



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA

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

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.

Autor: Criollo Collahuazo, Blanca Romelia

Directora: Cuenca Jaramillo, Ana María, Ing.

CENTRO UNIVERSITARIO: LOJA

2013

CERTIFICACIÓN

Ing. Ana María, Cuenca Jaramillo

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA

C E R T I F I C A:

Que el presente trabajo, denominado “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación Mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja” periodo 2013-2014, realizado por la profesional en formación: **Criollo Collahuazo BlancaRomelia**; cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, Septiembre de 2013

f).

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, **Criollo Collahuazo Blanca Romelia** declaro ser autora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f.....

Autor: **Criollo Collahuazo Blanca Romelia**

Cédula: 1103000616

DEDICATORIA

Con todo mi cariño dedico este trabajo investigativo a mi esposo, y mis pequeños hijos quienes son mi inspiración para seguir con mis estudios, su ayuda muy valiosa ayudándome en las tareas que me corresponden, para que no descuide mis estudios. Así mismo a mis queridos papacitos, por su apoyo moral y amor incondicional, bases muy fuertes para que llegue a feliz realización este sueño anhelado.

Por Ustedes

Blanca

AGRADECIMIENTO

Al culminar mi carrera de pregrado, hago presente mi sincero agradecimiento a la prestigiosa Universidad Técnica Particular de Loja, Modalidad Abierta, Facultad de Ciencias de la Educación, como a todos sus catedráticos por su excelente formación académica.

Un especialísimo agradecimiento a mi querida Directora a quien recomiendo su nombre para futuras investigaciones por su dedicación, paciencia y sabiduría.

De igual forma a los titulados, base fundamental para este trabajo de investigación.

Blanca

ÍNDICE

CARATULA	I
CERTIFICACIÓN	li
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	lii
DEDICATORIA	lv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE	vi
RESUMEN EJECUTIVO	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPITULO I	5
1. Síntesis del material bibliográfico (artículos científicos)	5
1.1 El Debate sobre las competencias.	6
1.2 Los Procesos de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios en España: Factores De Facilitación y Obstaculización.	8
1.3 La inserción profesional de los docente	10
1.4 Estándares de Calidad Educativa. Aprendizaje gestión escolar desempeño profesional e infraestructura	12
1.5 Políticas de Inserción a la Docencia en América Latina: La Deuda Pendiente	14
1.6 Políticas, programas y proyectos inserción laboral para la juventud del Ecuador	16
1.7 El proceso de inserción laboral: Implicaciones educativas para la mejora de la empleabilidad	18
1.8 Inserción Laboral de Jóvenes: Expectativas, demanda laboral y trayectorias	20
1.9 Los Docentes: Funciones, Roles, Competencias Necesarias, Formación	22
1.10 Competencias del Profesor- Mentor para el acompañamiento del profesor principiante	24
CAPITULO II	26
2. Metodología	26
2.1. Diseño de la investigación	27
2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	27
2.3 Preguntas de investigación	29
2.4 Contexto	29

2.5	Población y muestra (análisis)	30
2.6	Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos	30
2.7	Procedimiento para la aplicación de los instrumentos	32
CAPITULO III		33
3.	Interpretación, análisis y discusión de resultados	33
3.1	Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.	34
3.1.1.	Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta.	34
3.1.1.1	Ubicación geográfica (nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad)	34
3.1.1.2	Edad	35
3.1.1.3	Sexo	36
3.1.2.	Características académicas de los titulados	36
3.1.2.1	Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.	36
3.1.2.2	Tipo de educación.	37
3.1.2.3	Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.	37
3.1.3.	Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación?	38
3.1.3.1	Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica.	38
3.1.3.2	Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.	38
3.1.3.3	Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.	39
3.1.3.4	Características del trabajo actual.	40
3.2	Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral	41
3.2.1.	Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del	41

	empleador.	
3.2.2.	Grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación.	41
3.3.	Valoración docente de la profesión:	42
3.3.1	Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado	42
3.4	Satisfacción docente	44
3.5.	Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados.	45
3.5.1	Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado	45
3.5.2	Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado	48
3.5.3	Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado	50
3.5.4	Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado	52
3.5.5	Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado	54
3.5.6	Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo	56
3.5.7	Actividades de formación que ejecuta el titulado	58
CONCLUSIONES		61
RECOMENDACIONES		63
PROPUESTA DE INTERVENCIÓN: (Tema)		66
1	Justificación	66
2	Objetivos	67
3	Metodología: Matriz del marco lógico	69
3.1	Análisis de involucrados	69
3.2	Análisis de problema	70
3.3	Análisis de objetivos	71
3.4	Análisis de estrategias	72

4	Plan de acción (etapa de planificación)	72
	4.1 Matriz del marco lógico	72
5	Resultados esperados	75
6	Bibliografía de la propuesta	77
7	Anexos de la propuesta (opcional)	77
	BIBLIOGRAFÍA	78
	ANEXOS	79
	Anexo 1: Fichas de contactos para titulados – empleadores	
	Anexo 2: Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas.	
	Anexo 3: Evidencias fotográficas (una por cada titulado-empleador)	
	Anexo 4: (Otros documentos importantes y que se hayan constituido en aporte para la investigación)	

RESUMEN EJECUTIVO

Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos, actualmente la situación de los profesionales en los diferentes campos, invita a meditar y buscar alternativas sobre su inserción en el campo laboral, es por ello que la Universidad Técnica Particular de Loja, presta su afán por conocer la actividad en cada uno de los titulados, en la Mención Educación Básica Modalidad a Distancia.

El trabajo se realiza con un grupo de titulados que laboran en la provincia del Azuay, tomando una muestra de ocho docentes, con edades comprendidas entre 30 a 35 años.

Se aplicó un cuestionario para distinguir las características laborales del docente profesional e inventario de tareas del trabajo docente del profesional.

Sus resultados permiten visualizar ampliamente que, prácticamente en su totalidad los titulados se encuentran ejerciendo su profesión en establecimientos fiscales y con seguridad laboral, facultándoles para que puedan vivir dignamente con su trabajo en el campo educativo.

Del estudio realizado se llega a deducir que muy a pesar de su excelente preparación, descuidan la participación activa, inserción en los cursos del MEC e investiguen continuamente.

Palabras Claves. Intervención, estudio de casos, titulados.

ABSTRACT

Educational intervention proposal from case studies, currently the state of the profession in different fields, invited to meditate and seek alternatives for their inclusion in the workplace, which is why the Technical University of Loja, lends his eagerness to know the activity in each of the graduates in the Mention Basic Education Distance Learning.

The work is done with a group of graduates working in the province of Azuay, taking a sample of eight teachers, aged between 30-35 years.

A questionnaire was applied to distinguish the professional teacher's job characteristics and inventory tasks of teaching professional.

Their results widely to visualize that practically all graduates are practicing in fiscal establishments and job security, empowering them so that they can live in dignity with his work in the educational field.

From the study will come to the conclusion that in spite of their excellent preparation, active neglect, insertion MEC courses and investigated continuously.

Keywords. Intervention studies, graduates.

INTRODUCCIÓN

La investigación es uno de los fundamentos importantes para cumplimentar el estudio de titulación en el campo educativo, puntualmente en la Educación Básica, más aún como en el presente trabajo con el tema: **Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos**. Se conduce a vivenciar la realidad de quienes han logrado titularse en esta prestigiosa universidad, líder en modalidad abierta y a distancia, permitiendo y posibilitando que se idealicen las aspiraciones de profesionales en la docencia, que de pronto sentían como un sueño imposible, pero con objetivos claros, cargado de aspiraciones, trazando un horizonte por llegar y mejorar sus saberes.

En este caso particular, se ha considerado algunos aspectos expresados en capítulos como: el resumen e introducción, la síntesis de diez artículos que tratan sobre la inserción laboral, metodología de la investigación, análisis unitario y complementado conclusiones y recomendaciones en base a los análisis y propuesta de intervención.

Actualmente se conoce que ya se han presentado investigaciones en otros países para medir el número de desocupados y conocer la realidad, en nuestro país la Senescyt, un organismo creado para con datos veraces, expresar y medir saberes y capacidades de instituciones educativas como profesionales, algunas instituciones apoyadas por el Plan de Contingencia y el CEAASES mejoraron algunos aspectos.

Esta investigación se apoya en los instrumentos que la universidad elaboró con el equipo investigador, donde constan múltiples preguntas ubicadas en siete campos fundamentales, aspectos metodológicos didácticos, autoevaluación de la práctica docente, aspectos sobre la investigación educativa, participación en actividades académicas, normativas y administrativa, interacción profesor, padres de familia y comunidad, profesor y trabajo en equipo y formación, complementando así un análisis muy completo de la situación investigada.

Los objetivos, es la parte medular de este proceso investigativo, para lo cual se expresa e indica el alcance de cada uno, los objetivos específicos son los siguientes:

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

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

Con lo evidenciado en el trabajo es pertinente indicar que los titulados en gran número se encuentran ubicados como docentes, con la diferencia de uno, que trabaja en otro campo, lo que si se considera necesario hacer hincapié es, en la necesidad que tienen los titulados y empleadores de seguir mejorando su titulación aunque las condiciones no les son favorables.

Por otra parte, las relaciones en la actividad que ejercen con el nivel de preparación, manifiestan puntualmente que es la docencia el campo prioritario, ejerciendo con mayor frecuencia, obviamente que sus saberes y conocimientos ofertados por la universidad formadora les permite ser competentes en educación.

Con el resultado de este informe se ha logrado encontrar los nudos críticos que direccionan a formular una propuesta que cambie esta realidad, en los puntos bajos al responder la encuesta y entrevista.

La Universidad hizo factible la realización con el asesoramiento profesional a través del EVA. Además, las llamadas telefónicas o entrevistas personales facilitaron la ejecución de la investigación, la participación de los directivos, docentes investigados, constituyó en un aporte importante para el desarrollo de este trabajo.

Personalmente se manifiesta que no se encontró limitantes que entorpezcan este proceso, indicando finalmente que el afán es conocer que ha pasado con los egresados en licenciatura, para ello se apoya con una investigación descriptiva, cualitativa y cuantitativa, la finalidad es tener un indicador real y evidente, sobre qué pasa con el elevado número de profesionales, al enfrentarse a una sociedad difícil, complicada y poco atendida, para insertarse en el campo laboral.

CAPITULO I:
SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO

1.1 El debate sobre las competencias (Alonso, Fernández Rodríguez & Nyssen, 2009).

Es pertinente conocer en esta exposición sobre las competencias en la era de la modernidad, el panorama actual y el desarrollo de la investigación, el enfoque analítico sobre el nuevo papel de la universidad, con el discurso de los titulados y empleadores ante la formación universitaria, que conducen a la búsqueda de un encuentro de perspectivas.

En lo que se refiere a la educación superior en Europa y en todo el mundo por un lado el aprendizaje a lo largo de la vida, por otro lado la potenciación de la movilidad está cambiando de acuerdo a las investigaciones que han realizado los autores, donde hacen una contribución importante al debate Europeo sobre las competencias y políticas educativas, por eso la educación superior tiene cuatro metas principales, que se detallan de la siguiente forma.

1. La preparación para el mercado laboral
2. La preparación para una vida como ciudadano activo en una sociedad democrática.
3. El desarrollo personal.
4. El desarrollo y la manutención de una base amplia y avanzada del saber.

El discurso de la modernización de la estructura universitaria está forzado a tener en cuenta los efectos que producen los procesos de globalización, la revolución de los medios digitales, las transformaciones de las culturas juveniles, la mayor centralidad de los mercados, entre otros aspectos que es necesario considerar en pos de validar la parte educacional.

En la década de los noventa se argumenta por parte de la clase política y empresarial que una nueva economía basada en internet y nuevas formas de comercio electrónica estaba a punto de sustituir a la economía tradicional, dichas expectativas no se cumplieron pero ya se mencionaba que la formación universitaria pasaba a ser un elemento fundamental en la economías del futuro razones muy importantes para que las políticas en diferentes países estén enmarcadas a mejorar este campo.

Por otra parte, se manifestaba que las empresas se convierten en formadoras de sus trabajadores y que la credencial obtenida en la universidad deja de tener vigencia y que la característica del saber hacer por competencias se transforma en flexibilidad y disponibilidad. Es pertinente acotar que la educación universitaria y el mercado de trabajo mantienen ya desde hace siglos una estrecha relación, pero la competitividad y la globalización de las economías, hacen que la educación superior trabajen con urgencia en la incorporación del recurso humano idóneo como base de la generación y garantía de la

empleabilidad del que se prevé como recurso máspreciado de las economías globales del conocimiento, el conocimiento de vanguardia y las personas capaces de utilizarlo en unos contextos económicos en rápida transformación.

Los autores señalan las formas y vías de reclutamiento y contratación del personal cualificado en las empresas, especialmente de universitarios recién graduados, teniendo en cuenta el cambio estructural de las condiciones de empleo en la redefinición de las políticas internacionales de empleo y trabajo a lo largo de la vida; para desde ahí formular una serie de cuestiones relacionadas con: las competencias requeridas por sus empresas.

Hoy en día se puede hablar del nuevo papel que juega las universidades en una sociedad de desarrollo económica, globalizada y de libre mercado, donde las universidades no solo se dedicarían a la “consecución de la sociedad de conocimiento para la prosperidad económica” al de las garantías de comparabilidad y garantías de su calidad, sino que necesariamente tendrá que encaminar sus acciones a fortalecer aspectos culturales y morales que también son importantes en un individuo

Existe un claro resentimiento de los estudiantes universitarios frente a la situación del mercado laboral, ya que no se cumplen las expectativas que tuvieron al iniciar la carrera y sienten angustia, frustración, dándole la culpabilidad a la universidad que prepara demasiados profesionales y todavía no los prepara bien y, al término de este proceso de formación la realidad vivenciada es muy dura.

En definitiva, la universidad es muy criticada pese a las reformas que han realizado en los últimos años y la reformulación de las enseñanzas en pro de aumentar a las demandas del mercado laboral poniendo en claro que hay que responsabilizar al estudiante a la hora de conseguir su competencia por el éxito laboral; solo un cambio de perspectiva profundo cambiará esta realidad y lo más factible es encontrar vías de solución que coadyuven de una manera multiforme cambiar una realidad objetiva a una praxis adecuada de competencias y herramientas.

Parece ineludible guiar cuales son los propósitos de Europa para el intercambio y discusión sobre los objetivos de desarrollo social de la educación superior orientada a la comparabilidad y competitividad y al crecimiento económico.

1.2.-Los Procesos de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios en España: Factores De Facilitación y Obstaculización. (ANECA, 2009)

La inserción al mercado laboral de los universitarios es un tema donde se habla sobre la teoría del capital humano, oportunidades laborales y condiciones en el que se accede al mercado se plantea a los trabajadores una tercera toma de decisiones con especial atención hacia las personas que actúan como facilitadores o a su vez impidiendo el acceso al mercado laboral, así mismo, van apareciendo casos sobre la posibilidad de ajuste universidad –empresas, sobre perfiles de competencias para los empleadores y los que proporcionan las universidades, permitiendo una comparación entre los titulados de distintos países europeos.

Tomando como referencia el conjunto de países europeos participantes en el proyecto REFLEX, se resalta que los titulados padecen mucho más para acceder a un trabajo, además son menos pagados y tienen insatisfacción por la formación alcanzada; esta mala interpretación nada tiene que ver con la calidad de educación recibida, sino la mala utilidad de estudios para ingresar a un mercado laboral de inmediato, conduciendo en múltiples casos a dedicarse a otras actividades que no tienen ninguna relación para lo cual ellos se prepararon.

En estos momentos la función de las universidades como medio de promoción social habría desaparecido, dando apertura a que la educación superior defina procesos de asignación laboral y automáticamente garantizando a los titulados puestos superiores en el mercado laboral

La finalización de la carrera es la etapa donde ponen en juego el pasado para visualizar su vida personal y laboral para construir su propio futuro, es decir el proceso de dejar pasar la carga psicológica que conlleva, ya que significativamente es el paso a la edad madura y alcanzar su dependencia personal y posición social anhelada.

Las circunstancias ponen de aviso entre el deseo y la realidad, concienciación sobre nuevas competencias, desarrollar una serie de habilidades que al momento lo llevaría a enfrentarse a nuevas situaciones relacionadas en el aspecto laboral, la idoneidad para un puesto de trabajo se lo demuestra en el momento del contacto con el empleador, donde el trabajador saca a flote sus competencias e incluso otros elementos del currículum que al momento son necesarios e imprescindibles.

Por otra parte, la inserción laboral de los titulados universitarios españoles se caracterizaría en la actualidad por la dificultad de encontrar un empleo, es la incongruencia de los perfiles que demanda el mercado, la competencia y precariedad del mercado laboral, la exigencia de experiencia hace al mercado laboral hermético e inaccesible. La universidad no satisface la demanda educativa que muchos esperan, siendo demasiado teórica y alejada del mundo laboral, para el cual el titulado se encuentra con carencias de aprendizajes en idioma e incompetencia del profesorado: dando así un valor escaso a la formación inicial.

También resulta interesante que al egresado se le forme de tal manera que pueda laborar de una forma autónoma, mas no espere ingresar al sector público o esperar ganar un concurso, lo que se remitirá sólo a la acumulación de documentos y títulos mas no a la acumulación de estrategias que le sirvan para desarrollarse profesionalmente.

Al igual que en la comunidad europea, en nuestra sociedad ecuatoriana se evidencia entre otras estrategias para encontrar trabajo los contactos personales, familiares, amistades, y sobre todo compromisos políticos, etc.

En la nueva sociedad la falta de trabajo, influye en el desempeño laboral aunque para los europeos esta demanda no les afecta en mayor porcentaje ya que el conocimiento de algunos idiomas les permite más oportunidades para abrirse en el acceso al mercado laboral, desempeñar empleos vinculados con la formación que reciben y la experiencia medio que influye al momento de insertarse en el trabajo.

Puntualizando la inserción laboral no guarda una relación entre la universidad y el mundo del trabajo, constantemente los titulados emiten juicios de valor negativo a la formación que recibieron, en donde se destacan carencias actitudinales y motivacionales; además, que la universidad imparte teoría y desconoce la competencias profesionales que exige el mercado laboral. La práctica es en múltiples casos descuidada, por ello cuando se pide como requisito experiencia no es posible cumplir con este requisito y obviamente se convierte en un limitante para el profesional.

Otro punto que se presenta es la falta de espacios para adquirir experiencias que para muchos profesionales nobles es imposible alcanzarla y que es un aspecto que influye en las empresas para contratar a un individuo, dígame por ejemplo el bajo número de alumnos en establecimientos donde se limita el acceso de mas profesionales y que los que poseen un trabajo atraviesan serias dificultades por temor a perder su trabajo o ser reubicados en lugares distantes.

1.3.- La inserción profesional de los docentes (Avalos, 2009)

El profesional enfrenta sus primeras experiencias con dificultad, pero el profesor novel las encuentra más complejas porque tiene que interrelacionarse de forma responsable con la comunidad educativa, adaptarse las constantes modificaciones en la enseñanza y al lugar geográfico donde desempeña sus funciones. El documento de la inserción laboral de los docentes trata además sobre contextos, políticas y vivencias de maestros en sus primeros años; sobre la construcción de la identidad profesional y la micro – política de las instituciones escolares y por último, cuestionamientos para configurar políticas de acciones de apoyo a la inserción profesional de maestros noveles.

Los docentes que se inician en su labor educativa cuentan con una visión y misión particular de su trabajo, se sienten aptos en unas áreas y en otras no, todo esto gracias a la formación inicial que adquirieron, ahora esta situación se relaciona con la institución formadora en la que cada una ofrece políticas diferentes de acuerdo a su realidad y al contexto donde se desarrolla.

El profesor principiante reconfigura su identidad profesional porque acoge, rechaza, interpreta y reinterpreta las experiencias que vive en su lugar de trabajo, ya sea en el contexto político y social; vive situaciones complejas al relacionarse con sus alumnos, padres, compañeros y autoridades. Además, debe capacitarse constantemente en la enseñanza por las nuevas reformas educativas y las variaciones sociales y culturales del país en el que se desarrolla su labor.

Es importante verificar el inicio del nuevo profesional en la carrera docente enfocando sus efectos sobre la formación de la identidad profesional en especial cuando experimenta diferentes contextos los cuales inciden al momento de utilizar los recursos didácticos y adaptarlos al contexto social en cual se desenvuelve esta experiencia le permite visualizar su vocación y personalidad en la realidad.

Las reformas se implementan tan rápido que muchas veces las instituciones como los docentes no la asimilanaun afectando con esta medida a los docentes exigiéndoles la responsabilidad en un contexto de inseguridad lo que conlleva a la desvalorización dela docencia además de asignarle el curso más difícil, carga horaria recargada pero apesar de todolos autores determinan que las políticas estatales de los distritos y lareceptividad o no dichas políticas determinan como se socializan los docentes principianteque incluye las demandas del mercado.

Desde otra óptica, existe suficiente evidencia como para sostener que la ausencia de oportunidades de acompañamiento o inducción tiene efecto en la rotación de los nuevos profesores, o la mala decisión de abandonar la docencia, pero que en algunos casos no deja de ser significativo que mermen las horas de trabajo, que todo el personal que comienza por primera vez a afianzar sus enseñanzas y sacar a flote sus conocimientos para lo cual fueron preparados, tiene que aceptar lo que le encarguen sin considerar su estado emocional o clima social y de aula en el que desempeñara su quehacer educativo.

Hay estudios recientes que en América Latina comienza a discutir el tema sobre la posible oferta de acompañamiento para los que inician la docencia, pero el avance es lento no llegan a consensos de que si el tema será un rol meramente formativo, algunos profesores son obedientes a las normas reglamentarias de cada institución, otros muestran una actitud activa ante los lineamientos de la enseñanza, aunque al momento de aplicar lo realizan de manera diferente dependiendo de la percepción que los alumnos tienen, de la calidad personal de su profesor y el grado en que sienten que a ellos le importan.

Las políticas públicas deberían incluir el reconocimiento de inserción a la docencia como una etapa con sentido propio, segundo, sentar bases sobre trato especial que se debe dar aun docente novel en la asignación de sus responsabilidades, avanzar desde una política de acompañamiento, buscar estrategias de implementación ya que en otros países está dando resultados, incluyendo sistemas de apoyo como un examen para evidenciar la capacidad de enseñarlos, al no existir el acompañamiento uno a uno recomienda el autor realizar reuniones periódicas en talleres con profesores que están iniciando su labor, orientados por un mentor o por un profesor de experiencia para que se pueda relacionar la praxis con los saberes nuevos que lleva.

Finalmente corresponde a las autoridades a nivel de distrito y a nivel de centros escolares, realizar acciones para verificar el cumplimiento de los profesores neófitos en las actividades de enseñanza en el aula. Y así podemos hablar de integridad del nuevo profesional, o sea el fortalecimiento de ciertos valores como la obediencia, disciplina y respeto a la autoridad.

Estas actitudes que tienen un valoradicional para los empleadores aseguran que cada joven logre construir y reconstruir su identidad profesional, de sugerir ayuda cuando él lo requiera, seguridad y actitud positiva, reconocer y aceptar sus debilidades, tener acceso a una capacitación constante, reforzar actividades académicas con ayuda de otro docente con experiencia.

1.4.-Estándares de Calidad Educativa. Aprendizaje gestión escolar desempeño profesional e infraestructura.(Ministerio de Educación,2012)

La palabra “calidad educativa” es un término controversial, ya que siempre estará en continuo cambio dependiendo de la evolución en el tiempo y representará un cierto ideal o aspiración para la sociedad. La diversidad de puntos de vista existentes siempre va a ser un condicionante en la toma de decisiones para llegar al objetivo principal de la educación como actividad humana, teniendo una fuerte carga social, económica, cultural y política.

En Ecuador la educación es un derecho de todas las personas y el estado garantiza que la educación sea de calidad, como se menciona en los artículos de la constitución política del estado específicamente en n° 26 y 27.Los estándares de calidad educativa tienen como objetivo orientar, apoyar y monitorear a los involucrados en el proceso educativo para obtener una educación de calidad.

El Ministerio de Educación se plantea cuatro Estándares: de Aprendizaje, de Desempeño Profesional, de Gestión Escolar, y de Infraestructura, con el fin de asegurar que los estudiantes consigan los aprendizajes deseados, sin olvidar que los estándares de aprendizaje están estructurados por áreas y niveles, estos estándares de aprendizaje contienen las cuatro áreas básicas, Lengua y Literatura, Matemáticas, Estudios sociales y Ciencias Naturales.

- Los estándares de Gestión Escolar permiten organizar y desarrollar procesos de acción para mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes. Estos estándares cambian que los actores de las instituciones educativas puedan desarrollarse profesionalmente y los lleve a tomar decisiones en beneficio de la institución educativa y las necesidades de los estudiantes y su buen funcionamiento acorde a sus niveles de dimensión, proceso e indicadores.
- Los Estándares de Desempeño Profesional enfocan la actividad en conjunto con las estrategias metodológicas que se deben aplicar dentro y fuera del aula para lograr el desempeño autentico en los estudiantes durante la formación académica y luego puedan aplicar los desempeños auténticos en la vida profesional.
- Los Estándares de aprendizaje resultan de un actitud positiva que deben disponer un estudiante al recorrer su vida estudiantil y al final ser un ente competente ante su entorno y la sociedad en general, desarrollando aprendizajes significativos

- Los Estándares de infraestructura deben satisfacer los espacios necesarios para que los actores educativos puedan desenvolverse de forma autónoma dentro de las instituciones y en su contexto social.

Para verificar logros de aprendizaje alcanzados por el estudiantado, se lo puede evidenciar mediante las actividades que los estudiantes realizan en cada área. Cabe recalcar que estos estándares contienen lineamientos que se deben cumplir en el desarrollo de los desempeños auténticos en cada área, con el fin de verificar el avance y mejora de la educación en los establecimientos educativos de nuestro país, el ministerio viene desempeñando pruebas que validan los logros en especial con los años de cuarto, séptimo y décimo de educación General Básica.

Por otra parte, los estándares deben estar planteados dentro del marco del “buen vivir”, respetando la diversidad de los pueblos, las etnias y las nacionalidades que aseguran la aplicación de procesos y practicas institucionales inclusivas, contribuyendo al mejoramiento de los programas de estudio, que favorece el desempeño profesional y se vigila el cumplimiento de los lineamientos y las disposiciones establecidas por el Ministerio de Educación.

En un estándar es un propósito, como medida de ascenso hacia un fin. Todo estándar productivo ofrece una perspectiva de educación realista; y no hubiera forma de conocer si un docente realmente está cumpliendo con el estándar, y no habría validez o sentido. Debiendo cada estándar someterse observación evaluación y medición mediante desempeños auténticos en las diferentes áreas del conocimiento lo cual se viene evidenciando por las autoridades del ministerio mediante las pruebas Ser.

Es evidente que los docentes hagamos conciencia del cambio e innovación que debemos desempeñar en nuestros trabajos, en el aula, buscando las mejores estrategias y metodologías, tomando en cuenta las diferencias individuales de cada grupo de alumnos en cada una de las áreas.

Además es importante estar prestos a las constantes evaluaciones que viene desarrollando el Ministerio de Educación, asistir con responsabilidad y participar demócratadamente como verdaderos ciudadanos con vocación y responsables de nuestros actos.

1.5.- Políticas de Inserción a la Docencia en América Latina: La Deuda Pendiente.

(Vaillant, 2009)

Este artículo hace énfasis en la realidad actual sobre ciertas políticas que están cambiando el campo laboral en América Latina, al mismo tiempo evalúan la formación de cada docente, en él se analizan de manera general las oportunidades de trabajo, además ciertos conceptos sobre la identidad y valoración de la docencia enfocando el proceso de aprender a enseñar, las fases de vida para vivenciar sus experiencias ante modelos relevantes y conducirlos a la reflexión y la acción del proceso formativo.

Las políticas educativas impulsaron nuevos sistemas de adopción para medir la calidad de cada docente aclarando que debe haber continuidad ,coherencia, entre lo que se hace y dice, de tal forma que permita a los docentes rendir cuentas de sus tareas construir su identidad profesional dentro del proceso educativo siendo satisfactorio para él y la sociedad, guiando al docente con seguridad para involucrarse dentro de sus primeros años de ejercicio profesional, donde existe mayor influencia positiva o negativa en las diferentes etapas de su carrera.

La formación inicial del maestro es el resultado de un marco socio cultural e ideológico, influyentes en el desarrollo del ejercicio, dado que en cierta forma las profesiones son examinadas dentro del contexto social en el que se desenvuelve. Por tanto no existe un indicador concreto en sí de profesión, ya que varía según las relaciones con las condiciones sociales e históricas de su labor, que está vinculado dentro de la docencia, pese a las diferencias entre los profesionales educativos, de acuerdo a su educación básica y media, y su personalidad.

Las universidades encargadas de la formación de los docentes no concientizan los problemas que enfrentan los titulados en su trabajo al momento de emprender una tarea y, deben ser más prácticas que teóricas, desarrollando en sus aprendices aprendizajes constructivos, personales y no solo sean repetidores de lo que observan, además de ser entes analizadores de nuevos modelos de enseñanza, para guiar sus nuevas etapas de vida profesional, donde el novato cree su propia identidad como docente dentro del contexto, siendo el momento positivo o negativo en su etapa de inserción, pero con capacidad de adaptación.

En su primer ingreso, muchos docentes aprenden por ensayo y error enfocando sus primeras experiencias a pesar de las tensiones, aprendizajes intensivos, entornos desconocidos donde los maestros nuevos adquieren por primera vez conocimiento y

seguridad profesional en continuo proceso. En este caso las políticas integradas a la formación inicial debe apoyar y monitorear mediante eventos específicos para la iniciación docente, tomando en cuenta las teorías cognitivas, estrategias metodológicas las mismas que permiten aprender a enseñar.

Las etapas para aprender el oficio no han sido tomadas en cuenta en los primeros años de docencia, sin embargo estudios han alcanzado a ver varios modelos a seguir que se han experimentado en países europeos para la reflexión y acción en América Latina, proponiendo dar apoyo emocional en la primera fase del docente principiante fortaleciendo contenidos que debe realizar un profesor mediante un acompañamiento y retroalimentación, las mismas que le permitan al principiante aplicarla en la inducción y formación íntegra y continua.

Señalando que para cambiar la escuela y el sistema escolar es importante cambiar de estrategias, modo tradicional de pensar, hacer reformas e innovaciones que inserten a los docentes a la reflexión espontánea de actuar frente a la realidad del ejercicio profesional.

En algunos casos suele darse que, casi nunca tienen acompañamiento de un colega con más experiencia conduciendo al fracaso a los candidatos a la docencia sin la integración adecuada, ni permitirles expresar sus conocimientos previos para validar su integración dentro del grupo.

Insertarse a la docencia involucra un periodo de tensiones de aprendizajes adaptación a contextos desconocidos, donde el docente novel debe tener dominio de sus conocimientos, conseguir mantener equilibrio, además apoyarse en alguien con experiencia, para verificar sus logros obtenidos durante el desarrollo de sus primeras experiencias laborales frente a un grupo de alumnos, lo cual se convierte en un reto para el principiante que después de su preparación se encuentra con una realidad distinta a que esperaba con estudiantes poseedores de múltiples realidades

Por último en América Latina se está analizando todas las herramientas necesarias que permitan describir y analizar los patrones regionales, el potencial humano y obstáculos inmersos al desarrollo creativo de los profesores principiantes siendo una gran realidad que abarca diferentes aspectos en la labor educativa de este modo generar transformaciones acordes a su función, construcción de una identidad docente, lograr dominio de sus prácticas educativas punto clave que engloba muchos aspectos del quehacer educativo dentro del contexto en el cual se va a desenvolverse en sus labores diarias y que fortalecerá su quehacer educativa a medida que transcurra el tiempo.

1.6.-Políticas, programas y proyectos inserción laboral para la juventud del Ecuador.

(Mauricio León, 2004)

Las políticas de inserción laboral de jóvenes al mercado laboral, se sustentan en cuatro componentes enmarcados en derechos constitucionales, donde hombres y mujeres tienen iguales preferencias para afianzar las metas de los jóvenes del Ecuador en los niveles económicos, sociales y culturales, estableciendo modalidades flexibles y competitivas de intervención en lo que tiene que ver con salud, educación, alimentación fomentado fuentes de empleo y acceso a la educación formal, donde interviene el estado para garantizar la calidad de cátedra, la eficacia de los saberes, dosificación de contenidos de acuerdo a las necesidades.

Estas demandas deberían satisfacer las aspiraciones de los jóvenes mediante capacitaciones, oportunidades de empleo, para que se integren y participen en todas las esferas de la sociedad, en especial en el proceso político y puedan acceder a cargos directivos en el ámbito nacional.

Por otra parte promuevan programas de mejoramiento, dando prioridad a la enseñanza primaria, capacitación para el empleo, erradicar el analfabetismo, lograr eliminar las desigualdades entre los sexos, aunque esta situación se ve agravada por un contexto económico de apertura comercial y flexibilización laboral, que ha provocado demanda de mano de obra calificada donde las oportunidades no se contemplan en igualdad de condiciones.

La escases de coordinación se debe a la falta de políticas, programas y proyectos basados en la población especialmente de jóvenes, aunque también manifiesta de un análisis cualitativo y cuantitativo realizado por FLACSO donde se presenta una serie de propuestas, programas y políticas con igualdad de oportunidades en el acceso al empleo en especial para los jóvenes de entre Quito y Guayaquil del sector urbano.

Además estos proyectos están encaminados a buscar soluciones en el campo de la inserción laboral del país mediante la creación de políticas para el trabajo de los jóvenes y poder enfrentar la problemática que viene dándose a lo largo de la historia de acuerdo a los avances de la tecnología que exige la sociedad actual en la cual estamos inmersos los jóvenes que recién salimos de la universidad para enfrentar la demanda laboral.

Así mismo, la educación debe formar con responsabilidad autónoma a las personas en una sociedad libre, tener acceso entre naciones y entre grupos raciales, étnicos o religiosos, en fin, llegar a acuerdos para mantenernos al margen de la igualdad, prevenir que la mayor flexibilidad se transforme en precarización de las condiciones laborales.

Es importante además que la educación también incluya en las reformas curriculares de los educandos un parámetro en la formación de competencias, mediante un registro de proveedores que están legalmente inscritos, la cual es obligación del estado educar a la comunidad sin límite de edad para que de esta manera todos estén preparados para ingresar al mercado laboral.

También desde el año 2001 se promulga la ley de la juventud, la cual establece los siguientes derechos de las y los jóvenes en el país en términos de educación y empleo que se encuentran desglosados en el artículo 14 en los literales desde la (a) hasta la (k). Y en el artículo 15 de promoción de empleo juvenil se dirige al logro de los siguientes objetivos como lo menciona en los literales desde la (a) hasta la (f).

Además en el artículo 18 se menciona las políticas de promoción de la equidad los cuales se enmarcan en establecer un trato especial y preferente en favor de los jóvenes que se encuentra en desventaja de vulnerabilidad para crear condiciones de igualdad real y efectiva. En particular estas políticas se dirigirán a las siguientes finalidades y personas: cuyo fin es asegurar dentro del marco de los proyectos se tomen en cuenta a todos los jóvenes sin distinción de género, rango, discapacidad o enfermedad dando el tratamiento necesario dentro del campo educativo siendo entes activos de la sociedad.

Definitivamente la juventud es el sector más desprotegido, como se menciona en los diferentes artículos citados dentro del marco legal normativo a pesar de los esfuerzos por hacer cumplir se revierten simplemente en palabras escritas en un documento, pese a los esfuerzos que han demostrado las entidades encargadas porque se cumplan todos los derechos, evidenciando otra realidad a lo propuesto en los cuatro componentes de las políticas del estado y aún gran cantidad de jóvenes siguen buscando una plaza de trabajo ante esta sociedad competitiva y carente de oportunidades en el mercado laboral.

Finalmente el cuarto componente analiza fortalecer y promover organizaciones de jóvenes verificando su capacidad para formular, evaluar y ejecutar políticas públicas, también su capacidad para realizar veedurías ciudadanas, con eficacia, eficiencia y transparencia, fortalecidos por su ímpetu y juventud.

1.7.-El proceso de inserción laboral: Implicaciones educativas para la mejora de la empleabilidad.

(Martínez & Rodríguez, 2009)

Las sucesivas crisis económicas de los años veinte, investigan el desempleo con escasa duración laboral que inciden con mayor relevancia en los jóvenes menores de 30 años, debido a las dificultades personales propias en la edad adulta, dado que para la inserción laboral se toman en cuenta todos los aspectos individuales de la persona, dependiendo de la oferta y la demanda porque a mayor renta mayor productividad, si la oferta a la demanda existen salarios bajos y en sentido contrario cuando la demanda supera a la oferta.

En efecto la inversión de la educación permite la adquisición de habilidades y el conocimiento para desempeñarse mejor en los procesos de desarrollo económico, siendo los títulos la condición para insertarse en el mundo laboral, lo que para la meritocracia le permite competir por puestos de trabajo y no por los salarios.

Es así mismo, la formación educativa de la universidad, quien proporciona a los empleadores la calidad de preparación que poseen los jóvenes, logrando así superar una serie de pruebas donde demuestran un alto rendimiento lo cual es límite para la demanda que implica la mayor competitividad y productividad.

Considerar los modelos integrales, es enmarcarnos a nivel de saberes, cognitivos y estructurales, en los diferentes saberes que engloban a un verdadero ser humano, dotado de capacidades intelectuales, aptitudinales y actitudinales, para desenvolverse acertadamente en un mundo competitivo y con muy pocas oportunidades laborales.

Luego de haber analizado las teorías varios autores destacan la importante relación que existe entre los factores personales y el concepto de competencias teniendo influencia mayor en los factores personales a la hora de seleccionar a los jóvenes para el desempeño en puesto de trabajo, todo esto nos conduce a recordar múltiples variables que existen para la inserción en el mundo laboral, pero finalmente parece ser que las competencias son la base para mejorar la empleabilidad tomando en cuenta entre otros aspectos los factores personales como la motivación, la empatía, atención valores morales y sociales tales como la honradez, la tolerancia, la convivencia o la colaboración como manifestaron los empresarios granadinos en la instigaciones realizadas sobre la implicación de la formación impartida en el sistema educativo.

Otro aspecto importante para mejorar la inserción laboral, teniendo en cuenta de la creciente importancia que se da al enfoque por competencias y la estrecha relación que guardan con los factores individuales, considerando que esta investigación está limitada a una muestra representativa del empresariado de la capital de granada y no se la puede aplicar en otras regiones.

No menos importante para la inserción de la juventud del mundo laboral es lo relacionado con la educación sistémica educativa, dado por las universidades como las adquiridas en la sociedad donde se desenvuelve o el entorno donde vive, y por la auto preparación realizada en forma individual y que les sirve como experiencia en el conocimiento en el campo productivo y de la actividad del nivel de estudios recibidos.

En este trabajo se revisan todos los esfuerzos explicativos que se han producido en torno al proceso de inserción laboral. Realizamos un recorrido por las diferentes teorías que analizan las trayectorias y logros laborales.

Posteriormente destacamos sobre la base de los modelos integrales, la importancia de los factores personales y educativos en la inserción laboral proporciona al capital humano de las organizaciones mediante la introducción de estrategias innovadoras que se adaptan a las nuevas exigencias de las empresas

Por último concluimos, que este proceso está condicionado por múltiples variables de tipo formativo, psicológico, social, contextual, etc. Sin embargo, reflexionamos sobre el papel central que juegan los aspectos y valores personales; por lo que el diseño, desarrollo y planificación de acciones educativas orientadas a mejorar la inserción laboral debe tomar en cuenta este conjunto de cualidades radicadas en lo personal

Por todo lo expuesto la inserción laboral involucra múltiples parámetros condicionantes donde se da mayor importancia a los valores morales, sociales e individuales considerando los conocimientos intelectuales en menor proporción; dado que los valores primarios son la base para el desarrollo de la democracia.

Además de guiar nuestros esfuerzos para afianzar nuestras competencias profesionales sin alejarnos del contexto de nuestros estudiantes, para potenciar las acciones educativas, mejorando la empleabilidad de los jóvenes universitarios y se disminuya el espacio de profesionales desocupados.

1.8.- Inserción Laboral de Jóvenes: Expectativas, demanda laboral y trayectorias (Weller, 2006).

En este artículo presenta los resultados de un estudio que fue realizado por la CEPAL en los años 2003 – 2005, donde se dio a conocer resultados sobre la “integración de los jóvenes al mercado laboral “con el apoyo del gobierno alemán por medio de la agencia GTZ, donde se evidencio la inserción laboral de jóvenes en los países de Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú, y a la vez se analiza diez tensiones y propuestas para superar los problemas encontrados.

El estudio se enfoca en tres áreas: verificar los conocimientos de jóvenes y adultos en el mercado laboral, las dificultades que se les presentan y las soluciones que buscan para mejorar; las ofertas que demandan las empresas, sus experiencias con la contratación de jóvenes y sus prácticas de capacitación, y los constantes cambios que viven los jóvenes y adultos en la trayectoria de su trabajo. Situaciones muy importantes que en definitiva juegan un papel preponderante e interesante en este vasto campo del saber, por eso con todo lo acotado se proponen algunas competencias consideradas como tensiones definidas así:

Tensión 1: Los jóvenes más capacitados tienen mayores problemas para encontrar un trabajo, esto se debe a la escasa actividad económica que existe en sus países y a los problemas en la calidad de la educación. La propuesta se basa en mejorar el crecimiento económico y la educación en todos los niveles para generar puestos de trabajo para este grupo.

Tensión 2: Los jóvenes desconocen sus derechos laborales. La propuesta insertar al joven a programas de capacitación subsidiada, relacionarse con personal de confianza y logre ayudarlo en algún conflicto en su trabajo.

Tensión 3: La demanda laboral no cumple con las aspiraciones de los jóvenes; también influye el cambio de roles en el cual las mujeres salen a trabajar fuera del hogar para cumplir sus expectativas de vida en la sociedad. Facilitar al joven ingresar al mundo laboral para desarrollar sus expectativas en forma real y defina estrategias individuales.

Tensión 4: Enfoque de género esencialmente en mujeres con bajo nivel educativo que buscan insertarse en el mundo laboral para independizarse de las labores del hogar. Buscar

apoyo en programas de formación profesional para que los jóvenes desarrollen estrategias laborales.

Tensión 5: Muchas veces combinar trabajo y estudios puede traer consecuencias negativas afectando oportunidades de trabajo o abandonar los estudios; Para esto debemos buscar estrategias que sirvan de apoyo a los jóvenes y logren cumplir sus expectativas que se han trazado.

Tensión 6: Pese a los esfuerzos de muchos jóvenes por cumplir con estudio y trabajo muchas empresas contratan al personal valiéndose de sus padres que tienen un nivel económico alto e influencias con los empresarios terminan ocupando puestos relevantes. La propuesta creación de puestos de certificación de competencias y selección y abaratamiento de los costos.

Tensión 7: En la actualidad las empresas exigen a los jóvenes experiencia laboral, dificultando el acceso para quienes quieren ingresar por primera vez al mercado laboral. Para corregir este nivel se debe apoyar los programas de capacitación al joven de tal forma que le permita ascender y generar experiencia y estas prácticas sean reconocidas por el mercado.

Tensión 8: El temor el fracaso al momento de crear una micro empresa. Punto clave para introducir en las mallas curriculares desarrollo de competencias y habilidades para que los jóvenes creen en ellos una actitud emprendedora.

Tensión 9: Sentirse excluidos por su edad y expresión cultural. Además desconocer actitudes, modalidades y formas de presentación valoradas por la empresa. Creación de leyes antidiscriminatorias que estimulen el cambio social y cultural de la sociedad más equitativa.

Tensión 10: La creciente inestabilidad y precariedad en el mercado laboral que no permite al joven desarrollarse. Creación de sistemas de protección social que ayude al joven a mitigar la preocupación que afecta su personalidad

En fin para superar el nivel de inserción laboral de los jóvenes en algunos casos es imposible dado que la debilidad del crecimiento económico requiere mayor coordinación de los sectores involucrados y conlleve a las empresas a contratar más personal.

1.9.-Los Docentes: Funciones, Roles, Competencias Necesarias, Formación (Marqués, 2011).

Tomando en cuenta el contexto, en la actualidad toda actividad humana se caracteriza por el uso generalizado de las TICs, la cual exige a los ciudadanos nuevas competencias para enfrentar los cambios en todos los ámbitos y adaptarlos a los rápidos avances de la ciencia y la nueva economía global, induciendo a una revolución que viene afectando al mundo educativo, donde la formación continua cada vez es más imprescindible; para hacer frente a los nuevos modelos que se producen en los diferentes entornos, exigiendo cada vez nuevas competencias profesionales para los formadores.

Actualmente la labor de un docente no es tanto enseñar más bien es saber empoderarse del grupo de estudiantes, usando estrategias para enseñarles a “aprender a aprender” o desaprender lo aprendido de manera autónoma, promoviendo su desarrollo cognitivo e individual, mediante actividades críticas y explicativas, induciéndolos a que utilicen la biblioteca y las potentes herramientas TICs.

Tomando en cuenta sus características, propiciar una formación centrada en el alumno para que logre dominar la información y en lo posterior construyan su propio conocimiento sin limitarse a construir una simple recepción de lo que observan, a no ser imitadores sino creadores, artífices de su propio conocimiento, en donde estén en capacidad de emitir juicios críticos y de valor.

Hoy en día los docentes deben tener conocimiento de las siguientes funciones al momento de ingresar a trabajar a una nueva institución: diagnóstico de necesidades, micro planificación, buscar y preparar material didáctico para sus clases, aprovechar todos los lenguajes, incentivar al grupo de alumnos, considerar las diferencias individuales de cada estudiante, guiar con ejemplos, investigar con los estudiantes en el aula, y estar dispuesto a colaborar en las gestiones de la institución para la cual trabaja, ser parte de un plan de mejora, de solución.

Para los docentes las TICs se han convertido en un eje transversal, como herramienta para el proceso de la información en sus actividades profesionales, para las múltiples acciones innovadoras que tiene en todos los ámbitos de la sociedad, aprovechar el conocimiento personal y profesional de los servicios que proporciona el internet sin olvidar el resto de

competencias. Estas herramientas tecnológicas necesita todo ciudadano y especialmente la aplicación con fines didácticos para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.

De igual forma, las competencias técnicas, refieren a los conocimientos básicos de los sistemas informáticos y de las redes. La actualización profesional indica el conocimiento y la utilización de los recursos en soporte TIC en la docencia como también la organización y gestión de las instituciones formativas. La metodología docente en la integración de recursos tecnológicos en los planes docentes y programas formativos.

Todo docente en su formación debe lograr incorporarse en la capacitación de las TICs, incentivando el uso y la integración de estas nuevas tecnologías, a partir de la consideración de sus necesidades, orientada a la acción, integrando la parte teórica con la práctica y, por supuesto, facilitando medios tecnológicos adecuados con un buen asesoramiento continuo.

Sin subestimar el presente artículo se lo considera de suma importancia en esta sociedad del conocimiento, pues los docentes deben estar innovados y atentos a los avances científicos y tecnológicos, no puede quedarse atrás; más aún cuando los estudiantes manejan este tipo de herramientas de manera muy adecuada.

Tanto los programas de computación, la internet, las redes sociales, correos electrónicos, weblogs, bitácoras, entre otros deben servir para que el docente y sus estudiantes construyan de manera coercitiva el conocimiento, sustentado en una realidad donde se evidencien saberes íntimamente relacionando la teoría, la práctica y la pericia de cada participante

En conclusión el artículo propuesto es de suma importancia, puesto que se acopla a la realidad del mundo globalizado, del cual todos somos parte, a fin de cumplir adecuadamente con las funciones y roles endosados por la sociedad del conocimiento y poseer todas las competencias necesarias, formación idónea para explicar de mejor manera, didáctica y pedagógicamente en el aula con realidades y conductas observables, medibles, prácticas y beneficiosas.

La tecnología es imprescindible en el quehacer educativo, aunque no es sinónimo de una excelente enseñanza, si es una herramienta que coadyuva al adelanto y progreso de una

sociedad que necesita estar en iguales condiciones dentro del contexto mundial, mejorando destrezas y competencias educativas asertivas y prácticas para llegar a la eficacia.

1.10.-Competencias del Profesor-Mentor para el acompañamiento del profesor principiante(Medrano, 2009).

Este artículo centra su intervención en los procesos de inserción, a través de un acompañamiento al novel por parte de expertos y, cuyas sugerencias y correcciones permitan que muchas de las expectativas del nuevo docente vayan cumpliéndose en forma progresiva. Pero de no cumplirse como se observa, obviamente las consecuencias negativas alcanzan una desmotivación en el profesional, provocando desilusión y una inserción deficiente que en definitiva afectará en su proceso de interaprendizaje y mal inicio pedagógico que conducirá a secuelas en toda su vida profesional, donde los afectados directos son sus alumnos.

Hace ya algún tiempo un docente al iniciar su carrera pasaba por un seminario de iniciación docente, el cual le permitía tener una idea clara de la función a desempeñar en el ejercicio de su tarea, más aún cuando de la entidad formadora sale dotado de saberes, pero no de actitudes, y que estas se potencian, se fortalecen en el periodo de la práctica, en el ejercicio de sus funciones.

Se dice dentro del apartado que se tiene establecido una práctica igual que permita la inserción laboral con éxito, con un adecuado acompañamiento vía mentores o tutores y una actualización permanente en todos los campos del saber pero no se evidencia, la realidad observada es diferente.

Por esta razón, es menester que exista la preocupación justificada de crear mecanismos que permitan que esta transición: titulado-docente, se realice en los términos y circunstancias más loables y correctas.

Se incluye en lo administrativo la acción del mentor o el tutor y la de un docente experimentado, que proporcionará al novel las facilidades que le conduzcan a una mejor comprensión del clima y entorno escolar, sus políticas normadas y las intrínsecamente existentes, no menos importantes para el éxito deseado.

Este acompañamiento puede darse también, ya a la par (mentor y tutor) o con el mentor exclusivamente, en los aspectos de desempeño, en todo caso los dos de gran relevancia para el neo docente. Sin embargo, la mentoría es mayor, no se limita a potenciar

competencias, también se ocupa de la persona y su desarrollo integral donde su perfil sea el esperado y preciso en la función a realizar, considerando que tratar con el talento humano es imprescindible estar correctamente capacitado.

De acuerdo a la responsabilidad que confluya la mentoría, esta puede atender e instruir al novel docente en el trabajo puntualmente de enseñar y en la normativa de su actividad escolar, o de otra forma, desarrollar capacidades para la reflexión sobre la práctica educativa y potenciar mecanismos de adaptación e innovación pedagógica actualizada.

La mentoría puede ser voluntaria u obligatoria, dependiendo de la estructura organizativa de la escuela o por iniciativa de la administración institucional o contextual. Generalmente cuando se presenta, esta es individual, sin por ello descartar la posibilidad de que se efectúe en forma grupal y que su ejecución permita reflexionar en equipo sobre la participación activa y práctica en toda la escuela.

Los principales objetivos de la mentoría es impulsar o desarrollar en el docente principiante una actitud permanente de indagación, enfrentar los problemas como retos profesionales y no como riesgos personales, y de expresar soluciones tentativas, debatirlas y contrastarlas, cuyo fin es ayudar a construir el conjunto de competencias intelectuales, personales, sociales y técnicas que el docente pone en juego para lograr que sus alumnos aprendan.

Para la acertada acción el mentor debe tener ciertas características especiales que lo conviertan en tal y pueda servir para su accionar, con alto grado de convicción por la esencia de la enseñanza, comprometido al valor humanístico de enseñar, reflexivo, concreto.

Desde el punto de vista de su iniciativa e institucionalización y el espacio social de una profesión, la forma como lo representen los demás actores el rol de unos u otros profesionales, promoviendo bajo los parámetros esenciales el desarrollo de las características propias de cada novel docente. Un gran sentido de responsabilidad es su perfil que goce de respeto en su institución, no simplemente por su actividad, sino por la apertura al compartir su conocimiento, pericia y sabiduría.

En definitiva, aquellas escuelas que implementen la mentoría estarán más cerca de conseguir elevados niveles de éxito en la educación e instrucción de los estudiantes, niños y adolescentes, con afán de desarrollar sus capacidades personales y cognitivas, para mejorar la calidad educativa preocupación de la sociedad actual.

La mentoría en concreto, es pilar fundamental para potenciar un verdadero accionar en la práctica docente, donde se aplican, saberes, métodos, y técnicas idóneas.

CAPTULO II:
METODOLOGÍA

2.1. Diseño de la investigación

La investigación elaborada es de tres tipos:

- **Descriptiva:** la selección de los ítems en el presente trabajo es una aplicación objetiva de este tipo de investigación que se efectuó en el momento mismo con los encuestados.
- **Cualitativa:** es una actividad sistemática orientada a la comprensión en profundidad de fenómenos educativos y sociales, a la transformación de prácticas y escenarios socioeducativos, a la toma de decisiones y también hacia el descubrimiento y desarrollo de un cuerpo organizado de conocimientos, entonces la investigación de este tipo, se manifestó con el análisis del fin de los profesionales de la UTPL. siendo posible en razón de que son las cualidades de los titulados los que en diferentes ámbitos les permitieron conseguir un trabajo.

Se utilizó especialmente en la entrevista con los que ejercen el cargo como directivos y para el análisis en cada una de los resultados, por brindarnos información en forma de texto o narrativa.

- **Cuantitativa:** Busca los hechos o causas del fenómeno. Pueden ser números o estadísticos. Por lo general tienen una connotación positiva, deductiva, Los métodos cuantitativos consisten en información estructurada, estandarizada, incluyendo encuestas, entrevistas cerradas y exámenes. Para este informe se lo considera al momento de contabilizar resultados e ingresar los datos a la matriz. En definitiva información en formato numérico.

2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

Los métodos empleados en el trabajo de investigación son:

- **Método descriptivo:** En nuestro caso admitió conocer de manera detallada y pormenorizada cada de los aspectos, objeto de la investigación, y se cumplieron desde el momento mismo que el equipo investigador propuso, para conocer cada aspecto de los titulados y, se aplicó en la encuesta de los titulados
- **Método analítico:** un método que consiste en la extracción de las partes de un todo, con el objeto de estudiarlas y examinarlas por separado, conocer las relaciones entre ellas. Este método se usó en la interrelación de los ítems para realizar el respectivo

análisis de los puntos críticos o respuestas encontradas, como también en el análisis de los artículos, en la síntesis del marco teórico.

- Método estadístico: En la presente investigación se aplicó este método al ingresar datos de los cuestionarios aplicados al programa estadístico software, analizar las tablas, gráficos, e interpretar los resultados de la parte empírica de este trabajo.

Las técnicas usadas son:

- La encuesta: Es un medio físico en base a preguntas elaboradas previamente para obtener información de la muestra de titulados investigados y conocer criterios de sus empleadores en relación a su labor como docentes. Por ser el puntal que emitió los resultados para en lo posterior aplicar políticas que coadyuven de múltiples formas a cambiar positivamente el esquema de los titulados, esta encuesta se aplicó al dar contestación a los instrumentos.
- La entrevista: la entrevista es una actividad que generalmente se aplica entre dos personas; entrevistado y entrevistador, en la actividad se lo realizó a los directivos, permitiendo medir lo valioso e interesante que ellos consideran antes de contratar a un docente.

Los instrumentos utilizados en la investigación fueron los siguientes:

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

Este instrumento permitió conocer la trayectoria educacional del titulado, considerando desde sus inicios de estudio, trabajos que realiza, tiempo laboral y fundamentalmente el cargo que ocupa, y las opciones de trabajo.

El otro instrumento nos ayuda a saber el inventario de labores docentes tanto para los empleadores como para los titulados.

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

Esta parte que consta de siete aspectos que conducen a conocer toda la parte académica que el titulado conoce y aplica en su labor docente.

- Instrumento 3: Entrevista dirigida a los Directivos.

Esta actividad se realiza cualitativamente ya que sus respuestas no se pueden cuantificar, pero dan una idea clara de cómo efectúan las labores los directivos.

- Matrices de titulados y directivos en formato Excel.

Puntualmente es lo primordial de la investigación, aquí se ingresan los datos de cada componente y el resultado de las preguntas y respuestas por participante, la tecnología es fundamental y su ayuda es importantísima ya que al ingresar resultados, nos genera específicamente tablas y gráficos, para luego en base de ello cumplimentar con los análisis que seleccionados van en las conclusiones.

2.3 Preguntas de investigación

El problema principal y fundamental se centra en la necesidad de conocer algunas preguntas resumidas:

- ¿Cuáles son las características de los titulados: individuales, académicas y laborales?,
- ¿Cuál es la formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral?
- ¿Qué valoración de la dan los docentes a su profesión?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción que tiene los docentes de su profesión?
- ¿Cuáles son las expectativas y requerimientos de educación continua que tienen los titulados y empleadores?
- ¿Qué aspectos se consideran en el 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 titulados?

2.4. Contexto

Los titulados universitarios analizados se encuentran distribuidos en la provincia del Azuay, cantones, Nabón, Gualaceo, Paute y Cuenca, en dos tipos de instituciones educativas en las que los docentes desempeñan su labor.

- Sostenimiento fiscal: Escuelas “Abelardo Rodríguez” Nabón Sector Charqui caserío, “Ignacio Escandón” Ciudad de Cuenca, “Brasil” Cantón Gualaceo, “Mercedes de Jesús Molina” Cantón Gualaceo, “29 de Septiembre” Cantón Gualaceo perteneciente a la Parroquia San Juan, “Pio Bravo” Cantón Paute Parroquia San Cristóbal.

- Sostenimiento particular: Colegio Particular “Sindicato de Choferes Profesionales Cuenca.

El titulado que no ejerce su carrera se encuentra trabajando como taxista independiente en el Cantón Gualaceo.

2.5 Población y muestra

Los titulados universitarios investigados pertenecen a la Modalidad Abierta y a Distancia de la UTPL, de la titulación de Ciencias de la Educación de la mención de Educación Básica comprendidos entre los años 2007 al 2012 y a sus empleadores; siendo la población de ocho personas y la muestra analizada igual de ocho titulados, de los cuales siete trabajan en la docencia y uno se desempeña como conductor de un vehículo de transporte propio.

2.6 Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos

Humanos

- Los titulados universitarios de la UTPL investigados fueron ocho encuestados.
- Los empleadores o directivos de los titulados encuestados fue de siete.
- El investigador (o investigadora). uno

Institucionales

- Las instituciones educativas en la que se encuentran trabajando los titulados.
- Escuela Brasil
- Escuela Mercedes de Jesús Molina
- Escuela 29 de Septiembre
- Particular s/n
- Escuela Abelardo Rodríguez
- Escuela Pío Bravo
- Escuela Ignacio Escandón
- Colegio Particular Sindicato de Choferes Profesionales
- Universidad Técnica Particular de Loja

Materiales

- Materiales de escritorio
- Oficios
- Copias de las encuestas y entrevistas
- Manual de trabajo de investigación
- TICS
- Entorno virtual EVA
- Páginas Web
- Texto
- Medios de Transporte
- Cámara

Económicos.

La investigación generó un costo aproximado de ciento sesenta y ocho dólares detallados en la siguiente tabla.

Tabla 1. Recursos económicos

No.	Actividad	Valor en dólares
1	Copias	10,00
2	Impresiones	20,00
3	Consultas	15,00
4	Anillados	18,00
5	Transporte	75,00
6	Empastados	30,00
Total		\$168,00

Fuente: Comprobantes de pago.

Elaboración: Blanca Criollo

2.7. Procedimiento para la aplicación de instrumentos

- Lectura y análisis del documento guía del trabajado de fin de titulación
- Contactar con los titulados asignados mediante los diferentes medios, teléfono, correo y facebook.
- Finiquitar el día y hora para realizar la encuesta.
- Presentación de la investigación a través de uso de los oficios enviados por la UTPL a directivos y titulados antes de efectuar las encuestas y entrevistas.
- Aplicación del instructivo 1 y ficha de contacto en un lapso de cuarenta y cinco, minutos por cada uno de los titulados investigados.
- Entrevista personal al directivo del titulado, aplicación del instructivo 2 y ficha de contacto en un tiempo total de una hora.
- Solicitar fotografías al encuestado e investigadora.
- Agradecimiento por la colaboración prestada a los investigados.
- Finalmente ingreso de datos en las matrices para generar tablas y gráficas.

CAPITULO III:

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.

3.1.1.1. Ubicación geográfica (nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad)

Tabla 2. Ubicación Geográfica.

P1		Nombre del establecimiento o empresa	Frecuencia	%
Provincia	Cantón			
Azúay	Gualaceo	Escuela Brasil	1	50
		Escuela Mercedes de Jesús Molina	1	
		Escuela 29 de Septiembre	1	
		Particular s/n	1	
		Total por Cantón	4	
	Nabón	Escuela Abelardo Rodríguez	1	12,5
		Total por Cantón	1	
	Paute	Escuela Pío Bravo	1	12,5
		Total por Cantón	1	
	Cuenca	Escuela Ignacio Escandón	1	25
		Colegio Particular Sindicato de Choferes Profesionales	1	
		Total por Cantón	2	
	Total de encuestados			8

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

Elaboración: Criollo Blanca

Los establecimientos donde laboran los titulados en un 50% se encuentran ubicados en el Cantón Gualaceo,, y el 25% en Nabón y Paute en la ciudad de Cuenca, haciendo evidente notar que en su mayoría no son favorecidos para laborar en establecimientos completos, con mejores oportunidades laborales y rol social.

Generalmente los neo docentes deben cumplir como requisito, iniciarse en la parte rural, para que cumpliendo un periodo de tiempo establecido se acerquen a los establecimientos urbanos, que particularmente están llenas sus plazas y que muy pocas veces ofrecen oportunidades y, que hoy en día afrontan un problema grave ya que se está disminuyendo el número de estudiantes por múltiples razones y la idea es la reubicación, obviamente que las oportunidades no son para todos.

3.1.1.2. Edad de los titulados

Tabla 3. Edad.

P3.		
Edad	Frecuencia	Porcentaje
25-30 años	2	25
30-35 años	3	37,5
35-40 años	1	12,5
40-45 años	2	25
Total	8	100

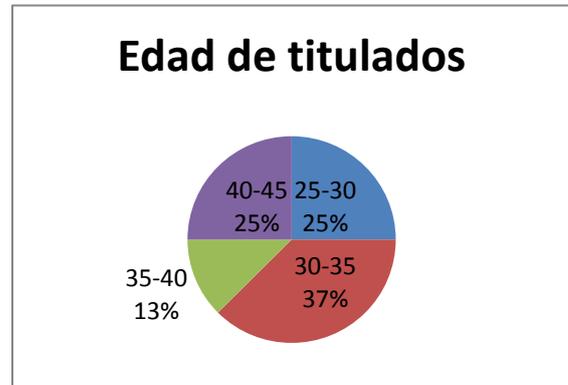


Figura 3. Edad

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

Elaboración: Blanca Criollo.

La edad de los docentes encuestados oscila en un porcentaje del 37% en el rango de 30 a 35 años, siendo de alguna forma una fortaleza para la institución en la cual prestan sus servicios, ya que su juventud los mantiene activos y con dinamismo para que se involucren con sus estudiantes, mientras que en el rango de 35 a 40 con un porcentaje bajo del 13% se encuentran un grupo minoritario.

Bello (2001) indica “cuando hablamos del mundo de los adultos nos referimos a las personas que están en la etapa de la vida de plena madurez y desarrollo, situada entre los treinta y sesenta y cinco años, tienen unos rasgos característicos que definen perfectamente la personalidad de los individuos reunidos en dicho grupo social”.

Todo esto hace entrever, que los profesionales en educación que han culminado sus estudios les ha favorecido su titulación y han podido insertarse en la docencia.

3.1.1.3 Sexo

Tabla 4. Sexo.

P4.		
Opción	Frecuencia	%
Masculino	3	37,5
Femenino	5	62,5
No contesta	0	0
TOTAL	8	100

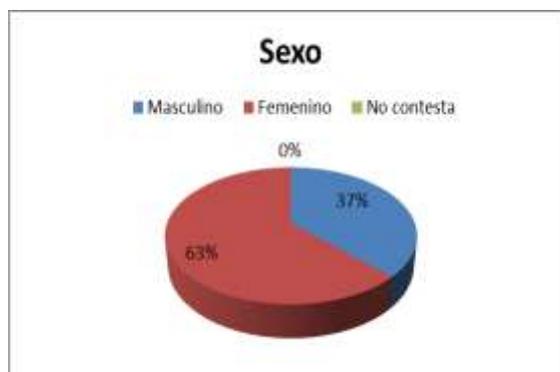


Figura 4. Sexo

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

Elaboración: Criollo Blanca

Predomina el género femenino con un 62,5% en el desempeño educativo, índice muy claro para comprender que el rol de la mujer en los últimos tiempos ha logrado extender su accionar. “Cuando hablamos de coeducación nos referimos a la intervención escolar con el objetivo de producir transformaciones buscando mayor igualdad entre hombres y mujeres” (Ballarín, 2006).

En este caso bastante distante al número de docentes de género masculino que opta por elegir otras profesiones.

3.1.2. Características académicas de los titulados

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

Tabla 5. Sostenimiento del establecimiento.

P5.1		
Opción	Frecuencia	%
Fiscal	6	75
Fisco misional	0	0
Particular	1	12,5
Municipal	0	0
No contesta	1	12,5
Total	8	100



Figura 5. Sostenimiento del establecimiento

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

Elaboración: Criollo Blanca

Es evidente que el porcentaje mayor con un 75% se ubica en el establecimiento fiscal y equitativamente el particular con el encuestado que no contesta con un 12,50%; haciendo ver que en lo económico un puesto de gobierno con las garantías que ofrece hay más seguridad de recibir una remuneración cada periodo de trabajo estipulado por meses.

3.1.2.2 Tipo de educación.

Tabla 6. Tipo de educación.

P5.2		
Opción	Frecuencia	%
Regular	7	87,5
A distancia	0	0
Propios Derechos	0	0
No contesta	1	12,5
Total	8	100



Figura 6. Tipo de educación.

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

Elaboración: Criollo Blanca.

La educación regular es la que prima en nuestro país, toda vez que es la que presta las condiciones más favorables para que los estudiantes tengan acceso a una educación de acuerdo a la necesidad en la edad que concurren, en este caso el 87,50% se encuentra insertado en este tipo de educación.

3.1.2.3 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura

Tabla 7. Títulos universitarios obtenidos.

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Diplomado	0	0
Especialidad	0	0
Maestría	1	12,5
Ninguno	6	75
No contesta	1	12,5
TOTAL	8	100

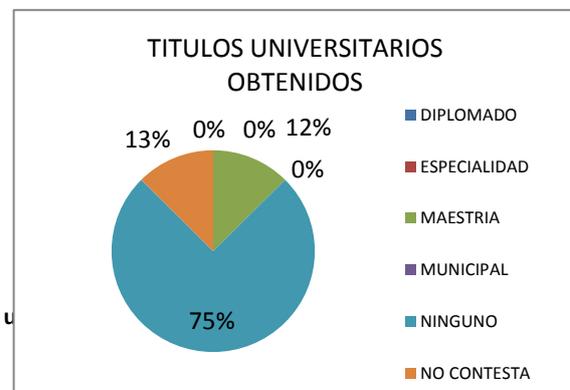


Figura 7. Títulos universitario

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

Elaboración: Criollo Blanca

Hoy en día la preparación cognitiva es primordial, pero en este estudio solo el 12,5% ha continuado sus estudios y posee un título de cuarto nivel. Ferry (1997) señala que la formación docente es el proceso de ponerse en condiciones para ejercer prácticas profesionales, estas condiciones presuponen conocimientos, habilidades, representaciones, concepciones, etc.

El Ministerio de Educación conjuntamente con la Senescyt en los últimos tiempos está llevando a cabo un seguimiento a las instituciones y a los docentes, y es fácil comprender que maestro preparado, aporta positivamente en la enseñanza de sus alumnos.

3.1.3. Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación

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

Es evidente que la formación recibida les ha permitido insertarse en el campo educativo, así lo manifiestan los encuestados, expresando que el tiempo de trabajo mínimo es de ocho años y un titulado lleva ya 15 años ejerciendo, realidades que nos permiten visualizar la oferta de trabajo gracias a su titulación y, solo uno de ellos expresa que le fue difícil acceder como docente dedicándose a labores como taxista.

3.1.3.2 Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.

Tabla 8. Establecimientos que trabaja.

P12		
Opción	Frecuencia	%
Uno	8	100
Dos	0	0
Tres	0	0
Cuatro o más	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100



Figura 8. Establecimientos que trabaja

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

Elaboración: Criollo Blanca

De los 8 encuestados conformando el 100% de la población, desempeña su labor en un solo establecimiento, convirtiéndose en un perfil positivo, facultándoles la capacidad de centrar su accionar de forma íntegra.

Es bien sabido que no se puede esperar un rendimiento total, cuando un profesional debe cumplir otros compromisos laborales, que descuidan en cada uno de ellos el afán requerido.

Tabla 9. Situación laboral actual.

P7		
Opción	Frecuencia	%
Puesto R. Estudios	7	87,5
Puesto no R. Estudios	1	12,5
Realizando Otros Est.	0	0
Buscando 1er Empleo	0	0
No trabaja en la Actu.	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100



Figura 9. Situación laboral actual

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

Elaboración: Criollo Blanca

En este mismo compendio de la situación laboral el 87.50% está inmerso en un puesto educativo, haciendo conocer que la titulación le sirvió para integrarse en lo que le corresponde y tan solo uno de los encuestados confluye en un 12.50% en otra labor.

En síntesis los titulados ejercen la docencia, abnegada labor que de hacerlo con responsabilidad conlleva a grandes satisfacciones.

3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.

Tabla 10. Cargo actual.

P13		
Opción	Frecuencia	%
Directivo	0	0
Administrativo	0	0
Docente	7	87,5
Operativo	0	0
Otro	1	12,5
No contesta	0	0
Total	8	100



Figura 10. Cargo actual

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

Elaboración: Criollo Blanca

Se puede evidenciar que el 87.50 % está ubicado como docente, de pronto porque las opciones de ser directivo no se presentan, considerando además que la edad de los investigados señala que son bastante jóvenes y su experiencia en algunas instituciones no les permite cumplir con el perfil de un director; claro está que desestiman sus capacidades ya que la titulación obtenida les da la oportunidad de aspirar a estos cargos.

3.1.3.4 Características del trabajo actual.

Tabla 11. Tipo de trabajo actual.

P15.1		
Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	5	71,42
Contrato civil	1	14,29
Contrato L. a tiempo parcial	0	0
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	1	14,29
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100



Figura 11. Tipo de trabajo actual.

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

Elaboración: Criollo Blanca.

Refiriéndonos al tipo de contrato el 71,42% tiene partida fiscal, que les garantice de algunas formas su seguridad laboral, Rousseau (2000) indica que el contrato es “como la creencia de los individuos acerca de lo que el empleador debe darle y lo que él como empleado debe darle al empleador, esta creencia está delimitada por la organización”.

Aunque siendo prácticos cada profesional con su desempeño y responsabilidad es su propia garantía, y en forma relativa con el 14,29% tienen un contrato civil e indefinido siendo el segundo similar al fiscal, en definitiva los siete titulados en un alto grado tienen un trabajo estable.

Tipo de sostenimiento.

Tabla 12. Sostenimiento establecimiento.

P15.2		
Opción	Frecuencia	%
Fiscal	6	75
Fisco misional	0	0
Particular	1	12,5
Municipal	0	0
No contesta	1	12,5
Total	8	100



Figura 12. Sostenimiento establecimiento.

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

Elaboración: Criollo Blanca

Es evidente que el porcentaje mayor con un 75% se ubica en el establecimiento fiscal y, equitativamente el particular con el encuestado que no contesta con un 12,50% haciendo notar que en lo económico un puesto de gobierno con las garantías que ofrece hay más seguridad de recibir una remuneración cada periodo de trabajo estipulado por meses.

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

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

Se conjugan las opiniones en un mismo fin, ya que lo manifiestan puntualmente que su preparación universitaria les ofertó un trabajo seguro y están haciendo lo que verdaderamente les satisface y disfrutan de ello.

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

La Universidad Técnica Particular de Loja, tiene bien ganado su prestigio, imagen y trayectoria durante tantos años, permitiéndole a los titulados

egresados ser competitivos en la labor que desempeñan, ya sea como docentes, directivos o dirigentes de entidades asignadas en relación a sus estudios, con espíritu de entrega y responsabilidad.

3.3. Valoración docente de la profesión:

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

Tabla13.Docente E.B. ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

P18.6		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	8	100
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

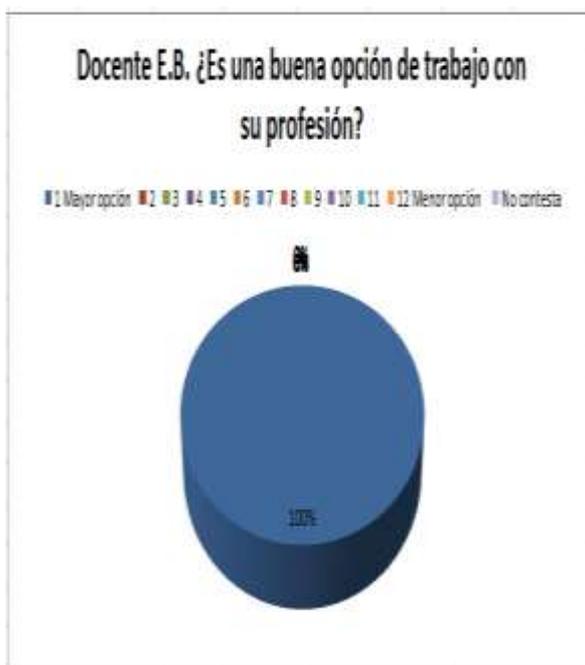


Figura 13. Docente E.B. ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

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

Elaboración: Criollo Blanca

Tabla 14. Docente de Bachillerato ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

P18.7		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	4	50
3	1	12,5
4	1	12,5
5	1	12,5
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	1	12,5
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

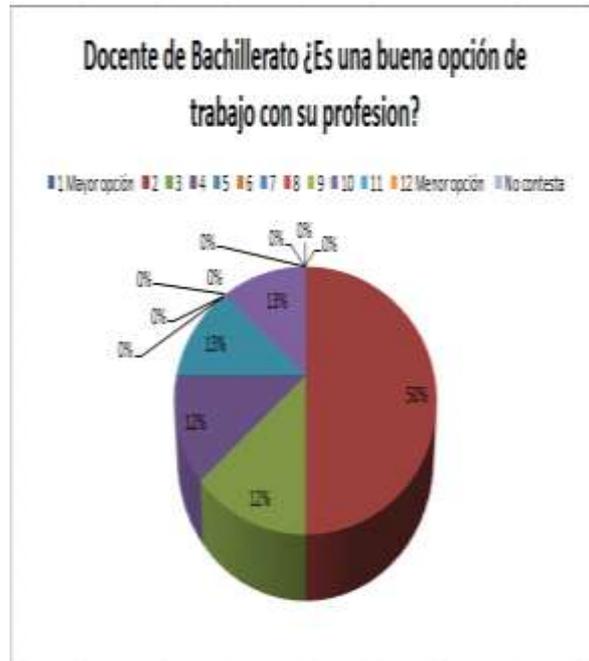


Figura 14. Docente de Bachillerato ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

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

Elaboración: Criollo Blanca

Están muy seguros y sin temor a equivocarse, los titulados en la entrevista manifiestan que están en capacidad de desempeñarse en algunos campos, dígame como ejemplos, ser docente de bachillerato, investigador educativo en nivel menor, pero su mejor opción con un porcentaje del 100% es desempeñarse como docente.

3.4. Satisfacción docente

Tabla 15. Satisfacción docente.

pregunta 20	Pro.	%
P20.1	4	89
P20.2	4	89
P20.3	4	89
P20.4	3	71
P20.5	3	79
P20.6	3	82
P20.7	3	68
P20.8	4	89



Figura 15. Satisfacción docente.

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

Elaboración: Criollo Blanca

De acuerdo a esta interrogante, se puede manifestar que existe satisfacción de los investigados que ejercen la docencia y que fluctúa entre el 68 % y 89%, y medianamente en menor escala, debiendo entenderse que siempre el trabajo es sinónimo de sacrificio y ser docente debe estar dotado de una gran dosis de calidez, paciencia y entrega

R Aguilar Villalba (2009) La satisfacción docente definida como el estado emocional positivo o placentero que resulta de la percepción subjetiva que tiene la persona sobre las experiencias laborales, y que influyen en la satisfacción laboral del docente, se considera que está determinado por dos tipos de actos, extrínsecos que están ligados a la tarea que desempeñan, y factores intrínsecos que están ligados directamente a la tarea realizada por el profesor.

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

3.5.1. Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.

Tabla 16. Aspectos metodológico-didácticos directivos.

# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	3	82	4	93	4	89
P2	4	93	4	93	4	93
P3	4	93	4	93	4	93
P4	3	82	3	86	3	86
P5	4	89	4	93	4	93
P6	4	93	4	93	4	93
P7	4	93	4	96	4	96
P8	4	89	4	89	4	89
P9	4	93	4	89	4	89
P10	3	82	3	86	3	82
P11	4	89	4	89	4	89
P12	3	86	3	86	4	89
P13	4	89	4	89	3	86
P14	4	93	4	93	4	93
P15	4	96	4	89	4	89
P16	3	82	3	82	3	79
P17	3	82	3	82	3	79
P18	3	82	3	86	4	89

Fuente: Encuesta a directivos en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012
Elaboración: Criollo Blanca

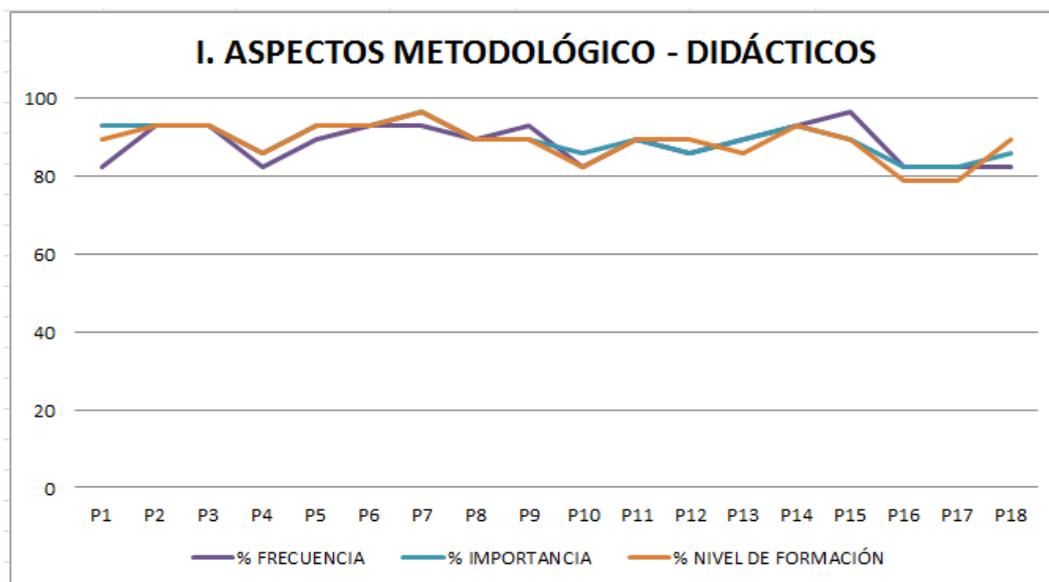


Figura 16. Aspectos metodológico-didácticos directivos

Fuente: Encuesta a directivos en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012
Elaboración: Criollo Blanca

Tabla 17. Aspectos metodológico-didácticos titulados

# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	4	100	4	100	4	100
P2	4	93	4	100	4	96
P3	4	100	4	100	4	100
P4	4	93	4	100	4	100
P5	3	82	4	89	3	86
P6	4	89	4	96	4	96
P7	4	96	4	100	4	100
P8	4	93	4	100	4	100
P9	4	100	4	96	4	100
P10	3	79	4	89	3	86
P11	4	100	4	96	4	96
P12	4	89	4	96	4	93
P13	4	93	4	100	4	100
P14	4	93	4	100	4	100
P15	4	100	4	100	4	100
P16	4	93	4	96	4	93
P17	4	89	4	96	4	93
P18	3	82	3	86	3	82

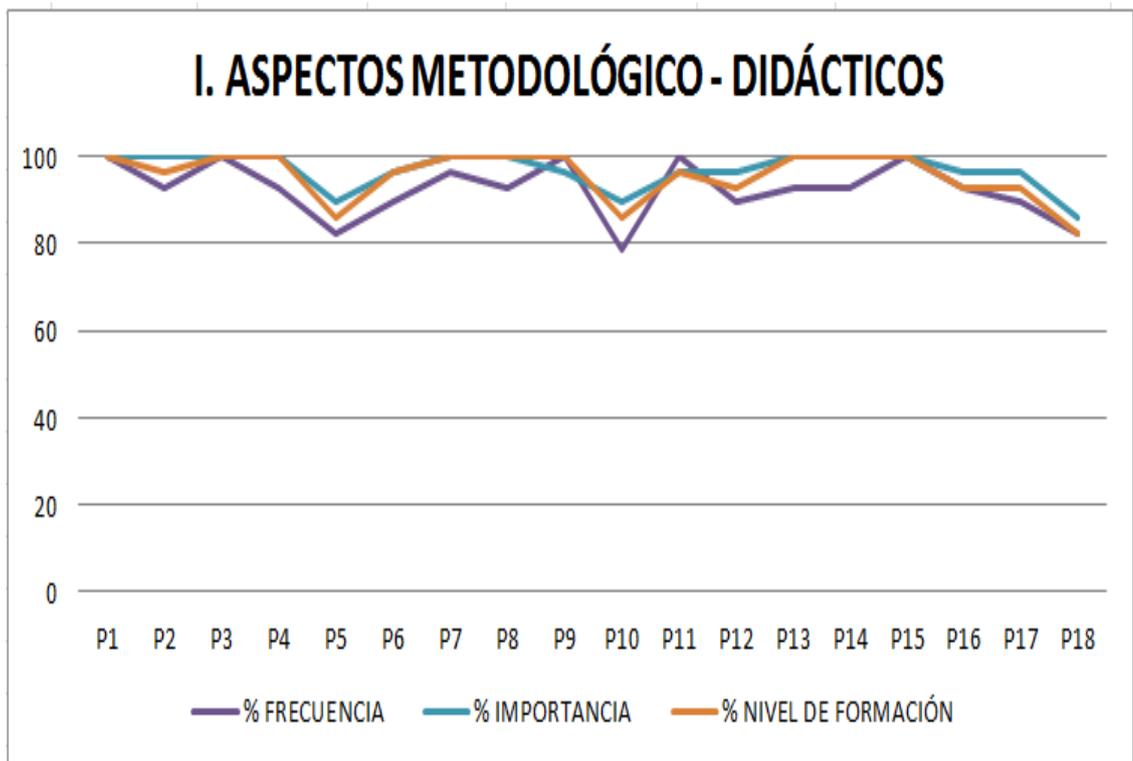


Figura 17. Aspectos metodológico-didácticos titulados

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

Elaboración: Criollo Blanca

En los aspectos metodológico-didácticos, los porcentajes que arrojan las encuestas, permiten visualizar que prácticamente en su totalidad con el 93 al 100% manifiestan que en este aspecto metodológico en el inventario de tareas del docente, cumplen con el rol que les corresponde con una valoración de 4 equivalente a mucho o alto y un valor de 86% bastante aceptable que indican su perfil de cumplimiento. “los logros esperados de los diferentes actores y establecimientos del sistema educativo; son orientaciones de carácter público que señalan las metas que deben alcanzarse para conseguir una educación de calidad”. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012).

En virtud a lo expuesto se comprende que la labor docente está bien orientada, y que los titulados responden eficientemente en su trabajo indicando como el valor bajo con el 86% que no es impactante, en organizar espacios de aula.

Por otra parte los directivos tienen un nivel bajo inferior como el 79% en detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes y equitativamente atender a las necesidades individuales

de los estudiantes. Cabe indicar que no llegan en ningún aspecto al 100% como lo expresan los titulados que si alcanzan en algunas preguntas.

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

Tabla 18. Autoevaluación de la práctica docente.

# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	4	93	4	96	4	93
P20	4	93	4	96	4	96
P21	3	82	3	86	3	86
P22	4	89	4	89	4	93

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

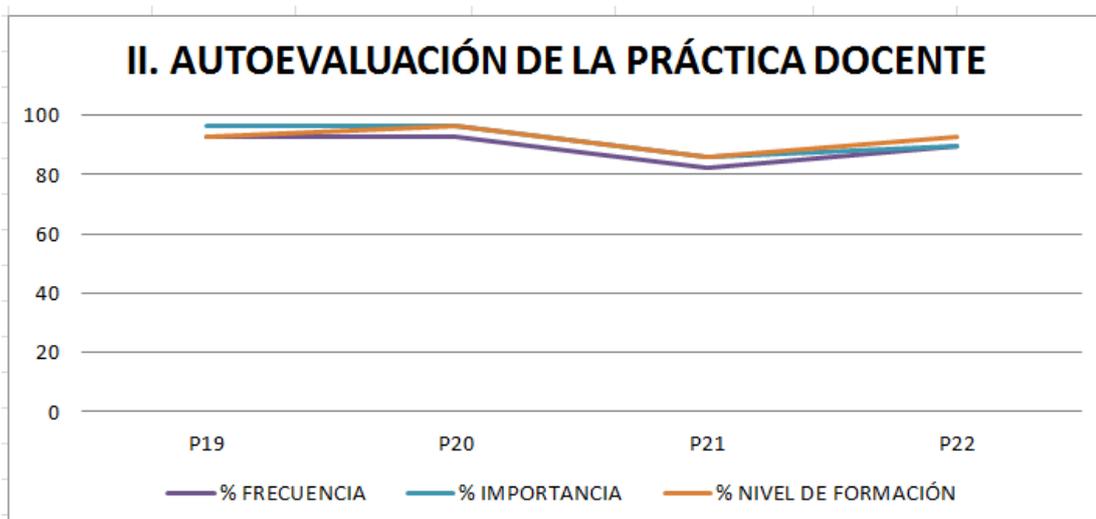


Figura 18 .Autoevaluación de la práctica docente

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

Tabla 19 Autoevaluación de la práctica docente directivos

# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	3	82	3	79	3	82
P20	4	93	4	89	4	93
P21	3	82	3	86	3	86
P22	3	82	3	86	3	82

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

Elaboración: Criollo Blanca.

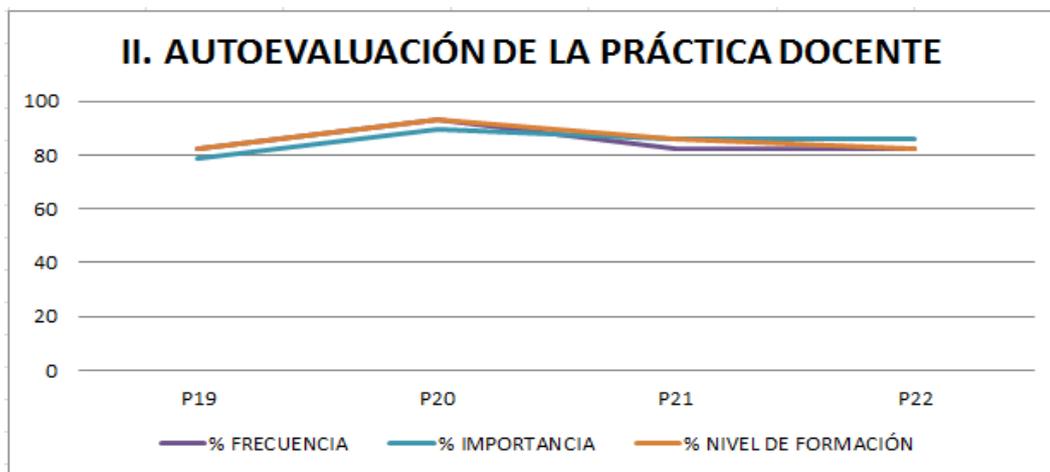


Figura 19. Autoevaluación de la práctica docente directivos

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

Elaboración: Criollo Blanca

En este importante aspecto que corresponde a la autoevaluación en la práctica docente con un 96% es una respuesta sobresaliente, donde los titulados manifiestan que evalúan y redactan informes e retroalimentación en la práctica educativa principalmente en esta tabla y, con un equivalente del 86% que a conciencia realizan un autoanálisis de su tarea cumplida. Los directivos en forma equitativa no llegan al 100% en ninguna pregunta y sus puntuaciones de igual forma oscilan entre el 86% inferior y 96% superior.

El gobierno central, en búsqueda de mejorar el nivel de calidad de la educación ha planteado algunos cambios en esta cartera, es así que dentro de las políticas del Plan Decenal de Educación se aspira que, “hasta el año 2015 la educación debe tener un giro, mejorando su eficiencia y equidad para lo cual se requiere implementar un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo” (MinEduc. 2012. p. 6)

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

Tabla 20. Investigación educativa.

# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	2	61	3	79	3	75
P24	3	79	3	82	3	79
P25	3	82	3	86	3	82
P26	3	86	4	93	4	89
P27	3	79	3	86	3	82
P28	3	75	3	86	3	82

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

Elaboración: Criollo Blanca

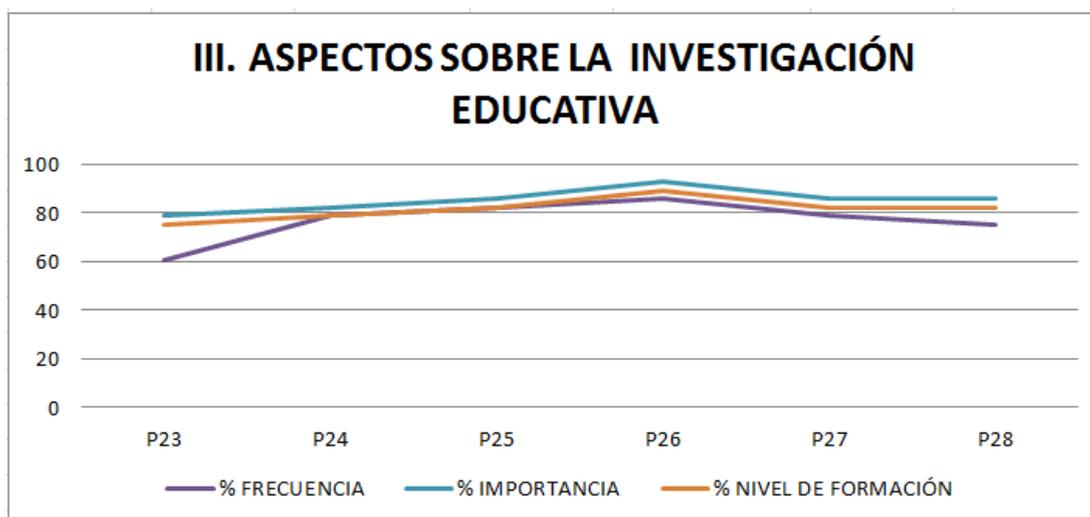


Figura 20. Investigación educativa.

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

Elaboración: Criollo Blanca

Tabla 21. Aspectos sobre la investigación educativa.

# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	3	86	3	86	3	86
P24	3	82	3	79	3	79
P25	3	71	3	75	3	79
P26	3	75	3	79	3	82
P27	3	68	3	71	3	68
P28	3	68	3	68	3	64

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

Elaboración: Criollo Blanca

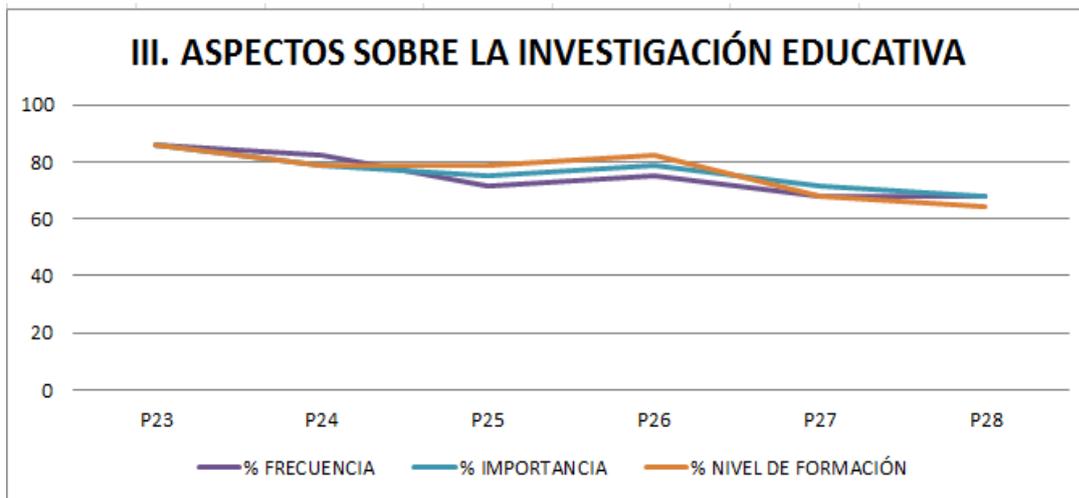


Figura 21. Aspectos sobre la investigación educativa.

Fuente: Encuesta a directivos en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012
Elaboración: Criollo Blanca

En este aspecto sobre investigación, se puede apreciar que con un porcentaje del 89% se preocupan por investigar siendo una cifra superable si se empoderan por conocer y ampliar el círculo de saberes y conocimientos que amplíen el esquema cognitivo de lo que necesita un docente en el buen ejercicio de sus funciones.

Vaillant, (2007). “Asume que la enseñanza es una de las claves para el logro de buenos aprendizajes, la mejor de la situación de los docentes es uno de los principales desafíos enfrentados por las políticas educativas latinoamericanas” (p. 29).

En todo caso la ocasión está siempre presente para investigar, implementar diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos que se adapten al contexto donde desarrollan sus actividades.

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

Tabla 22. Actividades académicas, normativas y administrativas.

# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	4	93	4	93	4	93
P30	4	100	4	100	4	100
P31	4	96	4	100	4	100
P32	3	64	3	82	3	82
P33	4	93	4	89	3	86
P34	3	82	4	89	4	93
P35	4	100	4	100	4	100
P36	4	93	4	96	4	93
P37	3	86	4	93	4	93
P38	4	100	4	100	4	100

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

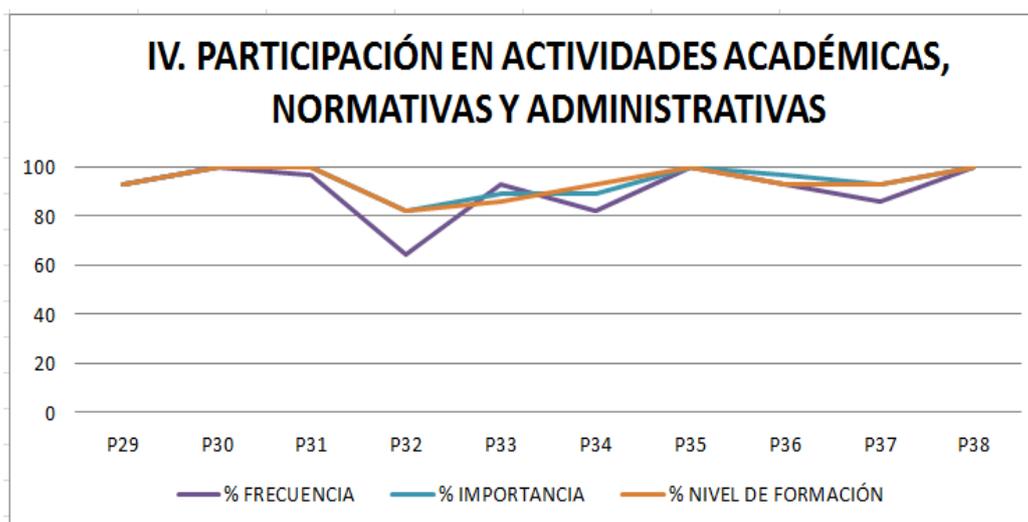


Figura 22. Actividades académicas, normativas y administrativas.

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

Tabla 23. Participación En Actividades Académicas, Normativas Y Administrativas Directivos

# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	4	89	4	89	4	89
P30	4	93	4	93	4	93
P31	4	89	4	89	4	89
P32	3	79	3	86	3	86
P33	3	82	4	89	4	89
P34	3	86	4	89	3	86
P35	3	86	3	86	3	82
P36	3	86	3	86	3	86
P37	3	86	4	89	4	89
P38	4	93	4	93	4	93

Fuente: Encuesta a directivos en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012
Elaboración: Criollo Blanca

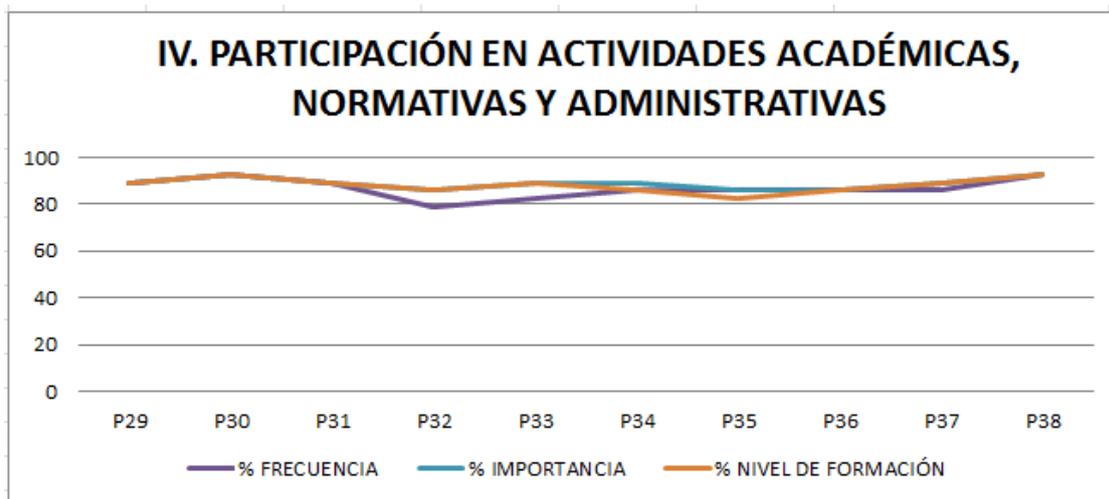


Figura 23. Participación En Actividades Académicas, Normativas Y Administrativas Directivos

Fuente: Encuesta a directivos en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012
Elaboración: Criollo Blanca

Secuenciando las respuestas a las preguntas que corresponden al cuarto bloque que lo identificamos como, participación en actividades académicas, normativas y administrativas.

Las respuestas de los titulados y directivos, con un porcentaje de 98, 93 y 100% manifiestan como una de sus fortalezas es tener conocimiento sobre la LOEI, como también tienen conocimiento sobre las metas y objetivos institucionales. Un encuestado con un porcentaje del 64% por la razón que no ejerce la docencia.

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

Tabla 24. Interacción padres de familia y comunidad.

# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	4	93	4	96	4	96
P40	3	86	4	89	4	89
P41	4	89	4	100	4	96
P42	4	96	4	96	4	96
P43	3	79	4	89	3	79
P44	4	93	4	96	4	96
P45	4	96	4	96	4	96
P46	4	100	4	100	4	100
P47	4	100	4	100	4	100
P48	4	93	4	96	4	93

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

Elaboración: Criollo Blanca

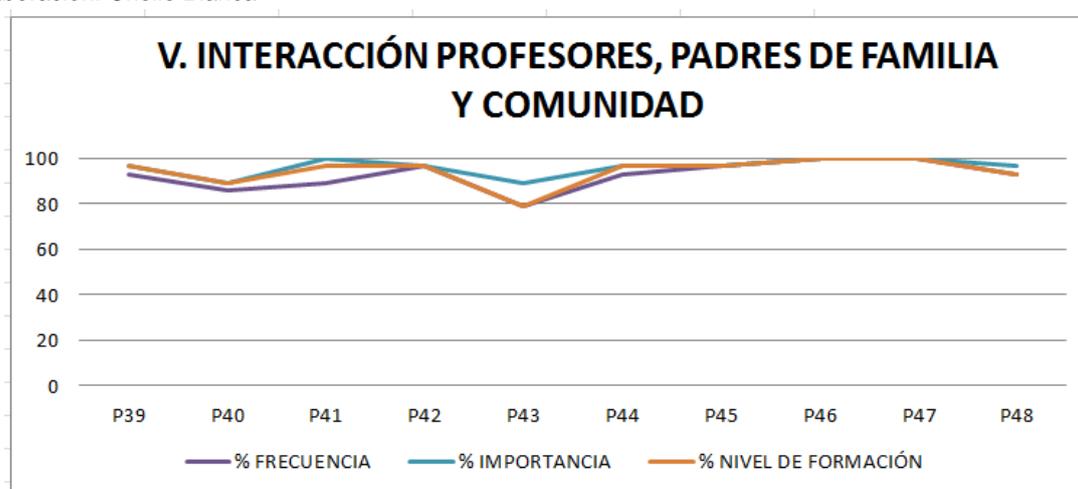


Figura 24. Interacción padres de familia y comunidad

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

Elaboración: Criollo Blanca

Tabla 25. Interacción profesores, padres de familia y comunidad directivos

# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	3	86	3	86	3	86
P40	3	82	3	82	3	82
P41	3	79	3	82	3	82
P42	3	86	3	86	3	86
P43	3	75	3	75	3	75
P44	3	79	3	86	3	86
P45	3	75	3	79	3	75
P46	4	89	4	89	3	86
P47	4	89	4	89	3	86
P48	3	68	3	75	3	75

Fuente: Encuesta a directivos en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012
Elaboración: Criollo Blanca

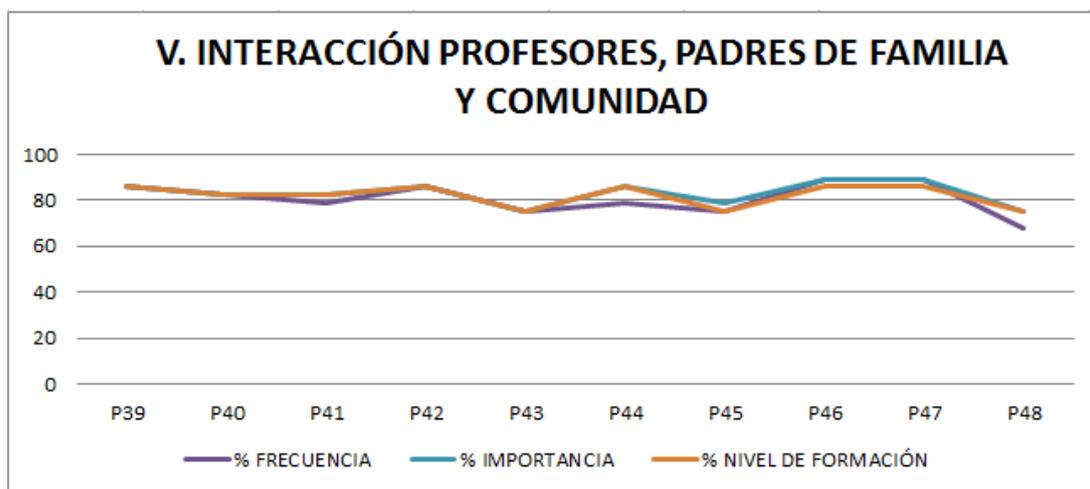


Figura 25. Interacción profesores, padres de familia y comunidad directivos

Fuente: Encuesta a directivos en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012
Elaboración: Criollo Blanca

La puntuación de mucho o alto prácticamente no se evidencia en este quintobloque de la encuesta, en su mayoría el resultado oscila entre el 75% al 89% y unos tres casos que no son significativos que llegan al 100% permitiéndonos tener una idea clara que a los titulados no les interesa tanto la labor comunitaria; encambio los directivos le asignan un 79% de importancia el interactuar con los grupos sociales.

Los docentes, están más bien enfocados a su labor áulica que trascender a su entorno."las buenas prácticas serán evidentes, puesto que el constructivismo se fundamenta en los aspectos cognitivos y sociales del comportamiento como en los afectivos".(Carretero 2009)

Hay razones muy puntuales, como las que hoy se conoce que nuestro gobierno se preocupa por todo lo que es educación y que el docente debe direccionarse por el desarrollo de destrezas y saberes cognitivos, pero y la comunidad descuidada.

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

Tabla 26 Profesores y trabajo en equipo

# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	3	82	3	86	3	86
P50	4	96	4	100	4	96
P51	4	96	4	100	4	96
P52	4	93	4	96	4	96
P53	3	86	4	96	4	93

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

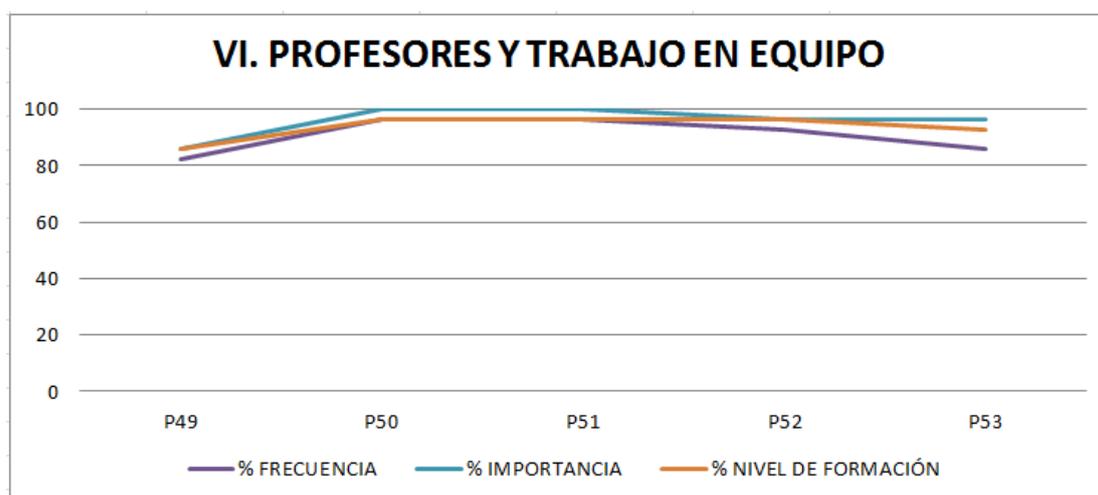


Figura 26. Profesores y trabajo en equipo

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

Tabla 27. Profesores y trabajo en equipo Directivos

# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	3	79	3	79	3	79
P50	3	86	3	86	3	86
P51	3	86	3	86	3	82
P52	3	75	3	82	3	82
P53	3	75	3	82	3	82

Fuente: Encuesta a directivos en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012
Elaboración: Criollo Blanca

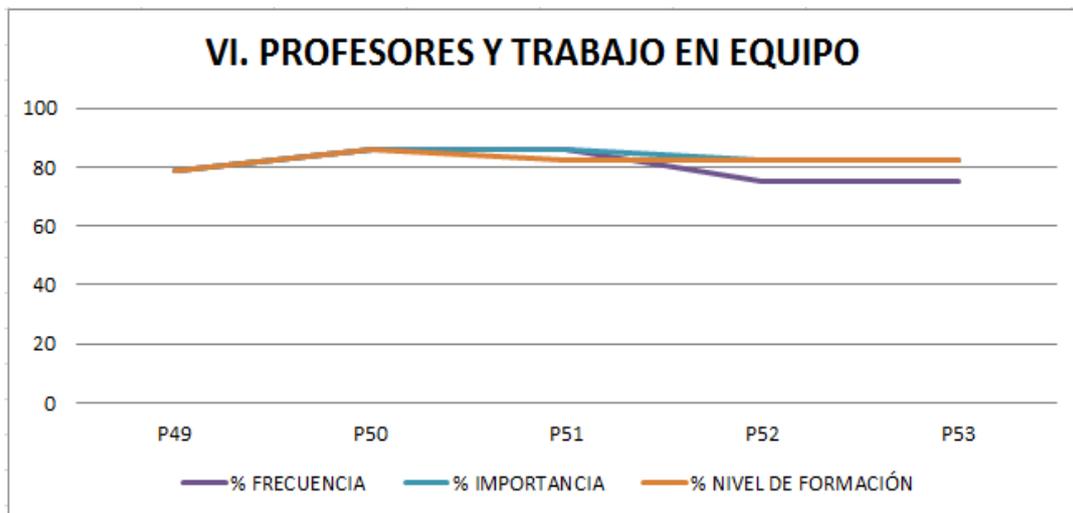


Figura27. Profesores y trabajo en equipo Directivos

Fuente: Encuesta a directivos en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012
Elaboración: Criollo Blanca

En el aspecto antepenúltimo de esta encuesta, refiriéndonos al profesor y su trabajo en equipo, se tiene una puntuación mayoritaria comprendida en el porcentaje 96% como nivel superior, escasamente un 100% y un nivel mínimo entre 75% sobre la importancia que le asignan a trabajar en proyectos curriculares en equipo como también participar en círculos de estudio.

En el caso de los directivos es equitativo el porcentaje de 75% que le asignas a los parámetros anteriores.

3.5.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado.

Tabla 28 Formación.

# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	3	82	4	93	4	93
P55	3	71	3	79	3	75
P56	3	79	3	86	3	82
P57	2	61	3	75	3	71
P58	2	43	3	75	2	61

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

Elaboración: Criollo Blanca

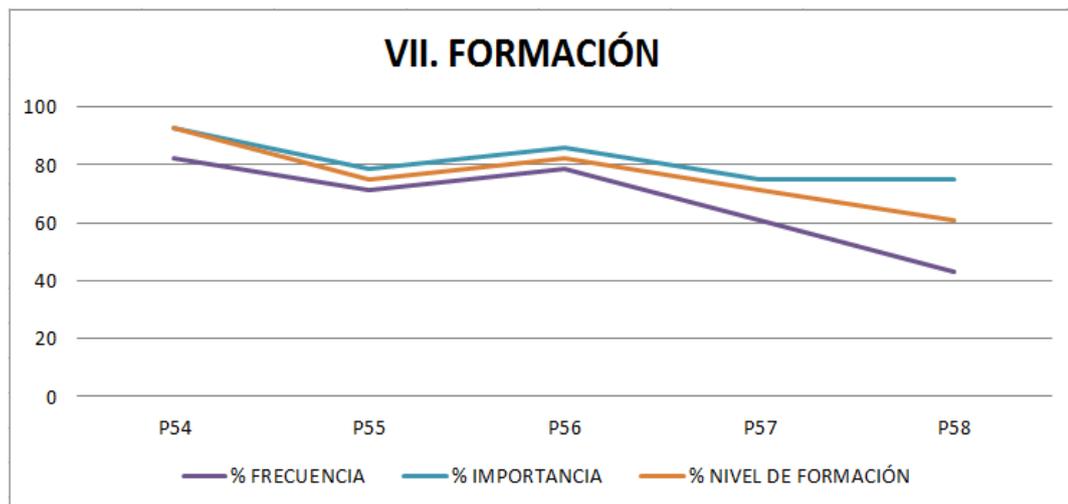


Figura 28. Formación.

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

Elaboración: Criollo Blanca

Tabla 29. Formación directivos.

# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	3	79	3	82	3	82
P55	3	71	3	82	3	82
P56	3	68	3	82	3	82
P57	3	71	3	82	3	79
P58	2	46	2	54	2	57

Fuente: Encuesta a directivos en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012
Elaboración: Criollo Blanca

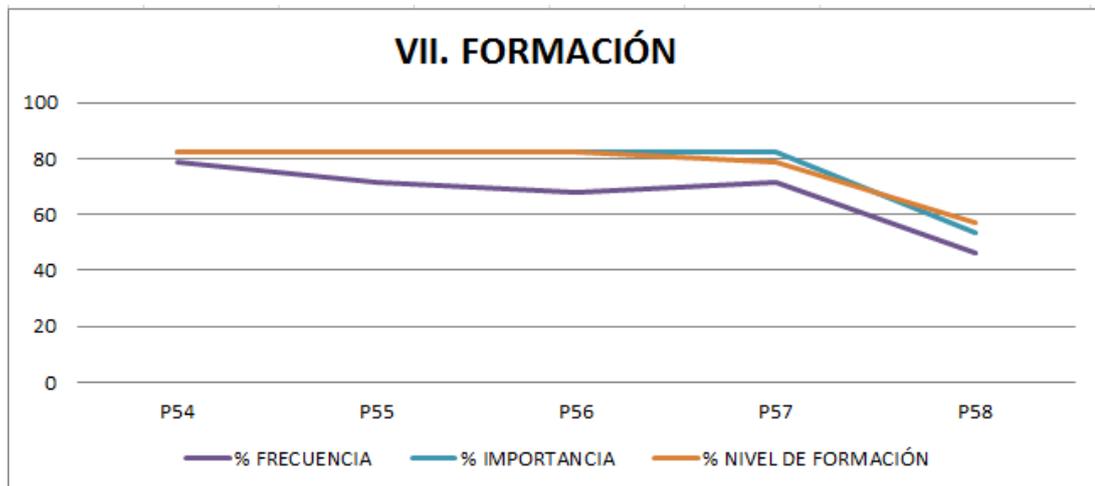


Figura 29. Formación directivos.

Fuente: Encuesta a directivos en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012
Elaboración: Criollo Blanca

Finalmente en el último bloque y siguiendo la secuencia de preguntas que es el compendio de esta ficha de encuesta a docentes y directores titulados por la Universidad Técnica Particular de Loja en su modalidad Abierta y a Distancia, remite a conocer el nivel de formación de los titulados.

Un aspecto muy llamativo, es la importancia que le asignan asistir a cursos de una segunda lengua es así como los docentes con el 75% le valoran y los directivos el 54% pese a que hoy en día es necesario conocer y practicar, pero en este caso son sus indicadores de esta forma.

Con porcentajes que no superan el 82% y el 93% se conoce que no están asistiendo a cursos direccionados por el Ministerio de Educación, peor aún ofertados por empresas u organismos particulares, obviamente por el costo, tiempo, y falta de interés.

Según el Ministerio de Educación del Ecuador, (2012) Los estándares educativos tienen como finalidad elevar el rendimiento académico de los estudiantes, establecer el tipo de logro que es posible obtener con esfuerzo, estimular la cooperación entre el profesorado, y contar con un parámetro que permita juzgar en cierta medida la calidad de los aprendizajes alcanzados.

Además permiten verificar los conocimientos, habilidades y actitudes de los actores educativos (estudiantes, docentes y directivos), los mismos que se evidencian en acciones y desempeños que pueden ser observados y evaluados en los contextos en los que estos se desenvuelven.

Esta información deja claro que los titulados se mantienen prácticamente con sus estudios hasta su titulación y luego perdieron el interés, en otros términos es un descuido que al tiempo se refleja en los educandos, convirtiéndose esta parte en uno de los nudos críticos de este informe, ya que un docente anclado en el tiempo que no surge, se detiene, no está innovado, poco a poco se queda relegado.

CONCLUSIONES

1. De acuerdo a las características del puesto de trabajo de los titulados, es evidente que el porcentaje mayor se ubica en el establecimiento fiscal y, en la institución particular muy bajo haciendo entrever que un puesto de gobierno siempre garantiza seguridad laboral
2. Los requerimientos de los profesionales en educación puntualmente manifiestan que tienen afán por continuar sus estudios, pero las condiciones no les son favorables para mejorar su titulación y conocimientos, tan solo uno tiene un título de maestría.
3. La educación regular es la que prima en nuestro país, toda vez que presta las condiciones más favorables para que los estudiantes tengan acceso a una educación de acuerdo con la edad que concurren, en este caso un alto porcentaje se encuentra insertado en este tipo de educación.
4. La formación académica de los titulados se ajusta a la labor en la cual se están desempeñando, sirviéndoles favorablemente para insertarse en este campo, el educativo.
5. Los encuestados en su mayoría están trabajando desde 8 hasta 15 años en educación, manifestando su satisfacción por estar inmersos en lo que es su vocación.
6. La labor comunitaria no es trascendente así lo manifiestan con el 75% al 89% permitiéndonos tener una idea clara que a los titulados, están enfocados a su labor áulica que trascender a su entorno.
7. Los titulados le asignan la mayor importancia a la labor que desempeñan, a las tareas propias de su profesión, esto desde el punto de vista de docentes y de sus empleadores.
8. En gran porcentaje los titulados no están asistiendo a cursos direccionados por el Ministerio de Educación, peor aún ofertados por empresas u

organismos particulares, conduciéndonos a realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos.

9. El trabajo que desempeñan los encuestados, lo hacen como docente, según el indicador señala que son bastante jóvenes y su experiencia en algunas instituciones no cumple el perfil para optar en participar en un puesto directivo.
10. La acción de ser investigadores, con un alto índice expresan que les interesa, pero no lo practican, permitiendo objetivizar que es una situación importante e indispensable, considerando que un docente que investiga es un profesional innovado y, puede ofrecer una mejor educación.

RECOMENDACIONES

1. Es importante que el Gobierno ecuatoriano garantice la seguridad laboral y termine con los contratos a los titulados, comprometiéndoles a desempeñarse de la mejor manera en su trabajo.
2. El Ministerio de Educación, en necesario que considere la necesidad de facilitar a los titulados becas de estudio como también, creando entidades con ofertas accesibles especialmente en lo económico, para continuar con sus estudios y mejoren su titulación.
3. Seguir fortaleciendo la educación regular por parte del gobierno, dotando de recursos necesarios para la educación fiscal y los estudiantes se preparen íntegramente con recursos tecnológicos actualizados como aulas virtuales, entornos tecnológicos de aprendizaje, entre otros.
4. Es menester que la Universidad Técnica Particular de Loja, siga preparando a los titulados con programas de formación continua, para que aporten en el adelanto y progreso educativo de nuestro entorno nacional.
5. Recomendar e incentivar a los titulados que ejercen la docencia ya por algún tiempo, se preparen constantemente y tomen como norma leer y auto prepararse, para ser competitivos en su accionar para desempeñarse en otras tareas como evaluadores docentes, facilitadores, dictar cursos.
6. Recordarles a los docentes que la labor comunitaria, es un compendio de su compromiso y que trascender su apoyo educativo en el contexto después del aula le convierte en un verdadero maestro.
7. Es importante que los titulados en educación, sigan preocupados por dar lo mejor con sus estudiantes, empoderándose de sus necesidades educativas, para mejorar su preparación y conducirles a ser entes íntegros y gran calidad humana.
8. Los profesionales en educación, se concienticen que el conocimiento no tiene límites y que la preparación es un deber adquirido para trabajar en el aula con responsabilidad, siendo además un perfil inherente de cada docente.

9. Es importante que los titulados en educación no se desestimen y que incursionen preparándose y participar en proyectos para ser director de un plantel, valorando sus conocimientos.
10. Hago la invitación a todos los participantes de este proyecto importante, para que sean investigadores de saberes, métodos, técnicas y recursos materiales, para lograr el adelanto educativo con calidad y calidez que tanto se pregona, pero que no se asumen compromisos.

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN:

“La educación de los pobres
no debe de ser una pobre educación”
Padre José María Velaz.

Tema:

Docentes comprometidos a la investigación y participación activa en cursos de mejoramiento, para elevar la calidad educativa, dirigido a los titulados egresados de la UTPL que laboran en establecimientos de la provincia del Azuay, durante el periodo lectivo 2013-2014.

3.6. Justificación

La investigación realizada conduce a vivenciar una realidad flagrante en la que atraviesan los titulados que obtuvieron su titulación en la Universidad técnica Particular de Loja.

Los resultados sin temor a sesgo indican que después de sus estudios y habiendo culminado su carrera descuidaron el seguirse preparando, y que de 8 encuestados solo 1 de ellos ha mejorado su titulación, esto por una parte.

En lo relacionado a si asisten a cursos de mejoramiento que está demostrado en las tablas 28 y 29 con el tema formación, se puede comprender con un bajo porcentaje que lo han descuidado, de pronto porque están desmotivados y dialogando con ellos manifestaron que, entre algunas limitantes es el difícil acceso a entrar en la página del Ministerio, además indicaron que la distancia del lugar de trabajo a la ciudad les resulta complicado, entre otras razones así lo manifiestan.

Como evidencia a este nudo crítico, se expone seguidamente los resultados de lo expresado como indicador que sustenta lo planificado, invitando a leer en sus páginas y exclusivamente las matrices elaboradas para el efecto en forma coherente las estrategias a seguir y de cumplirse los objetivos se mejora esta falencia investigada en los ocho titulados que corresponden y participan en este trabajo investigativo.

Nivel de Formación.

Tabla 30.

# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	3	82	4	93	4	93
P55	3	71	3	79	3	75
P56	3	79	3	86	3	82
P57	2	61	3	75	3	71
P58	2	43	3	75	2	61

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

Elaboración: Criollo Blanca

Los docentes no se preparan en instrumentos curriculares, siendo muy importante, he aquí el porqué actualmente la educación se está quedando relegada en relación con otros países, donde sus modelos y planes de estudio, se comercian por decirlo así a otros, entonces estos resultados conducen a cambiar, mejorar y planificar estrategias para que los titulados se preocupen por actualizarse.

Formación de Directivos

Tabla 31

VII. FORMACIÓN DIRECTIVOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	3	79	3	82	3	82
P55	3	71	3	82	3	82
P56	3	68	3	82	3	82
P57	3	71	3	82	3	79
P58	2	46	2	54	2	57

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

Elaboración: Blanca Criollo.

Por otra parte refiriéndonos a que si los titulados investigan parte primordial en la actividad que desempeñan con un porcentaje del 89% lo manifiestan que les interesa pero no lo practican, permitiendo entrever que es una cifra baja recordando que un docente que investiga es un profesional innovado y puede ofrecer una mejor educación.

Por estas razones es importante elevar esta propuesta para fortalecer la preparación académica de los titulados y estos saberes se vean reflejados en los estudiantes donde recae su acción en forma directa

3.7. OBJETIVOS

Objetivo general:

Consolidar el compromiso de los titulados de la UTPL como protagonistas de calidad, en el proceso de formación integral, basados en cursos de mejoramiento e investigación activa, para aplicarlas con sus estudiantes y por ende en su proyecto de vida.

Objetivos Específicos:

1. Promover y optimizar la formación académica de los docentes titulados, auto preparándose, para que a partir del fortalecimiento educativo, direccionados por una excelente investigación mejoren el inter-aprendizaje.
2. Fomentar espacios para la lectura reflexiva de los temas que interesan en la formación académica y el desarrollo de su autoestima personal y profesional.
3. Fortalecer reglas que garanticen la distribución de actividades labores y de formación en cursos ofertados por el Ministerio de Educación.

3.8. Metodología: Matriz del marco lógico

8.3.1 Análisis de involucrados

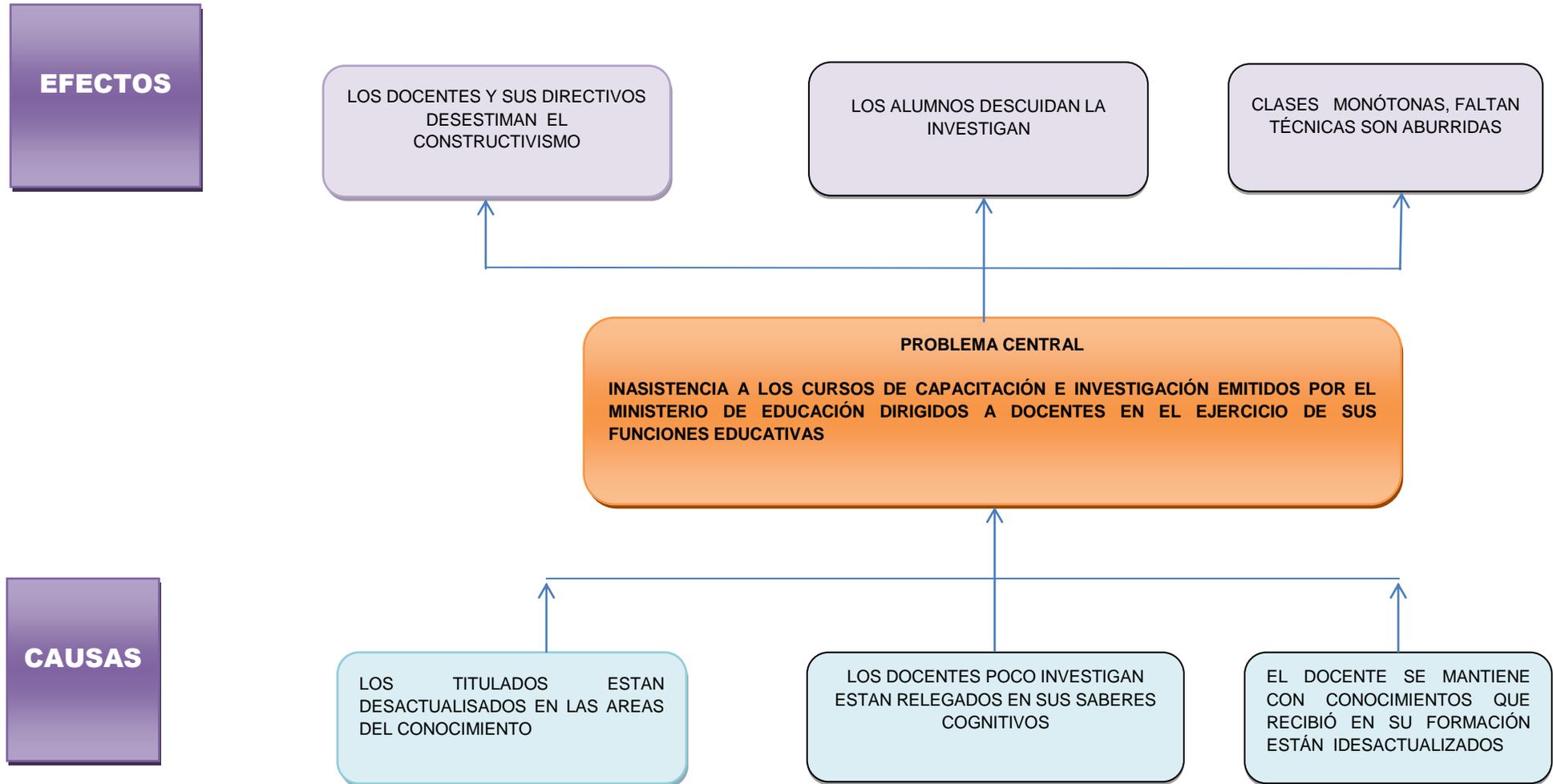
Tabla 32 Involucrados

GRUPOS INVOLUCRADOS	PROBLEMAS PERCIBIDOS	INTERESES	CONFLICTOS POTENCIALES
Titulados	<p>-Poca participación en los cursos emitidos por el Ministerio de Educación.</p> <p>-Bajo índice de interés por investigar temáticas referentes a educación limitando sus conocimientos para aplicarlos en los educandos.</p>	<p>-Participar activamente en programas y cursos educativos donde se potencien saberes cognitivos en pos del adelanto del titulado</p> <p>-Mejorar la calidad de conocimientos investigando y analizando temas dirigidos a la docencia.</p>	<p>-Dificultad para inscribirse en los cursos del Ministerio de Educación.</p> <p>-Disponibilidad del tiempo para asistir a los cursos</p> <p>-Difícil acceso a la internet para consultar por la distancia del lugar de trabajo</p>

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

Elaboración: Criollo Blanca

8.3.2 **Árbol de Problemas**
Figura 1

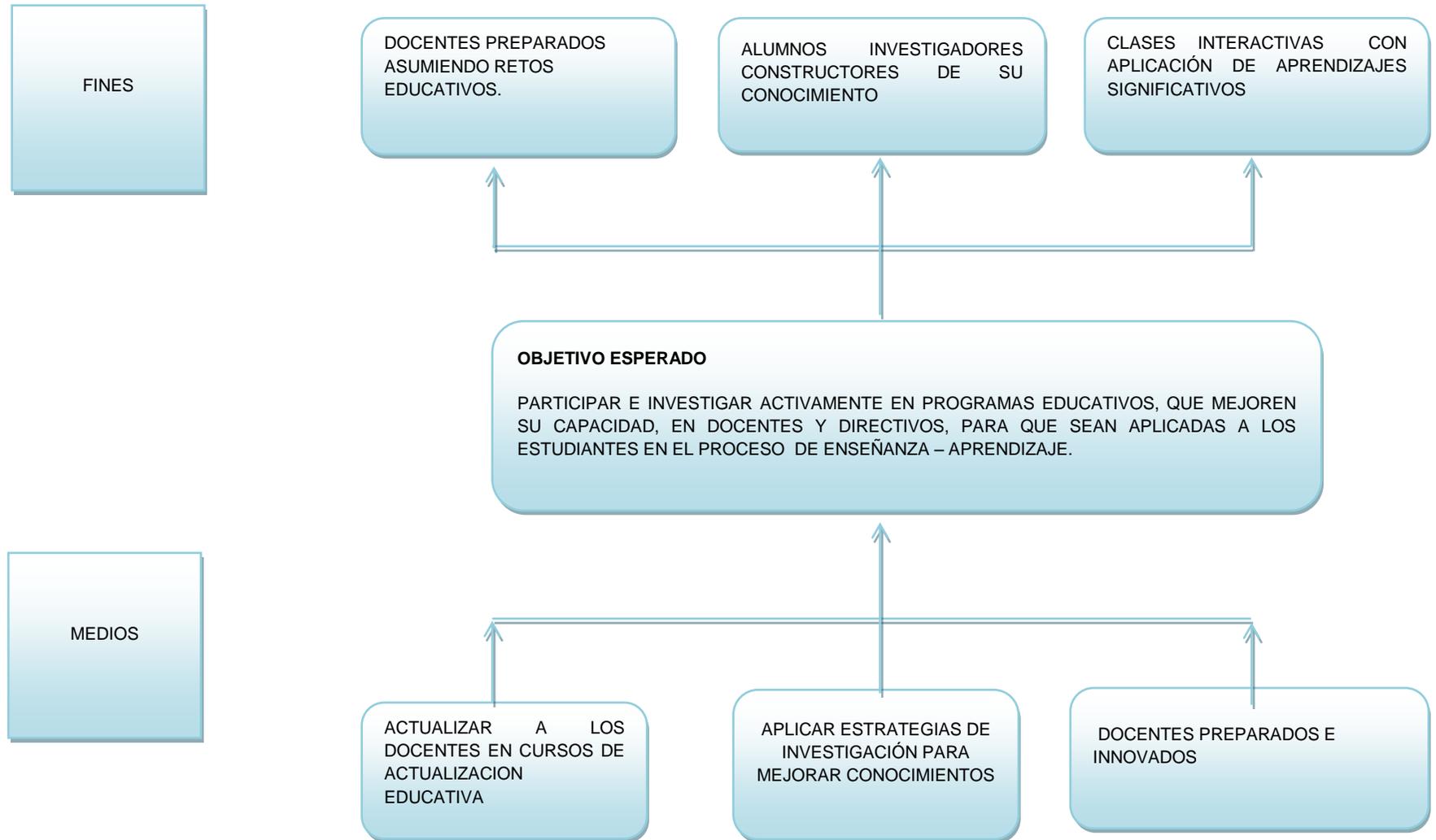


Fuente:Análisis de Problemas
Elaboración: Criollo Blanca

8.3.3

Análisis de objetivos

Figura 2



8.3.4 Análisis de estrategias

Tabla 33 Análisis de estrategias

FIN	PROPÓSITO	PRODUCTOS O COMPONENTES	ACTIVIDADES
Docentes preparados asumiendo retos, con alumnos investigadores constructores de su conocimiento, vivenciando clases interactivas aplicando aprendizajes significativos.	Participar e investigar activamente en programas educativos, que mejoren su capacidad, en docentes y directivos, para que sean aplicadas a los estudiantes en el proceso de enseñanza – aprendizaje.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Actualizar a los docentes para enseñar. 2. Aplicar estrategias de investigación. 3. Docentes preparados e innovados 	<ol style="list-style-type: none"> 1.1 Insertarse en los cursos de capacitación ofertados por el Ministerio de Educación u otras instituciones. 1.2 Conocer normas y saberes para investigar sintetizando lo más trascendente y relevante. 1.3 Innovarse constantemente para ejercer en forma eficiente la docencia.

Fuente: Análisis de objetivos

Elaboración: Criollo Blanca

3.9. Plan de Acción

3.9.1. Matriz del Marco Lógico

Tabla 34 Matriz del Marco Lógico

RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES VERIFICABLES	MEDIOS O FUENTES DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<p>FIN</p> <p>Docentes preparados asumiendo retos, con alumnos investigadores constructores de su conocimiento, vivenciando clases interactivas aplicando aprendizajes significativos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La participación de los titulados en cursos ofertados por el Ministerio de Educación es de un 80 al 100% 	<ul style="list-style-type: none"> • Certificados aprobados por el MEC 	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción en los titulados por haber participado en cursos de mejoramiento • Los titulados no aprueban los cursos del Ministerio
<p>PROPÓSITO</p> <p>Participar e investigar activamente en programas educativos, que mejoren su capacidad, en docentes y directivos, para que sean aplicadas a los estudiantes en el proceso de enseñanza – aprendizaje.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los titulados aplican de 3 a 6 técnicas y conocimientos nuevos encada periodo semanal 	<ul style="list-style-type: none"> • En tareas grupales • Documentos impresos de trabajos individuales y grupales 	<ul style="list-style-type: none"> • Los docentes han mejorado su trabajo docente y clima de aula • No investigan
<p>COMPONENTES</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Actualizar a los docentes para enseñar. 2. Aplicar estrategias de investigación. 3. Docentes preparados e innovados 	<ul style="list-style-type: none"> • Asistencia de los docentes en un 90% en los cursos 	<ul style="list-style-type: none"> • Registros en el sistema SIMEE. • Folletos con Contenido de participación forma física socializados con los tutores 	<ul style="list-style-type: none"> • Los docentes se inscriben en las páginas del Ministerio • Los titulados no asisten a los cursos ni tampoco investigan por desinterés

2. Ejecución de proyectos educativos planificados con la Actualización y Fortalecimiento Curricular	<ul style="list-style-type: none"> • Variedad de métodos y técnicas educativas , motivacionales y de pensamiento lógico 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajos prácticos documentados 	<ul style="list-style-type: none"> • Existe desarrollo del pensamiento crítico • Los titulados no desarrollan el pensamiento lógico
ACTIVIDADES	RECURSOS:	PRESUPUESTO: 183 dólares	SUPUESTOS
1.1 Introducción de las formas de trabajo práctico, de laboratorio etc.	Humanos, Materiales, Económicos.	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación del docente por el Ministerio • Documentos digitales y físicos en la Pág. www.educacion.gob.ec. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los titulados que no incursionan no desempeñan su trabajo con eficiencia • Los titulados si investigan y participan en cursos de mejoramiento.
1.2 Aplico los saberes en mi trabajo diario.		<ul style="list-style-type: none"> • Los titulados aplican y dialogan entre compañeros las ventajas de su auto preparación 	
1.3 Investigo constantemente		<ul style="list-style-type: none"> • Actividades de clase activas 	
2.1 Reingeniería de procesos en técnicas, métodos e Implementación del aprendizaje constructivista		<ul style="list-style-type: none"> • Institucionalizada la técnica de la investigación en su trabajo diario 	
2.2 Aplicación de saberes cognitivos en clases participativas desarrollando estándares de gestión aprendizaje y desempeño			

Fuente: Análisis de alternativas

Elaboración: Criollo Blanca

8.5 Resultados Esperados

Tabla 35. Resumen de resultados y costos

RESULTADOS	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	EVALUACION	PRESUPUESTO	CRONOGRAMA
-La participación de los titulados en cursos ofertados por el Ministerio de Educación, es de un 80 al 100%	<p>1.1 Insertarse en los cursos de capacitación ofertados por el Ministerio de Educación u otras instituciones.</p> <p>1.2 Conocer normas y saberes para investigar sintetizando lo más trascendente y relevante.</p> <p>1.3 Innovarse constantemente para ejercer en forma eficiente la docencia.</p>	<p>-Socializar en cada institución donde trabajan los titulados, sobre la necesidad de participar en los cursos y el deber de estar innovados.</p> <p>-Participar activamente en programas y cursos educativos donde se potencien saberes cognitivos en pos del adelanto del titulado</p> <p>-Taller de integración para delegar quien</p>	<p>-Evidenciar ingreso a los Cursos del Ministerio de Educación directivos y docentes.</p> <p>-Acta de compromiso para asistir en los cursos de capacitación.</p> <p>-Actualizar ficha de datos personales y priorizar los cursos de su interés.</p> <p>-Institucionalizar en el Manual de Convivencia la participación e innovación constante.</p>	<p>-Internet \$2.00</p> <p>-Costos personales de subsistencia \$100.00</p> <p>-Ninguno</p> <p>-Ninguno</p> <p>-Impresiones\$ 5,00</p> <p>-Refrigerios \$ 25,00</p>	<p>-Inicio-Agosto. 02-2013</p> <p>Finalización.continua</p>

		<p>ingrese a los directivos y docentes en las páginas del Ministerio a los compañeros</p> <p>-Mejorar la calidad de conocimientos investigando y analizando temas dirigidos a la docencia.</p>			
<p>-La investigación, es una actividad para su desempeño en un 80%</p>	<p>Fomentar espacios para la lectura reflexiva, de los temas que interesan en la formación académica y el desarrollo de su autoestima personal y profesional.</p>	<p>-Taller de sensibilización entre el directivo, docentes e investigadora del proyecto, en base a los resultados, la importancia de investigar</p>	<p>-Exposiciones sobre temas de interés para los docentes.</p> <p>-Análisis del MARCO LEGAL EDUCATIVO.</p> <p>-Establecer consensos sobre el análisis y los componentes que le corresponden en las distintas funciones según la LOEI.</p> <p>-Evidenciar replicando, temas de interés que investigan entre directivo y titulados.</p>	<p>-Costos de internet por hora \$01,00</p> <p>-Costo Año lectivo \$ 50,00</p> <p>COSTO TOTAL \$ 183.00</p>	<p>-Inicio-Agosto. 02-2013 Finalización.continua</p>

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

Elaboración: Criollo Blanca

8.6 Bibliografía de la propuesta

- <http://www.revistainteractiva.com.ar/2010/05/la-importancia-de-la-capacitacion-docente/>

8.7 Anexos de la propuesta (opcional) Bibliografía

9. Bibliografía.

Páginas Web:

- Alonso, L. E.; Fernández Rodríguez, C. J. y Nyssen, J. M. (2009). El debate de las competencias. Recuperado de:
www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf
- ANECA Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación. (Marzo, 2009). Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización. Recuperado de:
www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf
- Avalos, B. (Enero, 2009). La inserción profesional de los docentes. de:
<http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf>
- Ministerio de Educación. (2012). Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura. Recuperado de:
<http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pes.html>
- Vaillant, D. (2009). Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado. Recuperado de: <http://www.ugr.es/~recfpro/>
- Alonso, L. E.; Fernández Rodríguez, C. J. y Nyssen, J. M. (2009). El debate de las competencias. Recuperado de:
www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf
- León, M. (2004). Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador. Recuperado de
http://rsa.utpl.edu.ec/eva/file.php/48076/2012-01-16_politicas_programas_insercion_laboral_jovenes_ecuador_lcr2133e_leon.pdf
- -Consuelo Vélaz de Medrano Ureta
Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED)
E-mail: cvelaz@edu.uned.es
- -© Dr. Pere Marquès Graells, 2000 (última revisión: 7/08/11)
Tomado de <http://peremarques.pangea.org/docentes.htm>
- -Autor: Francisco Miguel-Rodríguez-edición:Abril 2009

10. Anexos

Anexo 1: Fichas de contactos para titulados – empleadores

FICHA DE CONTACTOS PARA TITULADOS/EMPLEADORES

Tabla 3: Ficha de contacto para Titulados y Empleadores.

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

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

CARTA PARA TITULADOS DE LA UTPL



Universidad Técnica Particular de Loja
La Universidad Católica de Loja



Modalidad Abierta y a Distancia
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

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

De mi consideración:

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

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

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

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

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

Atentamente;

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

SOLICITUD PARA DIRECTIVOS DE LOS CENTROS EDUCATIVOS



Universidad Técnica Particular de Loja
La Universidad Católica de Loja



Modalidad Abierta y a Distancia
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Señor
DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho

De mi consideración

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

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

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

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

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

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

Atentamente;

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

ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS EMPLEADORES

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?

.....

.....

.....

.....

.....

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

6.1 Pregrado	6.2 Posgrado	6.3 Ninguno

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

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

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

--	--

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

--

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

--

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

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

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

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

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

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

--

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

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

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

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

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

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

Evidencias fotográficas (una por cada titulado-empleador)

ESCUELA "IGNACIO ESCANDON" TITULADO 0295 CUENCA



COLEGIO PARTICULAR "SINDICATO DE CHOFERES" TITULADO 0292 CUENCA



ESCUELA "ABELARDO RODRIGUEZ" TITULADO 0291 CUENCA-NABON-CHARQUI CASERIO



ESCUELA "BRASIL" TITULADOS 0295 CUENCA- GUALACEO



ESCUELA "PIO BRAVO" TITULADO 0290 CUENCA-PAUTE-PANTEOPAMBA



ESCUELA FISCAL "MERCEDES DE JESÚS MOLINA" TITULADO 0294 CUENCA- GUALACEO



ESCUELA "29 DE SEPTIEMBRE" TITULADO 0296 CUENCA- GUALACEO -SAN JUAN -SAN GABRIEL



TAXISTA INDEPENDIENTE TITULADO 0289 CUENCA-GUALACEO

