



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

AREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA

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

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Autora: Cárdenas Castañeda, Mónica Beatriz

Directora: Ludeña Lapo, Diana Carmen, Lic.

CENTRO UNIVERSITARIO SEVILLA DE ORO

2013

CERTIFICACIÓN

Licenciada

Diana Carmen Ludeña Lapo

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, mención Educación Básica, de la Universidad Técnica Particular de Loja” realizado por la profesional en formación: Cárdenas Castañeda Mónica Beatriz; cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, Septiembre de 2013

f.

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Mónica Beatriz Cárdenas Castañeda, declaro ser autora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f.
Autora: Mónica Beatriz Cárdenas Castañeda
Cédula: 0104629522

DEDICATORIA

Siento una gran satisfacción y alegría el poder dedicar este trabajo a mi esposo Juan, quien ha sido el pilar fundamental para poder conseguir mi sueño, que con su cariño, apoyo y paciencia me alentó a lograr esta hermosa realidad.

A mi hijo Juan Fernando y a mis padres Luis y Zoila, por ser fuente de motivo e inspiración para superarme, quienes me han enseñado a enfrentar las adversidades sin perder nunca la esperanza ni desfallecer en el intento.

Mónica

AGRADECIMIENTO

Quiero dejar constancia de mi imperecedero agradecimiento, en primer lugar a Dios, por haberme dado la vida y la fortaleza para culminar esta noble tarea; ala Universidad Técnica particular de Loja, por darme la oportunidad de poder plasmar mi meta de profesionalización; a mis estimados maestros, de manera especial a mi tutora, Lic. Diana Ludeña Lapo, por sus valiosas ideas y recomendaciones, cuya motivación y estímulo constante hicieron posible la realización de este proyecto de investigación.

Un infinito agradecimiento a los directivos y a los titulados de las diferentes instituciones educativas que me fueron asignadas para esta investigación, por su valiosa colaboración.

Mónica

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Portada	i
Certificación	ii
Acta de cesión de derechos	iii
Autoría	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Índice	vii
Resumen	1
Abstract	2
Introducción	3
1. Síntesis del material bibliográfico	7
2. Metodología	28
2.1 Diseño de la investigación	29
2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	29
2.3 Preguntas de investigación	30
2.4 Contexto	30
2.5 Población y muestra	31
2.6 Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos	31
2.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos	32
3. Interpretación, análisis y discusión de resultados	34
3.1 Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.	35
3.1.1. Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta	35
3.1.1.1 Ubicación geográfica (nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad)	35
3.1.1.2 Edad	36
3.1.1.3 Sexo	36
3.1.2. Características académicas de los titulados	37
3.1.2.1 Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato	37
3.1.2.2 Tipo de educación	38

	3.1.2.3 Nivel de estudios alcanzados luego de la licenciatura	39
3.1.3.	Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación	40
	3.1.3.1. Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica	40
	3.1.3.2. Número de establecimientos en los que trabaja el titulado	40
	3.1.3.3. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral	41
	3.1.3.4. Características del trabajo actual	42
3.2	Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral	43
	3.2.1. Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador.	43
	3.2.2. Grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación.	44
3.3.	Valoración docente de la profesión:	44
	3.3.1. Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado	44
3.4	Satisfacción docente	54
	3.4.1. Nivel de satisfacción del titulado con la coincidencia entre la actividad laboral y los estudios de Ciencias de la Educación.	54
	3.4.2. Nivel de satisfacción del titulado con el estatus que le provee la profesión docente.	55
	3.4.3. Nivel de satisfacción del titulado con el prestigio que tiene la profesión docente.	56
	3.4.4. Nivel de satisfacción del titulado con las posibilidades de accenso laboral.	56
	3.4.5. Nivel de satisfacción del titulado con el nivel de interés en el trabajo.	57
	3.4.6. Nivel de satisfacción del titulado con la diversidad de actividades que la labor docente presenta	57
	3.4.7. Nivel de satisfacción del titulado con las posibilidades de salidas profesionales o diversidad de empleos	58

3.4.8.	La realización y/o crecimiento personal	58
3.5.	Expectativas y requerimientos de educación continua de los titulados o empleadores	59
3.5.1.	Requerimientos de educación continua que plantean los empleadores.	59
3.6.	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	60
3.6.1	Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado	60
3.6.2	Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado	67
3.6.3	Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado	70
3.6.4	Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado	73
3.6.5	Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado	77
3.6.6	Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo	82
3.6.7	Actividades de formación	85
4.	Conclusiones y recomendaciones	89
5.	Propuesta de intervención	92
5.1	Justificación	93
5.2	Objetivos	93
5.3	Metodología:	94
5.3.1	Análisis de involucrados	94
5.3.2	Análisis de problema	96
5.3.3	Análisis de objetivos	96
5.3.4	Análisis de estrategias	97
5.4	Plan de acción	97
5.4.1	Matriz del marco lógico	98
5.5	Resultados esperados	100
5.6.	Cronograma	101
5.7.	Bibliografía de la propuesta	102

6. Bibliografía	103
7. Anexos	105
Anexo 1: Fichas de contactos para titulados – empleadores	106
Anexo 2: Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas.	107
Anexo 3: Evidencias fotográficas (una por cada titulado-empleador)	109

RESUMEN

La “Propuesta de Intervención Educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica, de la Universidad Técnica Particular de Loja”, ha permitido desarrollar un diagnóstico de la realidad del desempeño profesional de los graduados en la Universidad, desde el año 2007 a 2012, a partir de la perspectiva de ellos y de sus empleadores. Se realizó en ocho instituciones educativas de los cantones: Cuenca, Gualaceo, Paute y Santa Isabel, de la provincia del Azuay, durante el año lectivo 2012 – 2013. Participaron en la investigación 8 titulados y 8 directivos institucionales, considerados como empleadores. Los métodos: descriptivo, analítico y estadístico se utilizaron para analizar el objeto de estudio. Se usó también la encuesta para determinar las características de los titulados y el inventario de tareas de trabajo docente. Los objetivos de la investigación han sido alcanzados satisfactoriamente y también respondidas sus interrogantes. Se concluye que los titulados se encuentran desempeñando con acierto las funciones inherentes a sus cargos. La propuesta de mejora que se incluye podría contribuir a fortalecer algunas debilidades encontradas.

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

ABSTRACT

"Proposal of educational intervention from case studies in the Bachelor of science in education, mention basic education, in Particular of Loja Technical University", has allowed to develop a diagnosis of the reality of the professional performance of the graduates at the University, from 2007 to 2012, from the perspective of them and their employers. He was carried out in eight educational institutions of the cantons: Cuenca, Gualaceo, Paute and Santa Isabel, in the province of Azuay, during the academic year 2012-2013. They participated in the research 8 graduates and 8 managers institutional, considered employers. Methods: descriptive, analytical and statistical were used to analyze the object of study. The survey was also used to determine the characteristics of graduates and the inventory of teaching tasks. The objectives of the research have been successfully achieved and also answered their questions. It is concluded that graduates are as inherent to their positions with success. The proposal of improvement included could help strengthen some weaknesses found.

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

INTRODUCCIÓN

Según lo indica el Ministerio de Educación (2007) las nuevas políticas educativas que se viene aplicando en el Ecuador surgen de la Conferencia Mundial de la UNESCO de 1990 y de las reuniones de los Ministros de Educación de América Latina y El Caribe, realizadas en la ciudad de Quito.

En el artículo titulado “Conferencia Educación para Todos” se señala que el proceso recorrido para su ejecución a través de ocho consultas regionales y tres internacionales congregaron a representantes de los Ministerios de Educación de varios gobiernos, a las ONGs y agencias donantes, para buscar la mejor manera de satisfacer las necesidades básicas de aprendizaje de los diferentes países del mundo.

Con lo explicado en líneas anteriores se pretende contextualizar la importancia del trabajo de investigación desarrollado, que busca clarificar las situaciones de inserción laboral de los docentes, que en los últimos tiempos, por lo menos en el Ecuador, ha sufrido grandes transformaciones debido a la exagerada centralización de los trámites burocráticos que los maestros del Ecuador deben realizar en la planta central del Ministerio de Educación y a las complicadas pruebas que deben superar a pesar de haber sido preparadas por agentes extranjeros que desconocen la realidad local. Sin embargo se habla de revolución educativa que mal entendida se la maneja desde el poder central con demasiada lentitud.

En el Ecuador, en el transcurso de los tres últimos años, los maestros jóvenes han tenido que soportar grandes problemas antes de ingresar al ejercicio de la docencia. Se han visto obligados a trabajar por contrato, sufriendo, en muchos casos, malos tratos de los directivos y de docentes titulares que los han visto como seres extraños que carecen de todo derecho. Han debido soportar injusticias y discriminaciones de diversa índole solo por el hecho de ser maestros contratados.

El tema de inserción laboral de los docentes es nuevo para estudiarlo en el contexto de la realidad ecuatoriana, razón por la cual no se han podido encontrar informaciones que permitan establecer conclusiones definitivas. En la realidad, la situación laboral se presenta con diferentes matices y sufre modificaciones de acuerdo con los distintos contextos en los que se desarrolla.

En esta oportunidad y en el contexto señalado, la Universidad Técnica Particular de Loja, como institución pionera en este tipo de investigaciones, ha involucrado a los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica, a realizar un estudio que permita diseñar una propuesta de intervención educativa tendiente a mejorar la calidad de la educación del país.

En el sistema educativo ecuatoriano, que donde se ha realizado la presente investigación, resulta una tarea imposible encontrar datos e informaciones escritas relacionados con el proceso de inserción laboral de los docentes, que en estos últimos tiempos ha tenido que adaptarse a grandes cambios, que se originan en la aplicación de un nuevo marco legal y reglamentario que regula la actividad educativa.

El trabajo desarrollado se encuentra estructurado en diez capítulos o secciones. Se inicia con el resumen, que presenta una síntesis muy breve del trabajo realizado. A continuación se incluye el abstract, que es el resumen escrito en idioma inglés. Luego se encuentra la introducción, a través de la que describe la investigación desarrollada. A continuación se encuentra la síntesis del material bibliográfico, que constituye el marco teórico referencial que sustenta la investigación. El trabajo continúa con la metodología, donde se ubican los aspectos generales sobre la metodología utilizada, la población, la muestra, los instrumentos de investigación aplicados. Seguidamente se encuentra la interpretación, análisis y discusión de los resultados, que constituye la parte medular y más importante del trabajo realizado que permitió descubrir las características del estudio desarrollado. Seguidamente se presentan las conclusiones y recomendaciones surgidas de la investigación de campo. Finalmente se incluye la propuesta de intervención educativa que ha sido diseñada a partir de la problemática mayormente observada.

Se considera que la Universidad Técnica Particular de Loja se beneficiará de la concreción de la presente investigación, ha diseñado este proyecto para usar, tal vez, sus resultados con la finalidad de elaborar propuestas que permitan mejorar el proceso de inserción laboral de los docentes, debido a que muchos de ellos han obtenido sus títulos profesionales en este prestigioso centro de estudios, o para incluir este tema en los procesos de formación de los maestros que cursan sus estudios en ella.

La autora del trabajo realizado también se ha beneficiado porque a través de él ha llegado a conocer más sobre un tema poco estudiado y muy novedoso con lo cual ha alcanzado su título universitario y sobre todo, ha llegado a conocer más sobre la realidad de un tema muy interesante y trascendente para los tiempos actuales.

Como leves obstáculos del estudio concretado podrían considerarse la carencia de fuentes bibliográficas de datos del contexto educativo ecuatoriano. De la misma manera, las fuentes bibliográficas con datos de otros países muy distantes al ecuatoriano, dificultaron el estudio. Sin embargo, con voluntad y perseverancia se ha podido llegar a su culminación.

Por otra parte, es preciso señalar que hay otro aspecto que ha dificultado la concreción del trabajo, se trata de la muestra determinada por los autores del proyecto, la misma que se encuentra muy dispersa por lo que se ha tenido que realizar largos y cansados viajes para establecer contacto y aplicar los instrumentos de investigación.

Para concretar la investigación se han utilizado recursos humanos como: directivos y docentes de las instituciones educativas; se utilizaron también recursos técnicos y materiales como: computadora, impresora, textos de consulta, copias de documentos, material de escritorio; recursos económicos provenientes del patrimonio de la autora del trabajo.

Pero queda latente la satisfacción de haber logrado alcanzar el objetivo general de la investigación que textualmente señala: realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos de la Licenciatura en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica, de la Universidad Técnica Particular de Loja.

El objetivo general ha sido alcanzado mediante el logro de los siguientes objetivos específicos:

- Caracterizar el puesto de trabajo del profesional docente en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.
- Indagar los requerimientos de educación continua de los titulados empleadores.

- Establecer relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, desde su criterio personal y el de los empleadores.
- Conocer la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista de éstos y de los empleadores.
- Conocer la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.
- Conocer el nivel de formación que tiene los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.

Estos objetivos han sido logrados mediante el estudio de la bibliografía correspondiente que ha sido sugerida por los autores del diseño del proyecto y seleccionados por la investigadora. De igual forma, se los pudo alcanzar a través de la aplicación de los instrumentos de investigación, cuyos resultados, debidamente codificados fueron descritos, analizados y discutidos para emitir las conclusiones y las correspondientes recomendaciones.

La investigación realizada es de tipo descriptiva, facilitó la explicación y caracterización la realidad de la gestión del trabajo que se encuentran desarrollando los titulados en Ciencias de la Educación. También se trata de una investigación cualitativa que permitió interpretar la realidad de la situación laboral. Es también cuantitativa debido a que permitió organizar, sistematizar e interpretar la información recopilada. Se usaron los métodos descriptivo, analítico, y estadístico.

El estudio se realizó a nivel nacional; sin embargo se concretó en la provincia del Azuay, en siete instituciones de las ciudades de Cuenca, Gualaceo, Santa Isabel, Paute: 6 de Enero, Mercedes Vázquez Correa, Víctor Albornoz, Roberto Palacios, Juan Ñíguez, Ramón Ulloa, Liceo Americano Católico y oficina del MIES, de Paute. Participaron 8 titulados en Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica y 8 empleadores.

La autora realiza una invitación cordial a la lectura del trabajo realizado ya que contiene datos que podrían servir como punto referencial de nuevos estudios, así como una propuesta de intervención educativa que podría ejecutarse en cualquier institución.

1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO

1.1. La inserción profesional de los docentes.

Este documento, escrito por Avalos (2009) se refiere a la inserción profesional de los docentes, desde dos perspectivas; de los contextos y las políticas y vivencias de los maestros. La autora muestra la desvalorización pública del papel del docente y de su formación.

Avalos (2009) realiza su estudio desde dos perspectivas: los contextos, políticas y vivencia de los maestros en sus primeros años de ejercicio y las políticas del mercado.

En el estudio se indica que la primera inserción docente cobró importancia a partir de los años ochenta, es decir se trata de un tema relativamente nuevo, y en la actualidad, entendiendo la experiencia de inserción como parte de la socialización docente, se ha puesto atención en su efecto sobre la configuración o re-configuración de la identidad profesional.

En cuanto se relaciona con los escenarios macro político-sociales, se indica que éstos deben ser comprendidos como una descripción del efecto en la vida de los profesores nuevos, producidas por las políticas y condiciones de trabajo definidas por el sistema educacional y por las experiencias acumuladas durante el proceso de la formación docente inicial.

En lo tocante a las políticas de mercado, la autora señala **que** por efectos de la irrupción de los modelos de mercado se ha producido un cambio sustancial sobre la concepción de la enseñanza y de la profesión docente. Ya no se la ve desde un entorno burocrático-profesional, sino como un entorno de mercado competitivo que enfatiza los resultados de exámenes y la cantidad de alumnos.

Las reformas educativas constituyen un indicador de irrupción de las políticas de mercado en el sector educativo. Los programas de reforma se ponen en acción sin que las escuelas tengan el tiempo de buscar la mejor forma de implementación. Esto afecta a los docentes porque se les exige tomar responsabilidad por la nueva acción en un contexto de inseguridad con respecto a lo que se hace habitualmente.

La desvalorización pública de la docencia y de la formación docente es una situación cambiante. Hay ocasiones en las que las referencias públicas a los maestros son positivas cuando se pone énfasis en la misión que cumplen o su importancia como actores principales en la educación. Pero cuando se advierte lo insatisfactorio de los resultados de los aprendizajes, se suele entrar en un ciclo de presiones y controles junto con atribución de culpa a los profesores.

La falta de regulación sobre la oferta de nuevos profesores puede resultar en una sobreproducción, es decir, en un número mayor de profesores de los que necesita o puede contratar el sistema educacional. Las condiciones de trabajo que ofrece el sistema educacional no solo afectan las percepciones de los nuevos docentes sino que también el modo como se socializan y desarrollan sus capacidades docentes.

El hecho de que se ofrezcan o no oportunidades institucionalizadas de inducción o acompañamiento al comenzar a enseñar también influye en las políticas educativas. En América Latina empieza a discutirse sobre la posible oferta de acompañamiento para profesores principiantes. Entre las conclusiones que se desprenden de esto es que los distintos componentes de inducción como: mentoría, observación, talleres etc., no influyen sobre el aprendizaje de los nuevos profesores, sino que son mediados por los contextos sociales y organizacionales de los centros escolares en que trabajan.

Con relación a la construcción de identidad profesional, Larraín (2005) en concordancia con Castells (1997) señala que la identidad no se refiere a un alma o esencia con la que se nace, “sino al proceso de construcción en la que individuos se van definiendo así mismos en estrecha relación con otras personas y grupos”

A partir de lo expuesto se establece que la identidad profesional es un proceso de construcción personal respecto al trabajo de enseñanza y la asunción del mismo como una tarea de por lo menos mediano plazo. Tiene elementos referidos a la decisión o motivación personal por la enseñanza que puede tener diversos orígenes, a la forma como esta decisión se afianza en mayor o menor grado a través de la formación inicial como maestro y a la reformulación o reconstrucción de este sentido que ocurre a lo largo del ejercicio profesional.

1.2. Políticas de inserción a la docencia en América latina: la deuda pendiente

En este estudio, escrito por Vaillant (2009) referido a las políticas de Inserción laboral en América Latina, se informa que durante los años 80 y 90, los países latinoamericanos impulsaron transformaciones que condujeron al escenario educativo actual para que sea más favorable que el de décadas pasadas. Las reformas educativas implementadas se caracterizaron por la introducción de cambios institucionales; por la adopción de sistemas de medición de calidad y evaluación de resultados del aprendizaje; por la revisión de contenidos curriculares; por los intentos por mejorar las capacidades de gestión y ofrecer incentivos a los maestros; por ciertos éxitos en la aplicación de estrategias para mejorar la equidad, calidad de la enseñanza y el rendimiento interno del sistema educativo.

Vaillant (1999) señala que la construcción de la identidad profesional se inicia en las etapas de estudiante, continúa en la formación inicial del docente y se prolonga durante todo su ejercicio profesional. No surge automáticamente, como resultado de un título profesional, sino que se requiere construirla. Necesita de un proceso individual y colectivo de naturaleza compleja y dinámica, que lleva a la configuración de representaciones subjetivas acerca de la profesión docente.

Las identidades docentes pueden ser entendidas como un conjunto heterogéneo de representaciones y como un modo de respuesta a la diferenciación o identificación con otros grupos profesionales (Huberman, 1989).

Con respecto a la valoración de la docencia, se indica que resulta una acción compleja medir el reconocimiento de una profesión por parte de la sociedad y más aún su prestigio social. Una profesión goza de valoración social cuando sus representantes ofrecen un servicio que la sociedad aprecia y considera importante.

Quienes no ejercen la docencia acostumbran a desvalorizar la profesión docente. Sin embargo, también los propios maestros sienten que su profesión no es suficientemente valorada. En la actualidad la docencia se ha transformado en una categoría social que no atrae a los mejores candidatos.

Bullough (2000) distingue cuatro momentos en el proceso de convertirse en docente: el periodo previo al ingreso a la formación; los estudios académicos; las prácticas de enseñanza y los primeros años de docencia. En la primera fase, el aspirante adquiere una idea de la enseñanza, luego de años de observación espontánea a su paso por la escuela. Durante la formación inicial, los candidatos a docentes viven una etapa de preparación teórica y otra de prácticas de enseñanza que suele ser sobre-estimada. La última fase corresponde a los primeros años de docencia.

La formación inicial del maestro es el primer punto de acceso al desarrollo profesional continuo. Este proceso ha tenido resultados relativos a pesar de que se le reconoce un papel clave en las reformas educativas. Se indica que las carreras se caracterizan por un bajo prestigio, por el exagerado énfasis en el método basado en la exposición oral frontal y muy poca atención a técnicas pedagógicas apropiadas para estudiantes socialmente desfavorecidos, clases multigrado, aprendizaje de cálculo, lectura y escritura y resolución de conflictos. En las universidades e institutos de formación profesional de los docentes, las propuestas de su formación están alejadas de los problemas reales que un profesor debe resolver en su trabajo y las modalidades pedagógicas de su preparación tampoco suelen aplicar los principios que se supone que el profesor debe usar en su trabajo.

Vaillant (1999) afirma que la fase de inserción en la docencia puede durar varios años, el maestro nuevo tiene que desarrollar su identidad como docente y asumir un rol concreto dentro del contexto de una escuela específica. Así, los docentes novatos se enfrentan a problemas relacionados con la gestión de la disciplina en el aula, la motivación de los estudiantes, la organización del trabajo en clase, los materiales insuficientes, los problemas de los estudiantes y las relaciones con los padres.

En América Latina la inserción a la docencia no es una política. García, (2007) informa que ha encontrado escasos programas institucionalizados en este caso.

González (2005) argumenta que la inducción de los jóvenes docentes se rige predominantemente por el modelo de “nadar o hundirse”. En esta forma de empezar se asigna al docente principiante la responsabilidad de insertarse luego de su formación. El docente nuevo está librado a su suerte y es él quien tiene que encontrar la manera de ajustarse a la realidad.

1.3. El debate sobre las competencias

De acuerdo con el estudio investigativo realizado por Alonso, Fernández y Nyssen, titulado “El Debate sobre las Competencias”, se informa que a los estudiantes universitarios españoles, los empresarios les exigen muchas más competencias que antes lo hacían. Se exige habilidades sociales, capacidad de liderazgo y trabajo en equipo, inteligencia emocional y otras. Los jóvenes universitarios informan que no sólo deben poseer conocimientos teóricos, sino, sobre todo muchas nuevas destrezas, nuevas competencias.

El estudio desarrollado conduce a establecer los siguientes criterios que los estudiantes tienen sobre el proceso de su formación en la universidad.

Los estudiantes indican que la forma predominante de incorporación al mercado de trabajo es el contrato precario y la beca, en el sector privado, o la vía de las oposiciones al sector público. Existen diferencias significativas entre titulaciones en los plazos y forma de incorporación al mercado laboral. Las carreras científico-técnicas parecen gozar todavía de mayores facilidades de inserción laboral. A la hora de seleccionar una rama de estudios, la vocación no siempre es el elemento indispensable, sino que influyen otros factores relacionados con las expectativas profesionales y en muchas ocasiones el azar.

Con relación a la autovaloración de la formación, los estudiantes manifiestan un cierto descontento con los estudios universitarios realizados, pues creen que sus rendimientos profesionales no responden a las expectativas creadas, hasta el punto de considerar que si lo hubieran sabido antes, se hubieran decidido por una formación diferente, incluso no universitaria.

Creen que los planes de estudios de la Universidad son obsoletos, demasiado teóricos, que la formación real debería hacerse con sólo tres o cuatro asignaturas. Hay una queja generalizada de la falta de asignaturas prácticas.

Se consideran bien formados, aunque existe división de opiniones entre aquellos que valoran la madurez que confiere el paso por las aulas y los que indican que no ayuda al desenvolvimiento en el ámbito laboral.

Las empresas exigen títulos universitarios concretos. Las exigencias empresariales sobre experiencia y los idiomas se consideran imposibles de cumplir. Los estudiantes creen que son demasiado exigentes. Critican los procesos de selección que muchas veces son injustos.

Los jóvenes universitarios están siempre buscando mejora su calidad de vida. El trabajo no juega un papel importante en su identidad personal. El sector público representa para ellos un lugar en el que se pueden conciliar la vida profesional con la personal; reconocen que es difícil acceder a un trabajo en el sector público.

En su discurso los empresarios españoles, al referirse a las cualificaciones de los nuevos profesionales, se refieren a los siguientes aspectos:

Los empresarios creen que la actitud personal y la predisposición al trabajo, manifestadas en iniciativas, responsabilidad, disponibilidad, capacidad de adaptación al cambio y a la movilidad geográfica, tener autonomía para desenvolverse en situaciones sociales y fácil inclusión en los grupos, son aspectos valorados por los empresarios.

La formación universitaria ofrece gran cantidad de contenidos teóricos poco actualizados y falta de orientación práctica. Puede generar un exceso de expectativas y exigencias laborales para los primeros períodos de inserción productiva en las empresas. Los idiomas, y muy particularmente el inglés, se siguen apreciando como una gran deficiencia formativa. Los empresarios demuestran desconocer los planes de estudio, organización actual de las enseñanzas e innovaciones docentes. La formación profesional y las universidades privadas tienen para los empleadores una mejor imagen que la universidad pública.

Señalan que el interés demostrado por parte de los alumnos, la organización académica, el número real de horas y la importancia formativa de las prácticas que realizan tienden a sustentar un escepticismo bastante generalizado por parte de los empleadores. Se aprecia la formación práctica en las ciencias biomédicas y en bastante menor grado en las ingenierías y algunas carreras técnicas. Las licenciaturas y diplomaturas no son valoradas.

1.4. Procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España

Con relación a los contextos, políticas y vivencias de los maestros en sus primeros años de ejercicio, la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, ANECA, (2012) indica que el estudio de la primera inserción docente cobró importancia a partir de los años ochenta. Los primeros estudios sobre profesores jóvenes se centraron más en las vivencias personales que en sus contextos de inserción. El tema de atención se ha ido ampliando al reconocer que no es exactamente lo mismo ser profesor nuevo en un sistema educacional que en otro, o en un tipo de cultura escolar que en otro. Entendiendo la experiencia de inserción como parte de la socialización docente, se ha puesto atención en su efecto sobre la configuración o re-configuración de la identidad profesional. (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, ANECA, 2012).

Sobre los escenarios macro político-sociales se señala que la palabra escenarios es utilizada por los autores del texto, para describir el efecto producido en la vida y trabajo de los profesores noveles, por las políticas y acciones del sistema educacional, por las visiones y creencias manifiestas o implícitas, por las condiciones de trabajo definidas por el sistema educacional y las experiencias acumuladas durante la formación docente inicial.

ANECA (2012) informa que en un artículo escrito sobre la socialización docente en Gran Bretaña, se hacía notar el enorme cambio ocurrido en la concepción de la enseñanza y de la profesión docente como resultado de la irrupción de modelos de mercado, referido a un cambio desde un entorno burocrático-profesional en que importaban los temas educacionales y los temas sociales a un entorno de mercado competitivo que enfatiza los resultados de exámenes y la cantidad de alumnos, constituye uno de los experimentos más radicales que se hayan realizado en la educación.

Otro de los factores producidos por el macro-sistema educacional son las reformas y lo que se podría llamar las contrarreformas o nuevos cambios que ocurren repetidamente en momentos cercanos entre sí y que suelen ser modificaciones de una reforma anterior, los que son puestos en marcha sin que las escuelas tengan el tiempo de buscar la mejor forma de implementación. Esto afecta a los docentes ya que se les

exige tomar responsabilidades para nuevas acciones, en contextos de inseguridad con respecto a lo que se hace habitualmente.

La desvalorización de la docencia es un tema que se produce de manera cíclica. Por un lado hay alusiones públicas referidas a los maestros que son positivas y que enfatizan la misión que cumplen y su importancia como actores principales de la educación. Pero cuando se trata de lo insatisfactorio de los resultados de aprendizaje, se suele entrar en un ciclo de presiones y controles junto con atribución de culpa a los profesores. Tanto para los profesores que han terminado sus estudios y buscan trabajo como para aquellos que consideran a la docencia como una posible profesión, los mensajes públicos operan con un efecto negativo y detractor del interés en la docencia, sea cual sea el fundamento de las opiniones vertidas.

La oportunidad que buscan los nuevos profesores para ingresar al sistema, las condiciones de trabajo en que lo hacen, el reconocimiento de sus especializaciones o capacidades particulares constituyen también indicadores de la macro-política del sistema. En este campo, la falta de regulación sobre la oferta de nuevos profesores puede influir en una sobreproducción de nuevos profesores, es decir, hay en número mayor cantidad de profesores de los que necesita o puede contratar el sistema educacional.

Corresponde también al macro contexto de políticas el que se ofrezcan o no oportunidades institucionalizadas de inducción o acompañamiento al comenzar a enseñar. ANECA (2012) señala que a nivel de políticas empieza a aparecer en América Latina la posible oferta de acompañamiento para profesores principiantes.

El estudio realizado menciona que los componentes de inducción como: mentoría, observación, talleres etc., no influyen en forma independiente sobre el aprendizaje de los nuevos profesores, sino que son mediados por los contextos sociales y organizacionales de los centros escolares en que trabajan.

Existen evidencias de que la ausencia de oportunidades de acompañamiento o inducción tiene un efecto en la rotación de nuevos profesores y la decisión de mantenerse o abandonar la docencia.

1.5. Estándares de calidad educativa

El Ministerio de Educación del Ecuador, siguiendo las políticas de otros países de la región y del contexto mundial, ha establecido estándares de calidad para todo el servicio público, dentro del cual se incluye al sector educativo.

Para el sistema educativo, se han establecido estándares de calidad que se refieren a diversos aspectos; estos son: gestión escolar, gestión de profesionales de la educación, aprendizajes de los estudiantes e infraestructura.

“El estándar exige un modelo que copia y repite un patrón muy extendido: tipo, modelo o patrón que se consideran un ejemplo digno de ser imitado” (Diccionario de la Real Academia Española, 2011).

“El Ministerio de Educación se encuentra diseñando los Estándares de Aprendizaje, de Desempeño Profesional, Gestión Escolar, y de Infraestructura, con el objetivo de asegurar que los estudiantes logren los aprendizajes deseados” (Ministerio de Educación del Ecuador, 2011)

“Los Estándares de calidad educativa, definidos por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, son descripciones de logros esperados correspondientes a los estudiantes, a los profesionales del sistema y a los establecimientos educativos” (Ley Orgánica de Educación, 2011).

Cuando los estándares se aplican a profesionales de la educación, son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados. Finalmente, cuando los estándares se aplican a los establecimientos educativos, se refiere a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje deseados (Ministerio de Educación, 2011).

Los estándares propuestos aspiran a tener las siguientes características.

- Ser objetivos básicos comunes por lograr.
- Estar referidos a logros o desempeños observables y medibles.

- Ser fáciles de comprender y utilizar.
- Estar inspirados en ideales educativos
- Estar basados en valores ecuatorianos y universales.
- Ser homologables con estándares internacionales pero aplicables a la realidad ecuatoriana.
- Presentar un desafío para los actores e instituciones del sistema.

Los estándares de calidad buscan determinar pautas para establecer cómo los maestros se encuentran desempeñando su gestión profesional.

Los estándares de desempeño docente son descripciones de lo que debe hacer un profesor competente; es decir, de las prácticas pedagógicas que tienen mayor correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes. (Ministerio de Educación, 2010)

El Ministerio de Educación pretende establecer pautas para un buen desempeño profesional de los maestros, sobre la práctica pedagógica habitual que desarrollan frente al proceso de enseñanza – aprendizaje de los estudiantes.

Se pretende conocer los conocimientos, habilidades y actitudes que deben poseer los profesionales de la educación para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados.

En cuanto a los conocimientos, se trata de clarificar lo que los maestros deben conocer en sobre a su formación profesional, las teorías pedagógicas del aprendizaje, la didáctica, los procesos metodológicos, la evaluación de los aprendizajes.

En lo referente a las habilidades, se trata de establecer la calidad de las prácticas pedagógicas que los maestros deben evidenciar en el desarrollo de sus clases, en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

En el campo actitudinal, se busca determinar los comportamientos personales y profesionales de los docentes, con respecto a sí mismo, a los estudiantes, a los directivos institucionales, a los padres de familia y la comunidad en la que trabaja.

Los estándares de calidad se encuentran categorizados en estándares generales, dimensiones y estándares específicos.

1.6. Motivaciones para ser profesor

Considerar la profesión de docente como un mágico arte debido a que implica más que un trabajo, una voluntad propia de servir a los otros, constituye un privilegio. Por tanto, es necesario romper con las definiciones tradicionales, para ejecutar en la práctica un ejercicio de servir a la humanidad en los ámbitos de lo humanamente posible. Es una vocación en todo el sentido de la palabra, ya que se debe trabajar con el corazón, el sentimiento, los sentidos y no simplemente por una necesidad laboral.

Es una oportunidad en la que se puede involucrar de forma directa a niños jóvenes y comunidad en general para superar sus condiciones cognoscitivas, sociales, fomentar y desarrollar valores que tanta falta nos hacen a nuestra sociedad.

Se puede trabajar en todo lo relacionado con el ámbito educativo y sentirse una persona apta para elaborar planes y programas de estudio, diseñar material didáctico, planeación de talleres, capacitación docente, atención a niños con problemas de aprendizaje, orientación vocacional, entre otras.

Tener un trato directo con las personas, atender a sus necesidades personales: cuidado, asesoramiento, acompañamiento desde un punto de vista educativo. Desarrollar habilidades y capacidades de los alumnos para mejorar la calidad de la educación. Saber que se puede sacar de la oscuridad y la ignorancia a nuestros alumnos que son el futuro de nuestro mundo.

“Educador es el hombre que voluntaria o involuntariamente influye en la vida espiritual de sus semejantes, elevándolos a un estado más perfecto” Para el contexto del presente trabajo, se define como educador al maestro que es el encargado de dirigir el aprendizaje de los estudiantes. (Blacio, s.f.)

El profesor es pedagogo cuando se lo considera como un experto en los procesos de aprendizajes, domina un amplio campo en toda actividad docente. La enseñanza parte en saber transmitir el bagaje de conocimientos adquiridos para que el discente los asimile adecuadamente.

Es un profesionalista dedicado a estudiar e investigar todos los elementos de la educación, sean dentro de un nivel problemático o sin él. Su perfil profesional está dedicado a la Investigación Educativa, Planeación y Administración de la educación, Formación de Profesores, Diseño, Desarrollo y Evaluación del Currículo, entre otras actividades que puede desempeñar.

El campo de un pedagogo se ha de definir siempre en función de la necesidad, de tal modo que su acción consiste en detectar necesidades, y en función de las mismas se desarrollará su labor, orientada siempre a la transformación positiva de la persona con el fin de que esta pueda adquirir las destrezas para hacer frente a sus necesidades.

De igual manera, se considera un facilitador como la persona que ayuda a sus colaboradores a identificar valores profesionales, intereses de trabajo y fortalezas personales, tiene alta capacidad para discutir problemas, ayudar a identificar planes de largo plazo y mostrar apoyo para avanzar objetivos profesionales. Conecta a la gente con los recursos necesarios para avanzar los propósitos profesionales y de organización.

Es un educador porque genera una relación directa con sus alumnos, por tanto, respeta su dignidad, el trato es humanizado, favorece y fomenta su independencia, le ayuda en su desarrollo personal, cultural y de inserción social, en definitiva, atiende sus necesidades desde una perspectiva educativa. Posee conciencia de justicia social.

En un equipo multidisciplinar, su profesión es la que generalmente tiene un trato más directo con los alumnos, por lo que sus opiniones y aportaciones, dentro del mismo, son de gran importancia a la hora de hacer evaluaciones, diseñar programaciones, planteamientos de objetivos, estudiar la metodología más apropiada a aplicar, participar en la comisión de seguimiento. En esta figura competitiva, dominan las técnicas educativas de la intervención directa, tienen sensibilidad social de las problemáticas que atienden, por lo tanto, saben como situarse, como tratar y como comunicarse con las personas que trabajan. Es una persona con espíritu de superación, por lo que el continuo aprendizaje y reciclaje, forman parte de sus tareas cotidianas, para seguir avanzando en la ardua labor diaria de actuación con las personas que trabaja.

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

Este artículo contiene los resultados del proyecto “Integración de jóvenes al mercado laboral”, llevado a cabo por la CEPAL entre 2003 y 2005, con el financiamiento del gobierno alemán, a través de su Agencia de Cooperación Técnica (GTZ). El proyecto tuvo como objetivo analizar los procesos de inserción laboral de los jóvenes en Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú.

En este artículo se realiza el análisis de las tensiones presentes en la inserción laboral de los jóvenes, estas son las siguientes:

Los jóvenes tienen mayores niveles de educación formal que las generaciones anteriores, pero también tienen mayores problemas de inserción laboral. La causa de esta tensión seguramente no es que esta población sea “demasiado” educada o que haya muchos jóvenes con altos índices de preparación. La demanda laboral más bien está sesgada hacia el personal más calificado

Se observa otra tensión entre la alta valoración que los jóvenes dan al trabajo en sí y las experiencias, frecuentemente frustrantes, con empleos concretos. A pesar de la creciente percepción funcional del trabajo, para muchos jóvenes la actividad laboral sigue siendo piedra angular para el desarrollo de su identidad personal. Sin embargo, muchas experiencias laborales iniciales no cumplen con las expectativas correspondientes ya que se reportan ingresos bajos, amenazas con despido, malos tratos, acoso sexual, relaciones personales desagradables, en fin, condiciones que no estimulan el aprovechamiento del potencial que tiene el trabajo para el desarrollo individual y social de los jóvenes.

Se registran fuertes tensiones entre las expectativas de los jóvenes sobre los beneficios de la inserción al mercado laboral y la realidad que viven en él. Las tensiones están centradas en la mejoría del bienestar material individual y de la familia paterna, la creación de una base para formar un hogar propio, el reconocimiento social, una contribución al desarrollo de su país, etc. El cambio de roles de género incluso ha reforzado su peso, ya que cada vez más mujeres jóvenes valoran el trabajo fuera del hogar como elemento clave para su autoestima y sus perspectivas de vida.

Sin embargo, para muchos jóvenes la realidad del mercado de trabajo no satisface estas aspiraciones o lo hace sólo parcialmente.

Las mujeres jóvenes están desarrollando en forma cada vez más marcada un desarrollo personal autónomo; para independizarse de los roles tradicionales estrechamente vinculados con el hogar el empleo juega un papel clave. Pero se enfrentan a problemas graves de inserción laboral especialmente para las mujeres con educación formal baja, para las cuales hay muy pocas oportunidades de empleo productivo.

La creciente importancia de la combinación del trabajo con estudios puede generar tensiones negativas al afectar el rendimiento en ambos campos, o positivas al abrir el acceso a oportunidades de otra manera cerradas. Para muchos jóvenes la alternativa a combinar los estudios con el trabajo, probablemente sería el abandono de los primeros, debido a las urgencias de satisfacer sus necesidades de supervivencia.

Los jóvenes viven la tensión entre un discurso meritocrático y una realidad donde los contactos personales y las recomendaciones juegan un gran papel para el acceso a empleos atractivos. La exclusión laboral de aquellos que no cuentan con este tipo de influencias refleja una marcada segmentación intrageneracional, la cual se está profundizando en muchos países a causa de crecientes diferencias en la calidad de educación a la cual jóvenes de diferente trasfondo socioeconómico tienen acceso.

El mercado exige experiencia laboral. En este caso, para muchos jóvenes que buscan trabajo por primera vez es sumamente difícil acumular esta experiencia. Tampoco el mercado laboral reconoce la experiencia generada en muchas de las ocupaciones accesibles para jóvenes de bajo nivel educativo, por lo que, para este grupo, es casi imposible generar una trayectoria laboral ascendente.

Las necesidades de una estabilidad mínima de empleo e ingresos están en tensión con un mercado de trabajo que se caracteriza por ser inestable y precario. Para la mayoría de los jóvenes no existe un mercado dinámico de oportunidades múltiples y fluctuantes, sino un mercado que no permite desarrollar trayectorias y relaciones laborales estables, lo que genera una profunda incertidumbre que afecta el desarrollo de su personalidad y su inclusión social.

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

En este documento, escrito por León (s.f.) se presenta una propuesta de políticas, programas y proyectos de fomento de la inserción laboral de jóvenes, acumula las opiniones de los participantes en los talleres de discusión realizados en las ciudades de Quito y Guayaquil el 28 y 29 de abril de 2005.

Se plantean tres políticas fundamentales: mejoramiento de la empleabilidad, creación de oportunidades de empleo y fortalecimiento institucional.

La visión de las políticas de inserción laboral para la juventud es la de un Ecuador con igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo para los jóvenes.

El objetivo está direccionado a garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo de los jóvenes del Ecuador, mediante el mejoramiento de su empleabilidad, la creación de oportunidades de empleo y el fortalecimiento institucional de las entidades vinculadas con la juventud.

Con referencia a los principios de las políticas de inserción laboral para la juventud; estas se sustentan en un conjunto de principios enmarcados en un enfoque de derechos. Estos son: universalidad, indivisibilidad, igualdad, eficiencia, participación y rendición de cuentas.

En cuanto se refiere al diagnóstico sobre la inserción laboral de los jóvenes en el Ecuador; se destacan, entre otros, los siguientes aspectos:

- Los jóvenes entre 18 y 29 años de edad presentan las tasas de desempleo más altas de entre todos los grupos etarios.
- Las mujeres de estas son especialmente afectadas por el desempleo.
- Una buena parte de esta población que se encuentra ocupada está subempleada.
- La educación de los jóvenes está desvinculada o no se ajusta a las demandas de los empresarios en el mercado.
- La ausencia o poca experiencia laboral dificulta su inserción en el mercado laboral.
- Escasa calificación para el trabajo de los jóvenes.

- Las demandas de calificación y experiencia que realizan los empresarios son exigentes.

Con respecto al marco normativo, el estudio indica que la visión, objetivo, principios y políticas de inserción laboral para la juventud se basan en un conjunto de compromisos internacionales y nacionales y el marco legal ecuatoriano: El Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales de 1966, la Conferencia Internacional sobre la población y el desarrollo, La Constitución Política de la República del Ecuador y la Ley de la Juventud.

En lo referente a las políticas, programas y proyectos de fomento de la inserción laboral de los y las jóvenes, se plantean tres políticas prioritarias para la juventud que son consistentes con el diagnóstico y el marco normativo: mejoramiento de la empleabilidad, creación de oportunidades de empleo y fortalecimiento institucional.

Sobre el mejoramiento de la empleabilidad se indica que se tiene como objetivo mejorar esta situación o capacidad de inserción laboral de los y las jóvenes, adecuando sus capacidades a los requerimientos actuales y a las transformaciones futuras de la economía y promoviendo el aprendizaje durante toda la vida.

En lo que se refiere a la creación de oportunidades de empleo, se tiene como objetivo buscar el incremento de las oportunidades de empleo y mejoramiento de los ingresos de los jóvenes. Se considera preferentemente en la creación de oportunidades de empleo para las mujeres jóvenes.

En cuanto al fortalecimiento institucional se señala que se tiene como objetivo fortalecer la institucionalidad comprometida con la juventud, a fin de dar mayor prioridad al empleo, en general, y al empleo de los jóvenes, en particular, en las agendas nacionales de política.

1.9. Formación docente hoy: los problemas

El segundo Informe del Programa de Promoción de la Reforma educativa en América Latina y El Caribe (2001) titulado “Quedándonos atrás” concluye indicando que “en promedio, los maestros latinoamericanos no se preparan adecuadamente para su función. Tienen menos horas de formación profesional que sus contrapartes de los países desarrollados y la capacitación que reciben suele ser de mala calidad”.

Del contenido del párrafo precedente se pueden resaltar algunos aspectos importantes relacionados con la formación de los docentes del contexto latinoamericano.

La preparación inicial de los maestros de este sector de la geografía mundial, es de menor calidad y se produce en menor tiempo con respecto a la preparación que reciben los maestros de los países desarrollados.

Además de lo señalado, la capacitación de los docentes de esta parte del globo terráqueo es de mala calidad.

De lo indicado se desprende que los docentes latinoamericanos se encuentran en clara desventaja tanto en su formación inicial como en los procesos de capacitación que reciben, con relación a los que se encuentran en el mundo desarrollado.

Sin duda alguna, que la situación descrita debe afectar a la calidad de la educación que los niños, adolescentes y jóvenes reciben de los maestros que se encuentran sufriendo las dos situaciones indicadas, lo que hace pensar que difícilmente se podría cambiar si los gobiernos de turno no se empeñan por su mejoramiento.

Por otra parte, en el indicado informe se establece también que las afirmaciones señaladas se contradicen con la creciente importancia que los gobiernos de los países latinoamericanos han dado a la formación inicial y a la capacitación docente.

A pesar de los esfuerzos señalados, se indica que las inversiones realizadas están muy distantes de los logros esperados. Se habla del “bajo impacto” que tiene la capacitación de los docentes en la transformación y mejoramiento del proceso de enseñanza.

Estudios realizados por Zeichner (1981), Terhart (1987), Contreras (1987) y Bullough (2000), han demostrado que el contacto que tienen los maestros recién graduados con la práctica escolar conduce a una adaptación de éstos a las estructuras y rutinas escolares vigentes.

Se indica que frente a la fuerza de la socialización profesional que se produce en las escuelas y a las malas condiciones laborales, el proceso de formación inicial termina siendo una “empresa” de bajo impacto, con consecuencias débiles sobre la configuración de las prácticas de enseñanza.

Se señala que la formación inicial que los docentes reciben en las Instituciones Normales y en las Universidades de Pedagogía y las dificultades que se evidencian en la formación continua obedecen a los siguientes aspectos:

Organización institucional y regulación de la formación. En este caso se indica que en América latina existen diferentes tipos de instituciones con diversas formas de organización que pertenecen a más de un nivel de dependencia y se dedican de manera simultánea y con escasa articulación y coherencia a la formación docente. Es decir, no hay puntos coincidentes, no hay coordinación.

Aspectos curriculares. Los maestros recién graduados manifiestan que el currículo de la formación docente es demasiado teórico y fragmentado en diversas materias. A ellos como alumnos les ha correspondido armar el rompecabezas de lo que será su futuro trabajo. Indican que cuando se enfrentan a las clases, sienten que no tienen las herramientas prácticas necesarias y que nadie les ha explicado como enfrentar la diversidad de situaciones que se presentan en las aulas.

El estudio señala que los modelos y enfoques de la formación inicial de los docentes siguen basados en paradigmas epistemológicos tradicionales ajenos a la nueva sociedad de la información y el conocimiento.

Profesores de la formación docente. En este caso, el informe señala que los docentes, formadores de maestros, no tienen el perfil ideal para ejercer estas funciones, que adolecen de muchas falencias.

1.10. Evaluación docente

La evaluación docente se concreta a través de un conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediaciones e interacciones pedagógicas entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar, y con las mediaciones socioculturales y lingüísticas. (Ministerio de Educación, 2010).

La evaluación del desempeño de los docentes ha permitido al Ministerio de Educación, realizar acciones didácticas y pedagógicas que favorecen los procesos de aprendizaje de los estudiantes y el mejoramiento de la formación inicial docente, así como su desarrollo profesional. Según lo señala el Ministerio de Educación, la evaluación del docente no debe verse como un acto fiscalizador, sino como una forma de fomentar y favorecer su perfeccionamiento.

La evaluación de los docentes se realiza en dos partes: evaluación interna y evaluación externa.

La evaluación interna busca evaluar las competencias profesionales que los maestros desarrollan en el trabajo que realizan, para dirigir los procesos de formación y aprendizaje de los estudiantes. Contribuye al cumplimiento de los objetivos educativos e institucionales. Se aplica en la institución donde labora el docente.

La evaluación interna tienen como objetivo establecer criterios sobre la sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas y didácticas, desarrollo emocional, atención a estudiantes con necesidades especiales, aplicación de leyes y reglamentos, relación con la comunidad y clima de trabajo.

En lo que se relaciona con la sociabilidad pedagógica se toman en cuenta diversos aspectos relacionados con el trato que el maestro da a los estudiantes, con el clima de respeto entre ellos y el ambiente afectivo del aula.

Las habilidades pedagógicas y didácticas se relacionan con las prácticas pedagógicas del maestro, con la manera de planificar y desarrollar las clases, la metodología que usa, las destrezas que desarrolla con los estudiantes y la construcción de conocimientos.

Dentro del desarrollo emocional, se toman en cuenta factores que se refieren al clima emocional de la clase, al modo de sentir y vivir ese ambiente en su relación consigo mismo, con los estudiantes y demás profesores de la escuela.

Con referencia a la atención a estudiantes con necesidades especiales, se señala que se trata de llevar a la práctica los criterios de la unidad en la diversidad; es decir, se toman en cuenta aspectos referidos a la atención a estudiantes que presentan diferentes estilos y ritmos de aprendizaje; a las posibilidades de realizar adaptaciones curriculares.

En cuanto a la aplicación de normas y reglamentos, se indica que como la actividad docente se desarrolla dentro de un campo legal y reglamentario, se evalúan también los aspectos referidos al cumplimiento de leyes, reglamentos y disposiciones que son necesarias para el normal desenvolvimiento de las actividades docentes.

En el ámbito de la relación con la comunidad, las labores docentes no pueden ni deben estar distantes de la comunidad, del entorno social y natural de la institución. Por este motivo, en el instrumento de autoevaluación se incluyen aspectos de relación con la comunidad, con los padres de familia y otros elementos cercanos a la escuela.

Con referencia al clima de trabajo, con el instrumento de evaluación se trata de determinar los aspectos positivos y negativos de la actuación docente en el campo laboral, en su diaria relación con sus colegas, en las posibilidades de interrelación con los demás para poder enseñar y aprender de ellos. (Ministerio de Educación, 2010).

La evaluación externa permite evaluar las competencias docentes respecto a su nivel de conocimientos relacionados con su formación y práctica profesional habitual. Consiste en la aplicación de pruebas de conocimientos específicos, conocimientos pedagógicos y comprensión lectora.(Ministerio de Educación, 2010).

Las pruebas de conocimientos específicos que se aplican a los docentes de acuerdo a la asignatura con la que trabajan, considerando la de la mayor carga horaria y el curso en el que tiene más horas de clase.

Los resultados alcanzados servirán para que el Ministerio de Educación emprenda con procesos de capacitación y asesoría profesional para los docentes que necesitan fortalecer su rol profesional.

2. METODOLOGÍA

2.1. Diseño de la investigación

La investigación realizada es de tres tipos:

Investigación descriptiva. Se realizó durante todo el proceso investigativo. Facilitó la explicación y caracterización de la realidad de la gestión del trabajo que se encuentran desarrollando los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación General Básica, de tal manera que ha conducido a conocer el problema de estudio, tal como se presenta en la realidad. Este tipo de investigación permitió recoger información, familiarizarse con el proceso del conocimiento y con el problema en estudio.

Investigación cualitativa. Se utilizó luego de la sistematización de la información recogida. Sirvió para interpretar la realidad de la situación laboral de los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación General Básica. Hizo posible constar el cumplimiento de los objetivos de la investigación.

Investigación cuantitativa. Se utilizó a partir de la aplicación de los instrumentos de investigación. Permitted organizar y sistematizar la información recopilada, condujo a la interpretación práctica de la información recogida, la misma que ha sido relacionada con los contenidos que fueron desarrollados en el marco teórico, para establecer las conclusiones del estudio.

2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

Método descriptivo. En este caso se ha observado el objeto de estudio, tal como se presenta en la realidad. Se han recogido datos mediante los instrumentos de investigación. Se han analizado los datos recogidos. Se han establecido las correspondientes conclusiones y recomendaciones.

Método analítico. Este método de investigación ha permitido la desmembración del objeto de estudio en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos. Es decir, la propuesta de intervención educativa realizada se ha descompuesto en dos grandes campos: características del docente, inventario de tareas, con lo que se ha llegado a establecer conclusiones y elaborar una propuesta de mejoramiento.

Método estadístico. Se ha utilizado para recoger y manipular los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación. Para el efecto, se han recogido datos mediante la aplicación de los instrumentos e investigación; se han sistematizado los datos recogidos; se han presentado los datos en tablas y gráficos estadísticos; cada tabla y gráfico ha sido analizado y sintetizado con lo cual se han llegado a establecer las conclusiones del estudio realizado.

2.3. Preguntas de investigación

Las preguntas de la investigación son las siguientes:

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

2.4. Contexto

El contexto geográfico donde se ha realizado la investigación corresponde a la provincia del Azuay, distribuidos en los cantones: Cuenca, Paute y Gualaceo, en tres tipos de instituciones educativas en las que los titulados desempeñan su labor.

Sostenimiento fiscal: Escuela de Educación Básica “6 de Enero”, se encuentra ubicada en la parroquia Molleturo, cantón Cuenca; escuela Mercedes Vásquez Correa, está en el centro cantonal de Gualaceo; escuela Víctor Albornoz, ubicada en la parroquia San Joaquín; escuela Dr. Roberto Palacios, ubicada en el cantón Santa Isabel; escuela Juan Iñiguez, ubicada en la parroquia rural de Quingeo; escuela Ramón Ulloa, que se encuentra en la parroquia Victoria del Portete.

Sostenimiento particular: Unidad Educativa Liceo Americano Católico, ubicada en la parroquia Yanuncay, del cantón Cuenca.

Sostenimiento municipal: Oficina del Ministerio de Inclusión Económica y Social, se encuentra en el centro cantonal de Paute.

2.5. Población y muestra

El proceso de investigación se realizó a nivel nacional, con la participación de 1849 docente titulados en la Modalidad Abierta y a Distancia de la UTPL, de la titulación de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica, desde el año 2007 al 2012, con sus empleadores. Esta muestra para la investigación fue asignada y seleccionada por los autores del proyecto, quienes enviaron los nombres de los titulados a ser investigados, esto son en número, los siguientes:

- Ocho directivos institucionales, que respondieron las encuestas correspondientes a los empleadores. Todos desempeñan funciones de directivos institucionales.
- Ocho docentes, titulados en Ciencias de la educación, mención Educación Básica. De los cuales siete desempeñan funciones de docentes de Educación General Básica y una desempeña el cargo de Coordinadora familiar CNH.

2.6. Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos

Humanos. En este caso, participaron en la investigación: la autora del trabajo, la tutora, 8 directivos y docentes de las instituciones educativas.

Institucionales. Las instituciones que se encuentra relacionadas con el trabajo realizado son: la Universidad Técnica Particular de Loja, las escuelas: 6 de Enero, Mercedes Vázquez Correa, Víctor Albornoz, Roberto Palacios, Juan Iñiguez, Ramón Ulloa, Liceo Americano Católico y oficina del MIES, de Paute.

Materiales. Para la concreción de la investigación realizada se utilizaron materiales como: insumos de escritorio, oficios, copias de documentos e instrumentos de investigación, manual de trabajo de investigación, textos de consulta, medios de transporte.

Tecnológicos: TICS, entorno virtual EVA, páginas Web, cámara fotográfica, celular.

Económicos. En la investigación realizada se ha utilizado recursos económicos propios de la autora, que se han utilizado para subvencionar los costos de los diferentes insumos y materiales usados en la concreción del trabajo.

N°	Actividad	Valor Unitario
1	Impresiones de documentos.	\$ 80,00
2	Copias de documentos	\$ 50,00
3	Transporte	\$ 110,00
4	Gastos en alimentación	\$ 100,00
5	Anillados	\$ 10,00
6	Imprevistos	\$ 40,00
TOTAL		\$ 390,00

Elaborado por: Mónica Cárdenas.

2.7. Procedimiento para la aplicación de instrumentos

En el proceso de investigación se han realizado las siguientes actividades: en primer lugar se asistió a la asesoría presencial realizada en la sede central UTPL, para conocer los lineamientos generales de la investigación, luego se realizó la revisión e investigación de los artículos científicos y la elaboración de la síntesis de los mismos, a continuación se procedió a contactarse con los directivos institucionales y los docentes designados por la universidad. Esto se realizó utilizando el correo electrónico, llamadas telefónicas, visitando su trabajo y domicilio. Cabe indicar que los titulados en general si colaboraron con buena voluntad, pero algunos de sus empleadores a pesar que se le solicitó su apoyo de forma cortés pusieron ciertos pretextos para no atender de forma inmediata, razón por la cual se tuvo que ajustar al horario propuesto por ellos, situación que generó retraso en el cumplimiento del cronograma de trabajo de este proyecto. Una vez localizado a los titulados y a sus empleadores se acudió a las instituciones educativas donde se encontraban laborando o a sus domicilios para aplicar las respectivas encuestas y entrevistas. Esta actividad se cumplió luego de haber recibido y codificado los instrumentos de investigación enviados por la universidad. Concluida la aplicación de dichos instrumentos se procedió a realizar la tabulación de resultados, cuyo proceso se ajustó a las matrices otorgadas por la universidad. Luego se realizó el análisis e

interpretación de resultados tomados como base a los datos que fueron debidamente codificados, representados en tablas y gráficos estadísticos. Finalmente en base a los resultados arrojados en la investigación se determinó la situación de conflicto relacionada con la interacción entre profesores, padres de familia y comunidad en base a lo cual se diseñó la propuesta de intervención educativa orientada al desarrollo de capacidades docentes para la transformación social.

3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

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

3.1.1. Características individuales de los titulados de Ciencias de la Educación, Modalidad Abierta.

3.1.1.1. Ubicación geográfica (Nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja).

Los titulados de Ciencias de la educación que participaron en la presente investigación trabajan en las siguientes instituciones:

Tabla N° 1.

ESTABLECIMIENTO	Frecuencia	%
Oficina MIES	1	12,5
Escuela 6 de Enero	1	12,5
Escuela Mercedes Vázquez Correa	1	12,5
Escuela Víctor Albornoz	1	12,5
Escuela Dr. Roberto Palacios	1	12,5
Escuela Juan Iñiguez	1	12,5
Escuela Ramón Ulloa	1	12,5
Unidad Educativa Liceo Americano	1	12,5
TOTAL	8	100

Fuente: Encuesta a titulados.
Elaboración: Mónica Cárdenas

Los resultados presentados en esta tabla conducen a determinar que el 12,5 % de titulados, que participaron en la investigación trabajan en las siguientes instituciones educativas: 6 de Enero, Mercedes Vázquez Correa, Víctor Albornoz, Roberto Palacios, Juan Iñiguez, Ramón Ulloa y Unidad Educativa Liceo Americano Católico, respectivamente. Una profesional labora en la oficina del MIES.

De los ocho profesionales, graduados en Ciencias de la Educación, 7 ejercen funciones relacionadas con la docencia, de ellos 2 trabajan en el centro urbano de la ciudad de Cuenca. Uno trabaja en la parroquia rural de Molleturo. Uno trabaja en la parroquia Quingeo, Uno trabaja en la parroquia Victoria del Portete. Uno trabaja en el cantón Santa Isabel. Uno trabaja en el cantón Gualaceo.

Existe también un profesional graduado en Ciencias de la Educación que no ejerce funciones docentes dentro de establecimientos educativos de Educación Básica, trabaja en la oficina del MIES, en el cantón Paute.

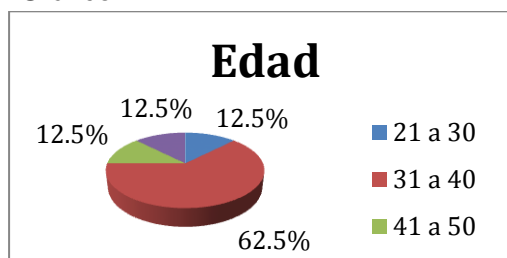
3.1.1.2. Edad.

Tabla N° 2.

Años	Frecuencia	%
21 a 30	1	12,5
31 a 40	5	62,5
41 a 50	1	12,5
50 o más	1	12,5
TOTAL	8	100

Fuente: Matriz de encuesta a titulados
Elaborado por: Mónica Cárdenas

Gráfico N° 1.



La edad es un parámetro que determina el número de años que tiene el individuo desde su nacimiento hasta la fecha en la que se ha aplicado el instrumento de investigación.

El 62,5% de titulados en Ciencias de la Educación se encuentra en la edad comprendida entre 31 a 40 años. El 12,5 % corresponde a las edades: 21 a 30 años, 41 a 50 años y 50 años o más.

De estos datos se desprende que la mayor parte de los docentes investigados se encuentra en una edad que oscila entre 31 a 40 años.

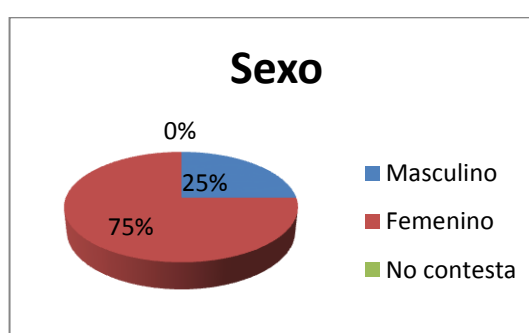
3.1.1.3. Género.

Tabla N° 3.

Opción	Frecuencia	%
Masculino	2	25
Femenino	6	75
No contesta	0	0
TOTAL	8	100

Fuente: Matriz de encuesta a titulados
Elaborado por: Mónica Cárdenas

Gráfico N° 2.



La palabra género, proviene del latín genus, generis, que significa el conjunto de seres que tienen uno o varios caracteres comunes. (Microsoft® Encarta® 2009). Para el caso de la presente investigación, esta palabra se usa para distinguir a los titulados que pertenecen al género masculino o al género femenino.

El 75 % de titulados en Ciencias de la Educación corresponde al género femenino. El 25 % pertenecen al género masculino.

De los datos presentados se concluye que la mayoría de docentes titulados que respondieron a la encuesta pertenecen al género femenino, es decir se trata de docentes mujeres. Esto se podría atribuir a que la labor docente se relaciona con ciertos roles que cumple la mujer como es el de ser madre, ya que toda mujer es la primera maestra del ser humano.

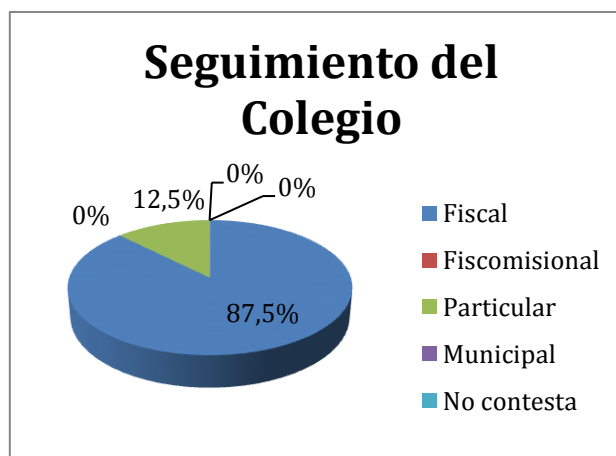
3.1.2. Características académicas de los titulados.

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

Tabla N° 4.

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

Gráfico N° 3.



Fuente: Matriz de encuesta a titulados
Elaborador por: Mónica Cárdenas

De acuerdo con lo que estipula el Art. 53 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural vigente, los establecimientos educativos, por su financiamiento se clasifican en; fiscales, fiscomisionales, municipales y particulares. Los establecimientos fiscales son

atendidos con recursos humanos del presupuesto del Estado. Los establecimientos particulares son subvencionados con sus propios recursos.

En cuanto se refiere a los resultados de la investigación, el 87,5 % de titulados ha realizado sus estudios de bachillerato en un colegio fiscal. El 12,5 % en un colegio particular.

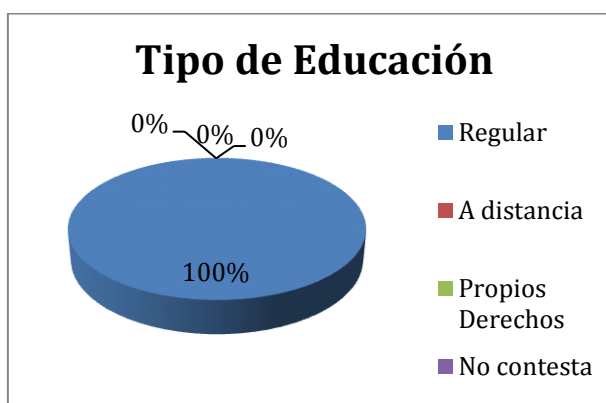
De los datos presentados se concluye que la mayoría de titulados, han realizado sus estudios de bachillerato en un colegio fiscal, es decir en un establecimiento educativo sostenido con recursos del Estado. Lo cual se atribuye a que los docentes investigados podrían pertenecer a un nivel socio económico bajo o medio que no les permite subvencionar gastos de educación pagada.

3.1.2.2. Tipo de educación.

Tabla N° 5.

Opción	Frecuencia	%
Regular	8	100
A distancia	0	0
Propios Derechos	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Gráfico N° 4.



Fuente: Matriz de encuesta a titulados
Elaborador por: Mónica Cárdenas

Cabe destacar que el tipo de educación que aquí se establece, de conformidad con lo que dispone el Art. 23 del Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural, se trata de la educación escolarizada que conduce a la obtención de un título de bachiller.

El 100 % de titulados responden que han realizado sus estudios de bachillerato en un establecimiento de educación regular.

De esto se concluye que todos los profesionales encuestados realizaron sus estudios de bachillerato en un colegio regular. Este resultado puede darse por que el tipo de educación que predomina en nuestro país es el regular, otra razón sería que en el tiempo que realizaron sus estudios secundarios no existía la facilidad de asistir a centros educativos con modalidad a distancia, como los que hay en la actualidad, con horarios flexibles y ubicados en lugares de fácil acceso.

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

Tabla N° 6.

Títulos	Frecuencia	%
Pregrado	6	75
Posgrado	0	0
Ninguno	2	25
TOTAL	8	100

Gráfico N° 5



Fuente: Matriz de encuesta a titulados
Elaborador por: Mónica Cárdenas

En cuanto se refiere a los estudios superiores que se realizan en la Universidad, se presentan tres opciones de estudios: pregrado que comprende los estudios que se realizan antes de concluir el plan de estudios. Posgrado correspondiente a los estudios que se realizan luego de haber obtenido un título universitario de tercer nivel. El posgrado otorga el título de cuarto nivel.

El 75 % de titulados con empleo durante la carrera tienen su título de pregrado. El 25% no posee título. Por consiguiente, se establece que la mayor parte de profesionales titulados con empleo posee título de pregrado.

Estos datos son positivos para el sistema educativo puesto que un profesional de la educación con título de tercer nivel posee un buen perfil para el desarrollo eficiente de las labores que les competen.

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.

En la relación entre la formación y el trabajo del titulado, ese determina que, la mayoría de los encuestados se encuentran laborando en la docencia; en cuanto a los resultados obtenidos sobre el número de años que ejercen la profesión, se revelan que tienen una trayectoria desde los 2 hasta los 29 años de experiencia en el Magisterio Nacional; a excepción de una persona que es funcionaria de MIES.

También las investigaciones demuestran, que no existen docentes que no ejerzan la profesión, y no cuenta con un segundo empleo, en vista a las reformas de la jornada laboral que no posibilita disponer de tiempo para otro empleo.

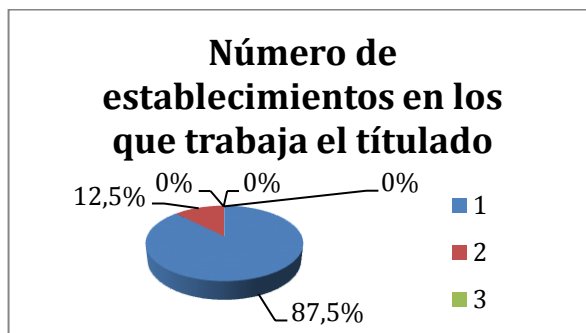
3.1.3.2. Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.

Tabla N° 7

12. Opción	Frecuencia	%
1	7	87,5
2	1	12,5
3	0	0
4 o mas	0	0
Ninguno	0	0
Total	8	100

Fuente: Matriz de encuesta a titulados
Elaborador por: Mónica Cárdenas

Gráfico N° 6.



Establecimiento educativo es la unidad organizacional, con dirección propia cuya finalidad es la prestación de servicio educativo a la sociedad. Cuenta con una planta orgánica funcional aprobada y con la asignación presupuestaria correspondiente.

Haciendo un análisis a los resultados que muestra la tabla se observa que, el 87,5 % de los titulados encuestados se encuentran laborando en un solo centro educativo y el 12,5 % labora en dos instituciones educativas.

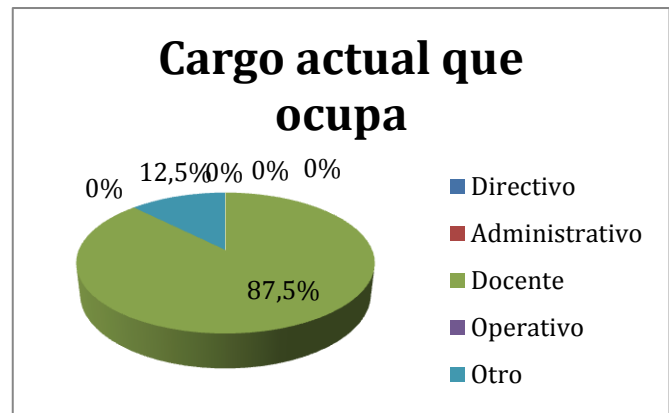
3.1.3.3. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.

Tabla N° 8.

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

Fuente: Matriz de encuesta a titulados
Elaborador por: Mónica Cárdenas

Gráfico N° 7



El cargo docente se relaciona con el ejercicio profesional de la docencia, en donde el profesional debe cumplir una serie de actividades relacionadas con la planificación, desarrollo y evaluación del currículo. También se relaciona con el desarrollo de competencias pedagógicas y didácticas, de liderazgo y relación con la comunidad.

En cuanto al cargo actual que ocupan los docentes en el ámbito laboral los resultados indican que el 87,5 % de titulados en Ciencias de la Educación responde que desempeña el cargo de docente. El 12,5 % indica que desempeña otro cargo.

La mayor parte de profesionales encuestados trabajan ejerciendo un cargo docente, es decir se encuentran desempeñando funciones para las que han sido preparados, lo que es positivo y beneficioso para el sector educativo.

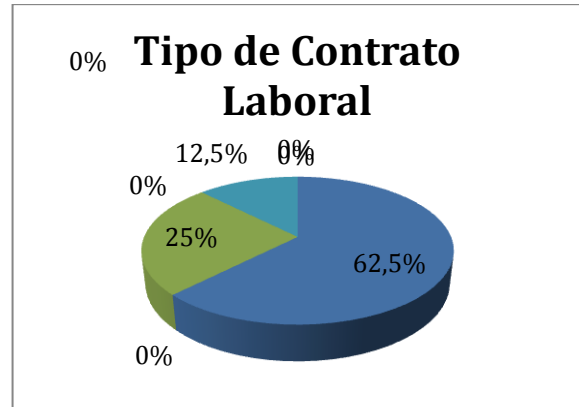
3.1.3.4. Características del trabajo actual.

Tipo de contrato laboral.

Tabla N° 9.

Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	5	62.5
Contrato L. a tiempo parcial	2	25
Contrato L. Indefinido	1	12.5
No contesta	0	0
Total	8	100

Gráfico N° 8.



Fuente: Matriz de encuesta a titulados
Elaborador por: Mónica Cárdenas

En los resultados de esta pregunta se puede observar que el 62,5 % de los titulados de la UTPL se encuentra trabajando con partida fiscal, el 25 % con contrato laboral a tiempo parcial y el 12,5 % con contrato laboral indefinido.

Trabajar con nombramiento hace que los docentes permanezcan más estables en su lugar de trabajo, ya que los profesionales contratados tienden a renunciar por el ingreso de los docentes titulares, por la situación geográfica, entre otras causas.

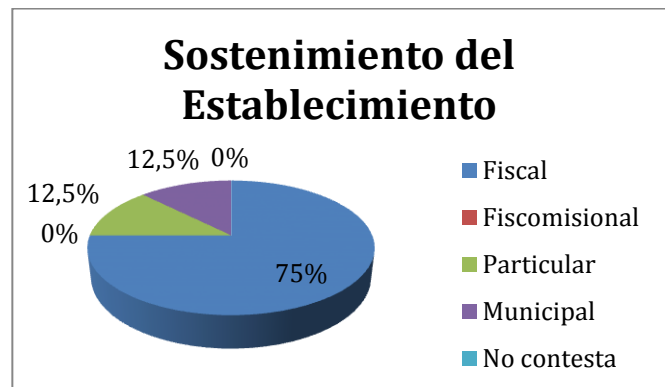
Sostenimiento del establecimiento

Tabla N° 10.

P15.2

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	6	75
Particular	1	12.5
Municipal	1	12.5
No contesta	0	0
Total	8	100

Gráfico N° 9



Fuente: Matriz de encuesta a titulados
Elaborador por: Mónica Cárdenas

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

Concluyendo que la mayoría de docentes trabajan con partida fiscal, lo cual otorga mayor estabilidad en el trabajo y una mejor remuneración.

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

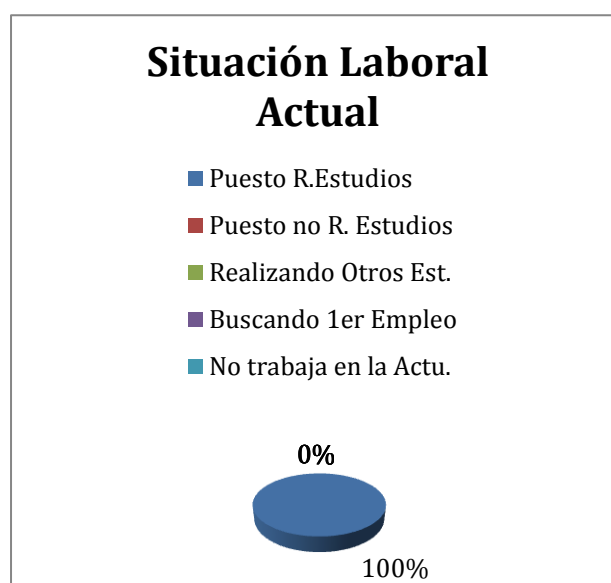
3.2.1. Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y el empleador

Tabla N° 11.

Opción	Frecuencia	%
Puesto relacionado con los estudios	8	100
Puesto no relacionado con los estudios	0	0
Realizando Otros Estudios.	0	0
Buscando 1er Empleo	0	0
No trabaja en la Actualidad.	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Matriz de encuesta a titulados
Elaborador por: Mónica Cárdenas

Gráfico N° 10.



La relación que existe entre la formación universitaria y la actividad laboral se determina por los dos aspectos. Se comprende que los profesionales, a lo largo de su carrera universitaria, han desarrollado competencias que les permite desenvolverse en la vida profesional. Esto se ratifica cuando en realidad el profesional se enfrenta al trabajo, donde debe poner en práctica lo que ha aprendido.

El 100 % de titulados responde que la situación laboral del puesto que desempeña está relacionada con los estudios realizados.

Por la experiencia que como madre tiene la investigadora se puede asegurar que quienes trabajan en el MIES, por lo general realizan acompañamientos realizando actividades de estimulación temprana a niños menores a tres años en sus hogares, así como impartiendo clases a niños del nivel inicial. Por lo que se podría indicar que la titulada que responde a la encuesta estaría realizando este tipo de actividades. Esta situación es muy positiva puesto que todos los profesionales que se encuentran trabajando están desempeñando funciones relacionadas con el título que poseen; sin duda, esta circunstancia favorece un buen desempeño profesional.

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

En las entrevistas aplicadas, los empleadores indican que los titulados que se encuentran trabajando en las instituciones educativas que ellos dirigen, demuestran alto conocimiento y dominio de las competencias profesionales relacionadas con su cargo.

En el trabajo que realizan planifican, ejecutan y evalúan el currículo de manera muy apropiada, de idéntico modo, participan en sesiones de planificación de diversas actividades y en su ejecución. También tienen competencias para tratar bien a los estudiantes y relacionarse con los padres de familia y miembros de la comunidad

3.3. Valoración docente de la profesión

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

Rector o Director ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

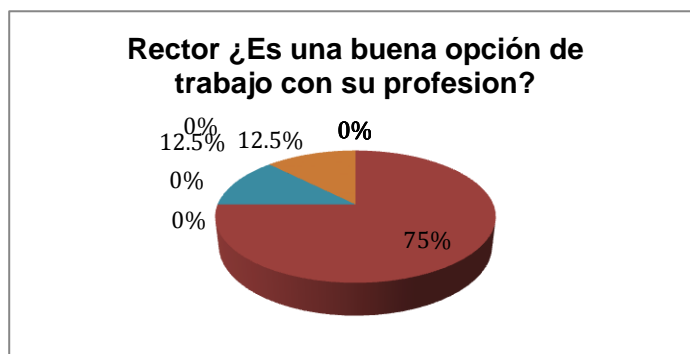
Tabla N° 12.

P18.1

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	6	75
5	1	12.5
6	1	12.5
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Matriz de encuesta a titulados
Elaborador por: Mónica Cárdenas

Gráfico N° 11



El Art. 42 del Reglamento a la LOEI, establece como cargos directivos al rector y director de los establecimientos educativos.

Según los resultados de la investigación se puede evidenciar que el 75 % de los titulados coinciden en señalar trabajar como Rector o Director con su profesión es una buena opción con el título que poseen. El 12,5 % da a entender que para ellos trabajar en el desempeño de la funciones indicadas no constituye una buena opción.

De estos datos se desprende que los docentes investigados consideran que trabajar como Rector o Director es una buena opción debido a que se sienten capacitados a ejercer estas funciones ya que durante su formación académica recibieron capacitación relacionada a la administración educativa.

Director de ONG ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

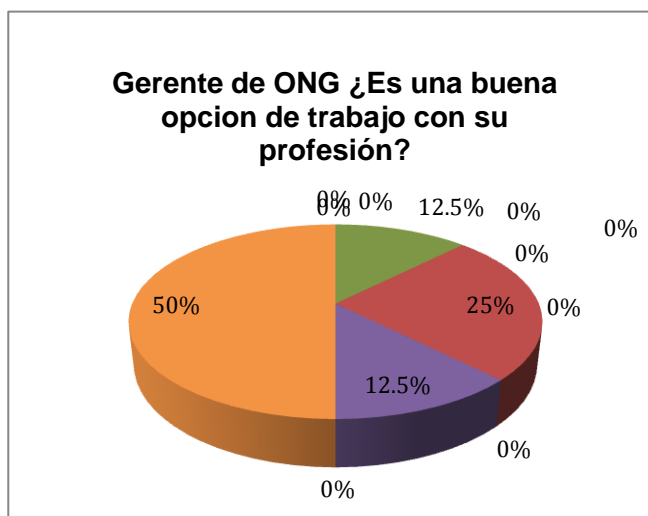
Tabla N° 13.

Gráfico N° 12

P18.2

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	1	12.5
8	2	25
9	0	0
10	1	12.5
11	0	0
12 Menor opción	4	50
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Matriz de encuesta a titulados
Elaborador por: Mónica Cárdenas



Tanto el 50 % como el 12,5 % y el 25 % de docentes, respectivamente, consideran que trabajar como gerente de ONG no constituye una buena opción laboral. Sin embargo el 12,5% estima que esta posibilidad laboral es buena.

De estos datos se concluye que para la mayoría de titulados en Ciencias de la Educación, trabajar como gerente de ONG, no es una buena opción laboral, de

acuerdo con el título que poseen. Las razones pueden ser que dentro de su perfil profesional no disponen de suficientes competencias para ejercer gerencias de este tipo de institución.

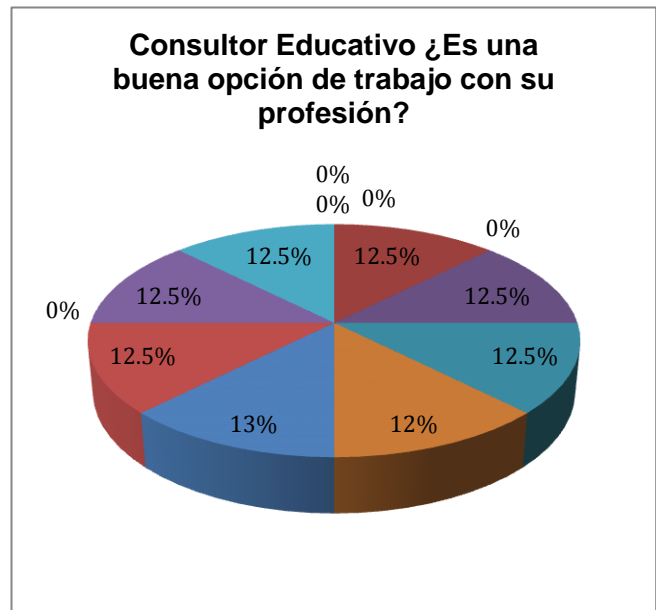
Consultor Educativo ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Tabla N° 14.

Gráfico N° 13.

P18.3

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	1	12.5
3	0	0
4	1	12.5
5	1	12.5
6	1	12.5
7	1	12.5
8	1	12.5
9	0	0
10	1	12.5
11	1	12.5
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100



Fuente: Matriz de encuesta a titulados
Elaborador por: Mónica Cárdenas

Respecto a esta alternativa de trabajo se evidencian diversidad de tendencias, ya que mientras que unos consideran como una buena opción, otros señalan como una menor opción poder ser consultor educativo con su profesión.

Los resultados presentados pueden interpretarse indicando que el 50 % de maestros encuestados sienten inclinación o presentan aptitudes para ser consultor educativo, seguramente su actitud de cambio y profundización en el conocimiento del área docente es muy abierta; mientras que el restante de docentes se limita a cumplir solo su labor docente.

Sin embargo, cabe anotar que esta opción no solamente recibe valoraciones altas; se observa claramente que ha sido relacionada también con valoraciones bajas.

Cargo Burocrático ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

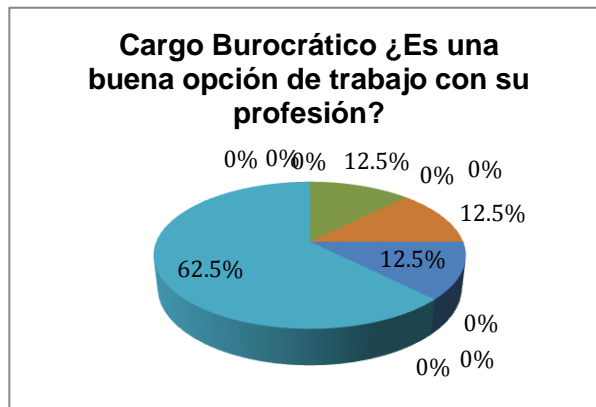
Tabla N° 15

P18.4

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	1	12.5
6	1	12.5
7	1	12.5
11	5	62.5
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Matriz de encuesta a titulados
Elaborador por: Mónica Cárdenas

Gráfico N° 14



Respecto a la opción de laborar asumiendo cargos burocráticos, la investigación demuestra que el 62,5 % de los titulados consideran que no es una buena opción para el título que poseen.

De los datos presentados se concluye que estas respuestas pudieron surgir debido a que para estos cargos se requiere de una actitud pasiva, monótona; mientras que el docente está preparado para actividades que implique ingenio, mucha actividad y contacto con las personas.

Investigador Educativo ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

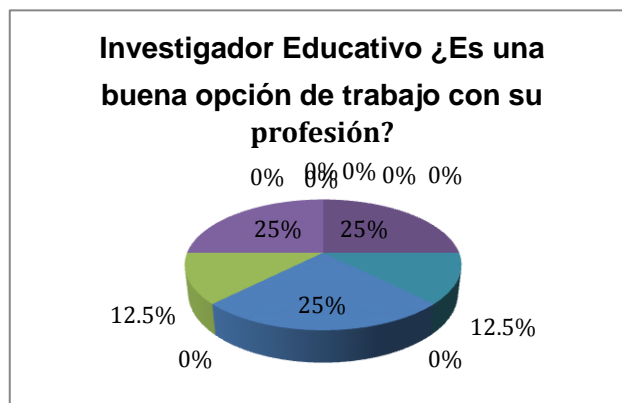
Tabla N° 16

P18.5

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
4	2	25
5	1	12.5
7	2	25
9	1	12.5
10	2	25
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Matriz de encuesta a titulados
Elaborador por: Mónica Cárdenas

Gráfico N° 15.



El 25 % de titulados responde que ser investigador educativo constituye una buena y no buena opción de trabajo, respectivamente. Para el 12,5 % esta opción de trabajo puede no ser considerada como buena.

Por la razón indicada se puede concluir señalando que ser investigador educativo no constituye una opción de trabajo preferente para los titulados investigados. La razón puede ser que los titulados no presentan motivación e interés por la investigación educativa, ya que la misma requiere de mucho esfuerzo, tiempo, sacrificio y perseverancia y sobre todo porque se encuentran laborando en establecimientos que se encuentran en lugares donde no hay facilidades para acceder a fuentes de información.

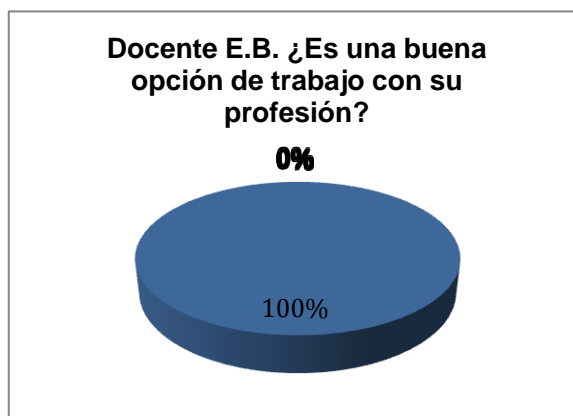
Docente de Educación General Básica ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Tabla N° 17

Gráfico N° 16

P18.6

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	8	100
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100



Fuente: Matriz de encuesta a titulados
Elaborador por: Mónica Cárdenas

Los resultados, respecto a la opción de trabajo como docente de Educación General Básica, revelan que el 100% de los titulados coinciden en indicar que es la mejor alternativa de trabajo con su profesión. No hay respuesta alguna para las demás opciones.

Estas respuestas confirman que los titulados investigados han escogido una profesión en la que se armoniza tanto sus aptitudes, capacidades con su vocación, entendiendo

además que su preparación académica recibida en la universidad le ha brindado las competencias necesarias para cumplir con éxito su labor.

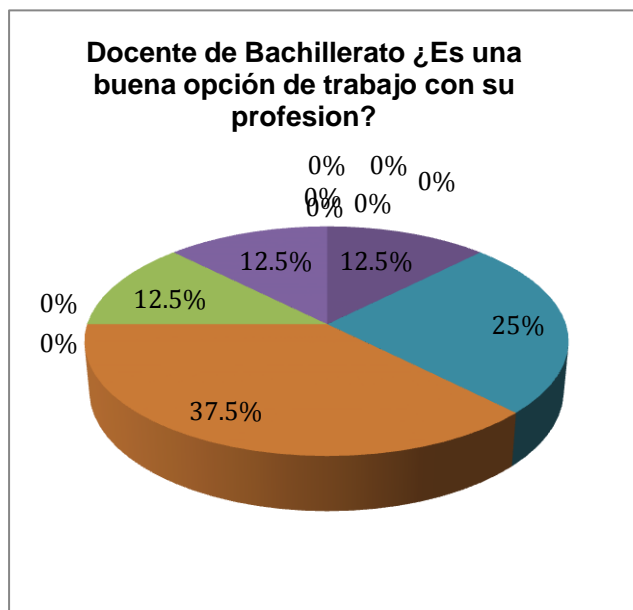
Docente de Bachillerato ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Tabla N° 18

Gráfico N° 17

P18.7

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	1	12.5
5	2	25
6	3	37.5
7	0	0
8	0	0
9	1	12.5
10	1	12.5
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100



Fuente: Matriz de encuesta a titulados
Elaborador por: Mónica Cárdenas

El 37,5 % de titulados, que es el mayor porcentaje alcanzado, considera que ser docente de bachillerato no es una buena opción de trabajo debido a que se relaciona con una valoración que se encuentra distante de la mejor. El 12,5 % de respuestas obtenidas es variable; mientras unos titulados consideran que esta es una buena opción, hay otro grupo de respuestas que indican que no la es.

Los resultados indican que esta opción de trabajo no se relaciona tanto con el título de Licenciatura en Educación Básica ya que estos profesionales se consideran competentes para brindar sus servicios en este nivel de educación, más no en el bachillerato que requiere, en muchos casos, de estudios de mayor especialización.

Docente Universitario ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

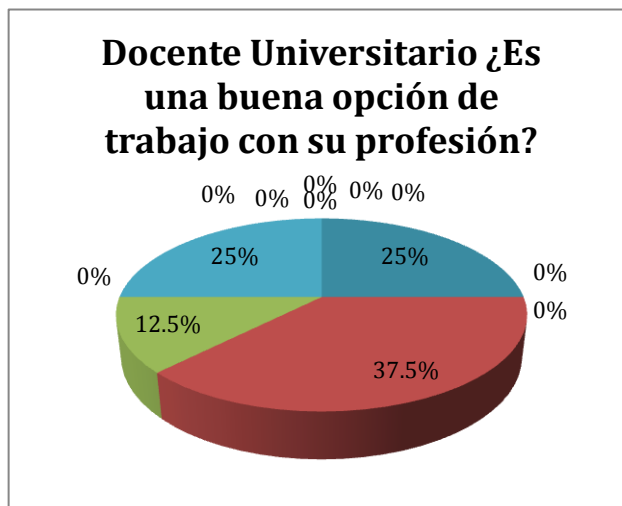
Tabla N° 19

Gráfico N° 18

P18.8

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
5	2	25
6	0	0
7	0	0
8	3	37.5
9	1	12.5
10	0	0
11	2	25
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Matriz de encuesta a titulados
Elaborador por: Mónica Cárdenas



Para el 37,5 % de titulados la posibilidad de trabajar como docente universitario no constituye la mejor opción de trabajo; lo mismo podría afirmarse para el 12,5 % y el 25% de respuestas alcanzadas. Sin embargo se observa también que se presenta un 25 % de respuestas que señala que el trabajo de docente universitario podría ser considerado como una posibilidad para trabajar, sin haber recibido una valoración alta.

Los investigados, en su mayoría manifiestan que no es una buena alternativa desempeñarse como docente universitario con su título obtenido, debido a que para esto se requiere un más alto nivel de formación.

Terapia Psicopedagógica ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

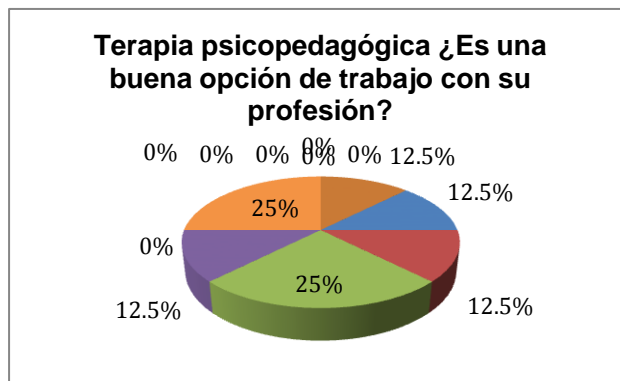
Tabla N° 20

Gráfico N° 19.

P18.9

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
6	1	12.5
7	1	12.5
8	1	12.5
9	2	25
10	1	12.5
12 Menor opción	2	25
Total	8	100

Fuente: Matriz de encuesta a titulados
Elaborador por: Mónica Cárdenas



El 25 % de respuestas indica que para los titulados trabajar en terapia psicopedagógica no es una buena opción. Igual indica el 25 % de respuestas restantes.

Los resultados revelan que esta alternativa de trabajo no está tan acorde al nivel de formación que poseen los titulados, lo que permite concluir que la causa de esta respuesta puede ser debido a que para brindar terapias psicopedagógicas se requiere de competencias específicas que seguramente no se recibieron durante la formación académica.

Tareas dirigidas ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

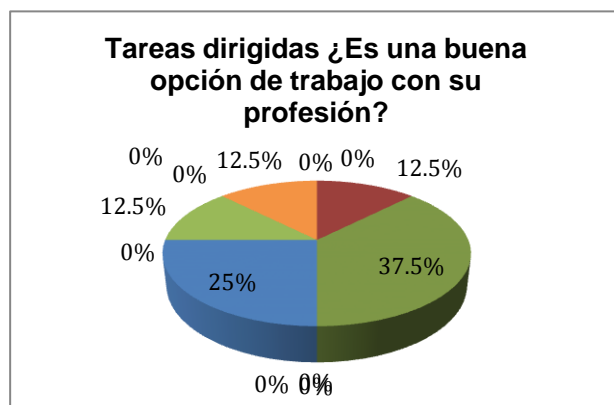
Tabla N° 21

Gráfico N° 20.

P18.10

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	1	12.5
3	3	37.5
7	2	25
9	1	12.5
12 Menor opción	1	12.5
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Matriz de encuesta a titulados
Elaborador por: Mónica Cárdenas



En esta opción de trabajo se puede observar que para el 37,5 % y el 12 % de titulados, trabajar en tareas dirigidas es una buena opción. Mientras que para el resto de porcentajes del 12,5 % y el 25 % esta opción laboral no es la mejor.

Haciendo un análisis de la información de esta pregunta se puede concluir que hay una relativa mayoría de respuestas que indica que el trabajo en tareas dirigidas es una buena opción; pero también se observa otra corriente que indica lo contrario, por lo que se concluye que en este caso no se presentan opciones definitivas, son ambivalentes y contradictorias.

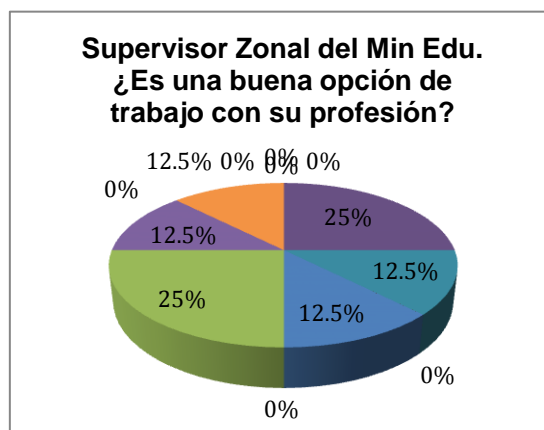
Supervisor Zonal del Ministerio de Educación ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Tabla N° 22

Gráfico N° 21

P18.11

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
4	2	25
5	1	12.5
7	1	12.5
9	2	25
10	1	12.5
12 Menor opción	1	12.5
No contesta	0	0
Total	8	100



Fuente: Matriz de encuesta a titulados
Elaborador por: Mónica Cárdenas

En los datos presentados se observa que para el 25 % y el 12,5 % de respuestas alcanzadas, la posibilidad de trabajar como supervisor de zona del Ministerio de Educación, es una buena posibilidad. Pero también se observa que para los restantes porcentajes del 25 % y el 12 % respectivamente, esta opción de trabajo no es la mejor.

De lo expuesto se desprende que en este caso también se observan respuestas contradictorias, mientras unos docentes consideran esta opción como buena, para otros no es así. A partir de estos resultados se puede señalar que para ejercer esta función se necesita de mayores niveles de preparación. Pero se debe anotar además que estas funciones ya no son parte de la nueva legislación educativa.

Docentes de Institutos Pedagógicos ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

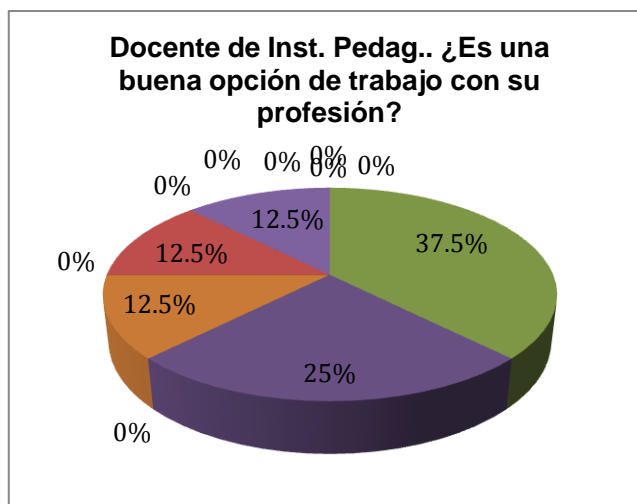
Tabla N° 23

P18.12

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
3	3	37.5
4	2	25
6	1	12.5
8	1	12.5
10	1	12.5
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Matriz de encuesta a titulados
Elaborador por: Mónica Cárdenas

Gráfico N° 22



El 37,5 % y el 25 % de respuestas obtenidas indica que trabajar como docente de institutos pedagógicos es una buena opción laboral. Sin embargo asoman también otros tres porcentajes del 12,5 % que no lo consideran de la misma manera.

Para laborar como docente de Instituto Pedagógico, la mayoría de los titulados señalan como una buena opción de empleo para su profesión. Esta respuesta pudo darse debido a que los titulados consideran que su preparación les permite desempeñar con éxito esta labor que se basa fundamentalmente en la formación de nuevos docentes.

De la interpretación realizada a cada opción de trabajo se puede concluir que, las respuestas de los titulados parecen lógicas ya que consideran que con su preparación y el título que poseen tienen las competencias profesionales necesarias para desempeñar su labor profesional en diferentes campos de acción relacionados con el quehacer educativo como son: Docentes de Educación Básica, Rector o Director, Docente de Bachillerato, Gerente de ONG, Tareas dirigidas, Docentes de Institutor; es decir, la preparación en la universidad les da la seguridad necesaria para desempeñarse con éxito en cualquiera de estas actividades.

3.4. Satisfacción docente

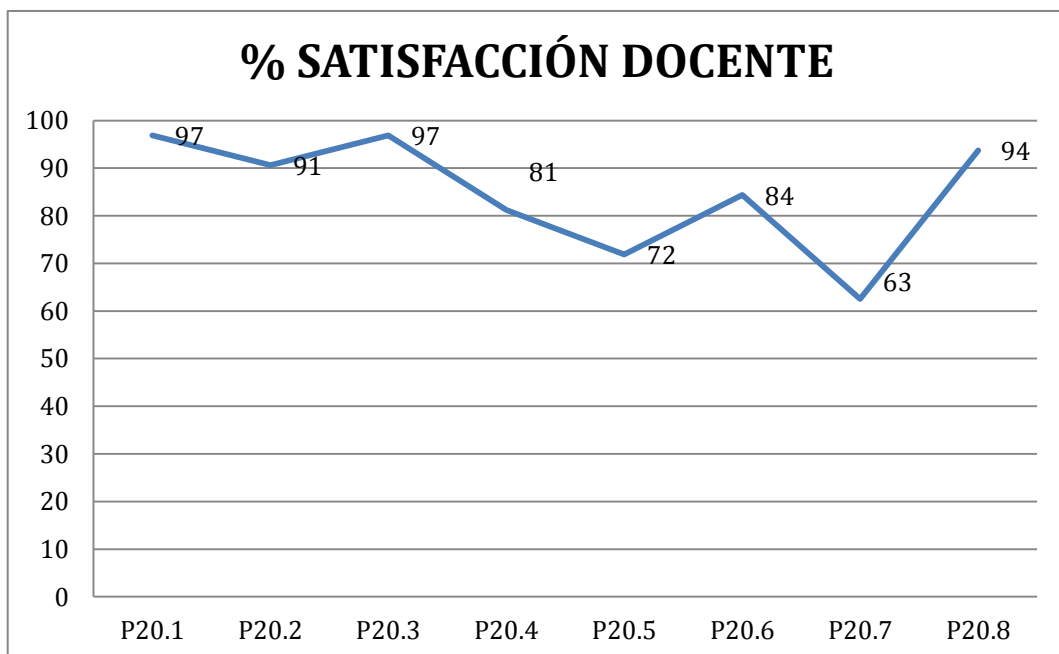
3.4.1. Nivel de satisfacción del titulado con la coincidencia entre la actividad laboral y los estudios de Ciencias de la Educación.

Tabla N° 24.

% SATISFACCIÓN DOCENTE		
#pregunta	Pro.	%
P20.1	4	97
P20.2	4	91
P20.3	4	97
P20.4	3	81
P20.5	3	72
P20.6	3	84
P20.7	3	63
P20.8	4	94

Fuente: Matriz de encuesta a titulados
Elaborador por: Mónica Cárdenas

Gráfico N° 23.



La coincidencia entre la actividad laboral y los estudios de Ciencias de la Educación se refiere al hecho de que el titulado en este campo profesional se encuentre

desempeñando precisamente las funciones que le competen porque posee las competencias profesionales para hacerlo.

El 97 % de titulados señala que se encuentran muy satisfechos con los estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia.

Los datos presentados son contundentes y señalan precisamente que todos demuestran satisfacción por el trabajo que realizan, es decir se encuentran satisfechos con su trabajo.

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

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

El 91 % de titulados responden que se encuentran muy satisfechos por el progreso social gracias al ejercicio de la docencia.

Los resultados evidencian que casi todos los titulados en Ciencias de la Educación, se encuentran satisfechos con el título que poseen, lo que leas ha dado un lugar preferente en el núcleo social en el que viven.

Esta situación resulta relevante puesto que en estos últimos tiempos en los que los maestros se encuentran laborando en un ambiente de exagerada presión, ejercida por las autoridades del sector educativo, parecería que esta situación no se podría presentar; sin embargo se da.

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

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

El 97 % de titulados contestan que están muy satisfechos con el prestigio obtenido en el entorno laboral.

Los resultados de la investigación permiten determinar que los titulados en Ciencias de la educación se encuentran satisfechos con la profesión docente, la que les ha dado realce, estimación, renombre, buen crédito y autoridad ante los demás.

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

El ascenso laboral se relaciona con las posibilidades que puede tener un profesional para ascender de categoría, de puesto, de nivel de jerarquía. Es decir para proyectarse a niveles más altos de la carrera profesional.

El 81 % de titulados contesta que se encuentran medianamente satisfechos con la posibilidad de un ascenso profesional.

Los resultados alcanzados permiten concluir indicando que hay un alto porcentaje de titulados en Ciencias de la Educación que demuestran una actitud de mediana satisfacción con las posibilidades de ascender en su carrera profesional. Tal vez esto se deba a que la legislación educativa actual, que regula el Sistema Educativo ecuatoriano, es demasiado exigente y ofrece escasa posibilidades de ascenso, además para conseguir este propósito el docente de someterse a exigentes procesos de evaluación.

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

El interés en el trabajo se relaciona con la actitud personal e intrínseca que el titulado demuestra frente a las actividades laborales que debe realizar. Se trata del estado de ánimo e identificación con su profesión y tareas que realizar.

El 72 % de titulados en Ciencias de la Educación contesta que se encuentran medianamente satisfechos con las posibilidades de ascensos laborales.

Frente a la situación de una exagerada exigencia demostrada por las autoridades educativas, parece que los maestros se sienten desmotivados por su profesión, razón por la cual responden que se encuentran medianamente satisfechos con las posibilidades de ascensos laborales. Con la legislación educativa que rige en el Ecuador y la administración concentrada en la planta central del Ministerio de Educación, resulta demasiado complicado tener por lo menos una esperanza de un ascenso laboral. Esta situación puede justificar las respuestas de los encuestados.

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

El sector educativo actual presenta una serie de desafíos para los docentes. Además de realizar las actividades cotidianas de planificar, ejecutar y evaluar el currículo que les corresponde, deben también enfrentar diariamente otras situaciones de trabajo manifestadas en programas y proyectos de diversa fuente y procedencia que son impuestos desde la esfera central. Con exagerada urgencia se obliga a los maestros a realizar concursos de oratoria, ortografía, ferias de la salud, participaciones estudiantiles de diversa índole; además los maestros deben trabajar con proyectos como: escuelas saludables, escuelas del buen vivir, agua para todos, etc.

El 84 % de titulados en Ciencias de la Educación contesta que se encuentran medianamente satisfechos con la diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula.

La saturación en las actividades y las formas de exigencia por parte de las autoridades educativas podrían ser causantes de esta actitud que parece beligerante de los

maestros, que en muchos casos ya no dan más, debido a la multiplicidad de obligaciones que tienen, por lo que responden, con justa razón, que se encuentran medianamente satisfechos con la diversidad de actividades y situaciones que realizan tanto dentro como fuera del aula.

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

Las posibilidades de salidas profesionales o la diversidad de empleos se refieren a que en el desempeño de sus funciones, los docentes podrían optar por una beca o una pasantía en otra ciudad u otro país. La diversidad de empleos se refiere a las posibilidades de optar por otros trabajos relacionados con los títulos que poseen. Esta situación determinante en la carrera profesional de los maestros.

El 63 % de titulados en Ciencias de la Educación contesta que se encuentran medianamente satisfechos con las posibilidades de salidas profesionales o diversidad de empleos.

La razón de las respuestas obtenidas se justifican, debido a que tanto para las salidas profesionales como para la diversidad de empleo, el título que poseen no es el más ideal. En el Ecuador existen muy escasas posibilidades de salidas profesionales y tal vez estas se presentan solo para aquellos que tienen influencia con las autoridades del poder central. En cuanto se relaciona con la diversidad de empleos, el asunto también es complicado ya que los titulados en Educación Básica, sólo podrían trabajar en este nivel y difícilmente lo podría hacer en otros niveles u organismos. Puede ser que la situación descrita les haya motivado a responder que se encuentran medianamente satisfechos con las posibilidades de salidas profesionales o diversidad de empleos.

3.4.8. La realización y/o crecimiento personal

La realización o crecimiento personal se refiere al hecho de que la persona, con el título que posee, pueda tener posibilidades para sentirse satisfecho de lo que es, el trabajo que tiene. Es un estado de satisfacción personal y profesional que le otorga

tranquilidad, orgullo, estabilidad laboral y emocional, conformidad con lo que se hace identificación total con los objetivos y actividades de su profesión.

El 94 % de titulados en Ciencias de la Educación indica que están muy satisfechos con respecto a la realización y crecimiento personal.

En este caso, los titulados en Ciencias de la educación, con sus respuestas, demuestran estar satisfechos con respecto a su realización como personas, es decir, se identifican con lo que hacen y están comprometidos con sus responsabilidades. Sin duda, es una situación favorable para el sector educativo.

3.5. Expectativas y requerimientos de educación continua de los titulados o empleadores

3.5.1. Requerimientos de educación continua que plantean los empleadores

La mayoría de los empleadores coincidieron en que se debe considerar la capacitación permanente en temas relacionados con las diferentes innovaciones en el campo educativo. Otro aspecto que consideran importante dos directivos es la predisposición y el interés de los docentes para adaptarse y asumir los nuevos cambios. Un directivo señaló que un aspecto a considerar para mejorar la formación de los docentes es que el Ministerio de Educación dé mayores facilidades para poder acceder a las diferentes capacitaciones.

3.6. 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 los titulados

3.6.1. Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado

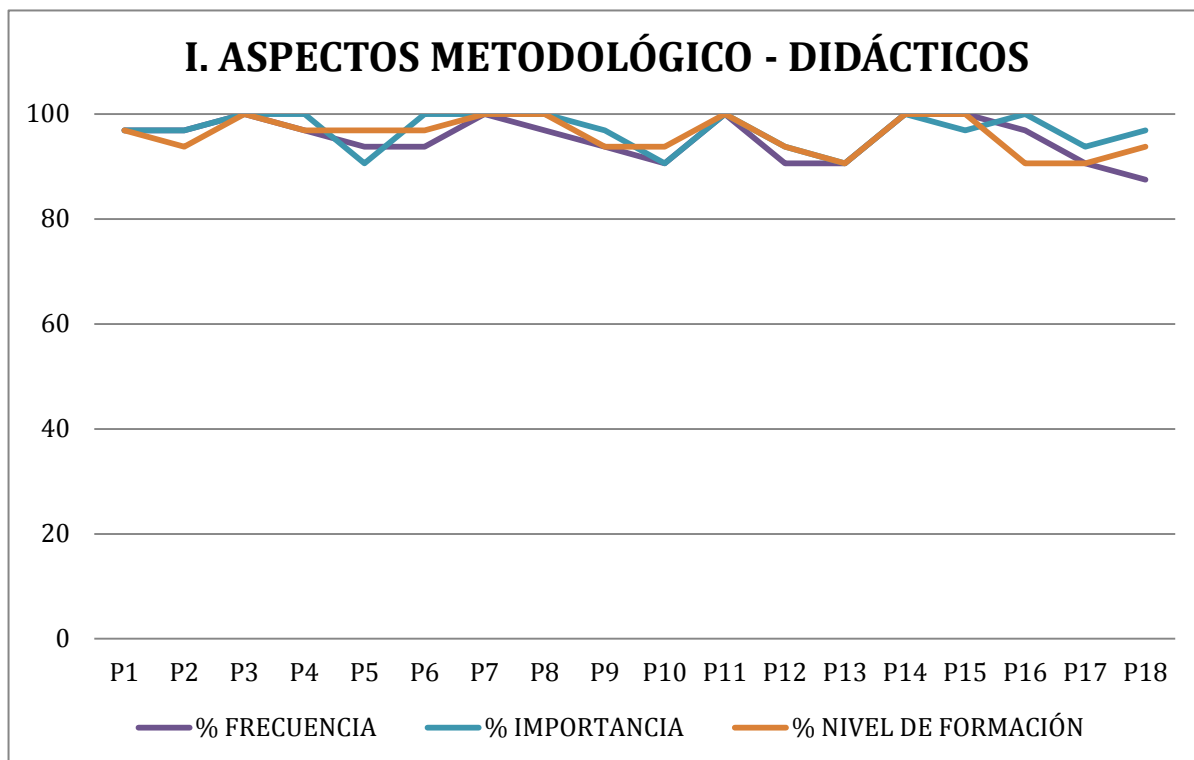
Resultados de los empleadores

Tabla N° 25.

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	4	97	4	97	4	97
P2	4	97	4	97	4	94
P3	4	100	4	100	4	100
P4	4	97	4	100	4	97
P5	4	94	4	91	4	97
P6	4	94	4	100	4	97
P7	4	100	4	100	4	100
P8	4	97	4	100	4	100
P9	4	94	4	97	4	94
P10	4	91	4	91	4	94
P11	4	100	4	100	4	100
P12	4	91	4	94	4	94
P13	4	91	4	91	4	91
P14	4	100	4	100	4	100
P15	4	100	4	97	4	100
P16	4	97	4	100	4	91
P17	4	91	4	94	4	91
P18	4	88	4	97	4	94

Fuente: Matriz de encuesta a empleadores
Elaborador por: Mónica Cárdenas

Gráfico N° 24.



La metodología se relaciona con los métodos que se empelan en el desarrollo del trabajo profesional de los maestros. La didáctica, como ciencia auxiliar de la Pedagogía, se ocupa de los aspectos técnicos del proceso de enseñanza y aprendizaje que se genera en el aula, dentro del cual el método y la técnica de trabajo, constituyen la parte medular del proceso que usa el maestro para enseñar y el estudiante para aprender.

El 97 % de empleadores manifiestan y coinciden que los titulados con mucha frecuencia y alto nivel de formación preparan los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos. También consideran que es una tarea de alta importancia.

Los empleadores, con porcentajes que superiores al 94 %, responden que los titulados en Ciencias de la Educación, con alto nivel de formación preparan técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes, lo realizan con alta frecuencia y le dan mucha importancia.

El 100 % de respuestas de los empleadores señalan y concuerdan en que los investigados están en un alto nivel de formación puesto que indican que todos con alta frecuencia planifican actividades de aula; crean climas favorables de enseñanza - aprendizaje; promueven el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos y revisan las tareas de los estudiantes. Así mismo todos señalan que le dan un alto grado de importancia a estas tareas.

El 97 % de respuestas de los empleadores indican que los docentes profesionales de Educación General Básica con alta frecuencia y nivel de formación ejecutan actividades de aula novedosas y creativas. El 100 % indican que es de mucha importancia.

Los empleadores, con porcentajes que superan el 94 % señalan que los investigados con alto nivel de formación y frecuencia organizan espacios en el aula. El 91% manifiestan que tiene mucha importancia.

Con porcentajes que se encuentran entre el 94 % y el 100 %, los empleadores indican que los titulados en Ciencias de la Educación con alto nivel de formación elaboran recursos didácticos diversos para la enseñanza de la asignatura, lo realizan con alta frecuencia y le dan mucha importancia.

El 97 % de respuestas de los empleadores indica que los docentes investigados con alta frecuencia dominan el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada. El 100 % indica que es de mucha importancia y que los docentes poseen un alto nivel de formación.

Con porcentajes que se encuentran entre el 94 % y el 100 %, los empleadores señalan que los titulados con alta frecuencia y preparación aplican las didácticas específicas de la asignatura. Consideran también que es una tarea de mucha importancia.

Los empleadores manifiestan y coinciden en que los titulados están en un alto nivel de formación puesto que todos se mantienen en un nivel del 94 % al 97 % en lo referente a la frecuencia con la que aplican la psicología de la educación en el aula y a la importancia que le dan a esta actividad.

El 91 % de respuestas de los empleadores indica que los docentes profesionales de Educación General Básica con alta frecuencia realizan actividades educativas extracurriculares con alumnos. El 94 % indica que tiene mucha importancia y que los docentes lo desarrollan con un alto nivel de preparación.

Los empleadores, con un porcentaje del 91 %, responden que los investigados con alto nivel de formación aplican estrategias de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencias, lo realizan con alta frecuencia y le dan mucha importancia.

Los empleadores manifiestan y coinciden en que los investigados están en un alto nivel de formación, puesto que todos se mantienen en un nivel del 97 % al 100 % con relación a la frecuencia e importancia con la que realizan actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan.

El 97 % de respuestas de los empleadores indica que los docentes investigados con alta frecuencia detectan problemas de aprendizaje de los estudiantes. El 100 % responde que es de mucha importancia y el 91 % estima que lo hacen con alta preparación.

Con porcentajes que se encuentran entre el 91 % y el 94 %, los empleadores indican que los titulados con alta frecuencia atienden las necesidades individuales de los estudiantes, lo desarrollan con un alto nivel de preparación y le dan mucha importancia.

El 88 % de respuestas de los empleadores indica que los docentes profesionales de Educación General Básica con alta frecuencia conocen y aplican las tecnologías de la información y la comunicación en el aula. El 97 % responde que le dan una alta importancia. El 94 % responde que lo hacen con alto nivel de formación.

Resultados de los titulados.

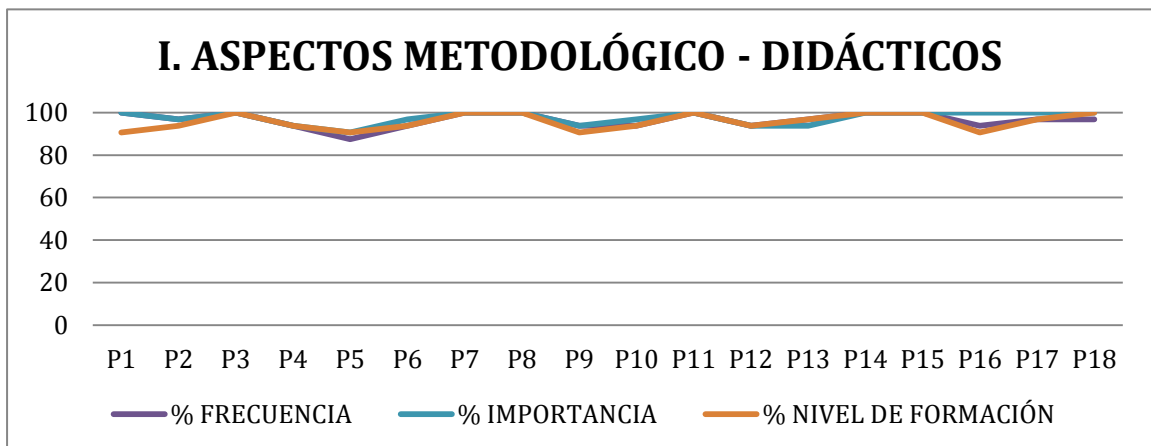
Tabla N° 26.

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	4	100	4	100	4	91
P2	4	97	4	97	4	94
P3	4	100	4	100	4	100
P4	4	94	4	94	4	94
P5	4	88	4	91	4	91
P6	4	94	4	97	4	94
P7	4	100	4	100	4	100
P8	4	100	4	100	4	100
P9	4	94	4	94	4	91
P10	4	94	4	97	4	94
P11	4	100	4	100	4	100
P12	4	94	4	94	4	94
P13	4	97	4	94	4	97
P14	4	100	4	100	4	100
P15	4	100	4	100	4	100
P16	4	94	4	100	4	91
P17	4	97	4	100	4	97
P18	4	97	4	100	4	100

Fuente: Matriz de encuesta a titulados

Elaborador por: Mónica Cárdenas

Gráfico N° 25.



Con respuestas que se ubican entre el 91 % y el 100 %, los titulados manifiestan y coinciden en que se encuentran en un alto nivel de formación puesto que con mucha frecuencia e importancia preparan los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos.

El 97 % de respuestas indica que los docentes profesionales de Educación General Básica con alta frecuencia e importancia preparan técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes. El 94 % responde que su nivel de formación para desarrollar la tarea es alto.

Los titulados señalan que están en un alto nivel de formación, puesto que el 100 % de ellos con mucha frecuencia, importancia y preparación planifican actividades de aula, crean climas favorables de enseñanza – aprendizaje, dominan el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada; promueven el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos; revisan las tareas de los estudiantes; realizan actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan.

Los titulados manifiestan y coinciden en que están en un alto nivel de formación, puesto que todos se mantienen en un nivel del El 94 % respecto a la frecuencia e importancia con la que realizan actividades educativas extracurriculares con alumnos y ejecutan actividades de aula que son novedosas y creativas.

Con porcentajes que se encuentran entre el 88 % y el 91 %, los titulados indican que con alta frecuencia, bastante importancia y nivel de formación atienden las necesidades individuales de los estudiantes.

El 94 % de respuestas indica que los investigados con alta frecuencia y bastante preparación elaboran recursos didácticos diversos para la enseñanza de la asignatura. El 97% responde que lo hace con alta importancia.

Los titulados indican que están en un alto nivel de formación, puesto que todos se mantienen en un nivel del 94 % al 97 % respecto a la importancia y la frecuencia con la que preparan técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes.

Los titulados, con un porcentaje del 91 % al 94 %, responden que con alto nivel de formación, frecuencia e importancia aplican las didácticas específicas de la asignatura y la psicología de la educación en el aula.

El 97 % de respuestas indica que los docentes profesionales investigados con alta frecuencia y preparación aplican estrategias de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencias. El 94 % responde que le dan una alta importancia.

Con respuestas que se ubican entre el 94 % y el 100 %, los titulados indican que se encuentran en un alto nivel de formación puesto que con alta frecuencia e importancia detectan problemas de aprendizaje de los estudiantes.

Los titulados señalan que están en un alto nivel de formación, puesto que todos se mantienen en un nivel del 97 % al 100 % sobre la frecuencia y la importancia con la que atienden las necesidades individuales de los estudiantes.

El 97 % de respuestas indica que los docentes profesionales de Educación General Básica con alta frecuencia conocen y aplican las tecnologías de la información y la comunicación en el aula. El 100 % responde que lo hacen con alta importancia y nivel de formación.

De la información presentada se desprende que existe mucha coincidencia entre las respuestas que dan los titulados con aquellas que provienen de los empleadores, es decir de los directivos de las instituciones educativas donde trabajan los titulados.

Según criterios de ambos sectores, los aspectos metodológicos y didácticos son bien vistos y evaluados, razón por la que se concluye que en estos ámbitos tan importantes de la actividad docente hay conformidad puesto que casi todos los resultados corresponden a las opciones de “mucho o alto” o “bastante” No hay tareas que hayan alcanzado puntuaciones más bajas.

De la información presentada se desprende que existe mucha coincidencia entre las respuestas que dan los titulados con aquellas que provienen de los empleadores, es decir de los directivos de las instituciones educativas donde trabajan los titulados.

Según criterios de ambos sectores, los aspectos metodológicos y didácticos son bien vistos y evaluados, razón por la que se concluye que en estos ámbitos tan importantes de la actividad docente hay conformidad, puesto que casi todos los resultados superan porcentajes que indican que mantienen un alto nivel de formación y realizan sus tareas con bastante frecuencia e importancia. No hay tareas que hayan alcanzado puntuaciones bajas.

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

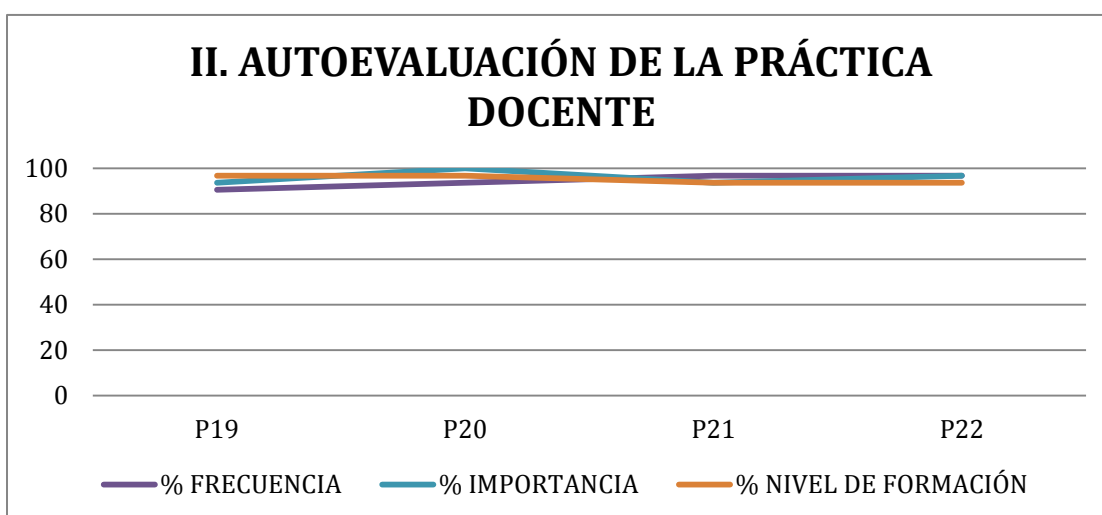
Resultados de los empleadores.

Tabla N° 27.

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	4	91	4	94	4	97
P20	4	94	4	100	4	97
P21	4	97	4	94	4	94
P22	4	97	4	97	4	94

Fuente: Matriz de encuesta a empleadores
Elaborador por: Mónica Cárdenas

Gráfico N° 26.



Según lo señala el Ministerio de Educación (2000) la autoevaluación es una acción que toda persona realiza a lo largo de su vida, ya que continuamente se toman decisiones en función de la valoración positiva o negativa de una actuación específica, un trabajo realizado o una tarea cumplida

Por su parte, para el contexto del presente trabajo, la práctica docente debe ser entendida como el conjunto de actividades relacionadas con la planificación, ejecución y evaluación del currículo que debe realizar el maestro en el desempeño de sus funciones específicas.

Los empleadores, con porcentajes que se encuentran entre el 91 % y el 97 %, manifiestan y coinciden que los titulados con alto nivel de formación realizan autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia, lo realizan con alta frecuencia y le dan mucha importancia.

El 79 % de los empleadores indica que los titulados con alta frecuencia evalúan las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos. El 97 % lo hacen con un alto nivel de formación y el 100% le da alta importancia.

Con porcentajes que se encuentran entre el 94 % y el 97 %, los empleadores indican que los titulados con alta frecuencia analizan aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales, evalúan y redactan informes de retroalimentación de la práctica educativa; lo desarrollan con un alto nivel de preparación y le dan mucha importancia.

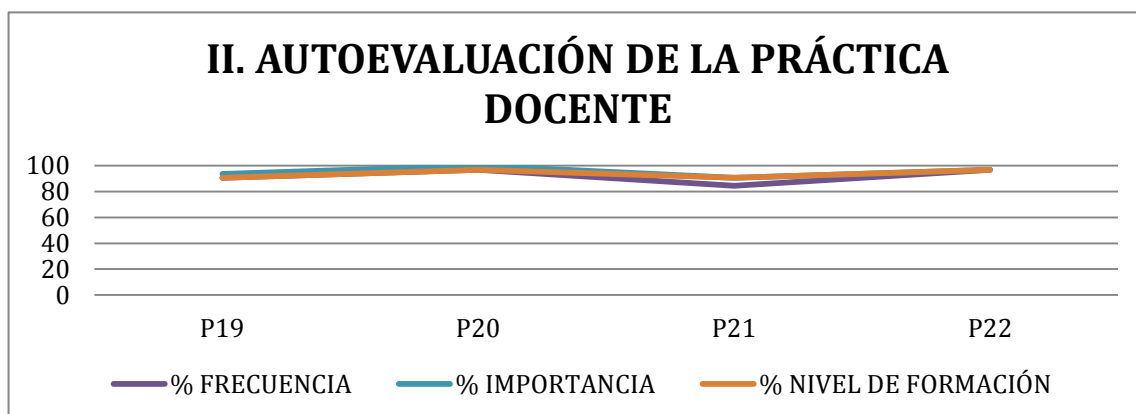
Resultados de los titulados.

Tabla N° 28.

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	4	91	4	94	4	91
P20	4	97	4	100	4	97
P21	3	84	4	91	4	91
P22	4	97	4	97	4	97

Fuente: Matriz de encuesta a titulados
Elaborador por: Mónica Cárdenas

Gráfico N° 27



Los titulados manifiestan y coinciden en indicar que están en un alto nivel de formación, puesto que todos se mantienen en un nivel del 91 % al 94 % sobre la frecuencia y la importancia con que realizan autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia.

Con porcentajes que se encuentran entre el 97% y el 100 %, los investigados señalan y concuerdan que con alta frecuencia, importancia y nivel de formación evalúan las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos.

El 97 % de los titulados señalan que con alto nivel de formación, mucha importancia y preparación evalúan y redactan informes de retroalimentación de la práctica educativa. Los titulados manifiestan y coinciden en indicar que están en un alto nivel de formación, puesto que todos se mantienen en un nivel del 84 % al 91 % con relación a la frecuencia e importancia con la que analizan aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales.

Los datos presentados conducen a asegurar que las respuestas de los titulados y de los empleadores, respecto a la autoevaluación de la práctica pedagógica, son bastante coincidentes, han recibido puntuaciones equivalentes a “mucho o alto” y “bastante”, lo que conduce a concluir que también en este aspecto los profesionales se encuentran desempeñando con acierto sus funciones.

3.6.3. Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado

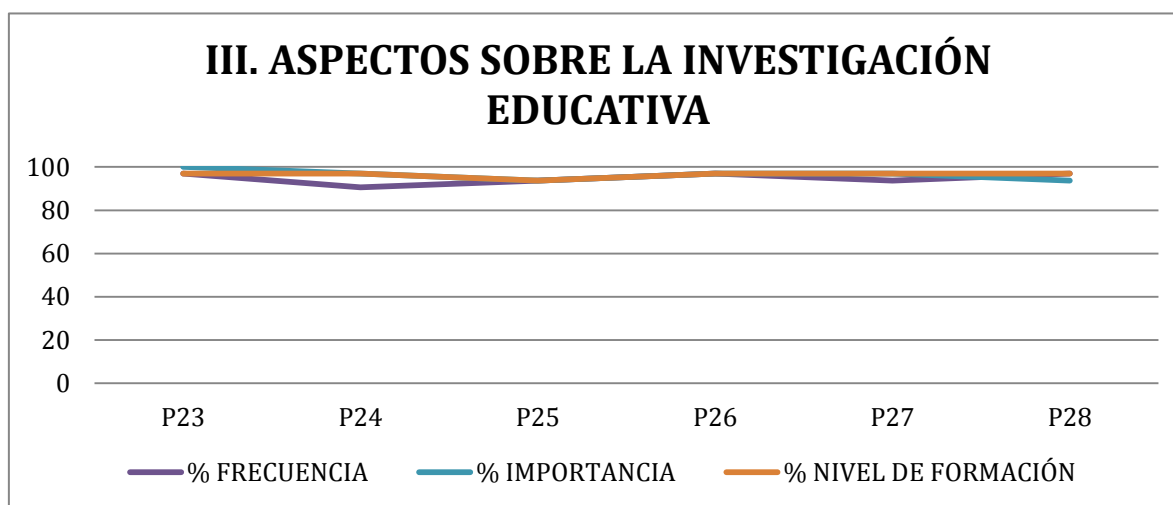
Resultados de los empleadores

Tabla N° 29.

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	4	97	4	100	4	97
P24	4	91	4	97	4	97
P25	4	94	4	94	4	94
P26	4	97	4	97	4	97
P27	4	94	4	97	4	97
P28	4	97	4	94	4	97

Fuente: Matriz de encuesta a empleadores
Elaborador por: Mónica Cárdenas

Grafico N° 28.



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

La investigación educativa se relaciona con las competencias que el docente, titulado en Ciencias de la Educación, ha desarrollado en el proceso de su formación, para investigar las problemática relacionada con su campo de acción.

Con porcentajes que se encuentran entre el 97 % y el 100 %, los empleadores indican que los titulados con alta frecuencia conducen investigaciones relacionadas con su labor, lo desarrollan con un alto nivel de preparación y le dan mucha importancia.

Los empleadores manifiestan y coinciden en que los investigados están en un alto nivel de formación, puesto que todos se mantienen en un nivel del 91 % al 97 % sobre la frecuencia con que participan en proyectos de investigación e innovación educativa; diseñan programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados. Indican además que son tareas de mucha importancia.

El 94 % de empleadores manifiestan y coinciden que los titulados con mucha frecuencia y alto nivel de formación investigan y evalúan procesos, programas e instituciones educativas con fines de mejora. También la consideran como una tarea de alta importancia.

Los empleadores manifiestan y coinciden en que los investigados están en un alto nivel de formación, puesto que todos se mantienen en un nivel del 94 % al 97 % con relación a la frecuencia e importancia con que implementan, realizan el seguimiento y evalúan programas, acciones y proyectos educativos y determinan los elementos que conforman las diferentes realidades educativas con fines de intervención.

Resultados de los titulados

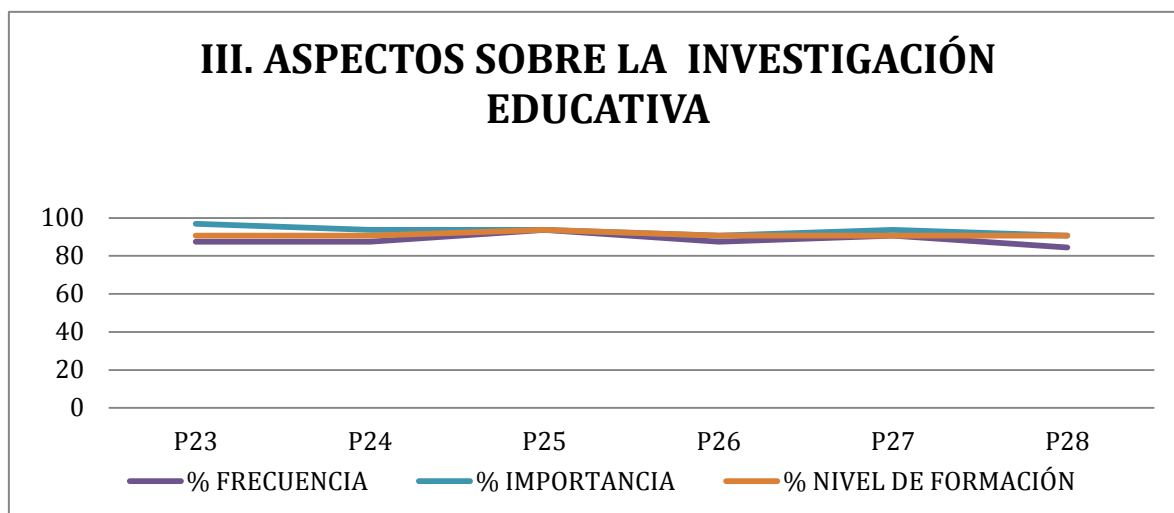
Tabla N° 30.

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	4	88	4	97	4	91
P24	4	88	4	94	4	91
P25	4	94	4	94	4	94
P26	4	88	4	91	4	91
P27	4	91	4	94	4	91
P28	3	84	4	91	4	91

Fuente: Matriz de encuesta a titulados

Elaborador por: Mónica Cárdenas

Gráfico N° 29.



Con porcentajes que se encuentran entre el 88 % y el 97 %, los investigados indican que con alta frecuencia, importancia y nivel de formación conducen investigaciones relacionadas con su labor.

Los titulados manifiestan y coinciden en señalar que están en un alto nivel de formación, puesto que todos se mantienen en un nivel del 88 % al 94 % respecto a la alta frecuencia e importancia con la que participan en proyectos de investigación e innovación educativa.

El 94 % de docentes indican que con mucha frecuencia, importancia y nivel de formación investigan y evalúan procesos, programas e instituciones educativas con fines de mejora.

Los investigados señalan estar en un alto nivel de formación, puesto que todos se mantienen en un nivel del 88 % al 91 % sobre la importancia y la frecuencia con que diseñan programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados.

Los profesionales investigados manifiestan y coinciden en señalar que están en un alto nivel de formación, puesto que todos se mantienen en un nivel del 91 % al 94 % respecto a la frecuencia e importancia con que realizan el seguimiento y evalúan programas, acciones y proyectos educativos.

El 88% de respuesta de los titulados indica que los profesionales de Educación Básica, con bastante frecuencia determinan los elementos que conforman las diferentes realidades educativas con fines de intervención. El 91% responde que es de mucha importancia y que lo hacen con alto nivel de formación.

Dentro del campo de la investigación educativa que los titulados en ciencias de la educación se encuentran laborando se evidencian que tanto en la respuestas por ellos dadas y por las de los directivos institucionales hay estrechas coincidencias. No se presentan deficiencias en este caso; al contrario, casi todas las tareas del trabajo docente, relacionadas con este ámbito, han recibido valoraciones correspondientes a “mucho o alto” y “bastante” tanto en la frecuencia, como en la importancia y nivel de formación.

De lo indicado se concluye que los titulados en Ciencias de la Educación, en el desempeño de sus funciones, demuestran alto nivel de formación, alta frecuencia e importancia en la ejecución de tareas relacionadas con la investigación educativa.

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

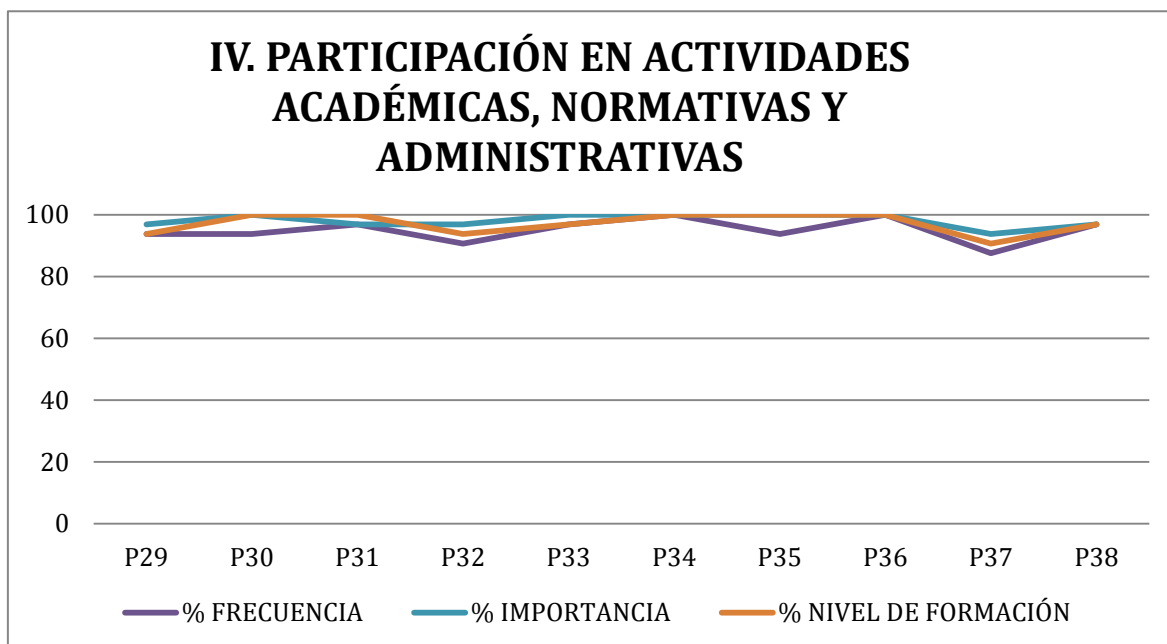
Resultados de los empleadores

Tabla N° 31.

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	4	94	4	97	4	94
P30	4	94	4	100	4	100
P31	4	97	4	97	4	100
P32	4	91	4	97	4	94
P33	4	97	4	100	4	97
P34	4	100	4	100	4	100
P35	4	94	4	100	4	100
P36	4	100	4	100	4	100
P37	4	88	4	94	4	91
P38	4	97	4	97	4	97

Fuente: Encuesta a empleadores
Elaborado por: Mónica Cárdenas

Gráfico N° 30.



Las actividades académicas se relacionan con todas las acciones que los titulados en Ciencias de la Educación realizan con sus estudiantes en el desarrollo del currículo en el aula, en el proceso de enseñanza y aprendizaje de los alumnos. Las actividades normativas guardan relación con la ejecución de tareas que por mandato legal, reglamentario o de autoridades competentes las deben realizar en su accionar diario. Las tareas administrativas, que también se relacionan con las normativas, se relacionan con el campo de la administración educativa y del currículo, tales como: asistencia y puntualidad, cumplimiento de comisiones, conformación de organismos institucionales, elaboración de documentos curriculares.

Con porcentajes que se encuentran entre el 94 % y el 97 %, los empleadores indican que los titulados con alta frecuencia realizan reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular, lo hacen con alta frecuencia y le consideran a esta tarea de mucha importancia.

Los empleadores manifiestan y coinciden en señalar que los titulados en Ciencias de la Educación están en un alto nivel de formación, puesto que todos se mantienen en un nivel del 94 % al 100 % sobre la importancia y frecuencia con que participan en las Juntas de profesores y colaboran en la organización y gestión del centro educativo.

Los empleadores, con porcentajes que se encuentran entre el 97 % y el 100 % indican y concuerdan en que los titulados en Ciencias de la Educación, con mucha frecuencia promueven acciones de promoción y convocatoria a reuniones y conocen la Ley Orgánica de Educación Intercultural, consideran de mucha importancia a estas tareas y lo desarrollan con alto nivel de formación.

El 91 % de respuesta de los empleadores indica que los investigados con alta frecuencia ejercen funciones administrativas. El 97 % responde que tiene mucha importancia y el 94 % que lo hacen con alto nivel de formación.

El 100 % de respuestas de los empleadores señalan y concuerdan en que los investigados están en un alto nivel de formación puesto que indican que todos con alta frecuencia conocen la realidad local y nacional y tienen alto empoderamiento para conocer las metas y objetivos institucionales. Así mismo todos señalan que le dan un alto grado de importancia a estas tareas.

Los empleadores manifiestan y coinciden en señalar que los investigados están en un alto nivel de formación, puesto que todos se mantienen en un nivel del 88 % al 94 % sobre la frecuencia y la importancia con la que elaboran reglamentos internos de las comisiones.

El 97 % de empleadores manifiestan y coinciden que los titulados conocen y aplican con mucha frecuencia y alto nivel de formación el Código de Convivencia. También consideran que es una tarea de alta importancia.

Resultados de los titulados

Tabla N° 32.

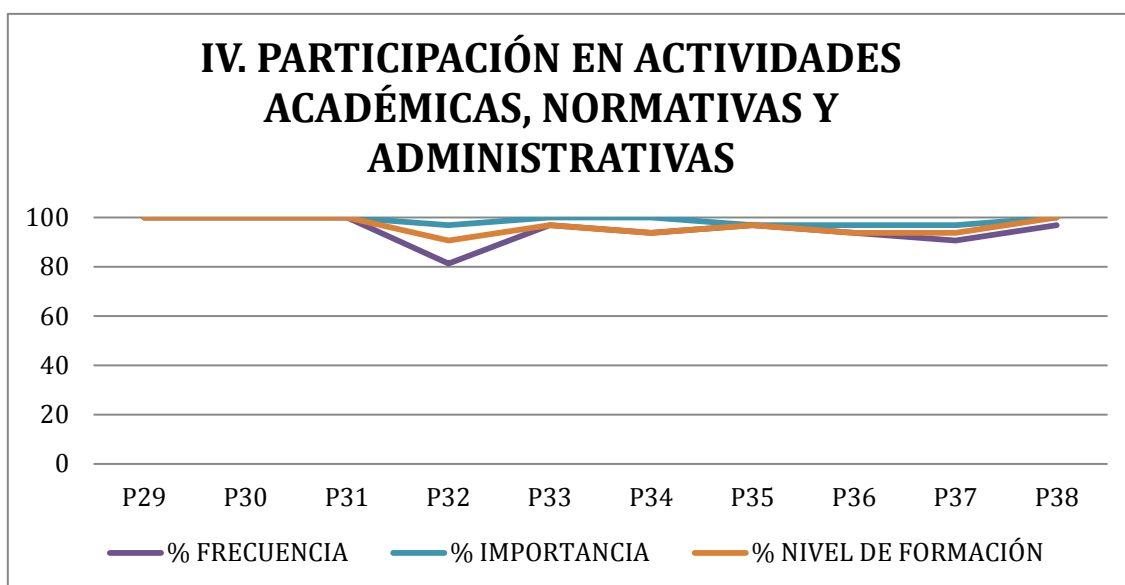
IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	4	100	4	100	4	100
P30	4	100	4	100	4	100
P31	4	100	4	100	4	100
P32	3	81	4	97	4	91
P33	4	97	4	100	4	97

P34	4	94	4	100	4	94
P35	4	97	4	97	4	97
P36	4	94	4	97	4	94
P37	4	91	4	97	4	94
P38	4	97	4	100	4	100

Fuente: Encuesta a empleadores

Elaborado por: Mónica Cárdenas

Gráfico N° 31.



Los titulados en Ciencias de la Educación manifiestan y coinciden en señalar que están en un alto nivel de formación, puesto que todos se mantienen en un nivel del 100 % en cuanto se refiere a la alta frecuencia e importancia con la que realizan reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular, participan en las Juntas de profesores, promueven acciones de promoción y convocatoria a reuniones.

El 81 % de respuestas indica que los docentes, con bastante frecuencia ejecutan funciones administrativas. El 97 % responde que le dan alta importancia y el 91 % indica que lo hacen con alto nivel de formación.

Con porcentajes que se encuentran entre el 97 % y el 100%, los titulados manifiestan que con alta frecuencia, importancia y nivel de formación conocen la Ley Orgánica de

Educación Intercultural, que conocen y aplican el Código de Convivencia y colaboran con en la organización y gestión del centro educativo.

Los titulados manifiestan y coinciden en señalar que están en un alto nivel de formación, puesto que todos se mantienen en un nivel del 94 % al 100 % sobre la frecuencia e importancia con la que estudian la realidad local y nacional.

Los profesionales, con porcentajes que se encuentran entre el 94 % y el 97 % indican que poseen un alto nivel de formación puesto que con alta frecuencia e importancia se empoderan de las metas y objetivos institucionales.

Los investigados manifiestan y coinciden en señalar que están en un alto nivel de formación, puesto que todos se mantienen en un nivel del 91% al 97 % sobre la frecuencia y la importancia con la que elaboran reglamentos internos de las comisiones.

En el capo del desarrollo de las actividades académicas, normativas y administrativas del titulado, como en los casos anteriores, las respuestas dadas, tanto por los titulados como por los empleadores, son bastante coincidentes. Han alcanzado altos porcentajes y una valoración de “mucho o alto” y “bastante” tanto en lo que concierne a la frecuencia, responsabilidad y nivel de formación, por lo que se concluye que también dentro de este aspecto, el desempeño de los docentes es acertado.

3.6.5. Interacción profesores, padres de familia y comunidad

Resultados de los empleadores

Tabla N° 33.

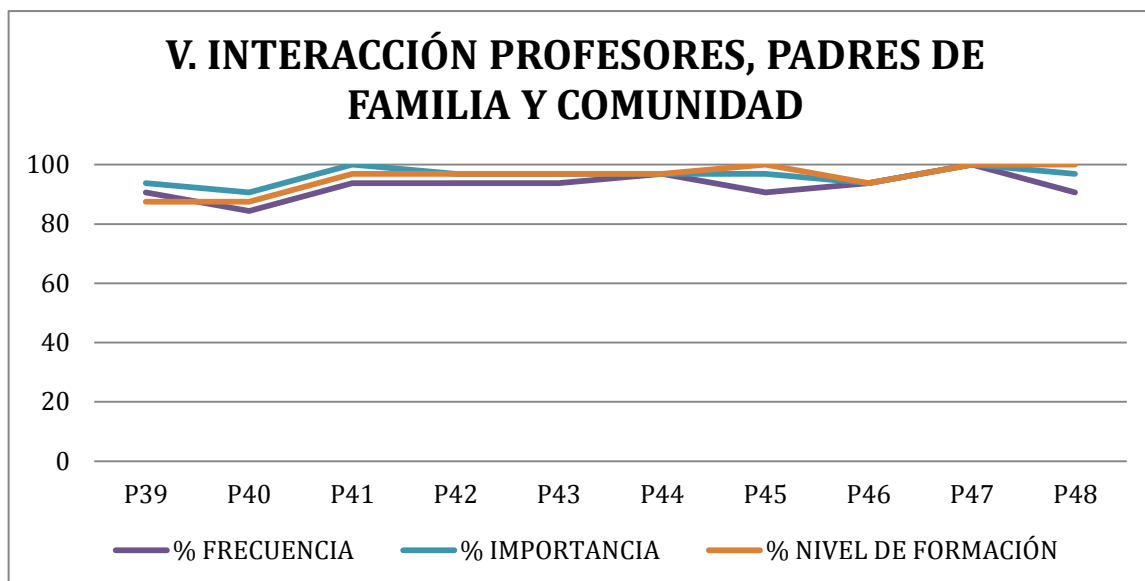
V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	4	91	4	94	4	88
P40	3	84	4	91	4	88
P41	4	94	4	100	4	97
P42	4	94	4	97	4	97
P43	4	94	4	97	4	97
P44	4	97	4	97	4	97

P45	4	91	4	97	4	100
P46	4	94	4	94	4	94
P47	4	100	4	100	4	100
P48	4	91	4	97	4	100

Fuente: Encuesta a empleadores

Elaborado por: Mónica Cárdenas

Gráfico N° 32.



La interacción se refiere al grado de relación que existe o se produce entre personas. En este caso, la interacción que ha motivado la presente investigación se relaciona con la necesaria relación que se produce en el trabajo diario entre docentes, con los padres de familia y la comunidad. Los maestros se relacionan con sus colegas en todo momento y en diversas actividades. Se relaciona con los padres de familia y también trabajan con miembros de la comunidad.

Los empleadores, con porcentajes que se encuentran entre el 84 % y el 94 % responden que los titulados, con alto nivel de formación promueven acciones de relación con la comunidad, lo realizan con alta frecuencia y le dan mucha importancia.

El 84 % de respuestas de los empleadores indican que los docentes con bastante frecuencia colaboran en programas de desarrollo comunitario, el 91 % indica que tiene mucha importancia y el 88 % señala que lo hacen con alto nivel de formación.

Los empleadores responden que los titulados están en un alto nivel de formación, puesto que todos se mantienen en un nivel del 94 % al 100 % con respecto a la alta frecuencia e importancia con la que promueven la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes.

Los empleadores coinciden en indicar con porcentajes que se encuentran entre el 94 % y el 97 %, que los docentes con mucha frecuencia y nivel de formación interactúan con padres de familia tanto dentro como fuera de la institución, intervienen en la solución de problemas familiares y sociales asociados a los alumnos, conocen el entorno social de los estudiantes y participan en programas sociales dentro de la institución (día de la familia, campeonatos de deportes). Además consideran que cada tarea es de mucha importancia.

El 100 % de respuestas de los empleadores indican que los docentes poseen un alto nivel de formación para organizar eventos de integración dentro de la institución. El 97 % señala que la tarea es de mucha importancia y que los titulados lo realizan con alto nivel de formación.

Los empleadores coinciden que los titulados en Ciencias de la Educación están en un alto nivel de formación, puesto que el 100 % de respuestas señala que los investigadores con alta frecuencia y preparación atienden a los representantes legales de los estudiantes. Además indican que esta actividad es de alta importancia.

Los empleadores concuerdan en responder que los docentes están en un alto nivel de formación, puesto que todos se mantienen en un nivel del 91 % al 100 % sobre la frecuencia y la importancia con la que realizan tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar.

Resultados de los titulados

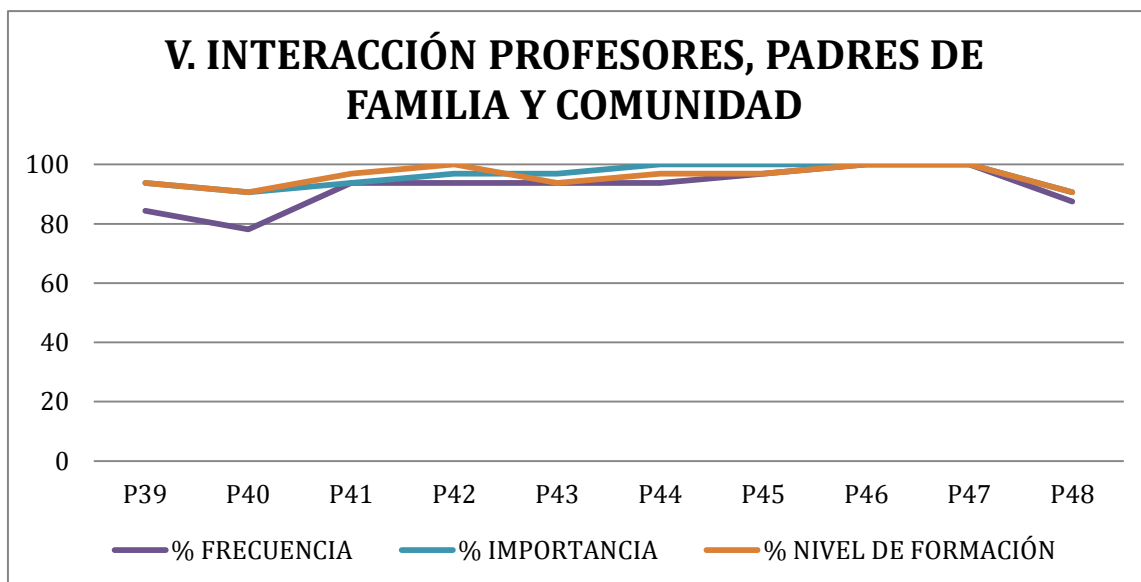
Tabla N° 34.

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	3	84	4	94	4	94
P40	3	78	4	91	4	91

P41	4	94	4	94	4	97
P42	4	94	4	97	4	100
P43	4	94	4	97	4	94
P44	4	94	4	100	4	97
P45	4	97	4	100	4	97
P46	4	100	4	100	4	100
P47	4	100	4	100	4	100
P48	4	88	4	91	4	91

Fuente: Encuesta a empleadores
Elaborado por: Mónica Cárdenas

Gráfico N° 33.



Los investigados, con porcentajes que se encuentran entre el 84 % y el 94 % responden que con bastante frecuencia promueven acciones de relación con la comunidad, responden que es de mucha importancia y que lo realizan con alto nivel de formación.

El 78 % de respuestas indican que están que los titulados, con bastante frecuencia, colaboran en programas de desarrollo comunitario, el 91 % indica que lo hacen con mucha importancia y nivel de formación.

Con porcentajes que se encuentran entre el 94 % y el 97 %, los investigados manifiestan que con alta frecuencia, importancia y nivel de formación promueven la

participación de los padres en las instancias de intervención vigentes, interactúan con padres de familia tanto dentro como fuera de la institución, intervienen en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos.

El 94 % de respuestas indica que los docentes profesionales de Educación Básica, con mucha frecuencia organizan eventos de integración dentro de la institución. El 100 % responde es de mucha importancia y el 97 % manifiesta que lo hacen con alto nivel de formación.

Los titulados, con porcentajes que se encuentran entre el 97 % y el 100 % manifiestan y concuerdan en que con alta frecuencia, importancia y nivel de formación participan en programas sociales dentro de la institución (día de la familia, campeonato de deportes).

Los titulados en Ciencias de la Educación están en un alto nivel de formación, puesto que se mantienen en un nivel del 100 % con referencia a la frecuencia y la importancia con la que atienden a los representantes legales de los estudiantes y realizan tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar.

En lo que respecta a la interacción profesores, padres de familia y comunidad, los resultados obtenidos también han alcanzado porcentajes altos. Tanto los titulados en Ciencias de la Educación como los empleadores, con sus respuestas, valoran la actuación de los docentes con “mucho o alto” y “bastante” tanto en lo que se relaciona con la frecuencia, responsabilidad y nivel de formación, lo que permite establecer que dentro de este ámbito el accionar de los titulados es también apropiado.

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

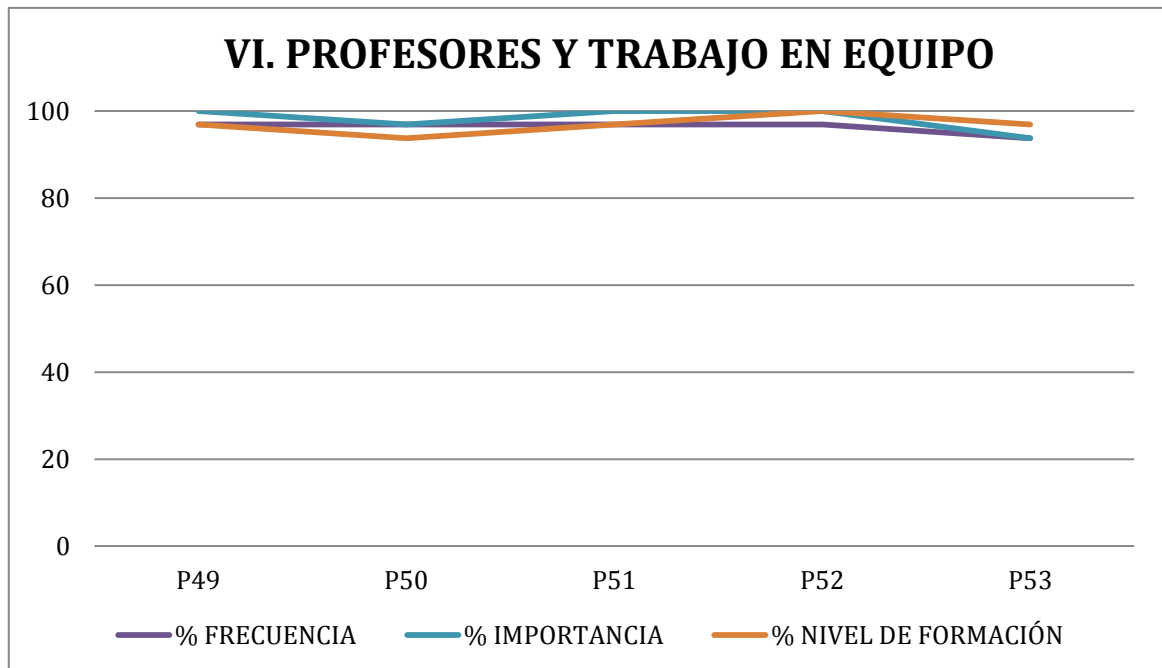
Resultados de los empleadores

Tabla N° 35.

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	4	97	4	100	4	97
P50	4	97	4	97	4	94
P51	4	97	4	100	4	97
P52	4	97	4	100	4	100
P53	4	94	4	94	4	97

Fuente: Encuesta a empleadores
Elaborado por: Mónica Cárdenas

Gráfico N° 34.



Se denomina trabajo en equipo a la mutua colaboración de personas a fin de alcanzar la consecución de un resultado determinado. Desde esta perspectiva, el trabajo en equipo puede hacer referencia a determinados deportes, a la cooperación con fines

económicos o sociales, a las iniciativas que se toman en forma conjunta en el área de la política, etc. (Diccionario ABC, 2010)

Dentro del ámbito del accionar de los maestros, el trabajo en equipo se produce de manera constante en las actividades que se realizan dentro del establecimiento educativo.

Se trabaja en equipo cuando se planifica el currículo, al realizar programaciones de diversa índole, al elaborar planes de la comisiones, al diseñar y elaborar documentos de uso reglamentarios como: reglamento interno, PEI, código de Convivencia, Autoevaluación institucional, Planes de mejora, concursos, festivales, etc.

Los empleadores manifiestan y coinciden en señalar que los titulados en Ciencias de la Educación están en un alto nivel de formación, puesto que todos se mantienen en un nivel del 97 % al 100 % con relación a la alta frecuencia con la que realizan reuniones de planificación con otros docentes, participan en sesiones de trabajo y trabajan en proyectos curriculares en equipo. Indican además que estas tareas son de mucha importancia;

Los empleadores manifiestan y coinciden en señalar que los titulados en Ciencias de la Educación están en un alto nivel de formación, puesto que todos se mantienen en un nivel del 94 % al 97 % sobre la frecuencia y la importancia con la que colaboran con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas).

Con porcentajes que se encuentran entre el 94 % y el 97 %, los empleadores manifiestan que los titulados con alto nivel de formación y con mucha frecuencia participan en círculos de estudio. También señalan a esta actividad como de mucha importancia.

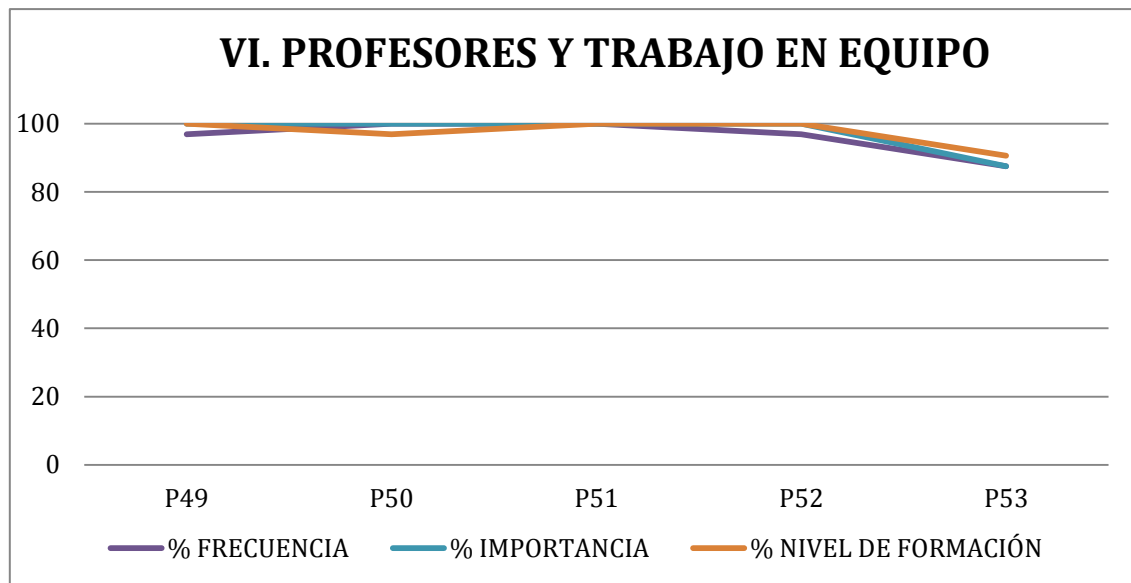
Resultados de los titulados

Tabla N° 36.

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	4	97	4	100	4	100
P50	4	100	4	100	4	97
P51	4	100	4	100	4	100
P52	4	97	4	100	4	100
P53	4	88	4	88	4	91

Fuente: Encuesta a titulados
Elaborado por: Mónica Cárdenas

Gráfico N°35.



El 91 % de respuestas indica que los docentes investigados, con alta frecuencia realizan reuniones de planificación con otros docentes. El 100 % responden que le dan mucha importancia y que poseen un alto nivel de formación.

Con porcentajes que superan el 97 %, los titulados en Ciencias de la Educación manifiestan que poseen un alto nivel de formación, puesto que con alta frecuencia e importancia colaboran con la organización, supervisión y control de las diversas

actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas) y que trabajan en proyectos curriculares en equipo.

Los titulados señalan que están en un alto nivel de formación, puesto que el 100 % de ellos con mucha frecuencia, importancia y preparación participan en sesiones de trabajo.

Los titulados, con porcentajes que se encuentran entre el 88 % y el 91 % indican que con alta preparación, frecuencia e importancia participan en círculos de estudio.

Los datos presentados, que han sido tomados de los resultados de las encuestas aplicadas, muestran que hay criterios coincidentes entre los titulados en Ciencias de la Educación y los empleadores. Todas las tareas que los maestros realizan, con relación al trabajo en equipo, han recibido altos porcentajes que corresponden a las valoraciones de “mucho o alto” y “bastante” en lo referente a la frecuencia, responsabilidad y nivel de formación demostrado por ellos, por lo que se concluye que dentro del campo del trabajo en equipo los titulados en Ciencias de la Educación se encuentran trabajando de manera acertada.

3.6.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado

Resultados de los empleadores

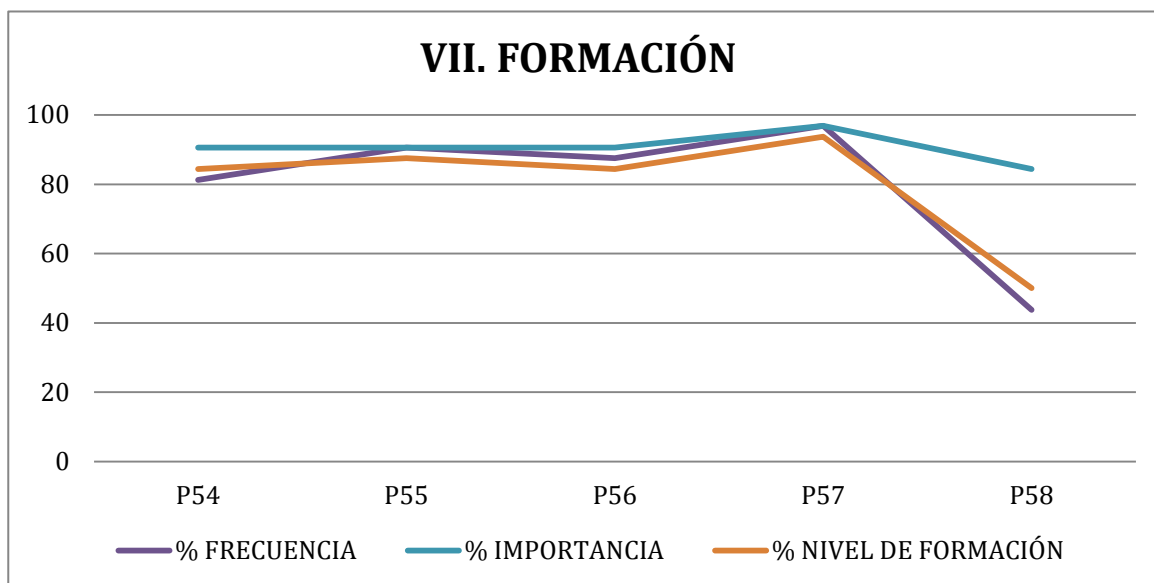
Tabla N° 37.

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	3	81	4	91	3	84
P55	4	91	4	91	4	88
P56	4	88	4	91	3	84
P57	4	97	4	97	4	94
P58	2	44	3	84	2	50

Fuente: Encuesta a empleadores

Elaborado por: Mónica Cárdenas

Gráfico N° 36.



De acuerdo con las tareas incluidas en la encuesta aplicada a los titulados y empleadores, la formación docente se relaciona con las posibilidades que los docentes tienen para asistir a cursos de formación, actualización y perfeccionamiento profesional, que les permita robustecer su rol.

Con porcentajes que se encuentran entre el 75 % y el 91 %, los empleadores manifiesta que los titulados que poseen un alta frecuencia y nivel de formación asistencia a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación. Señalan además que la tarea es de mucha importancia.

Los empleadores señalan que los titulados en Ciencias de la Educación están en un alto nivel de formación, ya que se mantienen en un nivel del 88 % al 91 % con referencia a la alta frecuencia y la importancia con la que asisten a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares.

El 84 % de respuestas de los empleadores indica que los investigados poseen un alto nivel de formación para asistir a cursos de actualización de las tecnologías de la comunicación (TICs) para aplicación en el aula. El 88% responde que es de mucha importancia y que los docentes participan con mucha frecuencia.

Los empleadores coinciden en señalar que los titulados en Ciencias de la Educación se encuentran en un alto nivel de formación, puesto que se mantienen en un nivel del 97 % sobre la alta frecuencia con la que asisten a cursos para la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares. También consideran que tiene mucha importancia esta actividad.

El 44 % de las respuestas de los empleadores indica que los titulados, con poca frecuencia asisten a cursos de aprendizaje en una segunda lengua. El 84 % responde que es de mucha importancia y el 50 % señala que los docentes poseen poco nivel de formación.

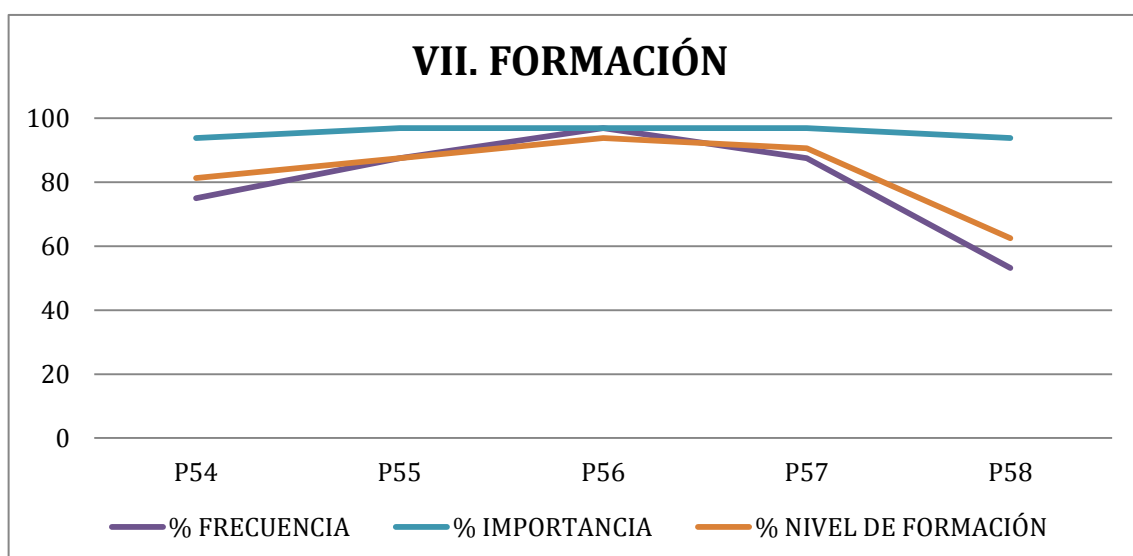
Resultados de los titulados

Tabla N° 38.

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	3	75	4	94	3	81
P55	4	88	4	97	4	88
P56	4	97	4	97	4	94
P57	4	88	4	97	4	91
P58	2	53	4	94	3	63

Fuente: Encuesta a titulados
Elaborado por: Mónica Cárdenas

Gráfico N° 37.



El 75 % de respuestas indica que los titulados en Ciencias de la Educación con bastante frecuencia asisten a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación. El 94 % responde que tiene mucha importancia. El 81 % señala que poseen bastante nivel de formación.

Los titulados, con porcentajes que se encuentran entre el 88 % y el 97 manifiestan que con alto nivel de formación, mucha importancia y frecuencia asisten a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares.

Los titulados en Ciencias de la Educación señalan poseer un alto nivel de formación, puesto que se mantienen en un nivel del 94 % al 97 % en lo que se relaciona con la frecuencia y la importancia con la que asisten a cursos de actualización de las tecnologías de la comunicación (TICs) para aplicación en el aula.

Con porcentajes que se encuentran entre el del 88 % al 92 %, los titulados investigados indican que con alta frecuencia, importancia y nivel de formación asisten a cursos para la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares.

El 53 % de las respuestas indican que los docentes con poca frecuencia asisten a cursos de aprendizaje en una segunda lengua, el 94 % responde que es de mucha importancia y el 63 % señala que lo participa con bastante nivel de formación.

En lo referente a la formación profesional, las respuestas dadas por los titulados y los empleadores también son coincidentes. En ambos casos, los porcentajes logrados son altos y las valoraciones corresponden a “mucho o alto” y “bastante” tanto en la frecuencia, importancia y nivel de formación.

Hay una notable excepción en lo referente a las posibilidades que los docentes tienen para poder asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua que tanto de los titulados como de los empleadores ha recibido porcentajes bajos y valoraciones de “poco” tanto en la frecuencia, responsabilidad y nivel de preparación. Este aspecto ha sido totalmente descuidado por las autoridades del la planta central del Ministerio de Educación.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Los resultados de la investigación, recogidos mediante encuestas aplicadas a los titulados y sus empleadores, permiten establecer las siguientes conclusiones:

- Los profesionales docentes en Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja se encuentran laborando en establecimientos educativos, cumpliendo labores afines a los títulos que poseen.
- Los titulados de la UTPL fueron formados y capacitados para desempeñar con éxito las funciones dentro de la docencia en Educación Básica. Sin embargo, no demuestran preferencias para trabajar en funciones directivas, ni de la docencia en el bachillerato ni en la universidad. En los resultados se evidencia que los docentes ejecutan la mayoría de las tareas educativas con alta frecuencia, importancia y nivel de formación.
- En el ámbito de la interacción entre profesores, padres de familia y comunidad, podrían considerarse como bajas las puntuaciones dadas tanto por los titulados como por los empleadores sobre el hecho de que los docentes con "bastante" frecuencia promueven acciones de relación con la comunidad y participación en programas de desarrollo comunitario.
- Otra conclusión a la que se puede llegar luego de realizar el análisis de datos es la poca frecuencia con la que asisten los titulados a cursos para aprender una segunda lengua o idioma.

4.2. Recomendaciones

- Crear y llevar a cabo programas y proyectos ya sean dentro o fuera de los centros educativos con el fin de motivar a los titulados a seguir preparándose para mejorar el nivel de formación.
- Que la Universidad Técnica Particular de Loja fortalezca cada vez la formación de docentes a fin de garantizar los estudios superiores de los estudiantes que aspiran

profesionalizarse en ciencias de la educación, asegurando una educación de calidad acorde a las exigencias del nuevo sistema educativo.

- Para afianzar los procesos de interacción entre profesores, padres de familia y comunidad, los directivos institucionales deben poner mayor énfasis en la realización de actividades conjuntas entre todos los actores educativos, aprovechando las distintas fechas del calendario escolar. Esto se puede conseguir mediante una correcta planificación de actividades que se debe hacer al iniciar el año escolar, cuya planificación debe estar incluida en el POA. Para fortalecer este aspecto se ha diseñado una propuesta de intervención educativa a fin de que los docentes profesionales de Educación General Básica, promuevan acciones de relación con la comunidad y colaboren en programas de desarrollo comunitario.
- Considerando que no existen opciones para que los docentes puedan asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua, la Universidad Técnica Particular de Loja, como institución que lidera la investigación educativa, debería tomar en cuenta este aspecto para ofrecer capacitación a los docentes en esta área.

5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

Tema.

Desarrollo de capacidades docentes para la transformación social

5.1. Justificación

Los resultados de la investigación realizada han permitido conocer la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor. Todas las tareas referidas a los aspectos metodológicos y didácticos; autoevaluación de la práctica docente; investigación educativa; participación en actividades académicas, normativas y administrativas; relación padres de familia y comunidad; trabajo en equipo y formación, que realizan han recibido altos porcentajes y se han valorado como “mucho o alto” y “bastante” tanto en su frecuencia, como en la importancia y nivel de formación.

Sin embargo, en el ámbito de la interacción entre profesores, padres de familia y comunidad, podrían considerarse como bajas las puntuaciones dadas tanto por los titulados como por los empleadores, sobre el hecho de que los docentes profesionales de Educación, presentan leves deficiencias en la promoción de acciones de relación con la comunidad y colaboración en programas de desarrollo comunitario.

Esta es la causa que justifica la elaboración de la presente propuesta de intervención educativa, que permitirá el fortalecimiento de las competencias profesionales de los docentes para que se puedan convertir en agentes de desarrollo comunitario.

5.2. Objetivos

5.2.1. Objetivo general

Preparar a los titulados en Ciencias de la Educación sobre el desarrollo de las capacidades para la transformación social, con la finalidad de que se involucren en la promoción de acciones relacionadas con la comunidad y colaboración en programas de desarrollo comunitario.

5.2.2. Objetivos específicos

- Realizar un taller de capacitación docente sobre las capacidades para la transformación social.
- Elaborar un proyecto de desarrollo comunitario.
- Determinar lineamientos que permitan a los docentes liderar la realización de proyectos y actividades de desarrollo comunitario.

5.3. Metodología

5.3.1. Análisis de involucrados

MATRIZ DE INVOLUCRADOS					
GRUPOS	INTERESES	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS Y MANDATOS	INTERÉS EN UNA ESTRATEGIA	CONFLICTOS POTENCIALES
Titulados en Ciencias de la Educación	Mejorar su rol profesional.	Valoración baja respecto a las relaciones con la comunidad.	Recursos: Humanos: Autora del proyecto, titulados en Ciencias de la Educación. Materiales: Computadora, material de escritorio, copias de documentos. Mandatos: Ley Orgánica de Educación Intercultural y su reglamento.		Falta de tiempo para asistir a talleres de capacitación.
Empleadores.	Mejorar el rol profesional de sus empleados.	Valoración baja respecto a las relaciones de los titulados con la comunidad.	Recursos: Humanos: Autora del proyecto, titulados en Ciencias de la Educación. Materiales: Computadora, material de escritorio, copias de		Falta de tiempo de los empleados para asistir a talleres de capacitación.

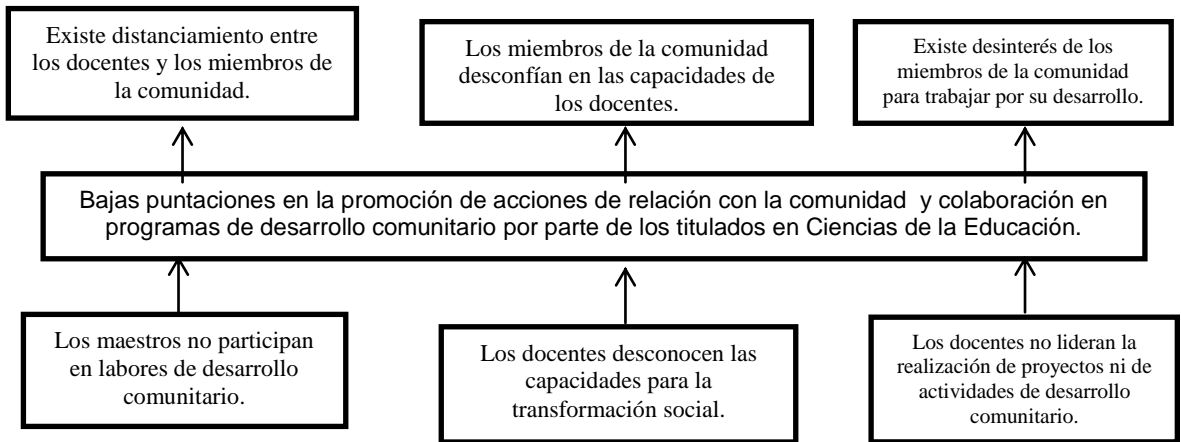
			documentos. Mandatos: Ley Orgánica de Educación Intercultural y su reglamento.	
Autora de la propuesta de intervención educativa.	Obtener el título de licenciatura.	Valoración baja respecto a las relaciones de los titulados con la comunidad.	Recursos: Humanos: Autora del proyecto, titulados en Ciencias de la Educación. Materiales: Computadora, material de escritorio, copias de documentos. Mandatos: Cumplir un requisito académico previo a la obtención del título de Licenciatura.	Falta de tiempo para ejecutar los talleres de capacitación.

Elaborado por: Mónica Cárdenas

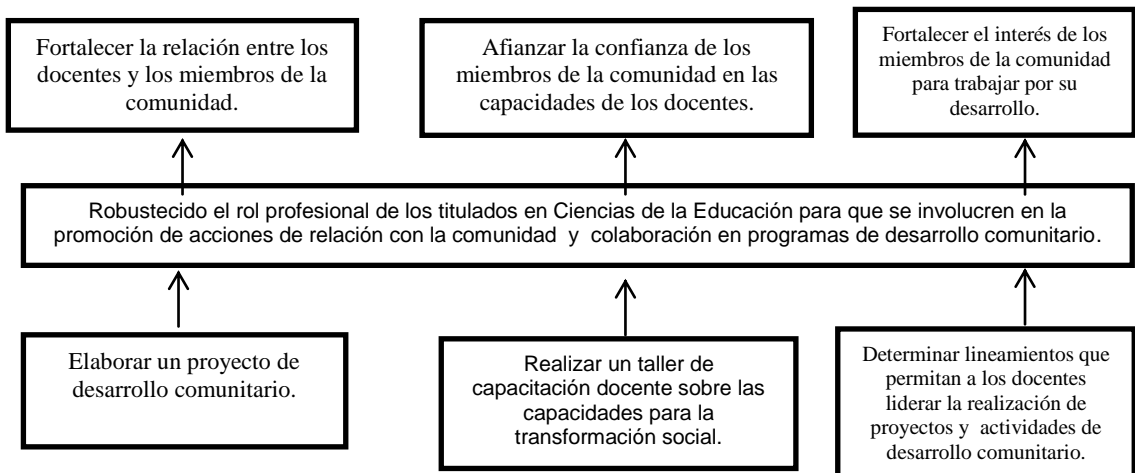
Capacidades a desarrollar:

- “Capacidad de crear una visión de futuro, basada en valores y principios compartidos.
- Capacidad de comprender las relaciones de dominación.
- Capacidad de contribuir al establecimiento de la justicia.
- Capacidad de comprometerse para potenciar las actividades educativas.
- Capacidad de servicio en las instituciones para el desarrollo de talentos.
- Capacidad de percibir e interpretar el significado de los procesos sociales” (Anello y de Hernández, 2000).

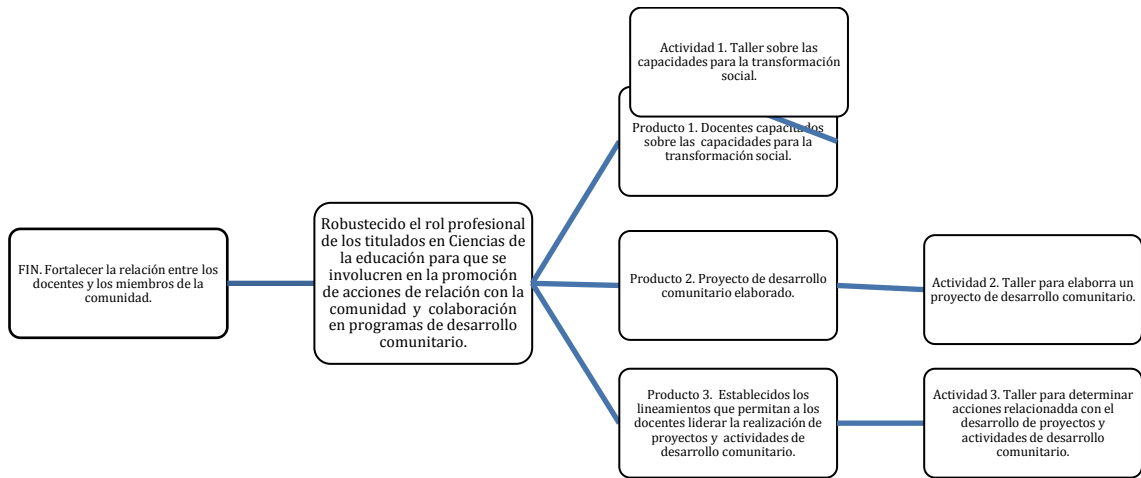
5.3.2. Análisis del problema



5.3.3. Análisis de objetivos



5.3.4. Análisis de estrategias



5.4. Plan de acción

QUÉ	Se desea alcanzar con el proyecto.	Robustecido el rol profesional de los titulados en Ciencias de la educación para que se involucren en la promoción de acciones de relación con la comunidad y colaboración en programas de desarrollo comunitario.
CÓMO	Se alcanzarían los objetivos y resultados.	<ul style="list-style-type: none"> • Taller sobre las capacidades para la transformación social. • Taller para elaborar un proyecto de desarrollo comunitario • Taller para determinar acciones relacionadas con el desarrollo de proyectos y actividades de desarrollo comunitario.
CÓMO	Se puede medir el cumplimiento de los objetivos, resultados y supuestos.	<ul style="list-style-type: none"> • Informe de talleres realizados. • Registro de asistencia a los talleres realizados.
QUÉ	Factores externos se deben considerar.	<ul style="list-style-type: none"> • Los maestros no tienen el tiempo suficiente para asistir a los talleres de capacitación. • Los empleadores no conceden permiso a los maestros en horas laborables.
QUÉ	Recursos económicos necesarios para la ejecución del proyecto.	\$ 450,00

Elaborado por: Mónica Cárdenas

5.4.1. Matriz de marco lógico

RESUMEN BARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE	MEDIOS/FUENTES	SUPUESTOS
<p>FIN</p> <p>Fortalecida la relación entre los docentes y los miembros de la comunidad.</p>			
<p>PROPOSITO</p> <p>Robustecido el rol profesional de los titulados en Ciencias de la educación para que se involucren en la promoción de acciones de relación con la comunidad y colaboración en programas de desarrollo comunitario.</p>	<p>Resultados de encuestas aplicadas a docentes sobre sus relaciones con la comunidad.</p>	<p>Informe escrito de encuestas aplicadas.</p>	<p>Existen algunos docentes que se resisten a trabajar por el desarrollo comunitario.</p>
<p>COMPONENTES/ RESULTADOS</p> <ul style="list-style-type: none"> o Docentes asesorados sobre las capacidades para la transformación social: Capacidad de crear una visión de futuro, basada en valores y principios compartidos, capacidad de comprender las relaciones de dominación, capacidad de contribuir al establecimiento de la justicia, capacidad de comprometerse para potencial las actividades educativas, capacidad de servicio en las instituciones para el desarrollo de talentos, capacidad de percibir e interpretar el significado de los procesos sociales. <ol style="list-style-type: none"> 1. Proyecto de desarrollo comunitario elaborado. 2. Establecidos los lineamientos que permitan a los docentes liderar la realización de proyectos y actividades de desarrollo comunitario. 	<p>100 % de docentes han participado en todas las horas de capacitación.</p> <p>Documento completo del proyecto elaborado.</p> <p>Inventario de lineamientos para liderar proyectos y actividades de desarrollo comunitario.</p>	<p>Informe técnico del taller realizado.</p> <p>Documento escrito.</p> <p>Documento escrito.</p>	<p>Los docentes no tienen tiempo para asistir a los talleres de capacitación.</p> <p>Los empleadores no conceden permiso a los docentes para asistir a los talleres.</p>
<p>ACTIVIDADES</p> <p>1.1. Taller sobre las capacidades para la transformación social.</p>	<p>PRESUPUESTO</p> <p>\$ 150,00</p>		

<p>Temas:</p> <p>Tema 1. Capacidad de crear una visión de futuro, basada en valores y principios compartidos.</p> <p>Tema 2. Capacidad de comprender las relaciones de dominación.</p> <p>Tema 3. Capacidad de contribuir al establecimiento de la justicia.</p> <p>Tema 4. Capacidad de comprometerse para potenciar las actividades educativas.</p> <p>Tema 5. Capacidad de servicio en las instituciones para el desarrollo de talentos.</p> <p>Tema 6. Capacidad de percibir e interpretar el significado de los procesos sociales</p>			
<p>2.1. Taller para elaborar un proyecto de desarrollo comunitario</p> <p>Tema: Proyecto de desarrollo comunitario.</p>	\$ 150,00		
<p>2.1. Taller para determinar acciones relacionadas con el desarrollo de proyectos y actividades de desarrollo comunitario.</p> <p>Tema: Acciones relacionadas con el desarrollo comunitario.</p>	\$ 150,00		

Elaborado por: Mónica Cárdenas

5.5. Resultados esperados

RESULTADOS	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	EVALUACIÓN	PRESUPUESTO	CRONOGRAMA	
					FECHA DE INICIO	FECHA FINAL
<p>Docentes con capacidades para la transformación social.</p> <ul style="list-style-type: none"> o Capacidad de crear una visión de futuro, basada en valores y principios compartidos. o Capacidad de comprender las relaciones de dominación. o Capacidad de contribuir al establecimiento de la justicia. o Capacidad de comprometerse para potencial las actividades educativas. o Capacidad de servicio en las instituciones para el desarrollo de talentos. o Capacidad de percibir e interpretar el significado de los procesos sociales" (Anello y de Hernández, 2000). 	Taller sobre las capacidades para la transformación social.	<p>Trabajo grupal.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formar grupos. • Realizar el trabajo en cada grupo. • Preparar una presentación. • Presentar el trabajo en plenaria. • Establecer conclusiones. 	Registro de asistencia de participantes.	\$ 200,00	Septiembre del 2013	Septiembre del 2013.
Proyecto de desarrollo comunitario elaborado.	Taller para elaborar un proyecto de desarrollo comunitario	<p>Trabajo grupal.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formar grupos. • Realizar el trabajo en cada grupo. • Preparar una presentación. • Presentar el trabajo en plenaria. • Establecer conclusiones. 	Registro de asistencia de participantes.	\$ 200,00	Octubre del 2013	Octubre del 2013.
Establecidos los lineamientos que permitan a los docentes liderar la realización de proyectos y actividades de desarrollo comunitario.	Taller para determinar acciones relacionadas con el desarrollo de proyectos y actividades de desarrollo comunitario.	<p>Trabajo grupal.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formar grupos. • Realizar el trabajo en cada grupo. • Preparar una presentación. • Presentar el trabajo en plenaria. • Establecer conclusiones. 	Registro de asistencia de participantes.	\$ 200,00	Noviembre del 2013	Noviembre del 2013.

Elaborado por: Mónica Cárdenas

5.6. Cronograma de la propuesta

ACTIVIDADES	DURACIÓN	SEP.	OCT.	NOV.	RESPONSABLE
Taller sobre las capacidades personales para la transformación social:					Autora de la propuesta.
○ Tema 1. Capacidad de crear una visión de futuro, basada en valores y principios compartidos.	5 horas	X			
○ Tema 2. Capacidad de comprender las relaciones de dominación.	5 horas	X			
○ Tema 3. Capacidad de contribuir al establecimiento de la justicia.	5 horas	X			
○ Tema 4. Capacidad de comprometerse para potencial las actividades educativas.	5 horas	X			
○ Tema 5. Capacidad de servicio en las instituciones para el desarrollo de talentos.	5 horas		X		
○ Tema 6. Capacidad de percibir e interpretar el significado de los procesos sociales.	5 horas		X		
Taller para elaborar un proyecto de desarrollo comunitario. Tema: Proyecto de desarrollo comunitario.	5 horas		X		Autora de la propuesta.
Taller para determinar acciones relacionadas con el desarrollo de proyectos y actividades de desarrollo comunitario. Tema: Acciones relacionadas con el desarrollo comunitario.	5 horas			X	Autora de la propuesta.
TOTAL	45 horas				

Elaborado por: Mónica Cárdenas

Horarios de trabajo.

Meses	Primera semana	Segunda semana	Tercera semana	Cuarta semana
Septiembre				
Horas	16h00 a 21h00	16h00 a 21h00	16h00 a 21h00	16h00 a 21h00
Octubre				
Horas	16h00 a 21h00	16h00 a 21h00	16h00 a 21h00	
Noviembre				
Horas				16h00 a 21h00

5.7. Bibliografía de la propuesta

- Anello, E., De Hernández, J. (2000) Liderazgo Moral. Universidad NUR, Bolivia.
- Ministerio de Educación (2007) Proyecto Educativo Institucional.

6. BIBLIOGRAFÍA

1. Anello, E., De Hernández, J. (2000) Liderazgo Moral. Universidad NUR, Bolivia.
2. Alonso, L., Fernández Rodríguez, C. & Nyssen, J. (2009) El Debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España, recuperado el 15 de mayo del 2013, de: www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf
3. ANECA (2012) Los procesos de inserción laboral de los titulados en España, Recuperado el 15 de mayo del 2013, de ANECA: www.aneca.es/contet/download/10357/11591/file/publi_procesos.pdf.
4. Avalos (2009) La inserción profesional de los docentes. Recuperado el 16 de mayo del 2013, de profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado: <http://www.ugr.es/-recfpro/rev131ART3.pdf>
5. Bueno, P. (2004) Investigación Científica. Monsalve Moreno Cia. Ltda. Cuenca.
6. Ministerio de Educación y Cultura (2000) Evaluación del Aprendizaje.
7. Ministerio de Educación (2012) Evaluación de los docentes.
8. Ministerio de Educación (2012) Estándares de calidad educativa.
9. Ministerio de Educación (2007) Proyecto Educativo Institucional.
10. Vaillant, D. (2009) Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado. Recuperado el 16 de mayo del 2013, de: Políticas del Inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente: <http://www.ugr.es/-recfpro/rev>
11. Vezub, Lea, F. (2007) La formación y el desarrollo profesional docente frente a los nuevos desafíos de la escolaridad. Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado, 11,1. Recuperado de: <http://www.ugr.es/local/recfprof/rev111ART2.pdf>.
12. Weller, Jürgen, (2005) ¿Cuáles son las tensiones presentes en la inserción laboral de los jóvenes?, CEPAL, Chile.

7. ANEXOS

Anexo 1. Fichas de contacto para titulados-empleadores.

FICHA DE CONTACTOS PARA TITULADOS / EMPLEADORES

Tabla 3: Ficha de contacto para Titulados y Empleadores.

OBJETIVO:			
El objetivo de esta ficha es registrar los datos necesarios para los titulados/empleadores. La información la obtendrá en el primer diálogo telefónico o personal con los encuestados, o con alguna persona que pueda dar información sobre los mismos.			
INSTRUCCIONES:			
Llene con letra clara y legible una ficha con los datos requeridos del titulado y otra del empleador para su encuentro con cada uno de los encuestados (investigados).			
Nombres y apellidos del titulado:			
Nombres y apellidos del contacto:			
<i>El egresado se encuentra:</i>			
Fuera del país en:		En otra provincia:	
Provincia:		Ciudad:	
Dirección del domicilio:		Celular:	
Teléfono del domicilio:		Horas de contacto:	
Dirección del trabajo:		Horas de contacto:	
Teléfono del trabajo:			
Medio de contacto:	Teléfono ()	Personalmente ()	A través de amigos ()
	Otros ()		
Firma del Titulado	Firma del Empleador	Sello del Empleador	

Anexo 2. Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas.

Estrategia para la investigación de campo.

En el apartado correspondiente de la guía didáctica se da a conocer la población y muestra para la investigación.

A través del EVA se pasó la nómina de los TITULADOS a investigar, en algunos casos el listado incluyó: lugar de residencia, número telefónico, número de cédula, correo electrónico, referentes que le servirán de pauta para contactar a los sujetos de investigación.

Para el contacto con los titulados fue importante revisar las recomendaciones que se ofrecen en el apartado sobre orientaciones para el manejo de la guía didáctica.

Para el contacto con el empleador se recomendó efectuar una visita al centro educativo u otro lugar de trabajo y dialogar con el directivo que tiene relación directa con el titulado de la UTPL, para comunicarle el motivo de la visita y la actividad que desea realizar.

Para las entrevistas iniciales y subsiguientes, se demostró la capacidad personal para establecer relaciones interpersonales adecuadas; conocimiento y seguridad en el tema a investigar. Fue necesaria una buena presentación en el vestir y en los modales.

Se preparó todo el material utilizado en su trabajo de recolección de información; se llevó el número de ejemplares necesarios para las encuestas. Fue necesario tener una cámara fotográfica para realizar tomas de momentos importantes del proceso investigativo, por ejemplo del titulado en el lugar de trabajo, el centro educativo, y otros.

No se pudo realizar una toma fotográfica con cada uno de los actores involucrados ya que algunos fueron renuentes a colaborar.

Estrategias para la aplicación de la encuesta a titulados

Se reprodujeron las encuestas para titulados de acuerdo a lo que se especifica en la muestra.

Se contactó al titulado con anterioridad a la aplicación de la encuesta, con la finalidad de ultimar detalles respecto al día, hora y lugar donde se realizará la aplicación de la encuesta.

Se le explicó el objetivo de la investigación y se le solicitó que responda con sinceridad y que aporte con sus ideas en el proceso de la investigación, en vista de que se trata de un estudio participativo y no meramente informativo.

Se les indicó que el cuestionario es confidencial y las respuestas permitirán consolidar el desarrollo del sistema de estudios a distancia.

Se asumió una actitud de aceptación, valoración y respeto a todo cuanto pudo decir el investigado (titulado - empleador)

Fue necesario mantener un ambiente de cordialidad, motivación y concentración por parte del investigado e investigador en el momento de la aplicación de la encuesta.

Anexo 3. Evidencias fotográficas de la investigación.

LIC. QUITO BERMEO BELLA MARÍA



LIC. SINCHI VALLADAREZ MIRIAM MARLENE



LIC. SISALIMA ROLDAN MARTHA BEATRIZ



LIC. SISALIMA SEGARRA JOHANNA MAGALY



LIC. SOLIS BRAVO LOURDES CECILIA



LIC. SOLORIZANO ARCENTALES RAUL ENRIQUE



LIC. SOLORZANO LOPEZ DIANA GUIOMAR



EMPLEADOR DE LIC. QUITO BERMEO BELLA MARÍA



EMPLEADOR DE LIC. SOLÍS BRAVO LOURDES CECILIA



EMPLEADOR DE LIC. SISALIMASEGARRA JOHANNA MAGALY



EMPLEADOR DE LIC. SOLÓRZANO ARCENTALES RAÚL ENRIQUE



EMPLEADOR DE LIC. SOLÓRZANO LÓPEZ DIANA GUIOMAR

