



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANISTA

**TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCION EN EDUCACIÓN BÁSICA**

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

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTORA: Castillo Flores, Elena Faustina

DIRECTORA: Cuenca Jaramillo, Ana María, Ing.

CENTRO UNIVERSITARIO ALAMOR

2013

CERTIFICACIÓN

Ingeniera:

Ana María Cuenca Jaramillo

TUTORA DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado “Propuesta de Intervención Educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”, realizado por la profesional en formación: **Castillo Flores Elena Faustina**; 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).....

CI: 1104019573

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Castillo Flores Elena Faustina 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: Castillo Flores Elena Faustina

Cédula: 0914925706

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación lo dedico con mucho cariño y gratitud a mi hijo, para que le sirva de ejemplo a seguir e inicie su carrera con esmero y tesón y logre emprender con éxitos su vida profesional con calidad y calidez.

Elena

AGRADECIMIENTO

Mi profundo agradecimiento a la Universidad Técnica Particular de Loja modalidad abierta y a distancia, y a su titulación de Ciencias de la Educación, por permitirme ingresar al estamento estudiantil universitario y hacer realidad mi meta anhelada.

De manera especial a la Directora del trabajo de investigación, por brindarme las orientaciones necesarias y oportunas para el desarrollo de mi trabajo de investigación.

Agradezco a Dios, a mi amiga Carmen y mi familia por haberme brindado todo su apoyo incondicional para que no desmaye en mi propósito permitiéndome culminar con éxito el sueño anhelado de ser eficiente profesional en la docencia.

Elena

INDICE DE CONTENIDOS

CARATULA.....	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN.....	3
1. TEMA: SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO (ARTICULOS CIENTÍFICOS).....	5
1.1 El debate sobre las competencias.....	6
1.2 Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador Latina:	7
1.3 La inserción profesional de los docentes.....	9
1.4 Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias.....	11
1.5 Estándares de calidad educativa.....	13
1.6 Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España.....	15
1.7 Políticas de inserción a la docencia en América Latina: La Deuda Pendiente.....	17
1.8 La evaluación como recurso estratégico para la mejora de la práctica docente ante los retos de una educación basada en competencias. ...	19
1.9 Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú.....	21
1.10 ¿Para qué educar en valores?.....	23
2. TEMA: METODOLOGÍA.....	25
2.1 Diseño de la investigación.....	26
2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	26
2.3 Preguntas de investigación.....	28
2.4 Contexto.....	28
2.5 Población y muestra	28
2.6 Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos.....	29
2.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.....	30

3 TEMA: INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.	31
3.1 Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.....	32
3.1.1 Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta.....	32
3.1.1.1 Ubicación geográfica.....	32
3.1.1.2 Edad.....	33
3.1.1.3 Sexo.....	34
3.1.2 Características académicas de los titulados.....	34
3.1.2.1 Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.....	34
3.1.2.2 Tipo de educación.....	35
3.1.2.3 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.....	36
3.1.3 Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.....	36
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.....	36
3.1.3.2 Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.....	38
3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.....	38
3.1.3.4 Características del trabajo actual.....	39
3.2 Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral.....	40
3.2.1 Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador.....	40
3.2.2 Grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación.....	41
3.3 Valoración docente de la profesión.....	41
3.3.1 Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado.....	41
3.4 Satisfacción docente.....	49
3.5 Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados.....	50

3.5.1 Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.....	50
3.5.2 Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado.....	52
3.5.3 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado	53
3.5.4 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.....	55
3.5.5. Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado....	57
3.5.6 Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.....	59
3.5.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado.....	61
CONCLUSIONES.....	66
RECOMENDACIONES.....	67
4 TEMA: PROPUESTA DE INTERVENCIÓN.....	68
4.1 Justificación.....	69
4.2 Objetivos.....	71
4.3 Metodología: Matriz del marco lógico.....	72
4.3.1 Análisis de involucrados.....	72
4.3.2 Análisis de problema.....	74
4.3.3 Análisis de objetivos.....	75
4.3.4 Análisis de estrategias.....	76
4.4 Plan de acción.....	77
4.4.1 Matriz del marco lógico.....	77
4.5 Resultados esperados.....	79
4.6 Bibliografía de la propuesta.....	81
4.7 Anexos de la propuesta.....	82
BIBLIOGRAFÍA.....	83
ANEXOS.....	87
5.1. Carta para el directivo del centro educativo.....	87
5.2. Carta para el titulado de la UTPL.....	88
5.3. Ficha de contactos para titulados y empleadores.....	89
5.4. Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas.....	90
5.5. Entrevista para el directivo.....	97
5.6. Evidencias fotográficas de la investigación.....	98

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo se fundamenta en la investigación sobre: Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación Mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, en profesionales del área entre los años 2007 al 2012.

La técnica de encuesta se aplicó a siete titulados y sus directivos, determinando sus competencias y características laborales. La investigación descriptiva, cualitativa y cuantitativa fue fundamental así mismo los métodos descriptivo, analítico, sintético y estadístico.

Se concluye que seis titulados pertenecen a la provincia de Loja y uno vive en Quito, quien no ejerce la docencia; en su totalidad se observa la ausencia de estudios postgrado.

Los resultados demuestran debilidad en aspectos metodológicos didácticos, con una práctica pedagógica poco favorable para el proceso educativo, además, tanto titulados como directivos no han optado por capacitarse y actualizarse en las áreas de su competencia.

Como alternativa proactiva, se propone un programa de seminarios y talleres para coadyuvar el proceso de enseñanza aprendizaje y ser parte del proceso de cambio hacia una educación de calidad.

Palabras claves: Titulados, encuestas, propuesta y competencias

ABSTRACT

This work is based on research: educational intervention proposal from case studies in the Bachelor of Science in Education Basic Education Mention Private Technical University of Loja, professionals from 2007 to 2012.

The survey technique was applied to seven graduates and their managers, determining their skills and job characteristics. The descriptive research was fundamental qualitative and quantitative methods likewise descriptive, analytical, synthetic and statistician.

We conclude that six graduates belong to the province of Loja and one lives in Quito, who he teaches not, in whole shows the absence of graduate studies.

The results show methodological weaknesses in teaching, with an unfavorable pedagogical practice to the educational process, in addition, both graduates as managers have not opted for training and updating in the areas of their competence.

Proactive Alternatively, we propose a program of seminars and workshops to assist the teaching and learning process and be part of the process of change towards a quality education.

Keywords: Graduates, surveys, proposal and competencies

INTRODUCCIÓN

La investigación busca analizar la inserción laboral de los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL de Educación Básica entre los años 2007 al 2012 y diseñar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de estos casos, para mejorar algunos requerimientos de los docentes.

La formación continua de los maestros abre las puertas hacia el conocimiento para mejorar el desempeño profesional y cambiar la enseñanza que brindan a sus alumnos.

Los capítulos se han dividido en temas centrales: el primero la síntesis de diez artículos académicos que tratan sobre inserción laboral de los docentes en Europa, América Latina y en el Ecuador; el segundo la metodología empleada; tercero el análisis e interpretación de resultados de los datos obtenidos y cuarto la propuesta de intervención educativa empleando la metodología del marco lógico.

La Universidad Técnica Particular de Loja con esta investigación rinde cuentas a la sociedad de la calidad de educación que brinda a sus estudiantes y se propone conocer qué hacen sus titulados y cómo aplican los conocimientos impartidos; y además contar con pautas de las necesidades de formación pertinente que tienen en el ejercicio de su labor docente.

Este estudio es importante para la sociedad en general y sobre todo para el grupo de docentes investigados, porque les facilita información del trabajo que han venido realizando hasta el momento y en qué aspectos necesitan mejorar para el desarrollado de su carrera. En lo personal me permitirá conocer la realidad a la que se enfrentan los titulados actualmente y prepararme para encarar con eficacia los retos laborales del mundo moderno.

Los objetivos específicos planteados para la investigación son:

- Caracterizar el puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL.
- Indagar los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores.
- Establecer relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, desde su criterio personal y el de los empleadores.
- Conocer la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.

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

Los titulados y directivos investigados fueron el principal recurso para cumplir con los objetivos descritos y la metodología con un diseño de investigación de tres tipos: descriptiva, cualitativa y cuantitativa apoyada en los métodos descriptivo, analítico y estadístico.

Se emplearon dos tipos de encuestas: una a titulados, para conocer las características laborales del docente profesional y a su vez un Inventario de tareas del trabajo docente del profesional de Educación General Básica; y otra dirigida al empleador (Directivo del plantel) que respondió preguntas relacionadas al inventario de tareas del trabajo docente, además se realizó una entrevista de cinco preguntas dirigida a los directivos. El análisis e interpretación de resultados obtenidos del trabajo de campo genera las respuestas a los objetivos formulados, que se han cumplido cabalmente.

Estos han permitido conocer la relación de los titulados con la relación laboral actual, su grado de superación profesional, así mismo, la investigación ha determinado las características pedagógicas, de innovación, de relación con la comunidad, trabajo en equipo y el interés que tienen titulados y directivos frente a la formación y actualización mediante capacitación otorgada desde el Ministerio de Educación y/o empresas privadas, en todas las áreas, incluida las Tics y una segunda lengua, todas estas características tienen que ver en la ejecución dentro del puesto de trabajo docente. Con el diagnóstico que se obtuvo a partir de la investigación, se pudo constatar que existen débiles prácticas pedagógicas en el quehacer educativo, factor que tiene relación cuando se investiga la motivación por la formación y actualización de conocimientos la misma que es muy baja.

Los cursos que dicta el Ministerio de Educación cumplen con un cupo limitado, es por ello, que muchos docentes no pueden acceder; es ahí donde se propone alternativas de solución a través de una capacitación con contenidos acordes al Ministerio.

Finalmente se invita a usted estimado lector/a, a realizar una lectura general del presente trabajo para conocer la inserción laboral de algunos docentes de la provincia de Loja.

1. TEMA: SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO

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

Frente a los mercados laborales cada vez más exigentes y competitivos, las universidades europeas especialmente las radicadas en España se han visto en la necesidad de debatir sobre las competencias en la era de la modernidad.

En este debate, se plantean conocer: cualificaciones, destrezas, aptitudes, capacidades y competencias con las cuales deben contar los graduados para desenvolverse de mejor manera en el campo laboral; en donde el conocimiento es el principal elemento en esta sociedad del conocimiento; disponer de conocimiento va a marcar la línea entre los integrados y los excluidos por el sistema.

Se expone que son las nuevas tecnologías de la comunicación la clave del progreso económico del nuevo capitalismo y estar conectado o no va a marcar la diferencia entre el progreso y la decadencia social, económica, académica, entre otras.

Se hace hincapié en las capacidades de los estudiantes universitarios, es decir, deben desenvolverse con competencia, lo que significa, dominar una disciplina de conocimiento y con ello alcanzar la productividad en su campo de acción a través de conocimientos fundamentales, modelos y prácticas de empleabilidad según sea el contexto. Si no se trabaja en este sentido en las universidades según se manifiesta en el documento, el fenómeno del desempleo juvenil y de la precariedad laboral habrá alcanzado a los graduados universitarios, porque se la ha llegado a considerar una fábrica solo de *parados*, es decir, titulados sin expectativas de obtener un empleo acorde a su formación.

Lo que se quiere es que el universitario obtenga ricos y suficientes conocimientos y haya logrado desarrollar toda una gama de destrezas, para ello ya se encuentran aplicando reformas a las políticas de las universidades de Europa. Esto significa según lo indican que a mayor grado de formación existen más posibilidades de una inserción laboral teniendo como supremacía el desarrollo y alcance de las destrezas en la titulación anhelada y felizmente alcanzada.

Durante el estudio realizado se determina primeramente que existe una superpoblación de profesionales y a ello se suma los salarios bajos, al punto de poner el ejemplo que en Europa un albañil gana el doble de un titulado; en segundo lugar los graduados se enfrentan a una desigualdad, es decir, que no todos tienen las mismas oportunidades; y finalmente, se

quejan de la falta de información universitaria en cuanto a la aplicación de las carreras, puesto que, no saben la demanda real, las prácticas que realizan no les permite conocer su futuro trabajo, pues durante éstas no alcanzan la madurez profesional; así como éstos inconvenientes se enumeran otros que terminan decepcionando al estudiante y por ende al futuro profesional, a esto se acompaña la falta de conocimiento de la lengua inglesa, su estado civil y sus capacidades diferenciadas.

Del estudio se deriva que actualmente los empleadores empiezan a exigir otras competencias no sólo teóricas sino de conocimiento en liderazgo, inteligencia emocional, trabajo en equipo, habilidades sociales entre otras, para ser considerados aptos para un puesto laboral; lo que más valoran es la actitud y la predisposición al trabajo, su personalidad y si son poseedores de espíritu de sacrificio, disciplina y aceptación de la autoridad; según los empleadores los aspirantes, adolecen de estas virtudes, además indican que las universidades no les aportan en nada y no implementan políticas que les permitan adquirir la experticia, esto especialmente en las instituciones fiscales, llegándose a afirmar que las universidades particulares son mejores.

En la búsqueda de encuentro de perspectivas entre la educación superior y el mundo laboral, se describe que no existe una comunicación universidad-empresa; pues el conocimiento adquirido por los universitarios no responde a las exigencias reales de unos mercados abiertos y de un mundo globalizado, pues los docentes son totalmente academicistas; esto determina la necesidad de una reforma del sistema universitario más consciente del complejo marco en que se incorpora, concluyendo en el mismo que es el de un mercado laboral creciente en complejidad y competitividad, de ahí nace la idea de un mayor ajuste entre educación superior y mercado laboral, que exigen de la universidad el desarrollo de ciertas políticas decisivas en el diseño de títulos y ofertas educativas.

1.2. Políticas, programa y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador. (León, 2012)

Políticas, Programa y Proyectos de Inserción Laboral para la Juventud del Ecuador, aporta políticas activas e informadas de mercado de trabajo para la juventud ecuatoriana, Proyecto Regional Integración auspiciado por CEPAL y GTZ; además se plantean propuesta de inserción laboral de la FLACSO y la Universidad Politécnica Salesiana, del trabajo realizado con jóvenes de las ciudad de Quito y Guayaquil en el año 2005, este documento se encuentra dividido en cinco secciones que se detallan a continuación.

El documento establece la visión y objetivo de las políticas de inserción laboral para la juventud que refleja, igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. Las políticas se sustentan en un conjunto de principios enmarcados en un enfoque de derecho; estos son: universalidad, indivisibilidad, igualdad, eficiencia, participación y rendición de cuentas.

Las instituciones mencionadas en un anterior párrafo, destacan un sinnúmero de aspectos que identifican las dificultades en que se encuentran los jóvenes con intención laboral, dentro de un marco normativo y éste es un conjunto de compromisos internacionales y nacionales asumidas en el Ecuador como son: Derechos económicos y sociales, Conferencia internacional sobre la población y el desarrollo, Constitución Política de la República del Ecuador, Ley de la juventud. Todos y cada uno de éstos propenden a conseguir el bienestar del joven que está en etapa de ser empleado para que no sufra ningún tipo de marginación y/o discriminación, así lo explica textualmente el libro.

También plantea tres políticas prioritarias de inserción laboral para la juventud que son consistentes con el diagnóstico y el marco normativo y son: Mejoramiento de la empleabilidad, creación de oportunidad de empleo y fortalecimiento institucional. Al referirse a la primera política el autor enfoca dos programas: el uno lleva a la ampliación y mejoramiento de la educación formal y el otro, la capacitación laboral.

El objetivo de la primera es adaptar el sistema escolar para fomentar la reinserción en la educación formal y entregar habilidades y conocimientos acordes a los cambios tecnológicos y económicos y los requerimientos del mercado de trabajo, dedicado a jóvenes comprendidos entre las edades de 15 y 29 años de edad, alfabetos y analfabetos, con la ayuda del varios ministerios bajo los criterios de: Adecuar el currículo a la demanda del mercado laboral, Adecuar el currículo a la educación en derechos y deberes ciudadanos y Establecimiento de modalidades flexibles y competitivas de intervención; y la ejecución de tres componentes, la población a quien se dirige y una modalidad de intervención, y aparte de la reforma curricular se sugiere que se integren contenidos de competencias.

El programa de capacitación laboral tiene la finalidad de ampliar la probabilidad de inserción o reinserción laboral de los y las jóvenes con bajo nivel de educación formal o poca o ninguna experiencia laboral y mejorar su productividad para la calificación del trabajo y la intermediación laboral, bajo ciertos criterios, población meta, institución ejecutora, componentes y una modalidad de intervención, además en este punto se oferta ampliar y mejorar la disponibilidad de la información sobre la oferta y demanda laboral y con ello tener

claro sus derechos a través de las constantes capacitaciones que oferta esa misma demanda, para que no sean víctimas de las preferencias por amistad o palancas para conseguir un trabajo.

La segunda política, la creación de oportunidades de empleo, indica que una comisión técnica se encargará de hacer un seguimiento cualitativo y / o cuantitativo y con ello apoyar al joven emprendedor a un micro-emprendimiento (microcrédito y desarrollo empresarial) debido a que estas personas que trabajan por cuenta propia generan una productividad baja por la deficiente organización de la producción y de la baja dotación de recursos productivos y capital, por lo que no son sujetos de crédito.

Esta política apunta a apoyar el inicio o desarrollo de los micro-emprendimientos o iniciativas productivas, sociales, culturales o comunitarias de generación de ingreso mediante la ampliación de créditos, el fomento de la asociación y el apoyo al desarrollo profesional y quien es responsable de aquello es el mismo Estado a través de los bancos, las ONG.

Se concluye que el trabajo del Estado es generar puestos para que los jóvenes puedan ingresar al mundo laboral y con ello adquirir experiencia para posteriores empleos y mejorar la calidad profesional.

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

El presente artículo del medio de comunicación “Profesorado”, revista de currículo y formación del profesorado, trata de explicar los ajustes de las políticas, contextos y vivencias del profesorado en temas de desarrollo y crecimiento profesional.

La realidad del docente latinoamericano recién graduado, y las experiencias que por norma se viven en esta etapa de inicio cuando desea insertarse en el campo laboral, está centrada en la enseñanza, pero este trabajo sufre constantes cambios a causa de la continuidad de reformas y la variación en las situaciones sociales y culturales. Aunque los contextos sean distintos se hace muy necesario conocer el mundo educacional específico en el que se inserta cada generación de nuevos profesores, sin dejar a un lado los estudios comparados de la iniciación a la docencia con el fin de entender la complejidad del proceso de desarrollo y crecimiento profesional docente.

Se explica que las políticas y vivencias de los primeros estudios sobre profesores noveles se centraron más en las vivencias personales que en los contextos de inserción, y a esto como parte de la socialización docente se le ha puesto particular atención en su efecto sobre la configuración y reconfiguración de la identidad del profesor, para ello la autora propone dos categorías que surgen de la teoría institucional y de la consideración de los factores que afectan la socialización profesional, esto son:

Escenarios macro político-sociales que describen el efecto en la vida y trabajo de los docentes egresados producido por políticas y acciones del sistema educacional, visiones, creencias, condiciones concretas de trabajo, experiencias, etc.

Del estudio realizado en Gran Bretaña se determina que las políticas de mercado constituyen los experimentos más radicales que se hayan realizado en la educación, mismas que han hecho cambiar la concepción de la enseñanza, ya que se enfatiza en los resultados de exámenes, la cantidad de alumnos, la competitividad o rendición de cuentas, incentivos y nuevos tipos de control sobre el desempeño docente.

También se deja entrever que en América Latina también sufre cambios la enseñanza por efecto de las políticas de mercado, y pone de ejemplo a Chile, que en el gobierno dictatorial tenía la perspectiva económica de mercado que transformó el sistema educacional público en sistema educacional financiado o privado, ya que las escuelas públicas pasaron a ser municipales, pero estas no tuvieron el resultado esperado, y es aquí donde nace la angustia por la inserción laboral distinta, debido a que el profesor no tiene claro el tipo de alumnos con los que va a trabajar, puesto que las necesidades de cada grupo son distintas.

Las reformas y contra-reformas es otro factor que afecta a la enseñanza, ya que son modificaciones de una reforma anterior y nos hace partícipe de las reformas educacionales que ha sufrido su país de origen: Chile, para dejar entrever que los distintos programas de reformas suelen ser puesto en acción sin que las escuelas tengan tiempo de buscar la mejor forma de implementarlos en su institución, sin conocimiento de causa se les asigna más tareas, el docente se distancia de la intención original de dicha reforma; otro problema que manifiestan los graduados es que estas reformas les afecta tanto, que cuando terminan sus estudios, esos contenidos ya están obsoletos y por ende no se ajustan a la realidad y necesidad de un país.

La autora comenta que el proceso de inserción docente, la desvalorización de la docencia y de la formación docente es un tema que tiene ciclos, ya que en algunos momentos las referencias públicas como la radio, revistas, la televisión imiten críticas a los maestros que en muchos casos son negativas y en otros positivas, lo que hace que la sociedad que quisiera ser docente, imprime en los docentes graduados cierta apatía y negativismo; incluso entre profesores graduados y que se encuentran laborando surgen enfrentamientos porque vienen con distintas visiones pedagógicas, ya que poseen diferente tipo de formación.

Se indica a su vez, que existe una superpoblación, debido a la sobreproducción de profesionales en la docencia, esto limita la oportunidad de ingreso laboral como ocurrió en el Perú, para ello en este país tuvieron que crear una evaluación, que sólo sirvió para desprestigiar la labor antes que hallar solución a la súper demanda de profesionales recién graduados que carecían de trabajo. Se cuenta que Chile también pasa por un proceso similar y que por ser sus salarios bajos, terminan laborando en 2 o 3 trabajos y eso aumenta aún más la baja calidad en la educación.

Identidad profesional y micro-política del centro escolar y su entorno es la segunda categoría que también tiene sus efectos en el proceso de inserción laboral, pues la construcción de un individuo se define en la estrecha relación con otras personas o grupos, e incide en su decisión y motivación personal por la enseñanza, parte fundamental de la formación inicial del maestro.

1.4. Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias (Weller, 2006)

En este artículo se presentan algunos resultados del proyecto “Integración de jóvenes al mercado laboral”, llevado a cabo por la CEPAL en 2003-2005, con el financiamiento del gobierno alemán, a través de su Agencia de Cooperación Técnica G.T.Z.

El proyecto tuvo como objetivo analizar los problemas de inserción laboral de los jóvenes en Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú, trabajando en tres áreas que han permitido determinar al menos 10 tensiones y algunas estrategias, y plantear las políticas o programas que puedan atenuarlas o resolverlas.

Tabla 1. Tensión de la inserción laboral en los jóvenes de Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú

Nº	Tensión de la inserción laboral	Propuesta de política o programa
1.-	Existen muchos profesionales con mayores niveles de educación formal, pero no productivos, no son calificados	Mejorar la cantidad y calidad de la educación ya que esta es la clave para la inserción laboral individual y colectiva
2.-	El lugar donde trabajan no cumple con las expectativas porque sus salarios son muy bajos, malos tratos, entre otros, ya que el trabajo constituye el eje de desarrollo personal.	Presentar información sobre derechos y deberes laborales, leyes, y ser acompañados de tutores para conocer las características de su futuro empleo y luego la solución de problemas.
3.-	La realidad del mercado, no satisface las aspiraciones de la inserción laboral femenina, ni beneficios laborales a los jóvenes luego de desertar de sus actividades escolares.	Las instituciones específicas deben albergar a jóvenes con estas iniciativas y con ello disminuir la necesidad de trabajo infantil y juvenil.
4.-	Ya profesionales y con educación formal baja, las mujeres aún enfrentan la dificultad en la inserción laboral	Los gobiernos deben tener un enfoque de género con énfasis en las mujeres jóvenes.
5.-	La combinación de trabajo y estudio genera tensión al ser visto como una dificultad que impide el desarrollo y entrega total al trabajo.	Trabajar y estudiar a la vez es una herramienta que permite desarrollar a temprana edad estrategias laborales individuales.
6.-	Los jóvenes enfrentan la influencia del compadrazgo, los contactos personales, recomendaciones, etc. como requisito para el acceso a empleos atractivos.	Los problemas relacionados con la falta de transparencia puedan ser enfrentados, por medio de sistema de certificación de competencias y el abaratamiento de los costos de acceso a los canales de intermediación y selección.
7.-	Los jóvenes no cuentan con una trayectoria laboral ascendente	Aplicar programas de capacitación que combinen cierta formación

		teórica con primeras experiencias prácticas.
8.-	Ven los jóvenes dificultad para acceder a estructuras capaz de apoyar sus emprendimientos.	Se apoya la inserción de competencias y habilidades al currículo más que al crédito para emprender un negocio.
9.-	Los jóvenes enfrentan la tensión entre sus preferencias culturales y las pautas exigidas por un mercado de trabajo marcados por la cultura dominante	Deben existir leyes anti discriminatorias para estimular el proceso de cambios social y cultural.
10.-	En el mercado laboral esta creciente la tensión salarial por ser crecientes la inestabilidad y precariedad.	Las políticas de gobierno deben apuntar a brindar estabilidad máxima de empleo.

Fuente: Weller (2006)

Elaboración: Elena Castillo

Concluye el autor que no todos los jóvenes tienen los mismos problemas de inserción laboral y para ello es necesario desarrollar respuestas adecuadas para necesidades específicas diferenciadas y que se requiere una mejor coordinación de los actores públicos, privados y no gubernamentales, a nivel nacional y local, que relacionen los esfuerzos de los jóvenes y sus familias con un entorno más favorable para su inserción laboral.

1.5. ¿Estándares de calidad educativa (Ministerio de Educación, 2012)

Aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura.

Los Estándares de Calidad Educativa del Ecuador dan respuesta al artículo 26 y 27 de la Constitución política de nuestro país que en su parte pertinente dice: “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado, y en el 27 se agrega que la educación debe ser de calidad”, a continuación mediante una breve síntesis conoceremos como están estructurados y que pretenden conseguir en cada una de los estudiantes, el currículo, maestros y comunidad en general.

La interrogante ¿Qué es calidad educativa?, de acuerdo al texto nuestro sistema educativo será de calidad en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los productos que genera contribuyan a alcanzar ciertas metas o ideales conducentes a un tipo de sociedad democrática, armónica, intercultural, próspera y, con igualdad de

oportunidades para todos; pues para que un sistema sea de calidad no solo debe tomar en cuenta los aspectos tradicionalmente académicos sino también otros; como, el desarrollo de la autonomía intelectual en los estudiantes y la formación ética para una ciudadanía democrática; para ello el Ministerio de Educación ha elaborado unos criterios y niveles de cumplimiento a los que ha llamado estándares.

Los estándares de la calidad educativa son orientaciones de carácter público que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad. ¿Para qué sirven? Sirven para apoyar, orientar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia una mejora continua, además posee otros insumos específicos que ayudan a la formación de la calidad educativa descritas en el texto. ¿Por qué los necesitamos? Se los necesita porque se quiere contar con descripciones claras de lo que se va a lograr, y poder trabajar colectivamente en el mejoramiento del sistema educativo. Y ¿Qué tipo de estándares está desarrollando el Ministerio de Educación? Son de gestión educativa, estándares de desempeño profesional, estándares de aprendizaje y estándares de infraestructura.

Todas y cada una de las interrogantes dejan claro que estos elementos cogidos de la mano contribuyen a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país. Cada estándar educativo está planteado dentro del marco del Buen Vivir, respeta diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades, asegura la inclusión y el mejoramiento del proceso enseñanza-aprendizaje, favorece el mejoramiento profesional de los actores educativos y vigila el cumplimiento de lineamientos y disposiciones ministeriales.

Los estándares de Gestión Escolar contribuyen a que las instituciones se organicen y desarrollen procesos de gestión para su óptimo funcionamiento para ello deberán considerar los procesos básicos de gestión: organización, lineamientos normativos, talento humano, recursos didácticos y físicos, sistema de información y comunicación, gestión del aprendizaje, tutorías y acompañamiento, convivencia escolar y formación ciudadana, servicios complementarios y programas de redes de trabajo; estos se encuentran organizados en la matriz de dimensión, proceso, estándar e indicador.

Los estándares de desempeño profesional orientan el trabajo de directivos y docentes permitiendo evaluar, diseñar, mejorar y tomar decisiones en cuanto a: evaluación, apoyo y asesoría, certificación, concurso de méritos, formación continua y desarrollo profesional para

lograr que los educandos alcancen el perfil planteado para la Educación General Básica y para el Bachillerato.

Los estándares de aprendizaje, son descripciones de logro de aprendizaje y constituyen referentes comunes que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de su trayectoria escolar desde el primer grado de la Educación General Básica hasta el tercer curso de bachillerato. Estos corresponden a cuatro áreas básicas: Lengua y Literatura, Matemática, Estudios Sociales, y Ciencias Naturales los que están establecidos en cinco niveles, que permiten visualizar la progresión del aprendizaje que se espera del estudiantado en los dominios centrales de cada área curricular.

Los estándares de cada área comprenden: dominio de conocimientos, los cuales expresan los núcleos de aprendizajes y destrezas centrales del área curricular; Niveles de progresión, que son los momentos característicos del aprendizaje; Estándares de aprendizajes, que son descripciones de logros; Componente del estándar, que comprende tres tipos: desarrollo de procesos, comprensión y actitudes y prácticas; y Ejemplos de desempeño, que muestran lo que los estudiantes hacen en determinado nivel.

Finalmente, los estándares de infraestructura, son criterios que norman la construcción y distribución de los espacios escolares, para satisfacer requerimientos pedagógicos y aportar al mejoramiento de la calidad de la educación, tanto para unidades educativas como para escuelas unidocentes.

1.6. Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. (ANECA. 2009)

Los procesos de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios en España constituye un análisis de las condiciones de los titulados en relación a la evolución del mercado de trabajo y las ofertas de empleo, considerándose tanto la oferta pública como la privada. La inserción en el mercado de trabajo de los nuevos profesionales, ha concitado la atención de diversas disciplinas, tanto en los campos económicos, educativos y de ciencias de comportamientos y su estudio se ha visto posibilitado solo a teorías y modelos explicativos para identificar los factores implicados en la inserción, los graduados han de enfrentarse al menos a tres toma de decisiones para adquirir un empleo y estos son: salario, méritos e información para conocer el rol en su puesto de trabajo.

Actualmente las universidades europeas se encuentran preocupadas por conocer los procesos de inserción, los factores determinantes del éxito; en el presente estudio se enuncia un sinnúmero de aquellas que se dedican a esta función, de las cuales ya se posee algunos resultados; se ha llegado a establecer que internacionalmente los sistemas educativos difieren unos de otros de tal forma que las instituciones o los programas formativos no siempre resultan del todo comparables, cuyos resultados están basados en estudios estadísticos y en una encuesta a egresados.

Las universidades aportan con información en anuarios estadísticos; organizaciones públicas y privadas que lleva acabo el análisis sobre la evolución del mercado laboral determinan que los titulados superiores alcancen mejores mercados laborales que aquellos que sólo han llegado a niveles de educación primario y secundario; en una muestra de 40.000 maestros y diez países se establece que los españoles son los que tienen mayores dificultades en la inserción.

Para esta investigación se ha utilizado la metodología cualitativa basada en dos grupos de discusión: grupos de discusión canónicos empleado para cubrir un abanico de experiencias vividas por los titulados en el proceso de inserción laboral, para llegar a acuerdos en puntos de sentido común; y los grupos triangulares en los que solamente intervienen tres o cuatro personas.

Del estudio se desprenden varias situaciones que no permiten la inserción laboral, entre ellas se anota: falta de utilidad de los resultados para lograr una inserción laboral inmediata, sensación personal de falta de capacidad para desempeñarse, la inexperiencia, el desconocimiento del mundo laboral, el desconocimiento del funcionamiento básico del mercado laboral tanto en la parte legal como administrativa, ignorancia sobre la proyección del propio campo profesional, desconocimiento de la proyección curricular de los estudios y el temor frente a una situación laboral inicial.

Además existen factores positivos desde el egresado como son: la edad, las prácticas, los idiomas y las estancias en el extranjero. Los egresados también realizan la caracterización de la universidad, en España es considerada excesivamente teórica y generalista, no facilita en mayor medida la transición al mundo laboral, posee una potenciación de la capacidad de aprendizaje, apertura a los distintos campos del saber y de la práctica, proporciona conocimientos, posee una innovación metodológica, facilita la cooperación entre alumnado.

Se llega a determinar además que los títulos pasan de moda, se devalúan porque no suponen una ventaja para la búsqueda de empleo, tampoco incrementa sustancialmente el sueldo al obtener un nuevo título. A eso se suma la fallida autoconciencia de los jóvenes como estudiantes que no es otra cosa que una actitud nihilista, que quiere decir, como no me da nada la universidad yo tampoco le doy nada; demuestran un comportamiento pasivo, apático; la escasa relación con el conocimiento, la falta de motivación e implicación de los estudiantes, la conducta irresponsable, la renuncia a asumir la responsabilidad personal.

Existe gran valoración a ciertos factores que intervienen en la inserción laboral y que representan un buen expediente, como son: las nuevas competencias, el conocimiento de dos o más idiomas, la estancia en el extranjero, la posesión de másteres como también cursos de posgrados y los títulos experimentales, sin los cuales sería más difícil ingresar. Se realiza una comparación con otras profesiones determinándose que las titulaciones técnicas como Ingenierías se ven más beneficiados; las Ciencias Sociales como se incluyen en muchas profesiones liberales pueden incluso formar su propio empleo; en cambio que los de salud por las prácticas que dentro del programa de estudio y profesionalización tienen son los más beneficiados por ser de fácil postulación están a la vista de quien los pueda requerir o recomendar.

Finalmente los profesionales de Europa según el informe que es objeto de estudio al compararse con otros países, se observa mayor facilidad para la inserción laboral por el reconocimiento de las capacidades de las personas que por otros factores.

1.7. Políticas de inserción a la docencia en América Latina: La Deuda Pendiente. (Vaillant, 2009)

Políticas de Inserción a la Docencia en América Latina: La Deuda Pendiente. Este informe se suma a numerosas investigaciones internacionales que tienden a demostrar que la calidad del profesorado es un factor que influye de forma decisiva en los logros educativos de los estudiantes

El artículo de esta revista muestra una serie de investigaciones de la OCDE a través de su programa PISA y mediante el estudio McKinsey (2007), analiza los resultados del Programa PISA, en el que se demuestra que la educación no mejora porque se invierte más, que las claves del éxito del estudio están vinculadas con tres factores básicos: el reclutamiento, la

formación y el apoyo al trabajo de los docentes en el aula y que la calidad del profesorado es un factor que influye de forma decisiva en los logros educativos de los estudiantes.

Además indica que la educación en América Latina es poco satisfactoria, y que los estudiantes de primaria y secundaria no cumplen con el nivel de desempeño mínimo determinado para su grado. Indica también que si el maestro ha tenido una buena formación; así mismo, planificará e implementará proceso de enseñanza-aprendizaje pertinente y relevante.

La rotación de Ministros de Educación en América Latina es un problema a la hora de definir la continuidad de políticas, que permitan que las reformas aplicadas tengan la utilidad deseada en la educación en general, tales como: Entorno Laboral y contexto Social, identidad y valoración, gestión institucional y formación inicial y desarrollo profesional. Para que haya la tan anhelada continuidad a parte de secretarios de estado en educación estables se pretende formalizar y radicar las políticas educativas en el país, mediante la inserción de nuevos docentes sin dejar de considerar aspectos como: la identidad y la profesionalización.

La identidad no es otra cosa que un proceso individual y colectivo de naturaleza compleja y dinámica que lleva a la configuración de representaciones subjetivas acerca de la profesión docente. Además, 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, que lo logra cuando ya se encuentra en la práctica sea como contrato o nombramiento; y esta existe gracias a la relación con la socialización profesional, ya que influye en el campo laboral de acuerdo al contexto debido a que es un concepto socialmente construido, que varía en el marco de las relaciones con las condiciones sociales e históricas de su empleo.

La profesionalización se halla muy vinculada a la noción de valoración de la docencia por lo que es necesario, de acuerdo al desempeño del docente, ser valorado, entre docentes mismos, los no docentes y la sociedad, calificándolos de grupo de los profesores. Pues en muchos casos hay quienes estudiaron esta carrera hasta seguir otra mejor, e incluso, en este grupo de profesión han optado por seguir los de menor rendimiento intelectual y que supuestamente repercute en la calidad de los docentes, generando deficiencias, según el artículo. He aquí la urgencia de implantar nuevas políticas de inserción laboral a los nuevos docentes, para lograr reevaluar al profesional docente y por ende mejorar su calidad de desempeño en el aula.

Se distinguen cuatro momentos en el proceso de convertirse en docente, es decir, aprender a enseñar:

1. El periodo previo al ingreso a la formación.
2. Los estudios académicos.
3. Las prácticas de enseñanza.
4. Los primeros años de docencia.

Estos cuatro momentos son importantes y marcan la vida del nuevo profesional docentes y deben ser tomados muy en cuenta para al momento de la inserción laboral.

Se concluye que en América Latina aún falta trabajar en la inserción laboral y que se convierte en una deuda pendiente que los gobiernos, universidades, el mercado laboral y los titulados tienen, y se debe reunir todos los esfuerzos posibles para obtener una solución que genere resultados positivos que mitiguen este problema.

1.8. La evaluación como recurso estratégico para la mejora de la práctica docente ante los retos de una educación basada en competencias. (Leiva Barajas, 2010)

La Evaluación como Recurso Estratégico para la Mejora de la Práctica Docente ante los Retos de una Educación basada en Competencias trata aspectos de evaluación donde ésta ha sido identificada como un instrumento clave de ayuda para dinamizar la innovación en cualquier etapa del proceso educativo, asumiendo los cambios que se requieren de una forma más efectiva y responsable.

La educación superior también está en la mira de la evaluación siendo ésta una oportunidad de reflexión, porque se la considera instrumento clave de ayuda para dinamizar la innovación, ya que éstas son las que dan títulos y desarrollan competencias; por lo tanto esta actividad nunca podría estar al margen de la educación, y dentro de una planta docente sea ésta universitaria, colegial o incluso básica, se exija un cambio en sus prácticas, como producto de una buena evaluación a todos los docentes.

Se enfatiza en la educación superior de México que ha ido adoptando políticas que permitan la convergencia, transferibilidad y transparencias así como las orientaciones metodológico-didácticas dirigidas al desarrollo de competencias; lo cual implica énfasis diferentes en las

prácticas de la docencia de las que habitualmente se venían utilizando. Entonces la evaluación es tomada como el proceso sistemático de indagación y comprensión de la realidad educativa que permita emitir un juicio de valor y la toma de decisiones y propuestas de mejoras.

En las instituciones en nuestro país dice Leyva es necesario llegar a unos consensos respecto de la misión y funciones de la educación superior, así como los modelos de formación de la práctica docente al interior de la universidad, escuela y/ o colegio respectivamente y con ello incluso se generen los estándares de educación, en nuestro país ya se cuenta con estándares de calidad, tema que en síntesis anteriores ya se ha tratado. Se manifiesta que para hacer frente a estas demandas se requiere que la educación superior contemporánea sea capaz de ofrecer una formación de profesionales competentes y comprometidos, capaces de enfrentar con eficacia, eficiencia y responsabilidad los problemas mundiales derivados de un uso irracional de los recursos y de los avances acelerados de la ciencia y la tecnología, se requiere además de un equipo interdisciplinario cuya cabeza será un docente para tomar consensos, y de una definición de metodologías de recolección y análisis de información concertada e integradas en un sistema de evaluación.

Por ello es importante que los docentes participen no solo en la formulación de la evaluación, sino en los comités que se encarguen de la elaboración de diversos tipos de instrumentos para recabar información, solo así los profesores se integrarán voluntariamente a los diversos equipos de trabajo, pues serían vistos como medidas mejorar la práctica docente, y no para desprestigiarlos.

A partir de los resultados obtenidos, diseñar procesos metodológicos más apropiados, tomar a la competencia como un saber proceder, un querer proceder y un poder proceder; esta definición confiere un papel decisivo tanto en las instituciones educativas como a las del trabajo como otorgantes del poder proceder.

La evaluación siempre existió, se ha ido perfeccionando cada vez más y es a partir de estos últimos años que se ha planteado con más apertura la importancia de contar con un modelo de evaluación y de formación docente; y se han propuesto como meta institucional, promovida por los mecanismos de evaluación de la educación superior a nivel nacional, la de formar cuerpos académicos para cumplir con las funciones de investigación que han sido totalmente relegadas de las escuelas normales, con este fortalecimiento hay mayor comprensión en lo que significa la operación de un currículo basado en competencias y

esta comprensión se ha sentado las bases para establecer programas orientados a una mayor vinculación con el entorno tutorial.

En la reflexión final expresa la autora, que se debe asumir a la evaluación desde un planteamiento de complementariedad metodológica del quehacer institucional y entender que los sistemas de evaluación deben estar siempre en revisión, al igual que la programación docente, y que su diseño es un proceso largo y costoso, pero que propenden a una enseñanza por competencias.

1.9. Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú. (Fernández Arata, 2008)

Desempeño Docente y su Relación con Orientación a la Meta, Estrategias de Aprendizaje y Autoeficacia: Un Estudio con Maestros de Primaria de Lima, Perú son indagaciones acerca de la motivación del profesor para desarrollar sus actividades educativas, las estrategias de aprendizaje que utiliza tanto para seguir aprendiendo como para tratar de inculcarlas en los educandos.

Fernández dice que al establecer las relaciones existentes entre la motivación, las estrategias de aprendizaje, la autoeficacia y el desempeño docente de primaria, ofrecerá una valiosa información para proponer y diseñar programas integrales de intervención.

“Orientación a las metas” se designa al proceso psicológico en el cual se establece en la conducta de la persona un propósito determinado. Y en el contexto académico es posible dos tipos de orientación hacia la meta, que son; orientación a la meta de aprendizaje, estas son adaptativas y se relacionan con el uso de estrategias de aprendizaje, mientras que; la orientación a las meta de rendimiento tiene menores patrones positivos de motivación y autorregulación, aunque sean consideradas no tan valiosas; en algunas situaciones pueden promover conductas positivas de logro y solo el maestro es el encargado de enfatizar la orientación hacia una de ellas.

Al determinar a qué orientación se inclinan los profesores se determinarán las estrategias para mejorar la calidad de la educación, las cuales concluyen que docentes con orientación a la meta de aprendizaje sería la más opcional porque ésta toma en cuenta los errores como parte del aprendizaje, es activa, da a los estudiantes herramientas de refuerzo como son las tareas, la retroalimentación fuera del aula. Mientras que los docentes con orientación a la

meta de rendimiento destacan la importancia de la habilidad que tiene el estudiante de sobresalir, al final sólo muestran los mejores trabajos de grupo y/o individual, otorga premios, muestra una rutina en la clase y da privilegios a estudiantes de rango superior. Los de rendimiento son negativos y alientan la competencia que es mal vista cuando humilla, denigra la dignidad del otro. En cuanto a las estrategias de aprendizaje es considerada una operación mental en el estudiante, permitiéndole al docente introducirla como método pedagógico y estas estrategias pueden ser de ensayo, repaso, la elaboración y organización. Estas serán descritas a continuación: La de ensayo, incluye actividades de construcción y producción, la de repaso incluye actividades que requieren repetición o denominación de la información que se ha de aprender; las de elaboración implican realizar una reconstrucción mental de la información y por último la estrategia de organización consiste en la búsqueda de una estructura interna en el material de aprendizaje y se clasifican en Estrategias de elaboración, estrategias organizacionales, estrategias de seguimiento y estrategias afectivas pero que son de vital importancia para hallar la esencia misma de la educación.

Está demostrado que la autoeficacia correlaciona eficazmente con el empleo de estrategias de aprendizaje, que los maestros con alta eficacia utilizan prácticas con instrucciones que representan el dominio de tareas mientras que los docentes que desarrollan una aproximación orientada al rendimiento muestran un bajo nivel de eficacia.

En cuanto al desempeño docente, se la entiende como el conjunto de actividades que un profesor realiza en su trabajo diario y cuyo fin es comprobar y valorar el efecto educativo de sus alumnos. La capacidad-rendimiento persigue con ello el mejoramiento de la escuela y de la enseñanza en el aula sobre todo aquellas que sirven para diseñar los estándares de desempeño profesional que pueden ser: mínimos, competitivos y de desarrollo.

Se determina que las variables psicológicas como la percepción que cada cual tenía a cerca de la presión laboral así como de un patrón de conducta en extrema competitividad, hostilidad y altas exigencias, estaban asociadas inversamente con satisfacción laboral y desempeño docente. Identificándose que la orientación a la meta de rendimiento exhibe correlaciones moderadas con la práctica de aprendizaje del maestro, valores bajos con las estrategias de aprendizaje y valores muy bajos con la autoeficacia y el desempeño.

Las prácticas de aprendizaje del maestro correlacionaron moderadamente con estrategias de aprendizajes y con la autoeficacia percibida y el desempeño docente, aquí se muestran

los porcentajes de cada una de ellas. Las estrategias de Aprendizaje arrojaron una correlación moderada con el desempeño docente y una correlación menor con la autoeficacia y ésta presentó una correlación baja con el desempeño docente.

1.10. ¿Para qué educar en valores? (Guevara, Zambrano & Evies, 2007)

¿Para qué educar en valores? El presente ensayo expresa algunas reflexiones de varios autores, acerca de los valores, los cuales dan sentido a nuestra cotidianidad y a nuestra vida.

Después de hacer las síntesis de varios artículos, no se puede dejar a un lado, tema como el que a continuación se detalla, ya que como profesionales tenemos la responsabilidad de formar y restablecer la persona humana, no solo en conocimiento, sino que se debe orientar al aprendiz en cuanto a las buenas prácticas de valores y con ello alimentar su alma, crear hábitos positivos, sensibilizarlo para aprender a vivir en sociedad, pero en una sociedad de paz, es por ello que he visto la necesidad de incluir este artículo.

La educación en valores es una de las principales inquietudes de la educación actual, que exige a los docentes y futuros docentes prepararse continuamente en esta exigencia, ya que es un factor determinante para que la educación sea más significativa y trascendente, y permita mejorar la calidad de la misma.

La definición que llama la atención es la de los valores, en la que se menciona que son los ejes fundamentales por los que se orienta la vida humana y constituyen a la vez, la clave del comportamiento de las personas”, ya que en esencia expresa que los valores son los que dinamizan la acción y vida humana y además dignifican y ennoblecen a la persona e incluso a la misma sociedad.

Estos son aprendidos en la familia, la escuela, los medios de comunicación y los grupos de iguales que varían según la edad, durante la relación con ellos; estas relaciones interpersonales se convierten en la plataforma del proceso de formación. Los momentos descritos constituyen espacios de educación, pero también puede darse en forma organizada, sistemática e institucionalizada, según planes previamente establecidos, convirtiéndose la familia en la primera escuela donde se forman los primeros hábitos, luego la escuela, en la que la actitud del docente debe ser de constante enseñanza de valores.

El sistema educativo no debe ni puede permanecer ajeno a problemas como: deterioro del medio ambiente por la mano del hombre; violencia social que involucra la violencia a los

derechos, la propiedad; la ausencia de justicia social; el consumismo exagerado; hambre; guerras; el consumo de sustancias nocivas para la salud entre otros; y es aquí que surge una importantísima pregunta ¿Cómo educar en valores?

Estos pueden ser introducidos en los esquemas mentales de la persona mediante experiencias, vivencia de la realidad de parte de alumnos y docentes, humanizando la educación, promoviendo en cada persona la capacidad de reflexionar, fomentando la convivencia social a través de las actividades extra curriculares entre alumnos y docentes desde la educación primaria, a través de la búsqueda de potencialidades dentro de sí mismo; incorporando a la familia y comunidades; y universidades; en cuanto a la difusión y a través del rol del docente que tiene que servir de ejemplo a sus estudiante dentro y fuera del aula.

Finalmente cabe la pregunta ¿Para qué educar en valores?, pues la escuela y sus aulas deben convertirse en una excelente oportunidad de educar para la paz, al enseñar y promover los valores que fortalecen el respeto a la dignidad de las personas y sus derechos inalienables; además se deben promover valores para incrementar y fortalecer: el sentimiento de solidaridad y justicia, el respeto a los demás, el sentido de responsabilidad, la defensa de la paz, la conservación del entorno, la identidad y la dignidad cultural de los pueblos, la estima del trabajo; estos dos artículos ayudan a comprender la necesidad de incluir en la escuela como eje transversal de la educación a los valores.

Los valores marcan cada acción de nuestras vidas y constituyen el eje principal y fundamental de la vida de las personas, sin los cuáles no es posible la satisfacción de las necesidades vitales (de naturaleza biológica, psicosocial y espiritual); he aquí la importancia de la escuela como un medio propicio para la formación de la persona mediante la educación en valores, que le permitirán al ser humano asumir retos y desafíos.

Es de vital importancia propiciar el mantenimiento de un equilibrio homeostático psicosocial, que le permita ser capaz de enfrentar y superar los retos que le plantea la dinámica de la vida, en la relación con un mundo circundante y en permanente transformación, ya que las buenas vibraciones que sucedan a nuestro alrededor serán las que deterioren o fortalezcan nuestro bienestar y nuestra salud; por ello la importancia de vivir en paz con uno mismo, con los demás, con la naturaleza y principalmente con Dios; solo ahí los valores mostrarán su efecto positivo en nuestras vidas y en la sociedad en general.

2. TEMA: METODOLOGÍA

2.1. Diseño de la investigación

La investigación elaborada es de tres tipos:

- **Descriptiva:** La investigación es de este tipo porque permitió describir de forma general las características individuales, académicas y laborales del grupo investigado, y las tareas docentes que realizan a diario en sus puestos de trabajo.
- **Cualitativa:** El estudio analizó los aspectos relevantes de la investigación que no han generado valor numérico, es decir es un análisis adjetivo de los datos de las encuestas aplicadas.
- **Cuantitativa:** Cuantificación en forma gráfica y/o numérica de toda la información obtenida de los titulados y directivos.

2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

Los métodos empleados en el trabajo de investigación fueron:

- **Método descriptivo:** Consiste en exponer las características de la situación laboral, de los titulados y el criterio de los métodos que se empleó al aplicar la encuesta al grupo investigado.
- **Método estadístico:** Es el manejo de datos, la generación de tablas en forma gráfica y numérica de toda la información que se obtuvo con los instrumentos de investigación, los mismos que permitieron aplicar el método analítico.
- **Método analítico:** Este método se utilizó para analizar cada uno de los datos agrupados en tablas y gráficas, contrarrestando la información con fundamentación teórica y el criterio personal de la investigadora, para conocer causas y efectos que proyectan dichos resultados.

Las técnicas usadas son:

- **La encuesta:** Es una técnica que consiste en obtener información en base a preguntas validadas, aplicadas a la muestra de investigación para analizar características e inventarios de tareas docentes.
- **La entrevista:** Es el arte de escuchar y captar información, se aplicó a directivos o empleadores de los titulados investigados, a través de un diálogo ameno proporcionando información sobre formación, competencias, contratación de docente, metodología y aplicación de la formación superior.

Los instrumentos utilizados en la investigación fueron los siguientes:

- Instrumento 1: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica. El conjunto de preguntas, estuvo destinado a obtener información sobre las vivencias de titulados, expresadas en dos instrumentos: A y B y en cada una un código en la parte superior para su mejor identificación; el primero, constó de características laborales relacionadas a veinte cuestionamientos entre aspectos personales y referencias del lugar de trabajo; mientras que, la segunda se compuso de cincuenta y ocho ítems divididas en función de la frecuencia, importancia y nivel de formación del desempeño en sus distintos aspectos como: metodológicos, autoevaluación, investigación, administrativas, padres de familia, etc.

Es decir, temas que permiten descubrir el accionar del profesor graduado de la UTPL en un tiempo de 30 a 45 minutos.

- Instrumento 2: Encuesta a directivos. Inventario de tareas del trabajo Docente: Tiene la función de contrastar lo dicho por el titulado, en distinto orden de ejecución, bajo los mismos criterios del inventario de tareas resueltos por los titulados en un tiempo similar al trabajo anterior.
- Instrumento 3: Entrevista dirigida a los Directivos. Es un contacto personal que amplía y proporciona mayores criterios, mediante cinco preguntas claves como: ¿Cuáles son los aspectos que se toman en cuenta para la contratación, mejorar la formación docente y desde ésta reconocer la utilidad, competencias y metodología? y el ejercicio mismo de la docencia en el titulado, una vez concluida la formación superior.
- Matrices de titulados y directivos en formato Excel. Es un formato que contiene una colección de elementos distribuidos en diagramas y tablas estadísticas las que contienen según este caso, características laborales y personales del docente como también un inventario de tareas referidos en temas y/ o subtemas específicos detalladas en plantillas bajo tres parámetros; opción, frecuencia y porcentaje, y a esto se suma los cuadros que determinan otros aspectos investigativos relacionados con la práctica docente, pregunta por pregunta en las que, de acuerdo al criterio del titulado, arrojan diversos porcentajes permitiendo ver con mayor precisión y

objetividad la opinión del encuestados y así poder ser analizados e interpretados correctamente. Son clave para la elaboración de la propuesta de esta tesis.

En cuanto a los directivos también se recopila la información en un formato con los aspectos relacionados al inventario de tareas del trabajo docente, de directivos que al igual que los titulados son respondidos en relación a la frecuencia, la importancia y el nivel de formación consolidados en un Baremo de tareas del trabajo docente desde el punto de vista del directivo.

2.3. Preguntas de investigación

- ¿Cuáles son las características del puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación Básica de la UTPL?
- ¿Qué aspectos se consideran en el inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y titulados?

2.4. Contexto

Los titulados universitarios analizados se encuentran distribuidos en las provincias de Loja y Pichincha, los detallados en esta investigación corresponden a la provincia de Loja; dos tipos de instituciones educativas: cinco en instituciones fiscales repartidas en los cantones: Puyango, Loja, Macará, Gonzanamá, una fiscomisional perteneciente al cantón Paltas.

Existió el caso de una titulada que no ejerce la carrera, manifestando que pese a los intentos por conseguir nombramiento fiscal o contrato no logra concretar una plaza de trabajo. Indicó que como reemplazo se ha desempeñado por pocos días y que actualmente por su alumbramiento se dedica a las actividades del hogar.

2.5. Población y muestra

La población es de 1849 titulados universitarios que pertenecen a la Modalidad Abierta y a Distancia de la Universidad Técnica Particular de Loja, en la titulación de Ciencias de la Educación, mención de Educación Básica, comprendidos entre los años 2007 al 2012, se ha tomado una muestra de siete titulados, a los cuales se dirigió la encuesta, así mismo, se aplicó a sus respectivos directivos.

2.6. Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos

Humanos

- Siete titulados universitarios de la UTPL encuestados
- Seis directivos, empleadores de los titulados encuestados.
- La investigadora

Institucionales

Las instituciones educativas en las que se encuentran trabajando los titulados son de sostenimiento fiscal y fiscomisional, corresponden a las siguientes instituciones educativas: Escuela de Educación Básica “José María Burneo”, Escuela de Educación Básica “Julio Alberto Paredes”, Escuela de Educación Básica “Luis Leopoldo Dillón”, Unidad Educativa Marista “Catacocha”, Escuela de Educación Básica “Manuel Enrique Rengel” y la Escuela de Educación Básica “Monseñor Juan María Riofrío”.

Materiales

- Carta a directivos de los centros educativos.
- Carta a titulados de la UTPL
- Encuestas a titulados-empleadores
- Manual de trabajo de investigación
- Entrevista
- Libreta de apuntes
- Entorno virtual EVA
- Materiales de oficina: Marcadores, lápices, papel, cinta adhesiva.
- Cámara
- Grabadora
- Transporte privado
- Alojamiento: hotel
- Portátil
- Celular

Económicos

La investigación tuvo un costo aproximado de quinientos sesenta dólares detallados en la siguiente tabla.

Tabla 2: Costo de la investigación

No.	Actividad	Valor en dólares
1	Copias	50.00
2	Impresiones	50.00
3	Consultas internet	50.00
4	Anillados	50.00
5	Transporte	200.00
6	Grabación CD	10.00
7	Alojamiento	150.00
Total		\$560.00

Fuente: Factura de pago,
Elaboración: La Autora

2.7. Procedimiento para la aplicación de instrumentos

Una vez conocido el listado de profesionales a encuestar:

- Se constató la vigencia de la información personal facilitada desde la UTPL
- De aquellos que no se conocía su paradero se acudió: al Tribunal Supremo Electoral, guía telefónica, amistades personales del investigador e incluso a la ciudadanía donde posiblemente se presumió que vivió la titulada, además se hizo uso de la tecnología actual para su contacto correos electrónicos, hecho que determinó que el grupo asignado se encontraba en seis cantones de la provincia de Loja y una en la ciudad de Quito de la provincia del Pichincha.
- Se estableció una cita previa vía celular con cada uno.
- Se fijó lugar y hora de encuentro.
- Se aplicó los instrumentos ya referidos en páginas anteriores. Aquí se vivió una experiencia inolvidable porque unas veces el encuentro fue en un lugar ameno, pero en otras, fueron en la calle por la disponibilidad de tiempo más en el caso en los directivos e incluso la hora no fue un impedimento para cumplir con el propósito, que no era otra cosa que recabar información.
- Se procedió a llenar las matrices en las tablas de Excel tanto para titulados como para empleadores, pregunta por pregunta de acuerdo a las características laborales y a los inventarios de tareas del trabajo docente, este último se aplica a directivo también.

3. TEMA: INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1 Características de los titulados: individuales, académicas y laborales

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

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

Tabla 3. Ubicación Geográfica de los titulados y los establecimientos donde laboran.

Ubicación geográfica		Nombre del establecimiento o empresa	Frecuencia	%
Provincia	Lugar			
Loja	Gonzanamá	Escuela de Educación Básica José María Burneo	1	85.71
		Total por lugar	1	
	Puyango	Escuela de Educación Básica Julio Alberto Paredes	1	
		Escuela de Educación Básica Luis Napoleón Dillón	1	
		Total por lugar	2	
	Catacocha	Unidad Educativa. Marista "Catacocha" sección Básica	1	
		Total por lugar	1	
	Macará	Escuela de Educación Básica Manuel Enrique Rengel	1	
		Total por lugar	1	
	Loja	Escuela de Educación Básica Monseñor Juan María Ríofrío	1	
		Total por lugar	1	
	Pichincha	Quito	No labora	
Total por lugar			0	
Total de encuestados			7	100

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

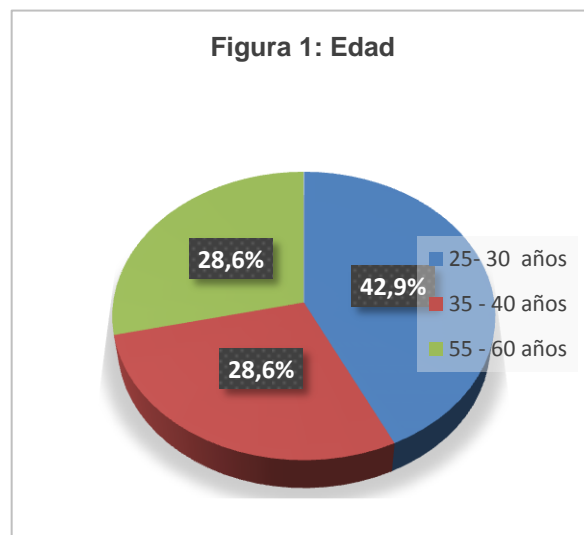
Elaboración: Elena Castillo.

La provincia de Loja es conocida como la Centinela del Sur, está llena de valles, lagunas, paisajes hermosos y gente muy amable, y es el lugar geográfico que acoge al 85.71% de los titulados y en la provincia de Pichincha el 14.29% que corresponde a un titulado. En la provincia de Loja los docentes se ubican en los cantones de Gonzanamá, Puyango, Macará y Loja; ellos ejercen su carrera profesional y laboran en escuelas de sus lugares de residencia. La titulada de la provincia de Pichincha no se encuentra laborando por su etapa de pos-parto, además no ha ejercido su profesión anteriormente.

3.1.1.2. Edad

Tabla 4. Edad de los titulados

P3.		
Edad	Frecuencia	Porcentaje
25- 30 años	3	42.85
35 - 40 años	2	28.57
55 - 60 años	2	28.57
Total	7	100.00



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

Elaboración: Elena Castillo

El 42.85 % de los profesionales indagados se encuentran en edades comprendidas entre 25 a 30 años; el 28.57% en edades entre 35 a 40 años, la muestra analizada está constituida por personas jóvenes.

El 28.571% se encuentran en edades entre 55 a 60 años.

Dentro de este grupo se encuentra un docente que ha manifestado su interés de acogerse al beneficio de la jubilación.

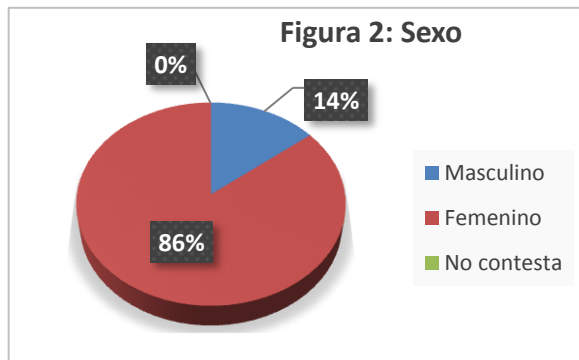
Sin embargo, el Ministerio de Educación diseñó un cronograma de jubilación de acuerdo al año de nacimiento de los maestros, en el que se priorizará a los docentes con más de 70 años y con enfermedades catastróficas.

Este cronograma se extiende hasta el año 2016, y para ello el docente debe cumplir estos requisitos para acogerse a la jubilación, en caso contrario, tendrá que continuar con sus labores de docente.

3.1.1.3. Sexo

Tabla 5: Género de los titulados

P4.		
Opción	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	1	14
Femenino	6	86
No contesta	0	0
Total	7	100



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

Elaboración: La Autora.

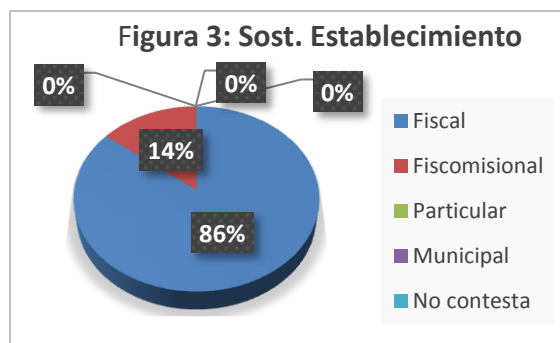
El grupo en estudio está constituido por el 86 % de mujeres que corresponde a seis tituladas y el 14% por varones que corresponde a un titulado, evidenciándose que la mujer ha recuperado su espacio en la educación y también en el campo laboral, lo que permitiría afirmar que más espacios públicos están ocupados por las mujeres y existe menor discriminación.

3.1.2. Características académicas de los titulados

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

Tabla 6: Sostenimiento del establecimiento

P5.1.		
Opción	Frecuencia	Porcentaje
Fiscal	6	86
Fiscomisional	1	14
Particular	0	0
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100



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

Elaboración: La Autora

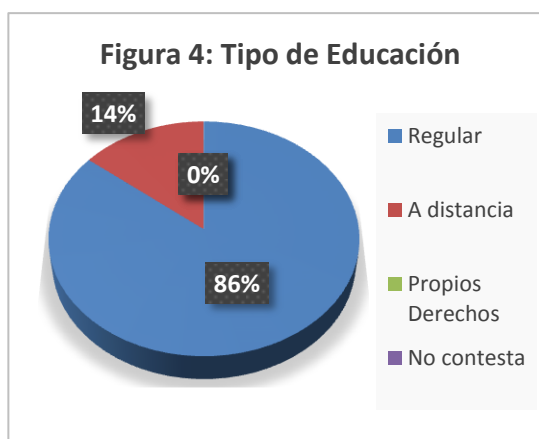
Académicamente, cinco de los titulados en estudio que corresponde al 85.71% se educaron en instituciones fiscales hasta terminar su bachillerato y el 14.29% que corresponde a dos titulados se educaron en instituciones fiscomisionales.

Esto permite evidenciar que los padres de los titulados investigados prefirieron la educación pública financiada por el Gobierno, como se menciona en la Ley Orgánica de Educación Intercultural LOEI Artículo 54 y que especifica mayores características de este tipo de instituciones.

3.1.2.2 Tipo de educación

Tabla 7: Tipo de Educación

P5.2		
Opción	Frecuenc.	Porcentaje
Regular	6	86
A distancia	1	14
Propios derechos	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100



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

Elaboración: Elena Castillo

En la LOEI se identifica tres modalidades de estudio: modalidad educación presencial, modalidad de educación semipresencial y modalidad a distancia; de acuerdo a los resultados de las encuestas el 85.71% asistieron a una educación regular, es decir presencial, y el 14.28 % asistió a una enseñanza a distancia; por razones laborales e incluso económicas según lo manifestado.

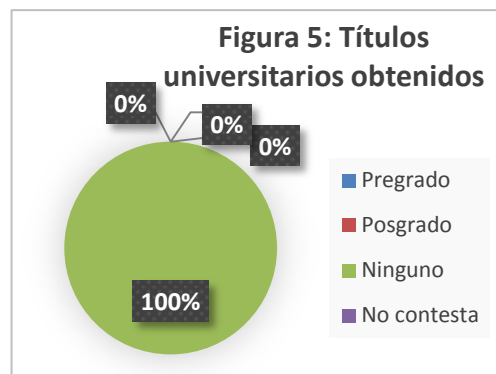
Esto permite determinar que se está cumpliendo con una de las políticas educativas del Ecuador que es la universalización de la educación.

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

Tabla 8: Títulos universitarios obtenidos

P6.		
Títulos universitarios obtenidos *	Frecuencia	%
Ninguno	7	100
Total	7	100

*No se incluye el título de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica



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

Elaboración: Elena Castillo

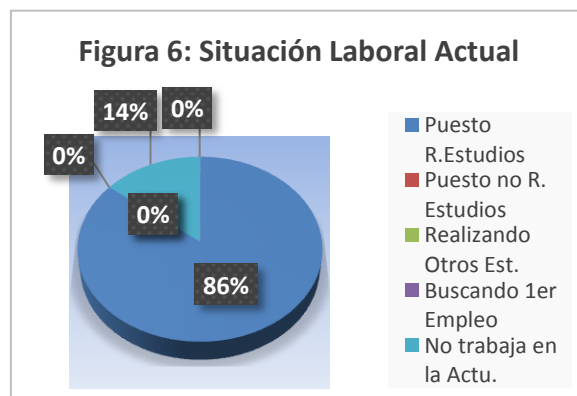
En el grupo de titulados el 100% no tienen otro título universitario a parte del de Ciencias de la Educación, es decir, estudios universitarios posterior a la obtención de título de pregrado comprendido en maestrías, doctorados y estudios de investigación posdoctoral” (Fabara, 2012). Esto se interpreta entonces el desinterés en seguir estudios de este tipo, probablemente porque éstos les resulten costosos o por falta de tiempo.

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.

Tabla 9: Situación Laboral Actual

P7		
Opción	Frecuencia	%
Puesto R.Estudios	6	85,72
Buscando 1er Empleo	0	0
No trabaja en la Actu.	1	14,28
No contesta	0	0
Total	7	100



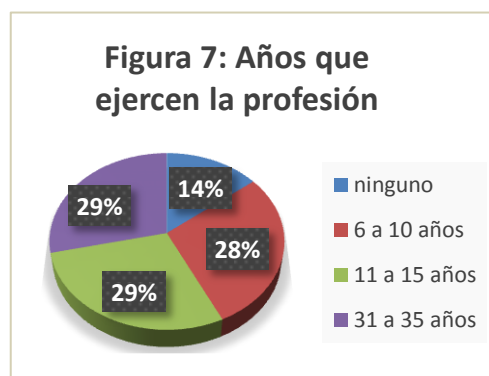
Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012

Elaboración: Elena Castillo.

El 85,72% se encuentra trabajando en un puesto relacionado con los estudios universitarios obtenidos en esta institución en la mención de Educación Básica, los mismos que les han permitido sentirse realizados y plenamente identificado con su vocación y el 14,28 % corresponde a una titulada que actualmente no labora, pese a esto no ha hecho desmerecer su profesión, está consciente que en estos momentos las políticas de inserción laboral tienen mucho que ver con la relación político social de partido de gobierno. El gobierno manifiesta que los puestos de trabajo están dados por méritos para brindar la oportunidad de trabajo a los más calificados profesionalmente, pero a pesar de eso aún no se respeta totalmente la profesionalización de los aspirantes.

Tabla 10. Años que ejercen la profesión.

P8.		
Años que ejerce la profesión	Frecuencia	%
ninguno	1	14.28
6 a 10 años	2	28.57
11 a 15 años	2	28.57
31 a 35 años	2	28.57
Total	7	100



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

Elaboración: Elena Castillo.

Dos de los titulados se encuentran ejerciendo la carrera por un intervalo de tiempo de 31 a 35 años, que representa un 28,57%, significa más de media vida de trabajo, sin embargo manifiestan que estarían gustosos de recibir la jubilación y dar oportunidad a la gente nueva pues ellos salen con otra visión de trabajo e incluso renovados de conocimientos. Dos titulados se encuentran laborando por un período de tiempo de 11 a 15 años y corresponde al 28,57%, así mismo dos titulados se encuentran laborando entre 6 a 10 años y que corresponde igualmente al 28,57%, ellos indican que la experiencia que de a poco adquieren les mantienen latente el espíritu de servicio al país por mejorar la educación de la niñez ecuatoriana; finalmente, el 14,28% que corresponde a un titulado que no cuenta con la suerte de ejercer la profesión pues actualmente se encuentra dedicada a ama de casa.

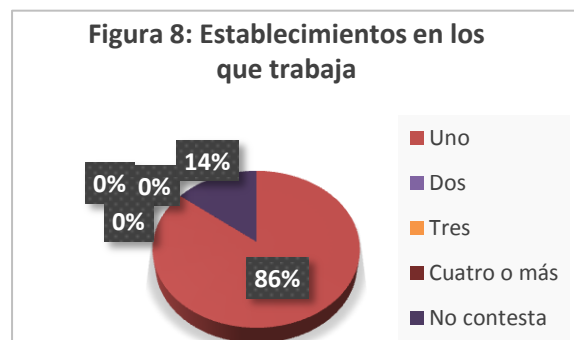
Los profesionales que actualmente se encuentran laborando comentan que anteriormente podían ejercer su carrera en varios centros educativos o desarrollar otra actividad particular, pero ahora debido a las nuevas reformas a la Ley de Educación y su Reglamento y a la Ley

de Carrera del Servidor Público que estipula entre otras reformas el cumplimiento de las ocho horas laborales, no pueden hacerlo, lo que ha incidido notablemente en sus ingresos económicos.

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

Tabla 11. Establecimientos en los que trabaja

P12		
Opción	Frecuencia	%
Uno	6	86
Dos	0	0
Tres	0	0
Cuatro o más	0	0
No contesta	1	14
Total	7	100



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

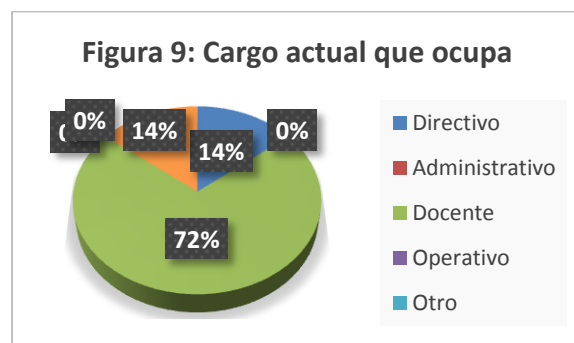
Elaboración: Elena Castillo.

Haciendo relación con el análisis anterior, de los seis encuestados que laboran en centros educativos estos ratifican no tener otra fuente de trabajo que corresponde al 86% sin otra ocupación que la de ser docente en el lugar donde les ha sido extendido su nombramiento fiscal y un 14% no contesta que es el caso de la investigada que no labora.

3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.

Tabla 12. Cargo actual que ocupa

P13		
Opción	Frecuencia	%
Directivo	1	14
Docente	5	72
No contesta	1	14
Total	7	100



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

Elaboración: Elena Castillo.

Un 71,42% de los entrevistados, es decir cinco ocupan el cargo de docentes en la escuela donde han venido laborando, mientras que un docente labora como director representado

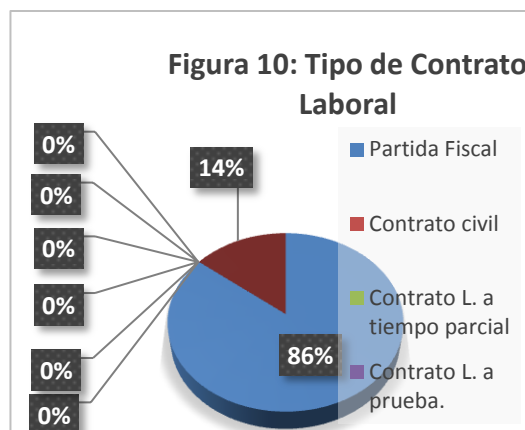
un 14,28% y un 14% que corresponde a la licenciada que no contesta por no encontrarse trabajando, sino que está dedicada a las actividades del hogar por completo.

Se puede evidenciar que el liderazgo lo ejercen únicamente como docentes y solamente una persona lo ejerce desde un peldaño superior, esto se debe a que como directivos existe una mayor responsabilidad y actualmente la misma no tiene una mayor remuneración como en años anteriores, no existe actualmente la motivación económica para asumir los puestos directivos de las instituciones educativas.

3.1.3.4 Características del trabajo actual.

Tabla 13. Tipo de Contrato Laboral

P15		
Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	6	86
Contrato Civil	0	0
Contrato L. a tiempo	0	0
Contrato L. a prueba	0	0
Contrato L. Indefinid	0	0
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de reem.	0	0
No contesta	1	14
Total	7	100



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

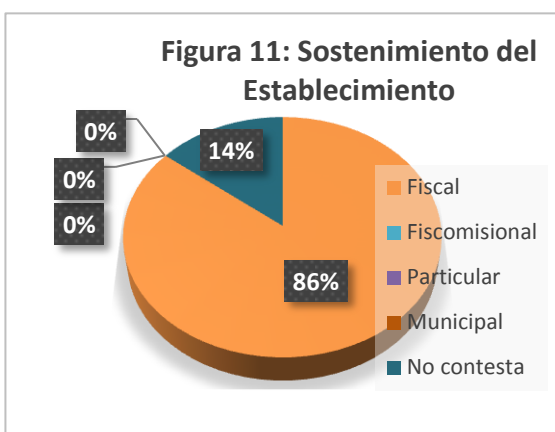
Elaboración: Elena Castillo.

El 85,71% de los profesores tienen partida fiscal y corresponden a docentes que se han graduado hace más de 6 años lo que permite pensar que el acceso a un empleo fijo de los graduados en años anteriores fue más fácil.

El 14% que corresponde a una persona graduada recientemente no ha podido acceder a un puesto de trabajo con nombramiento, ni por contrato.

Tabla 14: Sostenimiento del establecimiento

P5.1.		
Opción	Frecuencia	Porcentaje
Fiscal	6	86
Fiscomisional	0	14
Particular	0	0
Municipal	0	0
No contesta	1	0
Total	7	100



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

Elaboración: La Autora

De los titulados encuestados cinco laboran en instituciones fiscales y una en institución fiscomisional, pero las seis personas tienen partida fiscal que corresponde al 86% y una (14%) de los titulados no contesta por encontrarse dedicada al cuidado de la familia por completo. La profesional que no labora no pierde el interés por seguir intentando conseguir un empleo que le permita una mejor calidad de vida para ella y el resto de los miembros de su hogar.

Luego del análisis de las características laborales de los titulados se establece que la mayoría de estos se encuentran laborando en instituciones fiscales y fiscomisionales con partidas presupuestarias fiscales, es decir, el nivel de inserción laboral es del 85,71%, ya que solamente una titulada no se encuentra trabajando.

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

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

Analizando la tabla 7 se evidencia que los titulados que laboran en instituciones educativas se encuentran desarrollando actividades relacionadas con su formación profesional, solamente la profesional que no trabaja no realiza actividades relacionadas con su profesión. Las actividades encomendadas a los docentes están en estrecha relación con su formación.

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

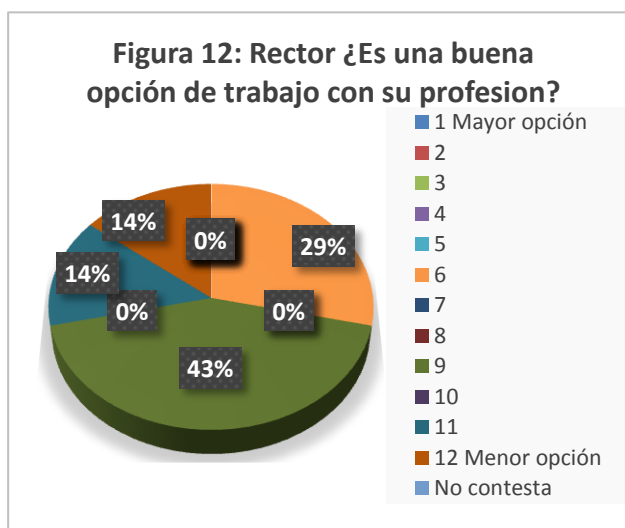
Los titulados y empleadores valoran el trabajo que realizan los egresados de la carrera de Ciencias de Educación y lo consideran importante para el buen desempeño profesional tanto en los aspectos metodológicos-didácticos, participación en actividades académicas, normativas y administrativas.

3.3 Valoración docente de la profesión

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

Tabla 15: Rector ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

P18.1		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	2	28,571
7	0	0
8	0	0
9	3	42,857
10	0	0
11	1	14,286
12 Menor opción	1	14,286
No contesta	0	0
Total	7	100



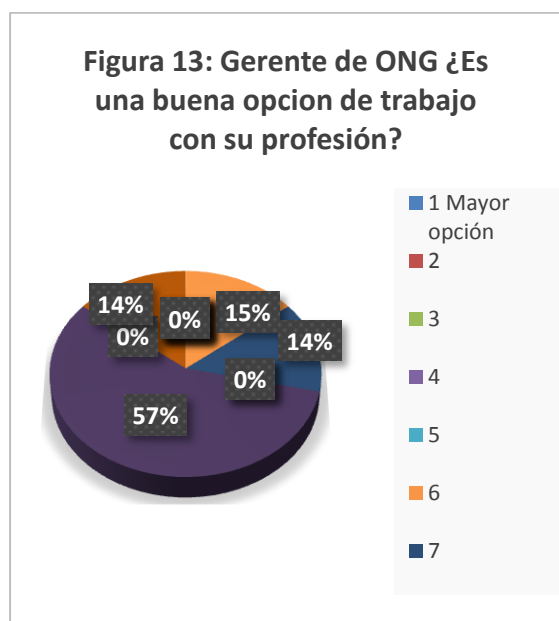
Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012

Elaboración: Elena Castillo

Los docentes titulados en Educación Básica, no consideran que con la capacitación recibida pueden optar para la función de Rector de un establecimiento educativo, solo el 42,86 % lo consideran como opción, es decir tres titulados.

Tabla 16: Gerente de ONG ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

P18.2		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	1	14,286
7	1	14,286
8	0	0
9	0	0
10	4	57,143
11	0	0
12 Menor opción	1	14,286
No contesta	0	0
Total	7	100



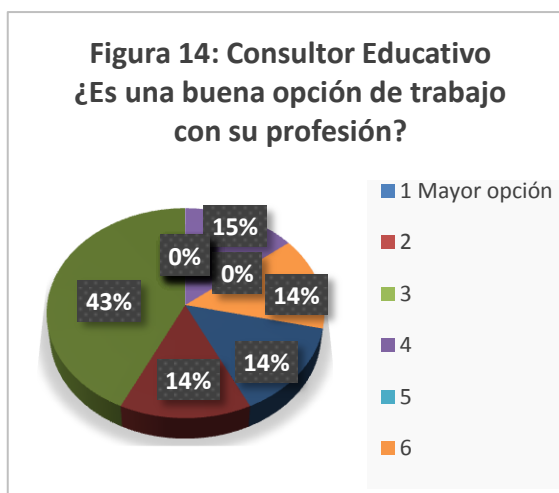
Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

Elaboración: Elena Castillo

A diferencia del caso anterior, solo cuatro docentes consideran ser Gerente de ONG, la opción de trabajo no es recíproca para todos.

Tabla 17: Consultor Educativo

P18.3		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	1	14,29
5	0	0
6	1	14,29
7	1	14,29
8	1	14,29
9	3	42,86
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100



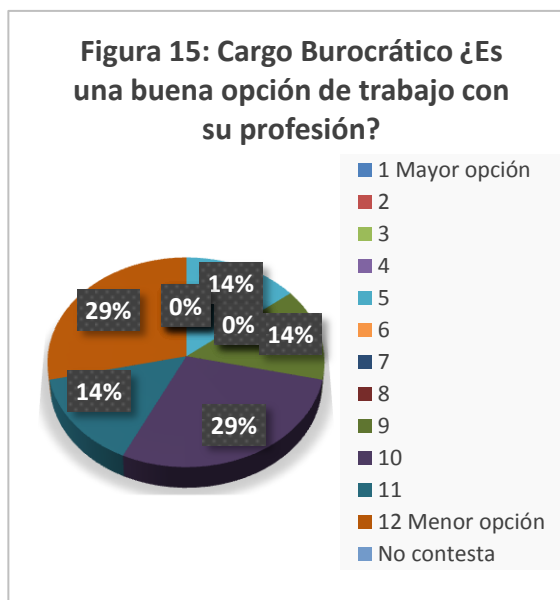
Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012

Elaboración: Elena Castillo

Los titulados consideran que ser consultor educativo no es una buena opción de trabajo con su profesión, en un 42,86%.

Tabla 18: Cargo Burocrático ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	1	14,286
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	1	14,286
10	2	28,571
11	1	14,286
12 Menor opción	2	28,571
No contesta	0	0
Total	7	100



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

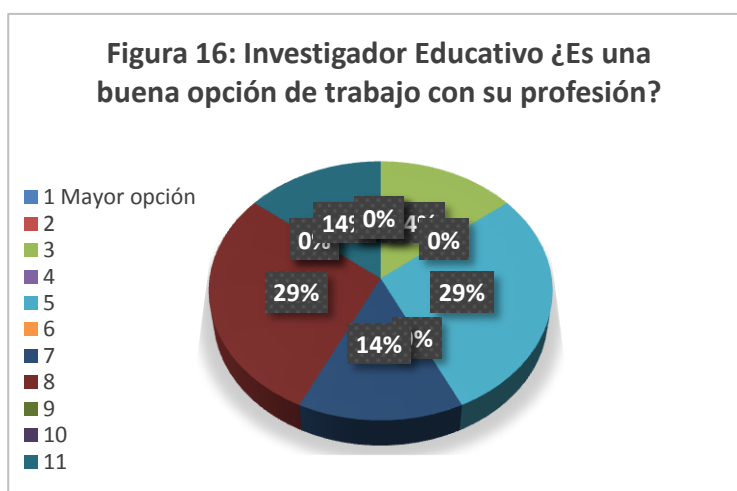
Elaboración: Elena Castillo

Al realizar el análisis del cargo burocrático, se aprecia que tampoco es una buena opción de trabajo con la profesión de Ciencias de la Educación, las respuestas se ubican en 9 y 12.

Tabla 19: Investigador Educativo ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

P18.5

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	1	14,29
4	0	0
5	2	28,57
6	0	0
7	1	14,29
8	2	28,57
9	0	0
10	0	0
11	1	14,29
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100



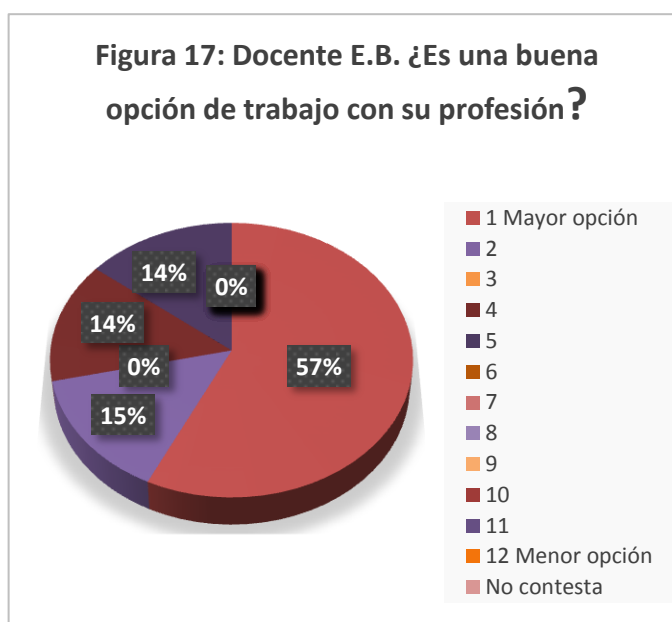
Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

Elaboración: Elena Castillo

El ser investigador educativo aún no es recíproco para todos los titulados, solo dos docentes consideran que es una opción de trabajo para ejercer su carrera profesional. Ver opción 5 con el 28,57%.

Tabla 20: Docente E.B. ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

P18.6		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	4	57,14
2	1	14,29
3	0	0
4	1	14,29
5	1	14,29
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100



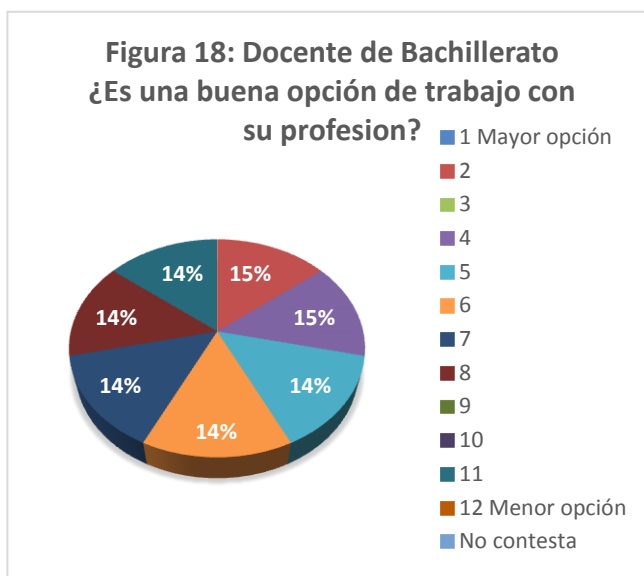
Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

Elaboración: Elena Castillo

Se docente de Educación Básica es una buena opción, el 57.14% indica que más de la mitad del grupo investigado ve como elección principal ejercen su carrera profesional; esto refleja que medianamente se está valorando la carrera, ya que existen algunas otras opciones de trabajo consideradas en este apartado, como es el caso de ser Rector.

Tabla 21: Docente de Bachillerato ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

P18.7		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	1	14,29
3	0	0
4	1	14,29
5	1	14,29
6	1	14,29
7	1	14,29
8	1	14,29
9	0	0
10	0	0
11	1	14,29
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100



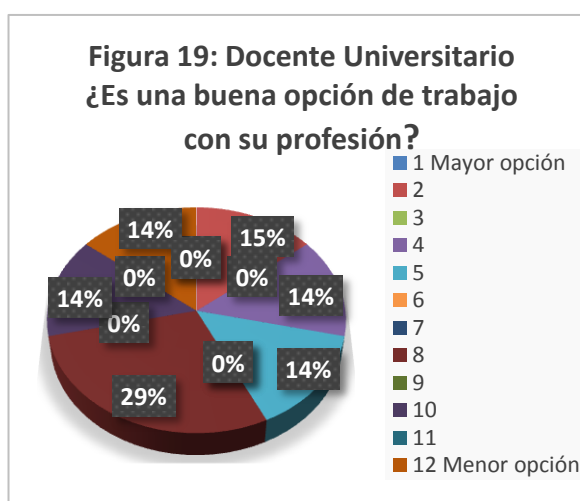
Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

Elaboración: Elena Castillo

Ser docente de bachillerato es una opción considerada a la hora de buscar un empleo, todos los titulados la han tomado en cuenta con un porcentaje de 14.29% por debajo de la opción 1; esto indica que en algún momento podrían trabajar en este puesto de trabajo, aunque se necesitaría formación más profunda de los contenidos a impartir.

Tabla 22: Docente universitario

P18.8		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	1	14,2857
3	0	0
4	1	14,2857
5	1	14,2857
6	0	0
7	0	0
8	2	28,5714
9	0	0
10	1	14,2857
11	0	0
12 Menor opción	1	14,2857
No contesta	0	0
Total	7	100



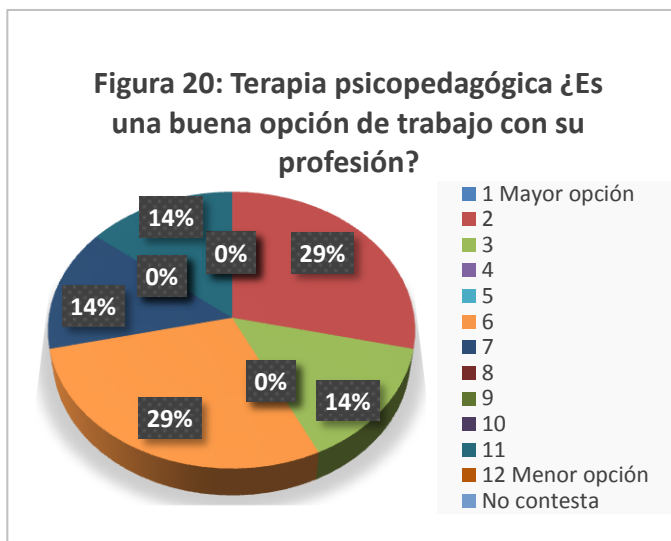
Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

Elaboración: Elena Castillo

Al realizar el análisis de docente universitario, dos titulados (28.57%) consideran que es una buena opción de trabajo y esto lo podrían realizar fuera de su horario de trabajo.

Tabla 23: Terapia psicopedagógica.

P18.9		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	2	28,571
3	1	14,286
4	0	0
5	0	0
6	2	28,571
7	1	14,286
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	1	14,286
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100



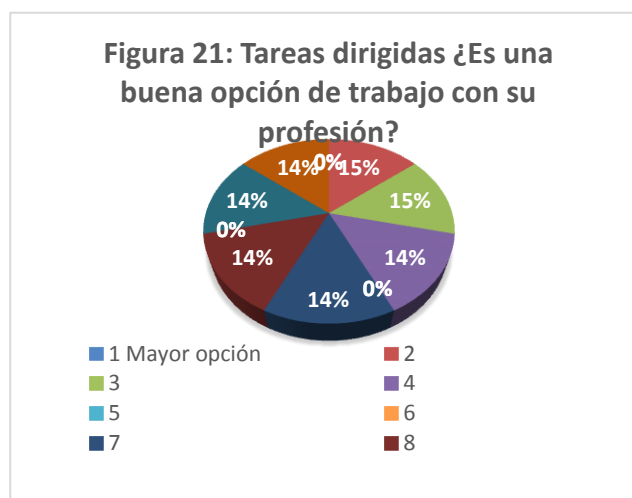
Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012

Elaboración: Elena Castillo

Trabajar en terapia psicopedagógica también es útil a la hora de buscar un empleo, específicamente para dos titulados, opción 2 con el 28,57%; aunque se requiere una mayor capacitación.

Tabla 24: Tareas dirigidas

P18.10		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	1	14,286
3	1	14,286
4	1	14,286
5	0	0
6	0	0
7	1	14,286
8	1	14,286
9	0	0
10	0	0
11	1	14,286
12 Menor opción	1	14,286
No contesta	0	0
Total	7	100



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

Elaboración: Elena Castillo

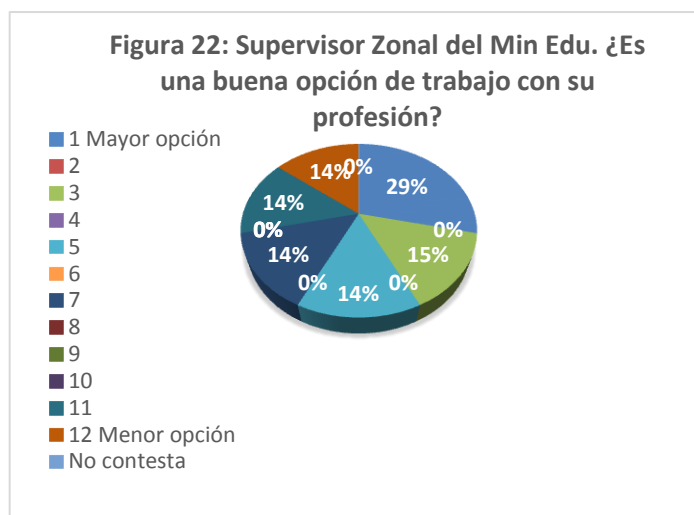
Realizar tareas dirigidas no es considerada como una opción principal, pero sin embargo todos los titulados la han calificado con el 14,28% por debajo de la opción 1, esto indica que en algún momento podrían optar por trabajar horas extras en esta actividad.

Tabla 25: Supervisor Zonal del Min Ed. ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

P18.11		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	2	28,571
2	0	0
3	1	14,286
4	0	0
5	1	14,286
6	0	0
7	1	14,286
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	1	14,286
12 Menor opción	1	14,286
No contesta	0	0
Total	7	100

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

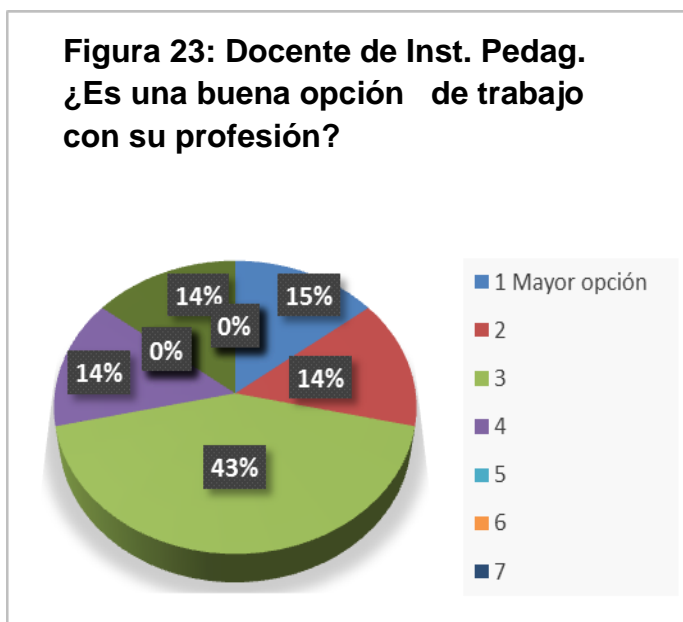
Elaboración: Elena Castillo



Ser supervisor zonal del Ministerio de Educación también es una buena opción de trabajo, para dos docente con el 28,57 %.

Tabla 26: Docente de Inst. Pedag. ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

P18.12		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	1	14,29
2	1	14,29
3	3	42,86
4	1	14,29
5	0	0,00
6	0	0,00
7	0	0,00
8	0	0,00
9	1	14,29
10	0	0,00
11	0	0,00
12 Menor opción	0	0,00
No contesta	0	0,00
Total	7	100,00



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

Elaboración: Elena Castillo

Para tres docentes ser docente de una institución pedagógica es una opción de trabajo aceptable con el 42,86%.

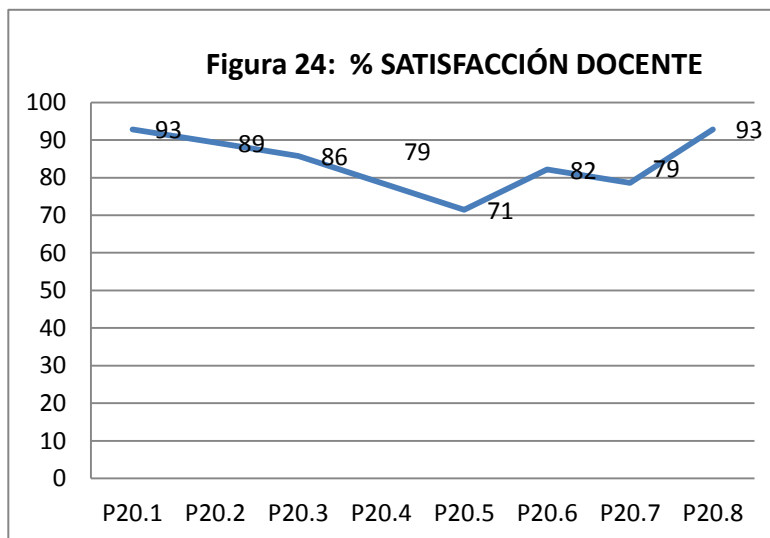
Se concluye entonces, que las mejores opciones de trabajo son: Docente en Educación Básica, Supervisor zonal del Ministerio de Educación, Docente de una institución pedagógica y Rector.

Esto refleja que las competencias adquiridas en la formación inicial en la UTPL les permiten extender su campo ocupacional.

3.4 Satisfacción docente

Tabla 27: Porcentaje de satisfacción docente

% SATISFACCIÓN DOCENTE		
#pregunta	Pro.	%
P20.1	4	93
P20.2	4	89
P20.3	3	86
P20.4	3	79
P20.5	3	71
P20.6	3	82
P20.7	3	79
P20.8	4	93



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

Elaboración: Elena Castillo

La satisfacción profesional “es el estado emocional positivo y placentero que resulta de la percepción subjetiva que tiene la persona de las experiencias laborales” (Rivera, 2009).

Los docentes se encuentran satisfechos con un 93% en los estudios adquiridos en Ciencias de la Educación para ejercer su carrera y en menor grado con el 71 % el salario que reciben por su trabajo, ya que son muchas las funciones que vienen desarrollando y se sienten medianamente satisfechos en el reconocimiento económico.

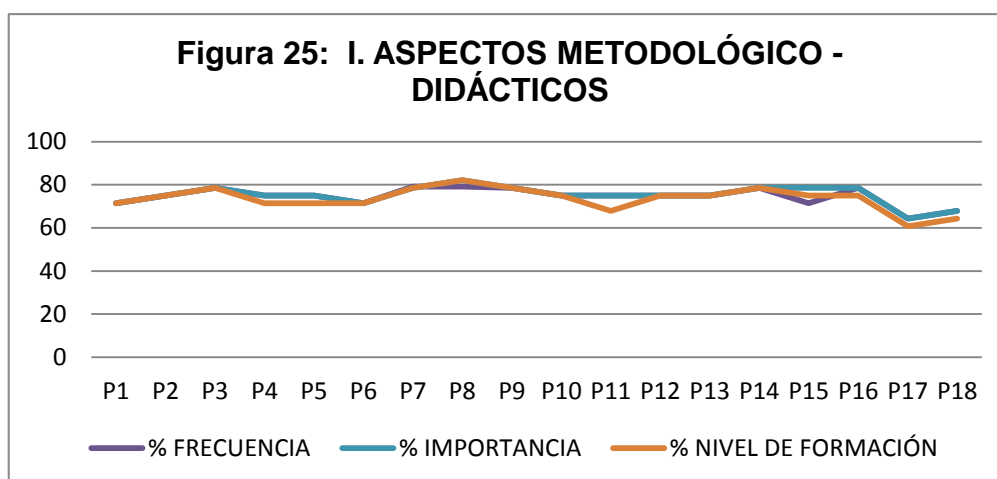
3.5 Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados

3.5.1 Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado

TITULADOS

Tabla 28: Aspectos Metodológicos.-didácticos, titulados

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	EL NIVEL DE FORMACIÓN
P1	3	71	3	71	3	71
P2	3	75	3	75	3	75
P3	3	79	3	79	3	79
P4	3	75	3	75	3	71
P5	3	75	3	75	3	71
P6	3	71	3	71	3	71
P7	3	79	3	79	3	79
P8	3	79	3	82	3	82
P9	3	79	3	79	3	79
P10	3	75	3	75	3	75
P11	3	75	3	75	3	68
P12	3	75	3	75	3	75
P13	3	75	3	75	3	75
P14	3	79	3	79	3	79
P15	3	71	3	79	3	75
P16	3	79	3	79	3	75
P17	3	64	3	64	2	61
P18	3	68	3	68	3	64



Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTP del 2007 al 2012
Elaboración: Elena Castillo

Los aspectos metodológicos didácticos son necesarios para impartir el conocimiento en el aula y estos deben ser trabajados con responsabilidad, estos “métodos de enseñanza

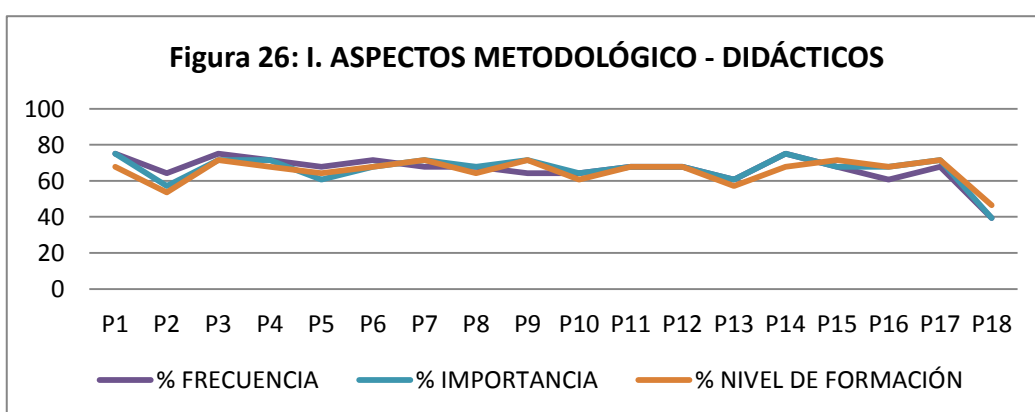
precisan una multiplicidad de sistemas que se adapten al entorno, al contenido y a los alumnos concretos a los que se dirige” (Aula fácil, 2013).

En cuanto a los aspectos metodológicos los titulados se encuentran entre el 60 y 80% en el manejo de estos aspectos, es decir, en forma general manejan a satisfacción la planificación de aula, manejo de estrategias, organización en el aula, promoción de trabajo reflexivo, participativa y colaborativo, etc.

DIRECTIVOS

Tabla 29: Aspectos Metodológicos-didácticos, Directivos

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	EL DE FORMACIÓN
P1	3	75	3	75	3	68
P2	3	64	2	57	2	54
P3	3	75	3	71	3	71
P4	3	71	3	71	3	68
P5	3	68	2	61	3	64
P6	3	71	3	68	3	68
P7	3	68	3	71	3	71
P8	3	68	3	68	3	64
P9	3	64	3	71	3	71
P10	3	64	3	64	2	61
P11	3	68	3	68	3	68
P12	3	68	3	68	3	68
P13	2	61	2	61	2	57
P14	3	75	3	75	3	68
P15	3	68	3	68	3	71
P16	2	61	3	68	3	68
P17	3	68	3	71	3	71
P18	2	39	2	39	2	46



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

Elaboración: Elena Castillo

Los directivos manifiestan que en cuanto al manejo de aspectos metodológicos-didácticos los docentes lo hacen a satisfacción en un 40 a 70% aproximadamente, manteniéndose una relación entre la frecuencia, importancia y nivel de formación; estos porcentajes difieren de

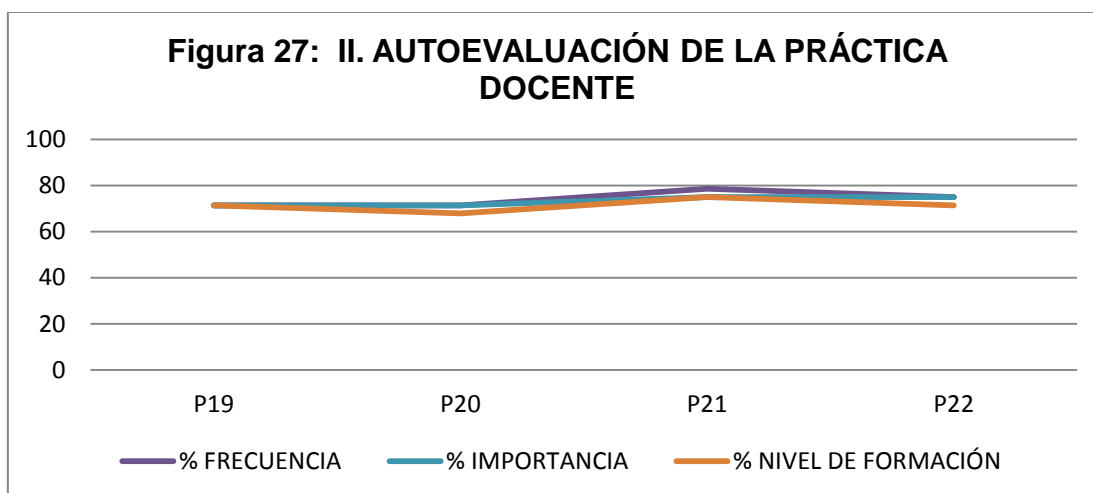
los expresados por los titulados, lo que evidencia que existe una deficiencia en los titulados en cuanto al manejo de aspectos metodológicos-didácticos según los empleadores.

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

Titulados

Tabla 30: Aspectos de autoevaluación de la práctica docentes, Titulados

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	3	71	3	71	3	71
P20	3	71	3	71	3	68
P21	3	79	3	75	3	75
P22	3	75	3	75	3	71



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

Elaboración: Elena Castillo

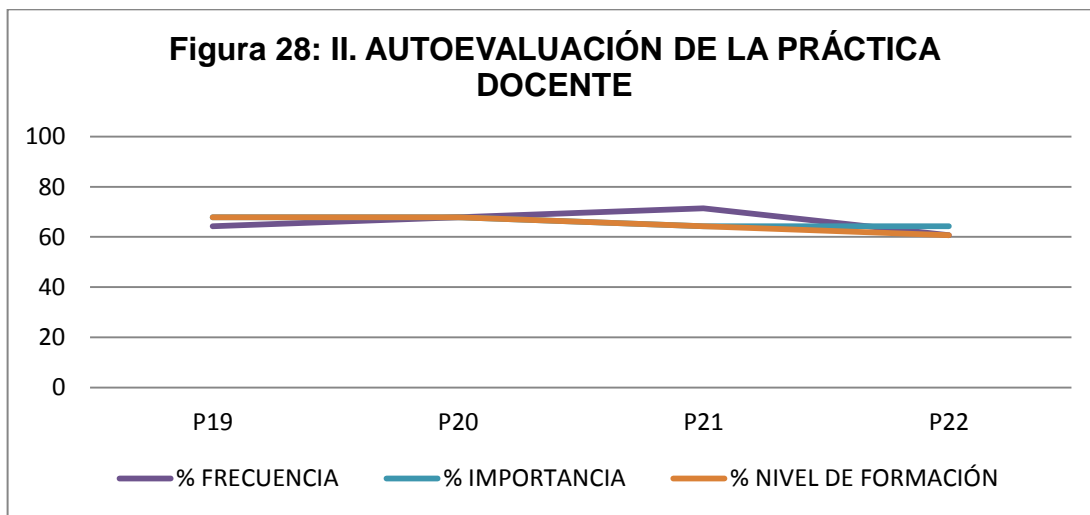
“La autoevaluación demanda el compromiso de los docentes, el equipo de conducción y de la institución en general y tal compromiso deberá promover que toda práctica acreciente los pilares fuertes de cada uno y ajuste aquellos puntos que se hallan debilitados o deficitarios” (Simari & Torneiro, 2009).

La frecuencia, importancia y nivel de formación en cuanto a la autoevaluación de la práctica docente no difieren y se encuentran entre el 68% y 79%, considerándose un nivel medianamente satisfactorio para los titulados.

DIRECTIVOS

Tabla 31: Autoevaluación de la práctica docente, Directivos

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	3	64	3	68	3	68
P20	3	68	3	68	3	68
P21	3	71	3	64	3	64
P22	2	61	3	64	2	61



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

Elaboración: Elena Castillo

La frecuencia, importancia y nivel de formación en cuanto a la autoevaluación de la práctica docente no difieren y se encuentran entre el 61% y 71%, considerándose un nivel medianamente satisfactorio, aunque difiere de la autoevaluación realizada por los titulados, es decir, los directivos manifiestan una menor valoración.

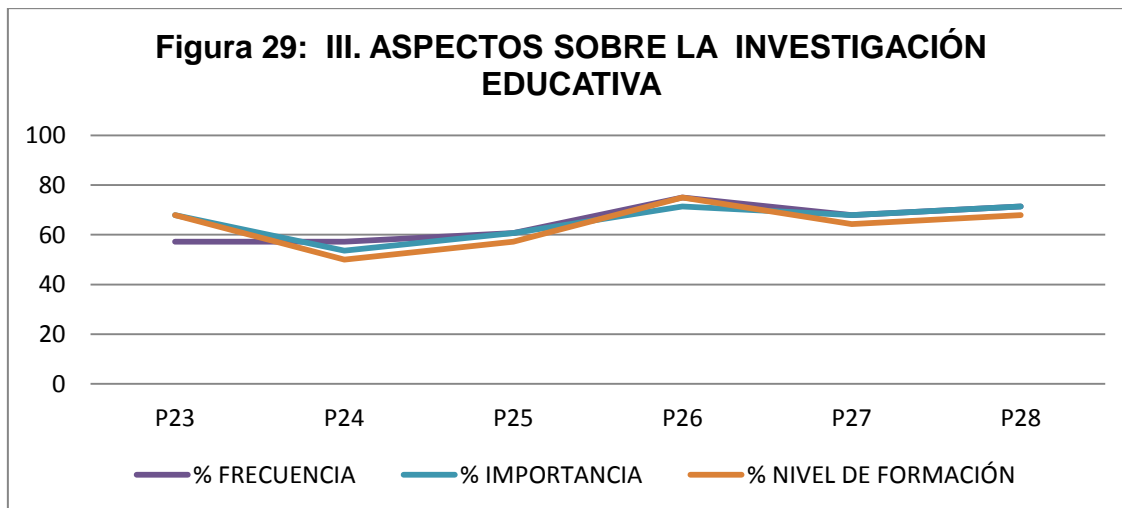
3.5.3 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado

Titulados

Tabla 32: Aspectos sobre la investigación educativa

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Preg.	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	2	57	3	68	3	68
P24	2	57	2	54	2	50
P25	2	61	2	61	2	57
P26	3	75	3	71	3	75

P27	3	68	3	68	3	64
P28	3	71	3	71	3	68



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

Elaboración: Elena Castillo

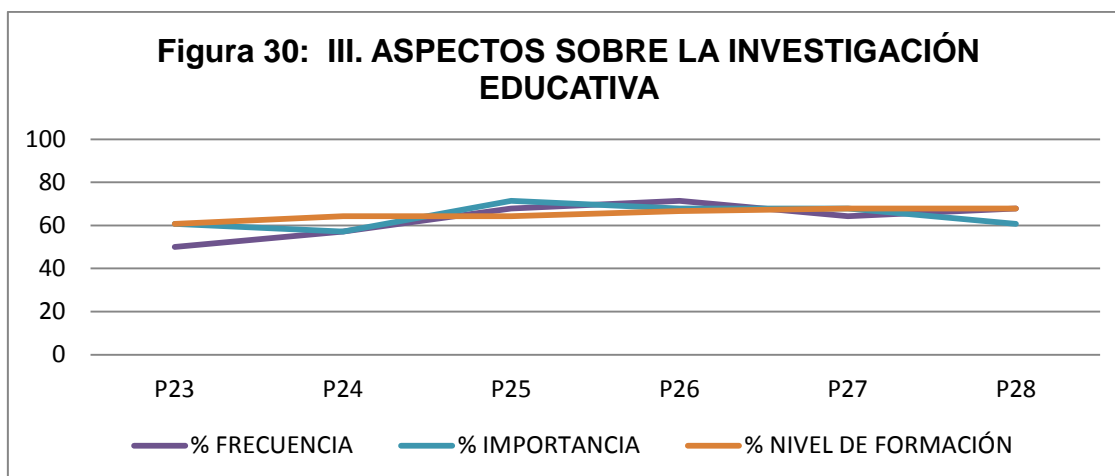
“La investigación educativa se define como la explicación sistemática y racional de los problemas de la realidad educativa, a través de la búsqueda de nuevos conocimientos, del análisis de las funciones, los métodos y los procesos educativos” (Massimino, 2010).

En relación a la investigación educativa no existe mucha diferencia entre la frecuencia, importancia y nivel de formación y los porcentajes se encuentran entre el 50 al 75%, considerándose medianamente satisfactorio, pues los titulados no se sienten competentes para diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a nuevos contextos.

Directivos

Tabla 33: Aspectos sobre la investigación educativa

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro .	% FRECUENCIA	Pro .	% IMPORTANCIA	Pro .	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	2	50	2	61	2	61
P24	2	57	2	57	3	64
P25	3	68	3	71	3	64
P26	3	71	3	68	3	67
P27	3	64	3	68	3	68
P28	3	68	2	61	3	68



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

Elaboración: Elena Castillo

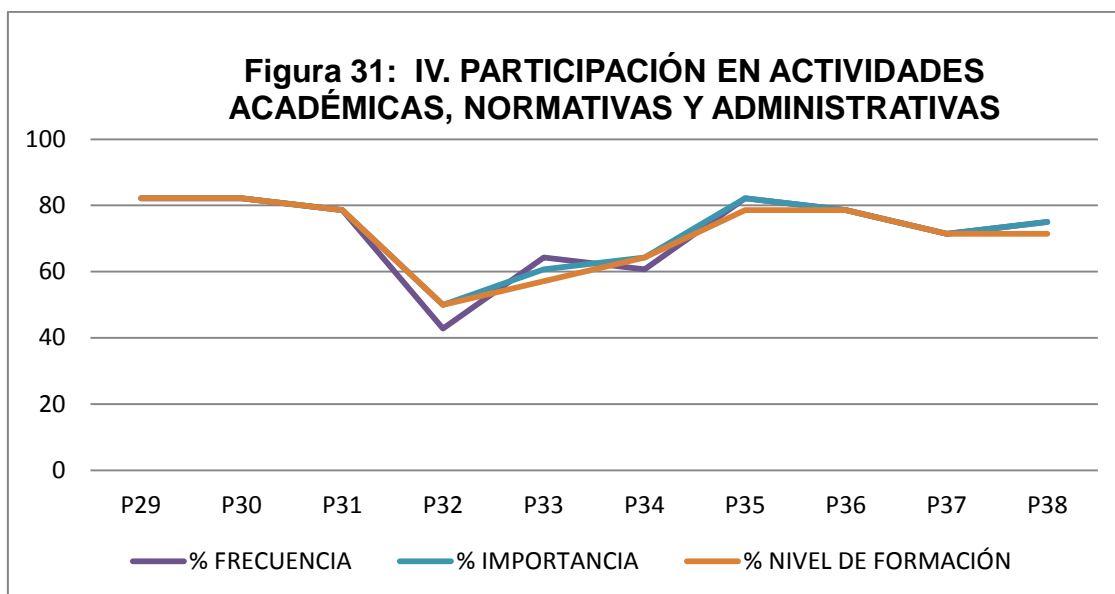
Los directivos consideran que igualmente que los titulados no se están preparados para el diseño de programas, proyectos e instrumentos educativos adaptados a contextos nuevos; el porcentaje oscila entre el 50-71%, un poco inferior al manifestado por los titulados.

3.5.4 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado

Titulado

Tabla 34: Participación en actividades académicas, normativas y administrativas

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	3	82	3	82	3	82
P30	3	82	3	82	3	82
P31	3	79	3	79	3	79
P32	2	43	2	50	2	50
P33	3	64	2	61	2	57
P34	2	61	3	64	3	64
P35	3	82	3	82	3	79
P36	3	79	3	79	3	79
P37	3	71	3	71	3	71
P38	3	75	3	75	3	71



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

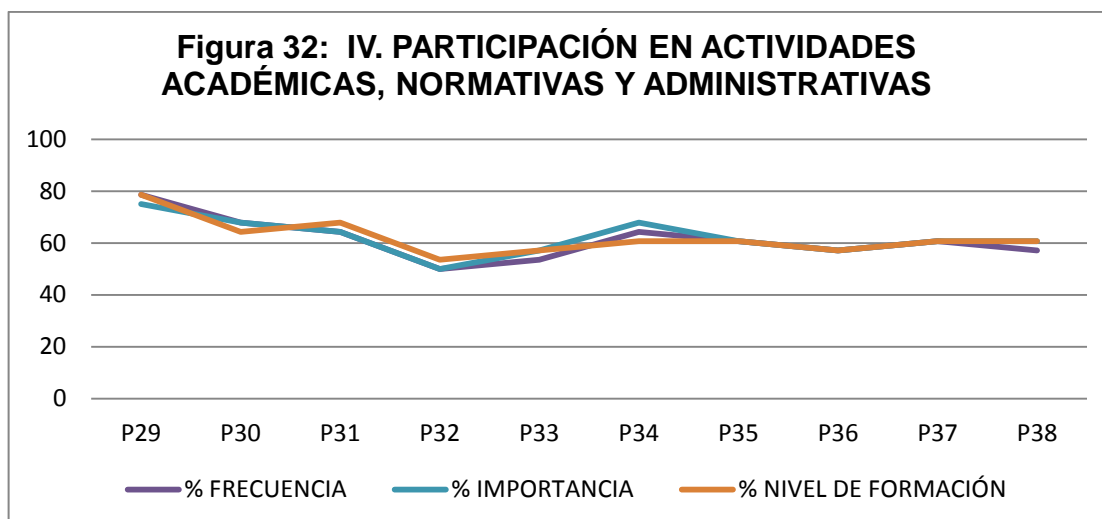
Elaboración: Elena Castillo

La frecuencia, importancia y nivel de formación no difieren en cuanto a la participación en actividades académicas, normativas y administrativas, el porcentaje fluctúa entre 43 y 82%, la mayor dificultad se presenta al momento de ejercer funciones administrativas, además desconoce la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe.

Directivos

Tabla 35: Participación en actividades académicas, normativas y administrativas

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro .	% FRECUENCIA	Pro .	% IMPORTANCIA	Pro .	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	3	79	3	75	3	79
P30	3	68	3	68	3	64
P31	3	64	3	64	3	68
P32	2	50	2	50	2	54
P33	2	54	2	57	2	57
P34	3	64	3	68	2	61
P35	2	61	2	61	2	61
P36	2	57	2	57	2	57
P37	2	61	2	61	2	61
P38	2	57	2	61	2	61



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

Elaboración: Elena Castillo

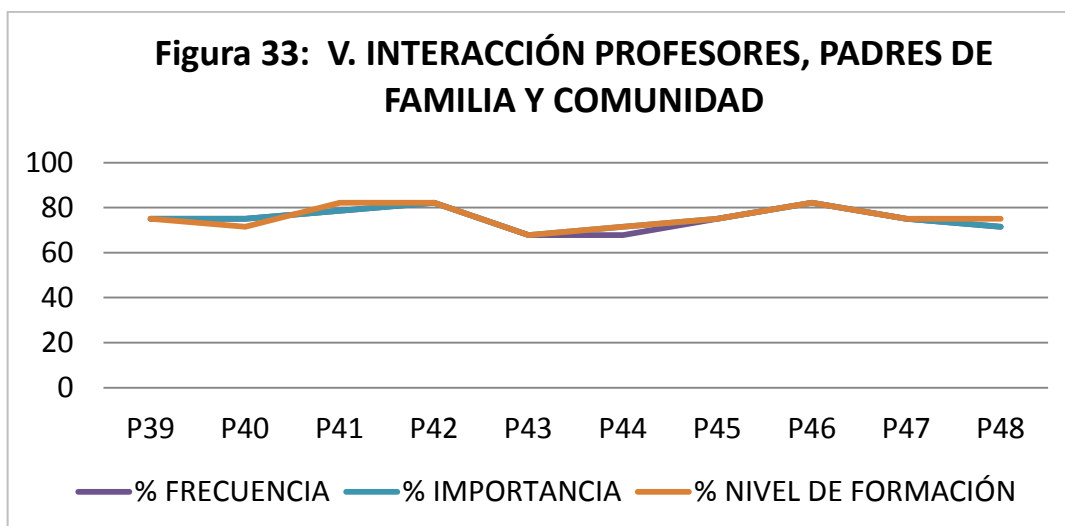
Al analizar las encuestas de los directivos, no existe diferencia entre la frecuencia, la importancia y el nivel de formación y el nivel de participación en actividades académicas, normativas y administrativas varía entre 50 y 79%, determinándose, que los titulados tienen falencias para ejercer funciones administrativas y el conocimiento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe.

3.5.5 Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado

Titulado

Tabla 36 Interacción profesores, padres de familia y comunidad

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



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

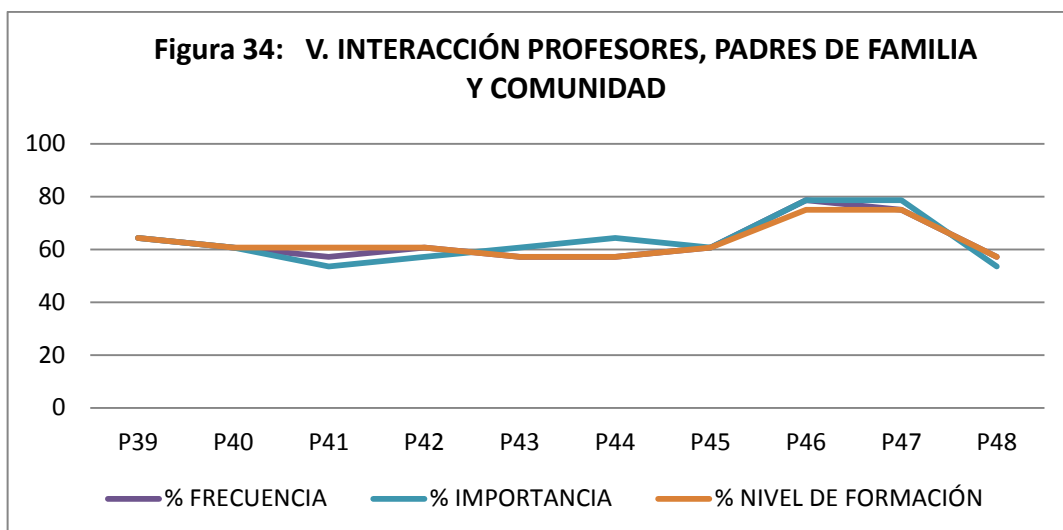
Elaboración: Elena Castillo

Los profesores deben velar porque los padres cumplan sus responsabilidades y obligaciones y para facilitar esto es necesaria la interacción y cooperación familiar, mediante la participación de estos en la escuela y una comunicación fluida y habitual” (Domínguez, 2010). Al analizar las encuestas aplicadas a los titulados se observa que existe coherencia entre la frecuencia, importancia y nivel de formación, y los niveles se encuentran entre el 68% y 82%, este nivel es satisfactorio, aunque existe una deficiencia en el conocimiento del entorno social de los estudiantes y en la colaboración en los programas de desarrollo comunitario; además existe una buena promoción de la participación de los padres de familia en las instancias de intervención vigentes y la participación en acciones fuera de la institución y en la participación en programas dentro de la institución.

Directivos

Tabla 37: Interacción profesores, padres de familia y comunidad

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunt	Pro	% FRECUENC.	Pro	% IMPORTANC	Pro	% NIVEL DE FORM..
P39	3	64	3	64	3	64
P40	2	61	2	61	2	61
P41	2	57	2	54	2	61
P42	2	61	2	57	2	61
P43	2	57	2	61	2	57
P44	2	57	3	64	2	57
P45	2	61	2	61	2	61
P46	3	79	3	79	3	75
P47	3	75	3	79	3	75
P48	2	57	2	54	2	57



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

Elaboración: Elena Castillo

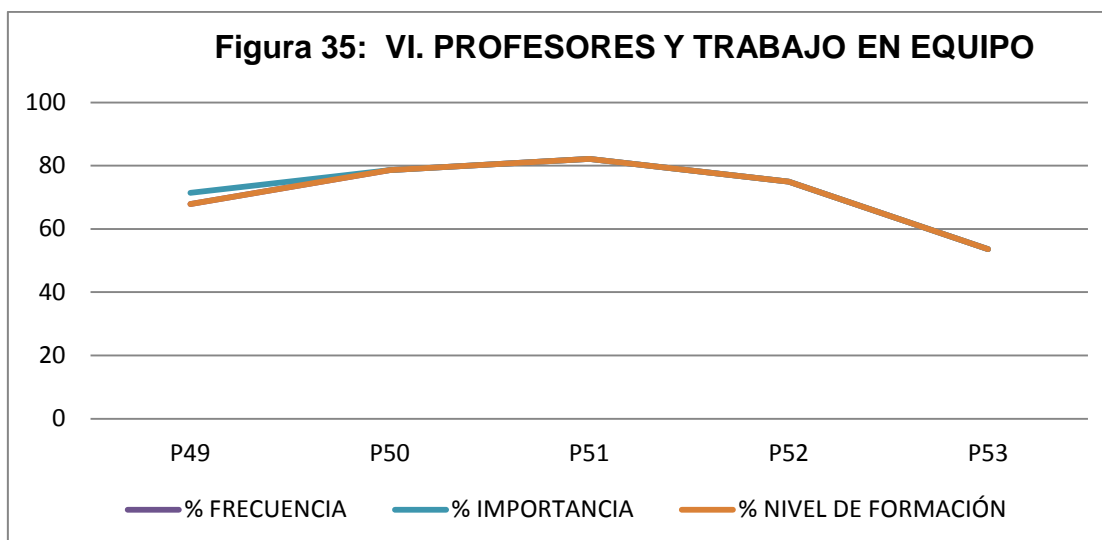
Del análisis de las encuestas aplicadas a los directivos se evidencia una coherencia entre la frecuencia, importancia y nivel de formación y se encuentran entre el 54% y 79%, existiendo una fortaleza en la promoción de la participación de los padres de familia en los programas sociales dentro de la institución y en la atención a los requerimientos legales de los estudiantes, así mismo se observa una falencia en la promoción de la participación de los padres de familia en las instancias de la intervención vigentes y en la tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar. Al realizar una comparación entre los titulados y directivos se observa diferencia en el inventario de tareas del profesional.

3.5.6 Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo

Titulados

Tabla 38: Profesores y trabajo en equipo

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro .	% FRECUENCIA	Pro .	% IMPORTANCIA	Pro .	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	3	68	3	71	3	68
P50	3	79	3	79	3	79
P51	3	82	3	82	3	82
P52	3	75	3	75	3	75
P53	2	54	2	54	2	54



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

Elaboración: Elena Castillo

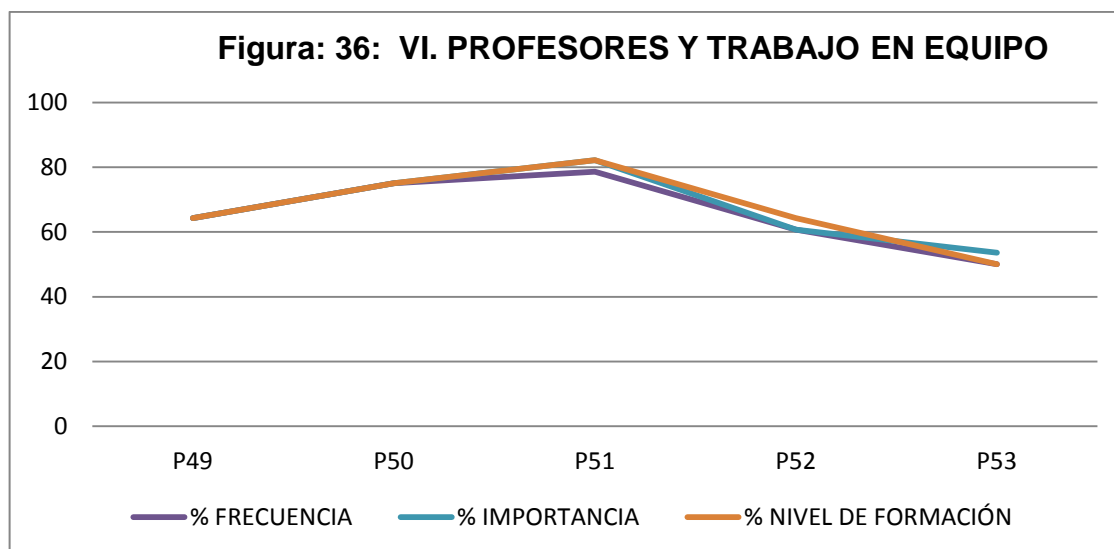
Al trabajar en equipo se desarrolla la participación en reuniones, comunicación entre los integrantes, aprendizajes en conjunto, se aprende a solucionar problemas, a aceptar diversas opiniones y a organizarse para buscar una meta fija (Arriagada, 2002)

Al igual que en los casos anteriores no existe diferencia entre la frecuencia, importancia y nivel de formación y estos se encuentran entre el 54% y 82%, existiendo fortaleza en la participación en sesiones de trabajo y una deficiencia en la participación en círculos de estudio, debido a que no existen dentro de la institución espacios planificados para estas actividades.

Directivos

Tabla 39: Profesores y trabajo en equipo

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro .	% FRECUENCIA	Pro .	% IMPORTANCIA	Pro .	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	3	64	3	64	3	64
P50	3	75	3	75	3	75
P51	3	79	3	82	3	82
P52	2	61	2	61	3	64
P53	2	50	2	54	2	50



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

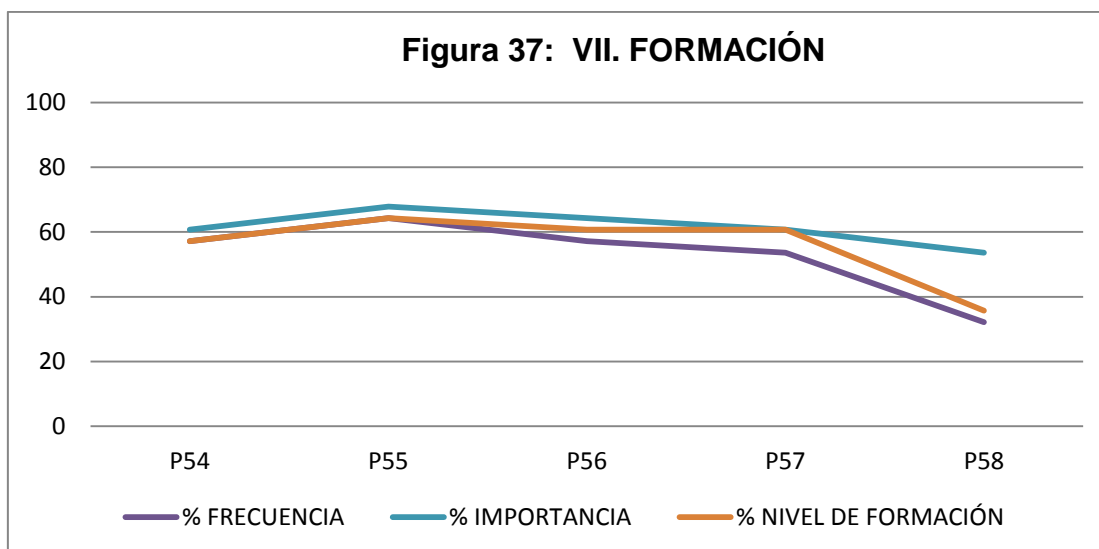
Elaboración: Elena Castillo

Del análisis de las encuestas a los directivos estos se encuentran entre el 50% y 82%, existiendo una fortaleza la participación en sesiones de trabajo y deficiencia en la participación en círculos de estudio, ya que en las instituciones no existe un espacio asignado para estas actividades.

3.5.7 Actividades de formación que ejecuta el Titulado

Tabla 40. Formación, titulados

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro .	% FRECUENCIA	Pro .	% IMPORTANCIA	Pro .	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	2	57	2	61	2	57
P55	3	64	3	68	3	64
P56	2	57	3	64	2	61
P57	2	54	2	61	2	61
P58	1	32	2	54	1	36



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

Elaboración: Elena Castillo

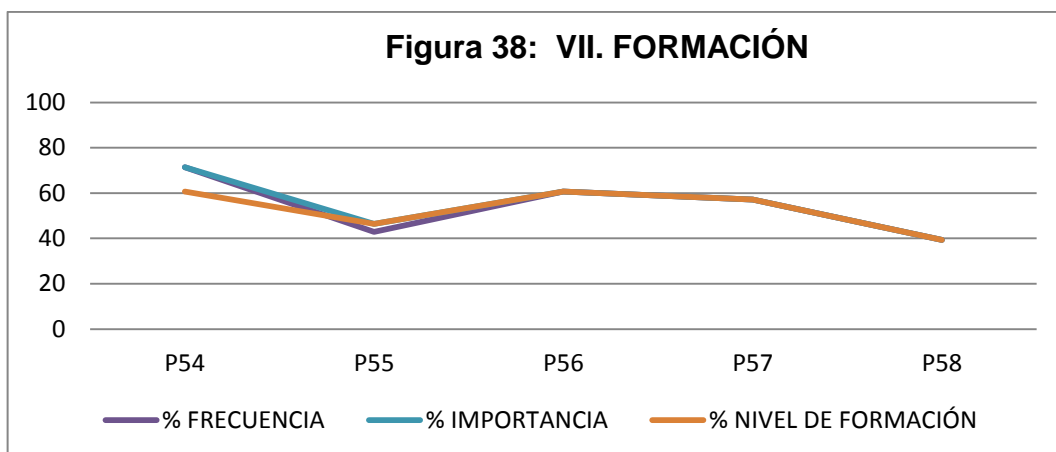
En los Estándares de Calidad del Ecuador se desarrollan los Estándares de desempeño profesional que analizan la formación desde la fase inicial hasta la continua y que es de vital importancia que los docentes la desarrollen para bien de la educación.

En relación a la formación en la frecuencia, importancia y nivel de formación no hay diferencia y se encuentra entre el 32% y 68%, nivel que es poco satisfactorio; existe fortaleza en la asistencia a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares y poco interés en asistir a cursos de formación y actualización dictados por el Ministerio de Educación, así como a cursos de aprendizaje de una segunda lengua y un mediano interés en la participación en cursos para la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares.

Directivos

Tabla 41: Formación, Directivos

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro .	% FRECUENCIA	Pro	% IMPORTANCIA	Pro	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	3	71	3	71	2	61
P55	2	43	2	46	2	46
P56	2	61	2	61	2	61
P57	2	57	2	57	2	57
P58	2	39	2	39	2	39



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

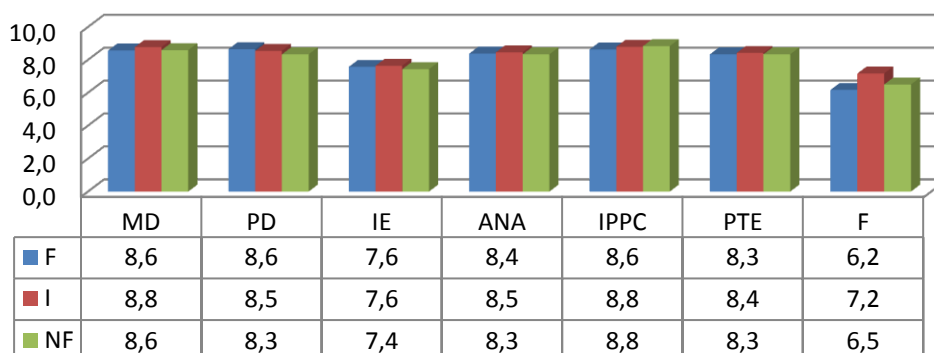
Elaboración: Elena Castillo

La frecuencia, la importancia y nivel de formación se encuentra entre el 39% y 71%, existiendo fortaleza en asistir a cursos de formación y actualización dictados por el Ministerio de Educación y en cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y Comunicación para aplicación en el aula; existe falencias en asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares y en el aprendizaje de una segunda lengua. Al realizar el análisis comparativo con los titulados existe diferencia en los niveles de formación de los docentes.

Tabla 42. Baremos de las tareas del trabajo docente.

BAREMO DE LAS TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE (Titulados)								
ASPECTOS		F		I		NF		P.M
		P.N	P.E	P.N	P.E	P.N	P.E	
1. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDÁCTICOS	MD	62	8,6	63	8,8	62	8,6	72
2. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE	PD	14	8,6	14	8,5	13	8,3	16
3. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA	IE	18	7,6	18	7,6	18	7,4	24
4. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS	ANA	34	8,4	34	8,5	33	8,3	40
5. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD	IPPC	35	8,6	35	8,8	35	8,8	40
6. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO	PTE	17	8,3	17	8,4	17	8,3	20
7. FORMACIÓN	F	12	6,2	14	7,2	13	6,5	20

Figura 39: TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE (Titulados)



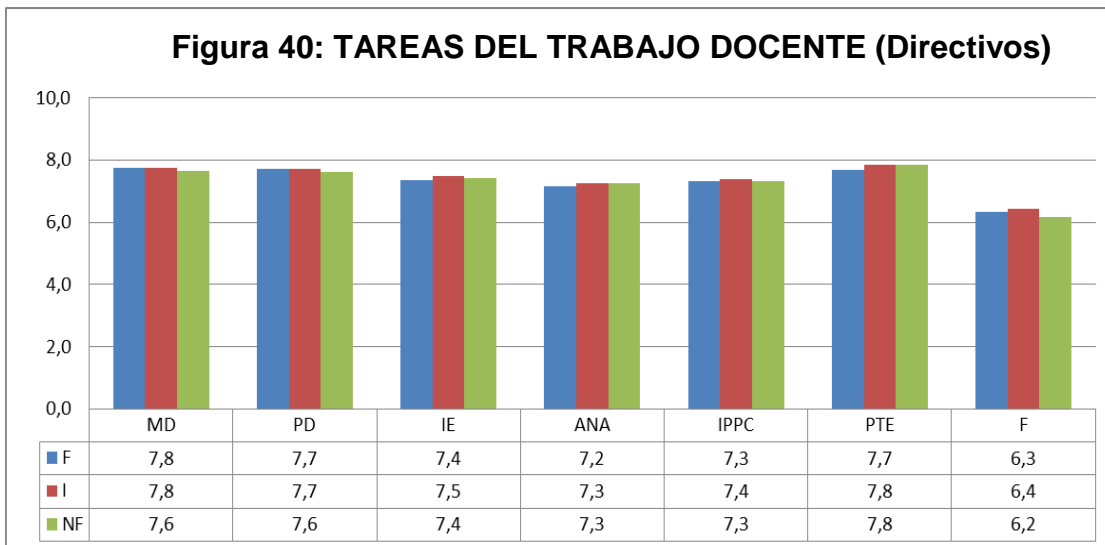
Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

Elaboración: Elena Castillo

Al realizar el análisis de los baremos de las tareas del trabajo docente se observa que el promedio mayor se orienta hacia los aspectos metodológicos didácticos con 72 puntos y con 40 puntos a interacción de profesores, padres de familia y comunidad, y participación en actividades académicas, normativas y administrativas; estas se consideran según los titulados y directivos como tareas prioritarias

Tabla 43. Baremos de las tareas del trabajo docente.

BAREMO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE (Directivos)								
		F		I		NF		P.M
		P.N	P.E	P.N	P.E	P.N	P.E	
1. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDÁCTICOS	MD	56	7,8	56	7,8	55	7,6	72
2. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE	PD	12	7,7	12	7,7	12	7,6	16
3. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA	IE	18	7,4	18	7,5	18	7,4	24
4. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS	ANA	29	7,2	29	7,3	29	7,3	40
5. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD	IPPC	29	7,3	30	7,4	29	7,3	40
6. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO	PTE	15	7,7	16	7,8	16	7,8	20
7. FORMACIÓN	F	13	6,3	13	6,4	12	6,2	20



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

Elaboración: Elena Castillo

CONCLUSIONES

- Los titulados investigados se encuentran laborando en instituciones educativas la mayoría de ellos, en centros educativos fiscales y fiscomisionales de la provincia de Loja.
- Los titulados investigados tienen tiempo de servicio comprendido entre 6 y 35 años, algunos de ellos desean acogerse al beneficio de la jubilación.
- Los titulados que se encuentran laborando tienen poco interés por los cursos de formación y actualización que dicta el Ministerio de Educación, al igual que por cursos de formación y actualización que dictan empresas, instituciones y organizaciones privadas, además prestan poco interés por asistir a cursos de aprendizaje de la segunda lengua. Se deduce que esta falta de motivación se debe a que no es congruente el nivel de formación académica con la remuneración recibida; señalando en este aspecto que en el Ministerio de Educación está suspendido el ascenso por categoría salarial.
- Los docentes participan activamente en sesiones de trabajo para elaborar planificaciones; colaboran con la organización, supervisión y control de las actividades estudiantiles, trabajan en proyectos curriculares en equipo; pero no participan en círculos de estudio, debido a que dentro de las horas complementarias no se considera este aspecto de trabajo en equipo.
- En cuanto a los aspectos metodológicos-didácticos, existe un desempeño medianamente satisfactorio de los titulados, la formación que reciben en Ciencias de la Educación es apropiada, sin embargo, se da debilidad en cuanto a la pedagogía empleada, limitando su labor como docente y a la vez influyendo en el conocimiento académico de sus alumnos.

RECOMENDACIONES

Luego de haber descrito las conclusiones, se puede recomendar que:

- Los docentes participen en un curso de capacitación que ofrece el Gobierno y a la vez se tramiten dichos cursos por medio del director de su establecimiento, en el año lectivo 2013 y 2014.
- Las instituciones como universidades comuniquen a través de correos electrónicos o medios de comunicación la promoción de cursos de formación permanente, para conocimiento de todos los docentes.
- Se oferten cursos de formación para los maestros, a través del internet y que estos no sean costosos, entre los años 2013 y 2014.
- Los círculos de estudio son importantes y por esta razón se pretende que dentro de las horas de planificación, el director de la institución organice a los docentes, para realizar una autoevaluación e ir detectando las falencias de cada uno de ellos y estos a su vez puedan estudiar por lo menos una vez a la semana los conocimientos necesarios para ejercer su carrera profesional.
- Se llegue a la aplicación de la propuesta de intervención educativa sobre la capacitación en las nuevas reformas curriculares.

4. TEMA: PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

Tema:

Capacitación en pedagogía y didáctica para mejorar la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje y su aplicación en la sala de clase en el año lectivo 2013 al 2014.

4.1. Justificación

Siendo la educación una noble actividad que eleva el conocimiento del ser humano y que cultiva en él, un estilo de vida mejorable día tras día, debe darse el énfasis necesario, dotándole de herramientas y estrategias viables que junto al conocimiento científico garanticen un buen desempeño profesional y académico entre todos sus los sujetos activos de la comunidad educativa. Adentrándose al análisis del trabajo de investigación se establece que los titulados han restado atención a la formación y actualización permanente en conocimientos de su competencia, en las Tic's y de una segunda lengua, dictados tanto por el Ministerio de Educación como de empresas privadas dedicadas a fortalecer el campo educativo.

La debilidad en este aspecto: nivel de formación tanto titulados y directivos hace referencia en la tabla 45, parte B preguntas 54-58. Así mismo, dentro del aspecto metodológico-didáctico, la pedagogía y didáctica empleada para la clase es moderadamente aceptable, datos que se indican en la tabla 44: preguntas 1 a 18.

Uno de los factores que han impedido el fortalecimiento de dichos conocimientos tiene que ver con los limitados cupos en cuanto a la oferta del Ministerio de Educación; sin embargo manifiestan cierto grado de interés por capacitarse, ya que ello mejora su desempeño docente, garantizando la previa preparación como camino a un buen resultado en las evaluaciones educativas. Para obtener resultados óptimos de los cursos de crecimiento profesional, la pedagogía y didáctica debe involucrarse en el proceso como eje transversal, de modo que su acción obedezca a ejecutar la pedagogía como el arte de enseñar, que junto a las diversas técnicas y herramientas que tiene que ver con la didáctica, validen resultados óptimos que se espera obtener.

El maestro ecuatoriano tiene que estar satisfactoriamente preparado para su accionar docente, acoplar la teoría conceptual con el entorno inmediato de sus alumnos, creando en ellos el gusto por aprender y potenciando sus destrezas. Así mismo, es ético del docente y directivos auto capacitarse haciendo uso de los diversos medios de la tecnología de la

información y comunicación. Como toda actividad camino hacia la calidad, el docente debe dotar al alumno de estrategias y herramientas para fomentar en aquel, la reflexión, criticidad y superación, que le permita comprender que el fin de la educación no es recopilar conceptos académicos como requisitos teóricos para la libreta de calificación, sino comprender esos conceptos y como en la práctica se pueden adaptar al entorno inmediato en que se desenvuelven. Con una buena práctica didáctica pedagógica se puede lograr el cumplimiento de los estándares de calidad educativa, efectuando para ello como medio de verificación el evaluar a docentes y alumnos, lo que finalmente desemboca en una educación de calidad fundamentada en la eficacia y eficiencia del trabajo docente.

Seguidamente, se describe los resultados de la investigación en donde se determina la debilidad en la actividad del docente y sobre la cual se llegó a plantear una alternativa proactiva plasmada en una propuesta educativa, con el objetivo de coadyuvar a la demanda en cursos de pedagogía y didáctica que lleva a cabo el Ministerio de Educación y que todo docente debe poseer, añadiendo que por limitaciones de cupo en el Ministerio muchos docentes no se integran en esta etapa de formación.

Referencia: Tabla 28. I: Aspectos metodológico-didácticos

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	3	71	3	71	3	71
P2	3	75	3	75	3	75
P3	3	79	3	79	3	79
P4	3	75	3	75	3	71
P5	3	75	3	75	3	71
P6	3	71	3	71	3	71
P7	3	79	3	79	3	79
P8	3	79	3	82	3	82
P9	3	79	3	79	3	79
P10	3	75	3	75	3	75
P11	3	75	3	75	3	68
P12	3	75	3	75	3	75
P13	3	75	3	75	3	75
P14	3	79	3	79	3	79
P15	3	71	3	79	3	75
P16	3	79	3	79	3	75
P17	3	64	3	64	2	61
P18	3	68	3	68	3	64

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

Elaboración: Elena Castillo

Estos datos indican la calidad de enseñanza, misma que no es favorable para el alumno; en donde se observa bajos porcentajes en las preguntas 17 y 18 dirigidas a la atención a necesidades individuales de estudiantes y conocimiento y aplicación de las TIC's respectivamente. Además se da un porcentaje importante en la pregunta 1 que lleva a la reflexión en cuanto a los contenidos que prepara el docente no son adaptables al contexto de la realidad de los educandos.

Referencia: Tabla 40. Formación de los Titulados

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro .	% FRECUENCIA	Pro .	% IMPORTANCIA	Pro .	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	2	57	2	61	2	57
P55	3	64	3	68	3	64
P56	2	57	3	64	2	61
P57	2	54	2	61	2	61
P58	1	32	2	54	1	36

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

Elaboración: Elena Castillo

Referente a esta tabla, se puede observar que en su conjunto se dan porcentajes muy bajos, llegando a concluir que la asistencia a la capacitación en formación y actualización permanente desde el Ministerio o empresas privadas es muy escasa en los titulados, a esto se suma la poca motivación a capacitarse en las TICs, en elaboración de instrumentos administrativos y curriculares, así como de una segunda lengua.

Todo este conglomerado influye negativamente el proceso educativo, ya que el accionar del docente se refleja en una actitud de conformismo hacia el educando, por ello es importante que el docente innove su práctica pedagógica continuamente a través de su formación ya sea por medio de un posgrado o capacitación específica en un tema de relevancia con un objetivo: crecer personal y profesionalmente, logrando con sus conocimientos aportar significativamente al buen proceso de enseñanza aprendizaje en los alumnos.

4.2. Objetivos:

Objetivo general:

Capacitar a los docentes investigados en pedagogía y didáctica para el mejoramiento del proceso educativo.

Objetivos específicos:

- Motivar en los docentes la importancia de la formación en pedagogía y didáctica, a través de un programa de charlas sobre el tema.
- Capacitar a los docentes en pedagogía, a través de seminarios-talleres acorde a las exigencias curriculares para Educación Básica.
- Fortalecer en los docentes, la práctica de la didáctica, por medio de talleres con miras a la utilización favorable de los recursos.

4.3. Metodología:

Para elaborar la presente propuesta se empleará el análisis del marco lógico a través de matrices estandarizadas y se obtendrá los aspectos de intervención sobre el problema específico.

Los principales involucrados en la presente propuesta son los titulados, los directivos, los estudiantes, padres de familia; para ello se ha hecho una descripción de los problemas encontrados, por cada grupo.

En cuanto a la capacitación del docente, como ya se había mencionado anteriormente, tiene la modalidad de capacitación externa como apoyo a quienes no han podido asistir a cursos que dicta el Ministerio; sin embargo, se va a trabajar en la resolución de éste problema sólo para el caso de los titulados investigados, los cuales requieren de ésta intervención.

4.3.1. Análisis de involucrados

Tabla 44. Análisis de involucrados

GRUPOS INVOLUCRAD	PROBLEMAS PERCIBIDOS	INTERESES	CONFLICTOS POTENCIALES
Docentes	<ul style="list-style-type: none">• Escasa práctica de pedagogía y didáctica en la práctica docente	<ul style="list-style-type: none">• Formarse en pedagogía y didáctica como estrategia metodológica aplicable dentro del aula.	<ul style="list-style-type: none">• Poca oferta de cursos del Ministerio de Educación en pedagogía y didáctica.• Exceso de actividades

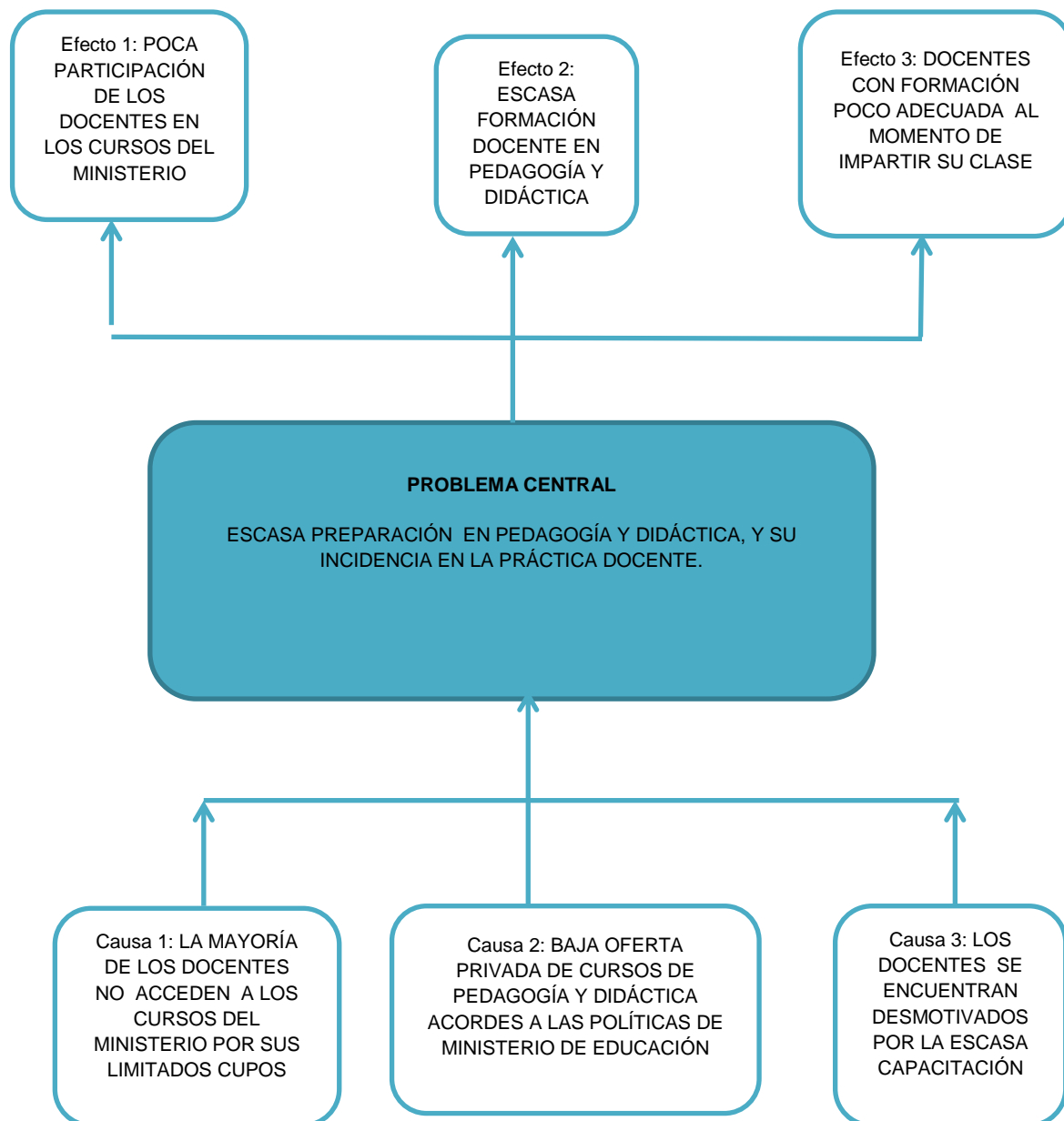
			encomendadas en las instituciones donde laboran.
Directivos	<ul style="list-style-type: none"> • Escaso apoyo en pedagogía y didáctica de directivos a docentes en el proceso educativo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Contar con directivos y docentes conocedores de las metodologías enmarcadas en el Ministerio 	<ul style="list-style-type: none"> • Desinterés por parte de los docentes.
Alumnos	<ul style="list-style-type: none"> • Metodologías desactualizadas. • Débil asimilación de los temas desarrollados. • Aprendizaje memorístico 	<ul style="list-style-type: none"> • Aprender para la vida. • Usar el conocimiento en la resolución de problemas del entorno. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alumnos conformistas y poco exigentes.
Padres de familia	<ul style="list-style-type: none"> • Bajo rendimiento de sus hijos • Exceso de actividades extraclases. 	<ul style="list-style-type: none"> • Elevar el rendimiento académico de sus hijos, superando los aprendizajes requeridos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Padres de familia conformistas con el nivel de aprendizaje de sus hijos.

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

Elaboración: Elena Castillo

4.3.2. Análisis de problema.

Figura 41: Árbol de problemas

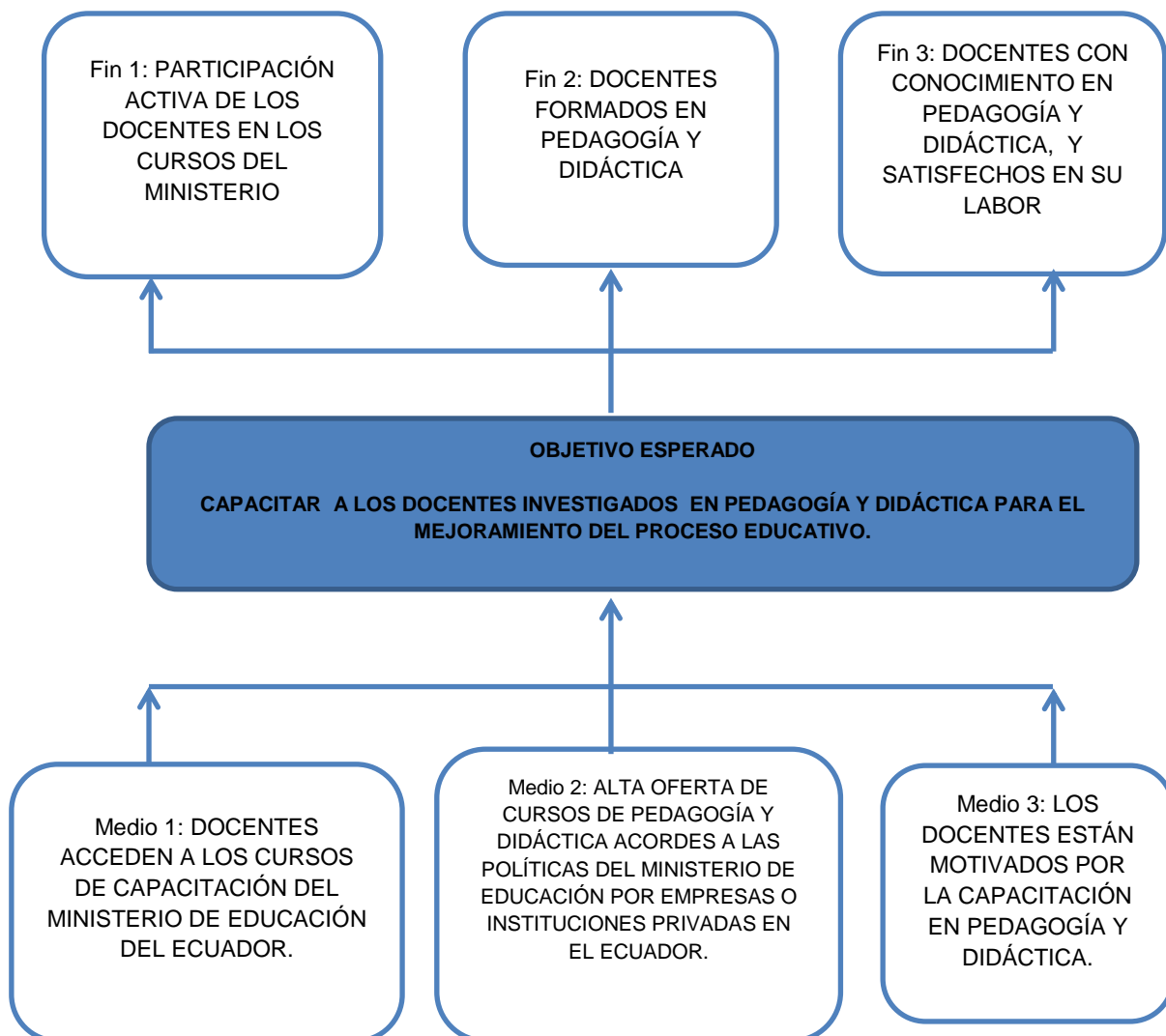


Fuente: Matriz de involucrados.

Elaboración: Elena Castillo

4.3.3. Análisis de objetivos

Figura 42: Árbol de objetivos



Mediante el árbol de problemas se describe las principales causas y efectos que generan el problema detectado en los titulados que es la escasez de fortalecimiento en pedagogía y didáctica luego de salir de la universidad, lo que incide en su desempeño profesional y se evidencia en su labor docente y en las evaluaciones aplicadas por el Ministerio de Educación.

Con el diagrama de objetivos se explica a donde se quiere llegar a través de los medios y fines, luego se expone las estrategias más acordes y factibles de ejecución para diseñar el plan de acción planeado para dar solución al problema.

4.3.4 Análisis de estrategias.

Tabla 45. Análisis de alternativas

FIN	PROPÓSITO	PRODUCTOS O COMPONENTES	ACTIVIDADES
Docentes fortalecidos con conocimientos en pedagogía y didáctica a través de la participación en cursos de capacitación.	Capacitar a los docentes investigados en las innovaciones en pedagogía y didáctica.	1. Motivación de los docentes sobre la importancia de la eficiente acción pedagógica y didáctica en el salón de clase.	Promoción e información de la influencia positiva de la pedagogía y didáctica en el proceso de enseñanza aprendizaje, a través de charlas sobre estos temas.
		2. Capacitación en pedagogía y didáctica.	Por medio de charlas de conocimiento teórico práctico, formar a los docentes en pedagogía y didáctica de acuerdo a requerimientos curriculares vigentes para Educación General Básica y Didáctica.

Fuente: Árbol de Objetivos

Elaboración: Elena Castillo

En el análisis de alternativas se expone el fin, el propósito conjuntamente con los componentes y sus respectivas actividades. Se ha establecido dos componentes: la motivación y la capacitación que corresponden al medio 3 como apoyo externo. La propuesta no se aplica a la oferta de cursos sobre pedagogía y didáctica dictados por el Estado o instituciones privadas que corresponden al medio 1 y 2; la razón es que estos medios tienen muchos factores que pueden afectar la disponibilidad de los mismos para los docentes.

4.4. Plan de acción

4.4.1 Matriz del marco lógico.

Tabla 46: Matriz del marco lógico

RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES VERIFICABLES	MEDIOS O FUENTES DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<p>FIN Docentes fortalecidos con conocimientos en pedagogía y didáctica a través de la participación en cursos de capacitación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Mejora del desempeño docente en el nuevo año escolar 2014-2015. 	<ul style="list-style-type: none"> Pruebas del Ministerio de Educación de Desempeño Docente 	<ul style="list-style-type: none"> Los docentes se sienten satisfechos en mejorar su desempeño. Los docentes no han adquirido el aprendizaje planteado.
<p>PROPOSITO Capacitar a los docentes investigados en innovaciones en pedagógica y didáctica.</p>	<ul style="list-style-type: none"> El 95% de los docentes están capacitados en pedagogía y didáctica. 	<ul style="list-style-type: none"> En los planes de clase diarios. Presencia física o digital de los recursos didácticos. 	<ul style="list-style-type: none"> Los profesores usan constantemente las nuevas metodologías. Los docentes no usan las nuevas metodologías
<p>COMPONENTES Motivación de los docentes sobre la importancia de la eficiente acción pedagógica y didáctica en el salón de clase.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Asistencia de los docentes en un 80% a las charlas de motivación. 	<ul style="list-style-type: none"> Registros de asistencia. Contenido de las metodologías en forma digital o física socializados con los asistentes. 	<ul style="list-style-type: none"> Los docentes asisten normalmente. Los docentes no asisten.
<p>Capacitación en pedagogía y didáctica</p>	<ul style="list-style-type: none"> Asistencia de los docentes en un 80% a las charlas de capacitación 	<ul style="list-style-type: none"> Registro de asistencia. Contenido de los cursos acordes a las políticas Educativas del Ministerio de Educación 	<ul style="list-style-type: none"> Los docentes entienden las estrategias. Los docentes no entienden las estrategias

ACTIVIDADES	INSUMOS: Material didáctico en digital y en físico	PRESUPUESTO	SUPUESTOS
<p>Promoción e información de la influencia positiva de la pedagogía y didáctica en el proceso de enseñanza aprendizaje, a través de charlas sobre estos temas.</p> <p>Por medio de charlas de conocimiento teórico práctico, formar a los docentes en pedagogía y didáctica de acuerdo a requerimientos curriculares vigentes para Educación General Básica y Didáctica.</p>	<p>Afiches</p> <p>Convocatorias e-mail</p> <p>Folletos de contenidos</p> <p>Instructor</p> <p>Sala de reuniones</p> <p>Computadoras</p>	<p>\$1200.00</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los docentes al no asistir no cumplen con las actividades propuestas en los programas. • Los docentes asisten a los programas de actualización.

Fuente: Análisis de alternativas

Elaboración: Elena Castillo

4.5. Resultados esperados

Tabla 47. Resultados esperados

OBJETIVOS ESPECÍF.	ACTIVIDADES	FECHA (2013)	RECURSOS	RESP.	EVALUAC.
Motivar en los docentes la importancia de la formación en pedagogía y didáctica, a través de un programa de charlas sobre el tema.	Promoción de la importancia a la participación a las charlas Charlas de motivación para los docentes en las instituciones educativas.	Sábado 26 de octubre. El modelo educativo constructivista ABC2: aprendizaje basado en la construcción del conocimiento 13H00 a 16H00 (5 horas)	Afiches, spot publicitario, convocatorias e-mail, computadora infocus Folletos de contenidos Videos referentes al tema (\$200.00)	Instructor	Pruebas de aprendizaje aplicados a los docentes.
Capacitar a los docentes en pedagogía a través de seminarios-talleres acorde a las exigencias curriculares para Educación básica.	Seminario – taller en pedagogía para Educación Básica.	Sábado 9 de nov. Sesión 1: Identificar y revisar críticamente las propias concepciones sobre las disciplinas, lo que hay que aprender en ellas y cómo se aprende Sábado 16 de nov. Sesión 2: Iniciar una planeación pedagógica que refleje las concepciones iniciales de los participantes sobre el aprendizaje y la disciplina que enseñan (“El lugar en que vivo”) Sábado 23 de nov. Sesión 3: Identificar razones que motivan el aprendizaje, formas de aprender y evaluar lo que se aprende y cualidades	Afiches Spot publicitario Videos referentes al tema Infocentro en Centro Asociado, institución educativa o sala equipada. (\$400.00)	Instructor	Tareas desarrolladas. Pruebas de aprendizaje aplicados a los docentes

		de un proceso efectivo de aprendizaje, a partir de la propia experiencia no escolar 13H00 a 18H00 (5 horas cada sesión)			
Fortalecer en los docentes la práctica de la didáctica, por medio de talleres con miras a la utilización favorable de los recursos.	Taller para promover la práctica de la didáctica, utilizando los recursos favorables del entorno.	Sábado 30 de nov. Didáctica General: Sesión 10 y 11. Estrategias para promover el pensamiento crítico en varias materias. Sábado 7 de dic. Didáctica de CCNN. Unidad 2- Identificando diversas propuestas educativas con ojos críticos Sábado 14 de dic. Didáctica de CCSS. Sesión 11-12-13 Propiciando y formando estudiantes investigadores en ciencias sociales. Sábado 21 de dic. Didáctica de la MATEMÁTICA Sesión 1. Concepto y Representación de los números racionales. Sábado 28 dic. Lengua y Literatura Bloque curricular 1: publicidad /campaña social 13H00 a 18H00 cada taller (5 horas)	Afiches Spot publicitario Videos referentes al tema. Infocentro en Centro Asociado, institución educativa sala equipada. (\$600.00)	Instructor	Tareas desarrolladas. Pruebas de aprendizaje aplicados a los docentes

:
Fuente: Matriz de Marco lógico.
Elaboración: Elena Castillo

4.6. Bibliografía de la propuesta

Ecuador. Ministerio de Educación. (2013). *Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo*. Recuperado de http://sime.educacion.gob.ec/Modulo/SIPROFE/index.php?mp=9_0

Loja, Universidad Técnica Particular de Loja. (2013). *Cursos Cortos Educación Continua*. Recuperado de <http://educacioncontinua.utpl.edu.ec/cursos-cortos/>

Ordoñez, C. (2010). *Curso de Pedagogía y Didáctica*. Ecuador, Quito. M.E.

Ordoñez, C. (2010). *Curso de Didáctica de Ciencias Naturales*. Ecuador, Quito. M.E.

Sistema Tecnológico de Monterrey (ITESM), *Modelo educativo constructivista ABC2: Aprendizaje basado en la construcción del conocimiento*. Veracruz Recuperado de: http://www.congresoretosyexpectativas.udg.mx/Congreso%201/Mesa%20F/mesa-f_7.pdf

Ministerio de Educación. (2012), *Pedagogía y Didáctica*. Quito. Recuperado de: <http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/SiProfe-Pedagogia-y-didactica.pdf>

Ministerio de Educación. (2012), *Didáctica de las Ciencias Naturales*. Quito. Recuperado de <http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/SiProfe-Didactica-del-pensamiento-critico.pdf>

Ministerio de Educación. (2012), *Didáctica de las Ciencias Naturales*. Quito. Recuperado de: <http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/SiProfe-Didactica-CCNN.pdf>.

Ministerio de Educación. (2012), *Didáctica de las Ciencias Sociales*. Quito. Recuperado de: <http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/SiProfe-Didactica-CCSS.pdf>

Ministerio de Educación. (2012), *Didáctica de la Matemática*. Quito. Recuperado de: <http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/SiProfe-Didactica-Matematicas.pdf>

Ministerio de Educación. (2011), Actualización y fortalecimiento curricular de la Educación General Básica 8°, 9° y 10° año. *Lengua y Literatura*. Quito. Recuperado de: <http://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCoQFjAA&url=http%3A%2F%2Feducacion.gob.ec%2Fwp-content%2Fplugins%2Fdownload-monitor%2Fdownload.php%3Fid%3D3085&ei=zbnNUpC9OYro8gSZp4HABq&usq=A FQjCNF6iCHRvnfui7bDok-F2HSLpOofdg&bvm=bv.53537100,d.eWU>

4.7 Anexos de la propuesta

Anexo 1: Actividad de primer objetivo

Constructivismo y Escuela

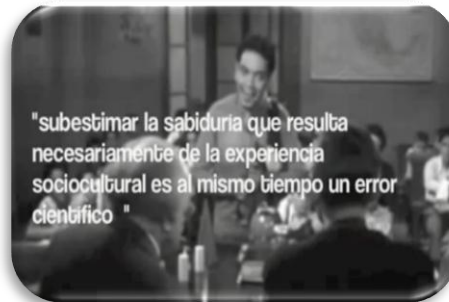
<http://www.youtube.com/watch?v=Z1-nSzQp-ZM>



Anexo 2: Actividad de segundo objetivo

Pedagogía y Educación

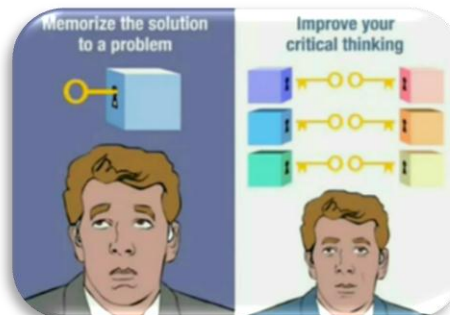
<http://www.youtube.com/watch?v=GjKWOP6uV2o>



Anexo 3: Primera actividad de tercer objetivo

Didáctica General: Pensamiento Crítico

<http://www.youtube.com/watch?v=hgb1xdpapZc>



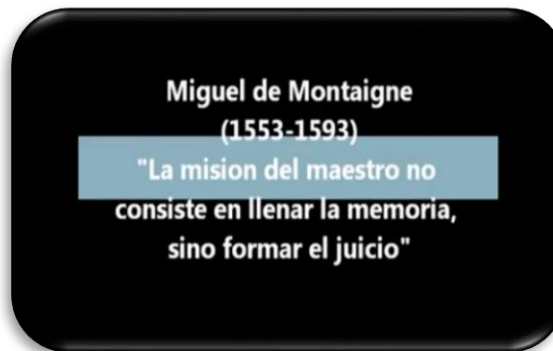
Anexo 4: Segunda actividad de tercer objetivo

Didáctica para Ciencias Naturales
<http://www.youtube.com/watch?v=1O0oBR1y0kc>



Anexo 5: Tercera actividad de tercer objetivo

Didáctica para Ciencias Sociales
http://www.youtube.com/watch?v=Zr_9JGz4xew



Anexo 6: Cuarta actividad de tercer objetivo

Didáctica para Matemática
http://www.youtube.com/watch?v=6_uhe6G46T0



Anexo 7: Quinta actividad de tercer objetivo

Didáctica para Lengua y Literatura

<http://www.youtube.com/watch?v=vGThUpi898w>



BIBLIOGRAFIA

- Agencia de Noticias Andes. (Mayo, 2013). *Ecuador establece cronograma de jubilación voluntaria para 17.337 maestros hasta 2016*. Recuperado de <http://www.andes.info.ec/es/sociedad/ecuador-establece-cronograma-jubilacion-voluntaria-17337-maestros-hasta-2016.html>
- Alonso, L. Fernández, C. Nyssen, J. (2009). *El debate sobre las competencias*. Recuperado de http://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=1&ved=0CC4QFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.aneca.es%2Fcontent%2Fdownload%2F10356%2F115906%2Ffile%2Fpubli_competencias_090303.pdf&ei=Rq0iUuPgNam9sQTZtICYCQ&usg=AFQjCNH8un2_ucaw1qNulchO2Dafpxn1Ew&sig2=ReCuF36pKsjSSSn9l0ATMQ&bvm=bv.51495398,d.cWc
- Aneca. (2009). *Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España*. Recuperado de http://www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf
- Arriagada, G. (2002). *Liderazgo y trabajo en equipo*. Recuperado de <http://www.revistamarina.cl/revistas/2002/3/arriagada.pdf>
- Aula Fácil. (2013). *Metodología Didáctica*. Recuperado de <http://www.aulafacil.com/presentacion/metodologia.htm>
- Avalos, B. (2009). *La Inserción Profesional de los Docentes*. Recuperado de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf>
- Domínguez, S. (Mayo, 2010). *La Educación, cosa de dos: La escuela y la familia*. Recuperado de: http://extension.uned.es/archivos_publicos/webex_actividades/4440/laeducacioncosa dedoslaescuelaylafamilia.pdf
- Ecuador, Ministerio de Educación. (2012). *Estándares de Calidad Educativa*. Quito: ME.
- Fabara, E. (Diciembre, 2012). *La formación de posgrado en educación en el Ecuador*. Recuperado de http://alteridad.ups.edu.ec/documents/1999102/3570785/v7n2_Fabara.pdf
- Fernández, J. (2008). *Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú*. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v7n2/v7n2a07.pdf>
- Guevara, B. Zambrano, A. Evies, A. (2007). *¿Para qué educar en valores?* Recuperado de http://www.ciceana.org.mx/recursos/tribunatura/pdf/Para_que_educar_en_valores.pdf

- Leiva, Y. (2010). *La evaluación como recurso estratégico para la mejora de la práctica docente ante los retos de una educación basada en competencias*. Recuperado de http://www.rinace.net/riee/numeros/vol3-num1_e/art18.pdf
- León, M. (2009). *Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador*. Recuperado de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART2.pdf>
- Massimino, L. (Mayo, 2010). *¿Qué es investigación educativa?* Recuperado de <http://www.lauramassimino.com/proyectos/webquest/1-1-que-es-la-investigacion-educativa>
- República del Ecuador. *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Recuperado de <http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/LOEI.pdf>
- Rivera, F. (2009). *Satisfacción laboral del docente*. Recuperado de http://www.slideshare.net/Fabi_cita/satisfaccin-laboral-del-docente
- Sánchez, V. (2013). *Trabajo de Fin de Titulación*. Loja, UTPL.
- Simari, G. & Torneiro, M. (2009). *Autoevaluación docente. Un momento para reflexionar sobre nuestra práctica*. Recuperado de <http://portal.educ.ar/debates/eid/docenteshoy/evaluacion/autoevaluacion-docente-un-mome.php>
- Weller, J. (2006). *Inserción Laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias*. Recuperado de http://www.oei.es/etp/insercion_laboral_jovenes_weller.pdf
- Vaillant, D. (2009). *Políticas de inserción a la docencia en América Latina: La Deuda Pendiente*. Recuperado de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART2.pdf>

ANEXOS

5.1. Carta para el directivo del centro educativo



Universidad Técnica Particular de Loja

La Universidad Católica de Loja



Modalidad Abierta y a Distancia
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Señor
DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho

De mi consideración

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

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

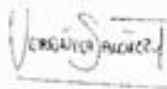
- Una encuesta de las características sociodemográfico del titulado y;
- Un inventario de tareas docentes.

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

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

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

Atentamente;




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

5.2 Carta para el titulado de la UTPL



Universidad Técnica Particular de Loja

La Universidad Católica de Loja



Modalidad Abierta y a Distancia ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

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

De mi consideración:

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


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

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

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

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

Atentamente;

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

5.3. Ficha de contactos para titulados y empleadores

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

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

5.4. Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas.

| | | | | | | | | | | |
CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
Modalidad Abierta y a Distancia
ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN,
MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA



Señor(a) Encuestado(a):

A continuación se presenta una encuesta para los Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja – UTPL, la cual está dividida en dos secciones: A) la primera pretende conocer las "**Características laborales del docente profesional de Educación General Básica de la UTPL**", y, B) la segunda las tareas que realiza a través de un "**Inventario de Tareas del Trabajo Docente**".

La información que se obtenga, será de gran ayuda para:

*Realizar el trabajo de Fin de Titulación y obtener el título de Licenciatura en Ciencias de la Educación.

*Caracterizar el puesto de trabajo del docente titulado en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL.

El tiempo aproximado que va a requerir para contestar estos dos apartados es de 30 minutos.

A. CARACTERÍSTICAS LABORALES DEL DOCENTE PROFESIONAL DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE LA UTPL

INDICACIONES:

- Marque con una X y/o complete en el recuadro según corresponda.
- Su criterio es muy importante, para lograr el objetivo de esta investigación. Por favor, no deje ítems sin responder.

1. INDIQUE EL NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO O EMPRESA DONDE TRABAJA EN LA ACTUALIDAD:

2. COLOQUE EL NÚMERO TELEFÓNICO DE CONTACTO (DEL TITULADO-UTPL; casa o trabajo):

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

3. EDAD:

--	--

4. SEXO:

Masculino	Femenino

5. MARQUE CON UNA X EN EL TIPO DE SOSTENIMIENTO Y DE EDUCACIÓN DEL COLEGIO DONDE USTED OBTUVO EL BACHILLERATO:

5.1 SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO			
Fiscal	Fiscomisional	Particular	Municipal

5.2 TIPO DE EDUCACIÓN		
Regular	A distancia	Propios derechos

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

6.1	6.2	6.3
Pregrado	Posgrado	Ninguno

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

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

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

--	--

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

--

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

--

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

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

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

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

1	2	3	4 o más	ninguno

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

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

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

--

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

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

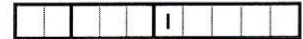
15.2 SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO			
Fiscal	fiscomisio nal	particular	municipal

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

--

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

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



CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

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

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

--

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

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

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

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

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

INDICACIONES:

Señor(a) Encuestado(a):

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

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

*Caracterizar el puesto de trabajo docente.

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

VALORACIÓN	
4	MUCHO O ALTO
3	BASTANTE
2	POCO
1	NADA

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

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

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

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

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

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

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

■■■■■■■■■■ I ■■■■■■■■■■

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

5.5 Entrevista para el directivo

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

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

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

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

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

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

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

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

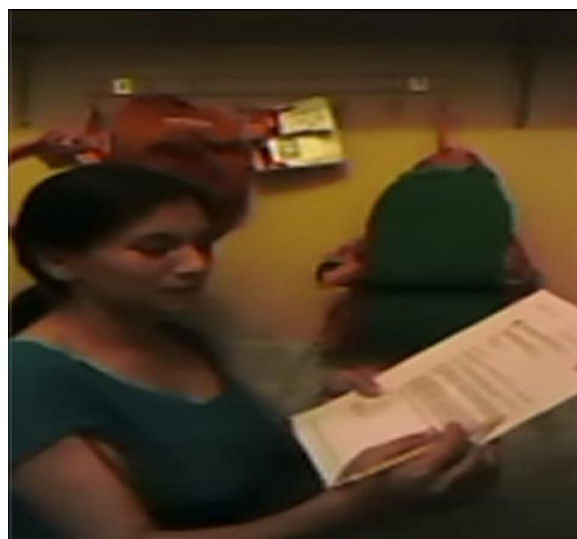
5. ¿Qué metodología debe utilizar el docente de educación básica en el proceso de enseñanza aprendizaje?

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

5.6. Evidencias fotográficas de la investigación



Fuente: Directora 1 y Titulada 1 en el momento de aplicación de los instrumentos, en El Arenal parroquia de Puyango.



Fuente: En Macará se aplicó la encuesta y entrevista al Empleador 2 y Titulada 2.



Fuente: Empleador 3 y Titulada 3 en el cantón Paltas en la entrevista y encuesta.



Fuente: Directivo 4 y Titulada 4 investigados en la ciudad de Loja.



Fuente: Cantón Zapotillo parroquia Mangahurquillo primera imagen Empleador 5 y segunda imagen Titulada 5.



Fuente: Titulado y Empleador 6 en la parroquia Nambacola, cantón Gonzanamá de la provincia de Loja.