



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN EDUCACIÓN INFANTIL

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

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.

AUTOR: Chalen Lasso, Eda Eugenia

DIRECTOR: Romero Aguilar, Nancy Paquita, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2013

CERTIFICACIÓN

Magíster

Nancy Paquita Romero Aguilar

DIRECTORA 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 el profesional en formación: **Chalen Lasso Eda Eugenia**; cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, septiembre del 2013.

f) _____

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Chalen Lasso Eda Eugenia, 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).....

Chalen Lasso Eda Eugenia

1709808602

DEDICATORIA

Esta tesis la dedico a mi Esposo, quien me dio el impulso desde el inicio de la carrera hasta el último momento, con sus consejos y sus palabras de aliento, su apoyo incondicional, en todo momento, y a mis hijos Baldrick y Derek por el tiempo que tuve sacrificar en busca de un mejor porvenir para que sirva de ejemplo de esfuerzo y superación

A Dios por haberme dado salud, fortaleza, paciencia e inteligencia, y porque siempre está presente en cada uno de los momentos de mi vida.

AGRADECIMIENTO

Primero quiero agradecer a Dios por guiar e iluminar mi vida, por bendecirme en cada uno de los pasos de mi existir, por iluminarme, fortalecer mi alma y mi corazón; por haber puesto en mi camino a todas aquellas personas que de una u otra manera han aportado para mi engrandecimiento. A mi esposo por darme la iniciativa y el ejemplo de ser una persona luchadora y por el apoyo incondicional, por ser parte de mi vida, por ser mi soporte y estar junto a mí en todos los momentos de mi vida.

A la UTPL y a sus docentes que supieron impartir todos sus conocimientos y valores permitiendo así una formación integral.

Para todos ustedes mi gratitud y respeto.

¡Muchas Gracias!

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Página
Portada.....	i
Certificación.....	ii
Acta de cesión de derechos de tesis de grado.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice	vi
RESUMEN EJECUTIVO.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO (artículos científicos).....	5
1.1. El debate sobre las competencias.....	6
1.2. Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España.....	7
1.3. La inserción profesional de los docentes.	8
1.4. Estándares de calidad educativa.	9
1.5. Políticas de inserción a la docencia en América Latina.	10
1.6. Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador.....	12
1.7. Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias.....	13
1.8. Educación social y personas con discapacidades.....	14
1.9. La inserción laboral de los universitarios: entre el éxito y el desánimo.....	16
1.10. Inserción laboral.....	17
2. METODOLOGÍA.....	18
2.1. Diseño de Investigación.....	19
2.2. Métodos, Técnicas e Instrumentos de Investigación.....	19
2.3. Preguntas de Investigación.....	20
2.4. Contexto.....	20
2.5. Población y muestra.....	20
2.6. Recursos humanos, institucionales, materiales, económicos.....	21
2.7. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.....	21

3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	22
3.1. Características de los titulados:	
individuales, académicas y laborales.....	23
3.1.1. Características individuales de los titulados	
de ciencias de la educación de modalidad abierta.....	23
3.1.1.1. Ubicación geográfica.....	23
3.1.1.2. Edad.....	24
3.1.1.3. Sexo.....	24
3.1.2. Características académicas de los titulados.....	25
3.1.2.1. Sostenimiento del colegio en	
donde realizaron los estudios de bachillerato.....	25
3.1.2.2. Tipo de educación.....	25
3.1.2.3. Nivel de estudios alcanzados	
luego de los estudios de licenciatura.....	26
3.1.3. Características laborales del	
titulado en Ciencias de la Educación?.....	26
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.....	26
3.1.3.2. Número de establecimientos	
en los que trabaja el titulado.....	27
3.1.3.3. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.....	27
3.1.3.4. Características del trabajo actual.....	28
3.2. Formación académica de los titulados	
y su relación con la actividad laboral.....	29
3.2.1. Grado de relación que existe entre	
la formación universitaria con la actividad laboral del titulado.....	29
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.....	29
3.3. Valoración docente de la profesión:.....	29
3.3.1. Opciones de trabajo de acuerdo a la	
capacitación recibida posee el titulado.....	30
3.4. Satisfacción docente.....	35
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.....	37
3.5.1. Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.....	37
3.5.2. Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado.....	39
3.5.3. Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.....	41
3.5.4. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.....	43
3.5.5. Interacción profesor-padres de familia y comunidad del titulado.....	45
3.5.6. Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.....	47
3.5.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado.....	49
CONCLUSIONES.....	51
RECOMENDACIONES.....	52
PROPUESTA DE INTERVENCIÓN.....	53
1. Tema de la propuesta.....	53
2. Justificación.....	53
3. Objetivos.....	54
4. Metodología: Matriz del marco lógico.....	55
4.1. Análisis de involucrados.....	55
4.2. Análisis de problemas.....	56
4.3. Análisis de objetivos.....	57
4.4.4. Análisis de estrategias.....	58
4.5.- Plan de acción.....	59
Cronograma.....	60
5. Marco teórico.....	61
5.1. Matriz del marco lógico.....	61
BIBLIOGRAFÍA.....	64
ANEXOS.....	69
Anexo 1: Ficha de contacto para titulado-empleadores.	
Anexo 2: Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas	

Anexo 3: Evidencias fotográficas.

Anexo 4: Solicitud para directivos de los centros educativos

Anexo 5: Carta para titulado de la UTPL

Anexo 6: Encuesta a titulados en ciencias de la educación, mención educación básica

Anexo 7: Encuesta a directivos, inventario de tareas del trabajo docente

Anexo 8: Matrices

RESUMEN

El tema “**Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja**” corresponde a una investigación que recopila información y características individuales, académicas y laborales acerca de siete egresados en ciencias de la educación básica de la UTPL de la Provincia de Pichincha, la cual permitirá conocer y analizar la situación de los egresados, caracterizar las tareas y el puesto de trabajo del titulado, su incorporación al sistema productivo y el análisis de estrategias que permitan la articulación del Sistema Educativo y el sistema productivo; la metodología utilizada tiene características de corte descriptivo, y de tipo cualitativo y cuantitativo. Se utilizaron dos encuestas: a directivos y a titulados.

Los resultados que se obtuvieron fue la identificación del estado de los titulados; como se han logrado incorporar al mercado ocupacional, y si su formación responde a las expectativas profesionales de los diferentes centros educativos, a las actuales demandas académicas y la constante transformación social.

PALABRAS CLAVES: Egresados, puesto de trabajo, incorporación, mercado ocupacional, demandas académicas.

ABSTRACT

The subject "Educational intervention proposal from case studies in the degree of Science in Education at the mention of Basic Education of the Universidad Técnica Particular de Loja" corresponds to an investigation which compiles information and individual characteristics, academic and employment about six graduates in basic education science of the UTPL, Province of Pichincha, which will allow to know and analyze the situation of graduates,'s tasks and the graduate workstation, their incorporation into the productive system and the analysis of the articulation strategies for the education system and the productive system, the methodology used has a descriptive characteristics, qualitative and quantitative. We used two surveys: to directors and graduates.

The results obtained was the identification of the state of the graduates, as they have managed to incorporate the job market, and if your qualifications meet the expectations of the different professional education centers, academic demands at current and constant social transformation.

KEYWORDS: Graduates, workstation, incorporation, job market, academic demands.

INTRODUCCIÓN

Con el desarrollo y evolución de las sociedades modernas en las que se desenvuelven nuestras formas de vida, altamente tecnificadas, influenciadas por la globalización, diversidad, comunicación y cambios constantes y acelerados en la sociedad del conocimiento, es de vital importancia el desarrollo de los conocimientos, habilidades y destrezas profesionales adquiridos en la educación superior. Para esto se requiere partir de un análisis de las diferentes profesiones, convirtiéndose en una necesidad realizar un seguimiento a los titulados para conocer el tipo de profesionalización que como universidad se está contribuyendo a formar; y ya en el campo laboral identificar, la necesidad de conocer las características del puesto de trabajo del profesional docente, el nivel de formación, la frecuencia y la importancia con que los docentes ejecutan tareas propias de su labor, todo lo mencionado desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores; A esto se suma la disposición de la Ley Orgánica de Educación Superior (SENPLADES, 2011), que es muy clara al expresar la prioridad que se debe dar al seguimiento de los egresados de las instituciones del sistema de educación superior.

La formación profesional en nuestro país y otros contextos a nivel latinoamericano e iberoamericano se ha convertido en prioridad de los gobiernos de turno y de manera especial en nuestro país en el que al implementarse normativas educativas los directivos de las instituciones además de asesorar y supervisar la labor docente, deben preocuparse cada vez más por generar cambios que hagan que los docentes sean partícipes responsables, a través de la formación y capacitación continua. Estos aspectos son necesarios para favorecer su formación profesional, laboral y promover en ellos un desarrollo permanente (Portilla, 2002).

Un primer estudio realizado a los titulados de todas las menciones de Ciencias de la Educación en el periodo 2005-2010 supuso un primer paso y una fuente de información sobre la inserción laboral y diagnóstico de necesidades formativas de los titulados en Ciencias de la Educación. El presente estudio se considera la continuidad de la investigación realizada, siendo importante el desarrollo de estudios específicos en cada una de las titulaciones.

La UTPL se encuentra empeñada en la acreditación nacional e internacional de sus ofertas académicas, para lo cual las organizaciones acreditadoras requieren que se cuente con estudios sobre la inserción laboral de sus egresados; por lo tanto es una necesidad urgente

contar con estudios bajo esa orientación que permita a futuro involucrar a todas las carreras que la UTPL ofrece. De esta manera, el aporte de la UTPL a través de la Modalidad Abierta y a Distancia en el contexto nacional hace necesario obtener datos específicos de la contribución social, económica, cultural aportada por sus titulados, así como detectar necesidades de formación continua de los profesionales en las diferentes áreas del conocimiento.

Como metodología se utilizó un plan estratégico para obtener información de las características personales y laborales de los titulados en Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la UTPL; se caracteriza por ser cuantitativa, cualitativa y descriptivo.

Frente a lo antes mencionado, el objetivo general de esta investigación es el de realizar una “propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos de la Licenciatura en Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”. De esta manera, el aporte de la UTPL a través de la Modalidad Abierta y a Distancia en el contexto nacional hace necesario obtener datos específicos de la contribución social, económica, cultural aportada por sus titulados, así como detectar necesidades de formación continua de los profesionales en las diferentes áreas del conocimiento.

Las universidades desempeñan un papel importante en el desarrollo de la sociedad mediante la formación profesional que brindan a sus estudiantes, dándose una relación directa entre formación académica y trabajo. Los estudiantes que se titulan en la universidad son el futuro mercado laboral a través de la inserción en los puestos de trabajo.

Como resultado de este estudio, se pretende dilucidar el estado de los titulados, identificar como se han logrado incorporar al mercado ocupacional, y si su formación responde a las necesidades académicas actuales, además de cumplir con este requisito para obtener el título de licenciatura en la carrera de Ciencias de la Educación Básica, por lo que se invita a la lectura de este trabajo.

1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO.

1.1. El debate sobre las competencias.

El debate sobre las competencias presenta información que se encuentra ligada con debates sobre las competencias en la modernidad; el nuevo enfoque del papel de la universidad; la opinión de los titulados y empleadores frente a la formación universitaria; con lo cual se da a conocer qué y cómo se trabaja la inserción laboral en otros países, específicamente en torno a la educación superior y el mercado de trabajo enfocado en la realidad de España.

Si bien es cierto la economía es importante, pero no lo es todo, y de acuerdo a la definición del Consejo de Europa, la educación superior tiene como metas principales la preparación para el mercado laboral, para una vida como ciudadano activo en una sociedad democrática, el desarrollo personal y el desarrollo y la manutención de una base amplia y avanzada del saber; para lo cual se hace indispensable ser capaces de definir políticas educativas que abarquen las cuatro metas, que además son complementarias y no conflictivas, adecuándolas hacia los mercados laborales.

Los procesos de gestión deben ir enfocados hacia las disciplinas académicas, los procesos de maduración de los jóvenes, la acumulación del conocimiento, el mercado laboral inmediato, así como también llenar y responder a otras expectativas (no-utilitarias) de los estudiantes; ya que los universitarios durante su formación se iniciarán en un proceso vital, adquiriendo una experiencia de vida y no solo una carrera, una adquisición de competencias y la obtención de un diploma. De ahí la importancia de esta lectura y el enfoque analítico sobre el nuevo papel que debe asumir la universidad, en el desarrollo instrumental, competitividad, cooperación, ideológico y moral. El discurso de los titulados frente a la formación universitaria, referente a la inserción laboral y trayectorias profesionales. El discurso de los empleadores ante la formación universitaria y su incorporación al mercado de trabajo, como se debe integrar en el mercado laboral y cuáles son sus requerimientos.

Salir al mundo laboral es conocer y descubrir un nuevo mundo, para lo cual representa una tarea de tal envergadura que aún con las mejores mallas curriculares se encuentran dificultades para enfrentarla. Para lo cual la universidad contemporánea está forzada como en tiempos anteriores a tener en cuenta su entorno integral y los efectos de los procesos de globalización y en sí, la modernización en su conjunto. Las Universidades hoy en día tienen múltiples mercados y una diversidad de partes interesadas a las cuales responder. La calidad, efectividad y eficiencia, se miden de muchas maneras, y no son necesariamente compatibles entre sí, por lo que sus objetivos o metas no son lo mismo y se desarrollan en

ámbitos diferentes, creando necesidades para transmitir buenas prácticas o crear modelos exitosos, respondiendo a estas necesidades.

Alonso, L. E. Fernández Rodríguez, C. J., & Nyssen, J. M. (Febrero de 2009). El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España. Recuperado el 16 de Enero de 2012, de www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf

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

En los procesos de inserción laboral de los universitarios en España existen factores de facilitación y de obstaculización con los estudios de seguimiento de los titulados universitarios, como es su funcionamiento dentro del mercado laboral y su inserción sociolaboral; aspectos metodológicos; finalización de los estudios universitarios conociendo la situación del titulado al alcanzar sus estudios, los factores positivos frente al empleo, cual es el valor de la universidad y su formación; búsqueda de empleo con estrategias y factores de inserción laboral, qué dificultades encuentran, estrategias para búsqueda de empleo, factores para la inserción laboral, facilidades y obstáculos; concepción del trabajo y comparación con Europa.

Este estudio ha analizado la situación actual de los titulados universitarios españoles a la hora de enfrentar los procesos de inserción laboral, todas las actitudes, experiencias, temores, expectativas, vivencias y actitudes de los titulados superiores con relación a las dificultades encontradas y a los factores facilitadores de la inserción laboral, se han analizado las valoraciones de esos titulados sobre la evolución del mercado de trabajo y las ofertas públicas y privadas de empleo, las posibilidades y limitaciones, expectativas y estrategias así como las aptitudes personales que están vinculadas al proceso de inserción laboral, considerando ámbitos geográficos teniendo en cuenta la valoración del sistema de ofertas de trabajo en España, frente a otros países de la Unión Europea (UE) así como las actitudes de los españoles ante la inserción laboral. La inserción laboral es un proceso de consecución de autonomía personal con la emancipación del hogar familiar, el acceso al mundo del trabajo supone el acceso a la adultez y a la vida autónoma.

Los titulados señalan que de acuerdo a la experiencia obtenida en la inserción laboral existen dificultades, y destacan una considerable diferencia entre el mundo educativo y el mundo laboral. Otros elementos que producen esta brecha entre la universidad y el mercado laboral son el requerimiento de experiencia, la edad con que se acaban los estudios; el desconocimiento del mundo laboral, entre otros.

Existe una desvalorización de la formación universitaria recibida por parte de los titulados debido a la poca utilidad de los mismos para lograr una inserción laboral rápida y adecuada; y con una concepción elitista de la formación universitaria al pensar que con el título les da derecho a ciertos privilegios laborales, dejando prevalecer las carencias actitudinal y motivacional, inercia curricular, actitudes pasivas, existe una poca identificación del mundo real que se fortalecen con la ley del mínimo esfuerzo, tomando en cuenta que el ser universitario no garantiza la inserción laboral. Una vez finalizados los estudios surgen sentimientos de miedo, temor e inhibición, llevando a un desconocimiento y poca valoración de las nuevas competencias profesionales requeridas en un mercado laboral flexible.

Y por último el contraste con Europa y España (la base para este análisis fueron producto de reuniones grupales en diferentes puntos de la geografía española y con diferentes perfiles) al notar los vacíos y carencias frente a la Comunidad Europea (CE), y la desventaja en la inserción laboral ya sea por los idiomas, flexibilidad, y otros. Con todo lo expuesto los titulados confieren relevancia bien como facilitadores o bien como obstáculos en la inserción al mercado laboral.

ANECA Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación. (Marzo, 2009). Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización. Recuperado el 16 de Enero de 2012, de ANECA: www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf

1.3. La inserción profesional de los docentes.

El tema trae consigo factores de obstaculización y facilitación, y más notable aún en la inserción profesional del docente al campo laboral y se lo puede analizar desde varios puntos de vista, en diferentes contextos, y experiencias de aquellos maestros que inician sus primeros pasos en el trajinar profesional; de ahí la importancia en la configuración de identidad profesional y en la decisión de permanecer o no en la docencia.

Los primeros pasos del docente en el campo laboral brindan una visión particular de su trabajo y su sentido de misión o tarea; en unas áreas se siente más capacitado y en otras áreas inseguro, con más confianza o con desconfianza, aunque esta percepción puede cambiar con las primeras experiencias vividas en el campo laboral, ya que adquiere experiencia profesional, acogiendo, rechazando, interpretando estas experiencias como en una suerte de reconfiguración de la identidad profesional que tal vez pensó que había adquirido en su formación inicial.

No existe mayor diferencia con otras profesiones en sus primeros pasos o experiencias laborales; la diferencia radica en las condiciones de vivencia más complejas y la responsabilidad que conllevan con alumnos, padres, colegas, autoridades, su entorno y por la diversidad posible de las expectativas respecto a su trabajo, tanto personales como de otros. Importante es conocer el mundo educacional específico en que se inserta cada generación de nuevos docentes, cómo maneja sus demandas y cómo puede ser ayudada a sortear exitosamente este período de iniciación, es relevante el realizar estudios comparativos de la iniciación a la docencia, con el fin de entender no solo la complejidad del proceso de desarrollo y crecimiento profesional docente en los contextos singulares sino también los temas comunes que los atraviesan, y poder así sugerir ajustes de las políticas con miras a lo particular y global.

Se analiza el escenario cambiante de la inserción profesional de los docentes y la influencia de las políticas locales o regionales hacia docentes que ya adoptadas juegan un papel importante en la inserción del docente en el campo laboral, creando la necesidad y la posibilidad de establecer programas formales de inducción, ya que actualmente los programas de formación inicial son débiles y requieren atención prioritaria por parte de las políticas de mercado y reformas. Se da a conocer la desvalorización pública de la docencia y de la formación docente; el acompañamiento de los nuevos docentes; la construcción de la identidad profesional y la micro-política de las instituciones escolares; para terminar con un análisis de la reconstrucción de la identidad profesional.

Avalos, B. (Enero, 2009). La inserción profesional de los docentes. Recuperado el 26 de Mayo de 2011, de Profesorado. Revista de currículo y formación del profesorado.: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf>

1.4. Estándares de calidad educativa.

El Ministerio de Educación hace referencia a los Estándares de Calidad Educativa ecuatoriana, cuál es su significado, su utilidad y qué tipos de estándares se están desarrollando por parte del Ministerio de Educación. Los tipos de estándares educativos como: gestión escolar, desempeño profesional, desempeño profesional docente, directivo, estándares de aprendizaje que abarcan las áreas de Lengua y Literatura, Matemática, Estudios Sociales y Ciencias Naturales; y estándares de infraestructura, cuyo objetivo es conocer las características que debe tener un docente de calidad y la subsecuente inserción laboral en el sistema educativo ecuatoriano, considerando específicamente los estándares de Desempeño profesional docente.

La Constitución política establece en su artículo 26 que “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado”, y en el artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad por lo que nuestro sistema educativo será de calidad en la medida en que dé las mismas oportunidades a todos, y en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los resultados que genera contribuyan a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que se aspira.

Los estándares de calidad educativa deben ser metas educativas a corto, mediano y largo plazo propuestas por los diferentes actores e instituciones pertenecientes al sistema educativo, con la finalidad de llegar a la excelencia y conseguir una educación de calidad. Por otro lado, cuando los estándares se aplican a profesionales de la educación, son descripciones de lo que éstos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados y cuando los estándares se aplican a los establecimientos educativos, se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje deseados, para lo cual debe contar con características como ser: objetivos, básicos, comunes, observables y medibles, fáciles de comprender y utilizar, ideales educativos, valores ecuatorianos y universales, y homologables.

El propósito de los estándares es orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejora continua. Los países que cuentan con estándares tienden a mejorar la calidad de sus sistemas educativos. A partir de la implementación de los estándares, se podrá contar con descripciones claras de lo que se quiere lograr.

Ministerio de Educación. (2012). Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura. Recuperado el 3 de Marzo de 2013, de Ministerio de Educación: <http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pes.html>

1.5. Políticas de inserción a la docencia en América latina.

Se busca aportar elementos para un debate informado sobre las políticas de inserción a la Docencia en América Latina. Se parte del supuesto que el logro en los aprendizajes de los estudiantes, se relaciona entre otros, con la preparación que los docentes reciben a lo largo de su vida profesional y fundamentalmente en los primeros años de ejercicio laboral. Como primer acercamiento a la temática, se evalúan brevemente las políticas educativas implementadas en las últimas décadas en América Latina para la formación y preparación de docentes. Se destaca la incidencia que tiene la falta de continuidad en el tiempo de dichas políticas (por cambios en los Ministerios o en los Gobiernos) y las dificultades para

impulsar estrategias a largo plazo que puedan generar transformaciones positivas en materia de inducción a la docencia. Este escrito continúa con un detallado análisis del “ser” y del “hacer” docente, primero desde la perspectiva de la construcción de una “identidad” docente y luego, desde la valoración que se hace de la profesión en la actualidad. Luego, se reflexiona en torno a las etapas de formación que deben transitar los docentes. El ejercicio docente y la realidad social en la que opera, presupone muchas veces, un distanciamiento entre las teorías a partir de las cuales son formados los maestros y las experiencias prácticas que ellos enfrentan al comienzo de su vida profesional. Esto trae frustración y desmotivación a los docentes noveles lo que muchas veces redundaría en un deterioro en la capacidad de enseñar. En este sentido, el artículo describe y analiza diferentes modelos de inserción docente que podrían servir como marco referencial para pensar estrategias y políticas que favorezcan y mejoren dicho proceso. Por último, se reflexiona sobre estas herramientas y la posibilidad de adecuarlas a la realidad de América Latina.

Las políticas de inserción a la docencia en América Latina son aquellas normativas educativas implementadas en las últimas décadas para la formación y preparación de docentes. Se destaca la incidencia que tiene la falta de continuidad en el tiempo de dichas políticas y las dificultades para impulsar estrategias a largo plazo que puedan generar transformaciones positivas en materia de inducción a la docencia.

Se detalla un análisis del “ser” y del “hacer” docente y la reflexión en torno a las etapas de formación que deben transitar los docentes. El enfoque nos describe las varias etapas de formación por las que debe pasar el docente hasta conseguir su identidad, las varias circunstancias en las que debe desenvolverse y lo que esto implica y que puede llegar a niveles tan serios como la desmotivación del profesional ya que se llena de frustración y desmotivación, especialmente en maestros jóvenes. En este marco se consideran las herramientas y posibles soluciones aplicables en América Latina. Además analiza los diferentes modelos de inserción docente como marco referencial para pensar estrategias y políticas que favorezcan y mejoren el proceso de inserción laboral. El informe de McKinsey plantea que las claves del éxito están vinculadas con tres factores básicos: el reclutamiento, la formación y el apoyo al trabajo de los docentes en el aula.

Vaillant, D. (12 de Abril de 2009). Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado. Recuperado el 26 de Mayo de 2011, de Políticas de Inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente.: <http://www.ugr.es/~recfpro/>

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

El objetivo central consiste en garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo de los y las jóvenes del Ecuador, mediante el mejoramiento ocupacional, la creación de oportunidades de empleo y el fortalecimiento institucional de las entidades vinculadas con la juventud. Las políticas de inserción laboral para la juventud se sustentan en un conjunto de principios enmarcados en un enfoque de derechos: universalidad, indivisibilidad, igualdad, eficiencia, participación y rendición de cuentas.

La Constitución Política del Ecuador aprobada en 1998, recoge varios compromisos en términos de las oportunidades de educación y empleo para la población ecuatoriana y desde octubre del año 2001, el Ecuador cuenta con una Ley de juventud, la cual establece derechos de los y las jóvenes en el país en términos de educación y empleo.

Mejorar el empleo o capacidad de inserción laboral de los y las jóvenes, es adecuar sus capacidades a los requerimientos actuales y a las transformaciones futuras de la economía y promover el aprendizaje durante toda la vida. Se busca una visión integral que contemple tanto la educación formal como la formación laboral.

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

Un rasgo distintivo de las políticas públicas en el Ecuador es la ausencia de políticas de empleo, en general, y de políticas dirigidas a la juventud, en particular. En buena medida esto se debe a la debilidad técnica y profesional de las instituciones encargadas de las políticas laborales y de la juventud como el ministerio de Trabajo y Recursos Humanos y la Unidad de Coordinación Nacional de Gestión y Desarrollo de la Juventud del Ministerio de Bienestar Social. Asimismo, son escasos los gobiernos locales y las organizaciones de la sociedad civil que trabajan la problemática del empleo juvenil. Así se deberá fortalecer la capacidad de formular, monitorear, evaluar y coordinar políticas públicas activas de mercado de trabajo en el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, la Unidad de Coordinación

Nacional de Gestión y Desarrollo de la Juventud del ministerio de Bienestar Social, la Secretaría Técnica del Frente Social, los gobiernos locales, las organizaciones de la sociedad civil que trabajan con jóvenes, y las organizaciones de jóvenes, mediante la capacitación de los funcionarios y técnicos de estas entidades.

Cohen, Ernesto, Rodrigo Martínez y Cecilia Navarrete (2001). Gestión de programas sociales en América Latina. Análisis de casos. Vol. I. Proyecto Joven de Argentina, CEPAL, Serie Políticas Sociales, No. 46.

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

Encontramos que se presentan algunos resultados del proyecto, mismo que fue llevado a cabo por la CEPAL entre 2003 y 2005, con el financiamiento del gobierno alemán, a través de su Agencia de Cooperación Técnica (GTZ). Este estudio refleja la realidad de las Inserción Laboral en la juventud de países Latino Americanos como Ecuador, Perú, Chile, El Salvador y Paraguay. El estudio parte con actividades especialmente diseñadas con jóvenes y para jóvenes, en cooperación bilateral de la GTZ.

El proyecto CEPAL / GTZ trabajó en diferentes áreas como las expectativas y experiencias de jóvenes y adultos jóvenes en el mercado laboral, los obstáculos que encuentran y las estrategias que aplican para superarlos; las características de la demanda laboral de las empresas, sus experiencias con la contratación de jóvenes y sus prácticas de capacitación; las características de rotación, movilidad y trayectorias laborales de los jóvenes y adultos jóvenes.

Posterior a los estudios, políticas y experiencias previas, en seminario con jóvenes y agentes importantes intervinientes, se realizaron talleres para desarrollar las propuestas de inserción laboral, orientándola a la realidad de cada región o país.

Dada la gran diversidad de las masas juveniles, que afectan con distintos grados en los diferentes segmentos de la juventud latinoamericana y en los distintos países, y se pregunta por políticas y programas que pueden disminuir o resolver estas tensiones. No se puede dejar de lado la intervención política ya que es ciertamente obvia e conocida para el crecimiento de la economía y la estabilidad laboral de los jóvenes. Aún así, el mismo nivel de educación formal hoy en día no garantiza el acceso al mismo tipo de ocupación que tiempo atrás. La creciente importancia de la combinación del trabajo con estudios puede generar tensiones negativas al afectar el rendimiento en ambos campos, o positivas al abrir el acceso a oportunidades de otra manera cerradas. En la medida en que el trabajo afecta el rendimiento escolar, debido a extensas o extenuantes jornadas laborales que restringen la

capacidad de aprendizaje, este aumento representa una tendencia negativa que hipoteca el futuro de los jóvenes. Presentación personal, experiencia específica, experiencia laboral, rotación y movilidad laboral, entre otras son factores que inciden en la inserción.

Las altas tasas de crecimiento económico y la estabilidad, dan un paso fundamental para que las empresas tengan la libertad de contratar mayor cantidad de empleados preferentemente jóvenes, incrementando la demanda laboral, con garantías, mejorando la dinámica laboral, surgiendo la productividad con resultados visiblemente satisfactorios ya sea por intermediación laboral o por cualquier otro aspecto de la inserción laboral.

Sin embargo, no todas las tensiones observadas en los procesos de inserción laboral se relacionan con la debilidad del crecimiento. Aún más, para algunas tensiones no pueden imaginarse “soluciones” que las disolverían de manera satisfactoria para todos los involucrados.

Para cualquier otra intervención es indispensable tomar en cuenta la gran heterogeneidad de la juventud de la región. No existe un problema de inserción laboral común para todos los jóvenes, sino una variedad de problemas específicos (Weller, 2003). Los retos que enfrentan jóvenes de diferente género, nivel educativo, trasfondo socio-económico, cultural, étnico, etc.

Para un entorno favorable de la inserción laboral a nivel nacional y local, se debe ahondar esfuerzos de los jóvenes y sus familias en coordinación de coparticipes públicos y privados, diseñando propuestas adecuadas y necesarias para diferencias específicas que marcan estrategias para la inserción laboral.

Jürgen Weller, Marzo/2006, Publicado en el Boletín red Etis nº 5, versión preliminar presentada en el Seminario Taller Regional “Estrategias educativas y formativas para la inclusión social y productiva”, México D.F., 14 y 15 de noviembre de 2005, organizado por red Etis (red latinoamericana sobre educación, trabajo e inserción social), DIE-Cinvestav, el Colegio Mexiquense, y la Secretaría de Educación mexicana CEPAL – Chile

1.8. Educación social y personas con discapacidades.

Se ha establecido en la ley de investigación social del minusválido, y ahora vigente, en modelo de servicios dirigidos a las personas con discapacidad. Una alternativa eficaz para la inclusión laboral de las personas con discapacidad es el trabajo con apoyo, que es una opción para la intervención profesional para las y los educadores sociales. Las características básicas de esta sistemática, sitúa el papel de los educadores sociales en

estos ámbitos y presenta un estudio que se presentó con el objetivo de conseguir información de los factores que afectan de manera positiva en los procesos de inserción. La metodología que se utilizó nos refleja los resultados obtenidos y esta información nos permite alcanzar información que nos guíara a las estrategias a seguir en las labores educativas y así mejorar potencial laboral de las personas con discapacidad.

En cuanto a la atención diurna, el centro de atención especializada y el centro ocupacional son los servicios dirigidos a las personas calificadas como no productivas desde la perspectiva laboral. El Centro Especial de Empleo (CEE) es la alternativa laboral que la LISMI plantea para las personas con discapacidad que se valoran como productivas. La normativa que creó los CEE indicaba la necesidad de que estos se convirtieran en impulsores de la inserción laboral ordinaria de personas con discapacidad, facilitando dinámicas de paso de sus usuarios a empresas ordinarias de la comunidad.

Utilizando una metodología común, que se conoce como Trabajo con soporte (TAS), se ha podido proceder con la inserción laboral de personas con discapacidad en varios entornos comunes de trabajo, principalmente a partir de los servicios que se desprenden de modalidades jurídicas diversas.

El trabajo con soporte o apoyo consiste específicamente en ofrecer medidas formativas a grupos con singulares problemas de inclusión, en hacer reconocimiento en el mercado laboral para identificar puestos de trabajo y, posteriormente, realizar las inclusiones y el rastreo en el lugar de trabajo para facilitar a la persona con discapacidad los aprendizajes que le permitan desarrollarse adecuadamente en el puesto de trabajo. Se trata de un modelo que utiliza tácticas de formación para la inserción con la mediación de profesionales de la formación, expertos en el análisis del puesto de trabajo y en la formación en el puesto de trabajo. En este modelo, los profesionales de los centros de trabajo con apoyo brindan la ayuda requerida tanto al trabajador con discapacidad como al entorno laboral que les acoge.

En dos estudios realizados por el grupo de estudio (PALLISERA et al., 2001, 2002) se percibe que el éxito o el fracaso son consecuencia de la agrupación y la interacción de diversos elementos: el apoyo de la familia, la formación previa y la realizada en el servicio de trabajo con apoyo, el seguimiento llevado a cabo en el lugar de trabajo, el propio entorno laboral, además de los esfuerzos personales de los trabajadores, se presentan como los más importantes.

FULLANA, J.; PALLISERA, M. Y VILÀ, M. "La investigación sobre los procesos de integración laboral de personas con discapacidad en entornos ordinarios. Un estudio de casos cualitativo." En Revista de Investigación Educativa, 21 (2003).

1.9. La inserción laboral de los universitarios: entre el éxito y el desánimo.

Podemos ver un enfoque breve de algunos factores importantes de la inclusión laboral de los universitarios y las características de los empleos que desarrollan. La inclusión laboral de los jóvenes universitarios es muy complicada pues la transición desde la universidad al mercado de trabajo presenta senderos cada vez más complicados. La aproximación de este trabajo concede un papel importante no solo a la situación de los universitarios en el mercado laboral, sino también a su progreso y las expectativas que tenían durante sus estudios en comparación con su situación actual. Se discute las fuentes estadísticas disponibles para el análisis de la inserción laboral de los universitarios y su situación laboral. Se analiza las características principales de los empleos de los universitarios. Se reflexiona sobre algunos aspectos importantes del proceso de transición laboral. Describe el fenómeno de la sobre-cualificación de los universitarios una vez acceden al mercado laboral. Analiza la diferencia entre las perspectivas de los graduados cuando eran estudiantes, y el entorno que se hallan cuando terminan sus estudios.

Los universitarios representan una proporción cada vez mayor de los trabajadores en activo en el mercado laboral. Su tasa de inserción al mercado laboral es especialmente importante en las generaciones más jóvenes, como demuestra el hecho de que en el grupo de edad entre 25 y 34 años hay, en proporción a la población, más universitarios en España que en la media de la OCDE, la Unión Europea, Suecia o los mismísimo Estados Unidos. Este rápido aumento de la oferta de universitarios en el mercado laboral ha generado desajustes tanto en el sistema universitario y en el mercado laboral.

Los estudios revelan que los trabajadores con estudios universitarios tienen una situación laboral mejor que la del resto de los niveles educativos, pero que su ventaja se está reduciendo respecto a los niveles educativos inferiores. Además, la enorme oferta de trabajadores con estudios universitarios, unida a una demanda insuficiente para su calificación e instrucción, ha formado un preocupante nivel de sobrecualificación. No obstante, parece que los graduados universitarios eran bastante conscientes de la situación de su mercado laboral ya cuando eran estudiantes.

García-Montalvo et al. (2002, 2005) *La inserción laboral de los jóvenes: 1996-2002*, Valencia, Fundación Bancaja.

1.10. Inserción laboral.

La falta de empleo es la causa fundamental de la pobreza, la exclusión social y la desigualdad en los niveles de pobreza y riqueza y, por tanto de oportunidades de las personas. En un marco de políticas activas de empleo, obtiene una especial relevancia la ley de inserción laboral de las personas en situación o en riesgo de exclusión, ya que la ayuda personalizada para la búsqueda de empleo parece ser una de las intervenciones más eficaces para la mayor parte de las personas con falta de empleo, conjuntamente con programas de formación específicos atendiendo a las características de las personas o grupos definidos.

Combatir el desempleo de larga duración o el procedente de la exclusión social exige reforzar sinergias entre todos los agentes políticos, sociales y económicos, con el fin de hacer frente a las demandas existentes en la sociedad, de una manera eficaz y dando respuesta al mismo tiempo a las nuevas necesidades y a las circunstancias cambiantes. Se trata de lograr una sociedad no excluyente, una sociedad abierta y cohesiva, basada en la solidaridad y en la igualdad, y una elevada calidad de vida para todo el conjunto de nuestra sociedad. Las personas o colectivos que más dificultades tienen para encontrar empleo son, las mujeres, las personas discapacitadas, la etnia gitana, los inmigrantes, los jóvenes, las personas mayores de 45 años, etc.

La situación actual del mercado laboral indica que el empleo no es un bien para toda la población; las personas con discapacidad sufren mayores problemas que la población general para encontrar trabajo. Las dificultades a las que sufren los inmigrantes en España tienen que ver con el acoplamiento a las condiciones del mercado laboral y con los requerimientos para tener condiciones de vida dignas, iguales a las de los ciudadanos nacionales, también con la vivienda, la educación, la salud y la convivencia.

El mercado de trabajo está enérgicamente dividido. Los inmigrantes necesitan de una información veraz en sus lugares de origen y también en los de llegada, así como información general sobre las necesidades en los diferentes países y en el conjunto de la Unión Europea. El problema es que esta información no se da, no existe, lo cual conlleva a grandes desajustes en lo que se refiere a la mano de obra.

ANIMACIÓN, SERVICIOS EDUCATIVOS Y TIEMPO LIBRE - C.I.F. B-36.968.808 - Inscr. Reg. Mercantil de Pontevedra, Tomo 3178, Folio 100, Inscripción 1ª, Hoja PO-39662

2. METODOLOGÍA

2.1. Diseño de investigación.

El diseño de esta investigación constituye “El plan o estrategia que se desarrolla para obtener información que se requiere en una investigación”. (Hernández. 2006).

En esta investigación se busca conocer cuáles son las competencias y las características que tienen estos profesionales que han obtenido el título de Licenciatura en Ciencias de la Educación mención Educación Básica. Esta investigación posee las siguientes características:

- Cuantitativa y cualitativa: Se analizará la información numérica de los instrumentos evaluados; y cualitativa corresponde a un estudio socio-educacional, que está basado principalmente en un análisis crítico.
- Descriptivo: Se seleccionan una serie de cuestiones y se mide o recolecta información sobre cada una de ellas para así describir lo que se investiga (Hernández, Fernández, Baptista, 2003).

2.2. Métodos, Técnicas e Instrumentos de Investigación.

Los instrumentos que se utilizaron en el proceso de recolección de datos son los cuestionarios que son uno de los instrumentos que más se utiliza en investigación social. De hecho, Hernández & otros (2006), expresan que “(...) consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir.”; y que han sido seleccionados con la finalidad de cumplir los objetivos planificados, en esta investigación los cuales se detalla a continuación: y deben de ser aplicados en el orden que se presentan a continuación:

- ***Encuesta a titulados en ciencias de la educación, mención educación básica.-***
Es un cuestionario diseñado para esta investigación que tiene la finalidad recolectar datos personales y laborales de egresados de la UTPL, para caracterizar el puesto de trabajo del docente titulado. Contiene dos apartados: A. Características laborales del docente profesional de educación general básica de la UTPL y B. Inventario de tareas del trabajo docente del profesional de educación general básica de la UTPL.
- ***Encuesta a directivos, Inventario de tareas del trabajo docente.-*** *Es un inventario de tareas y actividades que realizan los docentes profesionales de Educación General Básica, para caracterizar las tareas que ejecuta el titulado en el trabajo docente.*

2.3. Preguntas de Investigación.

El problema fundamental se centra en la necesidad de conocer:

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

2.4. Contexto.

La misión de la universidad es la de potenciar los procesos de formación humana y profesional, de manera que los titulados estén en condiciones de enfrentar con éxito los desafíos que la labor profesional exige y que sean capaces de proyectarse a futuro. La excelencia universitaria será medida al momento en que se ejerza la profesión, de acuerdo a las competencias adquiridas durante su proceso de formación, de tal manera que sean profesionales competentes, innovadores y competitivos.

2.5. Población y muestra.

La población que participa y fue objeto de estudio en este proceso investigativo es de 1.849 titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de la Titulación de Ciencias de la Educación de la mención de Educación Básica, desde el año 2007 al 2012 y a sus empleadores. Se considera como titulado a las personas que finalizaron satisfactoriamente los ciclos de estudio y su trabajo de fin de titulación, se incorporaron y recibieron el título de Licenciado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica; se considera como empleador a la parte que provee un puesto de trabajo a una persona para que preste su servicio personal bajo una relación de dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario.

La muestra objeto de estudio se conformó con siete egresadas de la UTPL en la carrera de Ciencias de la Educación Básica, de género femenino, con una edad promedio de 39 años, de las cuales cuatro se encuentran laborando y ejerciendo la docencia; y cuatro directivos o empleadores de las tituladas que se encuentran ejerciendo la docencia, en diferentes zonas del Distrito Metropolitano de Quito.

2.6. Recursos humanos, institucionales, materiales, económicos.

El presente estudio se efectuó bajo la dirección y coordinación académica de la Universidad Técnica Particular de Loja, quienes facilitaron los nombres y datos de siete egresados en la carrera de ciencias de la educación general básica de la UTPL, posterior se realizó un cotejamiento de datos, y verificación de los mismos en diferentes bases de información. Se realizó una investigación bibliográfica y documental sobre el área a investigar, y se aplicó las diferentes encuestas proporcionadas por la universidad, tanto a egresados como a sus empleadores para su posterior tabulación y análisis.

2.7. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.

Con las bases necesarias proporcionadas por la Universidad, se realizó el acercamiento vía telefónica para agendar las respectivas citas con los egresados en mención. Ya en cada una de las citas se realizó una breve introducción del objetivo de las encuestas, tanto a las egresadas como a sus empleadores o directivos.

Posteriormente se procedió a entregar personalmente los diferentes cuestionarios a 7 egresadas y 4 empleadores de diferentes centros educativos, dándoles un tiempo de 30 minutos para cada encuesta, posterior y solventando cualquier inquietud que se presentara se procedió a la recolección de las mismas, esta recolección se la hizo en diferentes fechas puesto que la información proporcionada por la Universidad se encontraba errónea y los diferentes centros educativos se encontraban a grandes distancias de difícil acceso.

Los datos de esta investigación serán recogidos mediante la aplicación de las encuestas mencionadas, y procesadas mediante la aplicación del método estadístico porcentual a los datos recolectados, distribución de frecuencias, presentando los resultados en cuadros de frecuencias y porcentajes, por considerarse este proceso, uno de los más adecuados a la investigación del área educativa, para su respectiva tabulación organizada de los datos e información y su análisis de los resultados.

3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En el presente trabajo se pudo identificar varias características laborales del docente profesional de educación general básica como: nivel de ocupación y situación del cargo actual, tipo de establecimiento donde trabaja, tipo de contrato, sostenimiento del establecimiento, valoración del docente con respecto a su profesión, satisfacción docente; y tareas del trabajo docente del profesional de educación general básica de la UTPL, dirigido a los titulados de la UTPL, y un inventario de tareas del trabajo docente dirigido a directivos o empleadores, identificando características como: aspectos metodológico-didácticos, autoevaluación de la práctica docente, aspectos sobre la investigación educativa, participación en actividades académicas normativas y administrativas, interacción de profesores padres de familia y comunidad, profesores y trabajo en equipo, y formación. Los resultados de esta investigación, nos permite identificar datos estadísticos reales y la alternativa de 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.

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.

Cuadro Nº 1

	PROVINCIA	CIUDAD	SECTOR	NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO O EMPRESA DONDE TRABAJA	ACTIVIDAD
1	PICHINCHA	QUITO	SUR-EPLICACHIMA	NO TRABAJA	NO TRABAJA
2	PICHINCHA	QUITO	SUR-VILLAFLORA	PROPIO (YAMBAL)	TRABAJA EMPRESA PRIVADA
3	PICHINCHA	QUITO	SUR-CHILIBULO	FARMADESCUENTOS INTI	
4	PICHINCHA	QUITO	NORTE-PUSUQUI	CENTRO INFANTIL FANTASY WORLD	TRABAJA ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO
5	PICHINCHA	QUITO	SUR-MAGDALENA	LICEO IBEROAMÉRICA	
6	PICHINCHA	QUITO	NORTE-CALDERÓN	ESCUELA FISCAL MIXTA NICOLÁS JIMÉNEZ	
7	PICHINCHA	QUITO	SUR-CHILLOGALLO	ESCUELA FISCAL MIXTA ELADIO AVILÉS JIJÓN	

Fuente: Titulados a través de cuestionario características personales

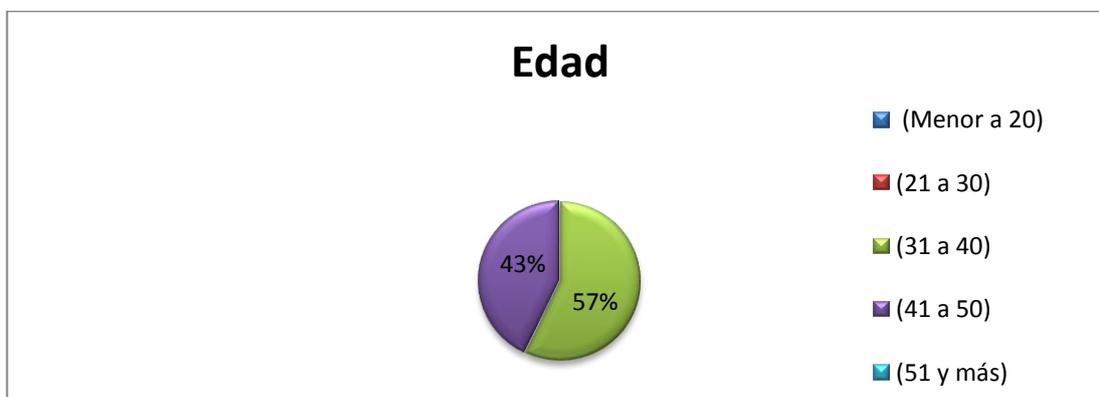
Elaboración: Chalen, E (2013)

Las encuestadas pertenecen a la provincia de Pichincha, la zona urbana del Distrito Metropolitano de Quito, la mayoría de las encuestadas realizan sus actividades en el sector sur de la capital; 4 encuestadas laboran en establecimiento educativo, 2 encuestadas laboran

en una actividad diferente de la educativa, y 1 encuestada no labora, por lo que la mayoría labora en un puesto relacionado con sus estudios.

3.1.1.2. Edad.

Gráfico N° 1



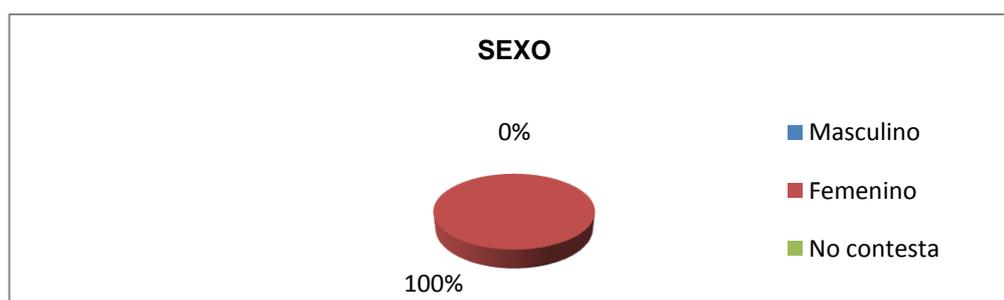
Fuente: Titulados a través de cuestionario características personales

Elaboración: Chalen, E (2013)

La edad promedio de las siete tituladas encuestadas es de 39 años de edad, contando con 4 encuestadas en el rango de edad de 31 a 40; y 3 encuestadas en el rango de edad de 41 a 50; lo que significa que en nuestro país el rango de edad es mayor que en la comunidad europea o USA. García-Montalvo et al. (2002, 2005)

3.1.1.3. Sexo.

Gráfico N° 2



Fuente: Titulados a través de cuestionario características personales

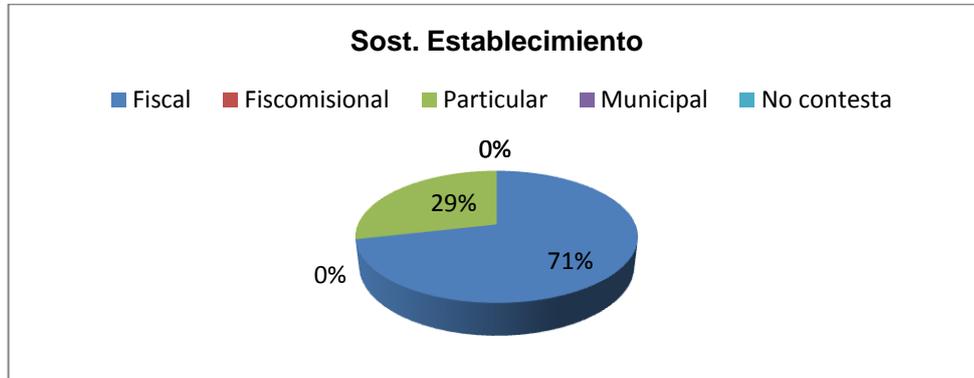
Elaboración: Chalen, E (2013)

El género de predominio de los encuestados es el 100% femenino que corresponde a siete tituladas femeninas.

3.1.2. Características académicas de los titulados

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

Gráfico N° 3



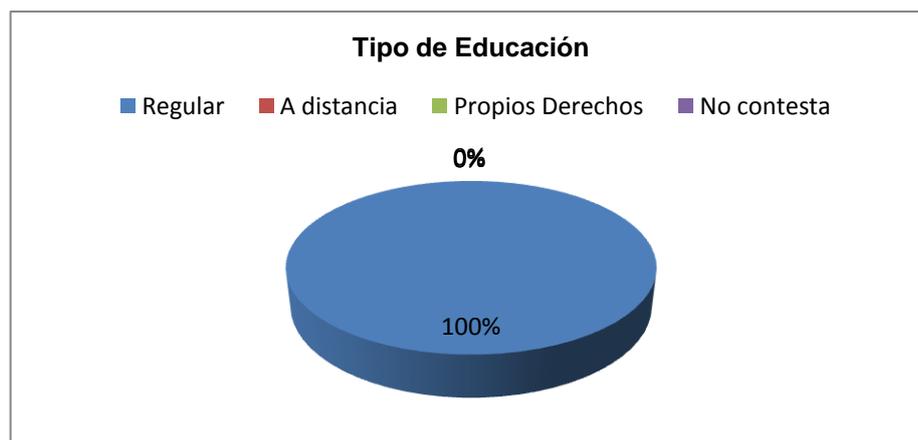
Fuente: Titulados a través de cuestionario características personales

Elaboración: Chalen, E (2013)

En la variable sostenimiento del establecimiento donde obtuvo el bachillerato se puede ver que la mayoría de las personas que conforman la muestra se educó en un establecimiento fiscal, esto es equivalente al 71% público y 29% particular.

3.1.2.2. Tipo de educación.

Gráfico N° 4



Fuente: Titulados a través de cuestionario características personales

Elaboración: Chalen, E (2013)

En esta variable se puede ver que el 100% de las personas que conforman la muestra el tipo de educación que recibió fue regular, lo que indica la facilidad de obtener los estudios secundarios.

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

Cuadro N° 2

NIVEL DE ESTUDIOS	
PREGRADO	0
POSGRADO	0

Fuente: Titulados a través de cuestionario características laborales

Elaboración: Chalen, E (2013)

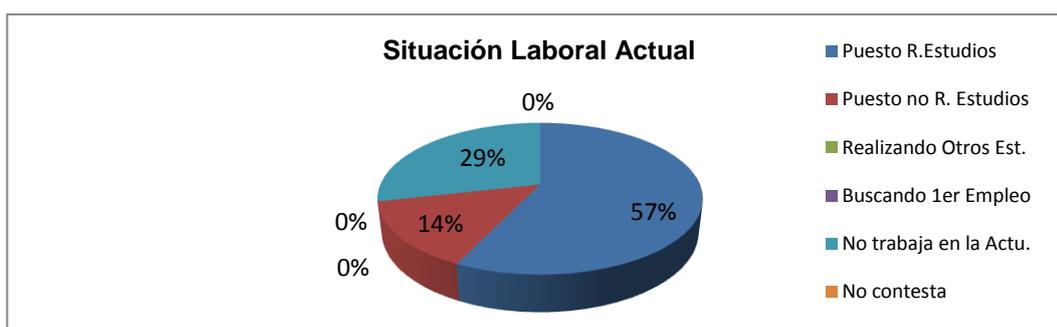
El tiempo de duración de los estudios de licenciatura es de cuatro años divididos en ocho semestres para la obtención del título de licenciados en ciencias de la educación. Todas las encuestadas no han realizado estudios posteriores a su titulación, ni en pregrado, ni en posgrado.

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.

De las egresadas que se encuentran laborando en la docencia, todas tienen experiencia, con un promedio de 11 años ejerciendo la docencia; de las egresadas que no se encuentran ejerciendo la docencia son por razones personales y se encuentran laborando en el campo privado.

Gráfico N° 5



Fuente: Titulados a través de cuestionario características laborales

Elaboración: Chalen, E (2013)

En la variable situación Laboral actual se puede observar que el 57% de tituladas tiene un puesto relacionado con educación, el 29% labora en un puesto no relacionado con la educación y el 14% no trabaja, lo que corrobora que la inclusión laboral de los universitarios es complicada debido a la transición al mercado laboral. García-Montalvo et al. (2002, 2005)

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

Gráfico N° 6

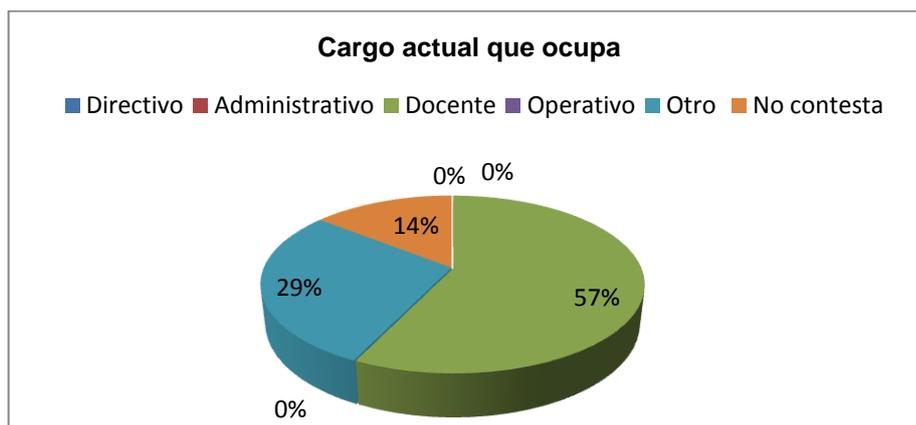


Fuente: Titulados a través de cuestionario características laborales
Elaboración: Chalen, E (2013)

En la variable número de establecimientos educativos que trabaja se puede observar que el 43% de tituladas trabaja en un establecimiento educativo, mientras que el 14% lo hace en 4 o más y el 43% no aplica, demuestra que la mayoría tiene estabilidad laboral y solvencia económica.

3.1.3.3. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.

Gráfico N° 7

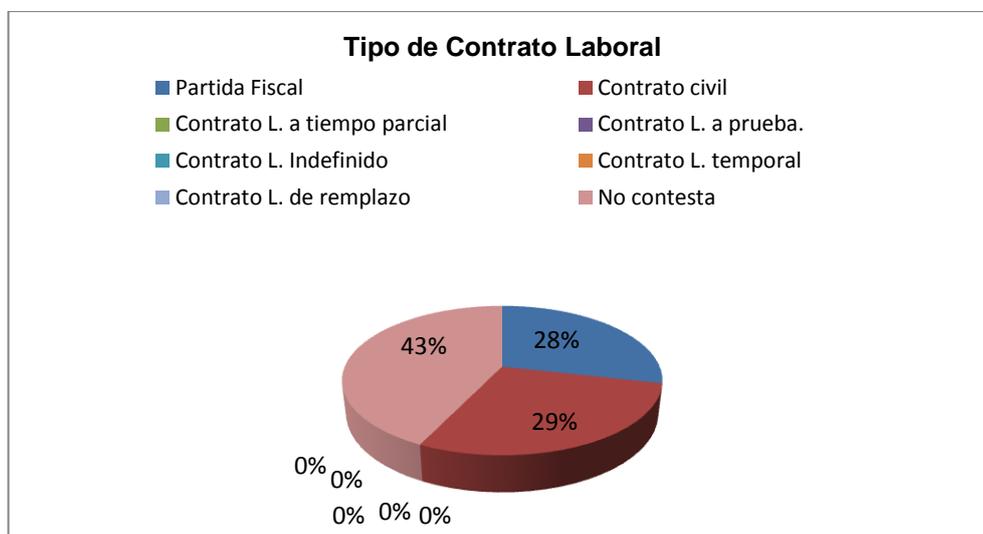


Fuente: Titulados a través de cuestionario características laborales
Elaboración: Chalen, E (2013)

En la variable cargo actual que ocupa se puede observar que el 57% de tituladas tiene un cargo docente, el 29% ocupa otro cargo no relacionado a la educación y el 14% no aplica, por lo que la mayoría de titulada tiene una identidad docente. Vaillant, D. (2009).

3.1.3.4. Características del trabajo actual.

Gráfico N° 8

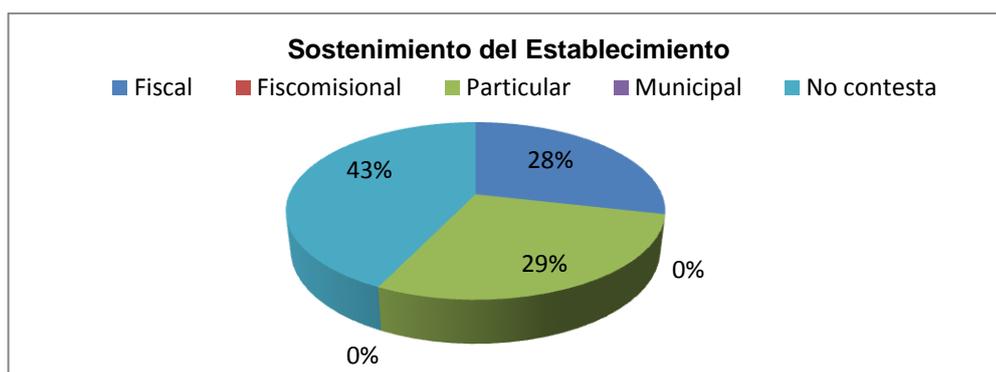


Fuente: Titulados a través de cuestionario características laborales

Elaboración: Chalen, E (2013)

En la variable tipo de contrato laboral se puede observar que el 43% de tituladas no aplica, el 29% tiene un contrato civil, y el 28% partida fiscal, por lo que su inserción laboral se encuentra amparada legalmente.

Gráfico N° 9



Fuente: Titulados a través de cuestionario características laborales

Elaboración: Chalen, E (2013)

En la variable sostenimiento del establecimiento en donde labora se puede observar que el 43% de tituladas no aplica, el 29% labora en un establecimiento con sostenimiento particular y el 28% sostenimiento fiscal, el campo laboral se encuentra dividido equitativamente en lo público y lo particular.

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.

De acuerdo al criterio de las tituladas la formación universitaria recibida en las aulas es fundamental e importante, pero no es suficiente ya que difiere de la práctica del día a día al aplicar los conocimientos adquiridos y creando una experiencia individual. De acuerdo al criterio de los empleadores la formación académica es fundamental aunque no es suficiente, pero la experiencia y los conocimientos pedagógicos se van complementando en el día a día dando paso a la solvencia profesional.

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.

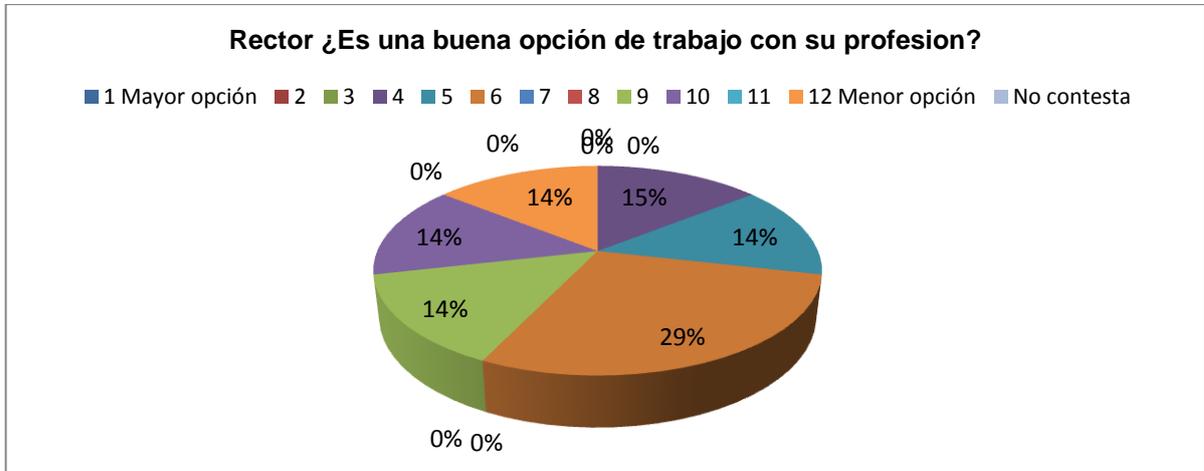
Tanto los empleadores como los titulados coinciden en que las competencias generales y específicas son de gran importancia debido a que de esas competencias depende el éxito de una buena educación.

3.3. Valoración docente de la profesión:

En lo referente a la valoración docente de la profesión y las opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida por el titulado existen varias opciones de trabajo de las cuales la mayor aceptación son docente de educación básica, tareas dirigidas y docente de institutos pedagógicos; de menor aceptación gerente de ONG, cargo burocrático; y de aceptación media rector o director, consultor educativo, investigador educativo, docente de bachillerato, docente universitario, terapia psicopedagógica, supervisor zonal del Ministerio de Educación.

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

Gráfico N° 10

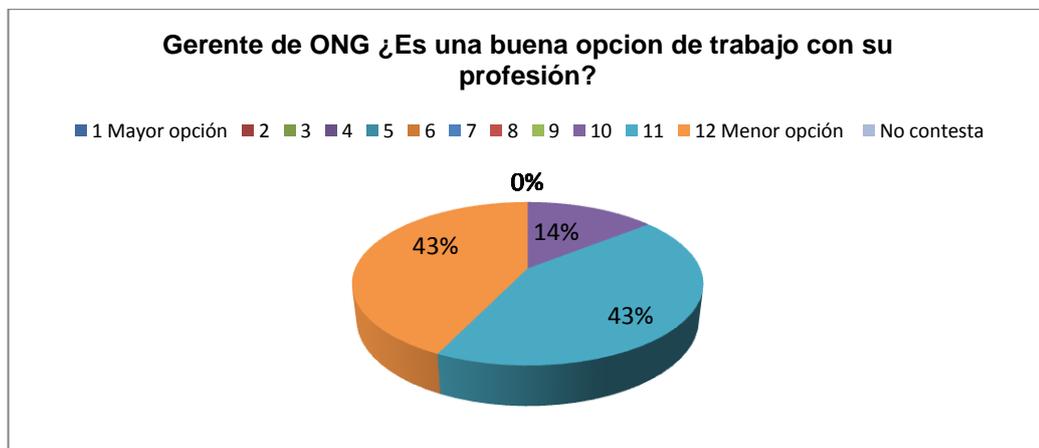


Fuente: Titulados a través de cuestionario características laborales

Elaboración: Chalen, E (2013)

En la variable rector es una buena opción de trabajo (considerando la escala de 1 mayor opción y 12 menor opción) se puede observar que existe varios criterios así: el 29% de tituladas considera que tiene opción media en escala 6, el 15% opción en escala 10, y 14% en escalas 2, 4, 12, en definitiva es una opción media de trabajo.

Gráfico N° 11

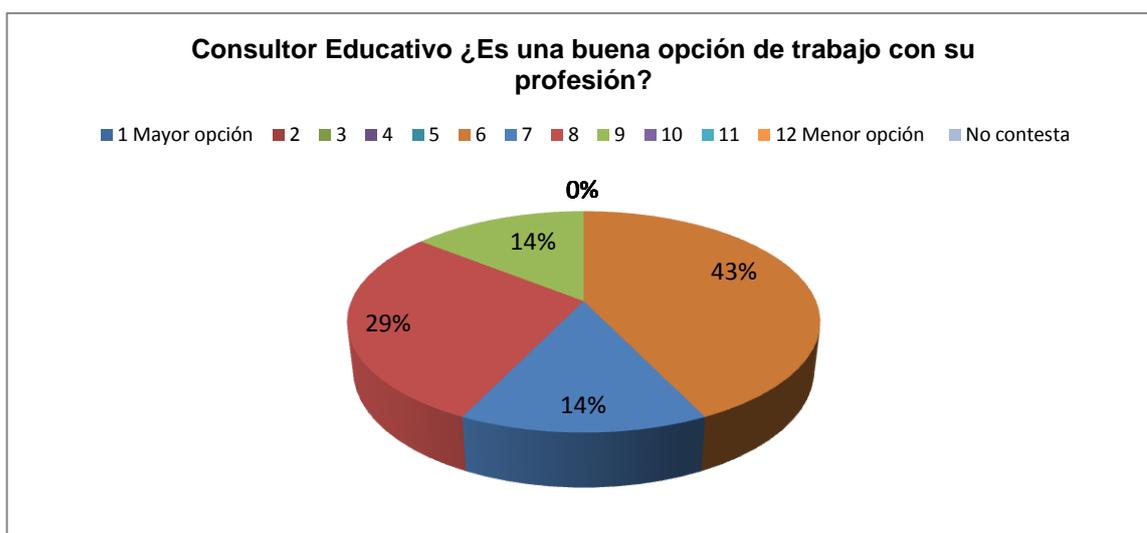


Fuente: Titulados a través de cuestionario características laborales

Elaboración: Chalen, E (2013)

En la variable gerente de ONG es una buena opción de trabajo (considerando la escala de 1 mayor opción y 12 menor opción) se puede observar que el 43% de tituladas considera que tiene menor opción en escala 12, el 43% menor opción en escala 11, y 14% en escalas 10, en definitiva no es una buena opción de trabajo.

Gráfico N° 12

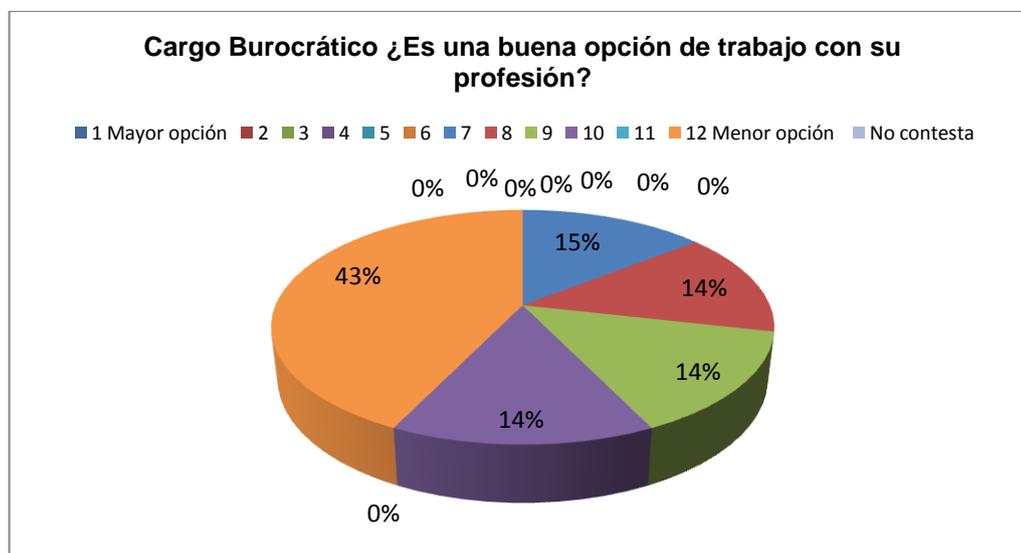


Fuente: Titulados a través de cuestionario características laborales

Elaboración: Chalen, E (2013)

En la variable consultor educativo es una buena opción de trabajo (considerando la escala de 1 mayor opción y 12 menor opción) se puede observar que el 43% de tituladas considera que tiene opción media en escala 6, el 29% opción en escala 8, y 14% en escalas 7 y 9. Es una opción media hacia la baja de trabajo.

Gráfico N° 13

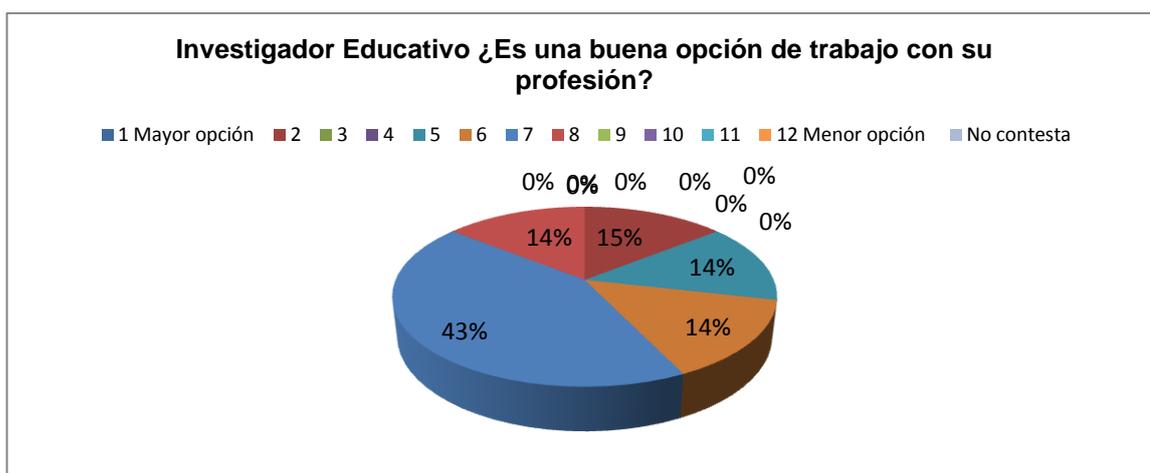


Fuente: Titulados a través de cuestionario características laborales

Elaboración: Chalen, E (2013)

En la variable cargo burocrático es una buena opción de trabajo (considerando la escala de 1 mayor opción y 12 menor opción) se puede observar que el 43% de tituladas considera que tiene opción menor escala 12, el 15% opción en escala 11 y 14% en escalas 8, 9 y 10. Es una opción con tendencia a la baja de trabajo.

Gráfico N° 14

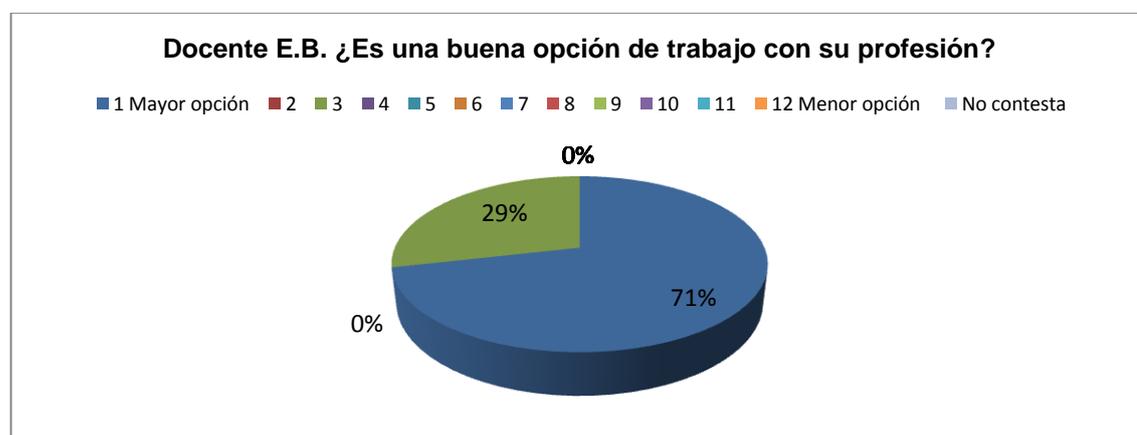


Fuente: Titulados a través de cuestionario características laborales

Elaboración: Chalen, E (2013)

En la variable investigador educativo es una buena opción de trabajo (considerando la escala de 1 mayor opción y 12 menor opción) se puede observar que el 43% de tituladas considera que tiene opción media en escala 7, el 15% opción en escala 8, y 14% en escalas 2, 5, y 6. Es una opción media de trabajo.

Gráfico N° 15

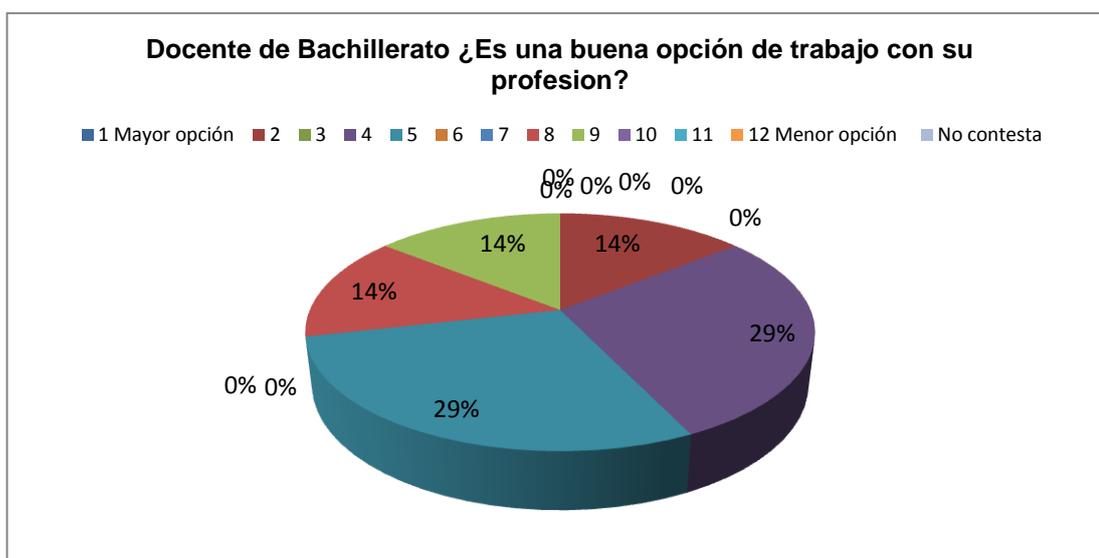


Fuente: Titulados a través de cuestionario características laborales

Elaboración: Chalen, E (2013)

En la variable docente educación básica es una buena opción de trabajo (considerando la escala de 1 mayor opción y 12 menor opción) se puede observar que el 71% de tituladas considera que tiene mayor opción en escala 1, y el 29% opción en escala 3. Lo que significa que es una de las mejores opciones de trabajo.

Gráfico N° 16

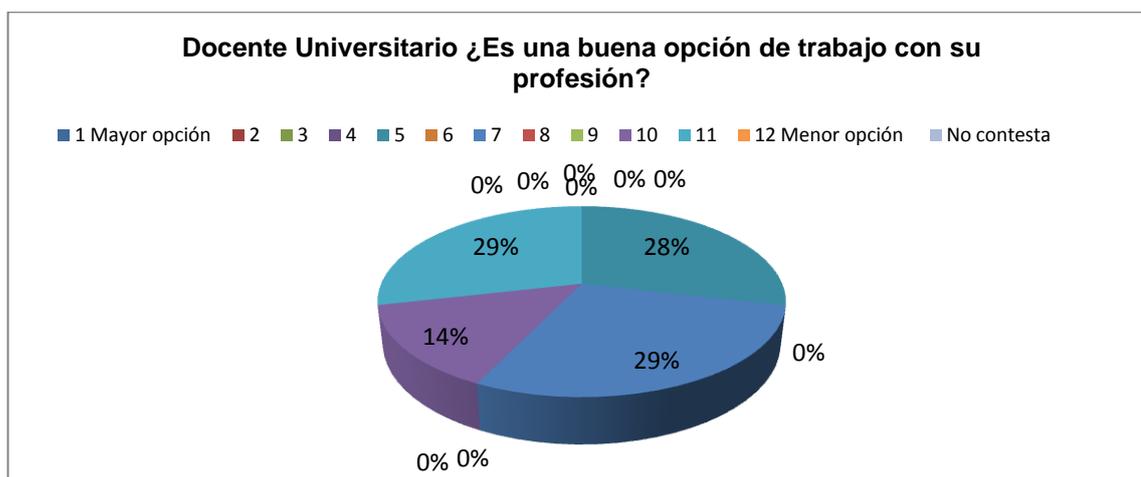


Fuente: Titulados a través de cuestionario características laborales

Elaboración: Chalen, E (2013)

En la variable docente de bachillerato es una buena opción de trabajo (considerando la escala de 1 mayor opción y 12 menor opción) se puede observar que el 29% de tituladas considera que tiene opción en escala 4, el 29% opción en escala 5, y 14% en escalas 2, 3 y 8. Lo que significa que es una opción de trabajo media con tendencia al alta.

Gráfico N° 17

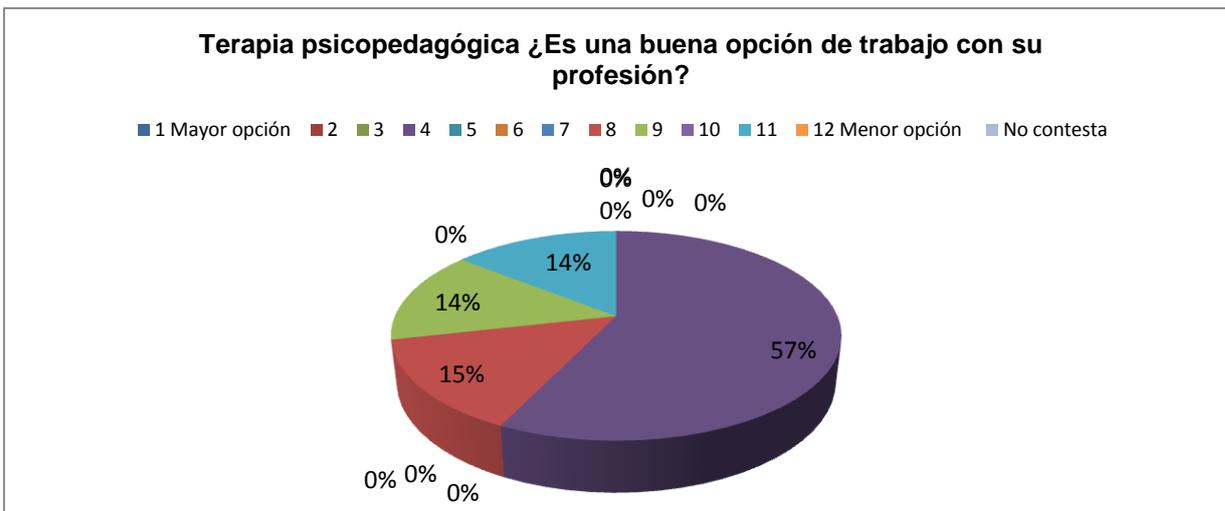


Fuente: Titulados a través de cuestionario características laborales

Elaboración: Chalen, E (2013)

En la variable docente universitario es una buena opción de trabajo (considerando la escala de 1 mayor opción y 12 menor opción) se puede observar que el 29% de tituladas considera que tiene opción media en escala 5 y 7, el 28% opción en escala 11, y 14% en escalas 10. Lo que significa que es una opción de trabajo media con tendencia a la baja.

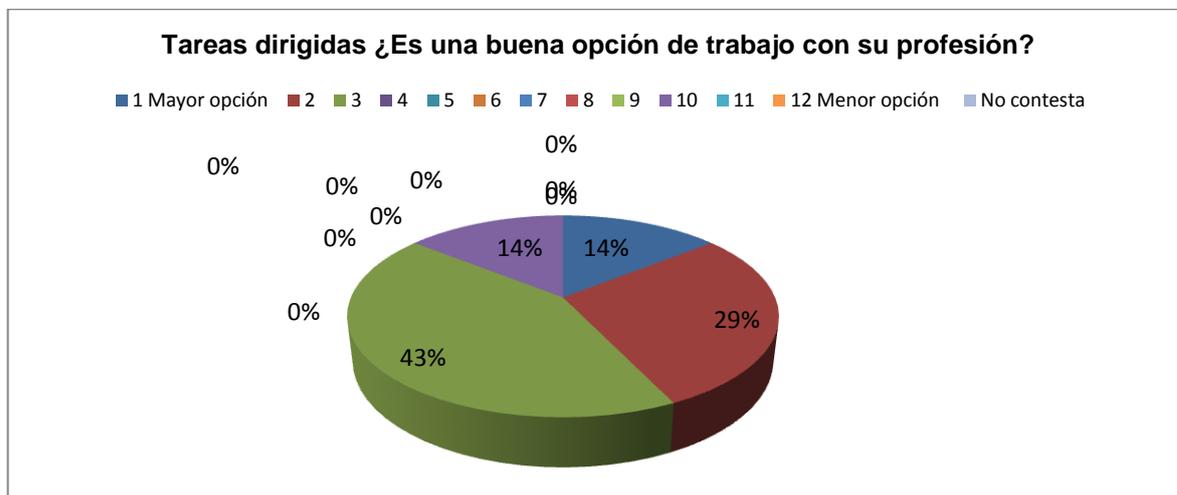
Gráfico N° 18



Fuente: Titulados a través de cuestionario características laborales
 Elaboración: Chalen, E (2013).

En la variable Terapia psicopedagógica es una buena opción de trabajo (considerando la escala de 1 mayor opción y 12 menor opción) se puede observar que el 57% de tituladas considera que tiene opción media en escala 4, el 15% opción en escala 8, y 14% en escalas 9 y 11. Lo que significa que es una opción media de trabajo.

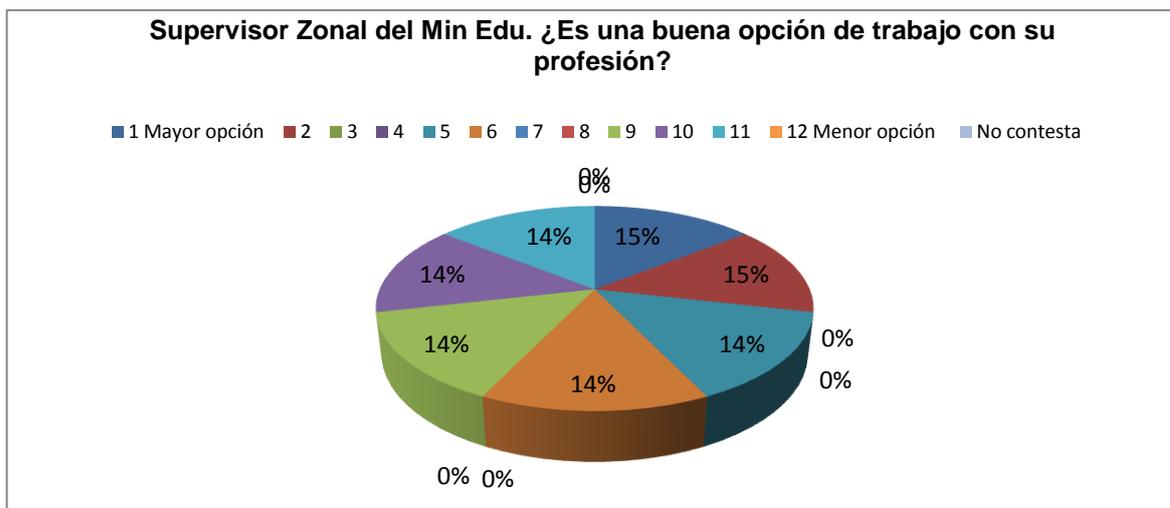
Gráfico N° 19



Fuente: Titulados a través de cuestionario características laborales
 Elaboración: Chalen, E (2013)

En la variable Tareas dirigidas es una buena opción de trabajo (considerando la escala de 1 mayor opción y 12 menor opción) se puede observar que el 43% de tituladas considera que tiene mayor opción en escala 3, el 29% opción en escala 2, y 14% en escalas 1 y 10. Lo que significa que es una buena opción de trabajo.

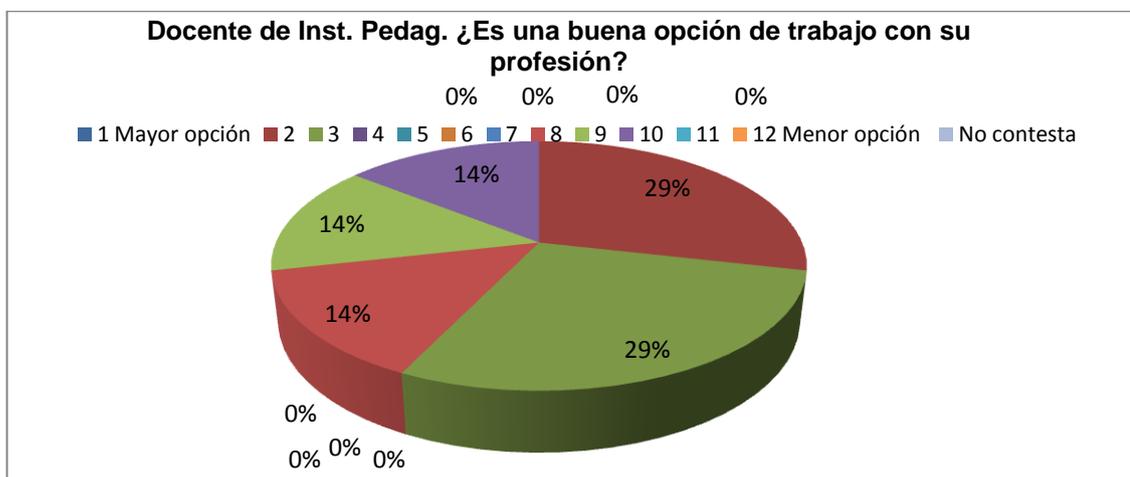
Gráfico N° 20



Fuente: Titulados a través de cuestionario características laborales
 Elaboración: Chalen, E (2013)

En la variable supervisor zonal del Min. Edu., es una buena opción de trabajo (considerando la escala de 1 mayor opción y 12 menor opción) se puede observar que existen varios criterios así: el 15% de tituladas considera que tiene mayor opción en escala 1 y 2, el 14% opción en escalas 5, 6, 9, 10, y 11. Es una opción de trabajo media con tendencia al alta.

Gráfico N° 21

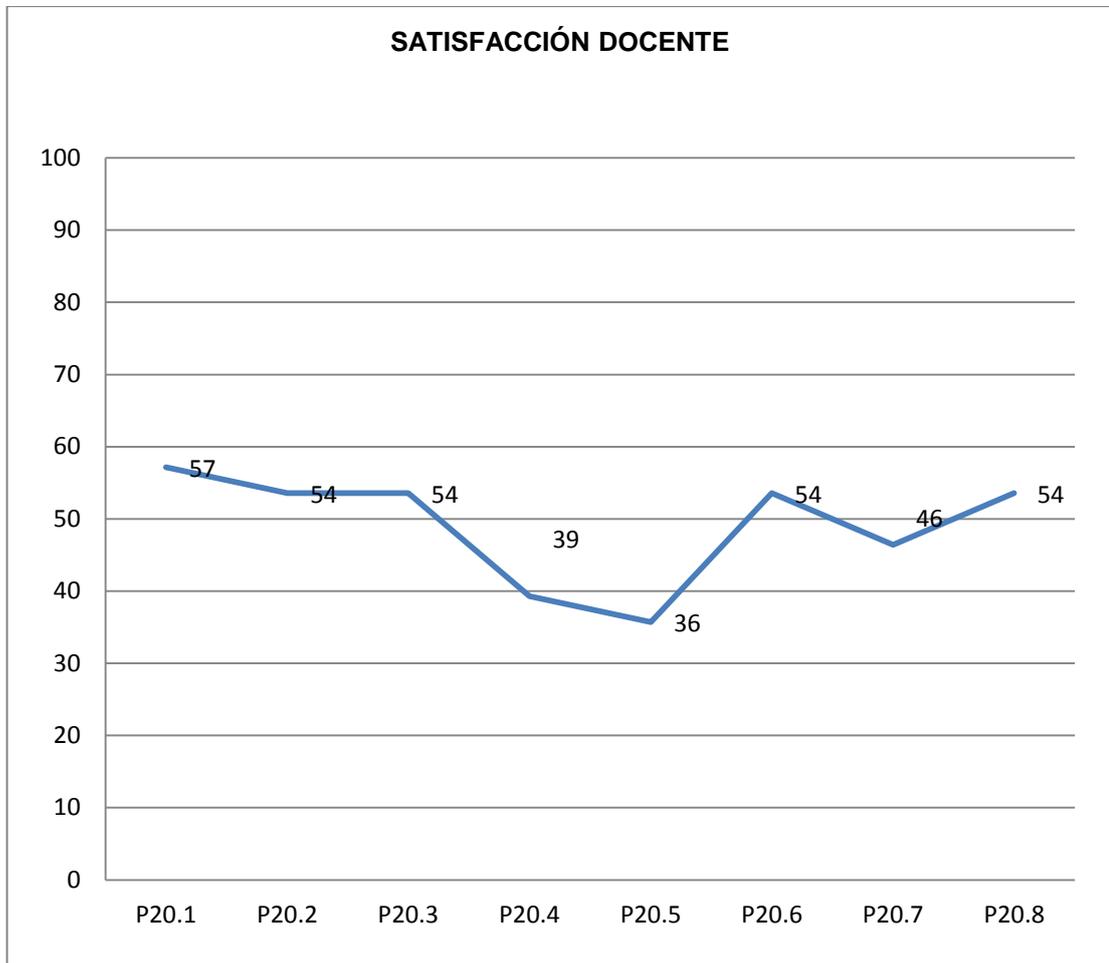


Fuente: Titulados a través de cuestionario características laborales
 Elaboración: Chalen, E (2013)

En la variable docente de institutos pedagógicos es una buena opción de trabajo (considerando la escala de 1 mayor opción y 12 menor opción) se puede observar que el 29% de tituladas considera que tiene mayor opción en escala 2 y 3, el 14% opción en escalas 8, 9 y 10. Lo que significa que es una alta de trabajo.

3.4. Satisfacción docente

Gráfico N° 22



Fuente: Titulados a través de cuestionario características laborales

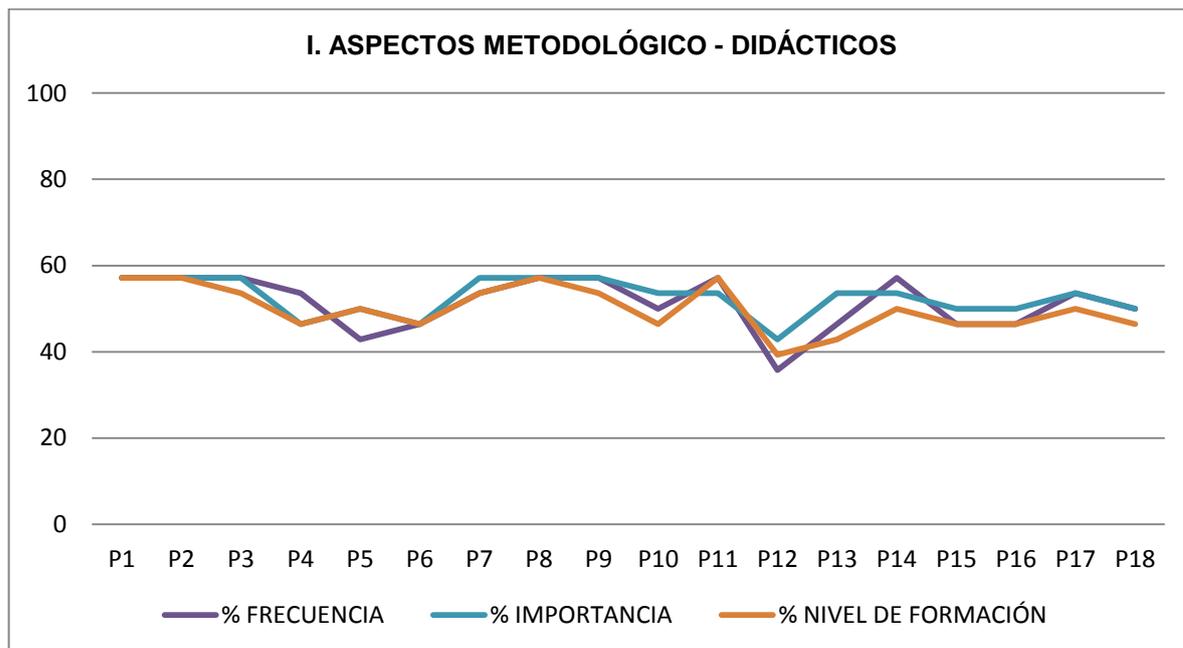
Elaboración: Chalen, E (2013)

En lo relacionado con la satisfacción docente existe una satisfacción media, siendo la más baja la situación salarial. El nivel de satisfacción al estudiar ciencias de la educación es alto. El nivel de satisfacción del titulado con el progreso social gracias al ejercicio de la docencia es medianamente alto. El nivel de satisfacción del titulado con el prestigio que tiene la profesión docente es medianamente alto. El nivel de satisfacción del titulado con las posibilidades de ascenso laboral es medio. El nivel de satisfacción del titulado con el nivel de interés en el trabajo es medio. El nivel de satisfacción del titulado con la diversidad de actividades que la labor docente presenta es medianamente alto. El nivel de satisfacción del titulado con las posibilidades de salidas profesionales o diversidad de empleos que la titulación docente presenta es medianamente alto.

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

Gráfico N° 23



Fuente: Titulados a través de inventario de tareas del trabajo docente

Elaboración: Chalen, E (2013)

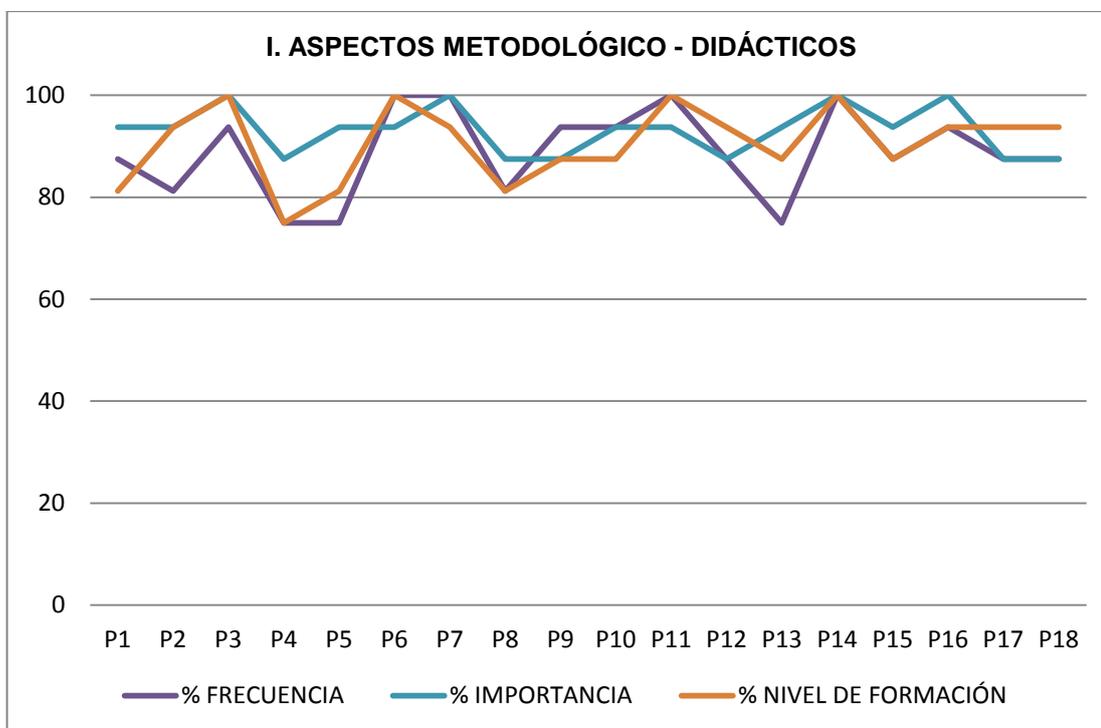
En el acápite de aspectos metodológico-didácticos se puede observar que: las preguntas 1, 2, 3 y 14, (Preparar contenidos teóricos, Preparar técnicas y estrategias de enseñanza, planificar actividades, revisar tareas) son las que tienen mayor frecuencia, y la pregunta 12 (Actividades extracurriculares) menor frecuencia.

Las preguntas 1, 2, 3, 7, 8, 9 (Preparar contenidos teóricos, Preparar técnicas y estrategias de enseñanza, planificar actividades, crear clima favorable, dominar el contenido de la asignatura, aplicar didácticas específicas) tienen el mayor porcentaje de importancia, la pregunta 12 el menor porcentaje de importancia.

Las preguntas 1, 2 y 11 (Preparar contenidos teóricos, Preparar técnicas y estrategias de enseñanza, Promover el trabajo reflexivo) requieren un alto nivel de formación, mientras que la pregunta 12 no se requiere un alto nivel de formación.

Encuesta a directivos

Gráfico Nº 24



Fuente: Directivos a través de inventario de tareas del trabajo docente

Elaboración: Chalen, E (2013)

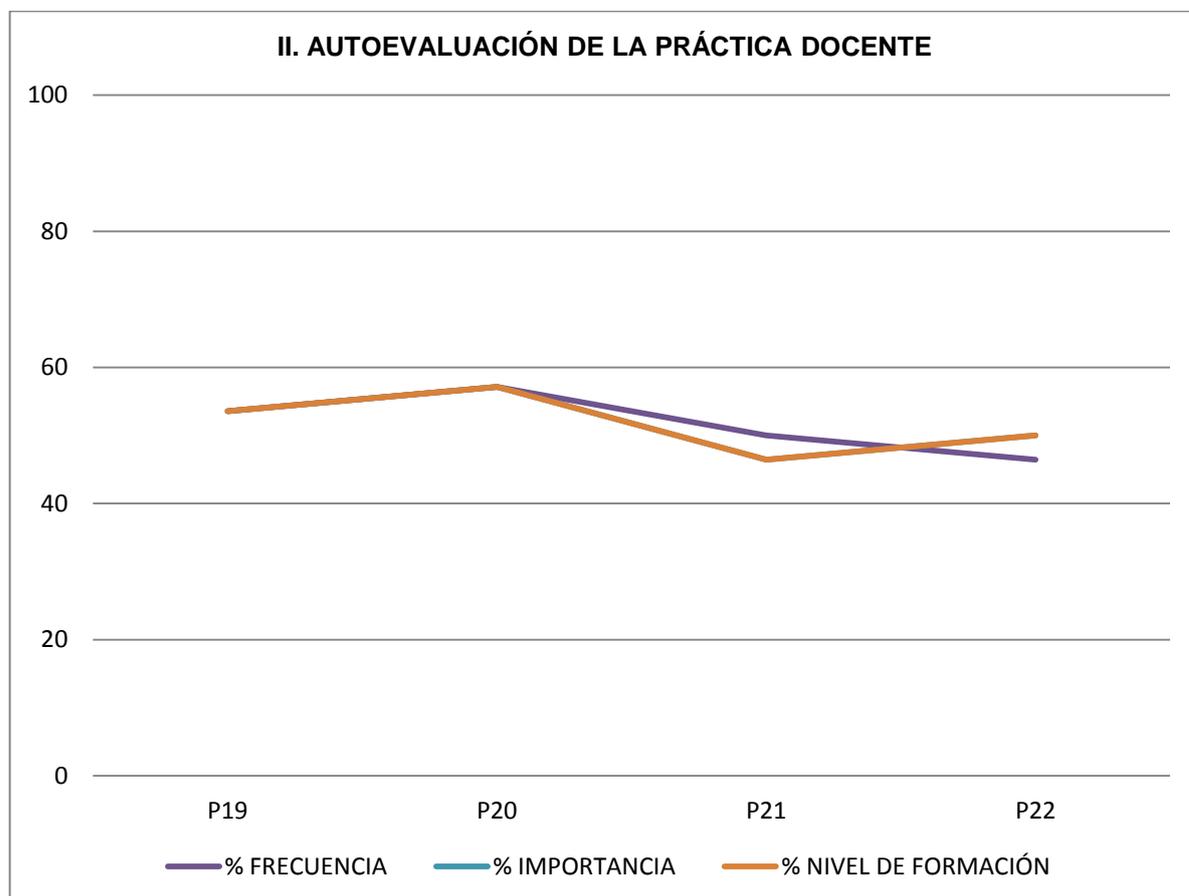
En el acápite de aspectos metodológico-didácticos se puede observar que: las preguntas 6, 7, 11 y 14, (Elaborar recursos didácticos diversos para la enseñanza de la asignatura, crear climas favorables de enseñanza aprendizaje, promover el trabajo reflexivo participativo y colaborativos de los alumnos) son las que tienen mayor frecuencia, y la pregunta 4, 5 y 13 (Ejecutar actividades de aula novedosas y creativas, Organizar espacios de aula, Aplicar estrategia de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencias) menor frecuencia.

Las preguntas 3, 7, 14 y 16 (Planificar actividades de aula, crear climas favorables de enseñanza-aprendizaje, crear climas favorables de enseñanza aprendizaje, Revisar tareas estudiantiles, Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes) tienen el mayor porcentaje de importancia.

Las preguntas 3, 6, 11 y 14 (Planificar actividades de aula, Elaborar recursos didácticos diversos para la enseñanza de la asignatura, Revisar tareas estudiantiles) requieren un alto nivel de formación, mientras que la pregunta 4 (Ejecutar actividades de aula novedosas y creativas) no se requiere un alto nivel de formación.

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

Gráfico N° 25



Fuente: Titulados a través de inventario de tareas del trabajo docente

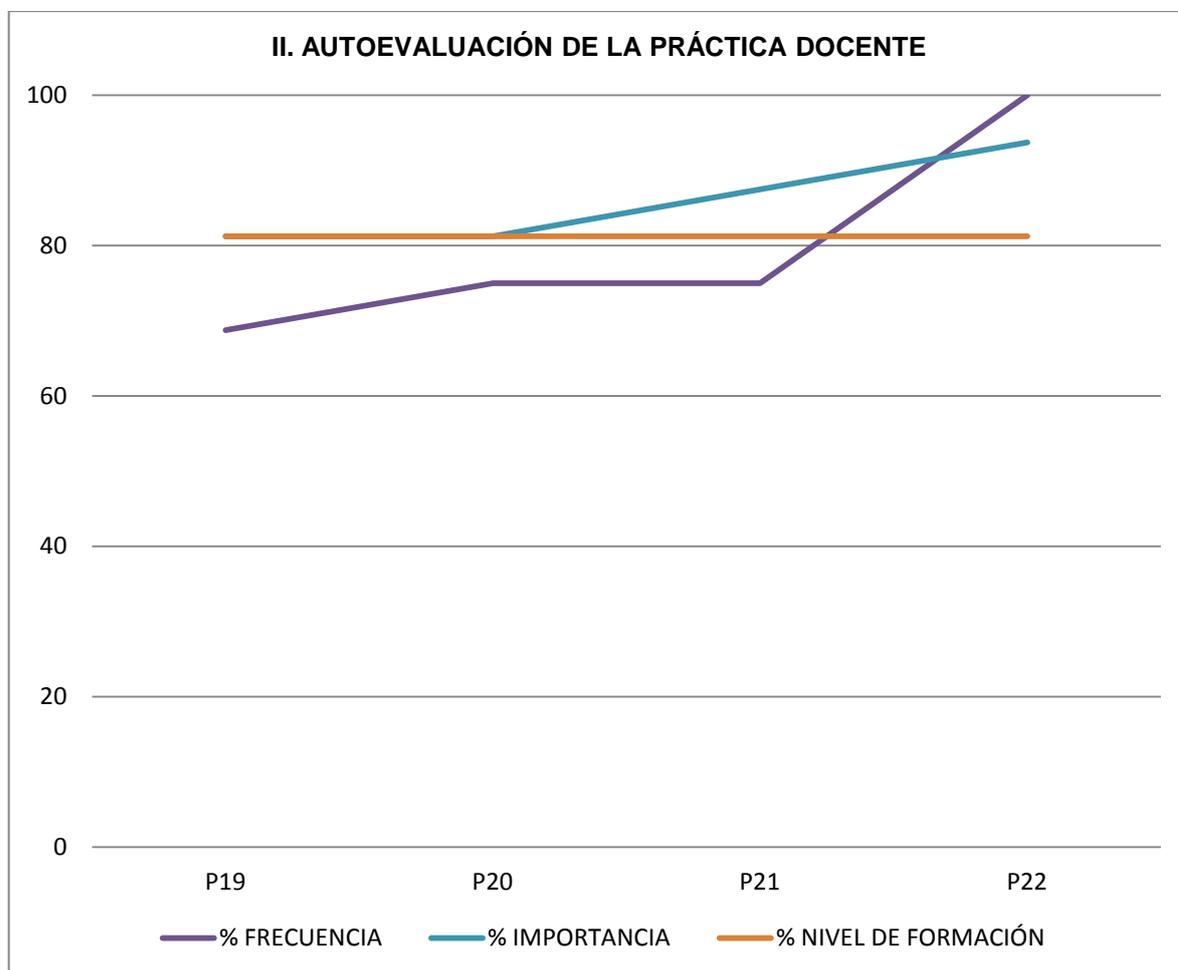
Elaboración: Chalen, E (2013)

En el acápite de autoevaluación de la practica se puede observar que: la pregunta 20 (evaluar competencias) es la que tiene mayor frecuencia, y la pregunta 22 (Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa) menor frecuencia.

La preguntas 20 (Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos) requieren un alto nivel de formación, mientras que la pregunta 21 (Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales) requieren el menor nivel de formación.

Encuesta a directivos

Gráfico N° 26



Fuente: Directivos a través de inventario de tareas del trabajo docente

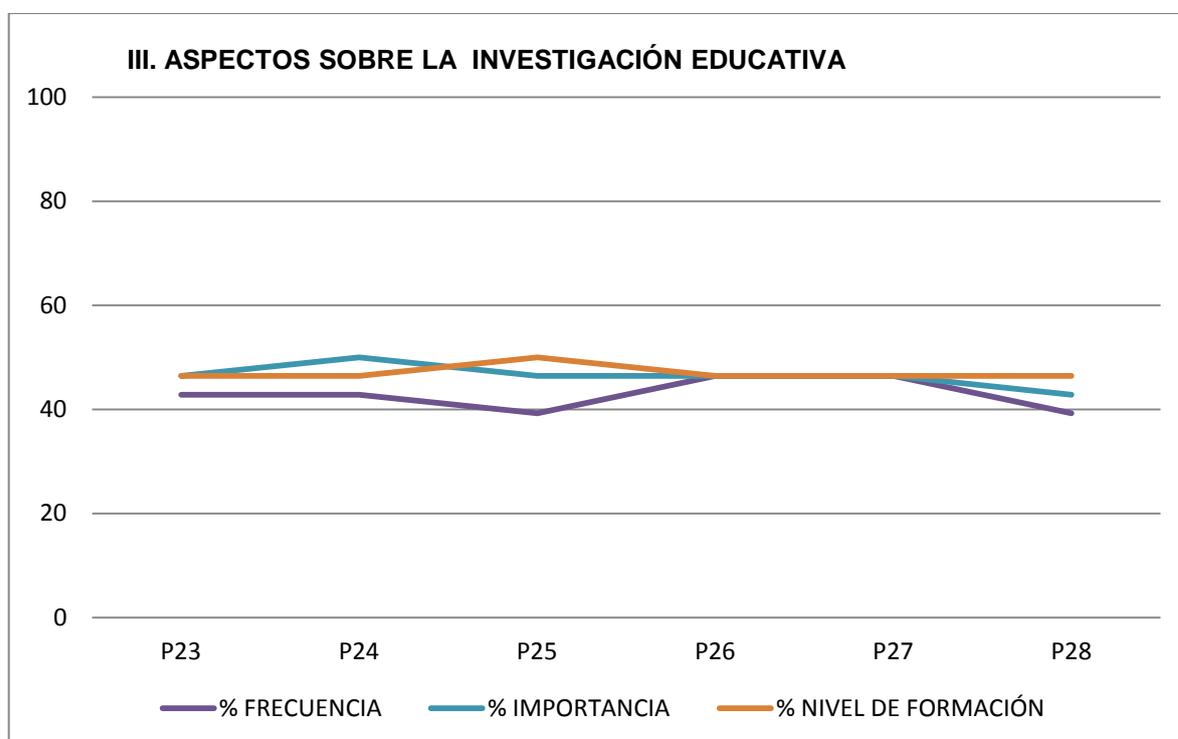
Elaboración: Chalen, E (2013)

En el acápite de autoevaluación de la práctica se puede observar que: la pregunta 22 (evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa) es la que tiene mayor frecuencia, y la pregunta 19 (realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia) menor frecuencia.

Las preguntas 22 (evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa) tienen el mayor porcentaje de importancia, las preguntas 19 y 20 (Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia, Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos) tienen el menor porcentaje de importancia.

3.5.3. Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado

Gráfico N° 27



Fuente: Titulados a través de inventario de tareas del trabajo docente

Elaboración: Chalen, E (2013)

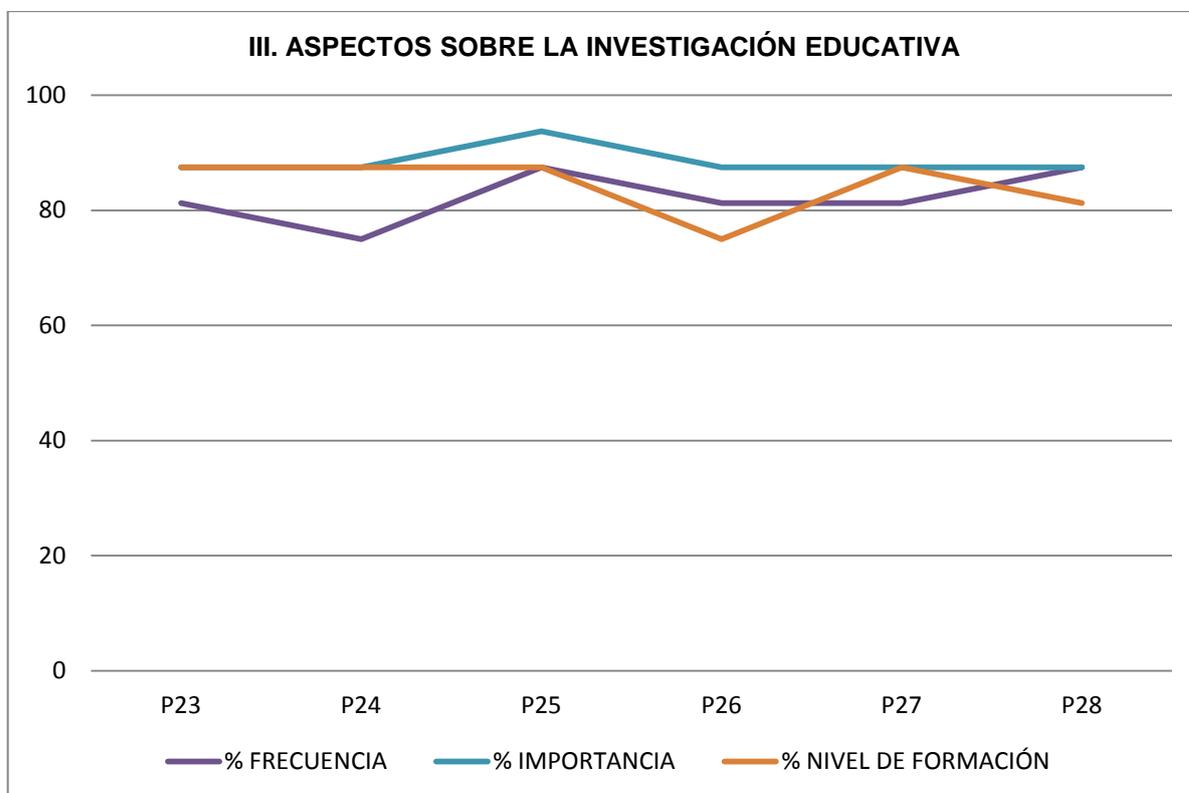
En el acápite de aspectos sobre la investigación educativa se puede observar que: las preguntas 26 y 27 (Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados, implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos) son las que tienen mayor frecuencia, y las preguntas 25 y 28 (Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas con fines de mejora, Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención) menor frecuencia.

Las pregunta 24 (Participar en proyectos de innovación, mejora e investigación) tienen el mayor porcentaje de importancia, la pregunta 28 (Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención) el menor porcentaje de importancia.

Las preguntas 25 (Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas con fines de mejora) requieren un alto nivel de formación.

Encuesta a directivos

Gráfico N° 28



Fuente: Directivos a través de inventario de tareas del trabajo docente

Elaboración: Chalen, E (2013)

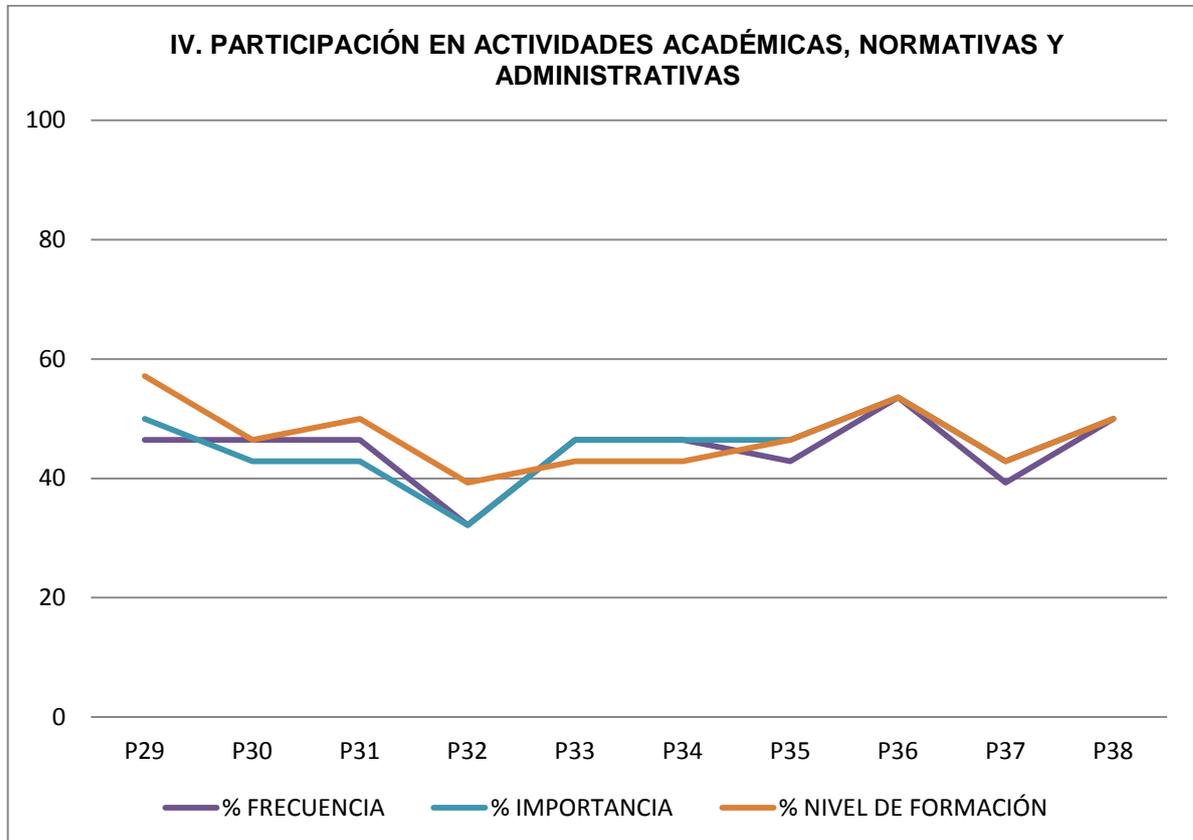
En el acápite de aspectos sobre la investigación educativa se puede observar que: las preguntas 25 y 28 (Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas con fines de mejora, Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención) son las que tienen mayor frecuencia, y las preguntas 24 (Participar en proyectos de innovación, mejora e investigación) menor frecuencia.

Las pregunta 25 (Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas con fines de mejora) tienen el mayor porcentaje de importancia

Las preguntas 23, 24, 25 y 27 (conducir investigaciones relacionadas a su labor, Participar en proyectos de innovación, mejora e investigación, Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas con fines de mejora, Implementar realizar el seguimiento y evaluar programas acciones y proyectos educativos) requieren un alto nivel de formación, y la pregunta 26 (diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados), no requiere de un alto nivel de formación.

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

Gráfico N° 29



Fuente: Titulados a través de inventario de tareas del trabajo docente

Elaboración: Chalen, E (2013)

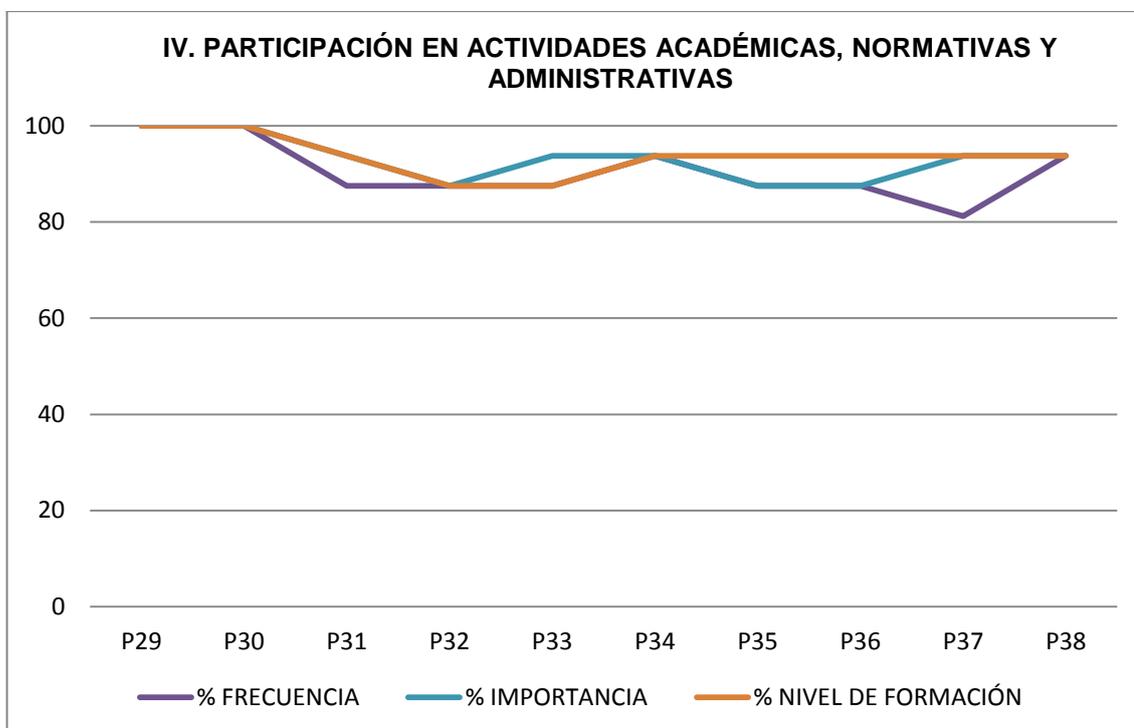
En el acápite de participación en actividades académicas, normativas y administrativas se puede observar que: la pregunta 36 (empoderamiento de las metas y objetivos institucionales) es la que tiene mayor frecuencia, y la pregunta 32 (Ejercer funciones administrativas) menor frecuencia.

La pregunta 31 (empoderamiento de las metas y objetivos institucionales) tienen el mayor porcentaje de importancia, la pregunta 32 (Ejercer funciones administrativas) el menor porcentaje de importancia.

La pregunta 29 (Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular) requieren un alto nivel de formación, mientras que la pregunta 32 (Ejercer funciones administrativas) no se requiere un alto nivel de formación.

Encuesta a directivos

Gráfico N° 30



Fuente: Directivos a través de inventario de tareas del trabajo docente

Elaboración: Chalen, E (2013)

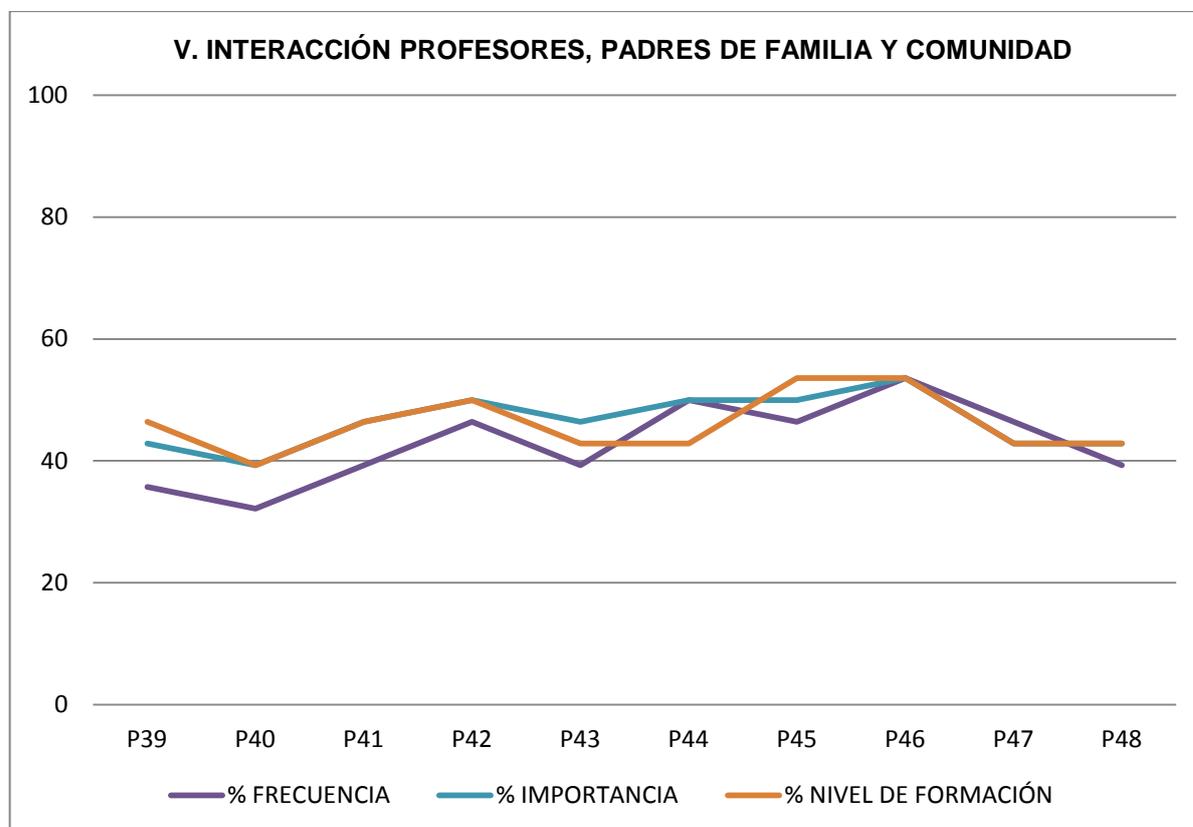
En el acápite de participación en actividades académicas, normativas y administrativas se puede observar que: la pregunta 29 y 30 (Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular, Participar en junta de profesores) es la que tiene mayor frecuencia, y la pregunta 37 (Elaborar reglamentos internos de las comisiones) menor frecuencia.

La pregunta 29 y 30 (Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular, Participar en junta de profesores) tienen el mayor porcentaje de importancia, la pregunta 32, 35 y 36 (Ejercer funciones administrativas, Colaborar en la organización y gestión del centro educativo, Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales) el menor porcentaje de importancia.

La pregunta 29 y 30 (Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular, Participar en junta de profesores) requieren un alto nivel de formación, mientras que la pregunta 32 y 33 (Ejercer funciones administrativas, Conocer la ley orgánica de educación intercultural bilingüe) no se requiere un alto nivel de formación.

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

Gráfico N° 31



Fuente: Titulados a través de inventario de tareas del trabajo docente

Elaboración: Chalen, E (2013)

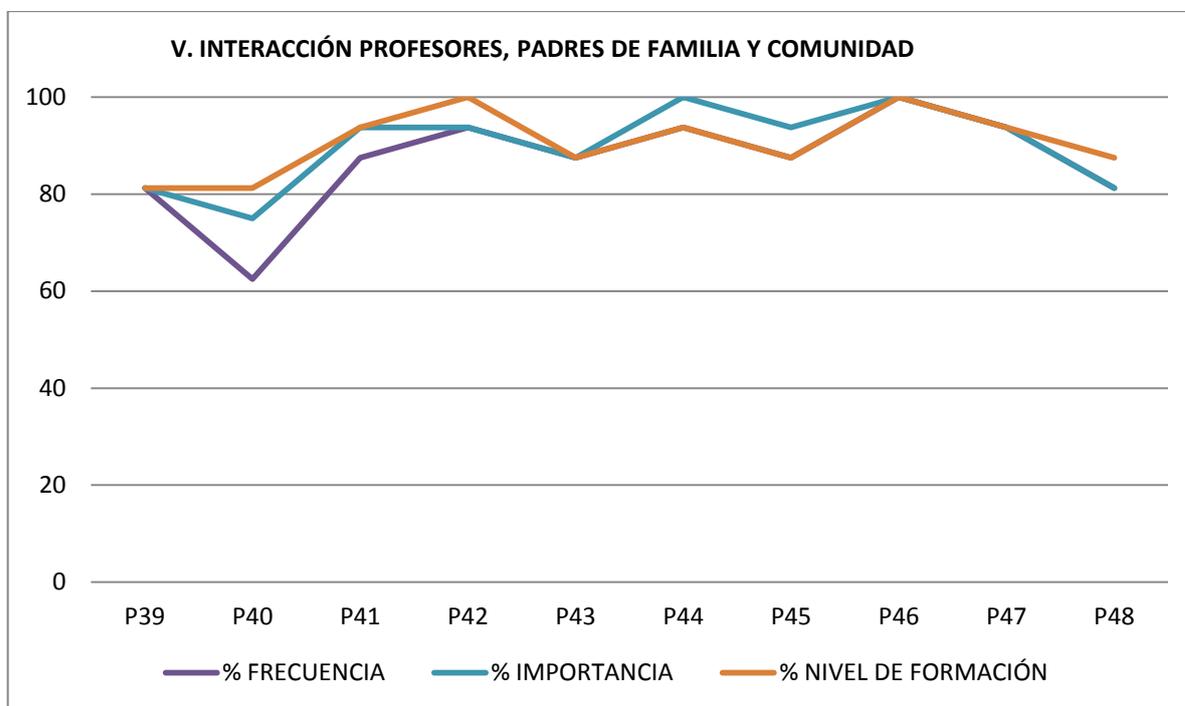
En el acápite de interacción familia y comunidad se puede observar que: la pregunta 46, (Participar en Programas sociales dentro de la Institución-día de la familia, deportes) es la que tiene mayor frecuencia, y la pregunta 40 (colaborar en programas de desarrollo comunitario) menor frecuencia.

La pregunta 46, (Participar en Programas sociales dentro de la Institución-día de la familia, deportes) tienen el mayor porcentaje de importancia, la pregunta 40 (colaborar en programas de desarrollo comunitario) el menor porcentaje de importancia.

Las preguntas 45 y 46 (Organizar eventos de integración dentro de la institución, Participar en Programas sociales dentro de la Institución-día de la familia, deportes) requieren un alto nivel de formación, mientras que la pregunta 40 (colaborar en programas de desarrollo comunitario) no se requiere un alto nivel de formación.

Encuesta a directivos

Gráfico N° 32



Fuente: Directivos a través de inventario de tareas del trabajo docente

Elaboración: Chalen, E (2013)

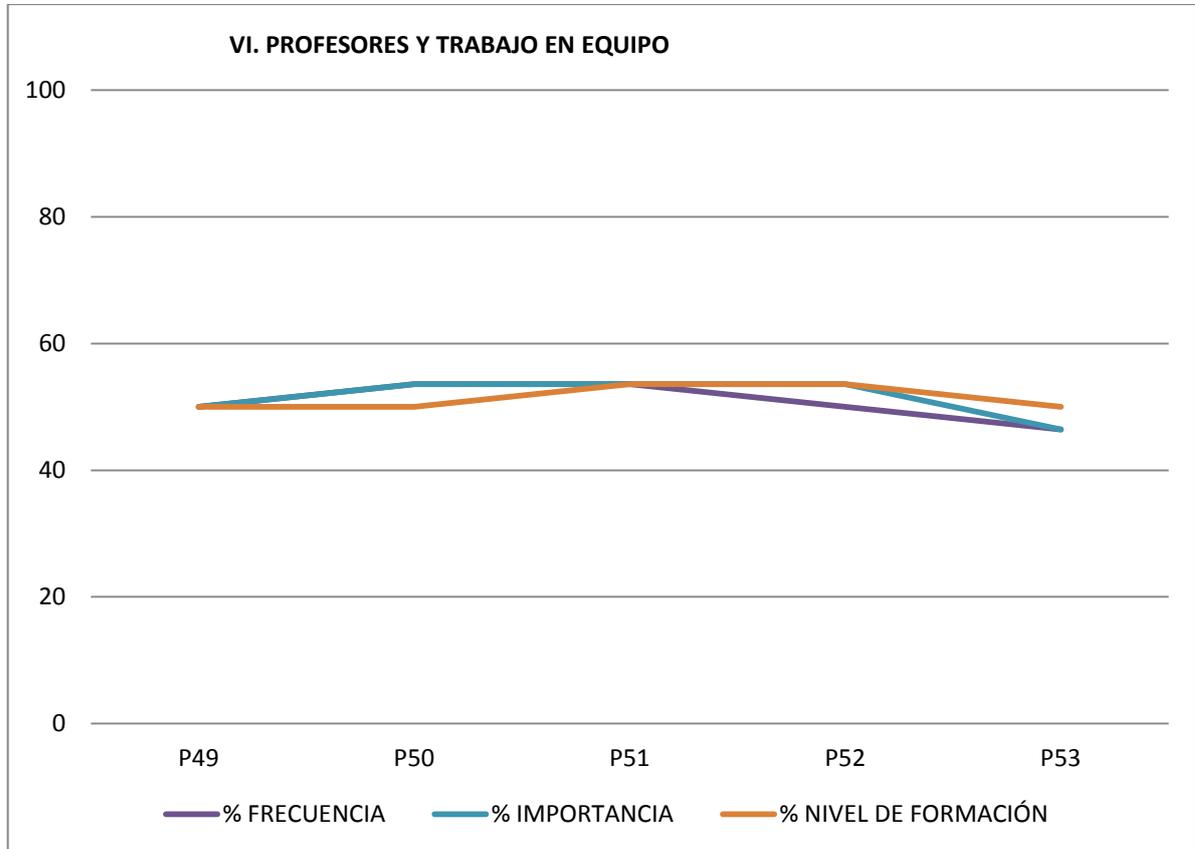
En el acápite de interacción familia y comunidad se puede observar que: la pregunta 46, (Participar en Programas sociales dentro de la Institución-día de la familia, deportes) es la que tiene mayor frecuencia, y la pregunta 40 (colaborar en programas de desarrollo comunitario) menor frecuencia.

La pregunta 44, 46, (Conocer el entorno social de los estudiantes, Participar en Programas sociales dentro de la Institución-día de la familia, deportes) tienen el mayor porcentaje de importancia, la pregunta 40 (colaborar en programas de desarrollo comunitario) el menor porcentaje de importancia.

Las preguntas 42 y 46 (Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución, Participar en Programas sociales dentro de la Institución-día de la familia, deportes) requieren un alto nivel de formación, mientras que la pregunta 39 y 40 (Promover acciones de relación con la comunidad. Colaborar en programas de desarrollo comunitario) no se requiere un alto nivel de formación.

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

Gráfico N° 33



Fuente: Titulados a través de inventario de tareas del trabajo docente

Elaboración: Chalen, E (2013)

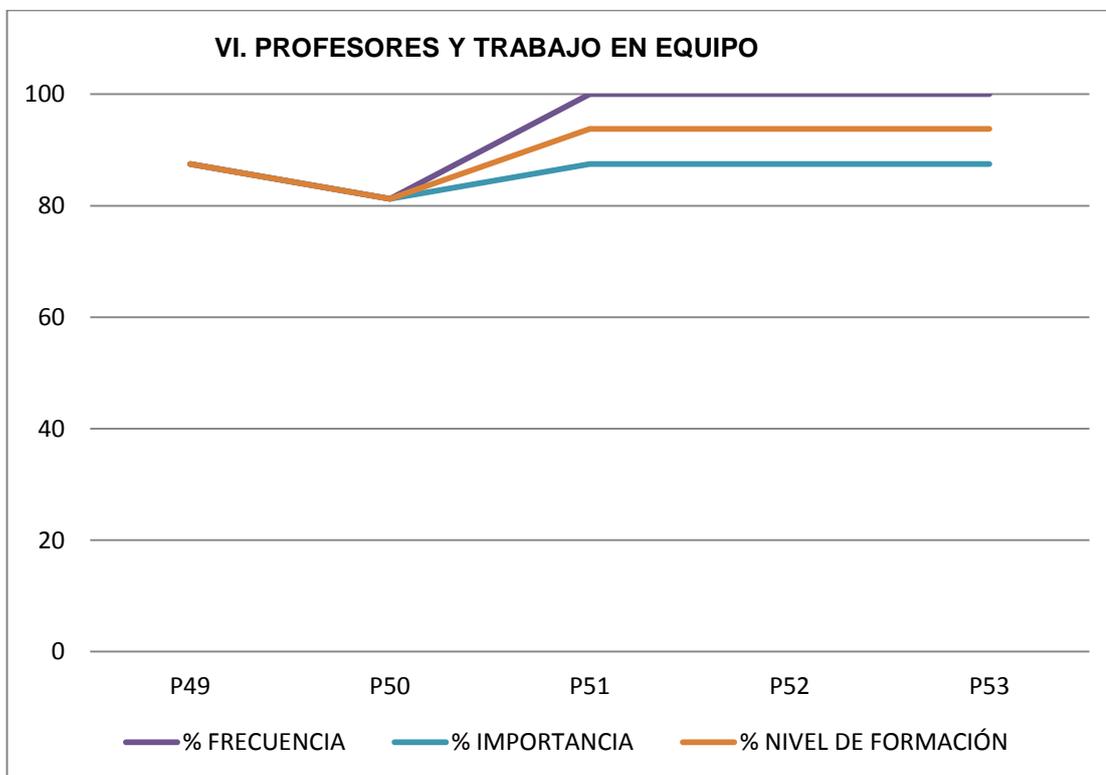
En el acápite de profesores y trabajo en equipo se puede observar que: las preguntas 50, 51 y 52, (colaborar con la organización supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles, Participar en sesiones de trabajo, trabajar en proyectos curriculares en equipo) son las que tienen mayor frecuencia, y la pregunta 53 (Participar en círculos de estudio) menor frecuencia.

Las preguntas 50, 51 y 52, (colaborar con la organización supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles, Participar en sesiones de trabajo, trabajar en proyectos curriculares en equipo) tienen el mayor porcentaje de importancia, la pregunta 53 (Participar en círculos de estudio) el menor porcentaje de importancia.

Las preguntas 51 y 52, (Participar en sesiones de trabajo, trabajar en proyectos curriculares en equipo) requieren un alto nivel de formación.

Encuesta a directivos

Gráfico N° 34



Fuente: Directivos a través de inventario de tareas del trabajo docente

Elaboración: Chalen, E (2013)

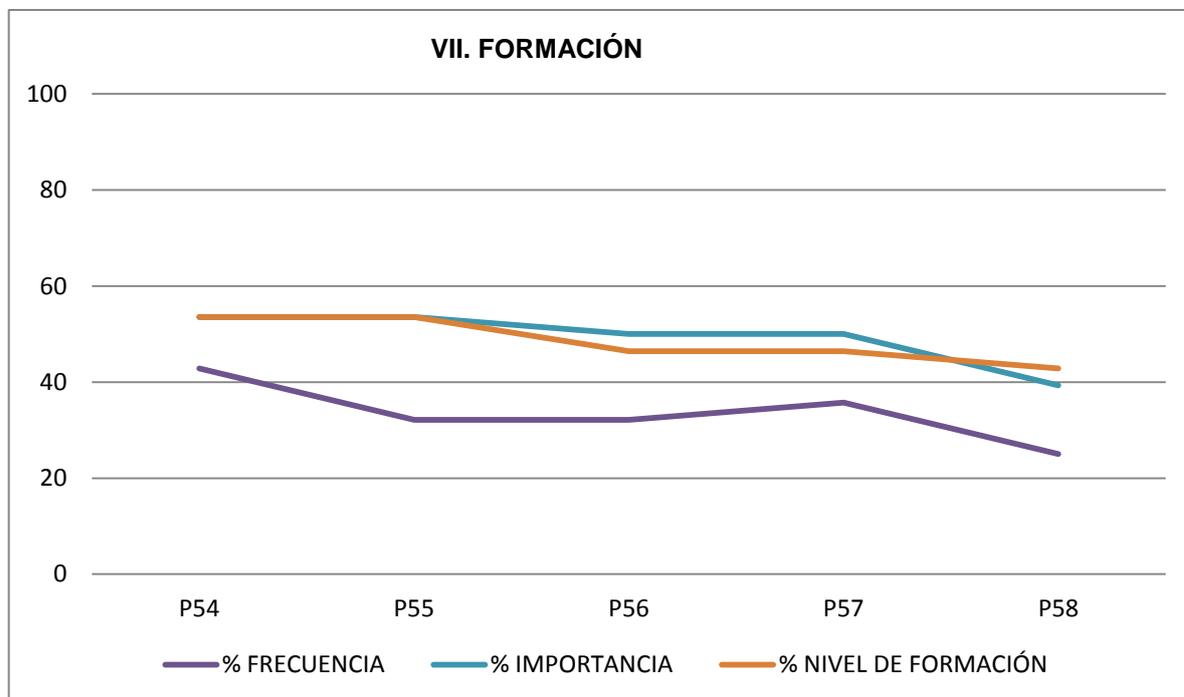
En el acápite de profesores y trabajo en equipo se puede observar que: las preguntas 51, 52 y 53, (Participar en sesiones de trabajo, Trabajar en proyectos curriculares en equipo, Participar en círculos de estudio) son las que tienen mayor frecuencia, y la pregunta 50 (Colaborar con la organización supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles) menor frecuencia.

Las preguntas 50 (colaborar con la organización supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles) tienen el menor porcentaje de importancia.

Las preguntas 51, 52 y 53, (Participar en sesiones de trabajo, Trabajar en proyectos curriculares en equipo, Participar en círculos de estudio) requieren un alto nivel de formación, y la pregunta 50 (colaborar con la organización supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles) no requieren de un alto nivel de formación.

3.5.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado

Gráfico N° 35



Fuente: Titulados a través de inventario de tareas del trabajo docente

Elaboración: Chalen, E (2013)

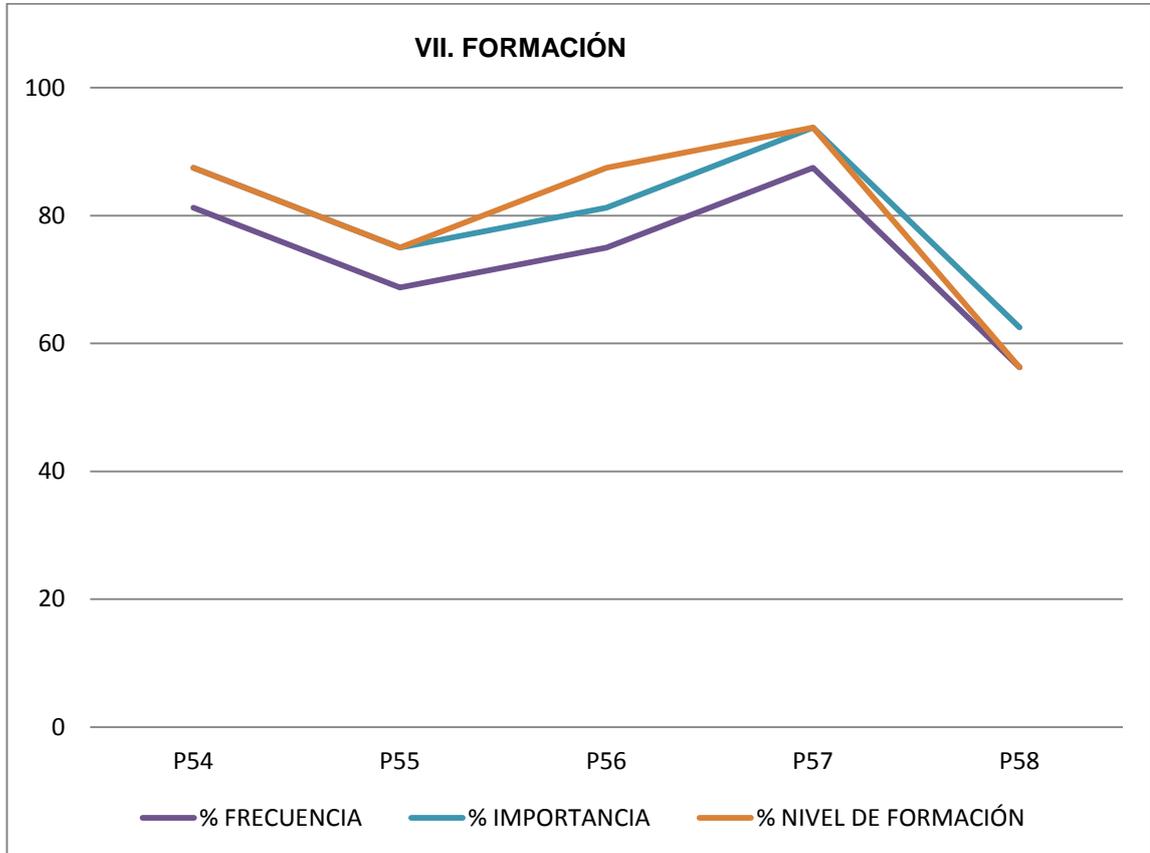
En el acápite de formación se puede observar que: las preguntas 54, (Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el ministerio de educación) son las que tienen mayor frecuencia, y la pregunta 58 (Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua) menor frecuencia.

Las preguntas 54 y 55 (Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el ministerio de educación, Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas instituciones u organismos particulares) tienen el mayor porcentaje de importancia, la pregunta 58 (Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua) el menor porcentaje de importancia.

Las preguntas 54 y 55 (Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el ministerio de educación, Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas instituciones u organismos particulares) requieren un alto nivel de formación, mientras que la pregunta 58 (Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua) no se requiere un alto nivel de formación.

Encuesta a directivos

Gráfico N° 36



Fuente: Directivos a través de inventario de tareas del trabajo docente

Elaboración: Chalen, E (2013)

En el acápite de formación se puede observar que: las preguntas 57 (Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares) es la que tiene mayor frecuencia, y la pregunta 58 (Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua) menor frecuencia.

Las preguntas 57 (Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares) tiene el mayor porcentaje de importancia, la pregunta 58 (Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua) el menor porcentaje de importancia.

Las preguntas 57 (Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares) requiere un alto nivel de formación, mientras que la pregunta 58 (Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua) no se requiere un alto nivel de formación.

CONCLUSIONES

- En el presente trabajo se pudo identificar características laborales del docente profesional de educación general básica y tareas del trabajo docente del profesional de educación general básica de la UTPL.
- Se pudo identificar la mayoría de las encuestadas ejecutan tareas propias de su labor y se encuentran ejerciendo la docencia.
- Es de mucha importancia las tareas propias del docente y la frecuencia con que las realiza ya que caracteriza el puesto de trabajo del profesional docente.
- La edad promedio de los investigados es de 39 años, pese a lo cual no es un impedimento para seguir preparándose.
- A pesar de que el entorno educativo oferta gran cantidad de programas de cuarto nivel o de especialización, el 100% de los investigados se ha mantenido con el título de licenciatura y no ha optado por estudios superiores ni especializaciones, debido a la falta de recursos económicos y la falta de motivación y autorrealización.
- Existen varias opciones de trabajo de las cuales la mayor aceptación son docente de educación básica, tareas dirigidas y docente de institutos pedagógicos; mientras que las de menor aceptación son gerente de ONG, cargo burocrático.
- La satisfacción docente existente es media, notándose la falta de gestión del liderazgo y mejorar las relaciones del talento humano en la comunidad educativa
- Debido a la desactualización, desconocimiento, falta de educación continua por parte de los titulados y por ende la falta de práctica de las mismas, es fundamental e importante desarrollar una herramienta que sirva de guía de acción y metodológica y que tiene como objetivo facilitar a los actores en el desarrollo profesional y personal en el ámbito educativo.

RECOMENDACIONES

- Tomar en cuenta las características laborales del docente profesional de educación general básica y tareas del trabajo docente del profesional de educación general básica de la UTPL que se han identificado en el presente trabajo para fortalecer la demanda académica y mejorar el desempeño de los futuros egresados.
- Fortalecer los procesos académicos y de gestión en la enseñanza-aprendizaje, a través de la capacitación permanente y continua de docentes, directivos y líderes de la comunidad educativa.
- Establecer contacto con los titulados a través de la UTPL para que exista un incentivo para una educación continua de cuarto nivel, promoviendo campañas informativas de la oferta académica (postgrados, maestrías, especialidades, diplomados).
- Motivar a los titulados para que se actualicen constantemente en temas acordes con su especialidad
- Crear una base de datos de titulados para que sea pública y se pueda acceder a la misma con la finalidad de crear plazas de trabajo y poder contratar a aquellos profesionales que no se encuentren laborando.
- Realizar acciones que favorezcan el liderazgo en los docentes como equipo de trabajo para alcanzar metas y logros, estableciendo el liderazgo en los docentes, para mejorar las relaciones personales y la integración entre los miembros de la comunidad educativa.
- Practicar y difundir una herramienta de convivencia para el desarrollo de estrategias de Gestión del liderazgo para mejorar relaciones del talento humano en la comunidad educativa.

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

1. Tema

Desarrollo y fortalecimiento de una herramienta de convivencia para el impulso de estrategias de Gestión del liderazgo para mejorar relaciones del talento humano en la comunidad educativa.

2. Justificación

Al analizar la investigación realizada a los titulados en ciencias de la educación en la mención de educación básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, surgen varias debilidades de las cuales, se ha tomado el fortalecimiento y desarrollo de una herramienta para el desarrollo de estrategias de gestión del liderazgo para mejorar relaciones del talento humano en la comunidad educativa. La desactualización, desconocimiento, la falta de educación continua por parte de los titulados y por ende la falta de práctica de las mismas, es fundamental e importante desarrollar una herramienta que sirva de guía de acción y metodológica y que tiene como objetivo facilitar a los actores en el desarrollo profesional y personal en el ámbito educativo, donde el proceso de sensibilización juega un rol fundamental para sentirse involucrado y con verdadero anhelo de cambio y mejoramiento personal y colectivo, no como un tener que hacer algo por obligación, sino al contrario un deber hacer, una disciplina de conciencia de una responsabilidad asumida con uno mismo y con el entorno social, por esta razón es importante que se conozca el contenido de esta herramienta en el medio de la comunidad educativa para que la socialicen y se sensibilicen sobre la importancia de la construcción y práctica de la misma.

El desarrollo y fortalecimiento de esta herramienta nos van a enfocar en una práctica educativa como un proceso dinámico que se construye con la participación de todos los actores para generar aprendizajes continuos para fomentar una vida solidaria, equitativa y saludable, facilitando la búsqueda de consenso a través del diálogo para la resolución de conflictos mediante la participación responsable en la construcción de una convivencia y clima favorable en el establecimiento educativo.

Al reflexionar sobre el diagnóstico del problema que representa la desactualización, la falta de educación continua, por la falta de liderazgo y gestión, conformismo predominando el criterio personal sobre el colectivo social, conllevan efectos como la desmotivación personal y educativa, falta de orientación, falta de interés, perjudicándose personal y profesionalmente, afectando al colectivo educativo y social; en virtud y por esta razón es

importante dar solución al problema detectado gracias al diagnóstico realizado, con la ejecución de la propuesta que consiste en el desarrollo y fortalecimiento de una herramienta de convivencia para el desarrollo de estrategias de Gestión del liderazgo para mejorar relaciones del talento humano en la comunidad educativa, a través de políticas, normas y procedimientos, desarrollando estrategias de gestión del liderazgo para mejorar la relación, comunicación y motivación del talento humano, con lo cual se espera que los miembros de la comunidad educativa analicen y reflexionen la importancia de esta herramienta, sensibilizando a la práctica de normas, reglas y políticas con una concientización de enfoque de ayuda hacia la tarea educativa y la solución de problemas.

Al ejecutar la propuesta de desarrollar y fortalecer una herramienta de convivencia para el desarrollo de estrategias de Gestión del liderazgo para mejorar relaciones del talento humano en la comunidad educativa, va a darse un mejoramiento en el ambiente personal y laboral, educación en valores, una gestión y liderazgo de cambio, propendiendo a la eficiencia y eficacia, alcanzado la calidad educativa y de autorrealización.

Desarrollar y fortalecer una herramienta de convivencia para el desarrollo de estrategias de Gestión del liderazgo para mejorar relaciones del talento humano en la comunidad educativa.

3. Objetivos

Objetivo General:

Desarrollar y fortalecer una herramienta de convivencia para el desarrollo de estrategias de Gestión del liderazgo para mejorar relaciones del talento humano en la comunidad educativa.

Objetivos Específicos:

- Facilitar la convivencia a los actores en el desarrollo profesional y personal en el ámbito educativo, para involucrar a los actores con verdadero anhelo de cambio y mejoramiento personal y colectivo con una disciplina de conciencia de una responsabilidad asumida a través de estrategias de gestión del liderazgo.
- Garantizar un clima propicio para el aprendizaje sobre la base del acondicionamiento permanente e integral, creando un ambiente de orden y respeto basado en la seguridad y confianza derivadas de las condiciones de interacción entre los miembros de la comunidad educativa.

- Socializar y sensibilizar la importancia de la construcción y práctica de esta herramienta.

4. Metodología: Matriz del marco lógico

4.1. Análisis de involucrados.- Los involucrados directos son los titulados en Ciencias de la Educación durante los años 2007-2012, más concretamente las siete tituladas asignadas como muestra. Indirectamente también se considera como involucrados a los empleadores.

Cuadro Nº 3

MATRIZ DE INVOLUCRADOS					
GRUPOS	INTERESES	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS Y MANDATOS	INTERÉS EN UNA ESTRATEGIA	CONFLICTOS POTENCIALES
Titulados y empleador	Fortalecimiento y desarrollo de una herramienta para el desarrollo de estrategias de gestión del liderazgo para mejorar relaciones del talento humano en la comunidad educativa.	Desactualización, falta de educación continua, conformismo, desmotivación personal, falta de orientación, falta de interés.	Constitución del Ecuador (art.27, 28 y otros). Plan Nacional del Buen Vivir.	Mejorar posibles deficiencias o debilidades detectadas en el diagnóstico realizado, Ejecución de una propuesta	Falta de educación continua. Conformismo.
	Enfocar en una práctica educativa como un proceso dinámico que se construye con la participación de todos los actores para generar aprendizajes continuos.	Falta de liderazgo y gestión, predominio del criterio personal sobre el colectivo	Marco legal educativo del Ecuador. Estándares de calidad educativa del Ecuador.	Fortalecimiento y desarrollo de estrategias de Gestión del liderazgo Mejorar relaciones del talento humano en la comunidad educativa.	Desmotivación educativa. Falta de orientación.
	Fomentar una vida solidaria, equitativa y saludable, facilitando la búsqueda de consenso a través del diálogo para la resolución de conflictos.	social, desmotivación educativa		Mejorar la relación, comunicación y motivación del talento humano	Falta de liderazgo y gestión.
	Participación responsable en la construcción de una convivencia y clima favorable en el establecimiento educativo			Sensibilizar a la práctica de normas, reglas y políticas con una concientización de enfoque de ayuda hacia la tarea educativa y la solución de problemas.	

Fuente: Herrera Montalvo, Edgar Vicente (2012); Administración Educativa

Elaboración: Chalen, E. (2013)

4.2. Análisis de problemas.

Cuadro N° 4

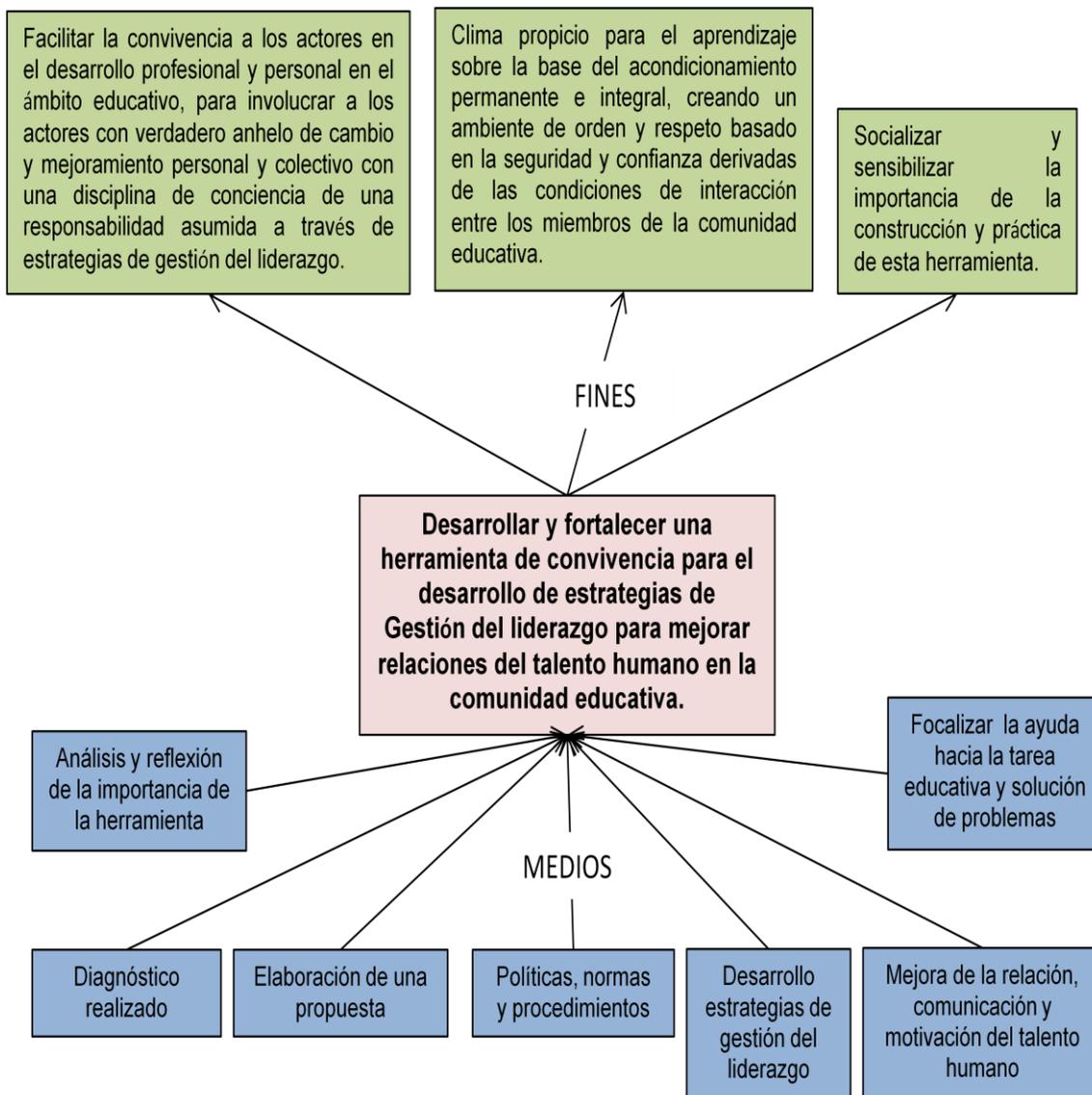


Fuente: Herrera Montalvo, Edgar Vicente (2012); Administración Educativa

Elaboración: Chalen, E. (2013)

4.3. Análisis de objetivos.

Cuadro N° 5

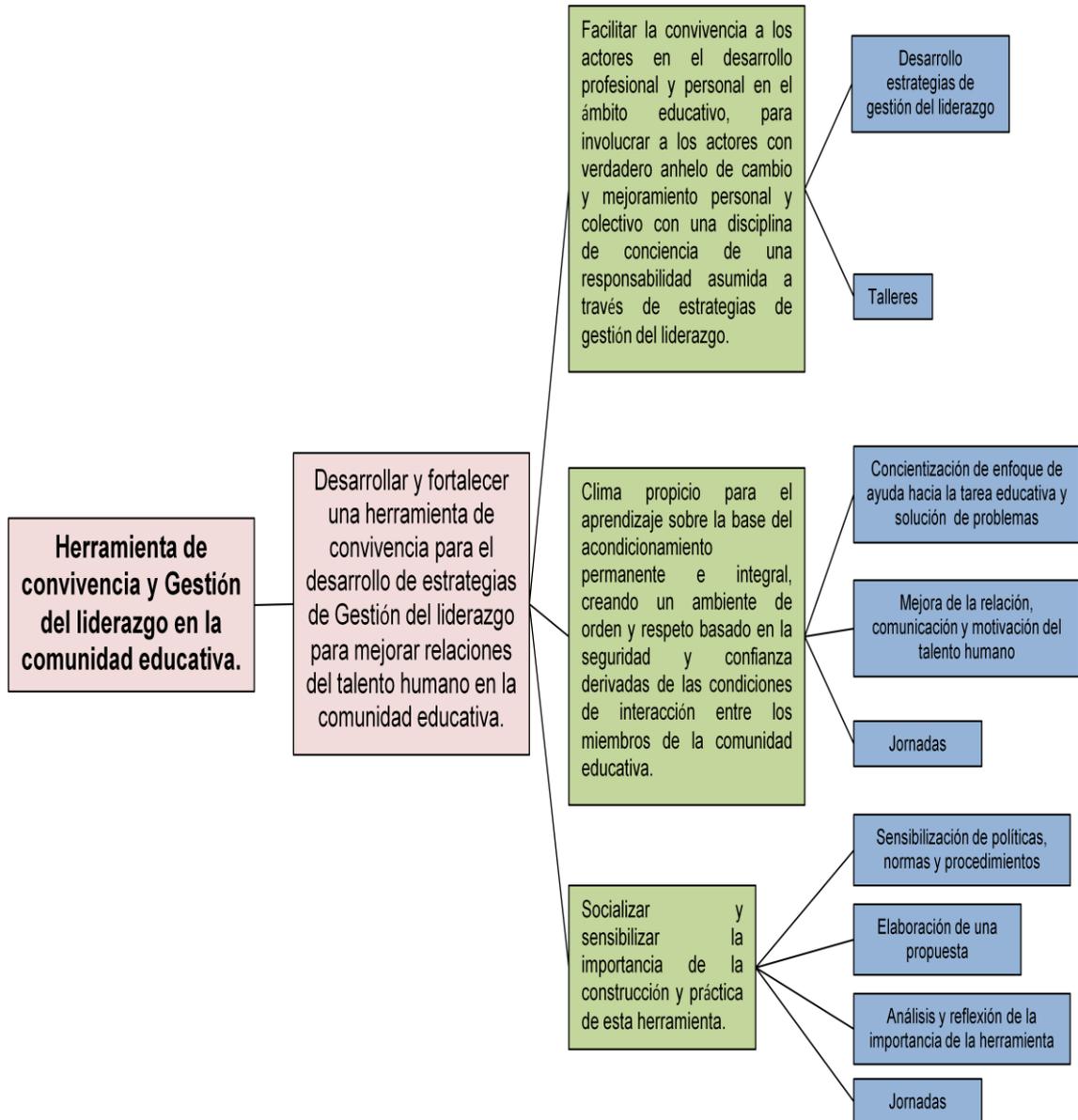


Fuente: Herrera Montalvo, Edgar Vicente (2012); Administración Educativa

Elaboración: Chalen, E. (2013)

4.4. Análisis de estrategias

Cuadro N° 6



Fuente: Herrera Montalvo, Edgar Vicente (2012); Administración Educativa

Elaboración: Chalen, E. (2013)

4.5. Plan de acción

Cuadro Nº 7

<p>QUÉ</p>	<p><i>Se desea lograr con el proyecto.</i></p> <p>Herramienta de convivencia y Gestión del liderazgo en la comunidad educativa.</p>	<p><i>Objetivos y Resultados</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Facilitar la convivencia a los actores en el desarrollo profesional y personal en el ámbito educativo, para involucrar a los actores con verdadero anhelo de cambio y mejoramiento personal y colectivo con una disciplina de conciencia de una responsabilidad asumida a través de estrategias de gestión del liderazgo. ➤ Clima propicio para el aprendizaje sobre la base del acondicionamiento permanente e integral, creando un ambiente de orden y respeto basado en la seguridad y confianza derivadas de las condiciones de interacción entre los miembros de la comunidad educativa. ➤ Socializar y sensibilizar la importancia de la construcción y práctica de esta herramienta. 																								
<p>CÓMO</p>	<p><i>Cómo se alcanzarían los objetivos y resultados.</i></p> <p>Desarrollando y fortaleciendo una herramienta de convivencia para el desarrollo de estrategias de Gestión del liderazgo para mejorar relaciones del talento humano en la comunidad educativa.</p>	<p><i>Actividades</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Desarrollo estrategias de gestión del liderazgo ➤ Concientización de enfoque de ayuda hacia la tarea educativa y solución de problemas ➤ Mejora de la relación, comunicación y motivación del talento humano ➤ Talleres y Jornadas de trabajo ➤ Sensibilización de políticas, normas y procedimientos ➤ Elaboración de una propuesta ➤ Análisis y reflexión de la importancia de la herramienta 																								
<p>CÓMO</p>	<p><i>Se puede medir el cumplimiento de los objetivos, resultados y supuestos.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Certificado de finalización del taller. ➤ Aporte individual y colectivo de experiencias adquiridas en la jornada. Considerar medidas formativas para mejorar el comportamiento. ➤ Desarrollo de actividades de miembros. 	<p><i>Indicadores</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Asistir a talleres y jornadas de trabajo para definir y conocer los roles, responsabilidades y obligaciones de los miembros de la comunidad educativa ➤ Publicar un panel recordatorio con el funcionamiento de las normas y procedimientos. ➤ Establecer lemas valóricos para determinados períodos de tiempo que socialicen la herramienta. 																								
<p>QUÉ</p>	<p><i>Factores externos que se deben considerar.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Factibilidad de recursos. ➤ Tiempo y disponibilidad de actores. ➤ Programas que refuercen y apoyen un ambiente de buen trato en los establecimientos 	<p><i>Supuestos</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Riesgo de que no haya comprometimiento por parte de los actores. ➤ Riesgo de la no asistencia de los involucrados. 																								
<p>QUÉ</p>	<p><i>Qué recursos son necesarios para la ejecución del proyecto.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Capacitadores. ➤ Material de oficina. ➤ Recurso multimedia. ➤ Material didáctico. ➤ Refrigerio. ➤ Movilización. ➤ Imprevistos. 	<p><i>Presupuesto</i></p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 60%;">➤ Capacitadores</td> <td style="width: 20%; text-align: right;">\$350.</td> <td style="width: 20%;"></td> </tr> <tr> <td>➤ Material de oficina</td> <td style="text-align: right;">\$50.</td> <td></td> </tr> <tr> <td>➤ Recurso multimedia</td> <td style="text-align: right;">\$250.</td> <td></td> </tr> <tr> <td>➤ Material didáctico</td> <td style="text-align: right;">\$150.</td> <td></td> </tr> <tr> <td>➤ Refrigerio</td> <td style="text-align: right;">\$350.</td> <td></td> </tr> <tr> <td>➤ Movilización</td> <td style="text-align: right;">\$50.</td> <td></td> </tr> <tr> <td>➤ Imprevistos</td> <td style="text-align: right;">\$200.</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td style="text-align: right;">TOTAL: \$1400</td> </tr> </table>	➤ Capacitadores	\$350.		➤ Material de oficina	\$50.		➤ Recurso multimedia	\$250.		➤ Material didáctico	\$150.		➤ Refrigerio	\$350.		➤ Movilización	\$50.		➤ Imprevistos	\$200.				TOTAL: \$1400
➤ Capacitadores	\$350.																									
➤ Material de oficina	\$50.																									
➤ Recurso multimedia	\$250.																									
➤ Material didáctico	\$150.																									
➤ Refrigerio	\$350.																									
➤ Movilización	\$50.																									
➤ Imprevistos	\$200.																									
		TOTAL: \$1400																								

Fuente: Dirección General de Cooperación Técnica Internacional

Elaboración: Chalen, E (2013)

Cuadro N° 8, Cronograma.

ACTIVIDADES	AÑO 2013										
	TIEMPO	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A
1.- Programar talleres de trabajo y liderazgo que inviten a la reflexión, involucrando a los diferentes actores de la comunidad educativa.	X										
2.- Programar jornadas de trabajo para reflexionar y analizar las condiciones de interacción entre los miembros de la comunidad.	X										
3.- Programar jornadas de trabajo para socializar la práctica de esta herramienta.	X										
4.- Realizar talleres de trabajo y liderazgo que inviten a la reflexión, involucrando a los diferentes actores de la comunidad educativa.		X	X								
5.- Realizar jornadas de trabajo para reflexionar y analizar las condiciones de interacción entre los miembros de la comunidad.				X							
6.- Realizar jornadas de trabajo para socializar la práctica de esta herramienta.					X						
7.- Asistir a talleres para definir y conocer los roles, responsabilidades y obligaciones de los miembros de la comunidad educativa.		X	X								
8.- Asistir a las jornadas para definir y conocer roles, responsabilidades y obligaciones de los miembros.				X							
9.- Asistir a las jornadas para definir y conocer roles, responsabilidades y obligaciones de los miembros.					X						
10.- Elaboración y revisión de la herramienta.						X					
11.- Capacitar a docentes, asistentes y directivos en normalización.							X				
12.- Implementar programas que refuercen y apoyen un ambiente de buen trato.							X				
13.- Contratación y atención del psicólogo (a) para brindar apoyo a los docentes.			X								
14.- Capacitación al equipo directivo y docentes en conocimientos, metodologías y estrategias para mejorar la relación y comunicación entre los miembros de la comunidad educativa.							X				
15.- Incremento del número de textos en biblioteca, seleccionando títulos de interés.				X							

Elaboración: Chalen, E (2013)

5. Marco Teórico.

5.1. Matriz del marco lógico.

Objetivo esperado: Facilitar la convivencia a los actores en el desarrollo profesional y personal en el ámbito educativo, para involucrar a los actores con verdadero anhelo de cambio y mejoramiento personal y colectivo con una disciplina de conciencia de una responsabilidad asumida a través de estrategias de gestión del liderazgo.

Cuadro N° 9

RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE (IVO)	MEDIOS O FUENTE DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
FIN: Facilitar la convivencia a los actores en el desarrollo profesional y personal en el ámbito educativo, para involucrar a los actores con verdadero anhelo de cambio y mejoramiento personal y colectivo con una disciplina de conciencia de una responsabilidad asumida a través de estrategias de gestión del liderazgo.	Programar talleres de trabajo y liderazgo que inviten a la reflexión, involucrando a los diferentes actores de la comunidad educativa.	> Cronograma. > Certificado de finalización del taller.	> Riesgo de que no haya comprometimiento por parte de los actores. > No cumplimiento de los tiempos del cronograma.
PROPÓSITO: Desarrollar y fortalecer una herramienta de convivencia para el desarrollo de estrategias de Gestión del liderazgo para mejorar relaciones del talento humano en la comunidad educativa.	Asistir a talleres para definir y conocer los roles, responsabilidades y obligaciones de los miembros de la comunidad educativa.	Desarrollo de actividades de miembros de la comunidad educativa.	Riesgo de la no asistencia de los involucrados.
COMPONENTES –RESULTADOS: Desarrollo de una herramienta de convivencia para el desarrollo de estrategias de gestión de liderazgo.	Observación de campo, verificando que cada uno de los miembros cumpla con su función o su rol.	Feed back de la actividad y desarrollo de herramienta de convivencia para el desarrollo de estrategias de gestión de liderazgo.	La no observación de la actividad.
ACTIVIDADES PRINCIPALES: Taller de gestión de liderazgo.	INSUMO: <ul style="list-style-type: none"> > Capacitadores. > Material de oficina. > Recurso multimedia. > Material didáctico. > Refrigerio. > Movilización. > Imprevistos. 	PRESUPUESTO: \$1400	Factibilidad de recursos.

Fuente: Dirección General de Cooperación Técnica Internacional; Herrera Montalvo, Edgar Vicente (2012); Administración Educativa. Elaboración: Chalen, E (2013)

Objetivo esperado: Garantizar un clima propicio para el aprendizaje sobre la base del acondicionamiento permanente e integral, creando un ambiente de orden y respeto basado en la seguridad y confianza derivadas de las condiciones de interacción entre los miembros de la comunidad educativa.

Cuadro N° 10

RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE (IVO)	MEDIOS O FUENTE DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<p>FIN:</p> <p>Garantizar un clima propicio para el aprendizaje sobre la base del acondicionamiento permanente e integral, creando un ambiente de orden y respeto basado en la seguridad y confianza derivadas de las condiciones de interacción entre los miembros de la comunidad educativa.</p>	<p>Realizar jornadas de trabajo para reflexionar y analizar las condiciones de interacción entre los miembros de la comunidad.</p>	<p>➢ Cronograma ➢ Aporte individual y colectivo de experiencias adquiridas en la jornada. Considerar medidas formativas para mejorar el comportamiento.</p>	<p>➢ Riesgo de que no haya comprometimiento por parte de los actores. ➢ No cumplimiento de los tiempos del cronograma.</p>
<p>PROPÓSITO:</p> <p>Desarrollar y fortalecer una herramienta de convivencia para el desarrollo de estrategias de Gestión del liderazgo para mejorar relaciones del talento humano en la comunidad educativa.</p>	<p>➢ Asistir a las jornadas para definir y conocer roles, responsabilidades y obligaciones de los miembros. ➢ Capacitación a docentes, asistentes y directivos en normalización. ➢ Implementación programas que refuercen y apoyen un ambiente de buen trato.</p>	<p>➢ Publicación de panel recordatorio con el funcionamiento de las normas y procedimientos. ➢ Desarrollo de actividades de miembros.</p>	<p>➢ Riesgo de la no asistencia de los involucrados. ➢ Implementar programas que refuercen y apoyen un ambiente de buen trato en los establecimientos.</p>
<p>COMPONENTES – RESULTADOS:</p> <p>Elaboración de una herramienta para mejorar la interacción de las relaciones del talento humano en la comunidad educativa.</p>	<p>➢ Observación de la actividad, ➢ Acuerdos sobre procedimientos para abordar los conflictos.</p>	<p>Feed back de la actividad y desarrollo de herramienta para mejorar la interacción de las relaciones del talento humano en la comunidad educativa.</p>	<p>➢ La no observación de campo. ➢ La no verificación de que cada uno de los miembros cumpla con su función o su rol.</p>
<p>ACTIVIDADES PRINCIPALES:</p> <p>Jomada de trabajo para mejorar la interacción de las relaciones del talento humano en la comunidad educativa.</p>	<p>INSUMO:</p> <p>➢ Capacitadores. ➢ Material de oficina. ➢ Recurso multimedia. ➢ Material didáctico. ➢ Refrigerio. ➢ Movilización. ➢ Imprevistos.</p>	<p>PRESUPUESTO:</p> <p>\$1400</p>	<p>Factibilidad de recursos.</p>

Fuente: Dirección General de Cooperación Técnica Internacional; Herrera Montalvo, Edgar Vicente (2012); Administración Educativa. Elaboración: Chalen, E (2013)

Resultados esperados: Socializar y sensibilizar la importancia de la construcción y práctica de esta herramienta.

Cuadro N° 11

RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE (IVO)	MEDIOS O FUENTE DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
FIN: Socializar y sensibilizar la importancia de la construcción y práctica de esta herramienta.	Realizar jornadas de trabajo para socializar la práctica de esta herramienta.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Cronograma. ➤ Establecer lemas valóricos para determinados períodos de tiempo que socialicen la herramienta. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ No cumplimiento de los tiempos del cronograma. ➤ Riesgo de que no haya comprometimiento por parte de los actores.
PROPÓSITO: Desarrollar y fortalecer una herramienta de convivencia para el desarrollo de estrategias de Gestión del liderazgo para mejorar relaciones del talento humano en la comunidad educativa.	Asistir a las jornadas para definir y conocer roles, responsabilidades y obligaciones de los miembros.	Publicar un panel recordatorio con los lemas valóricos.	Riesgo de la no asistencia de los involucrados.
COMPONENTES – RESULTADOS: Sensibilización y socialización de la herramienta.	Observación y verificación del cumplimiento de funciones o roles asignados.	Feed back de la actividad.	La no observación de la actividad
ACTIVIDADES PRINCIPALES: Jornada de trabajo para socializar y sensibilizar la utilización de la herramienta.	INSUMO: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Capacitadores. ➤ Material de oficina. ➤ Recurso multimedia. ➤ Material didáctico. ➤ Refrigerio. ➤ Movilización. ➤ Imprevistos. 	PRESUPUESTO: \$1400	Factibilidad de recursos.

Fuente: Dirección General de Cooperación Técnica Internacional; Herrera Montalvo, Edgar Vicente (2012); Administración Educativa. Elaboración: Chalen, E (2013)

BIBLIOGRAFÍA

ANIMACIÓN, SERVICIOS EDUCATIVOS Y TIEMPO LIBRE - C.I.F. B-36.968.808 - Inscr. Reg. Mercantil de Pontevedra, Tomo 3178, Folio 100, Inscripción 1ª, Hoja PO-39662

ALONSO, L. E. FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, C. J., & NYSSSEN, J. M. (Febrero de 2009). El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España. Recuperado el 16 de Enero de 2012, de www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf

ÁLVAREZ, Gálvez Luz Esther (2010), Guía Didáctica Gestión, liderazgo y valores en los centros educativos, editorial UTPL, Loja.

ÁLVAREZ, M. (1998) El liderazgo de la calidad total, Editorial Colección Gestión de Calidad, pág. 29-48.

ANECA Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación. (Marzo, 2009). Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización. Recuperado el 16 de Enero de 2012, de ANECA: www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf

ARÓN, A. Y MILICIC, N. (1999) —Clima social escolar y desarrollo personal: Un programa de mejoramiento||. Editorial Andrés Bello. Santiago de Chile.

Avalos, B. (Enero, 2009).La inserción profesional de los docentes. Recuperado el 26 de Mayo de 2011, de Profesorado. Revista de currículo y formación del profesorado.: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf>

BERNAL, Carmen A. LÓPEZ COTERA, Romel, GÓMEZ ESPINOZA Epifanio “Liderazgo Educativo”.

CALVES. Silvio. (1989) "Técnicas de dirección y estilo de dirección". Problemas de Dirección. Nro. 2. SUPSCER. La Habana,

CASAMAYOR, G. (1989). La disciplina en la escuela. Lo importante es prevenir. Barcelona: Graó/Biblioteca del Maestro.

CASASSUS J. Problemas de la gestión educativa en América Latina o la tensión entre los paradigmas de tipo A y de tipo B. UNESCO. Octubre 2000. (Consultado 12/12/07). Disponible.

CASSULLO, G.L.; ÁLVAREZ L. V. & PASMÁN, P. (1998) Adaptación de las escalas de clima social escolar y familiar, VI Anuario de Investigaciones, Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires: 186-198.

Cohen, Ernesto, Rodrigo Martínez y Cecilia Navarrete (2001). Gestión de programas sociales en América Latina. Análisis de casos. Vol. I. Proyecto Joven de Argentina, CEPAL, Serie Políticas Sociales, No. 46.

COLTON (1985). En Secretaría de Educación del Estado de Durango. (2005). Coordinación General Estatal del Programa Escuelas de Calidad. Materiales de apoyo para intervenir en la gestión escolar. Para fortalecer el liderazgo directivo.

CORAZZA, Sandra Clase sobre Gestión Institucional, Diploma de Post-grado en Gestión de las instituciones Educativas. Flacso. Argentina.

CORNEJO, R. Y REDONDO, J. (2001) —El Clima escolar percibido por los alumnos de enseñanza media. Una investigación en algunos liceos de la Región Metropolitana. Última Década, Número 15. Centro de Investigación y Difusión Poblacional de Achupallas. Viña del Mar. Chile.

CORTÉS Lutz G. La administración educacional y gestión educacional. (Consultado 22/09/07). Disponible en:

<http://www.monografias.com/trabajos11/ladmyges/ladmyges.shtml>

DELORS, Jacques. (Coord). (1996). Learning: The Treasure Within. Paris: UNESCO.

ELIZONDO, A. (coord.) (2001). La nueva escuela I. dirección, liderazgo y gestión escolar. Maestros y enseñanza. Paidós. México, D.F.

ESCAMEZ, J. (1995). Programas educativos para la promoción de la tolerancia. Justificación y orientaciones. Revista Española de Pedagogía N° 201: pp. 249-266.

FERNÁNDEZ Ballesteros, R. & Sierra, B. (1982) Estudio factorial sobre la percepción del ambiente escolar, Universidad de Murcia, España.

FULLANA, J.; PALLISERA, M. Y VILÀ, M. “La investigación sobre los procesos de integración laboral de personas con discapacidad en entornos ordinarios. Un estudio de casos cualitativo.” En Revista de Investigación Educativa, 21 (2003).

GARCÍA Leyva LA. Gestión educativa. Portal educativo. Ciudad de La Plata, Argentina. (Consultado 22/12/07). Disponible en: <http://www.prismaseducativos.com.ar/index2.htm>

GARCÍA-MONTALVO et al. (2002, 2005) *La inserción laboral de los jóvenes: 1996-2002*, Valencia, Fundación Bancaja.

GONZÁLEZ, María Teresa; NIETO C. José Miguel; PORTELA P. Antonio. (2003) “Organización y Gestión de Centros Escolares: Dimensiones y Procesos. Madrid: Pearson-Prentice Hall.

GUILLEN PARRAGA (2006) “Ética en las Organizaciones, Construyendo Confianza” PEARSON EDUCACIÓN, S.A. Madrid,

HERRERA, Edgar (2008), Administración educativa, PH ediciones, Quito Ecuador.

JÜRGEN Weller, Marzo/2006, Publicado en el Boletín red Etis nº 5, versión preliminar presentada en el Seminario Taller Regional “Estrategias educativas y formativas para la inclusión social y productiva”, México D.F., 14 y 15 de noviembre de 2005, organizado por red Etis (red latinoamericana sobre educación, trabajo e inserción social), DIE-Cinvestav, el Colegio Mexiquense, y la Secretaría de Educación mexicana CEPAL – Chile

LUSSIER C. (2002). Liderazgo. México: Internacional Thomson Editores S.A.

LUSSIER Robert N – Universidad de Springfield Christopher F. Achua; Universidad de Virginia, Campus Wine “Liderazgo Teoría, Aplicación, Desarrollo de habilidades”

MAXELL, J. (1996). Desarrolle los líderes que están alrededor de usted U.S.A. Editorial Caribe.

MAXWELL, J.C. (2005). Liderazgo eficaz, Cómo influir en los demás. Colombia: Editorial Vida.

MEC (2000). Censo del Magisterio Fiscal y Servidores Públicos del Ministerio de Educación y Cultura, Instructivo para el Encuestador, Quito, Ecuador.

MINEDUC (2002). —Política de Convivencia Escolar, hacia una educación de calidad paratodos||.

Ministerio de Educación. (2012). Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura. Recuperado el 3 de Marzo de 2013, de Ministerio de Educación: <http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pes.html>

MOOS, R. H.; MOOS, B.S. & TRICKET, E.J. (1989) Escala de Clima Social, Familia, trabajo, Instituciones Penitenciarias, Centro Escolar. Adaptación Española, Manual 3ra Edición, TEA Investigación y Publicaciones Psicológicas: Madrid.

ORTEGA M. M. (2007). La gestión escolar dentro del Programa Escuelas de Calidad: dimensión organizativa. Tesis de Maestría. Universidad Pedagógica de Durango.

PASTRANA, E. (1997). Organización, Dirección y Gestión en la Escuela Primaria. Un estudio de caso desde la perspectiva etnográfica. México. DIE.

PEREZ, C. (1993). Aprendizaje de normas. PAD´E vol. III Nº 1, Valencia

PUIG, J.M. (1993). Los contenidos actitudinales en los proyectos de centro. Aula de Innovación Educativa Nº 16-17, julio-agosto.

REBOLLOSO PACHECO, E.; GAVIRIA STEWART, E. & RODRÍGUEZ CRESPO, T. (1990) Efecto y Relevancia del Clima del Aula en dos niveles diferenciales de enseñanza.

RODRÍGUEZ, N. (2004) —El Clima Escolar||. Revista Digital Investigación y Educación. Número 7, Volumen 3. ISSN 1696-7208.

ROMO, M. (2003). Análisis Estadístico del Recurso Humano de la Educación Fiscal del Ecuador, Tesis de Grado ESPOL, Guayaquil, Ecuador.

SAMMONS, Pam, Hillman Josh y Mortimore Peter (1998), *Características clave de las escuelas efectivas*, México, SEP (Biblioteca para la actualización del maestro. Serie: Cuadernos).

SANCHEZ BURNEO, Verónica Patricia (2013), Trabajo de fin de titulación, Universidad Técnica Particular de Loja, Loja Ecuador.

TORRES, Concepción. (1999). "La enseñanza en el centro del diálogo entre Maestros", en SEP, *Gestión Escolar. Programa y materiales de apoyo para el estudio. Licenciatura en Educación Primaria*.

UNESCO (1995) *Innovaciones en la gestión educativa*, Editorial UNESCO/OREALC, Santiago,

VAILLANT, D. (12 de Abril de 2009). Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado. Recuperado el 26 de Mayo de 2011, de Políticas de Inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente.: <http://www.ugr.es/~recfpro/>

WATKINS, CH. y WAGNWE, P (1991). *La disciplina escolar*. Barcelona: Paidós/MEC.

ZALEZNIC: La diferencia entre Directivo y Líder

<http://achavero.blogspot.com/2007/07/zaleznic-la-diferencia-entre-directivo.html>

ANEXOS

- Anexo 1: Ficha de contacto para titulado-empleadores.
- Anexo 2: Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas.
- Anexo 3: Evidencias fotográficas.
- Anexo 4: Solicitud para directivos de los centros educativos.
- Anexo 5: Carta para titulado de la UTP.
- Anexo 6: Encuesta a titulados en ciencias de la educación, mención educación básica.
- Anexo 7: Encuesta a directivos, inventario de tareas del trabajo docente.
- Anexo 8: Matrices