



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

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

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

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.

AUTORA: Calderón Minga, Mercy María

DIRECTORA

Minga Vallejo Ruth Elizabeth, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO ALAMOR

2013

CERTIFICACIÓN

Mgs

Minga Vallejo Ruth Elizabeth

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

CERTIFICA

Que el presente trabajo, denominado: “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja” realizado por el profesional en formación: Calderón Minga Mercy María; 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 del 2013

f.....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Calderón Minga Mercy María 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 realice a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad"

f.....

Mercy María Calderón Minga

CI: 0704774751

DEDICATORIA

El valorar y agradecer por las bendiciones recibidas es el don más grande del ser humano y con todo el amor del mundo, dedico mi trabajo de fin de titulación en primer lugar a Dios y a la Virgen María, guía e inspiradores y gran motivación para culminar esta importante etapa enriquecedora en mi vida. Mi eterna gratitud la expreso a mis padres Juan Calderón y Consuelo Minga, por ser apoyo y motor de lucha en el camino hacia mi formación profesional ya que gracias a su cariño y bondad, han sido ejemplo de superación y perseverancia. A Lenin mi esposo, con mucho cariño le dedico mi esfuerzo plasmado en mi trabajo, por demostrarme el valioso apoyo y comprensión en todo momento. El trabajo de muchas horas de desvelo para cumplir con mis expectativas académicas han sido superadas gracias al cariño inmenso de mis queridos hijos, Luisana y Juan Daniel, inspiradores de mi superación, y todo con una gran dosis de amor y apoyo incondicional.

Mercy

AGRADECIMIENTO

La virtud que enaltece al ser humano es la gratitud, por ello mi profundo agradecimiento a la Universidad Técnica Particular de Loja, a sus autoridades, a la Escuela de Ciencias de la Educación, quienes me brindaron la oportunidad de obtener mi formación profesional y de manera muy especial a mi Directora de Tesis: Mgs. Ruth Minga Vallejo y a la Directora del Proyecto de Investigación: Mgs. Verónica Sánchez Burneo, por sus conocimientos orientaciones, manera de trabajar, persistencia, paciencia y motivación lo cual ha sido fundamental para realizar mi trabajo investigativo.

Mi eterna gratitud a mi esposo, mis padres, mis hijos, mis hermanos especialmente a mi hermano Manuel, a mis compañeros de Universidad por su apoyo incondicional y a los titulados investigados como a sus empleadores por brindarme la colaboración para realizar la fase de campo, a todos ellos muchas gracias.

Mercy María Calderón.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN EJECUTIVO.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
1. SÍNTESIS MATERIAL BIBLIOGRÁFICO.....	6
1.1 El debate sobre las competencias.....	7
1.2 Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España.....	10
1.3 La inserción profesional de los docentes.....	11
1.4 Estándares de calidad educativa: Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura.....	13
1.5 Políticas de inserción a la docencia en América Latina: la deuda pendiente.....	16
1.6 Inserción laboral de los jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias.....	18
1.7 Políticas, programas de inserción laboral para la juventud del Ecuador.....	20
1.8 La docencia como trabajo: la construcción de nuevas pautas de inclusión y exclusión.....	23
1.9 Empezar con buen pie.....	25
1.10 El acompañamiento a los maestros y profesores en su primer puesto de trabajo	27
2. METODOLOGÍA.....	30
2.1 Diseño de la investigación.....	31
2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	31
2.3 Preguntas de investigación.....	33
2.4 Contexto.....	33
2.5 Población y muestra.....	34
2.6 Recursos.....	34
2.6.1 Humanos.....	34
2.6.2 Institucionales.....	34
2.6.3 Materiales.....	34
2.6.4 Económicos.....	34
2.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.....	34

3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	36
3.1 Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.....	37
3.1.1 Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta.....	37
3.1.1.1 Ubicación geográfica (nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad).....	37
3.1.1.2 Edad.....	38
3.1.1.3 Sexo.....	39
3.1.2 Características académicas de los titulados.....	40
3.1.2.1 Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.....	40
3.1.2.2 Tipo de educación.....	41
3.1.2.3 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.....	42
3.1.3 Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.....	42
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.....	42
3.1.3.2 Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.....	43
3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.....	44
3.1.3.4 Características del trabajo actual.....	45
3.2 Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral.....	47
3.2.1 Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado.....	47
3.3 Valoración docente de la profesión.....	48
3.3.1 Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado.....	48
3.4 Satisfacción docente.....	63
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.....	64
3.5.1 Aspectos metodológico - didácticos que desarrolla el titulado.....	65
3.5.2 Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado.....	67
3.5.3 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.....	69
3.5.4 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.....	72
3.5.5 Interacción profesor - padres de familia y comunidad del	

titulado.....	74
3.5.6 Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.....	77
3.5.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado.....	79
CONCLUSIONES.....	81
RECOMENDACIONES.....	82
4. TEMA: PROPUESTA DE INTERVENCIÓN.....	83
4.1 Tema.....	84
4.2 Justificación.....	84
4.3 Objetivos.....	86
4.4 Metodología: Matriz del marco lógico.....	87
4.4.1 Análisis de involucrados.....	88
4.4.2 Análisis de problema.....	89
4.4.3 Análisis de objetivos.....	90
4.4.4 Análisis de estrategias.....	91
4.5 Plan de acción (etapa de planificación).....	92
4.6 Resultados esperados.....	94
4.7 Bibliografía de la propuesta.....	94
BIBLIOGRAFÍA.....	95
ANEXOS.....	97
Anexo N° 1 Fichas de contactos para titulados – empleadores.....	97
Anexo N° 2 Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas.....	99
Anexo N° 3 Oficio dirigido a titulados.....	109
Anexo N°4 Oficio dirigido a directivos.....	110
Anexo N°5 Entrevista dirigida a directivos.....	111
Anexo N°6 Evidencias fotográficas.....	112

RESUMEN

La presente investigación *“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”*, fue desarrollada en la provincia de Loja, cantones: Loja, Calvas, Gonzanamá, Quilanga y Celica; con una muestra de siete titulados.

Para un diagnóstico real se aplicó una encuesta con preguntas diseñadas sobre la relación del titulado con la labor docente y el nivel de frecuencia, importancia y de formación que el docente asume dentro de su labor educativa.

Como conclusión, se obtuvo que los titulados si ejercen la labor docente, sin embargo, uno de los siete encuestados labora en prácticas distintas a su profesión. Expresan que pueden ser docentes universitarios, sin embargo no se da énfasis en la superación postgrado, formación y actualización, así como en el idioma inglés y TIC's. Además de existir poco trabajo cooperativo entre docentes y director y entre docentes.

Sobre esta problemática se diseña una propuesta, encaminada a identificar potencialidades y aptitudes para fortalecer la labor docente con eficacia y eficiencia.

PALABRAS CLAVE: Inserción docente, superación profesional, trabajo cooperativo.

ABSTRACT

This research "educational intervention proposal from case studies in the Bachelor of Science in Education at the mention of Basic Education, Technical University of Loja", was developed in the province of Loja, cantons: Loja, Calvas, Gonzanamá, Quilanga and Celica, with a sample of seven graduates.

For a real diagnosis was applied survey questions designed on the relationship of the graduate with teaching and the level of frequency, importance and of training that teacher assume in their educational work.

In conclusion, we found that the graduates if teaching exercise, however, one of the seven respondents working in different practices his profession. They say that college teachers can be, however not given emphasis on overcoming postgraduate training and updating, as well as English and ICT. In addition to be little cooperative work among teachers and between teachers and director

About this problem designing a proposal, to identify strengths and skills to strengthen teaching effectively and efficiently

KEYWORDS: Inserting teacher professional development, cooperative work

INTRODUCCIÓN

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

Para que la educación tenga valía se debe mirar hacia ella, no solo para reflexionar en su proceso, sino adentrarse por medio de la investigación, conociendo así problemas que afecten su desarrollo y creando alternativas viables que permitan fortalecer la debilidad que se logre detectar. Como profesional de Ciencias de la Educación, corresponde como principio ético, conocer mi campo laboral, es decir, asumir una posición de apoyo con el fin de incentivar en mi persona como al exterior, mejores días para tan dedicada labor.

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

Es importante destacar cómo la investigación permite diagnosticar problemáticas mucha veces superficiales, pero en sí, esenciales de enfatizar su análisis. El presente informe se realizó pensando en la relación que tienen los titulados profesionales en la docencia con la actividad que desempeñan actualmente. Este factor resulta muy interesante, ya que no se había realizado investigaciones al respecto, y es alentador que la UTPL a través de sus importantes programas, motiva a que el titulado se involucre en la realidad laboral y se empape de cómo es el accionar de sus profesionales. Los titulados profesionales investigados, se sienten acompañados en este proceso y ven con buenos horizontes los nexos que aún se mantienen con la universidad que les ofreció las mejores herramientas conceptuales y metodológicas.

Como estudiante es muy gratificante participar en este tema investigativo, ya que las limitaciones encontradas en este proceso y la posterior búsqueda de soluciones

significativas al problema, complementan en gran medida mi espíritu como docente, y que en lo posterior sabré en qué mejorar para bien de los educandos, docentes, padres de familia y sociedad en general.

Es preciso acotar que durante el proceso de investigación, se encontraron escasas limitaciones para contactar a los investigados, sin embargo no fue muy resaltante ya que al realizar el acercamiento tanto titulados como empleadores ofrecieron la voluntad y carisma que caracteriza a los lojanos para apoyar este proceso, y con mucha sinceridad y responsabilidad contribuyeron a que la información se realice en un marco de verdad.

Los objetivos que permitieron cumplir esta etapa de investigación fueron:

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

Los objetivos se cumplieron a cabalidad, dando como resultado que los titulados profesionales de Educación Básica en su mayoría están laborando en el campo docente. Sin embargo, la superación profesional no está presente en la actualización de sus conocimientos.

En el apartado B de la encuesta, se refiere al inventario de las tareas que el docente realiza en su campo laboral. Se presentan diversos aspectos como es el caso de

aspectos metodológicos-didácticos, en donde de manera general no se hace uso de las Tic's, esto se demuestra en todos los niveles de valoración que se obtiene tanto en frecuencia, importancia y nivel de formación. En autoevaluación de la práctica docente es poco favorable el no analizar aspectos sobre situaciones educativas, por ello, los valores tanto para frecuencia, importancia y nivel de formación tienen bajo puntaje. En cuanto a aspectos de investigación educativa; docentes y directivos presentan baja frecuencia en determinar los elementos de la realidad educativa. Docentes y directivos no ejercen funciones administrativas, no les es importante y no tienen un nivel de formación para ello. En cuanto a realizar tutorías a padres de familia para ayudar a sus hijos en sus tareas, es muy escasa; se da con baja frecuencia, no es importante y no tienen formación para esta actividad. Para el caso de trabajo en equipo, es preocupante el círculo de estudio, es poco favorable en frecuencia a pesar de ser importante para ellos, sin embargo no lo ejecutan. La capacitación y actualización en las Tics y segunda lengua, no son parte relevante, se determina que tienen buen nivel de formación, así como sienten su importancia, sin embargo no se da la capacitación.

La presente investigación está comprendida en el desarrollo de apartados como: Resumen, que da una breve pero consistente explicación de la ejecución del informe de tesis. Es importante indicar que el apartado de Síntesis Bibliográfica es fundamental y sobre la cual se asienta la investigación, ya que se debe tener claridad del tema que se va a investigar, para más tarde comprender los resultados y confrontar con la síntesis conceptual validada en sus respectivas fuentes conceptuales. Se describe el diseño metodológico en el apartado correspondiente, así como los métodos y técnicas empleados en la investigación. En el apartado de Análisis y Resultados, se concentra el diagnóstico de la investigación, el cual conviene analizarlo prolijamente para determinar las falencias, describir las conclusiones del trabajo y sus respectivas sugerencias, en pro de un buen proceso educativo.

A través de las debilidades encontradas, se diseñó una propuesta como solución y alternativa al problema, por lo que invito a usted estimado lector-a, para formar parte de mi experiencia, dejando un trabajo con dedicación y mucha entrega.

1. TEMA: SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO

1.1. El debate de las competencias

Referencia bibliográfica:

Alonso, L. E., Fernández Rodríguez, C. J., & Nyssen, J. M. (2009).

La escolaridad formal en la era de la modernidad fluida, llevó a la marginación laboral; la educación superior en esta época no se encargó de formar profesionales competitivos, solamente se interesó en infundir conocimientos sin competencias, basado en el memorismo y en métodos tradicionales, descuidando aspectos que el hombre debía conocer para enfrentar a las exigencias que el mercado laboral requería.

En este tiempo la enseñanza pretendía ser una simple oferta de cursos destinados a muy pocas personas que se encontraban al alcance de los mismos e incrementó Reformas al proceso de enseñanza que llenó las expectativas de los jóvenes para incorporarse al mercado laboral.

La organización empresarial y el sistema educativo español actuaron en forma descoordinada, no tomaron en cuenta los saberes más útiles para el desarrollo de la actividad empresarial, consideraron que el educando se adaptaría a la teoría de la elección racional a base de una educación formal e informal. Por ello la perspectiva estrecha tiene su razón de ser, tanto práctica como histórica.

Es decir, los empresarios se percataron que las universidades no estaban “haciendo su trabajo” y los egresados de las mismas llegaban al ámbito laboral sin todos los elementos necesarios para su buen desempeño.

En los procesos de enseñanza, en la educación española se llevaron a estudio muchos cambios y reformas que ayudaron a superar las limitaciones a base de perspectivas objetivas y subjetivas que tomaron en cuenta las competencias.

La Universidad juega un papel de especial importancia en el desarrollo social y económico en el orden mundial, no es un asunto nuevo, esta manifestación viene desde épocas muy antiguas la misma que se ve reflejada en el reclamo de la sociedad

a las universidades sobre una participación activa de la juventud en los procesos vitales.

En la sociedad del conocimiento, el trabajador del conocimiento gana acceso al trabajo y posición social a través de la educación. Por lo tanto, la adquisición y distribución de conocimiento formal, tiene la misma importancia que la que ha tenido la adquisición y distribución de la propiedad e ingresos en los últimos siglos.

Por lo tanto, en el pasado el tener una educación de tercer nivel era el ser dueño de tener una gran cantidad de elementos cognoscitivos fundamentales sin competencias para descollar en el terreno profesional. En cambio, en la actualidad, el tema del conocimiento sigue siendo importante, nos encontramos con que el conocimiento es considerado, en sí mismo, un producto valioso y objeto de transacciones comerciales y laborales.

En este contexto no es de extrañarnos que muchos de los profesionistas más destacados de nuestra época se dediquen a producir. En otras palabras, su conocimiento es el bien que intercambian con otros. Sin embargo, algunas personas piensan que, si bien es cierto es muy importante el llevar la universidad a la empresa, también se pueden generar competencias trayendo la empresa a la escuela.

El dar conferencias, pláticas o el generar proyectos escolares de manera conjunta con instituciones privadas o públicas es otro tipo de acercamiento válido y necesario para promover el desarrollo de alumnos competentes.

Además, esta última vertiente no queda circunscrita a la Educación Superior y es una de las formas en que los profesores de otros niveles educativos pueden vincular sus materias con la realidad que sus alumnos enfrentan en su vida cotidiana.

La educación debe replantear sus objetivos, sus metas, sus pedagogías y sus didácticas si quiere cumplir con su misión en el siglo XXI". Sin embargo, en el entorno nacional e internacional, podemos ver cómo muchas escuelas o universidades no han sabido enfrentarse a las nuevas demandas sociales de nuestra época.

Este análisis histórico, aunque esté centrado en las universidades de otro país como es España, impacta la realidad mundial cuyo objetivo era que los estudiantes obtuvieran una amplia cultura sobre diversos temas que tuvieran una investigación científica que los sustentará, independientemente de si éstos tenían un uso en el ámbito laboral. La premisa de este modelo era que personas con dominio de una gama amplia de conocimientos científicos, aportarían al desarrollo del país en diversas facetas. Por lo tanto, la universidad estaba al servicio de las necesidades del Estado y de la sociedad.

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

Referencia bibliográfica:
ANECA Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación. (2009).

El estudio de los procesos de inserción profesional de titulados universitarios en España fue un tema de enorme trascendencia en las sociedades modernas, el periodo que transcurría desde que los estudiantes universitarios concluían sus estudios en las Facultades y Centros Universitarios hasta que conseguían sus primeras experiencias de empleo en el mundo del trabajo constituyó un intervalo determinante para su futuro laboral, fue la orientación en una u otra dirección, pudiendo condicionar enormemente los niveles de éxito o fracaso en el acceso a un empleo con cierta estabilidad.

Constituyó un campo no demasiado explorado en el momento por la investigación, porque se consideraban tres aspectos importantes frente al empleo; capital humano, mercado de empleo y actividad laboral.

La inserción laboral de los titulados fue uno de los objetivos prioritarios de las universidades españolas, ya que cada día éstas tenían más necesidad de conocer cuál es el resultado de su función formativa, cómo se insertaban sus egresados y que competencias se les pedía en los puestos de trabajo, fue un fenómeno totalmente dependiente de los contextos geográficos, sociales, de mercado, políticos etc. y de un conjunto de factores personales tales como: formación adquirida, estrategias de

búsqueda de empleo a utilizar. No obstante, la transición desde la universidad al mercado de trabajo y la inserción laboral de los titulados universitarios en España fue un fenómeno complejo y constituyó uno de los momentos más críticos en el desarrollo de la carrera profesional de una persona.

Debido a diferentes estudios realizados, esta transición no se produjo con facilidad y fluidez debido a diversas causas como la falta de orientación necesaria para la inserción laboral, la inestabilidad del mercado de trabajo o el desajuste de la formación adquirida y las necesidades del sistema productivo.

Esta situación ha ido cambiando desde hace aproximadamente una década las propias universidades han ido generando sistemática y periódicamente datos sobre los procesos de inserción laboral, con dedicación completa al estudio dentro del sistema educativo a una posición de llegada a un empleo estable a tiempo completo.

De los porcentajes adquiridos se determina que: los procesos de formación complementaria, que abarcaron cada vez periodos de tiempo más amplios, a veces de igual o de mayor duración que el que ha supuesto la obtención del título, fueron estudiados a través de investigaciones rigurosas que determinaron su importancia en el proceso de inserción laboral, dando como resultado la satisfacción de los profesionales en recibir la información.

Conscientes de la importancia de este tema se alude que: la educación superior debe perseguir el incremento de conocimientos de los estudiantes, o debe preocuparse por los roles y tareas profesionales que habrán de desempeñar, debe prepararlo al educando para el mundo profesional o sentar las bases para afrontar tareas ocupacionales futuras, debe pretender una formación amplia, que permita asumir una gama de ocupaciones y puede actuar como motor de cambio, favoreciendo la formación de profesionales que actúen como agentes de innovación y cambio en el mundo laboral.

El periodo de búsqueda de estudios registrados en España es de mayor duración esto llama a que, las instituciones universitarias españolas estén sometidas a procesos de evaluación en los que se tiende a hacer hincapié en los resultados de la inserción laboral de los egresados.

Debido a los estudios realizados sobre la inserción laboral en el mercado de trabajo proporciona una información muy útil para valorar si los estudiantes están recibiendo la formación que la sociedad necesita. Pues bien, los resultados de diversos informes internacionales les revelan que la situación laboral de una parte significativa de los titulados universitarios españoles es insatisfactoria.

En definitiva tomando como referencia el conjunto de países europeos se define que la realización de prácticas en el proceso de enseñanza, da la oportunidad de acercar la distancia entre la Universidad y el mundo laboral.

1.3. La inserción profesional de los docentes

Referencia bibliográfica:
Avalos. B. (2009).

Este artículo trata de las experiencias vividas por los maestros en sus primeros años de trabajo, para lo cual la autora se refiere a elementos de macro y micro- política, factores que afectan de alguna manera la socialización profesional. Toma como evidencia información recogida en un estudio sobre profesores noveles chilenos.

Dentro de los escenarios macro-políticos se destaca las políticas de mercado, con las cuales los docentes batallan día a día. Especialmente los que prestan sus servicios en escuelas municipales o públicas las cuales atienden a alumnos de niveles económicos bajos, por ello son juzgadas de menor calidad. Aquellos docentes están siempre propensos a ser evaluados, los mismos que son considerados con un rendimiento de baja productividad de acuerdo a resultados obtenidos de exámenes nacionales.

Otro de los factores que están inmersos en la operación del macro-sistema educacional son las reformas curriculares que se han dado constantemente las cuales generan dificultades en los docentes noveles, ya que han sido preparados con reformas curriculares vigentes anteriormente.

Los distintos programas de reformas curriculares suelen ser puestos en acción sin que las escuelas tengan el tiempo de buscar la mejor forma de implementación, lo cual

afecta a los docentes, ya que se les asigna responsabilidades de las cuales no han sido capacitados.

También se habla de la desvalorización pública de la docencia, la misma que ha cobrado transcendencia a veces en forma positiva como cuando se reconoce a los docentes como principales protagonistas en la educación de los niños y jóvenes, y otras en forma negativa, cuando se observa lo insatisfactorio de los resultados de aprendizajes escolares cargando dicha responsabilidad a los maestros.

Otra de las desvalorizaciones es la calidad de la formación docente, cuando maestros egresados de un sistema nuevo prestan sus servicios por primera vez, generándose conflictos en ciertos tipos de establecimientos donde laboran maestros titulares que han tenido otro tipo de formación pedagógica.

Otro de los escenarios de la macro-política es la oportunidad de ingreso a un puesto de trabajo que aspiran los docentes noveles, ya que la oferta de nuevos profesores cada año se incrementa, por lo que el sistema educacional no tiene donde reubicarlos.

Por ello los docentes nuevos se sometieron a rendir exámenes, donde los que alcanzaron puntajes altos fueron contratados por los colegios privados y los de menor puntaje por las escuelas municipales.

Sin embargo ambos grupos no se han sentido a gusto, ya que algunos les han asignado grados o cursos para los cuales no han sido capacitados.

Como último escenario que pertenece a la macro-política es que se presenten o no oportunidades institucionalizadas de inducción o acompañamiento al comenzar a enseñar. Esta oferta se ha comenzado a implementar en América Latina, en la que aún no se ha investigado los beneficios que tiene sobre el desempeño docente, a pesar que las oportunidades de inducción se encuentran bien documentadas.

Dentro de la micro-política de las instituciones escolares se habla de la construcción de la identidad profesional que aspiran los docentes noveles, entendiendo por identidad profesional docente al proceso de construcción personal, en la que los individuos se van definiendo a sí mismos en estrecha relación con otras personas.

Esta identidad considera como elementos a la motivación personal por la enseñanza y a la forma como esta decisión se consolida en mayor o menor grado a través de la formación inicial como maestro.

Según Kelchtermanns y Ballet (2002) la definición de micro-política se fundamenta en los diferentes intereses que motivan a los miembros de una organización y en las tácticas diversas que usan para promoverlos.

Estos autores según estudios realizados en escuelas primarias mejicanas de Talavera (1994) observaron que en los centros escolares se les daba poca importancia al uso de materiales didácticos, convirtiéndose este en un tema crítico.

La acogida que se brinda al nuevo profesor en una institución educativa puede depender del carácter de mayor o menor integración de sus docentes en una cultura de complementariedad. En cuanto a la reconstrucción de la identidad profesional, los docentes tienen claro que es un proceso en continuo desarrollo, de acuerdo a la función que desempeñen, y al grado de formación obtenido.

Finalmente la Autora manifiesta que la inserción profesional de los docentes noveles, tendría buenos frutos si al maestro se lo calificara como una persona que con entusiasmo y motivación inicia su carrera, pero que en relación a los contextos singulares de su inserción posee grados variables de preparación y experiencia.

1.4. Estándares de calidad educativa

Referencia bibliográfica:
Ministerio de Educación, (2012).

Considerando que los estándares de calidad son aquellos que reúnen los requisitos mínimos en busca de la excelencia dentro de una organización institucional: son normas y protocolos internacionales que deben cumplir productos de cualquier índole para su distribución y consumo por el cliente final.

Muchas de las expectativas sobre los estándares ha despertado desde el punto de vista que la educación es el factor social generador del cambio, comportamiento y capacidad productiva del ser.

Los estándares educativos están siempre presentes, en todo quehacer educativo, y en personas que trabajan con determinados objetivos, este enfoque ha ocasionado que los mejores esfuerzos y recursos para su mejoramiento se hayan dirigido hacia las técnicas e instrumentos y no hacia el proceso de enseñanza y de aprendizaje que es el centro del proceso educativo.

Los estándares de calidad tienden a satisfacer, de conformidad con los requerimientos de cada cliente, las distintas necesidades que tienen y por la que se nos contrató. La calidad se logra a través de todo el proceso de preparación del profesional.

La Constitución Política de nuestro país establece en su artículo 26 que "la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado", y en el artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad.

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

Adicionalmente, un criterio clave para que exista calidad educativa es la equidad, que en este caso se refiere a la igualdad de oportunidades, a la posibilidad real de acceso de todas las personas a servicios educativos que garanticen aprendizajes necesarios, a la permanencia en dichos servicios y a la culminación del proceso educativo.

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

Los estándares de calidad educativa son descripciones de los logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. En tal sentido, son orientaciones de carácter público, que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad.

El principal propósito de los estándares es orientar, apoyar y monitorear la gestión de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo. Adicionalmente, ofrecen insumos para la toma de decisiones de políticas públicas para la mejora de la calidad del sistema educativo.

Hacen referencia a procesos de gestión y a prácticas institucionales que contribuyen a la formación deseada de los estudiantes. Además, favorecen el desarrollo profesional de los actores de la institución educativa y permiten que ésta se aproxime a su funcionamiento ideal.

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

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

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

Finalmente los estándares de calidad en el campo educativo son los que establecen requisitos esenciales, orientados a determinar las particularidades que los espacios

deben poseer para contribuir al alcance de resultados óptimos en la formación de los estudiantes y en la efectividad de la labor docente.

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

Referencia bibliográfica:
Vaillant, D. (2009).

Las políticas educacionales son consideradas como la teoría y la práctica del Estado en el campo de la educación pública, por una parte determina la actuación del Estado con el objeto de preparar para la educación a las nuevas generaciones para el uso de bienes culturales para la humanidad y para promover el desarrollo de la personalidad individual y colectiva de un pueblo según las leyes institucionales, aspiraciones e ideales de la nación; y por otra crea y regula las organizaciones de los establecimientos escolares para la realización de tales fines (Ghioldg 2007).

Asumiendo que la enseñanza es una de las claves para lograr buenos aprendizajes la mejora de los docentes es uno de los principales desafíos enfrentados por las políticas educacionales en América Latina. Hemos de considerar para que exista esta mejora en los docentes es necesario tomar en cuenta un buen entorno profesional, así mismo una buena estimulación de trabajo y ofrecer buenas condiciones laborales dadas por el Gobierno. Porque para que se dé una buena educación no solo depende de los docentes sino también de lo que el Gobierno es capaz de aportar a la educación.

Así mismo es necesaria la estabilidad, el arduo trabajo de sus Ministros de Educación y las demás autoridades, porque sólo así se podrá empezar un cambio a la continuidad de la educación.

Las experiencias internacionales nos muestran que las políticas docentes deben estar bien diseñadas y operar en un entorno institucional definido, ser coherente entre sí. Y mantenerse estables en el tiempo, compartir componentes de evaluación y permita la rendición de los actores o instituciones involucradas.

Las condiciones laborales, el desarrollo profesional docente y la evaluación de la tarea de enseñanza también forman parte de la continuidad de las políticas docentes. Pero sin embargo nos podemos dar cuenta que no existen políticas bien definidas en la materia, por lo tanto se cree que un camino posible sería la inserción de los nuevos docentes. Los cuales deben ser bien preparados en todo sentido tanto espiritual, emocional, moral y académicamente haciéndoles notar que su tarea no es fácil, que su profesión necesita de mucho esfuerzo y sacrificio porque en su camino se van a encontrar muchos inconvenientes, los cuales tendrán que sobrellevar y superar.

Los maestros traemos con nosotros una serie de creencias e imágenes que influyen a la hora de trabajar en el aula. Estas creencias subyacen todo tipo de conocimiento conceptual como procedimental y son muy difíciles de modificar. La formación del maestro es el primer punto de acceso al desarrollo profesional continuo.

La carrera docente se caracteriza por un bajo prestigio desmesurado énfasis en los métodos en exposición oral y frontal y muy poca atención a técnicas pedagógicas, clases multiculturales, aprendizajes a la lectoescritura y de cálculo, resolución de conflictos, y esto es sólo fruto de la mala educación escolar básica y media, que los aspirantes reciben antes de ingresar a las universidades, surgiendo así una fuerte preocupación de mejorar la calidad de la formación y de la práctica.

Las políticas integradas para la formación inicial y el desarrollo profesional docente deben prestar particular atención a los dispositivos de apoyo para aquellos que inician en la docencia. Pero en América Latina no existe un proyecto claro de cómo trabajar en este aspecto sin embargo existen propuestas.

La Comisión del Ministerio de Educación propone la creación de una figura de un mentor en los centros educativos, los mismos serán profesores con experiencia entre los ocho y diez años con una evaluación positiva en sus actividades docentes enseñado en el mismo centro educativo que el profesor principiante y que ha recibido información adecuada en la tarea a desempeñar.

También se considera dentro de la inserción a la docencia tomar en cuenta los modelos prevalentes originados en Chile sobre la inserción de los profesores; en Argentina con una propuesta de residencia de docentes; México con el proyecto de

inserción, elaboración de recursos docentes en la escuela; Chile con el proyecto de inserción profesional de titulados, siendo este uno de los países que más se ha preocupado ayudando siempre con mucha iniciativa.

A nivel nacional se ha impulsado la creación de una comisión o instancias del Ministerio de Educación, la misma que está integrada por especialistas en formación del profesorado, teniendo como finalidad la creación de un sistema de inducción.

Dentro de los modelos tenemos: el modelo colegial, el modelo de competencia mandatada, el modelo mentor protegido formalizado, y el modelo nadar o hundirse, siendo este último el que más prevalece en la institución educativa, otorgando al docente principiante la responsabilidad de insertarse luego de su formación.

1.6. Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias

Referencia bibliográfica:
Weller, J. (2009)

Junger Weller, analizó las tensiones presentes en la inserción laboral de los jóvenes, tomando como referencia algunos resultados del proyecto “integración de jóvenes al mercado laboral” llevado a cabo por la CEPAL desarrollado en Chile, Ecuador, Paraguay, El Salvador y Perú.

Así Junger Weller presenta diez tensiones y algunas estrategias que pueden ayudar a resolverlas.

En la primera expresa que los jóvenes poseen mayores problemas de inserción laboral a pesar que tienen mayores niveles de educación formal comparada con las poblaciones de años anteriores. Debido a esto la demanda laboral ha sido baja en la mayoría de los países y las tasas de desempleo han aumentado afectando especialmente a jóvenes con niveles educativos bajos. El establecimiento de mecanismos de seguimiento a nivel regional puede ayudar a mejorar estos niveles.

En la segunda hace referencia a que los jóvenes consideran al trabajo como elemento fundamental para el desarrollo personal, sin embargo esta valoración no ha llenado sus expectativas, debido a que se suscitan condiciones como: malos tratos, acoso sexual, amenazas de despido etc. Ajenas a contribuir en el desarrollo individual y social de los jóvenes.

También debido a que los jóvenes no tienen conocimiento concreto respecto al mundo laboral. Una alternativa que presenta es que se les facilite a los jóvenes cursos o talleres para que conozcan sus obligaciones y derechos laborales.

Otra de las tensiones es que los jóvenes centran sus expectativas en el bienestar material individual. La diferencia de clases sociales, la distinción de género ha contribuido a que los beneficios de la inserción al mercado laboral se vean afectados.

Una cuarta tensión es que el problema de la inserción laboral se ve destacado en las mujeres jóvenes especialmente en aquellas que poseen una educación formal baja, por cuanto consideran el empleo necesario para independizarse de los roles vinculados estrechamente con el hogar. Un enfoque de género enfatizado en las mujeres jóvenes de niveles educativos es una buena alternativa para solucionar de alguna manera lo antes mencionado.

Se menciona una quinta tensión la cual hace referencia a que la mayoría de los jóvenes combinan el trabajo con los estudios, lo cual no ha tenido resultados significativos, ya que muchas de las veces la mayoría del tiempo lo emplean en el trabajo, viéndose obligados a abandonar los estudios.

Otra de las tensiones que palpan los jóvenes es la exclusión laboral, en la cual se resalta el valor del mérito, para ello se valen de las recomendaciones, los contactos personales, siendo esta una buena alternativa para las empresas en especial para las pequeñas. Beneficiándose en lo absoluto, aquellos que pertenecen a partidos políticos, quienes logran mantener compadrazgos, etc.

Se habla de una séptima tensión, en la cual se manifiesta la dificultad que tienen los jóvenes para encontrar un puesto de trabajo especialmente aquellos que poseen un

nivel educativo medio y bajo, debido a que se les exige tener experiencia laboral, requisito inalcanzable para aquellos que buscan trabajo por primera vez.

Otra de las tensiones manifestadas en este artículo trata de que algunos jóvenes indagan alternativas para mejorar su inserción educativa o laboral, para lo cual buscan independizarse creando pequeñas empresas en las cuales no han tenido resultados exitosos, debido a que también exige tener experiencia laboral y un alto nivel educativo.

En otra de las tensiones habla de los retos que tienen que enfrentar los jóvenes en donde predominan las culturas dominantes, muchos son discriminados por adoptar ciertas expresiones sub-culturales como raza, género, preferencias sexuales, forma de hablar etc. Ya que el mercado valora primero que nada la experiencia laboral.

En la última tensión manifestada en este artículo los jóvenes viven una creciente inestabilidad en cuanto a su empleo, debido a que los cargos que ocupan en su lugar de trabajo son provisionales, considerando que aquello obstaculiza el desarrollo de un mercado con potenciales positivos y relaciones laborales estables.

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

Referencia bibliográfica:
León, M. (2010)

FLACSO y la Universidad Politécnica Salesiana presentan una propuesta de políticas, programas y proyectos de fomento de la inserción laboral de los y las jóvenes del Ecuador, basados en la iniciativa del Proyecto Regional Integración de los Jóvenes al Mercado Laboral, auspiciada por CEPAL (Comisión Económica para América Latina) y GTZ (Gesellschaft Für Technische Zusammenarbeit). Para ello se basa a estudios realizados en talleres de discusión de un borrador preliminar llevado a cabo el 2005 en las ciudades de Quito y Guayaquil, en el cual se traza tres políticas primordiales: mejoramiento de la empleabilidad, creación de oportunidades de empleo y fortalecimiento institucional.

Antes de detallar dichos elementos, es necesario resaltar algunas secciones adicionales que se presentan en este documento. La visión de las políticas mencionadas anteriormente es la de un Ecuador con igualdad de oportunidades en el acceso del mercado laboral, seguida de un objetivo que consiste en garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo de los y las jóvenes del Ecuador mediante el mejoramiento de su empleabilidad y el fortalecimiento institucional de las entidades vinculadas con la juventud.

También se muestran un conjunto de principios enmarcados en un enfoque de derechos como la universalidad, la cual hace referencia a la obtención de un empleo digno; la indivisibilidad a la cual se asocian otros derechos como la educación, alimentación y salud; la igualdad de oportunidades y la no discriminación del derecho al empleo; eficiencia; la participación social en el ejercicio de los derechos; los deberes y obligaciones que el Estado debe cumplir con responsabilidad, rindiendo cuentas en forma transparente para satisfacer el derecho al empleo.

Además se destacan aspectos encontrados en los diagnósticos cualitativos y cuantitativos de la FLACSO y la Universidad Politécnica Salesiana:

Los y las jóvenes entre 18 y 29 años de edad presentan las tasas de desempleo más altas de entre todos los grupos etarios, la educación no se ajusta a las demandas de los empresarios en el mercado, la dificultad de su inserción laboral se debe a la falta de experiencia laboral y a las pocas oportunidades para ganarla, seguida de una escasa calificación para el trabajo, y al momento de buscar un empleo priman los contactos o palancas.

Los y las jóvenes valoran el trabajo independiente y la educación como medio de movilidad. Las mujeres jóvenes son principalmente afectadas por el desempleo. Se detecta la presencia de discriminación en especial en contra de jóvenes mujeres, indígenas, afro descendientes, discapacitados, pobres y de minorías sexuales, acompañado de una escasa oportunidad de inserción laboral. Falta de coordinación interinstitucional en el gobierno, en especial entre la ex Dirección Nacional de la Juventud y el Ministerio de Trabajo de Recursos Humanos, seguido del poco crédito a apoyar a los micro emprendimientos juveniles.

También se habla de un marco normativo, en el cual se encuentran inmersos temas como: Derechos Económicos y sociales, Conferencia Internacional sobre la población y el desarrollo, Constitución Política de la República del Ecuador, y la Ley de la Juventud, los mismos que coinciden en el interés por erradicar el analfabetismo la desocupación y subocupación, la pobreza, todo tipo de discriminación alguna, garantizando el respeto y el cumplimiento de sus derechos como la educación , alimentación y salud gratuitamente, sin distinción de género, etnia, color, sexo, opción sexual, religión, filiación política, lugar de residencia o condición de salud. Preparándolos para el trabajo y para producir conocimiento, atendiendo a las necesidades básicas de los jóvenes, mejorando su calidad de vida, y aumentando su contribución al desarrollo sostenible.

Además se resalta la importancia y la necesidad de que los Gobiernos de turno implementen programas de capacitación y empleo, apoyen económicamente a los y las jóvenes para que puedan desarrollar sus proyectos productivos, individuales y colectivos. Donde se fomente una educación en valores para el fortalecimiento del ejercicio y respeto de los derechos humanos.

Dentro de los elementos de las políticas mencionados anteriormente, está el mejoramiento de la empleabilidad, el mismo que trata de mejorar la capacidad de inserción laboral de los y las jóvenes, buscando una visión integral que contemple tanto la educación formal como la formación laboral donde según estudios realizados por la FLACSO, se menciona que la principal causa por la que los jóvenes tienen dificultad para acceder a un empleo es debido a que carecen de las calificaciones que demanda el mercado y de experiencia laboral.

Al hablar de la creación de oportunidades de empleo, se destaca el programa de apoyo a los micro emprendimientos juveniles, el cual busca apoyar el desarrollo de las iniciativas productivas, sociales, culturales o comunitarias de generación de ingresos de los y las jóvenes, mediante la ampliación del acceso al crédito, el fomento de la asociación y el apoyo al desarrollo empresarial.

Los programas de empleo emergente, buscan crear empleo a la población joven urbano en especial a jóvenes de hogares de escasos recursos, a cambio de una contraposición de servicios laborales, mejorando sus condiciones de vida y potencia

las capacidades económicas autónomas de la población pobre, fomentando el uso de recursos y tecnologías locales.

También se habla de programas de eliminación de prácticas discriminatorias y barreras de entrada al mercado laboral, para concienciar a la población en general y a los empresarios en particular sobre los derechos en contra de la discriminación y los derechos laborales de la población joven.

Finalmente el documento hace referencia al programa de fortalecimiento institucional el cual busca fortalecer la capacidad de formular, monitorear, evaluar y coordinar políticas públicas activas de mercado de trabajo en las distintas entidades gubernamentales, mediante la capacitación de sus funcionarios y técnicos.

1.8. La docencia como trabajo: la construcción de nuevas pautas de inclusión y exclusión

Referencia bibliográfica:

Birgin, A. (2000)

En Argentina y tal parece, de acuerdo a varias investigaciones en América Latina, la docencia en fin de cuentas es el espacio creador de una estabilidad laboral más que por su vocación, apostolado o sentido de servicio, la realización de una vida que casi sin ninguna extravagancia permite al menos completar la canasta.

En este camino y con salarios bajos no siempre los mejores candidatos escogen la docencia y cuando lo hacen si los salarios no llenan sus expectativas optan por otras oportunidades de trabajo, regresando a la docencia solo si su nueva fuente de ingresos se pierde o como se ha dicho para lograr una estabilidad laboral que sí otorga la docencia, aunque la remuneración sea menor.

Esto deja claramente explicada la importancia que tienen las políticas de estado que se implementan y en función de quién. Además si los gobiernos están sometidos a los organismos internacionales y mundiales de financiación como el BID, el Banco Mundial, etc., pues generalmente sucede que son ellos quienes imponen los ajustes estructurales de carácter social y dirigidos al recorte de presupuestos de inversión en

salud y educación por considerarlos gastos improductivos, fiel a los principios del neoliberalismo que lastima la vida. La situación de los jóvenes que acceden a la docencia en la primera década del 2000 ha cambiado respecto a épocas anteriores, en las que la ejercían personas no tituladas o que estaban en proceso de estudio, en especial en las zonas alejadas de los centros urbanos.

Hoy, la mayoría han concluido sus estudios superiores y tienen su titulación docente, sin embargo, según investigaciones recientes, no todos los jóvenes han recibido la suficiente capacitación que les permita una buena y verdadera inserción docente; y estas deficiencias tiene que ver con la escuela, su entorno, su contexto y las creencias que trajeron de su formación inicial que generaron en él perspectivas que no encuadran con la realidad de la institución donde ejerce su trabajo, lo cual les hace creer que solo les será posible adquirir éxito si su inicio a la docencia se da en un lugar cercano al de su residencia, en donde sus conocimientos desde lo cultural a lo social les permitirá un acercamiento exitoso con los alumnos y el ambiente escolar. Obviamente esto puede tener muchas repercusiones en su verdadera formación y maduración docente durante la práctica misma.

El antecedente a todo esto es que Argentina, a diferencia del resto de América Latina, se constituyó, hacia el último tercio del siglo XX, como una sociedad fuertemente estructurada en base a la educación y a su expansión hacía todos los niveles sociales sin distinción alguna debida a posición económica o de otra índole, es decir se impulsó la globalización, al interior del país, de la formación profesional y no menos en el campo educativo de manera que un docente podía fácilmente intercambiarse en cualquier circuito del sistema educativo argentino. Aparentemente hoy ya no es más esta situación.

Pues bien, una vez reconstruido muy brevemente el difícil pasaje del docente que se inicia o que pretende hacerlo, es muy necesario no olvidar su valía en todos los ámbitos de su quehacer desde su formación inicial hasta el ejercicio de su función y que, pese a todos los estigmas que se le imputan injustamente, la sociedad humana mejora por su accionar y por tanto no merece ser encasillado o definido cual si fuere una cuestión inmutable, como lo es la sociedad la que forma parte indisoluble, por lo que su constante dinamismo solo refleja su permanente adaptación.

Sus requerimientos no deben nunca ser desatendidos ni por los gobiernos y sus políticas ni por el estado en su conjunto. El ministerio del ramo debe estructurar programas que permitan al docente novel su verdadera inserción en el puesto de trabajo bajo condiciones adecuadas para él y para los alumnos con los que va a desarrollar su enseñanza.

Debemos recordar que el docente novel no llega al inicio de su formación completamente vacío como aseveran quienes los estigmatizan y tampoco llegan a ejercer por primera vez faltos de capacitación; son los permanentes cambios sociales los que obligan a una permanente actualización y en las dificultades de inicio en el trabajo es clave la ayuda que se les pueda dar ya sea a través de mentorías y capacitación constante e información adecuada de la escuela, de sus normas, políticas y acciones.

1.9. Empezar con buen pie

Referencia bibliográfica
García, C. (2012)

Se trata de una propuesta dirigida a una inserción del joven docente o principiante en condiciones que le sean favorables para que su trabajo de enseñar se desarrolle con calidad; es de saber que los constantes cambios sociales e individuales requieren así mismo capacidades adaptativas que el docente trae consigo desde su acervo cultural más la formación profesional específica, pero que por otro lado se contraponen a una escasa experiencia enseñando y limitado conocimiento del entorno escolar y las características propias de la Escuela donde va a ejercer; así, la mentoría sería una gran ayuda, tanto como la adecuada entrega de responsabilidades escolares, cuya carga debería ser menor a las de los demás docentes.

Es necesario reconocer que el proceso de formación docente es largo y tortuoso pero que los futuros profesores llegan a este con un gran cúmulo de conocimientos, habilidades, esquemas y paradigmas de su propia identidad docente, fruto de una larga observación a través de los años como alumno. Esta situación puede o no ser

ventajosa, sin embargo, es importante a la hora de emprender en la preparación docente inicial. A esto se suman las debilidades de los centros de formación que en muchos casos están desconectados de la sociedad y su constante dinamismo, al punto que los titulados terminan su carrera con conocimientos ambiguos o anacrónicos que pueden tener graves repercusiones durante el proceso de inserción laboral, tal como lo sugiere un informe de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico OCDE en el 2005. Así, debe ponerse énfasis principalmente en la formación inicial del docente y en ella desarrollar la capacidad reflexiva y adaptativa a los cambios constantes de la sociedad, cualidades que requerirá a lo largo de su ejercicio docente en el que no debe descuidar su capacitación permanente, lo cual solo podrá ser si el docente desarrolló con suficiencia sus capacidades adaptativas en la formación inicial.

Por tanto ninguna de las dos etapas son mutuamente excluyentes, sino más bien interdependientes. Inclusive se sugiere actualmente que una vez concluido una etapa de formación inicial se dé mayor importancia a la iniciación docente en vista de las grandes dificultades que enfrenta el novel docente en su nuevo ámbito: la acción de enseñar.

En este nuevo ámbito el docente se enfrenta a circunstancias para las que quizá no se preparó en su formación inicial, como por ejemplo los códigos internos de la Escuela y/o entre colegas, las políticas declaradas y las que no, pero que se viven al interior, la convivencia con alumnos e inclusive con los padres, amén de las instancias administrativas o directivas. Todo esto supone para el novel docente una fuerte carga que debe ser tomada en cuenta y solucionada.

Urge entonces que los estados a través de los gobiernos e instancias gubernamentales pertinentes desarrollan programas bien estructurados de inserción docente que les permita adaptarse, crecer y evolucionar en la práctica educativa, que le ofrezcan oportunidades para el tratamiento de los contenidos que el alumno debe aprender y que puedan ser evaluados y analizados en equipos docentes y en los que a su vez se analice toda la práctica docente de la Escuela, de manera que se pueda producir innovación educativa acorde a los cambios constantes de la sociedad.

Los programas de inserción desarrollados en algunos países incluyen una mentoría en la materia que el docente enseña y comunicación con un administrador. En otros casos se sucede con acompañamiento de un mentor, un administrador educativo, suficiente tiempo para planificación en equipo docente y participación en seminarios. Finalmente se ha encontrado programas de inserción que incluyen una inserción básica unida a una colaboración en red con profesores y recursos extras. En todos estos casos, lo más importante ha sido siempre el acompañamiento de un mentor de la misma especialidad que colabora en la inserción del novel docente en todos los ámbitos de la enseñanza.

Por sobre esto, no debe olvidarse que el docente nuevo requiere de menos responsabilidades, ya sean administrativas si es el caso o de la cantidad de trabajo y su grado de influencia en la Escuela mientras se desarrolla su primera etapa relativa a la inserción laboral, lo cual sin duda ayudará a que este período sea menos difícil y en el que el beneficiario sea también el alumnado.

1.10. El acompañamiento a los maestros y profesores en su primer puesto de trabajo

Referencia bibliográfica:
Alen, B. (2009)

Este artículo tiene como intención mostrar algunos aspectos de la experiencia de acompañamiento a los docentes principiantes en su primera inserción laboral, llevada a cabo por el Instituto Nacional de Formación Docente de la República Argentina (INFD), conjuntamente con las direcciones de Educación Superior de algunas Provincias e Institutos Superiores de Formación Docente. Cuya misión principal es la de iniciar las articulaciones necesarias entre las políticas de formación, las prácticas afectivas de los formadores que acompañan a maestros y profesores en los inicios de su trabajo profesional.

El INFD mencionado anteriormente es el encargado de apoyar pedagógicamente a las escuelas y de contribuir a la investigación educativa, siendo una de las funciones la de impulsar políticas de fortalecimiento de las relaciones entre el sistema de formación

docente y los otros niveles del sistema educativo, articulándolos de un modo innovador. Se menciona en primer instante una característica de la iniciación en el trabajo docente la misma que se detecta en muchos países, y es, que el primer puesto de trabajo de los docentes noveles casi siempre se da en las escuelas públicas, donde la mayor parte de los estudiantes provienen de hogares de escasos recursos económicos, las mismas que se encuentran ubicadas en la parte urbana donde la densidad de población es alta por lo tanto se les asigna aulas con grados numerosos.

La oportunidad de puestos de trabajo también se encuentra en los lugares rurales aislados, donde suelen prestar sus servicios gran parte de los docentes noveles, los mismos que trabajan en calidad de reemplazo, o suplencia, ya que los docentes titulares por su antigüedad son favorecidos y privilegiados a elegir puestos de trabajo en escuelas más cercanas a su lugar de residencia o que se encuentren en mejores condiciones.

De ahí la necesidad de implementar desde el Ministerio de Educación un proceso de búsquedas prácticas y conceptuales para desarrollar acciones tendientes a apoyar a los maestros y profesores en la etapa de inserción laboral, para lo cual se llevó a cabo un proyecto piloto de acompañamiento.

Dentro de los fines del proyecto piloto está el de garantizar la organización y funcionamiento de equipos de acompañamiento integrados por un directivo del INFD, profesores de práctica y residencia, profesores de la formación general y de las áreas curriculares, cuya implementación debía hacerse de preferencia en instituciones educativas de zonas cercanas a los Institutos Superiores de Formación Docente, donde asisten niños provenientes de hogares de escasos recursos económicos.

Sin olvidar que el propósito de dicho proyecto era el de producir un corpus que constituyera a la vez un marco de referencia conceptual y una caja de herramientas para las prácticas de acompañamiento.

También se analizó los aportes suministrados por los Colegas de Créteil en cada una de las etapas del proyecto, implementando acciones de asistencia técnica a los equipos provinciales, y así asumir en conjunto la condición de noveles en la experiencia de acompañamiento, el mismo que provee contextos grupales de análisis

de prácticas y dispositivos (coobservación) de trabajo colaborativo entre jóvenes colegas, al cual se le agrega el de ateneo didáctico el mismo que está en proceso de aplicación. Así las provincias interesadas en explorar dicha implementación se irán integrando gradualmente a las instituciones formadoras en zonas donde laboran gran parte de docentes noveles.

En este modelo también se habla de los actuales ejes de análisis y problematización, donde contempla que el proceso de acompañamiento a los docentes principiantes debe ser analizado desde las tradiciones de la formación, para poder ejecutar sobre la tendencia a conservar prácticas que puedan adulterar el sentido de la innovación.

El mismo que abarca obtener nuevas oportunidades y desafíos imprescindibles para que el acompañamiento al docente principiante se convierta en una oportunidad para favorecer instancias de acercamiento con los noveles y en general con todos los actores educativos, y a la vez profundizar el conocimiento de las practicas docentes vigentes y de la escuela real.

Orientar al desarrollo profesional de los formadores a cargo del acompañamiento a través de seminarios nacionales dictados por especialistas es una de las estrategias planteadas por este modelo, impulsando desde la experiencia de los formadores, un vínculo renovado con la producción teórica.

Algunos de los temas abordar en dichos seminarios son: estrategias de acompañamiento a los noveles y a las escuelas. El proceso de construcción de la identidad docente. El trabajo institucional para la gestión del acompañamiento. La conferencia de consensos, entre otros.

Finalmente se aspira la creación e implementación de aulas virtuales de acompañamiento, las mismas que facilitan la intercomunicación sin tener que asistir constantemente a reuniones presenciales.

2. TEMA: METODOLOGÍA

2.1. Diseño de la investigación

Para el desarrollo del trabajo de fin de titulación, se utilizó la investigación de carácter descriptiva la misma que ayudó a conocer la realidad educativa sobre la inserción laboral de los titulados en Licenciatura en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja en el periodo 2007-2012.

Este tipo de investigación, luego de que se llevara a cabo la fase de campo, permitió la identificación de la realidad exacta de los titulados en cuanto a características en su labor docente y describir la realidad del fenómeno investigado tal cual como se presenta.

En esta fase, el método cuantitativo aporta significativamente, ya que al extraer información validada da lugar al estudio real del argumento, no puede quedar menos el método cualitativo, puesto que mediante la observación directa y acercamiento verbal hacia la población, admite la presencia de análisis y ello complementa al aporte de datos cuantitativos.

,

2.2. Métodos , técnicas e instrumentos de investigación

Los métodos que facilitaron realizar la investigación fueron:

Método **inductivo**, que llevo a descubrir la realidad del titulado en su labor docente, aporta al conocimiento de lo que va a indagar, mediante el cúmulo de información para el efecto, y con los resultados que se extraen, se llega a conclusiones generales que más tarde aportan a la elaboración de soluciones.

El método **deductivo**, a través de su esencia de deducción logra dar pensamientos de cómo puede ocasionarse un fenómeno social, es decir, ayuda a inferir lo investigado a partir de la relación que es necesaria en un profesional y su campo laboral.

El método **estadístico**, está relacionado a la recolección de la información plasmada en tablas tabuladas con datos de la investigación, aquí se generan los gráficos

estadísticos, es decir, toda la recopilación es ordenada de acuerdo a la naturaleza de las preguntas, gracias a éste método científico.

El método **analítico**, muy importante en una investigación, aportó en la interpretación de los datos estadísticos, analizando esa realidad y fundamentándola con la investigación bibliográfica.

Es importante el pensamiento crítico tanto de fuentes conceptuales como del mismo autor de la investigación en ésta etapa, ya que los datos no pueden discernirse por sí solos, por ello éste método lleva a la comprensión de lo que se ha investigado.

Se utilizó la **técnica documental** para la recopilación de información bibliográfica sobre las teorías que sustentan el estudio, además se usó la **observación directa**, así como la **encuesta**; ésta última mediante instrumentos de investigación.

Los instrumentos que se aplicaron fueron:

- ✓ **Ficha de contactos tanto para titulados como para empleadores.** En la que constan: nombres y apellidos del titulado o empleador; lugar donde se encuentra; dirección de trabajo y domicilio; número telefónico; firma y sello de la institución.
- ✓ **Una encuesta a titulados.** La misma que consta de dos apartados: **a)** características laborales del docente profesional de Educación General Básica de la UTPL; **b)** inventario de tareas del trabajo docente del profesional de Educación General Básica de la UTPL, estructurado en siete aspectos: metodológicos-didácticos; autoevaluación de la práctica docente; sobre la investigación educativa; participación en actividades académicas, normativas y administrativas; interacción profesor, padres de familia y comunidad; profesión y trabajo en equipo; y como último aspecto el que se refiere a formación.
- ✓ **Una encuesta a directivos/empleadores sobre el inventario de tareas del trabajo docente de los titulados investigados.**
- ✓ **Una entrevista dirigida a empleadores**, compuesta por cinco preguntas que se refieren a: aspectos que toma en cuenta al momento de contratar docentes de Educación Básica así como para mejorar la formación de los docentes; las competencias que requiere actualmente el docente de Educación Básica; importancia de la formación actual en educación y las metodologías que debe

utilizar el docente de Educación General Básica en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

2.3. Preguntas de investigación

Las preguntas que guiaron ésta investigación fueron:

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

2.4. Contexto

Los cantones involucrados en la investigación pertenecen a la provincia de Loja, los mismos son: Loja, Quilanga, Gonzanamá, Calvas y Celica. Es preciso resaltar que la titulada encuestada en el cantón Celica no ejerce la docencia.

En cuanto a los demás, según el nombre del establecimiento, sostenimiento y cantón, se tiene:

U.E.M "Mons Jorge Guillermo Armijos", Municipal, Loja; Centro Educativo: Marieta de Veintimilla, Fiscal-Loja; Escuela de EGB "Alfonso Mejía Arévalo", Fiscal-Quilanga; Escuela de EGB "Maria Montessori", Fiscal-Loja; Escuela de EGB "Ambato", Fiscal-Calvas; Escuela de EGB "12 de Octubre", Fiscal-Gonzanama.

Visión: es el Humanismo Cristiano, que en su manifestación histórica y el desarrollo de su pensamiento en la tradición de la iglesia Católica, propugna una universalidad potenciadora, conforme a la dignidad que el ser humano tiene como "hijo de Dios" que hace a la Universidad acoger, defender y promover en la sociedad, el producto y la reflexión de toda experiencia humana.

Misión: desde la visión del Humanismo Cristiano es la de “Buscar la verdad y formar al hombre, a través de la ciencia, para que sirva a la sociedad”

2.5. Población y muestra

De una población de 1849 titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de la titulación en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica desde el año 2007-2012, la muestra que se tomó fue de 7 investigados así como sus empleadores de diferentes Cantones de la Provincia de Loja como son: Loja, Calvas, Gonzanamá, Quilanga y Celica.

2.6. Recursos:

Humanos: Titulados investigados y empleadores; Investigador.

Institucionales: Universidad Técnica Particular de Loja, instituciones educativas investigadas.

Materiales: computador; lápiz 2B; esferográfico color negro; guía didáctica; internet; cámara fotográfica; celular; copias de encuestas.

Económicos

Material de bibliografía	100.00
Material de oficina	50.00
Reproducción de encuestas y anillados	30.00
Transporte	100.00
Hospedaje	50.00
Varios	40.00
Total →	370.00

2.7. Procedimiento para la aplicación de las encuestas

Luego de haber recibido la asesoría por parte de la UTPL, se envió mediante el EVA el listado de los investigados con su respectivo código, que contemplan nombres y apellidos, provincia, cantón, parroquia, dirección de correo e institución donde trabajan; así como las encuestas tanto para titulados como para sus empleadores.

Se procedió a contactar a los titulados por vía telefónica, aunque para algunos hubo la necesidad de recurrir al Consejo Nacional Electoral y mediante amigos. Al explicarles

el motivo de la llamada demostraron predisposición, facilitando la dirección del trabajo o domicilio, fijando así los días y los horarios para la visita y aplicación de los instrumentos.

Ya en el lugar de la investigación se procedió primeramente a hablar con el director(a) donde se le hizo entrega de la carta enviada por la UTPL para que autorice la aplicación de los instrumentos a su persona y al titulado, al obtener el visto bueno se procedió a llenar la ficha de contacto para el empleador, con su firma y sello, después la entrevista y por último la encuesta a directivos.

Seguidamente se procedió a aplicar los instrumentos al titulado, de la misma manera al inicio se le hizo entrega de la carta enviada por la UTPL, luego se llenó la ficha de contacto para titulados con su respectiva firma, y como último instrumento se le aplicó la encuesta dirigida a titulados.

La fase de campo se la realizó en una semana, debido a que en la mayoría de los casos se aplicó los instrumentos por la tarde, los mismos que tuvieron una duración de 40 minutos. El recorrido se lo hizo así: Calvas, Gonzanamá, Quilanga, Loja (Malacatos), Loja (Motupe), Loja (el Valle) y Celica (Sabanilla) y es necesario recalcar que tanto empleadores como titulados prestaron la debida colaboración y predisposición durante el proceso, quienes mostraron satisfacción de que se haya realizado este tipo de investigación, al tiempo que enviaron un saludo de gratitud hacia la UTPL.

Concluida la fase de campo se procedió a llenar las matrices subidas en el EVA para la respectiva tabulación y mediante el programa de Excel se envió esta información a la UTPL vía internet, así mismo se envió en físico por el Centro Universitario todos los instrumentos originales aplicados.

Seguidamente se realizó el análisis respectivo por cada gráfico resultante y con esos datos se elaboró las conclusiones, mismas que se fundamentan en los objetivos específicos, paralelamente se planteó las conclusiones a manera de alternativas de solución al problema encontrado. Y finalmente se realizó una propuesta de intervención.

3. TEMA: 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 la educación de modalidad abierta.

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

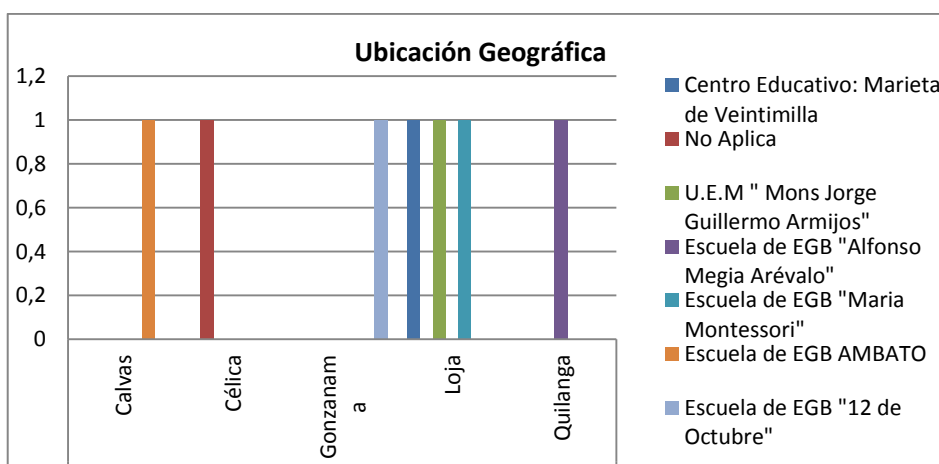
Tabla 1: Ubicación Geográfica

(Titulados)	Nombre del establecimiento	Cantón	Provincia
Titulado 1	U.E.M " Mons. Jorge Guillermo Armijos"	Loja	Loja
Titulado 2	Centro Educativo: Marieta de Veintimilla	Loja	Loja
Titulado 3	Escuela de EGB "Alfonso Mejía Arévalo"	Quilanga	Loja
Titulado 4	Escuela de EGB "Maria Montessori"	Loja	Loja
Titulado 5	Escuela de EGB AMBATO	Calvas	Loja
Titulado 6	Escuela de EGB "12 de Octubre"	Gonzanama	Loja
Titulado 7	No Aplica	Célica	Loja

Fuente: Encuesta a titulados de educación básica de la UTPL

Elaborado: Calderón, M. (2013)

Gráfico 1



Es importante hacer incapié en el presente ítem que la investigación se realizó en diversos cantones de la provincia de Loja, tal como lo indica la tabla de datos. Esta amplia información ayuda a determinar el grado de involucramiento del profesional docente de la UTPL en distintos lugares del país.

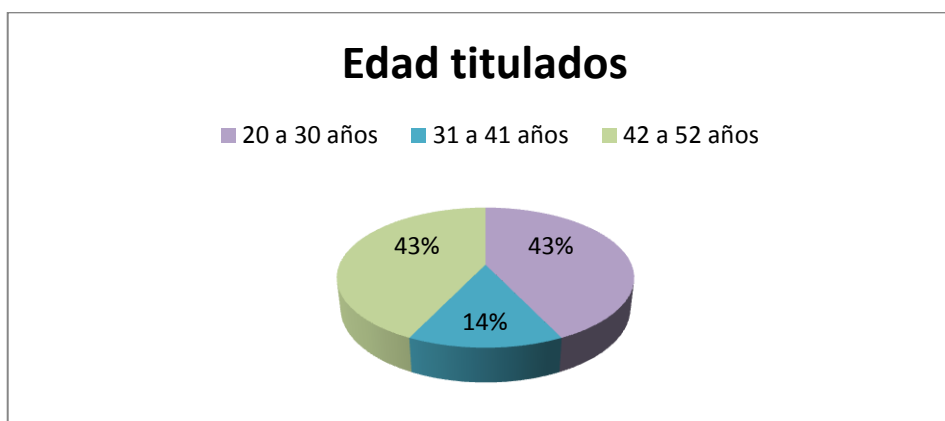
3.1.1.2. Edad.

Tabla 2: Edad

Opción	Frecuencia	%
20 a 30 años	3	43
31 a 41 años	1	14
42 a 52 años	3	43
TOTAL	7	100

Fuente: Encuesta a titulados de educación básica de la UTPL
Elaborado: Calderón, M. (2013)

Gráfico 2



Es relevante señalar que un buen número de docentes son jóvenes, encontrándose similitud con el grupo de edad mayor a 42 años. Se corrobora con lo señalado por la agencia ANECA (2009), cuando señala que las universidades han ido generando sistemática y periódicamente datos sobre la inserción laboral, con dedicación completa al estudio dentro del sistema educativo.

Llama la atención a la autora el valor de superación desde la etapa de la juventud hasta la edad adulta, destacando el cariño por su labor.

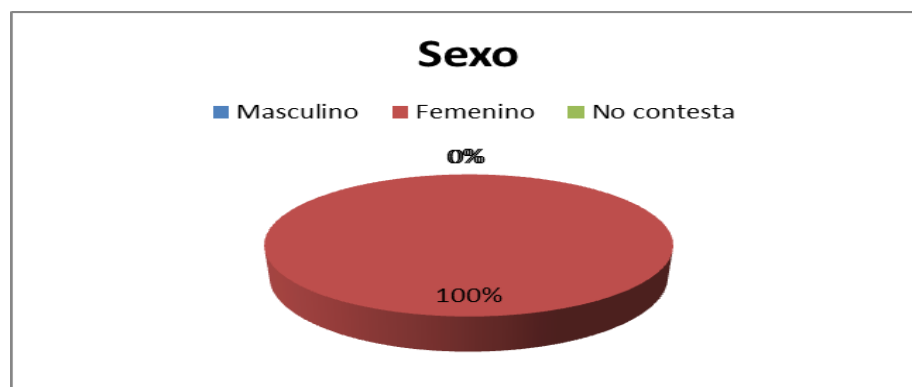
3.1.1.3. Sexo.

Tabla 3: Sexo

Opción	Frecuencia	%
Femenino	7	100
TOTAL	7	100

Fuente: Encuesta a titulados de educación básica de la UTP
Elaborado: Calderón, M. (2013)

Gráfico 3



Como se puede observar en la presente tabla, todos los encuestados son mujeres, representadas así con el 100%. El resultado se contrapone al pensamiento de Weller (2009), cuando destaca a la inserción laboral en las mujeres como medio para independizarse de los roles vinculados con el hogar.

Las mujeres docentes interactúan entre la superación profesional y las tareas del hogar, enriqueciéndose en el campo personal y laboral.

3.1.2. Características académicas de los titulados.

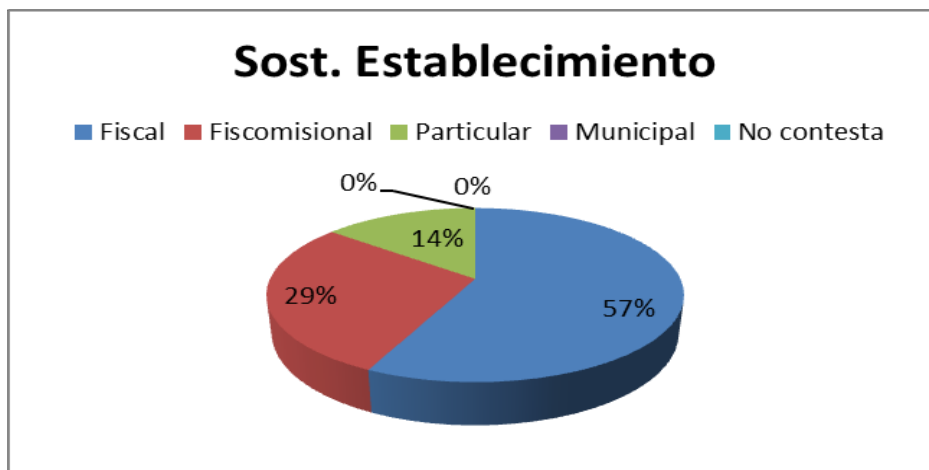
3.1.2.1. Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.

Tabla 4: Sostenimiento del establecimiento

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	4	57
Fiscomisional	2	29
Particular	1	14
Total	7	100

Fuente: Encuesta a titulados de educación básica de la UTPL
Elaborado: Calderón, M. (2013)

Gráfico 4



Un 57%, indica que la mayoría de la población investigada estudió el bachillerato en Colegios Fiscales, mientras que un 14% en colegio particular.

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

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

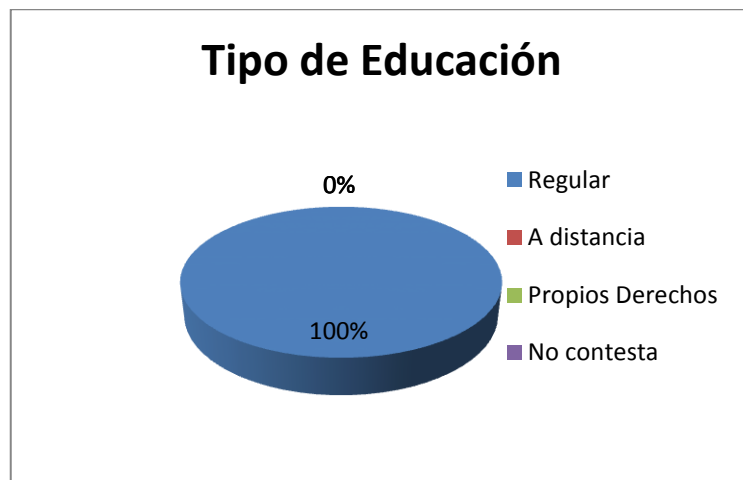
3.1.2.2. Tipo de educación.

Tabla 5: Tipos de educación

Opción	Frecuencia	%
Regular	7	100
Total	7	100

Fuente: Encuesta a titulados de educación básica de la UTPL
Elaborado: Calderón, M. (2013)

Gráfico 5



Como se puede apreciar en la presente tabla, el 100% de población encuestada, obtuvieron el bachillerato en instituciones de tipo regular, es decir, educación institucionalizada comprendida en 6 años de estudio: 3 años de conocimientos académicos general y 3 años siguientes de especialización.

El ME (2012), señala que la Constitución de la República del Ecuador en su Art. 26 expresa: “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado”

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

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

Tabla 6: Títulos universitarios obtenidos

Opción	Frecuencia	%
Postgrado	1	14
Ninguno	6	86
TOTAL	7	100

Fuente: Encuesta a titulados de educación básica de la UTPL
Elaborado: Calderón, M. (2013)

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

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

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

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

3.1.3. Características laborales del titulado en ciencias de la educación

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

Del análisis de las preguntas que se refieren al número de años que trabaja en la docencia, o en caso contrario donde indique que no ejerce la profesión, así

como si ejecuta otras actividades aparte de su labor docente, se puede deducir que:

La relación que existe entre la formación universitaria y el trabajo laboral que ejerce el titulado es muy satisfactoria.

Esto se puede apreciar en que el 86% están ejerciendo en la actualidad la profesión en la cual se han preparado académicamente. Así mismo, se añade que de la población encuestada, se dan dos casos en los que tienen buena experiencia de 15 a 29 años respectivamente, lo que se deduce que los conocimientos universitarios han sido de valioso complemento a su actividad laboral. Existen otros casos en referencia a la encuesta, en donde los titulados tienen una experiencia laboral de entre 3 a 9 años, dando una notable claridad que su título profesional ha sido clave para su bienestar laboral.

Para Avalos (2011), la inserción profesional de los docentes noveles, tendría buenos frutos si al maestro se lo calificara como una persona que con entusiasmo y motivación inicia su carrera y en relación a ello posee grados variables de preparación y experiencia.

Sin embargo es preciso acotar un caso del total de la población encuestada no ejerce el trabajo de la docencia, más bien se dedica a trabajar en microproyectos productivos para satisfacer las necesidades del hogar; se justifica su actividad cuando expresa que sus datos han sido rechazados en el sistema estatal sin que para ello haya ingresado ningún dato, lo que no permite acceder a concurso alguno para el efecto.

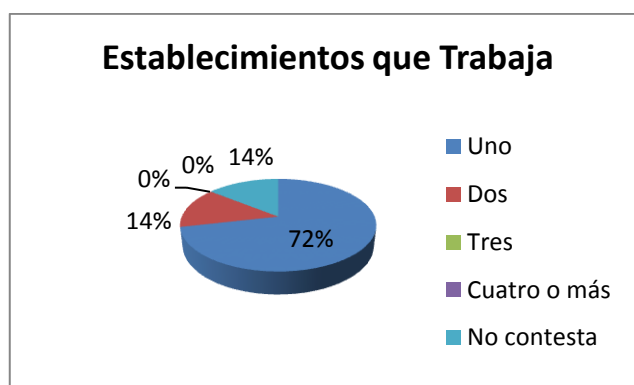
3.1.3.2. Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.

Tabla 7: Número de establecimientos en que trabaja actualmente

Opción	Frecuencia	%
Uno	5	72
Dos	1	14
No contesta	1	14
Total	7	100

Fuente: Encuesta a titulados de educación básica de la UTPL
Elaborado: Calderón, M. (2013)

Gráfico 7



Es muy satisfactorio que un 72% representa para quienes contestaron trabajar en un establecimiento.

Para establecer que es una educación de calidad, necesitamos primero identificar qué tipo de sociedad queremos tener, pues un sistema educativo será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta (ME, 2012).

Por ello, creo que para llegar a tener una educación de excelencia, debe darse calidad de tiempo en el aula, junto a una planificación de acuerdo a la naturaleza del entorno.

Dedicándose a laborar en un solo establecimiento estimo que se puede llegar a este anhelo, ya que al hacer dos labores docentes al mismo tiempo, pienso que solo se culmina satisfactoriamente uno de los dos compromisos.

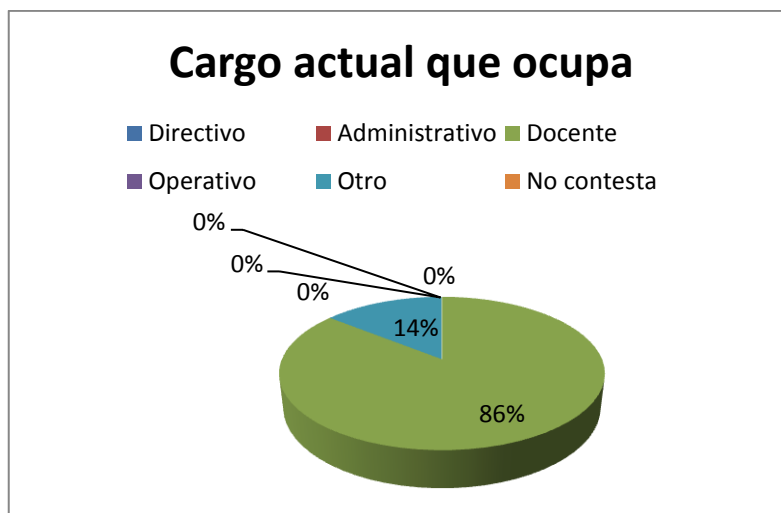
3.1.3.3. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral

Tabla 8: Cargo actual

Opción	Frecuencia	%
Docente	6	86
Otro	1	14
Total	7	100

Fuente: Encuesta a titulados de educación básica de la UTPL
Elaborado: Calderón, M. (2013)

Gráfico 8



Referente a la presente interrogante, llama la atención que la mayoría de los encuestados, es decir, el 86% señalan que trabajan en la docencia, frente al 14.23% que ejerce otra actividad ajena a su profesión.

Como resalta Birgin (2000), en la actualidad la mayoría de los aspirantes a profesores han concluido sus estudios superiores en su titulación de docente.

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

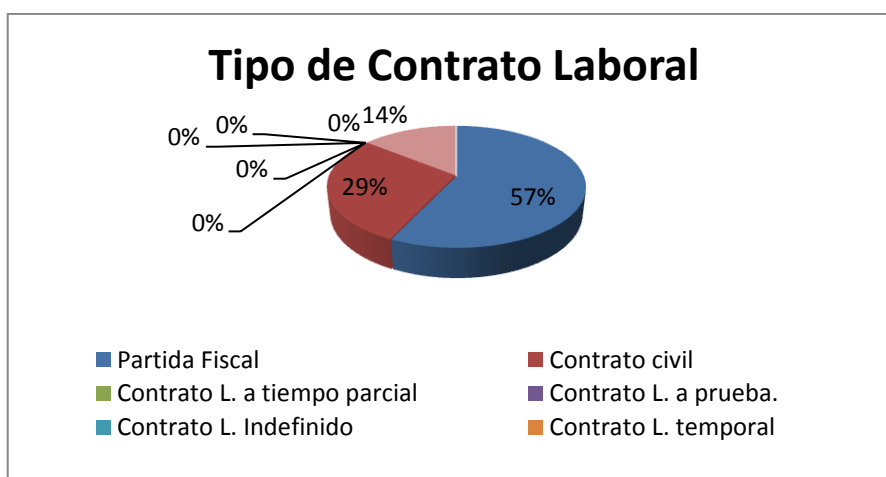
3.1.3.4. Características del trabajo actual.

Tabla 9: Tipo de contrato laboral

Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	4	57
Contrato civil	2	29
No contesta	1	14
Total	7	100

Fuente: Encuesta a titulados de educación básica de la UTPL
Elaborado: Calderón, M. (2013)

Gráfico 9



Los resultados arrojan un 57% para los titulados que están trabajando con partida fiscal, un 28.57 corresponden a contrato civil, finalmente un 14.29 que no contesta, por el hecho que no ejerce la labor docente.

Weller (2009), expresa que los jóvenes viven una creciente inestabilidad en cuanto a su empleo, debido a que los cargos que ocupan en su lugar de trabajo son provisionales, considerando que aquello obstaculiza el desarrollo de un mercado con potenciales positivos y relaciones laborales estables.

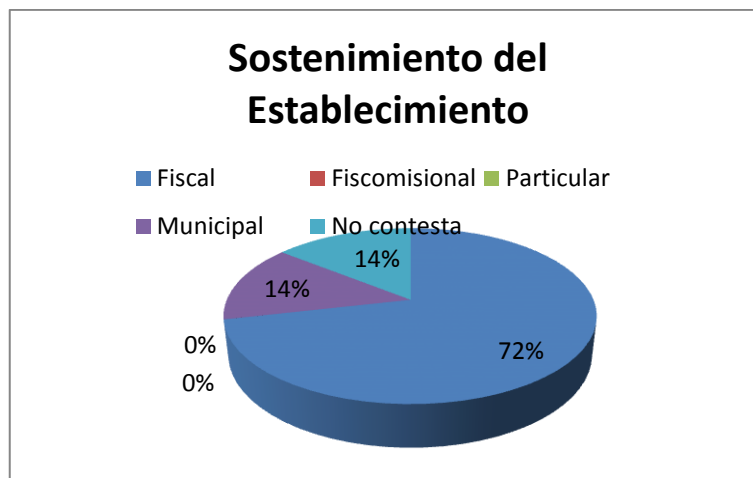
En mi opinión el contrato temporal influye en gran manera en el accionar docente, restando mejoría en el entusiasmo del trabajo. Sin embargo, con las nuevas políticas de estado, tienen oportunidad a laborar bajo partida fiscal, por medio del concurso de mérito y oposición.

Tabla 10: Sostenimiento del establecimiento donde trabaja actualmente

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	5	72
Municipal	1	14
No contesta	1	14
Total	7	100

Fuente: Encuesta a titulados de educación básica de la UTPL
Elaborado: Calderón, M. (2013)

Gráfico 10



Los datos obtenidos dan un 72% para quienes trabajan en establecimiento fiscal frente al 14% para quien trabaja en un establecimiento municipal.

(Alen, 2009)... el primer puesto de trabajo de los docentes noveles se detecta en muchos países que casi siempre se da en escuelas públicas.

Concuerdo con Alen, en que las escuelas públicas son miras para el nuevo docente. Este factor es muy valioso, porque los docentes colaboran con el desarrollo de los pueblos, que es ahí donde nacen las necesidades de conocimiento y cambio de la sociedad.

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

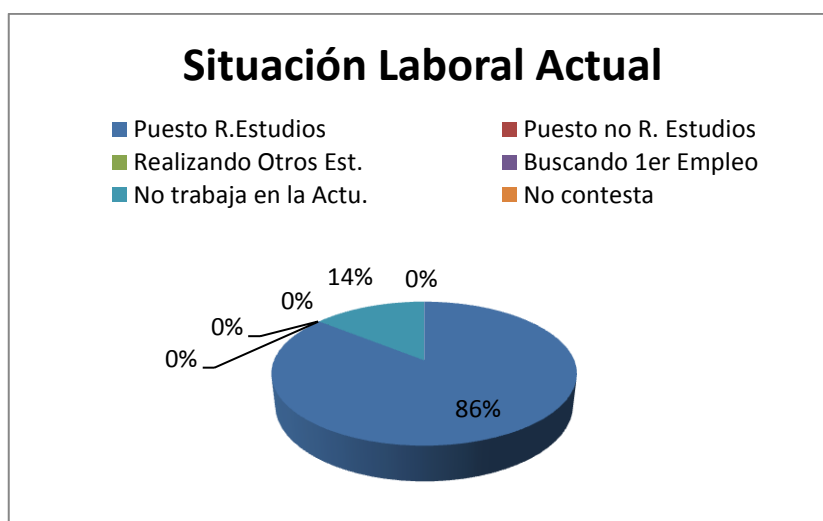
3.2.1. Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador.

Tabla 11: Situación laboral

Opción	Frecuencia	%
Puesto R. Estudios	6	86
No trabaja en la Actualid.	1	14
Total	7	100

Fuente: Encuesta a titulados de educación básica de la UTPL
Elaborado: Calderón, M. (2013)

Gráfico 11



La presente tabla indica que la situación laboral de los encuestados actualmente está en relación con sus estudios universitarios. Esto corresponde al 86%, frente al 14% que indica no estar trabajando.

Para Avalos (2009), en la reconstrucción de la identidad profesional los docentes tienen claro que es un proceso en continuo desarrollo, de acuerdo a su función y grado de formación obtenido.

La autora opina que cuando el docente tiene conocimiento profesional y ética en su área, el proceso educativo se desarrolla en las mejores condiciones.

3.3. Valoración docente de la profesión

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

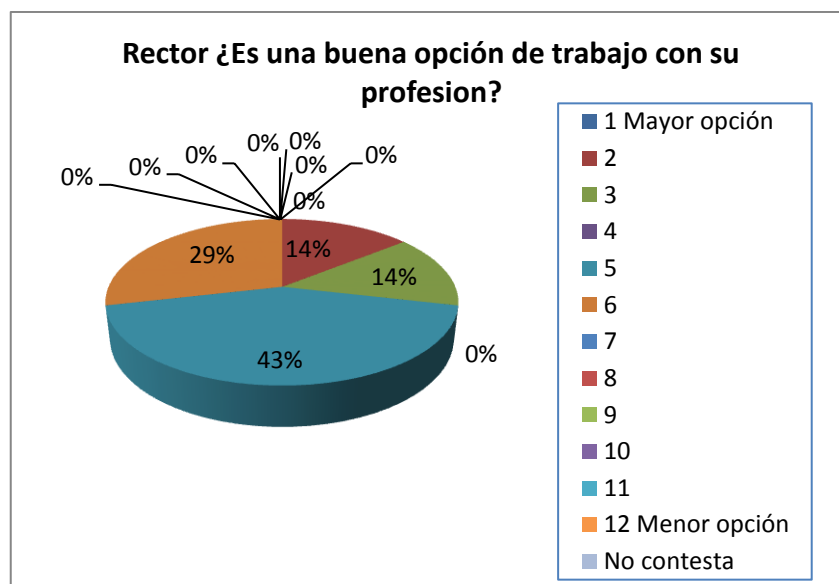
Tabla 12: Con su título docente. Nivel de opción para ejercer el cargo de Rector o Director.

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	1	14
3	1	14

4	0	0
5	3	43
6	2	29
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	7	100

Fuente: Encuesta a titulados de educación básica de la UTPL
 Elaborado: Calderón, M. (2013)

Gráfico 12



El cuadro demuestra un 43% como opción medianamente aceptable para el cargo de Rector de acuerdo a su título universitario.

El 14% indica con certeza tener perfil para ocupar dicho cargo.

La realización de prácticas en el proceso de enseñanza, da la oportunidad de acercar la distancia entre la Universidad y el mundo laboral (Aneca, 2009).

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

Tabla 13: Con su título docente. Nivel de opción para ejercer el cargo de Gerente de ONG

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	1	14
8	0	0
9	2	29
10	1	14
11	1	14
12 Menor opción	2	29
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta a titulados de educación básica de la UTPL
Elaborado: Calderón, M. (2013)

Gráfico 13



El presente resultado da un 29% tanto para los niveles 9 y 12 para ocupar el cargo de Gerente de ONG. Se deduce que los mismos titulados ven que no encaja el título en

este campo laboral. Según el ME (2012), “[...]la calidad se logra a través de todo el proceso de preparación del profesional”

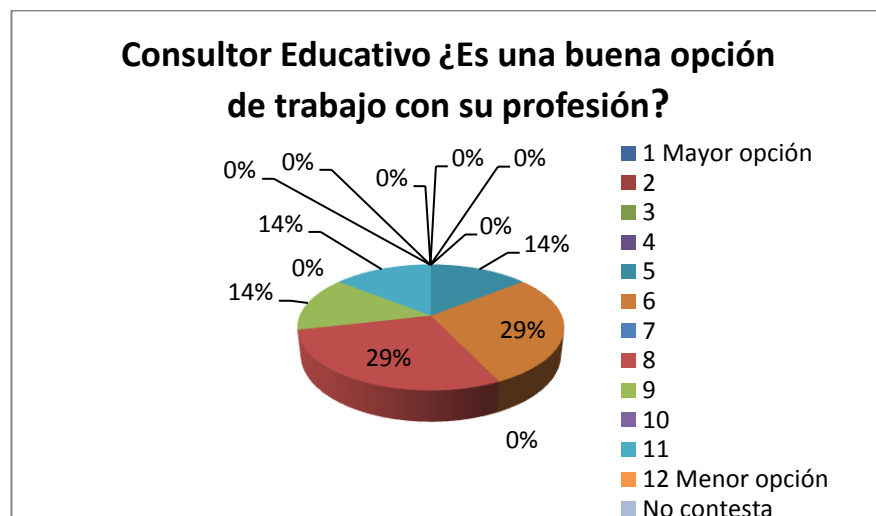
Esto se contrapone a los resultados, por lo que no se puede hablar de Gerente de ONG cuando la capacitación profesional no está enmarcada para dicho cargo. Sin embargo, algunos titulados creen que es una posible opción.

Tabla 14: Con su título docente. Nivel de opción para ejercer el cargo de Consultor Educativo

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	1	14
6	2	29
7	0	0
8	2	29
9	1	14
10	0	0
11	1	14
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta a titulados de educación básica de la UTPL
Elaborado: Calderón, M. (2013)

Gráfico 14



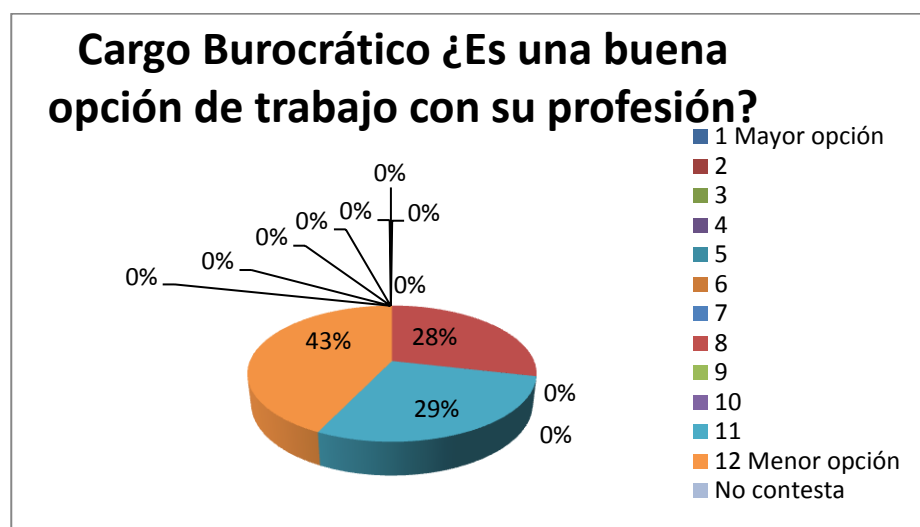
Llama la atención el porcentaje de 29% en la escala de 6 y 8, donde opinan que si pueden ocupar el cargo de consultor educativo. Para Alonso, Fernández & Nyssen (2009), el dar conferencias, pláticas o el generar proyectos escolares de manera conjunta con instituciones privadas o públicas es otro tipo de acercamiento válido y necesario para promover el desarrollo de alumnos competentes. Se percibe un ligero descontento en la labor docente, lo que se refleja en la posible opción de ocupar cargos de Consultor Educativo, más, el potenciar los saberes aprendidos no podría verse como una idea remota para hacerlo realidad.

Tabla 15: Nivel de opción para ejercer un cargo burocrático.

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	2	29
9	0	0
10	0	0
11	2	29
12 Menor opción	3	42
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta a titulados de educación básica de la UTPL
Elaborado: Calderón, M. (2013)

Gráfico 15



El cargo burocrático no es opción de trabajo que vaya de la mano con el título profesional docente, así lo demuestra el resultado con un 42% en la escala mínima de 12.

Weller en su artículo habla de la exclusión laboral y expresa en este sentido que los beneficiados en absoluto son aquellos que pertenecen a partidos políticos y a través del compadrazgo.

Sin lugar a dudas, ésta aseveración se contrapone a los resultados presentes, resultando muy alentador el hecho de la formación integral que reciben los titulados de la UTPL en cuanto a ética profesional y personal.

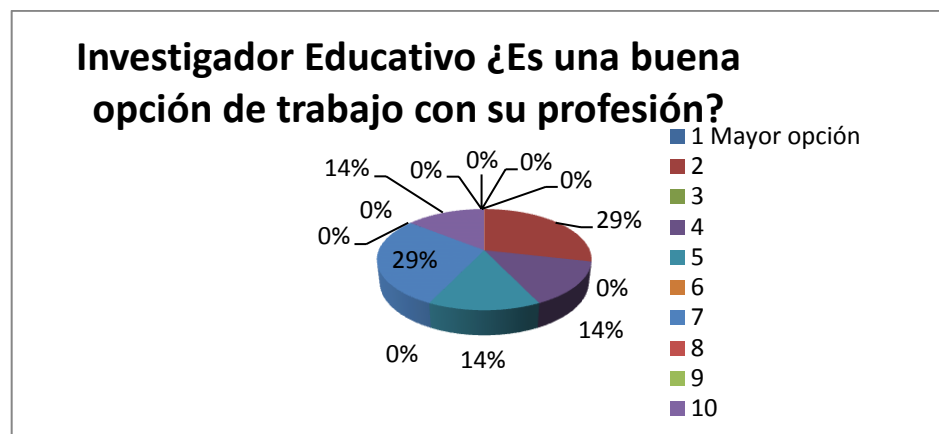
No se observa en ellos el “cabildeo”, y no escatiman esfuerzo para ocupar cargos laborales a través del mérito, ganándose así el prestigio en su sitio de trabajo y en su entorno.

Tabla 16: Con su título docente. Nivel de opción para ejercer el cargo de Investigador Educativo

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	2	29
3	0	0
4	1	14
5	1	14
6	0	0
7	2	29
8	0	0
9	0	0
10	1	14
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta a titulados de educación básica de la UTPL
Elaborado: Calderón, M. (2013)

Gráfico 16



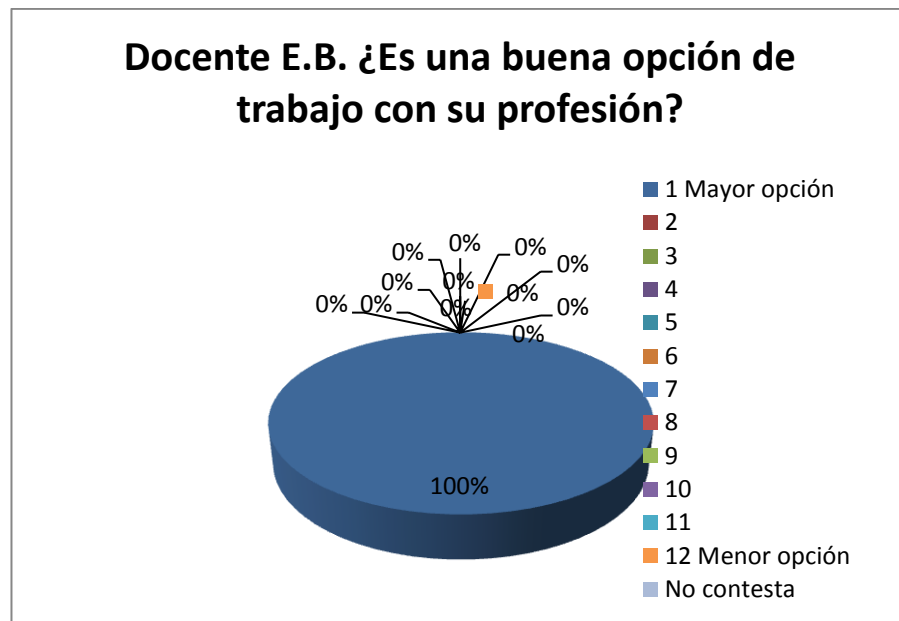
Los datos indican el 29% como opción para ocupar el cargo de Investigador Educativo, deduciendo que más se acopla en relación al profesional docente. Birgin (2000) indica que los requerimientos de los docentes no deben nunca ser desatendidos ni por los gobiernos y sus políticas ni por el estado en su conjunto. El espíritu de rediseñar nuevas formas de aplicación de saberes es valioso, especialmente en el campo docente donde se forma y moldea frutos de saberes que nacen desde sus maestros. Por ello me apego a lo señalado por Birgin, que esta generosa profesión debe estar atendida en todo su concepto.

Tabla 17: Con su título docente. Nivel de opción para ejercer el cargo de Docente de Educación Básica

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	7	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	7	100

Fuente: Encuesta a titulados de educación básica de la UTPL
 Elaborado: Calderón, M. (2013)

Gráfico 17



Se observa claramente que el título profesional docente tiene como mejor opción el cargo de Docente de Educación Básica, representado en un 100%.

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

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

No podía ser menos, el gran entusiasmo y acción con propiedad de reconocer el noble camino para el cual se ha forjado su conocimiento profesional.

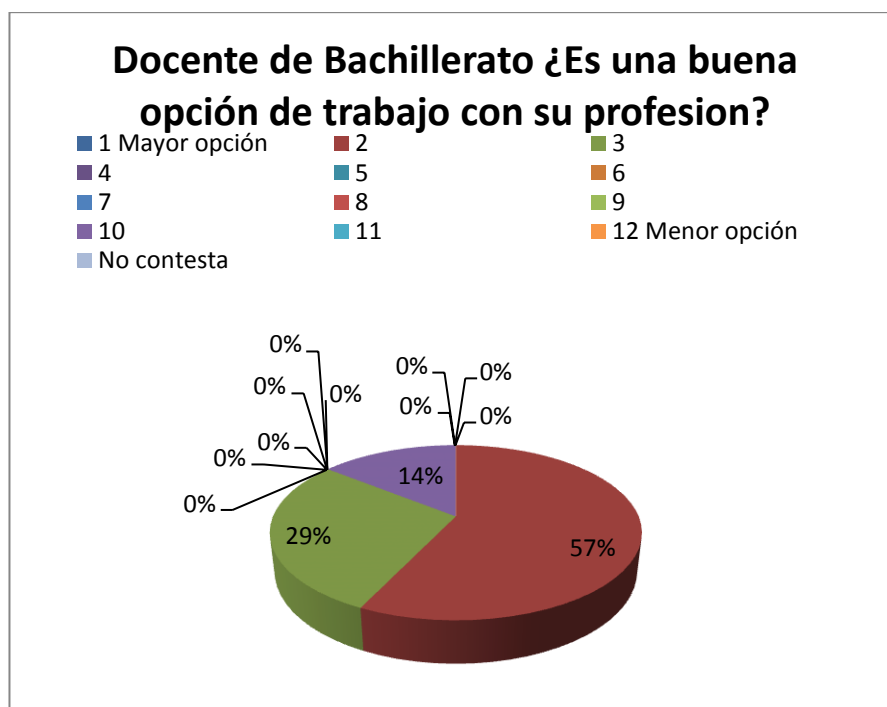
La entrega con mística se refleja en los frutos no solo del alumnado sino de la convivencia del docente con su entorno.

Tabla 18: Nivel de opción para ejercer el cargo de Docente de Bachillerato

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	4	57
3	2	29
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	1	14
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta a titulados de educación básica de la UTPL
 Elaborado: Calderón, M. (2013)

Gráfico 18



En el cuadro, se aprecia un 57% para el cargo de Docente de Bachillerato. Frente a esto, el ME (2012) se refiere al proceso de gestión y a prácticas institucionales que favorecen el desarrollo profesional de sus actores y permite que ésta se aproxime a su funcionamiento ideal. Se percibe espíritu de superación, no obstante, está

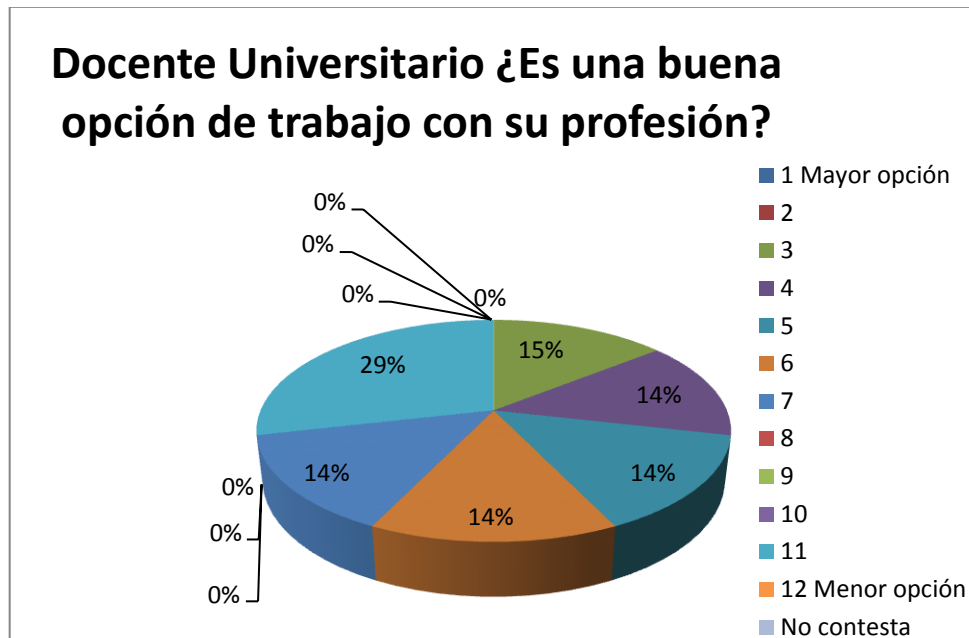
reglamentado que no pueden laborar en el bachillerato. A excepción de un profesional con título de postgrado.

Tabla 19. Nivel de opción para ejercer el cargo de Docente Universitario

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	1	14
4	1	14
5	1	14
6	1	14
7	1	14
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	2	30
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta a titulados de educación básica de la UTPL
Elaborado: Calderón, M. (2013)

Gráfico 19



Según los datos estadísticos, los titulados están conscientes que no pueden ser Docentes Universitarios, ubicándose en el nivel 11, representado en un 30%.

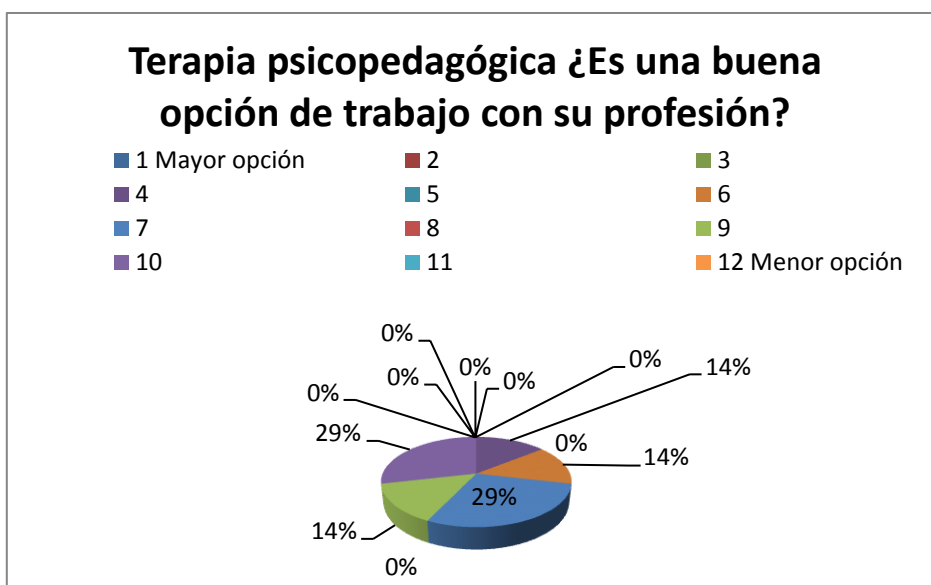
Se corrobora lo mencionado en la tabla anterior por el ME (2012), que para que exista una educación de calidad los actores deben estar preparados profesionalmente y de acuerdo al área en que se desenvuelve. En este contexto y de acuerdo las políticas actuales no se acopla ningún titulado encuestado para ocupar el cargo en mención.

Tabla 20: Con su título docente. Nivel de opción para ejercer el cargo de Terapia Psicopedagógica

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	1	14
5	0	0
6	1	1
7	2	29
8	0	0
9	1	14
10	2	29
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta a titulados de educación básica de la UTPL
Elaborado: Calderón, M. (2013)

Gráfico 20



Como se puede indicar según los resultados obtenidos, el cargo de terapia psicopedagógica ocupa los niveles de 7 y 10, correspondiente a 29%.

Por lo que se comprende no es una buena opción.

Los estándares de calidad son los que establecen requisitos esenciales, orientados a determinar las particularidades que los espacios deben poseer para contribuir al alcance de resultados óptimos en la formación de los estudiantes y en la efectividad de la labor docente (ME, 2012).

Corroboro lo enunciado por el Ministerio de Educación, ya que en los espacios educacionales el protagonista debe poseer los conocimientos ajustados a su labor de tal manera que les provea de herramientas para el mejoramiento del rendimiento académico.

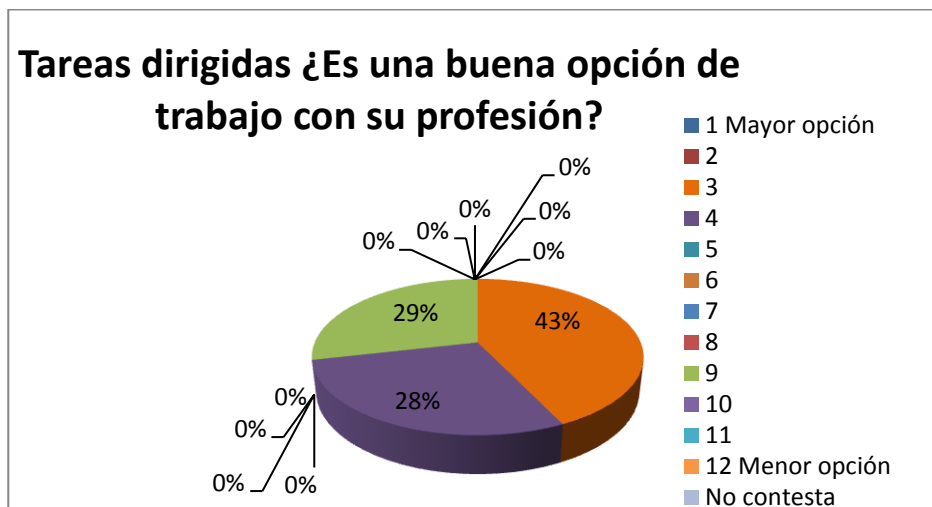
Tal es el caso de los titulados encuestados que no cumplen los requisitos para ser docentes universitarios.

Tabla 21: Con su título docente. Nivel de opción para ejercer el cargo de Tareas Dirigidas

1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	3	42
4	2	29
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	2	29
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta a titulados de educación básica de la UTPL
Elaborado: Calderón, M. (2013)

Gráfico 21



En los resultados, una opción muy vinculante al profesional docente, son las tareas dirigidas, ubicándose en el 42% con la valoración de 3 puntos. Un antecedente histórico en España, impacta la realidad mundial cuyo objetivo era que personas con dominio amplio de conocimientos científicos, aportarían al desarrollo del país en diversas facetas. (Alonso, Fernández & Nyssen, 2009).

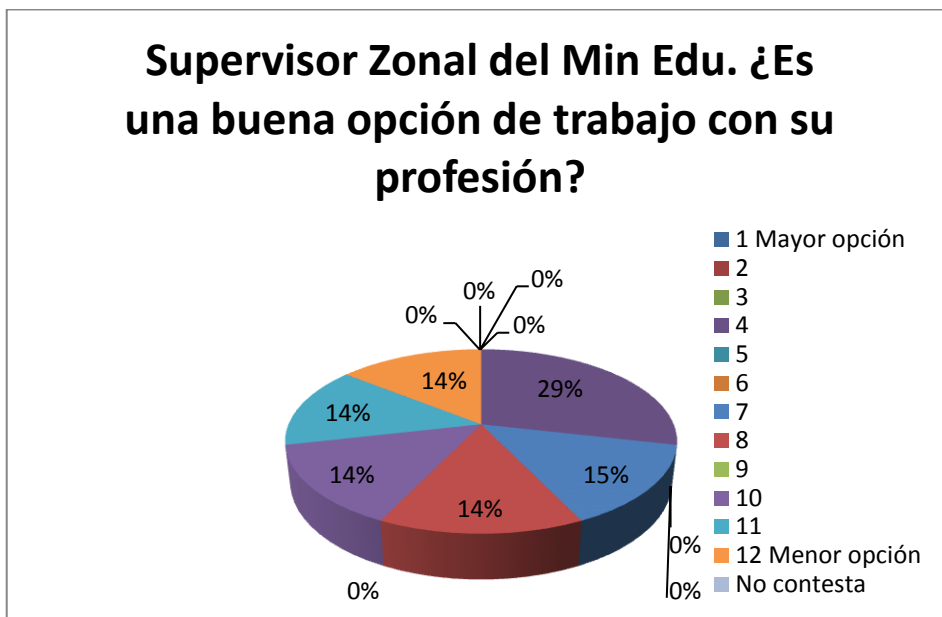
De ahí surge la motivación de las clases dirigidas, como vía de sustentación económica y como alternativa al desempleo.

Tabla 22: Con su título docente. Nivel de opción para ejercer el cargo de Supervisor Zonal del Ministerio de Educación.

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	2	30
5	0	0
6	0	0
7	1	14
8	1	14
9	0	0
10	1	14
11	1	14
12 Menor opción	1	14
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta a titulados de educación básica de la UTPL
Elaborado: Calderón, M. (2013)

Gráfico 22



Se presenta favorable para quienes ven el cargo de Supervisor Zonal como opción laboral para el profesional docente, ubicándolo en un 30% dentro de una escala de 4.

Vaillant (2009), asume que la enseñanza es una de las claves para lograr buenos aprendizajes y la mejora de los docentes es uno de los principales desafíos enfrentados por las políticas educacionales en América Latina.

Estos desafíos son empuje para emprender estudios postgrado, y así quienes aspiren ocupar cargos como supervisores zonales del Ministerio de Educación, se sientan satisfechos y productivos al ejercer un cargo para el cual se han capacitado.

Tabla 23: Con su título docente. Nivel de opción para ejercer el cargo de Docente de Institutos Pedagógicos

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	1	14
6	1	14
7	0	0
8	2	30

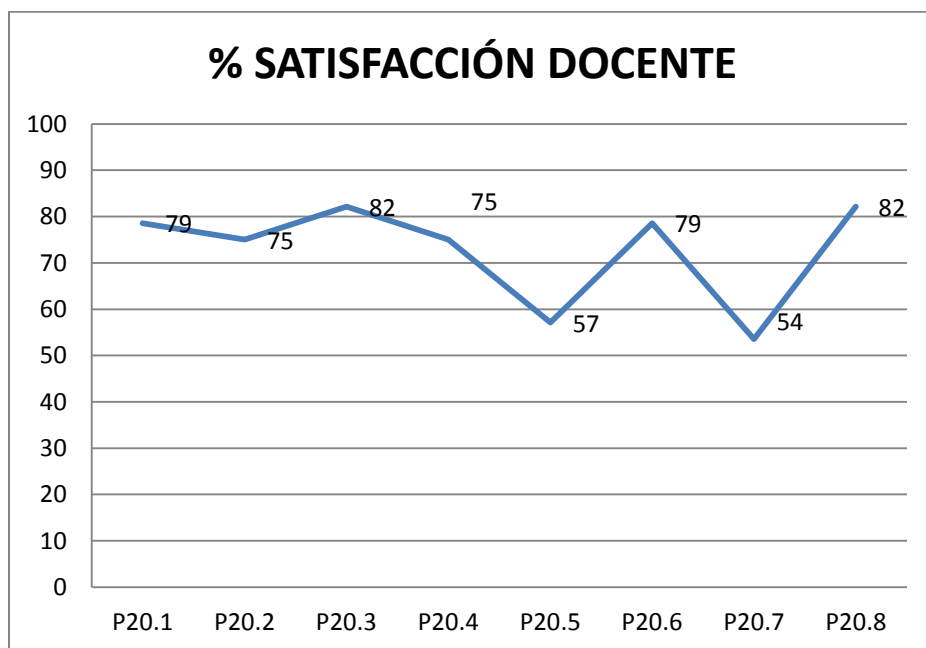
3.4. Satisfacción docente

Tabla 24: Satisfacción docente a partir del título universitario

% SATISFACCIÓN DOCENTE		
# pregunta	Pro.	%
P20.1	3	79
P20.2	3	75
P20.3	3	82
P20.4	3	75
P20.5	2	57
P20.6	3	79
P20.7	2	54
P20.8	3	82

Fuente: Encuesta a titulados de educación básica de la UTPL
Elaborado: Calderón, M. (2013)

Gráfico 24



Estos datos demuestran el nivel de satisfacción docente, ubicándose en un 82% como porcentaje relevante en cuanto al prestigio obtenido en el entorno laboral, así como se siente satisfecho porque su labor le ha permitido la realización y/o crecimiento personal.

Cabe señalar el porcentaje bajo de 54% cuando al titulado docente le causa poca satisfacción en cuanto asumiendo su labor, no tiene posibilidad de salidas profesionales, además de obtener ingresos por otros empleos.

En este camino y con salarios bajos no siempre los mejores candidatos escogen la docencia y cuando lo hacen si los salarios no llenan sus expectativas optan por otras oportunidades de trabajo, regresando a la docencia solo si su nueva fuente de ingresos se pierde o como se ha dicho para lograr una estabilidad laboral que sí otorga la docencia, aunque la remuneración sea menor (Birgin, 2000).

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

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

3.5.1. Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado

Tabla 25: Aspectos metodológico-didácticos (Directivos)

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS DIRECTIVOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	3	82	3	75	3	82
P2	3	79	3	82	3	82
P3	3	79	3	79	3	79
P4	3	79	3	86	3	82
P5	3	75	3	75	3	79
P6	3	79	3	79	3	79
P7	3	79	3	79	3	79
P8	3	79	3	75	3	75
P9	3	75	3	79	3	82
P10	3	75	3	75	3	79
P11	3	82	3	82	3	86
P12	3	86	3	86	3	86

P13	3	79	3	82	3	82
P14	3	82	3	82	3	86
P15	3	75	3	82	3	82
P16	3	86	3	86	3	86
P17	3	79	3	75	3	79
P18	2	61	3	68	3	68

Fuente: Encuesta a titulados de educación básica de la UTP
Elaborado: Calderón, M. (2013)

Gráfico 25

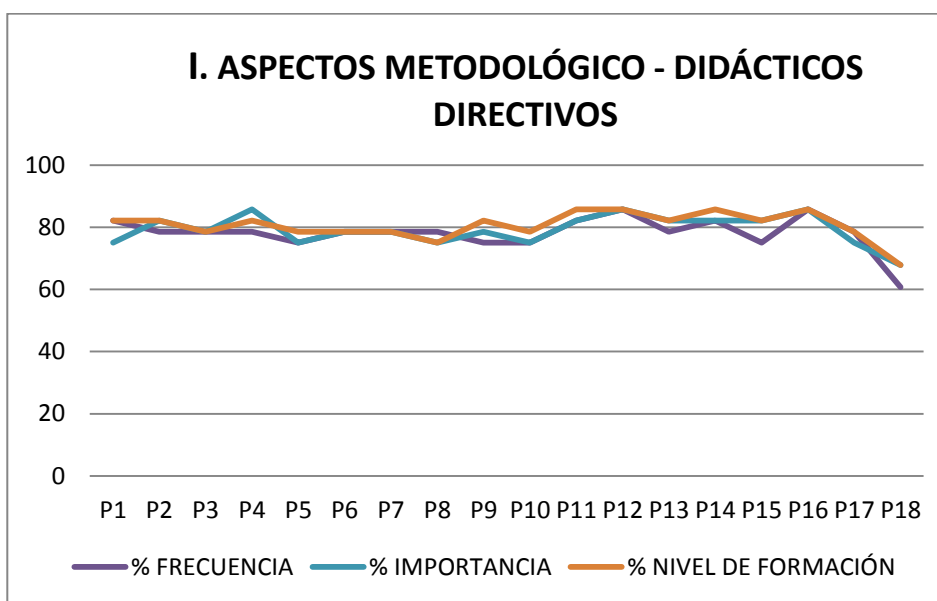


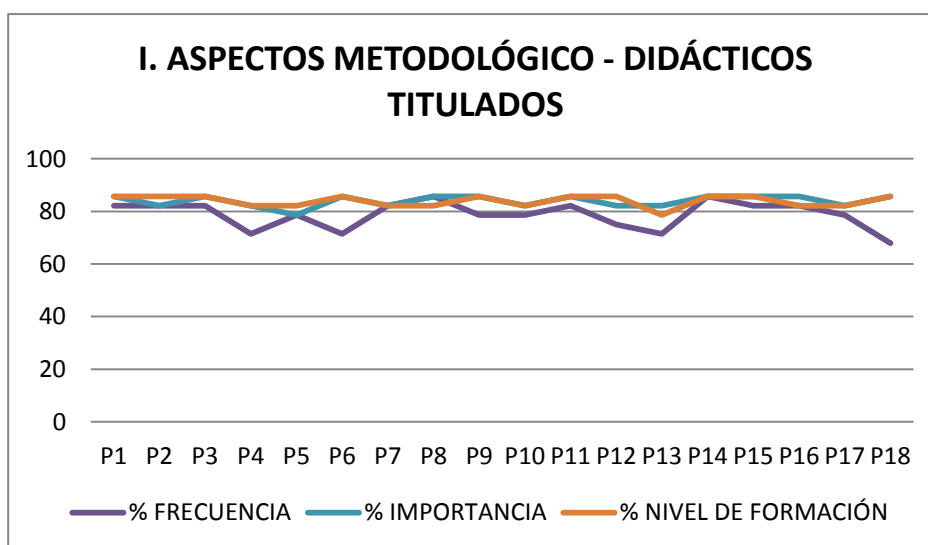
Tabla 26: Aspectos metodológico-didácticos (Titulados)

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS TITULADOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	3	82	3	86	3	86
P2	3	82	3	82	3	86
P3	3	82	3	86	3	86
P4	3	71	3	82	3	82
P5	3	79	3	79	3	82
P6	3	71	3	86	3	86
P7	3	82	3	82	3	82
P8	3	86	3	86	3	82
P9	3	79	3	86	3	86
P10	3	79	3	82	3	82
P11	3	82	3	86	3	86
P12	3	75	3	82	3	86

P13	3	71	3	82	3	79
P14	3	86	3	86	3	86
P15	3	82	3	86	3	86
P16	3	82	3	86	3	82
P17	3	79	3	82	3	82
P18	3	68	3	86	3	86

Fuente: Encuesta a titulados de educación básica de la UTPL
Elaborado: Calderón, M. (2013)

Gráfico 26



Los datos resultantes en el aspecto metodológico-didáctico, reflejan en la mayoría de los casos una relación de paralelismo, siendo más frecuente, importante y buen nivel de formación una actividad de acuerdo al cargo que desempeña el profesional en la institución.

Así, nos damos cuenta que para los directivos el nivel de valoración en porcentaje tiende a subir cuando señala indicadores de programaciones y estrategias que son de su competencia. Sucede lo mismo para el caso de los titulados, sus competencias son de mayor nivel a la hora de evaluarse por medio de esta encuesta.

No obstante, se observa que para el caso de los directivos, se da un porcentaje desfavorable de un promedio de 4 a 6 puntos en el porcentaje con relación a los titulados, conociendo que el directivo debe coordinar las actividades intraclases, evaluar, sugerir y apoyar en estrategias metodológicas para que la enseñanza se desarrolle de la mejor manera.

Para el caso de titulados, despiertan poco interés en apropiarse del espacio en que se desenvuelve su labor docente, se ven con gran preocupación bajos porcentajes respecto a organización, refuerzo pedagógico al alumno, subestima los diferentes tipos de inteligencia dentro del proceso educativo, es poco creativo.

Según García (2012), la actividad docente se debilita porque en este nuevo ámbito se enfrenta a circunstancias para las que quizá no se preparó en su formación inicial, como por ejemplo los códigos internos de la Escuela y/o entre colegas, la convivencia con alumnos e inclusive con los padres, junto con las instancias administrativas o directivas.

Todo esto supone para el novel docente una fuerte carga que debe ser tomada en cuenta y solucionada.

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

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

Tabla 27: autoevaluación de la práctica docente (directivos)

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE DIRECTIVOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	3	64	3	71	3	71
P20	3	75	3	86	3	86
P21	3	71	3	71	3	71
P22	3	71	3	68	3	75

Fuente: Encuesta a titulados de educación básica de la UTPL
Elaborado: Calderón, M. (2013)

Gráfico 27

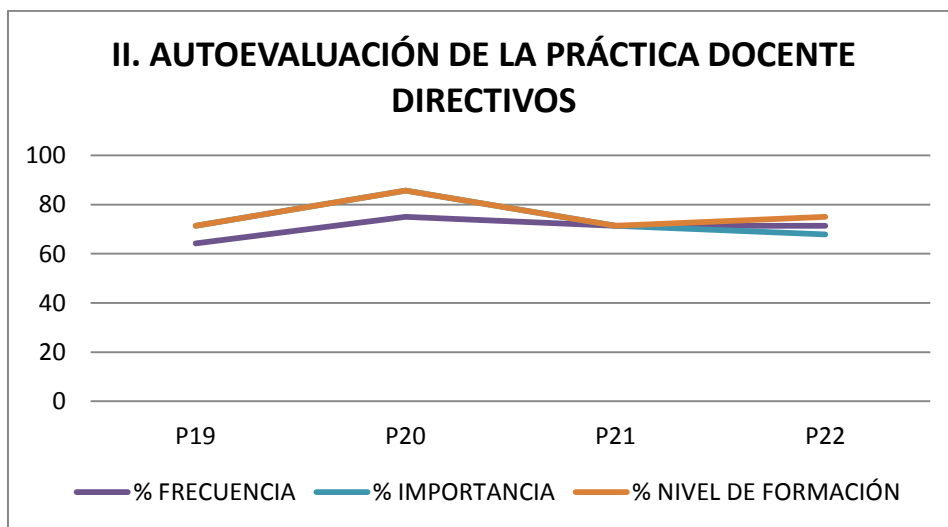
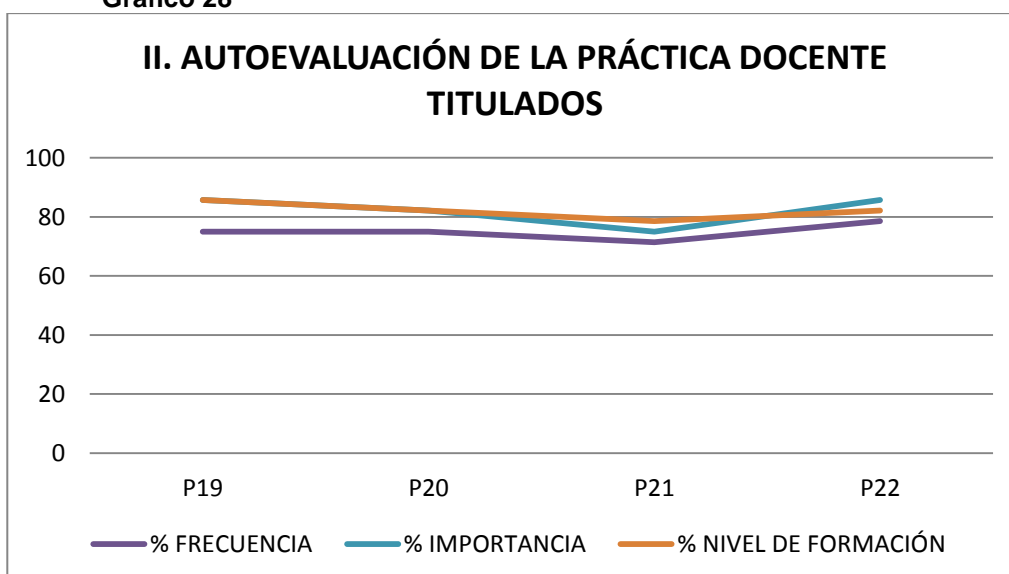


Tabla 28: Autoevaluación de la práctica docente (Titulados)

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE TITULADOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	3	75	3	86	3	86
P20	3	75	3	82	3	82
P21	3	71	3	75	3	79
P22	3	79	3	86	3	82

Fuente: Encuesta a titulados de educación básica de la UTPL
 Elaborado: Calderón, M. (2013)

Gráfico 28



Según el presente aspecto, se observa que para el caso de analizar con criticidad sobre los conocimientos de la materia, el directivo presenta baja frecuencia de 64% con respecto al titulado que está en el 75%, en este se relaciona la frecuencia con la importancia y nivel de formación, de acuerdo al primer indicador (frecuencia), es decir, para los directivos es inferior al de los titulados.

Cuando se trata de evaluar las competencias adquiridas, tanto directivo como titulado señalan que realizan con frecuencia esta actividad, ubicándose en el 75%.

Cuando se habla de la importancia que dichas competencias, presenta mayor énfasis en directivos con 86% igual para el nivel de formación con que se ejecutan las competencias.

No así para los titulados, donde se observa un 82% en cuanto a la importancia que se da y un 82% para el nivel de formación que posee el docente para realizar la tarea.

Según señalan Alonso, Rodríguez & Nyssen (2009), los procesos de enseñanza en la educación española se llevaron a estudio muchos cambios y reformas que ayudaron a superar las limitaciones a base de perspectivas objetivas y subjetivas que tomaron en cuenta las competencias.

Es importante el proceso de cambio de la actividad docente que hace años atrás, cuando se tomaba en cuenta solo el título universitario, restando interés a las competencias fundamentales necesarias para desenvolverse eficientemente.

Hoy estas bajas prácticas han quedado atrás para dar paso a que sus actores sean sujetos activos de todo el proceso educativo.

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

Tabla 29: Aspectos sobre la investigación educativa (Directivos)

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA DIRECTIVOS						
# Preg.	Pro.	% FREC.	Pro.	%IMPORT.	Pro.	% NIVEL DE FORMAC.
P23	2	57	3	68	3	71
P24	3	71	3	79	3	79

P25	3	68	3	71	3	71
P26	2	61	3	64	3	64
P27	3	64	3	68	3	68
P28	2	54	2	57	2	57

Fuente: Encuesta a titulados de educación básica de la UTPL

Elaborado: Calderón, M. (2013)

Gráfico 29

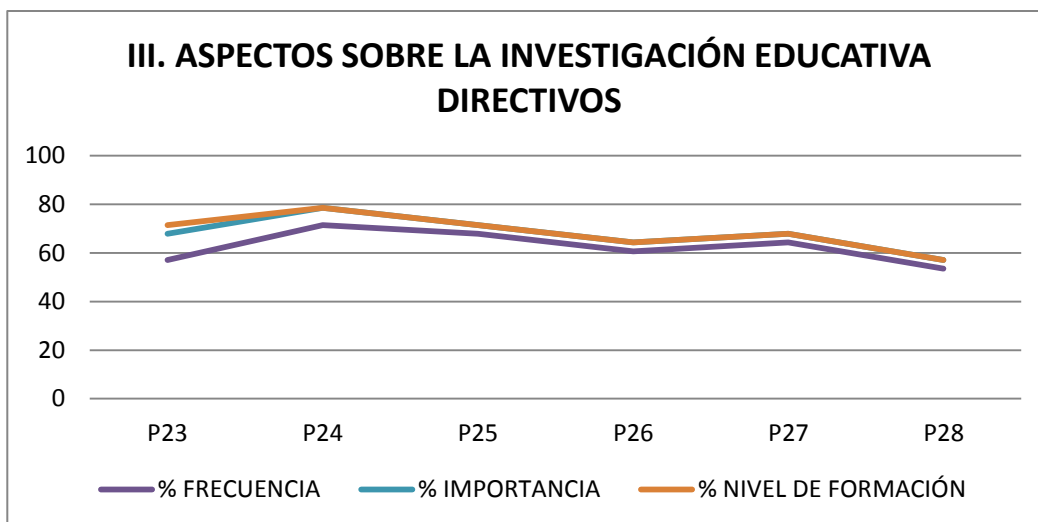


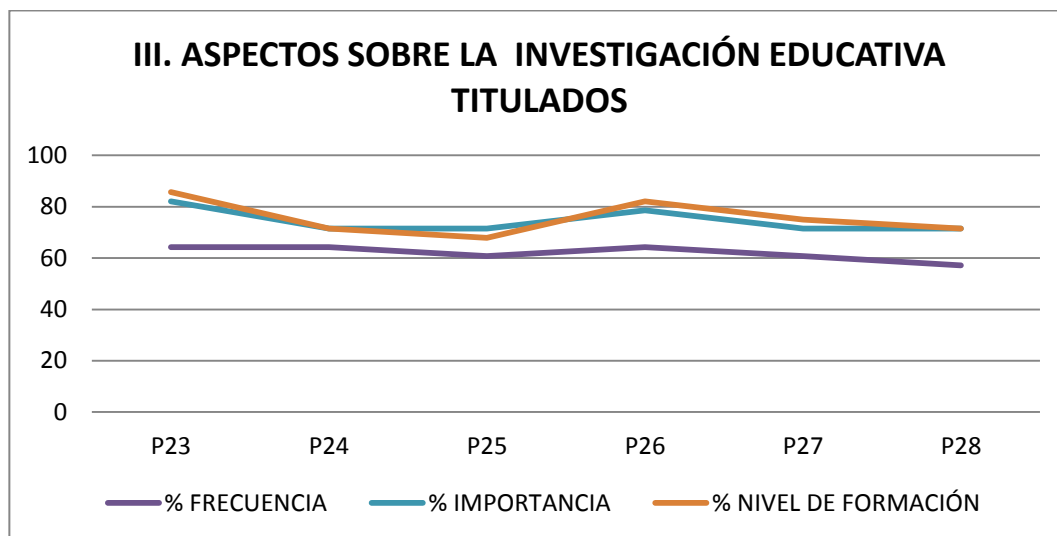
Tabla 30: Aspectos sobre la investigación educativa (Titulados)

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA TITULADOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	3	64	3	82	3	86
P24	3	64	3	71	3	71
P25	2	61	3	71	3	68
P26	3	64	3	79	3	82
P27	2	61	3	71	3	75
P28	2	57	3	71	3	71

Fuente: Encuesta a titulados de educación básica de la UTPL

Elaborado: Calderón, M. (2013)

Gráfico 30



En la tabla se determina que para el caso del primer ítem (conducir investigaciones relacionadas a su labor) los titulados tienen gran ventaja en las tres valoraciones. Referente a frecuencia, importancia y nivel de formación, los porcentajes son de 64%, 82, y 86% respectivamente.

En el caso de los directivos, se muestra relevancia cuando participan en proyectos de investigación e innovación educativa, indicando para ello que la frecuencia con que se labora en estos temas es de 71%, importancia que se le da al mismo 79% y el nivel de formación con que se ejecuta la actividad es de 79%.

Tanto para directivos como titulados, se presenta una baja acción en determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención.

Las condiciones laborales, el desarrollo profesional docente y la evaluación de la tarea de enseñanza también forman parte de la continuidad de las políticas docentes (Vaillant, 2009).

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

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

Tabla 31: Participación en actividades académicas, normativas y administrativas (Directivos)

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS DIRECTIVOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	3	86	3	86	3	86
P30	3	71	3	68	3	71
P31	2	61	2	61	2	61
P32	1	25	1	25	1	25
P33	3	68	3	71	3	71
P34	2	61	2	61	3	64
P35	3	71	3	75	3	75
P36	3	68	3	68	3	68
P37	2	54	2	54	2	61
P38	3	82	3	82	3	82

Fuente: Encuesta a titulados de educación básica de la UTPL
Elaborado: Calderón, M. (2013)

Gráfico 31

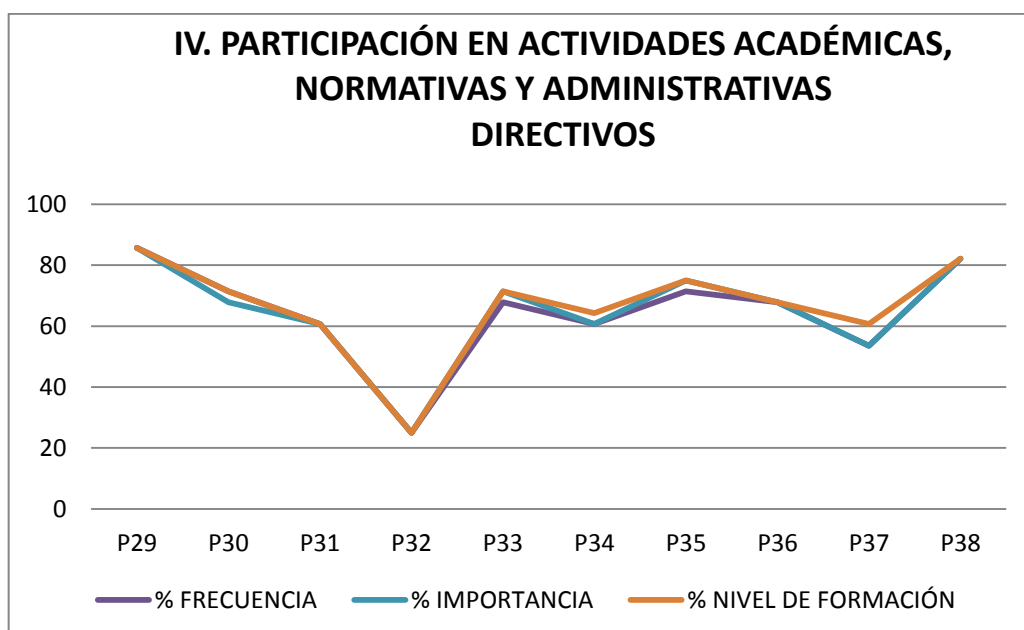
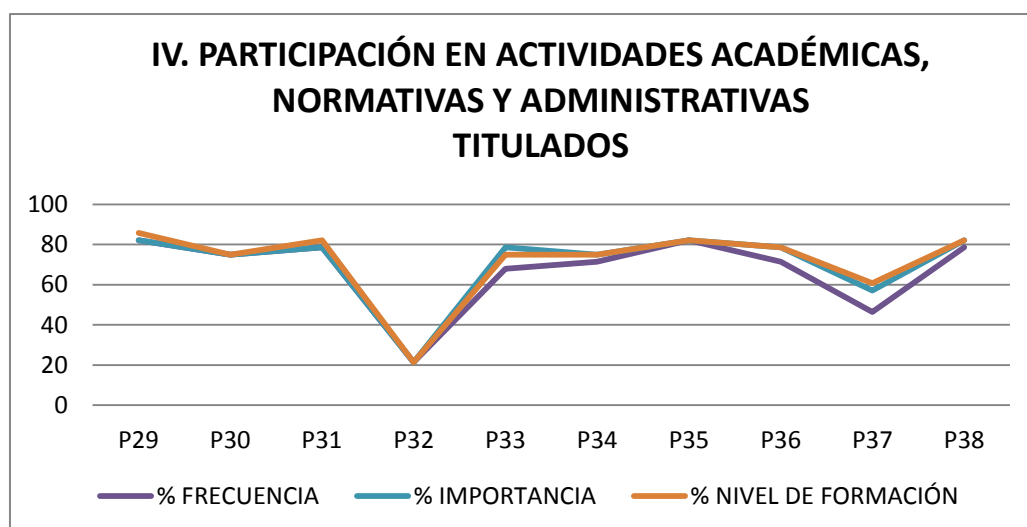


TABLA 32: Participación en actividades académicas, normativas y administrativas (Titulados)

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS TITULADOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	3	82	3	82	3	86
P30	3	75	3	75	3	75
P31	3	79	3	79	3	82
P32	1	21	1	21	1	21
P33	3	68	3	79	3	75
P34	3	71	3	75	3	75
P35	3	82	3	82	3	82
P36	3	71	3	79	3	79
P37	2	46	2	57	2	61
P38	3	79	3	82	3	82

Fuente: Encuesta a titulados de educación básica de la UTPL
Elaborado: Calderón, M. (2013)

Gráfico 32



Los datos describen que las reuniones con padres de familia al final del bloque curricular mayormente la ejercen los directivos, esto se observa con una valoración de frecuencia, importancia y nivel de formación por encima de los porcentajes para titulados. Se muestra estrecha conexión para la participación en juntas de profesores de parte de directivos y titulados.

Únicamente cuando se habla de importancia se percibe que para el directivo no representa mayor relevancia este tipo de actividad.

En los datos sobre la promoción de convocatorias para reuniones; los titulados se sienten más comprometidos, no así para el caso de directivos

En cuanto a ejercer funciones administrativas ambos grupos están con bajos porcentajes, tal es el caso para directivos en los tres niveles un 25% para cada nivel, referente a titulados está 21% para los tres aspectos: frecuencia, importancia y nivel de formación.

La educación superior debe perseguir el incremento de conocimientos de los estudiantes, o debe preocuparse por los roles y tareas profesionales que habrán de desempeñar (Aneca, 2009).

La opinión de la autora se dirige a que docentes y directivos deben tener un objetivo común y hablar el mismo lenguaje de la comunicación, aportando así a mejorar, innovar y engrandecer el proceso educativo.

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

Tabla 33: Interacción profesores, padres de familia y comunidad (Directivos)

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD DIRECTIVOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	3	79	3	79	3	79
P40	3	71	3	71	3	71
P41	3	68	3	68	3	68
P42	3	75	3	75	3	75
P43	3	64	3	68	3	75
P44	3	71	3	75	3	79
P45	3	75	3	75	3	79
P46	3	75	3	82	3	82
P47	3	86	3	86	3	86
P48	3	64	3	64	3	68

Fuente: Encuesta a titulados de educación básica de la UTP
Elaborado: Calderón, M. (2013)

Gráfico 33

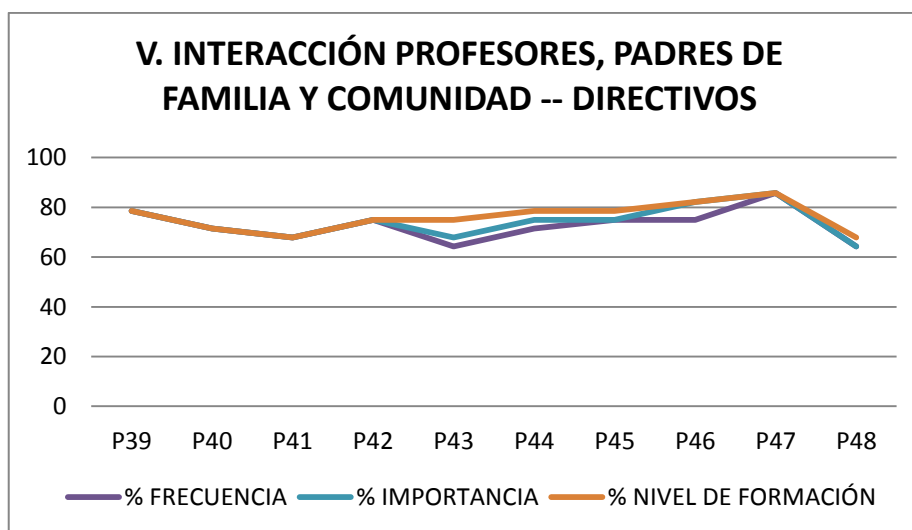
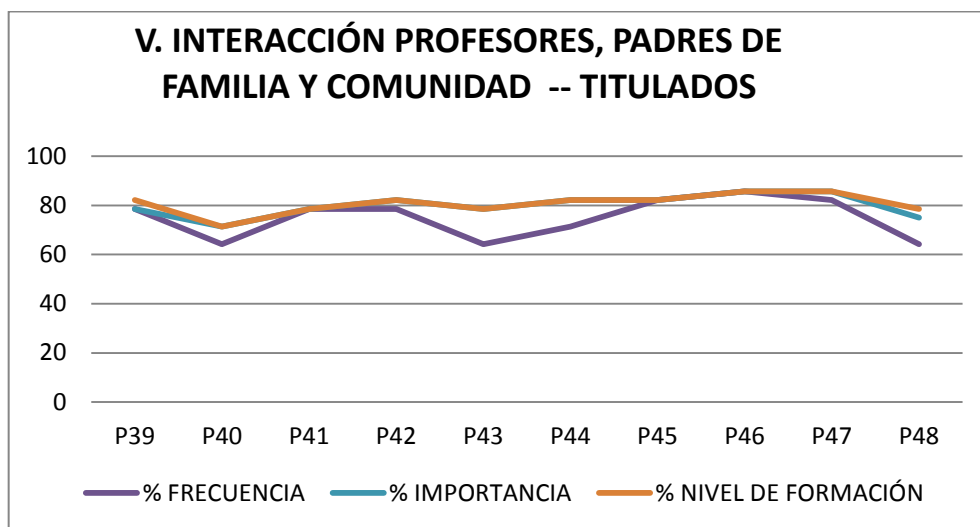


Tabla 34: Interacción profesores, padres de familia y comunidad (Titulados)

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD TITULADOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	3	79	3	79	3	82
P40	3	64	3	71	3	71
P41	3	79	3	79	3	79
P42	3	79	3	82	3	82
P43	3	64	3	79	3	79
P44	3	71	3	82	3	82
P45	3	82	3	82	3	82
P46	3	86	3	86	3	86
P47	3	82	3	86	3	86
P48	3	64	3	75	3	79

Fuente: Encuesta a titulados de educación básica de la UTPL
 Elaborado: Calderón, M. (2013)

Gráfico 34



Según el presente cuadro para directivos tiene gran relevancia el atender a los padres de familia y/o representantes, ubicándose en frecuencia, importancia y nivel de formación de esta actividad en un 86% para cada aspecto.

Participar en programas sociales dentro de la institución, es importante para los titulados así como la entrega que se pone al evento, constituyéndose en 86% para cada nivel.

En contraposición al buen nivel, llama la atención el débil acompañamiento en tutorías al padre de familia con el ánimo de mejorar el rendimiento de sus hijos.

Sin embargo los bajos porcentajes en titulados tienden a poca colaboración en programas de desarrollo comunitario.

Además se resalta la importancia y la necesidad de que los Gobiernos de turno implementen programas de capacitación y empleo, donde se fomente una educación en valores para el fortalecimiento del ejercicio y respeto de los derechos humanos.

Si bien los padres de familia son una parte medular en la educación, deben ser tomados en cuenta para el progreso estudiantil de sus hijos, factor que no solo debe darse en reuniones formales, sino sentirlos parte de la institución y que se apropien del quehacer educativo de sus hijos.

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

Tabla 35: Profesores y trabajo en equipo (Directivos)

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO DIRECTIVOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	3	71	3	71	3	71
P50	3	79	3	79	3	82
P51	3	82	3	82	3	82
P52	3	75	3	79	3	79
P53	3	64	3	64	3	64

Fuente: Encuesta a titulados de educación básica de la UTPL
Elaborado: Calderón, M. (2013)

Gráfico 35

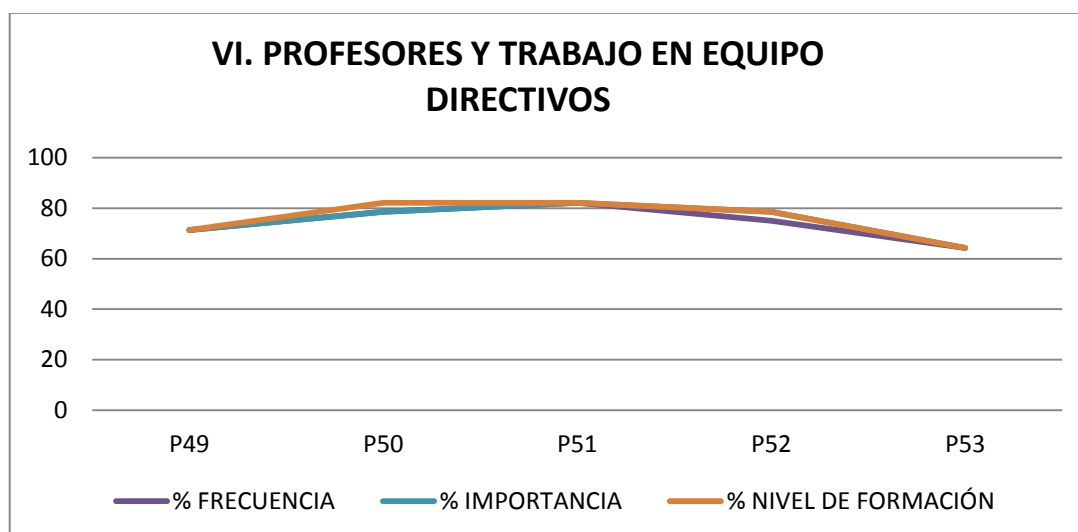


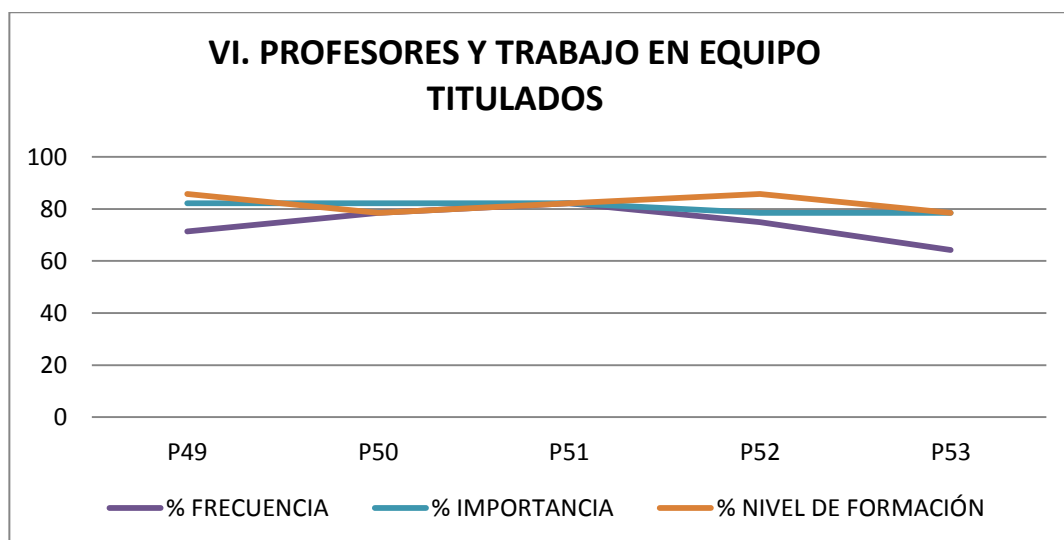
Tabla 36: Profesores y trabajo en equipo (Titulados)

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO TITULADOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	3	71	3	82	3	86
P50	3	79	3	82	3	79

P51	3	82	3	82	3	82
P52	3	75	3	79	3	86
P53	3	64	3	79	3	79

Fuente: Encuesta a titulados de educación básica de la UTP
 Elaborado: Calderón, M. (2013)

Gráfico 36



Al analizar los presentes resultados para directivos y titulados, se tiene que existe una favorable valoración tanto para frecuencia, importancia y nivel de formación respecto a reuniones, colaboración, participación y trabajo en conjunto.

Sin embargo cuando se habla de círculos de estudio, los datos enfocan un déficit porcentaje tanto para titulados como directivos, en sus tres aspectos: frecuencia, importancia y nivel de formación.

Tal como lo señala Vaillant (2009): las experiencias internacionales nos muestran que las políticas docentes deben estar bien diseñadas y operar en un entorno institucional definido y ser coherente entre sí.

El trabajo cooperativo ayuda a la retroalimentación docente, es por ello que los círculos de estudio son propicios para fortalecer saberes y eliminar limitaciones.

3.5.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado.

Tabla 37: Formación (Directivos)

VII. FORMACIÓN DIRECTIVOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	3	71	3	71	3	79
P55	2	61	3	64	3	64
P56	3	64	3	71	3	75
P57	2	50	2	54	2	50
P58	1	32	2	39	2	39

Fuente: Encuesta a titulados de educación básica de la UTPL
Elaborado: Calderón, M. (2013)

Gráfico 37

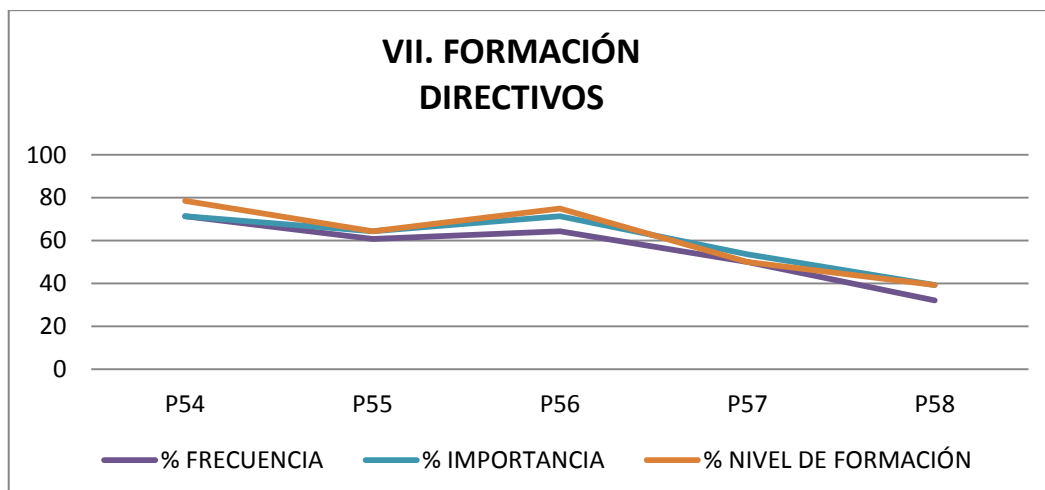
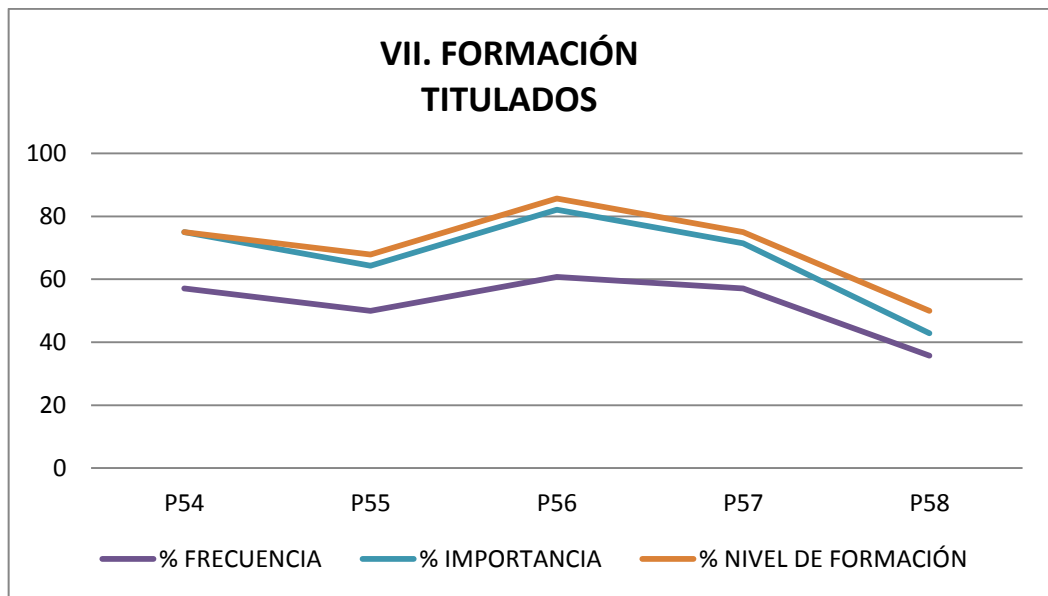


Tabla 38: Formación (Titulados)

VII. FORMACIÓN TITULADOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	2	57	3	75	3	75
P55	2	50	3	64	3	68
P56	2	61	3	82	3	86
P57	2	57	3	71	3	75
P58	1	36	2	43	2	50

Fuente: Encuesta a titulados de educación básica de la UTPL
Elaborado: Calderón, M. (2013)

Gráfico 38



Como datos relevantes para directivos, está la frecuencia e importancia en asistencia a cursos de formación y actualización dictados por el ME, esto se refleja en un 71% para frecuencia e importancia y 79% para nivel de formación.

Relevante en el caso de titulados es asistir a cursos de actualización de las Tic's para aplicar en el aula, con 86%. Respecto a inclinarse en cursos de aprendizaje de una segunda lengua, no se tiene gran interés, factor que envuelve a los dos grupos.

Hoy, la mayoría han concluido sus estudios superiores y tienen su titulación docente, sin embargo, según investigaciones recientes, no todos los jóvenes han recibido la suficiente capacitación que les permita una buena y verdadera inserción docente (Birgin, 2000).

CONCLUSIONES

- El profesional docente de Educación Básica en su mayoría está laborando en el campo profesional, a excepción de un caso.
- La actualización profesional no se encuentra o no está presente en los titulados encuestados, con una excepción de un titulado con estudio postgrado.
- Es importante destacar que en su mayoría la actividad laboral de los titulados están en relación a su profesión.
- En la labor que ejecutan los docentes y directivos se da poco énfasis en los refuerzos pedagógicos y bajo compromiso de apoyo a los padres de familia en asuntos pedagógicos, para que ellos ayuden a mejorar el rendimiento académico en los educandos, factor que no se da con mucha frecuencia.
- Dentro de la importancia, los docentes restan interés a los aspectos administrativos, esto es porque ese accionar compete a la parte directiva. Mientras que los directivos no se adentran en las técnicas pedagógicas de los docentes.
- Respecto al nivel de formación, dentro del trabajo de aula, existe un nivel poco favorable principalmente en reuniones con padres de familia y asesoramiento académico a los mismos, pues, se percibe que el padre de familia está aislado del quehacer educativo y superación académica de sus hijos.

RECOMENDACIONES

- Fortalecer en el profesional docente de Educación Básica la utilización de técnicas y estrategias mediante talleres y seminarios que coadyuven a mejorar el rendimiento dentro del sistema educativo.
- La superación profesional es sinónimo de realización personal, ya que las tendencias globales obligan en cierta manera a superarse, por ello, para el titulado es importante motivarse a seguirse preparando y con ello ganar méritos para ascender de cargo, así como mejorar su remuneración.
- Respecto a la frecuencia en que aplican las competencias de su labor docente, se debe mejorar este aspecto y los profesionales de la educación empaparse de la LOEI para lograr que su nivel de involucramiento en el campo educativo sea integrador y de cooperación con todos los actores que lo componen.
- La importancia que dan los titulados y empleadores, es débil, por lo que se propone motivar a la toma de conciencia y reflexión de lo que afecta no sentir como propio el problema del débil proceso educativo y que esto afecta la inserción voluntaria del padre de familia de parte del docente y empleador.
- El nivel de formación con que aplica la labor docente del titulado y empleador, debe estar acorde a su preparación académica y por ello buscar la capacitación permanente y reforzar sus conocimientos, procurando en los alumnos el cariño y facilidad de destrezas dentro del aula.

4. TEMA: PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

4.1. Tema:

PROGRAMA DE IDENTIFICACION DE POTENCIALIDADES Y APTITUDES QUE PERMITAN FORTALECER CON EFICIENCIA Y EFICACIA LAS LABORES DOCENTES EN LOS TITULADOS DE EDUCACIÓN BÁSICA DE LA UTPL

4.2. Justificación

La educación a través de las décadas ha exigido que los profesionales en la docencia sean cada vez interactivos y generosos en la entrega de sus conocimientos.

Para abordar la problemática es importante remitirse a los datos obtenidos a través del instrumento de investigación, dejando entrever que si bien la relación entre su labor tiene estrecho vínculo con el título profesional, en algunos casos no existe una conexión entre aspectos de la teoría y conceptos profesionales con la realidad de la labor docente.

Los resultados que llevaron a plantear la propuesta educativa tienen que ver con los siguientes datos:

Tabla 18: pueden ejercer el cargo de docente de bachillerato; Tabla 24: Satisfacción del Docente; Tabla 25, Tabla 26: Aspectos metodológico-didáctico del directivo y docente; Tabla 27, Tabla 28: Autoevaluación de la práctica docente, directivo y docente; Tabla 29 y Tabla 30: Aspectos sobre investigación educativa en directivos y docentes; Tabla 31 y Tabla 32: Participación en actividades académicas, normativas y administrativas en directivo y docente; Tabla 33 y Tabla 34: Interacción profesores, padres de familia y comunidad en directivos y docentes; Tabla 35 y Tabla 36: Profesores y trabajo en equipo en directivo y docente; Tabla 37 y Tabla 38: Formación en directivos y docentes.

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

el entorno inmediato y aún más permitir en estos educandos una nueva actitud en pensar y actuar frente a la sociedad actual.

Cuando se asume un rol protagónico en el proceso educativo, no solo basta la teoría y la forma de observar las corrientes educativas; se requiere sentir, apropiarse e involucrarse en todas y cada una las actividades que compete como docente.

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

Este panorama conlleva a que si un docente trabaja con vocación, frente a colegas que cumplen su labor por la inercia del desempleo, desvaloren la educación; por lo tanto, no se da la retroalimentación de un trabajo en equipo y que sus resultados sean comunes para la institución en general.

Una entrega profesional que sea débil en los principios del cariño, del querer que la educación viva en lugar de que sobreviva en épocas como las actuales, no recompensa arduos años de cumulo de conocimientos. Por ello, el sentir de la calidad de educación, si bien es cierto no nace de políticas estrictas desde el estado.

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

El dejar atrás esas inadecuadas prácticas de ver el problema como espectador, erradica como la medicina a la epidemia, las viejas costumbres percibidas muchas veces en procesos tan delicados como la evaluación docente, que según Malpica, F. (2013), ..."los directivos se han conformado con velar, en todo caso, por la impartición de los contenidos. Incluso con respecto a la evaluación, se ha venido supervisando el qué y el cuándo, pero no el cómo ni por qué"

Con estas generalidades, se procura justificar el diseño de la propuesta en mención, con el ánimo de aplacar la desmotivación en las aulas escolares de parte de los docentes hacia el alumnado, así como incentivar en el docente la superación por medio de la capacitación gubernamental y autocapacitación; utilizando para ello, las herramientas que ofrece las TIC's así como el mismo entorno y el material didáctico disponible como método de recreación, fortaleciendo el aprender haciendo.

4.3. Objetivos

Objetivo General:

Identificar la potencialidad de aptitudes y habilidades en el titulado profesional de Educación Básica de la UTPL, mediante un programa encaminado al fortalecimiento de la eficiencia y eficacia de la labor docente.

Objetivos Específicos:

1. Fortalecer la práctica docente mediante talleres de interacción e integración que procuren el dinamismo del profesional en la aulas escolares
2. Promover la superación profesional a través de acciones y estrategias de apoyo basada en las TIC's, como recurso de capacitación y autocapacitación en el docente.
3. Motivar en el docente titulado la gestión y autogestión como medio de búsqueda de mejoras para su entorno educativo.
4. Elaborar un folleto con las experiencias de la ejecución de la presente propuesta educativa, con el fin de socializarlo en la revista informativa de la UTPL.

4.4. Metodología: Matriz del marco lógico

MATRIZ DE INVOLUCRADOS					
GRUPOS	INTERESES	PROBLEMAS RECIBIDOS	RECURSOS Y MANDATOS	INTERÉS EN UN ESTRATEGIA	CONFLICTOS POTENCIALES
Titulados en ejercicio profesional docente (titulados)	Elevar el nivel de conocimiento académico	Baja motivación para continuar con un nivel superior de conocimiento.	Ingresar a la sociedad de conocimiento e información a través de las TIC's Complementar su capacitación mediante programas de educación regulares	Utilizar responsablemente los recursos virtuales disponibles para potenciar los conocimientos de nivel académico.	Situación Económica Disponibilidad de Tiempo
	Mejorar la integración de práctica docente en las actividades escolares	Poca retroalimentación entre compañeros.	Las clases deben desenvolverse dentro de las competencias del docente.	Talleres y seminarios de técnicas de trabajo en equipo que dinamicen en trabajo cooperativo de aula y entre compañeros.	Trabajo individualizado
	Material didáctico disponible y acorde al desempeño del docente.	Material didáctico poco favorable para un trabajo deficiente.	El principio de Buen Vivir como estilo de vida, incentiva prácticas de integración, ecológicas y formativas dentro del campo educativo.	Utilizar los recursos del entorno inmediato como actividad amigable con el medio ambiente.	Poca capacitación en artes y poca motivación a la creatividad
	Mejorar la remuneración en el docente y directivo	Remuneración del estado, acorde al real nivel de estudio del titulado.	Política de estado, acorde al nivel de educación del docente.	Estar capacitado permanentemente y con una actitud laboral eficiente, tendrá oportunidad para aprobar las evaluaciones externas.	Una labor educativa rutinaria desfavorece la superación académica por lo tanto, da

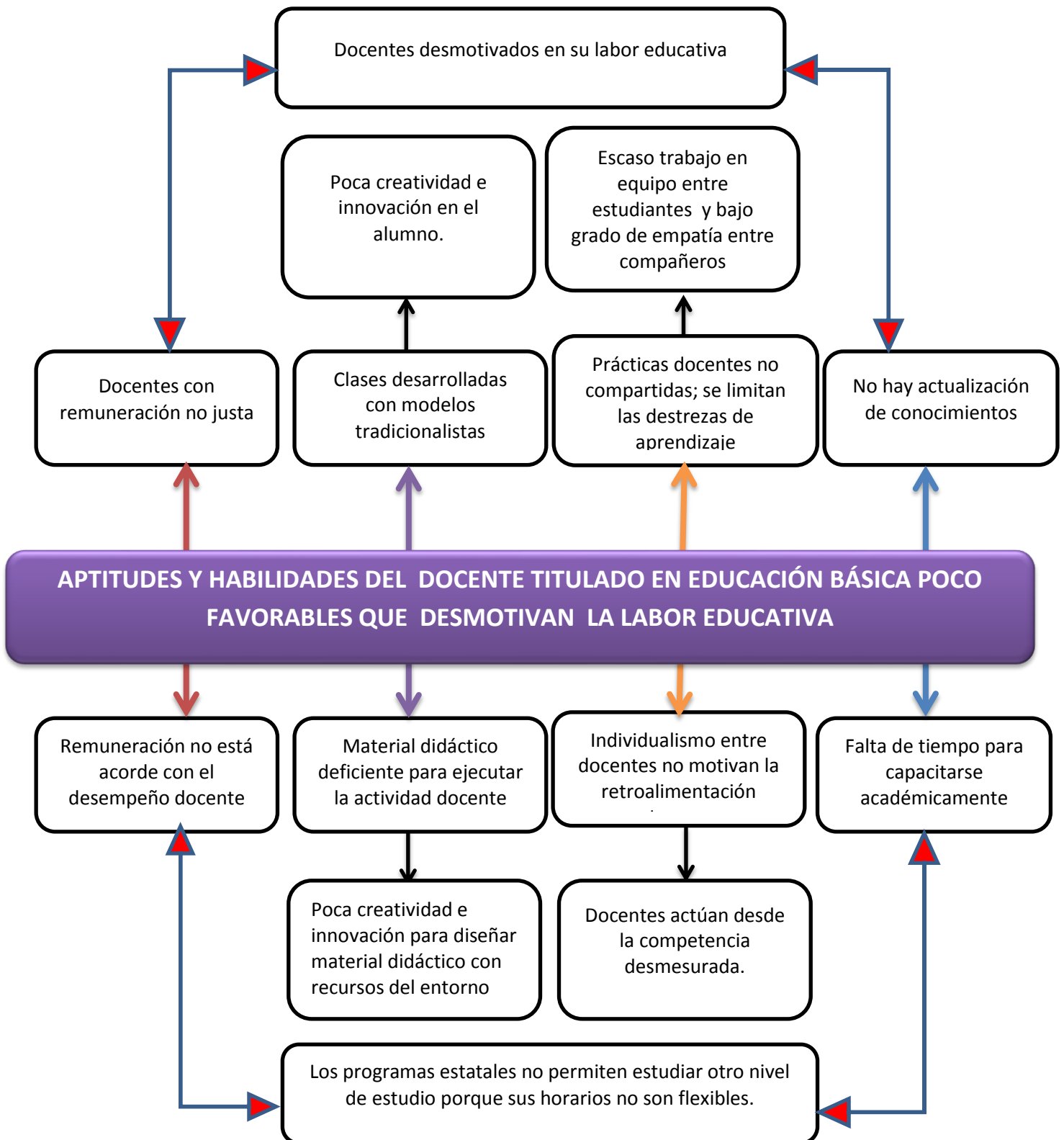
				Estudiar niveles de estudio de 4to nivel para incrementar la remuneración y cargo laboral.	paso al conformismo intelectual.
Titulados en ejercicio profesional docente (empleadores)	Mejorar el manejo de recursos de gestión administrativa	Manejo desfavorable de la gestión administrativa	La LOEI garantiza una educación de calidad cuando sus actores ejercen eficientemente su profesión.	Continuar preparándose en los programas estatales. Motivarse a través de las TIC's en la autocapacitación para el efecto.	Directivos actúan con prototipos preestablecidos, sin innovar de acuerdo a su entorno.

Elaborado por: Calderón, M. (2013)

4.4.1. Análisis de involucrados.

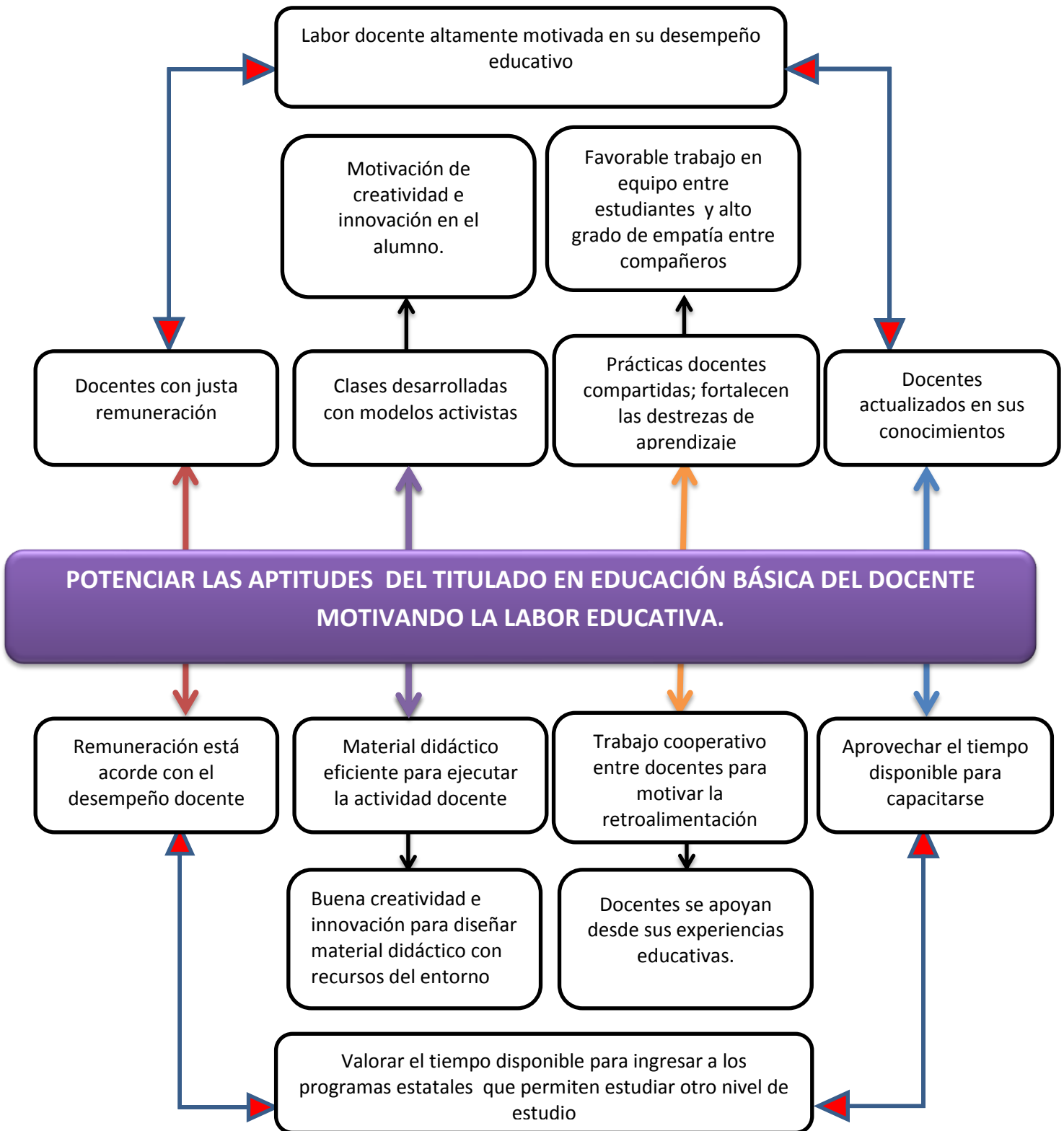
En la presente propuesta, se involucran los titulados profesionales y empleadores profesionales de Ciencias de la Educación en Educación Básica, ya que ellos son los que irradian el conocimiento y por medio de ellos, el alumno aprende a desenvolverse académicamente y cooperativamente en la sociedad.

4.4.2. Análisis de problema.



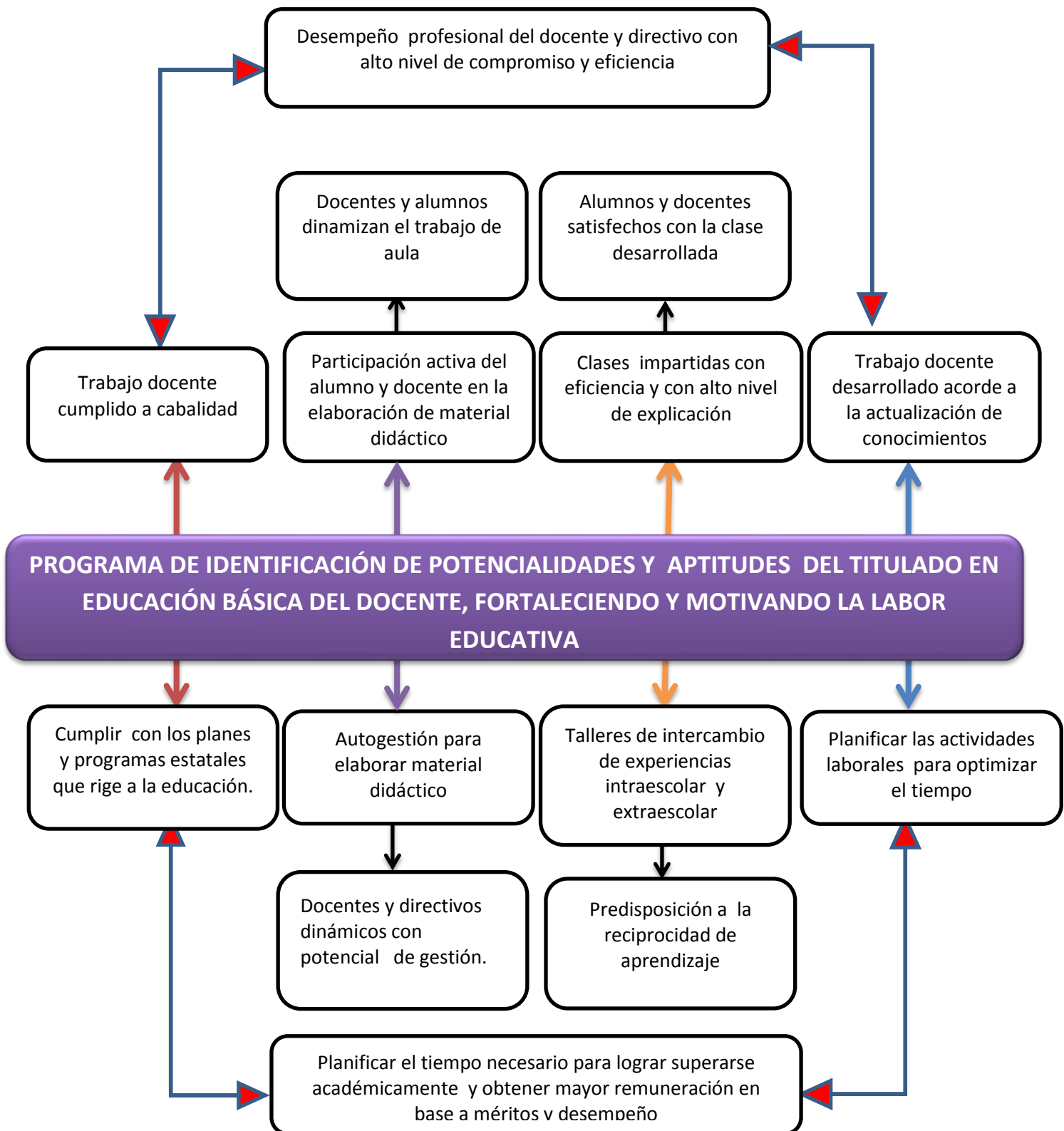
Elaborado por: Calderón, M. (2013)

4.4.3. Análisis de objetivos.



Elaborado por: Calderón, M. (2013)

4.4.4. Análisis de estrategias.



Elaborado por: Calderón, M. (2013)

4.5. Plan de acción (etapa de planificación)

RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE (IVO)	MEDIOS O FUENTE DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
Fin			
Potenciar las aptitudes del titulado en educación básica del docente y empleador, motivando la labor educativa	Fortalecer la práctica docente mediante talleres de interacción e integración que procuren el dinamismo del profesional en la aulas escolares	⇒ Programa de talleres ⇒ Registro de Participación a Talleres ⇒ Memoria de la ejecución del programa	Baja predisposición para participar en el programa de talleres
	Promover la superación profesional a través de acciones y estrategias de apoyo basada en las TIC's, como recurso de capacitación y autocapacitación en el docente.	Bibliografía de páginas virtuales para acceder a una capacitación a través de las TIC's	Desaprovechamiento del tiempo y no capacitarse o autocapacitarse
	Motivar en el docente titulado la gestión y autogestión como medio de búsqueda de mejoras para su entorno educativo.	Material didáctico elaborado mediante autogestión para desarrollar el eficiente desempeño docente	Poco apoyo en la dotación de herramientas para elaborar material didáctico
	Elaborar un folleto con las experiencias de la ejecución de la	Cuaderno con las memorias de cada	Contenido del folleto que no reúne todas las expectativas del

	presente propuesta educativa, con el fin de socializarlo en la revista informativa de la UTPL.	actividad ejecutada.	programa de fortalecimiento educativo.	
PROPÓSITO	<p>Potenciar aptitudes y habilidades en el titulado profesional de Educación Básica de la UTPL, mediante un programa de fortalecimiento basado en la eficiencia y eficacia de la labor docente.</p>	<p>Titulados docente – directivos se capacitan permanentemente para elevar el desempeño con eficiencia dentro de las aulas escolares.</p> <p>Los titulados docentes-directivos manejan eficientemente sus competencias, que junto al trabajo cooperativo logran elevar el nivel de su labor educativo.</p> <p>Titulados docentes y directivos reciben una remuneración justa acorde a su nivel de educación y desempeño profesional</p>	<p>Registro de documentos de capacitación permanente.</p> <p>Registro del trabajo cooperativo docente</p> <p>Nivel de remuneración acorde a su nivel de estudio.</p>	<p>Los titulados docentes-directivos no se capacitan</p> <p>Los titulados docentes-directivos no trabajan cooperativamente</p> <p>Los titulados docentes-directivos no han estudiado un nivel superior al actual.</p>
COMPONENTES – RESULTADOS	<p>Elevar el nivel de conocimiento académico</p> <p>Mejorar la integración de práctica docente en las actividades escolares</p> <p>Material didáctico disponible y acorde al desempeño del docente.</p>	<p>Todos los titulados docentes-directivos han superado un nivel más de estudio profesional</p> <p>Se da la retroalimentación de conocimientos entre titulados docentes-directivos.</p> <p>Utilización del material didáctico en las actividades docentes</p>	<p>Certificación y/o títulos de estudio o capacitación</p> <p>Conocimientos significativos en base a la práctica</p> <p>Resultados de aprendizaje con material didáctico</p>	<p>Titulados docentes-directivos no se capacitan.</p> <p>Titulados docentes no trabajan cooperativamente</p> <p>Material didáctico no acorde a la enseñanza aprendizaje</p>

Mejorar la remuneración en el docente y directivo	Los titulados docentes-directivos elevan su remuneración	Copias de certificados de sueldo	Remuneración no está acorde al nivel de estudio
Mejorar el manejo de recursos de gestión administrativa	Los titulados directivos se desempeñan eficientemente su gestión administrativa	Optimización de recursos por eficiente gestión administrativa	Una gestión administrativa poco favorable
ACTIVIDADES PRINCIPALES			
Utilizar responsablemente los recursos virtuales disponibles para potenciar los conocimientos de nivel académico.	Titulados docentes-directivos utilizan las TIC's como medio de superación académica.	Titulados docentes capacitados a través del uso de las TIC's	No se interesan por utilizar las TIC's como medio de capacitación.
Talleres y seminarios de técnicas de trabajo en equipo que dinamicen en trabajo cooperativo de aula y entre compañeros.	Trabajo docente con alto nivel de dinamismo e interacción dentro del aula.	Registro de participación Clases interactivas con buen rendimiento escolar	No hay participación activa en los talleres
Utilizar los recursos del entorno inmediato como actividad amigable con el medio ambiente.	Las clases desarrolladas son mediante actividades que ayuden a cuidar la naturaleza.	Temas desarrollados en base al cuidado del medio ambiente	Las prácticas docentes no ayudan al cuidado de la naturaleza. Se basan únicamente a la teoría

Elaborado por: Calderón, M. (2013)

4.6. Resultados esperados

- ⇒ Desempeño profesional del docente y directivo con alto nivel de compromiso y eficiencia
- ⇒ Participación activa del alumno y docente en la elaboración de material didáctico
- ⇒ Favorable trabajo en equipo entre estudiantes y alto grado de empatía entre compañeros

4.7. Bibliografía de la propuesta

Malpica, F. (2013), 8 ideas clave, calidad de la práctica educativa Barcelona, GRAÖ

Recuperado de:

<http://books.google.com.ec/books?id=K4QEwZ7PHCYC&printsec=frontcover&dq=pr%C3%A1ctica+docente&hl=es&sa=X&ei=LCUfUtXxAcivsQTes4DQDw&ved=0CDsQ6AEwAg#v=onepage&q=pr%C3%A1ctica%20docente&f=false>

BIBLIOGRAFÍA

- Alen, B. (2009). *El acompañamiento a los maestros y profesores en su primer puesto de trabajo*. Revista Profesorado Curriculum y formación del Profesorado. Recuperado el 26 de mayo del 2011 de: <http://www.urg/+recfpro/>
- Alonso, L. E., Fernández Rodríguez, C. J., & Nyssen, J. M. (2009). *El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España*. Recuperado de www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf
- ANECA Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación. (2009). *Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización*. Recuperado el 16 de Enero de 2012, de: www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf
- Avalos, B. (2009). *La inserción profesional de los docentes*. Revista de currículum y formación del profesorado. Recuperado de: <http://www.urg.es/~recfpro/rev131art3.pdf>
- Birgin, A. (2000) *La docencia como trabajo: La construcción de nuevas pautas de inclusión y exclusión*. Cap. IX de A Ciudadanía Negada
- García, C. (2012) *Empezar con buen pie: inserción a la enseñanza para profesores principiantes*. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/684/68425573002pdf>
- León, M. (2010) *Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador*. Recuperado de: <http://www.corten.org/earteju/index.php/juventud-y-participacion/politica-publica.html?id=22:politicas-programas-y-proyectos-de-insercion-laboral-para-la-juventud-del-ecuador>
- Ministerio de Educación, (2012). *Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura*. Recuperado de: <http://www.educación.gob.ec/generalidades-peshtml>
- Vaillant, D. (2009). *Políticas de Inserción a la docencia en América Latina: la deuda pendiente*. Revista de currículum y formación del profesorado. Recuperado de: <http://www.ugr.es/~recfpro/>

- Weller, J. (2009), *Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias*. Recuperado de:
[http://www.redetis.org.ar/node.php?clef=recherche&recherche=+++&langue\[20\]=TRUE&tables\[item\]=TRUE&tables\[element\]=TRUE&tables\[element\]\[137\]=TRUE&keyword\[219\]=TRUE](http://www.redetis.org.ar/node.php?clef=recherche&recherche=+++&langue[20]=TRUE&tables[item]=TRUE&tables[element]=TRUE&tables[element][137]=TRUE&keyword[219]=TRUE)

ANEXOS

Anexo 1: Fichas de contacto para titulados – empleadores

FICHA DE CONTACTO PARA TITULADOS			
NOMBRES Y APELLIDOS DEL TITULADO:			
NOMBRES Y APELLIDOS DEL CONTACTO:			
EL TITULADO SE ENCUENTRA:			
FUERA DEL PAÍS EN:		EN OTRA PROVINCIA:	
PROVINCIA:		CIUDAD:	
DIRECCIÓN DEL DOMICILIO:		CELULAR:	
TELÉFONO DEL DOMICILIO:		HORAS DE CONTACTO:	
DIRECCIÓN DEL TRABAJO:		HORAS DE CONTACTO:	
TELÉFONO DEL TRABAJO:			
MEDIO DE CONTACTO:	TELÉFONO ()	PERSONALMENTE ()	A TRAVÉS DE AMIGOS ()
	OTROS ()		
FIRMA			

FICHA DE CONTACTO PARA EMPLEADORES			
NOMBRES Y APELLIDOS DEL EMPLEADOR:			
NOMBRES Y APELLIDOS DEL CONTACTO:			
EL EMPLEADOR SE ENCUENTRA:			
FUERA DEL PAÍS EN:		EN OTRA PROVINCIA:	
PROVINCIA:		CIUDAD:	
DIRECCIÓN DEL DOMICILIO:		CELULAR:	
TELÉFONO DEL DOMICILIO:		HORAS DE CONTACTO:	
DIRECCIÓN DEL TRABAJO:		HORAS DE CONTACTO:	
TELÉFONO DEL TRABAJO:			
MEDIO DE CONTACTO:	TELÉFONO ()	PERSONALMENTE ()	A TRAVÉS DE AMIGOS ()
	OTROS ()		
FIRMA		SELLO	

Anexo 3: Oficio dirigido a titulados



Universidad Técnica Particular de Loja
La Universidad Católica de Loja



Modalidad Abierta y a Distancia
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

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

De mi consideración:

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

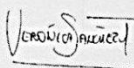

Tuve el honor de conocerlos y trabajar junto a ustedes ya sea a través de las materias impartidas por mi persona o a través de la Dirección de Escuela de Ciencias de la Educación.

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

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

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

Atentamente;

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

Anexo 4: Oficio dirigido a directivos



Universidad Técnica Particular de Loja

La Universidad Católica de Loja



Modalidad Abierta y a Distancia
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Señor
DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho

De mi consideración

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

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

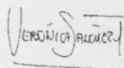

- Una encuesta de las características sociodemográfico del titulado y;
- Un inventario de tareas docentes.

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

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

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

Atentamente;

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

Anexo 5: Entrevista dirigida a directivos

ENTREVISTA DIRIGIDA A DIRECTIVOS

Sírvase Ud. Contestar las siguientes preguntas, la información que se obtenga será de gran ayuda para realizar mi trabajo de fin de titulación y obtener el título de Licenciatura en Ciencias de la Educación.

- 1. ¿Cuáles son los aspectos que Ud. 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? ¿Por qué?**

.....
.....

- 5. ¿Qué metodología debe utilizar el Docente de Educación Básica en el proceso de enseñanza aprendizaje?**

.....
.....

Anexo 6: Evidencias fotográficas

TITULADA UNO



EMPLEADOR DE LA TITULADA UNO



TITULADA DOS



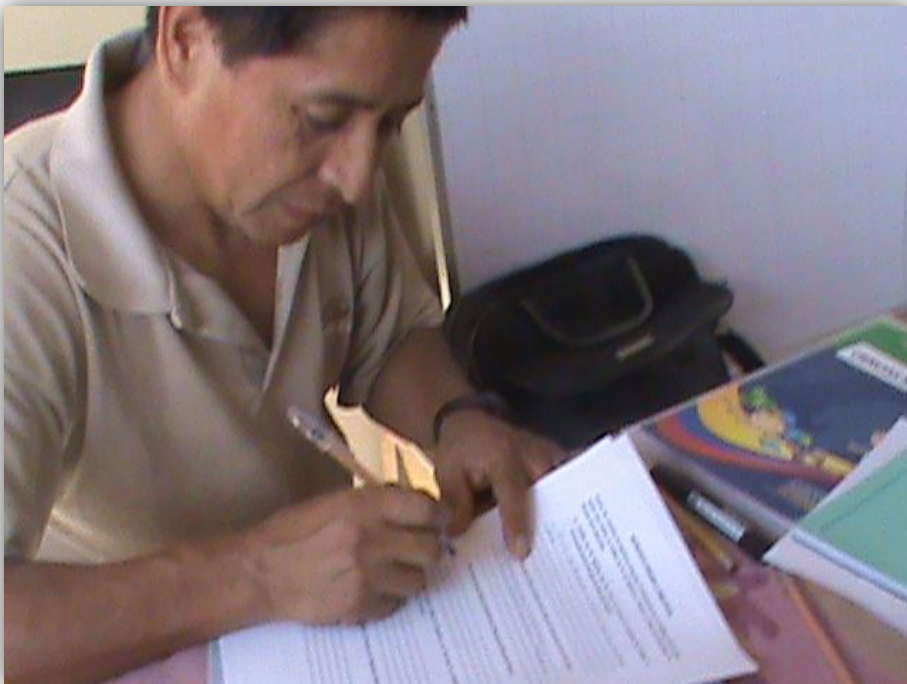
EMPLEADOR DE LA TITULADA DOS



TITULADA TRES



EMPLEADOR DE LA TITULADA TRES



TITULADA CUATRO



EMPLEADOR DE LA TITULADA CUATRO



TITULADA CINCO



EMPLEADOR DE LA TITULADA CINCO



TITULADA SEIS



EMPLEADOR DE LA TITULADA SEIS



TITULADA SIETE – NO TRABAJA - NO TIENE EMPLEADOR

