisfacerlas a través de la innovación y la adaptación a nuevos contextos. En general las empresas de trabajo temporal son utilizadas para la selección de personal administrativo, si bien muy ocasionalmente pueden utilizarse para otros perfiles, los procedimientos de selección son muy variables.

Con su título profesional, los titulados consideran que entre las opciones a las que pueden acceder a trabajar consta en primer lugar ser docente de educación básica así lo expresan la totalidad de la población, entre otras opciones se puede señalar gerente de Ongs, docente universitario, tareas dirigidas en ese orden.

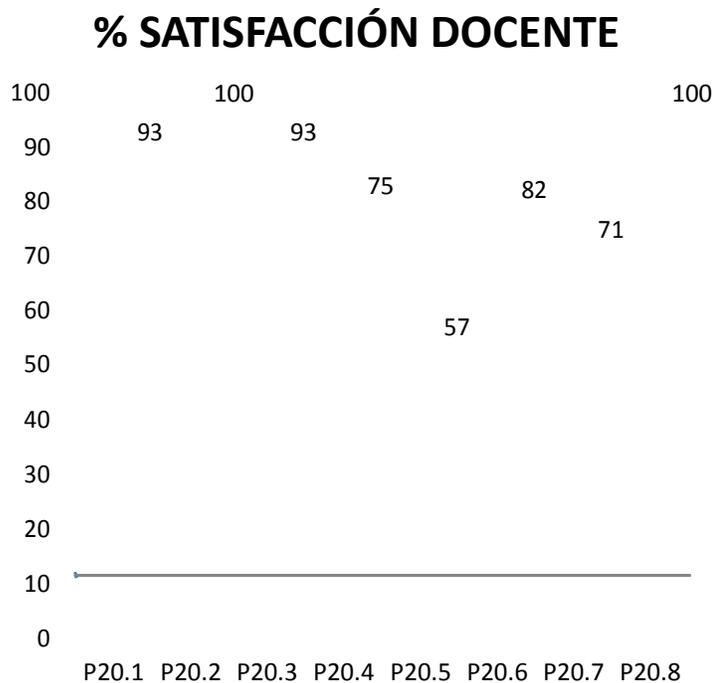
Satisfacción docente.

Cuadro N° 9. Satisfacción

% SATISFACCIÓN DOCENTE	
P20.1	Ejercer la Docencia
P20.2	Progreso Social
P20.3	Prestigio en el entorno
P20.4	Ascenso Laboral
P20.5	Salario acorde a funciones
P20.6	Diversidad de actividades
P20.7	Diversidad de empleos
P20.8	Crecimiento personal

Fuente: Encuesta a Docentes
Elaboración: María Eugenia Moreno

Gráfico N° 10: Satisfacción



Fuente: Encuesta a Docentes
Elaboración: María Eugenia Moreno

En el curso de las discusiones grupales se ha preguntado a los titulados universitarios las razones por las que se trabaja, con la finalidad de conocer el grado en que el trabajo

forma parte de la identidad personal y determinar el lugar que ocupa respecto a su vida privada. Entendemos que los procesos de inserción laboral estarán condicionados por la concepción que se tenga de lo laboral. En los grupos se ha mencionado un abanico de motivaciones para el trabajo, que se concretan en las siguientes:

- Ganar dinero.
- Lograr la independencia del hogar paterno.
- Tener una estabilidad y una calidad de vida.
- Contar con un ambiente laboral agradable.
- Conseguir un estatus social.
- Realizarse personalmente.

Luego de obtener los resultados, observamos que el progreso social y el crecimiento personal son consideradas por los titulados como las satisfacciones más reconocidas luego de su titulación.

3.5. Inventario de tareas de trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación.

Cuadro N° 10: Aspectos metodológicos-didácticos que desarrolla el titulado.

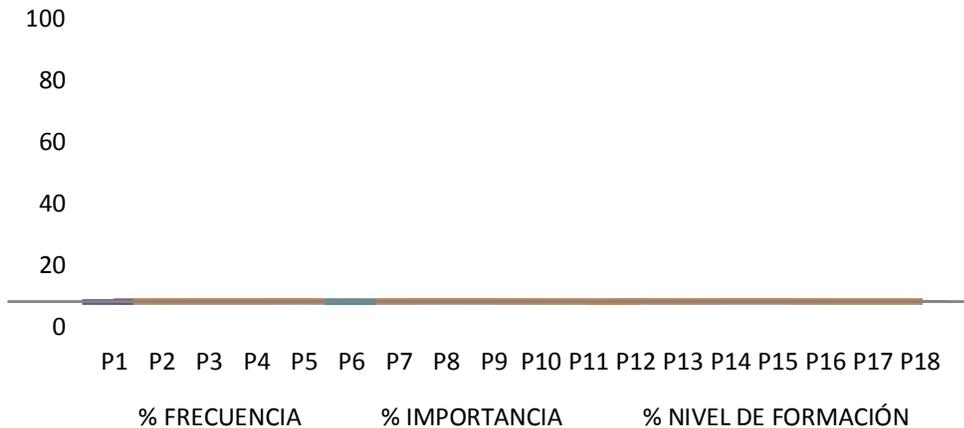
I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	3	83	3	75	3	75
P2	3	75	3	75	3	75
P3	3	83	3	83	3	83
P4	3	83	3	83	3	83
P5	4	92	4	92	4	92
P6	3	75	3	67	3	75
P7	3	83	3	83	3	83
P8	4	92	4	92	4	92
P9	3	83	4	92	4	92
P10	3	75	3	75	3	75
P11	3	75	3	75	3	75
P12	4	92	4	92	4	92
P13	3	75	3	75	3	75
P14	4	92	4	92	4	92
P15	4	92	4	92	4	92
P16	3	75	3	75	3	75
P17	3	75	3	75	3	75
P18	3	75	3	75	3	75

Fuente: Encuesta a Docentes

Elaboración: María Eugenia Moreno

Gráfico N° 11: Aspectos Metodológicos

I. ASPECTOS METODOLÓGICO - DIDÁCTICOS



Fuente: Encuesta a Docentes.
Elaboración: María Eugenia Moreno

En la actividad docente, la metodología y la didáctica son aspectos fundamentales para ejercer una buena docencia, según los datos obtenidos, se puede observar que organizar espacios de aula, revisar tareas estudiantiles y realizar actividades de refuerzo son las más priorizadas en cuanto a aspectos metodológicos-didácticos. Así mismo, le dan poca importancia a la elaboración de recursos didácticos. Con respecto a la frecuencia con que realizan estas actividades la información indica que lo hacen frecuentemente, es decir, es parte de su rutina de trabajo diario.

Cuadro N° 11: Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente que desarrolla el titulado.

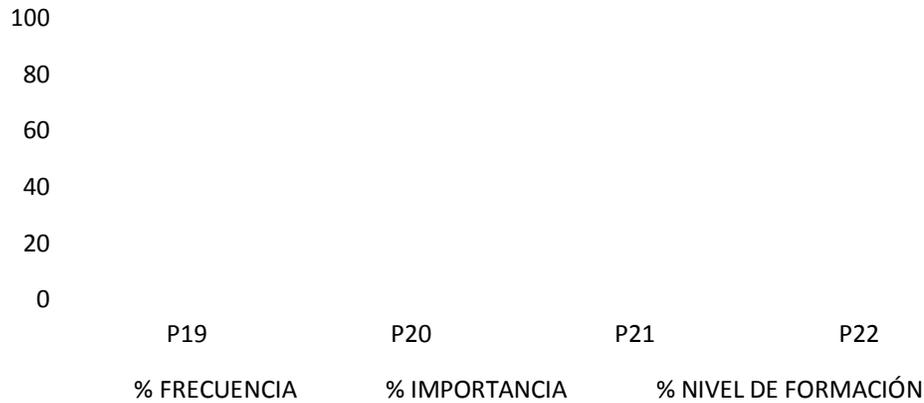
II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	3	83	3	83	3	83
P20	3	83	3	83	3	83
P21	3	83	3	83	3	83
P22	3	75	3	75	3	75

Fuente: Encuesta a Docentes

Elaboración: María Eugenia Moreno

Gráfico N° 12: Aspectos de Evaluación

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE



Fuente: Encuesta a Docentes
Elaboración: María Eugenia Moreno

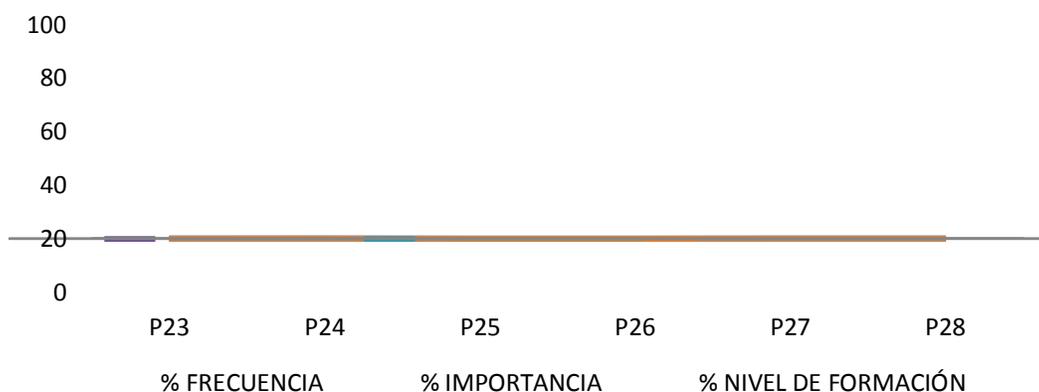
Con respecto a la autoevaluación de la práctica docente, cabe señalar que son muy aceptables los resultados en este sentido, ya que, más del 80% de los titulados realizan tareas relacionadas con este ámbito, tareas como: realizar autoanálisis de los conocimientos, evaluar y redactar informes y evaluar las competencias adquiridas por los alumnos.

Sin duda, todas estas actividades conllevan a una evaluación por parte del docente (autoevaluación), lo que es importante para mejorar lo que se hace.

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

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	3	75	3	75	3	75
P24	3	83	3	75	3	83
P25	2	58	2	58	2	58
P26	2	58	2	58	2	58
P27	3	75	3	75	3	75
P28	3	75	3	75	3	75

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA



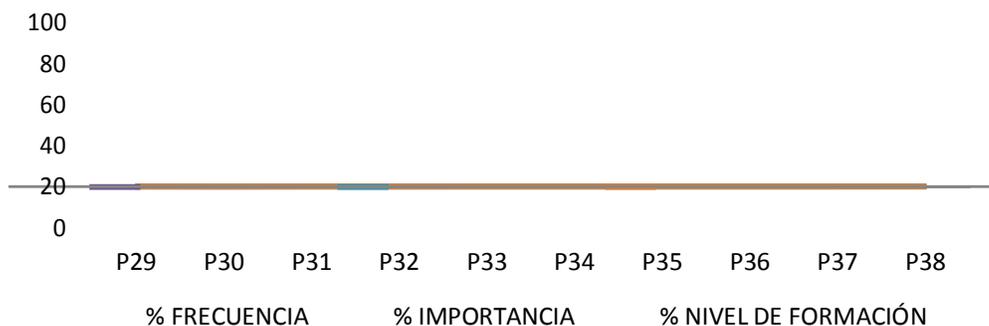
Fuente: Encuesta a Docentes
Elaboración: María Eugenia Moreno

Existe un nivel aceptable de los aspectos relacionados con la investigación educativa, así lo indican más del 60% de los titulados, es necesario destacar la participación de los maestros en proyectos de investigación e innovación educativa como se observa en el punto más alto del gráfico, como también, existen puntos bajos como la evaluación de procesos y el diseño de programas, acciones y proyectos y adaptarlos a contextos locales.

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

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	3	83	3	83	3	83
P30	3	67	3	67	3	67
P31	3	83	3	83	3	83
P32	3	75	3	75	3	75
P33	3	83	3	83	3	83
P34	3	83	3	83	3	83
P35	3	83	3	83	3	83
P36	3	83	3	83	3	83
P37	3	83	3	83	3	83
P38	4	92	4	92	4	92

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS



Fuente: Encuesta a Docentes
 Elaboración: María Eugenia Moreno

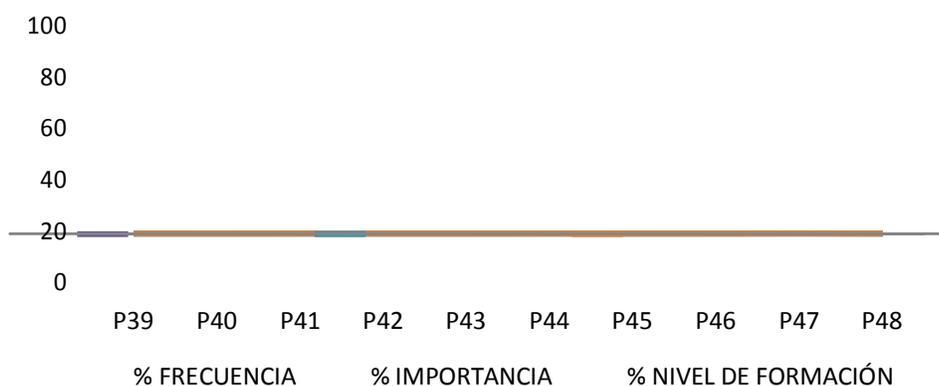
Los docentes dentro de sus múltiples actividades, deben participar activamente en tareas complementarias a la labor docente, tareas como: ejercer funciones administrativas, colaborar con la gestión de la institución educativa, convocar a los padres de familia entre otras actividades, según la investigación, los titulados frecuentemente realizan esta

funciones y le dan la importancia que se merecen, además que consideran que están preparados o formados para realizarlas.

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

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	3	75	3	75	3	75
P40	3	67	3	75	3	75
P41	3	83	3	83	3	83
P42	3	75	3	75	3	75
P43	3	75	3	75	3	75
P44	3	83	3	83	3	83
P45	3	75	3	75	3	75
P46	3	83	3	83	3	83
P47	4	92	4	92	4	92
P48	3	75	3	75	3	75

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD



Fuente: Encuesta a Docentes
Elaboración: María Eugenia Moreno

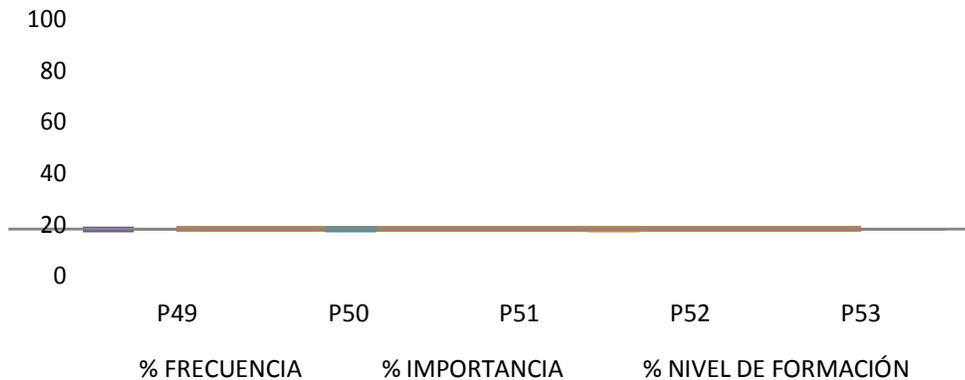
Para todos quienes de alguna manera conocen la realidad donde se desarrolla la actividad de los docentes, saben que el proceso de enseñanza-aprendizaje requiere la participación no solo del docente y los alumnos, sino también de los padres de familia y de la comunidad en general. Bajo este antecedente, los datos obtenidos señalan que

entre las actividades que permiten una interacción entre estos actores esta la de atender a los representantes legales de los estudiantes, como también revisar las tareas estudiantiles, pero también hay proceso que no se realizan con mucha frecuencia como la colaboración del titulado en programas de desarrollo comunitario.

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

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	3	83	3	83	3	83
P50	3	83	3	83	3	83
P51	3	83	3	83	3	83
P52	3	83	3	83	3	83
P53	3	83	3	83	3	83

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO



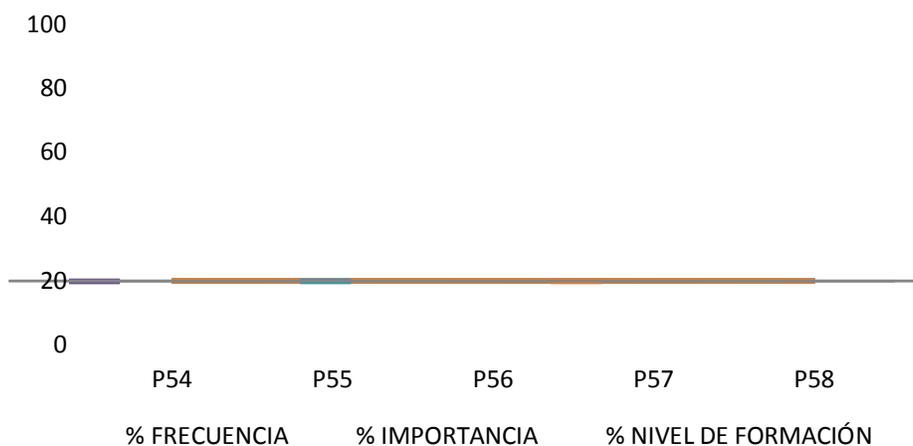
Fuente: Encuesta a Docentes
 Elaboración: María Eugenia Moreno

Dentro de las actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo, la información establece que existe un equilibrio en cuanto a la frecuencia, la importancia y el nivel de formación para realizar tareas como: planificar con otros docentes, participar en sesiones de trabajo, apoyar la realización de actividades sociales, deportivas y culturales, esto lo manifiestan más del 80% de los titulados.

3.5.5. Actividades de formación que ejecuta el titulado.

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	4	100	4	100	4	100
P55	3	75	3	75	3	75
P56	3	83	3	83	3	83
P57	4	92	4	92	4	92
P58	2	58	2	58	2	58

VII. FORMACIÓN



Fuente: Encuesta a Docentes
Elaboración: María Eugenia Moreno

Hoy en día, existe un nivel de exigencia cada vez mayor, los docentes deben estar plenamente capacitados para poder desenvolverse en un mercado muy competitivo, para ello, existen algunas actividades de formación que los titulados realizan entre las que se destacan: asistir a los cursos de formación dictados por el Ministerio de Educación, según los datos el 100% de los docentes lo llevan a cabo.

Por otro lado, también es evidente que no existe mucha preocupación por aprender una lengua extranjera, menos del 60% de titulados así lo expresan.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Luego de haber concluido la recopilación de información y posteriormente la interpretación, análisis y discusión de resultados, es necesario establecer algunas conclusiones y recomendaciones sobre los datos obtenidos.

4.1. Conclusiones:

- La titulados investigados sostienen que han obtenido por lo menos un título de pregrado adicional al de educación básica, en cambio, otro grupo indica que han optado por una titulación de cuarto nivel, en ambos casos, los docentes tienen la idea que con más títulos tienen más oportunidad de trabajo.
- Con respecto a la situación laboral de los titulados, la totalidad de ellos se encuentran trabajando en una actividad relacionada con la docencia, es decir, trabajan como profesores. Ello implica que, pueden desenvolverse de cierta manera con las competencias adquiridas en las aulas universitarias.
- La experiencia es un factor clave en todo proceso de enseñanza, la población investigada en este aspecto indica que la mayoría de titulados poseen una experiencia considerable como docentes, tiempo muy importante para mejorar las competencias y contar con más conocimientos para aplicarlos a su labor educativa.
- De acuerdo a los resultados obtenidos y como aspecto positivo para la universidad, la totalidad de titulados si ejercen la docencia, ello conlleva a señalar que en este grupo de docentes investigados las competencias adquiridas les ha servido para obtener una fuente de trabajo.
- Los docentes investigados indican que mantienen un tipo de contrato fiscal, es decir, con partida del estado, este tipo de contrato para ellos les da más “seguridad” o estabilidad en el trabajo.

- Con su título profesional, los docentes investigados consideran que entre las opciones a las que pueden acceder a trabajar consta en primer lugar ser docente de educación básica así lo expresan la totalidad de la población, entre otras opciones se puede señalar gerente de Ongs, docente universitario, tareas dirigidas en ese orden.

- Luego de obtener los resultados, observamos que el progreso social y el crecimiento personal son consideradas por los titulados como las satisfacciones más reconocidas luego de su titulación.

4.2. Recomendaciones:

- Hoy en día es necesario especializarse en las actividades que se realiza, en el caso de la docencia, es inevitable acceder a estudios de cuarto nivel que posibilite un mejor desarrollo de sus actividades.
- A pesar de trabajar en una actividad directa con el título obtenido en la universidad, es necesario que las instituciones educativas cuenten con docentes mentores que ayuden una inserción óptima de los maestros.
- Los gobiernos de turno deben establecer políticas educativas que garanticen o den estabilidad a los maestros, por cuanto, un recurso humano motivado puede desarrollar un trabajo eficiente.
- Dentro de la malla o currículo de la carrera de ciencias de la educación, al establecer el campo ocupacional se debería abarcar contenidos que posibiliten obtener competencias tanto generales como específicas.
- El lograr que los estudiantes y la sociedad en general tengan un mejor nivel de vida debe ser la satisfacción más grande de todo profesional especialmente de un docente.

5. Propuesta de Intervención.

TEMA: INNOVACIÓN EN EL DISEÑO DE PROGRAMAS, PROYECTOS E INSTRUMENTOS EDUCATIVOS, DIRIGIDO A LOS DOCENTES DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA EN EL PERIODO ACADÉMICO 2014

5.2. Justificación.

Dentro del ámbito educativo y del trabajo en equipo, la constante innovación de los programas, proyectos e instrumentos educativos son indispensables para que el docente sea un actor fundamental del proceso educativo, a través de nuevas estrategias, métodos y técnicas que le permitan día a día desarrollar un buen trabajo.

El contar con las competencias para diseñar instrumentos educativos acordes a la realidad de cada institución educativa, se convierte en un factor primordial para un buen proceso de enseñanza – aprendizaje, en base a ello, los docentes requieren fortalecer dichas competencias por medio de la capacitación o formación en los temas referidos.

El problema educativo es, en la mayoría de los casos, un asunto de desconocimiento o falta de contacto del propio profesorado con los métodos y técnicas de enseñanza. Es muy común la falta de metodología adecuada en el profesorado. Son muchos los buenos profesionales que dedican su tiempo a una profesión que no es la suya: la de enseñar. Para hacerlo, el profesional debe formarse también como profesional de la enseñanza. Simplemente por saber, no se está preparado para enseñar, y transmitir información; enseñar, como todo, tiene su tiempo, sus técnicas y su experiencia hasta que llega a hacerse profesionalmente. ¿Podemos hacer buena la frase de Bernard Shaw?: «*Los que no saben, enseñan, los que no saben enseñar, enseñan a los que enseñan*». Para no darle la razón al escritor, sepamos primero de lo nuestro, y aprendamos a transmitirlo si queremos ayudar a otros a aprender.¹

¹ Enrique Martínez (2008), La Planificación de la Enseñanza, Disponible en: <http://www.uhu.es/cine.educacion/didactica/0013planificacion.htm>

5.3. Objetivo General:

- Mejorar la formación de los docentes en diseño de programas, proyectos e instrumentos educativos.

Objetivos Específicos:

- Fortalecer el proceso de enseñanza- aprendizaje de las instituciones educativas al contar con un recurso humano altamente motivado y con conocimiento.
- Actualizar permanentemente la enseñanza a través de nuevos instrumentos educativos.

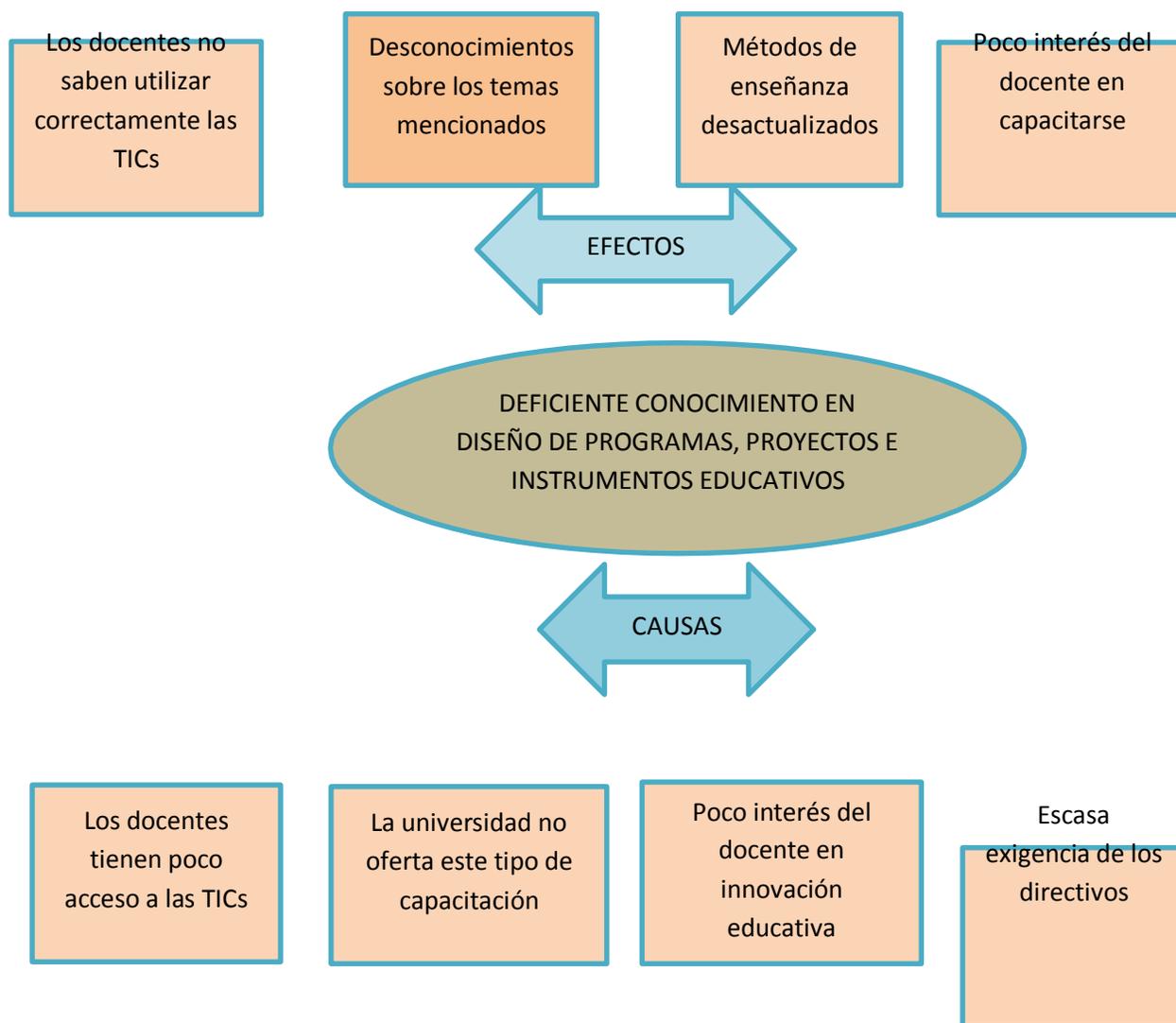
5.4. Metodología.

Para la realización de la propuesta, se ha considerado la información obtenida tanto de los titulados como de los directivos, se han definido a aquellos aspectos donde es necesario establecer algunos correctivos que mejoren la labor docente y por ende la formación de los alumnos, para ello se ha creído conveniente partir de la matriz de marco lógico, para lo cual se desarrolla cada uno de sus componentes.

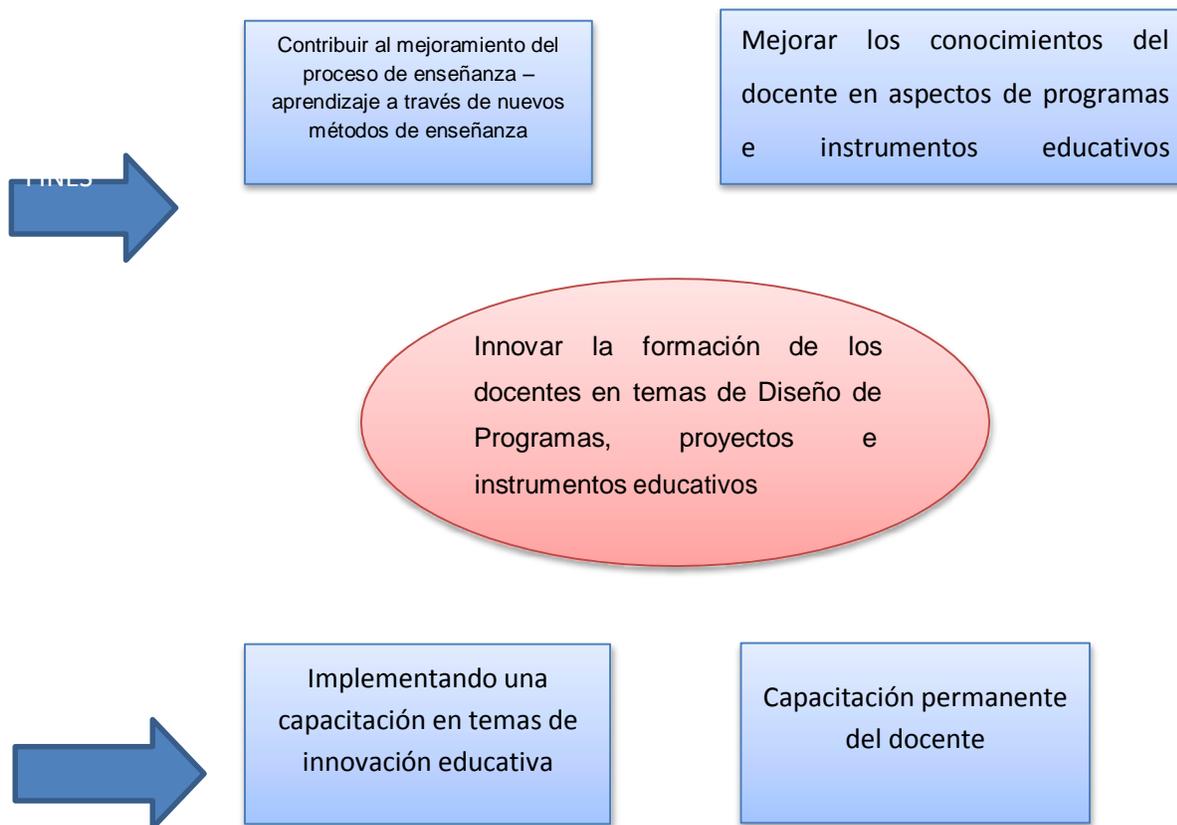
5.4.1. Análisis de Involucrados

GRUPOS	PROBLEMAS PERCIBIDOS	INTERÉS EN UNA ESTRATEGIA	CONFLICTOS POTENCIALES
Titulados	<ul style="list-style-type: none">-Poco conocimiento de diseño de programas, proyectos e instrumentos educativos- Deficientes procesos de enseñanza	<ul style="list-style-type: none">- Que el docente tenga competencias para desarrollar instrumentos educativos- Actualizar el proceso de enseñanza-aprendizaje	Pocos recursos para participar de formación complementaria
Directivos	<ul style="list-style-type: none">- Deficiencias en temas de innovación educativa.-Procesos educativos obsoletos	<ul style="list-style-type: none">- Compartir conocimientos con metodologías y técnicas adecuadas	-Desinterés en la formación complementaria.

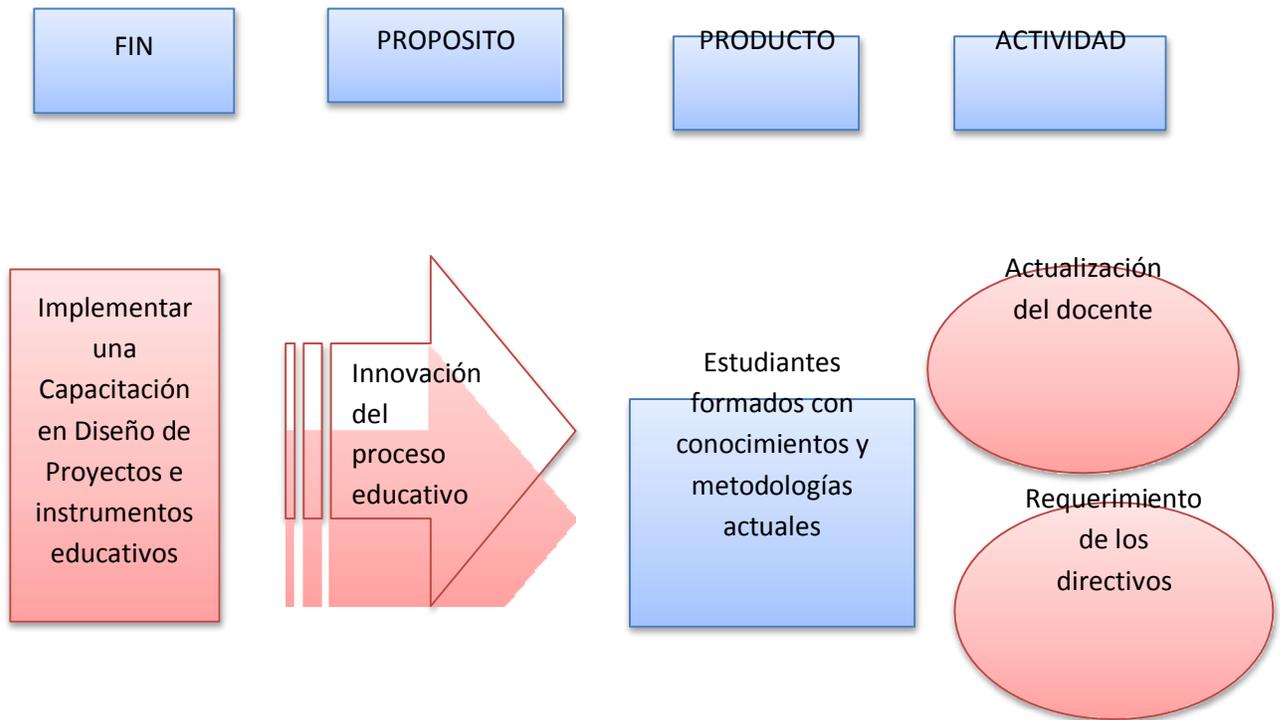
5.4.2. Análisis de Problemas



5.4.3. Análisis de Objetivos



5.4.4. Análisis de Alternativas



5.5. Matriz de Marco Lógico

RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE	MEDIOS O FUENTE DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<p>FIN</p> <p>Contribuir a la formación de los docentes en el diseño de proyectos e instrumentos educativos</p>	Docentes capacitados en los temas requeridos	Certificados de participación	Posible no oferta de este tipo de cursos de capacitación
<p>PROPÓSITO</p> <p>Mejorar la calidad de la educación a través de procesos innovadores y técnicas de enseñanza actuales.</p>	Mayor rendimiento de los alumnos	Promedio de notas obtenidas	Poca aceptación de los alumnos
<p>COMPONENTES RESULTADOS</p> <p>Estudiantes formados con conocimientos y metodologías actuales</p>	Desarrollo de Competencias	Evaluaciones	Métodos utilizados inapropiados
<p>ACTIVIDADES PRINCIPALES</p> <p>Actualización del docente. Exigencia de los directivos</p>	<p>PRESUPUESTO</p> <p>+ Formación del docente: Materiales: \$ 250</p>		

5.6. Bibliografía de la Propuesta:

- Enrique Martínez (2008), La Planificación de la Enseñanza, Disponible en: <http://www.uhu.es/cine.educacion/didactica/0013planificacion.htm>

6. Bibliografía

- Alonso, L. E., Fernández Rodríguez, C. j., & Nyssen, J.M. (2009). El debate sobre las competencias. Disponible en www.aneca.es/var/media/148145/.pdf.

- ANECA, (2009). Los Procesos de Inserción laboral de los titulados universitarios en España, Factores de facilitación y obstaculización. Disponible en: www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf.
- Avalos, B. (2009). La inserción profesional de los docentes, Revista de curriculum y formación del profesorado. Disponible en: <http://www.ugr.es/recfpro/rev131ART.pdr>.
- Jürgen Weller (2006). Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectoria, Disponible en: http://rsa.utpl.edu.ec/eva/file.php/48076/2012-01-16_insercion_laboral_jovenes_weller.pdf.
- León M. (2012), Políticas, programas y programas de inserción laboral para la juventud del Ecuador, Disponible en http://rsa.utpl.edu.ec/eva/file.php/48076/2012-01-16_politicas_programas_insercion_laboral_jovenes_ecuador_lcr2133e_leon.pdf
- García, M. (2009). Los Comienzos en la Docencia, Disponible en: <http://digibug.ugr.es/handle/10481/9260>.
- Blanco, R, et al. (2008). Eficacia escolar y factores asociados, Disponible en ; http://www.ceppe.cl/images/stories/recursos/publicaciones/Marcela%20Roman/Inv_estigacion-Latinoamericana-sobre-Ensenanza-Eficaz-ILEE.pdf
- María Rosario Fernández (2003). La situación de la educación básica en Iberoamérica: retos para la cooperación internacional. Revista Iberoamericana de Educación. Disponible en: <http://www.rieoei.org/rie31a05.PDF>.
- Ministerio de Educación (2012). Estándares de Calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar. [Http://educación.gob.ec/generalidades-pes.html](http://educación.gob.ec/generalidades-pes.html)
- Vaillant, D.(2009). Políticas de inserción a la docencia en América Latina. La Deuda pendiente: <http://www.ugr.es/recfpro/>.

1. Anexos.

1.1. FICHA DE CONTACTOS PARA TITULADOS / EMPLEADORES

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

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

1	2	3	4 o más	ninguno

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

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

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

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

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

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

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

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



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:

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 al final de cada aspecto, marcado con letras (a, b, c, d, e, f, g), para que incluya alguna tarea que no esté contemplada y usted la considere relevante.

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

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

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

		TAREAS												
		FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN				
II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE	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
III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA	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
IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVA	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
V. INTERVENCIÓN EDUCATIVA: PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD	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
VI. INTERVENCIÓN EDUCATIVA: 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



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

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

.....
.....
.....
.....

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

.....
.....
.....
.....

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

.....
.....
.....
.....

4. La formación superior actual en educación ¿es útil para los profesionales de Educación Básica?

.....
.....
.....
.....

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

.....
.....
.....
.....