



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

AREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCION 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

AUTORA: Domínguez Cárdenas, Fanny Cecilia.

DIRECTORA: Herrera Solórzano, Mónica Cleotilde, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO MACAS

2013

CERTIFICACIÓN

Magister.

Mónica Herrera Solórzano.

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado: "Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de ciencias de la educación en la mención de educación básica de la Universidad Técnica Particular de Loja" realizado por el profesional en formación Domínguez Cárdenas Fanny Cecilia; cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, septiembre de 2013

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

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

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

f.....

Autora: Domínguez Cárdenas Fanny Cecilia.

Cédula: 1400382360

DEDICATORIA

A mi Dios, compañero y guía de mi vida, a mis hijos, dueños de mi amor, motor y razón de ser, a mi esposo y familia, por su apoyo incondicional.

Fanny.

AGRADECIMIENTO

Un imperecedero agradecimiento a la Universidad Técnica Particular de Loja, Escuela de Ciencias de la Educación, en sus personeros y docentes que me han proporcionados sus conocimientos y particularmente a la Mgs. Mónica Herrera Solórzano, Directora de Tesis, que gentilmente me ha guiado en la elaboración de esta investigación.

Fanny

ÍNDICE

Portada	i
Certificación	ii
Declaración de autoría y cesión de derechos	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice	vi
Resumen	1
Abstract	2
Introducción	3
1. Síntesis del material bibliográfico (artículos científicos)	5
2. Metodología	26
2.1. Diseño de la investigación	27
2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	27
2.3. Preguntas de investigación	28
2.4. Población y muestra (análisis)	28
2.5. Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos	29
2.6. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos	30
3. Interpretación, análisis y discusión de resultados	31
3.1. Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.	32
3.1.1. Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta.	32
3.1.1.1 Ubicación geográfica (nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad)	32
3.1.1.2 Edad	33
3.1.1.3 Sexo	34
3.1.2. Características académicas de los titulados	35
3.1.2.1 Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.	35
3.1.2.2 Tipo de educación.	36
3.1.2.3 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.	37
3.1.3. Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación	38
3.1.3.1 Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica.	38
3.1.3.2 Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.	39
3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.	40
3.1.3.4 Características del trabajo actual.	41

3.2.	Valoración docente de la profesión:	42
3.2.1	Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado	43
3.3.	Satisfacción docente	57
3.4.	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.	59
3.4.1	Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.	61
3.4.2	Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado.	63
3.4.3	Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.	64
3.4.4	Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.	65
3.4.5	Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado.	66
3.4.6	Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.	68
3.4.7	Actividades de formación que ejecuta el titulado.	69
4.	Conclusiones y recomendaciones	71
4.1	Conclusiones	72
4.2	Recomendaciones	73
5.	Propuesta de intervención: (Tema)	74
5.1	Justificación	75
5.2	Objetivos	77
5.3	Metodología: Matriz del marco lógico	77
5.3.1	Análisis de involucrados	77
5.3.2	Análisis de problema	78
5.3.3	Análisis de objetivos	79
5.3.4	Análisis de estrategias	80
5.4	Plan de acción (etapa de planificación)	81
5.4.1	Matriz del marco lógico	81
5.5	Resultados esperados	82
5.6	Bibliografía de la propuesta	83
5.7	Anexos de la propuesta (opcional)	84
6.	Bibliografía	85
7.	Anexos	88
	Anexo 1: Fichas de contactos para titulados – empleadores	89
	Anexo 2: Evidencias fotográficas (una por cada titulado-empleador)	90
	Anexo 3: (Otros documentos importantes y que se hayan constituido en aporte para la investigación)	96

RESUMEN

La propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos busca conocer las deficiencias y las aspiraciones de los docentes y directivos de los planteles seleccionados para que conociendo su realidad determinar cuál podría ser el área de intervención. Se levantó dos encuestas, a seis titulados y seis directivos de escuelas en la provincia de Morona Santiago. Simultáneamente a las encuestas se realizaron entrevistas, observaciones de la infraestructura y equipamiento y diálogos con otros integrantes. Las encuestas permitieron evaluar la situación y el sentir de los docentes y constituyen el insumo principal para la propuesta. Se definió como área de intervención la capacitación en educación inclusiva y a partir de ello se diseñaron las estrategias que permitan la obtención de este logro.

La propuesta contempla la realización de un evento sobre Educación Inclusiva, con el SECAP, exclusivamente para los docentes involucrados en el estudio, aprovechando su experiencia, recursos disponibles y bajos costos que como entidad estatal ofrece.

Palabras claves: Educación; Inclusiva; Resultados; Propuesta; Docentes.

ABSTRACT

The proposed educational intervention from case study seeks to understand the shortcomings and aspirations of teachers and principals of the schools selected for knowing their reality determine what would be the area of intervention. He got two surveys, six graduates and six executives of schools in the province of Morona Santiago. Simultaneously to the surveys conducted interviews, observations of the infrastructure and equipment and dialogues with other members. The surveys helped assess the situation and the feelings of teachers and constitute the main input for the proposal. Was defined as an intervention area inclusive education training and from that were designed strategies to obtain this achievement.

The proposal aims to develop an event on Inclusive Education, in SECAP, exclusively for the teachers involved in the study, using their experience, resources and low costs as a State entity provides.

Keywords: Education, Inclusive, Results, Proposal, Teachers.

INTRODUCCIÓN

Este trabajo busca conocer la situación actual de los egresados en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, considerando que un acercamiento nos da una idea del contexto en el que se desenvuelven y de sus necesidades académicas, dado que el proceso de aprendizaje no culmina con la obtención de un título sino que permanece latente durante toda la vida, más aún en un área de constante cambio y transformación, para, conociendo sus necesidades sugerir alternativas.

La inquietud nace de la expresión de los docentes sobre las deficiencias en cuanto a capacitación continua que acarrearán, ausencias que no han sido consideradas para proponerles una alternativa de capacitación y superación.

El proceso educativo se mantiene vigente como el espacio fundamental para el desarrollo del ser humano, considerando que toda sociedad no es sino el reflejo de su sistema educativo, en este contexto, es de vital importancia conocer la realidad en la que se desempeñan los docentes y buscar definir la forma en la que se podría contribuir a potenciar sus capacidades. Para los docentes la importancia se muestra en la posibilidad de brindarles mejores oportunidades de trabajo y desarrollo profesional. Para los educandos, el abanico de oportunidades se abre, la visión se expande, el futuro se muestra alentador. Para la sociedad, todo esfuerzo que se realice por mejorar las condiciones de docentes, se refleja directamente en la calidad de ciudadanos que forman, no solo con conocimientos, sino con valores morales y éticos.

Para la Universidad, el conocimiento de esta realidad le permitirá hacer ajustes de ser necesarios, provocar cambios estructurales si ello amerita, brindar facilidades al ser humano que se encuentra en sus aulas y a los que pasaron por ella, porque sobre el profesional que forman prima la calidad de ser humano que entregan a la sociedad.

El estudio está estructurado considerando los lineamientos que para este tipo de investigaciones tiene la UTPL, se incluyen los preliminares de rigor, luego de ello se realiza un análisis de la información levantada y se interpretan sus resultados. Este análisis previo nos da la pauta para emitir conclusiones y en base a ellas hacer las recomendaciones que se consideran. Con este conocimiento se inicia el capítulo de la propuesta de intervención educativa.

El acercamiento a cada uno de los involucrados en el estudio fue primordial para buscar las respuestas al problema que se plantea, el conocer de cerca las condiciones en las que se desarrollan, conviven, interactúan, permitió tener una idea clara de lo que tienen y de lo que falta, es esta visión la que me permite plantear la propuesta discurrida.

El objetivo general del estudio se formuló contactando a cada uno de los involucrados, un aspecto positivo es la predisposición de los docentes a colaborar, a dar sus opiniones, a compartir su espacio. Como objetivo específico se definió caracterizar el puesto de trabajo del profesional docente. Dentro de esto se consultó las necesidades de capacitación de titulados y directivos, las facilidades y oportunidades actuales; se establecieron las relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, desde su criterio personal y el de los empleadores, para poder establecer una coyuntura entre lo que se puede ofertar como formación; se conoció la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores, para ubicar si realmente están cumpliendo con su especialidad y el trabajo que realiza; se conoció la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores para poder relacionar su nivel de desempeño; se conoció el nivel de formación que tienen los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor desde el punto de vista de éstos y de sus directivos. Estos insumos posibilitaron realizar la propuesta de intervención educativa planteada.

Los conocimientos adquiridos, la bibliografía disponible, el apoyo de mi tutora fueron aspectos positivos con los que se contó en la investigación, algo contrario lo constituyó la dificultad para ubicar a los involucrados, dificultad superada con voluntad y constancia.

Este trabajo propone una alternativa, abre el debate sobre esta sentida deficiencia y busca sumar aportes significativos, por lo que se invita a docentes, directivos, investigadores, tutores, académicos y todos quienes tengan interés, a analizar esta contribución y a sumar sus iniciativas.

1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRAFICO ARTICULOS CIENTIFICOS

1.1 El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España.

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

La enseñanza superior, que antes parecían tener la llave maestra para conseguir un empleo cualificado y seguro, parece no responder ya adecuadamente a las nuevas necesidades de los competitivos mercados donde prevalecen no los conocimientos que se logran sino aptitudes diversas que permiten competitividad en un mercado globalizado y cada vez más vinculado.

Las diferentes condiciones conllevan nuevos interrogantes sobre la adecuación del vínculo entre la universidad y los mercados laborales. Por ejemplo, dada la fuerte expansión de la matrícula terciaria, se pregunta, ¿está produciendo una sobre-oferta de graduados en relación a las demandas del mercado de trabajo? ¿Reciben los estudiantes una formación pertinente o existe, un desajuste entre los cursos que eligen y las necesidades de la economía? ¿Son apropiadas las capacidades y habilidades para el desempeño de los roles que exige el mundo laboral? ¿Permiten las universidades el desarrollo de habilidades no tradicionales y que cuentan de manera protagónica al momento de buscar insertarse en el mercado laboral?

Estas interrogantes han adquirido especial relevancia en los sistemas nacionales de educación superior, demandando así una mayor flexibilidad logística y pedagógica y la utilización de herramientas que permitan a los docentes universitarios transmitir un conocimiento al día de los últimos desarrollos disciplinares, estimulando así mismo la competitividad de su personal a partir de la puesta en marcha de exigentes y sofisticados sistemas de evaluación, acreditación y análisis de la transferencia de conocimientos por un lado y por otro han obligado a trabajar en desarrollar valores y habilidades que los empleadores demandan para mantenerse vigente en un mundo de cambios vertiginosos, de mercados volátiles y de extremo sigilo de la información empresarial.

En este contexto “problemático”, desde la esfera económica, política y social se llama a las universidades a jugar un papel cada vez más activo y con mayor protagonismo en el desarrollo económico, para ello debemos conocer las demandas

que las empresas, principal fuente de empleo para los universitarios, requieren actualmente para llenar sus puestos de trabajo.

Sin embargo de todo, si bien el proceso formativo con las innovaciones que los tiempos exigen, que las relaciones internacionales provocan, que los mercados desencadenan, es muy importante, sigue siendo fundamental en los procesos de reclutamiento las actitudes y la predisposición al trabajo, en forma de competencias de personalidad, englobando aspectos como: iniciativa, responsabilidad, disponibilidad, oportunidad, etc.

En general, parece que, en opinión de los empleadores, empresas y universidad han ido cada una por su lado desde hace mucho tiempo, con escasa comunicación, con lo que los alumnos universitarios desconocen por completo las nuevas tendencias en muchos de los sectores productivos, o, simplemente, se quedan a un nivel meramente teórico. Lo que se desea, en general, es que el alumnado ya forme parte, antes de acabar la carrera, del mundo empresarial, que participe en él y lo conozca *in situ*, conectando la teoría que está aprendiendo con la práctica; lo que se podría hacer es invitar a las universidades a conocer las empresas y viceversa. La educación está muy enfocada a aspectos teóricos y muy poco alineada a la realidad, por lo que se debe conocer mejor los problemas reales de las empresas.

1.2 Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización. ANECA Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación.

Tras la obtención del título y el abandono de la universidad comienza la búsqueda de la inserción en el mundo laboral y muchas veces este cambio se da con decepción debido a la situación de desventaja de los titulados actuales respecto a los titulados en otras épocas.

Existen determinadas situaciones y circunstancias personales que ahondan esa brecha, que hacen que objetiva o subjetivamente el espacio que hay entre la universidad y el trabajo se haga más extenso, se critica a la universidad señalando que ésta no llegó a aportar aquello que se esperaba de ella, atribuyéndole muchos aspectos negativos como una excesiva teoría, muy generalista, carencia en enseñanza de idiomas, incompetencia por parte del profesorado, etc.

Hay una valoración negativa que se hace al proceso de formación por parte de los titulados, dado que la práctica laboral no empata con la formación teórica recibida, a lo que se suma una incoherencia con los perfiles demandados, los cuales exigen requisitos bastante específicos y a veces excesivamente severos, donde se hace necesario amalgamar estudios, experiencia y baja edad, lo cual de por sí es poco probable y ha provocado el sentimiento de que dichos perfiles no son otra cosa que una herramienta que busca discriminar lo más posible a los postulantes a determinado empleo.

Si bien los procesos de titulación generan un deseo de distinción automática, las dificultades con las que se encuentran los demandantes de empleo, también generan actitudes negativas que entorpecen aún más la inserción laboral y van generando y generalizando la idea de que si los estudios no garantizan a priori la obtención de un empleo ideal, que lo que prevalecerá luego de titulado, serán factores tales como contactos que se dispongan, vínculo con el mundo empresarial, una personalidad interesante, y; aspectos como currículum, conocimiento de TIC's, experiencia, etc.

A esto se suma el desconocimiento en un alto porcentaje de titulados, de aptitudes profesionales que demanda un mercado laboral que se innova permanentemente, aptitudes tales como flexibilidad, adaptación al cambio, disposición a nuevas formas de conocimiento, aprendizaje continuo, innovación, etc., carencias que poco a poco intentan ser superadas por la necesidad de los oferentes de capturar las limitadas oportunidades frente a una alta oferta y con personal cada vez más lleno de conocimientos, puesto que los estudios de cuarto nivel se van generalizando lo cual se constituye en una dificultad más que debe ser sorteada a fin de lograr el ansiado espacio en el mercado laboral.

En la actualidad la formación Universitaria habría sufrido una devaluación que ha modificado el papel que cumplía en el pasado, si antes por el puro hecho de poseer un título, se optaba automáticamente a un puesto laboral privilegiado el día de hoy el título universitario pasa de ser excepción a ser norma.

Ante la devaluación generalizada del título se requieren nuevas formas de “marcarse”, de renovar esa distinción dentro de una visión elitista; función que cumplen los máster. Un máster y especialmente si éste es de un alto precio, supone una especialización en un doble sentido: por un lado, frente al generalismo ya señalado de la universidad, significa una formación especializada en un campo mucho más concreto de la realidad laboral y profesional. Por otro lado, de forma más centrada en esta lógica elitista, supone especializarse personalmente, esto es, separarse de aquella masa indiferenciada de universitarios que solamente cuentan con un título universitario. La posesión de un máster representa, en esta visión, la forma actual de formarse para pertenecer a las nuevas élites.

1.3 La inserción profesional de los docentes. Revista de currículum y formación del profesorado.

Avalos, Beatrice.

La inserción profesional de los docentes sugiere la necesidad de contar con políticas públicas referidas a maestros que reconozcan la importancia de esta etapa y que contengan un plan de acción destinado a satisfacer las necesidades de apoyo y formación de quienes comienzan a enseñar.

Otro de los factores derivados de la operación del macro-sistema educacional son las reformas y contrarreformas o cambios que ocurren repetidamente en momentos cercanos entre sí y que suelen ser modificaciones de una reforma anterior, los mismos que suelen ser puestos en acción sin que las escuelas tengan el tiempo de buscar la mejor forma de implementación. Aquí observamos que el joven profesor que sale preparado de su formación inicial docente conociendo un determinado marco curricular tendría luego que manejar otro al comenzar a enseñar, sufre el efecto de alguien a quien se le remueve fuertemente su piso.

Por otro lado está la desvalorización de la docencia por parte de las referencias públicas (medios de comunicación, declaraciones de autoridades) que en principio son positivas acentuando la misión que cumplen o su importancia como actores principales en la educación de los niños y jóvenes y luego se advierte lo insatisfactorio de los resultados de aprendizaje escolares, se suele entrar en un ciclo de presiones y controles junto con atribución de culpa a los profesores.

En lo que se refiere a la oportunidad de ingresar al sistema, la falta de regulación sobre la oferta de nuevos profesores puede resultar en una sobreproducción de nuevos profesores, es decir, en un número mayor de profesores de los que efectivamente necesita o puede contratar el sistema educacional. La sobreoferta o la precariedad en los sistemas de contratación pueden también significar que los docentes que buscan trabajo lo encuentren por tiempo limitado, y deban rotar de establecimiento en establecimiento en los años claves de su inserción profesional (Rodríguez 2002).

Finalmente, pertenece al macro contexto de políticas el que se ofrezcan o no oportunidades institucionalizadas de inducción o acompañamiento al comenzar a enseñar. Crecientemente, a nivel de políticas, comienza a discutirse en América Latina la posible oferta de acompañamiento para profesores principiantes, ya que en muchas situaciones es que se presume que el nuevo maestro es experto y si no lo es la culpa es suya o tal vez de su formación inicial. Y se concluye que frente a esto “ya no hay nada que hacer más que dejar que se las arregle como pueda”.

La inducción sería un avance en algo tan importante para quien se inicia, como es comprender el contexto de su trabajo, sus demandas y sus reglamentos, además de organizar reuniones periódicas para lo cual deben prepararse a profesores de experiencia como facilitadores de estas reuniones o talleres. Con anterioridad a la reunión, los profesores noveles debieran haber registrado en un diario o bitácora de lo que desean consultar, los problemas que enfrentaron y también los modos como los resolvieron.

Esto permite asegurar que cada joven maestro pueda construir y reconstruir su identidad profesional en condiciones en que se le permita preguntar y recibir ayuda, en que se le dé más tiempo que al profesor de experiencia para preparar sus clases y conocer a sus alumnos, y en que idealmente alguien que lo observa en su ejercicio señale lo que hace bien, lo que podría mejorar y cómo podría hacerlo. A su vez, las instituciones de formación docente que prepararon a estos nuevos profesores pueden contribuir mediante seguimiento, reuniones periódicas y la organización de actividades de afianzamiento de sus conocimientos de contenido y didácticos.

1.4 Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura.

Ministerio de Educación

Para establecer qué es una educación de calidad, necesitamos primero identificar qué tipo de sociedad queremos tener, pues un sistema educativo será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta, para esto el Ministerio de Educación se encuentra diseñando los Estándares de Aprendizaje, de Desempeño Profesional, de Gestión Escolar, y de Infraestructura, con el objetivo de asegurar que los estudiantes logren los aprendizajes deseados, se plantean: dentro del marco del Buen Vivir; respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades; aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas; contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje; favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación.

Se han definido determinados parámetros que nos ayudan a medir la calidad educativa, entre éstos encontramos:

Estándares de Gestión Educativa.- El principal propósito de los estándares es orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejora continua.

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

Los estándares de desempeño profesional son utilizados para guiar, reflexionar, evaluar y autoevaluar; para diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento; para tomar decisiones en cuanto a: evaluación, apoyo y asesoría, certificación, concurso de méritos y oposición para el ingreso al magisterio, formación inicial, formación continua y desarrollo profesional educativo

Los estándares de Desempeño Profesional Docente nos van a permitir establecer las características y prácticas de un docente de calidad, cuyo propósito es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el Currículo Nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.

Dentro de éstos tenemos los estándares de desempeño profesional directivo que se refiere al Director o Rector y Subdirector o Vicerrector, quienes deberán asegurar su influencia efectiva en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes.

Estándares de aprendizaje.- Son descripciones de los logros de aprendizaje y constituyen referentes comunes que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar, desde el primer grado de la Educación General Básica hasta el tercer curso de Bachillerato.

Los estándares corresponden a cuatro áreas básicas: Lengua y Literatura, Matemática, Estudios Sociales y Ciencias Naturales y se establecen en cinco niveles que permiten visualizar la progresión del aprendizaje que se espera del estudiantado en los dominios centrales de cada área curricular. Dentro de los estándares de cada área, se proponen dominios de conocimiento, los cuales expresan los núcleos de aprendizaje y destrezas centrales del área curricular que desarrollan procesos de pensamiento, a partir de la comprensión y aplicación de los conocimientos esenciales que son: Dominios de conocimiento, Niveles de progresión, Estándar de aprendizaje, Componentes del estándar y Ejemplos de desempeño.

Estándares de infraestructura.- Estos estándares enuncian las condiciones de infraestructura que deben cumplir progresivamente todas las instituciones educativas con la finalidad de alcanzar niveles óptimos de calidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

1.5 Políticas de inserción a la docencia en América Latina: La Deuda Pendiente.

Vaillant, Denise.

Las reformas educativas se caracterizaron por la introducción de cambios Institucionales durante los años 80 y 90, en casi todos los países latinoamericanos, sin embargo, los esfuerzos realizados no sirvieron para garantizar un desarrollo educativo sostenido, pues en la práctica podemos observar que las realidades educativas han sido difíciles de transformar persistiendo las desigualdades respecto a la distribución de oportunidades educativas y su rendimiento sigue siendo bajo.

Asumiendo que la enseñanza es una de las claves para el logro de buenos aprendizajes, mejorar la situación de los docentes es uno de los principales desafíos enfrentados por las políticas educativas latinoamericanas, quienes se preguntan: ¿Cómo lograr una buena educación y buenos docentes?; ¿Cuáles son las políticas educativas para lograrlo? y ¿Cómo hacer para que esas políticas se formulen y se mantengan en el tiempo?

Consideramos que en este problema no sólo intervienen factores vinculados con la situación de los docentes, sino también por la falta de continuidad en las políticas docentes, además de que existe escasa articulación entre carrera, desarrollo profesional y evaluación.

Para avanzar, hay que pensar en el proceso de inserción a la docencia articuladamente a partir respuestas integradoras de diversas políticas considerando algunos aspectos como son: la identidad profesional, la construcción de la profesión, la valoración social y las etapas en la vida de un docente.

Tomando en cuenta que los futuros docentes traen consigo una serie de creencias e imágenes que influyen en la forma como se enfrentan a la compleja tarea en el aula, la misma que va a marcar su estilo de enseñanza-aprendizaje, hay que buscar allanar el camino para una incorporación efectiva. Según Zeichner (1985) la socialización del futuro docente, es la resultado de un grupo de factores entre los

que se destacan la experiencia escolar de la primera infancia, el ascendiente de sus compañeros, la influencia de sus evaluadores, (directores y supervisores), el peso de los agentes socializadores no profesionales (amigos y familiares), la importancia de la subcultura de los docentes y la estructura burocrática de la escuela; mostrándonos el problema serio que enfrentan las Instituciones formadoras al tratar de vincular al eje teoría-práctica.

En muchas Universidades e Institutos de Formación Docente las propuestas de formación están alejadas de los problemas reales que un profesor debe resolver en su trabajo. Y a esto le sumamos que las modalidades pedagógicas utilizadas en la preparación de los docentes tampoco suelen aplicar los principios que se supone que el profesor deba utilizar en su tarea.

Por lo tanto su proceso de inserción puede durar varios años. Esteve (2006) describe los procesos que viven los profesores principiantes en los primeros años. Muchos aprenden por ensayo y error y comparándose a un ideal que no existe. Es en esos años que el maestro llega a “sentirse” y “verse” a sí mismo como docente, y desarrolla las capacidades y habilidades prácticas que le permiten desenvolverse en la rutina diaria de la vida escolar.

Si nos situamos en la perspectiva del *desarrollo profesional*, la inducción debe ser un proceso comprensivo, coherente y sostenido organizado por la autoridad educativa y los programas de inducción deberán ser programas intencionados, que van más allá de actividades puntuales o espontáneas que pueden darse en muchas escuelas cuando se apoya a los docentes principiantes.

1.6 La importancia de la formación en el proceso de inserción laboral de los maestros.

María Eduvigis Sánchez Martín, Encarnación Pesquero Franco.

A los estudios de Magisterio acceden una cantidad considerable de estudiantes que al no poder matricularse en otras carreras porque la nota de selectividad no se lo permite, se ven cursando las diferentes especialidades del título de maestro sin que ellos lo deseen.

Al comentar con ellos su situación laboral una vez terminados sus estudios universitarios concluimos en resultados poco esperanzadores, y que se han venido acumulando desde los años 90 y desde entonces empezaron a proliferar los estudios e investigaciones en este campo, que con sus datos están denunciando situaciones de paro, sobre educación, y subempleo de los universitarios. Algunas de estas investigaciones pioneras como: «Loes sorties professionals dels mestres» (Masjuan, J. M. del Instituto de Ciencias de la Educación de la UAB); «Sistema estadístico para el seguimiento de flujos entre el sistema educativo y el mundo del trabajo» (Alfonso Valero y Leopoldo Gumpert de la U. de Alcalá de Henares 1991); han sido puestas sobre el tapete para su análisis y discusión. Por lo tanto la formación se está configurando cada vez más como uno de los factores más importantes de desarrollo y mejora de los países y de sus ciudadanos, y en los últimos años, la Comisión Europea ha venido elaborando una serie de documentos en los que ha indicado la importancia que la educación y que la formación pueden tener como recursos frente al problema del paro y como elementos prioritarios para la construcción en Europa de una auténtica sociedad del conocimiento, capaz de dar respuesta a las nuevas transformaciones de la sociedad.

Por otra parte en el *Libro Blanco sobre la educación y la formación «Enseñar y aprender. Hacia la sociedad cognitiva»*, se parte de la situación del ciudadano europeo, enfrentado al problema de su adaptación a nuevas condiciones de acceso al empleo y a la evolución del trabajo. En este contexto, se considera que la educación y a la formación adquiridas en el sistema educativo, en la empresa o de

un modo más informal serán los determinantes del desarrollo personal y social de los sujetos y deberán contribuir al máximo al cumplimiento de las tres obligaciones de la sociedad europea actual, es decir, la inserción social, el desarrollo de las aptitudes para el empleo y el desarrollo de la plenitud humana (C.E.: 1995,2).

Asimismo es importante recordar que esta necesidad de formación de la que venimos hablando supera el marco de la formación inicial y plantea la necesidad de una capacidad permanente de educación de las personas en activo.

Al terminar sus estudios en la Facultad de Educación, una gran mayoría de maestros, el 81,4% de los entrevistados, manifiestan que han seguido realizando cursos de formación, alrededor de tres cursos, lo que significa que aproximadamente realizan un curso cada año y los realizan en los cursos del INEM, que suelen tener una duración de tres meses aproximadamente. Por su parte, los diplomados que continúan su formación en la Universidad son sólo el 25,7%, de los cuales hacen otra diplomatura el 0,7%, una licenciatura el 13,36% y una formación de postgrado el 11,5%. Los maestros que optan por continuar su formación en centros universitarios emplean en estos estudios mucho más tiempo en términos reales que aquellos que optan por hacer cursos fuera esta la institución, ya que la segunda licenciatura, o una nueva diplomatura les lleva alrededor de dos años de estudio, y el curso de postgrado al menos uno.

Cabe recalcar que de la formación adquirida en la universidad, estos maestros valoran muy positivamente los aspectos teóricos y el aprendizaje del trabajo en equipo. Asimismo califican de muy adecuada la preparación que se les ofrece para el desarrollo de competencias sociales y participativas.

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

Mauricio León

Después de cinco años de dolarización, la economía ecuatoriana no ha logrado reestablecer los niveles de desocupación previos a la crisis de finales de la década de 1990. En particular, los jóvenes son especialmente afectados por el desempleo.

En efecto, la tasa de desempleo de los jóvenes entre 18 y 29 años, a finales de 2004, fue de 16%, que representa 1.5 veces el promedio nacional urbano (10.5%). Adicionalmente, alrededor del 50% del total de desempleados está ubicado en las tres ciudades principales del país Quito, Guayaquil, Cuenca.

Según los diagnósticos cuantitativos y cualitativos realizados por la FLACSO y la Universidad Politécnica Salesiana sobre la problemática de la inserción laboral de los y las jóvenes de Quito y Guayaquil de entre 18 y 29 años, indica la importancia demográfica de la juventud en el país la cual, demanda una mayor voluntad política planteando tres políticas fundamentales: mejoramiento de la empleabilidad, creación de oportunidades de empleo y fortalecimiento institucional.

A su vez se destacan los siguientes aspectos (Chávez y Bernal 2005; Espinoza y Estévez (coord...) ,2005; FLACSO 2005; Martínez 2005; Vásconez 2004):

- La educación de los jóvenes está desvinculada o no se ajusta a las demandas de los empresarios en el mercado.
- Las demandas de calificación y experiencia que realizan los empresarios a los jóvenes son exigentes.
- Los jóvenes valoran el trabajo independiente o por cuenta propia.
- Hay poco crédito dirigido a apoyar el micro emprendimientos juveniles.
- En la búsqueda de empleo priman los contactos o “palancas”.
- Existen prácticas discriminatorias en el mercado laboral, particularmente en contra de jóvenes mujeres, indígenas, afros descendientes, discapacitados, pobres y de minorías sexuales.

- Ausencia o poca presencia de políticas activas nacionales y locales de mercado de trabajos dirigidos a la juventud.
- Falta de coordinación interinstitucional en el gobierno, especialmente entre la ex Dirección Nacional de la Juventud y el ministerio de trabajo y Recursos Humanos, etc.

El Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales de 1966 establece varios compromisos en términos del derecho al empleo y la educación, igualmente, la Constitución Política del Ecuador aprobada en 1998, recoge varios compromisos en términos de las oportunidades de educación y empleo, al igual que la Ley de juventud, vigente desde octubre del año 2001, establece derechos a los jóvenes en el país en términos de educación y empleo.

Todos estos organismos y otros buscan satisfacer las necesidades de los jóvenes mediante políticas de apoyo y equidad, que atiendan las necesidades, aspiraciones y trato especial, a favor de estos, que se encuentran en una situación de desventaja o de vulnerabilidad, para crear condiciones de igualdad real y efectiva, en particular en materia de educación académica y no académica, capacitación, oportunidades de empleo, vivienda y salud.

Uno de los aspectos más sobresalientes encontrados en el diagnóstico realizado por FLACSO sobre la inserción de los y las jóvenes en el mercado laboral se refiere a que estos tienen dificultades de acceder a un empleo, debido fundamentalmente a que carecen de las calificaciones que demanda el mercado y de experiencia laboral. A esto se agrega que las mujeres jóvenes, los jóvenes indígenas, afro descendientes, discapacitados y de minorías sexuales tienen mayor dificultad de encontrar trabajo debido a la existencia de prácticas discriminatorias en contra de estos grupos.

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

Jürgen Weller.

El proyecto “Integración de jóvenes al mercado laboral”, llevado a cabo por la CEPAL entre el 2003 y 2005, tuvo como objetivo analizar los procesos de inserción laboral de los jóvenes en Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú.

Encontrándose algunas tensiones en la inserción laboral de los jóvenes que afectan con distintos grados en los diferentes segmentos de la juventud latinoamericana, sobre todo en los beneficios al mercado laboral y la realidad que viven en él.

Los retos que enfrentan jóvenes de diferente género, nivel educativo, trasfondo socio-económico, cultural, étnico, etc. Difieren marcadamente, de manera que más que buscar “la gran estrategia” es necesario desarrollar respuestas adecuadas para muchas necesidades específicas diferenciadas.

Los jóvenes atraviesan por procesos de exclusión a causa de su edad y sus expresiones culturales, pues el mercado valora la experiencia laboral y no aceptan ciertas expresiones sub culturales que podrían afectar la presentación de las empresas frente sus clientes y de esta manera, sus resultados económicos podrían verse afectados.

Además las experiencias laborales iniciales que perciben los jóvenes, no cumplen con las expectativas correspondientes ya que se reportan ingresos bajos, amenazas con despido, malos tratos, acoso sexual, relaciones personales desagradables y más de la mitad de los jóvenes que registran tasas de desempleo son mujeres, para las cuales hay muy pocas oportunidades de empleo productivo.

A esto se une el desconocimiento de los jóvenes respecto al mundo laboral. El incumplimiento de las leyes, de sus derechos laborales, su bajo grado de organización sindical, todos estos factores juegan un papel importante al respecto.

Las necesidades y preferencias de una estabilidad mínima de empleo e ingresos sobre todo a partir de que los jóvenes forman una familia propia, están crecientemente en tensión con un mercado de trabajo que se caracteriza por creciente inestabilidad y precariedad.

La educación secundaria ha llegado a ser una condición necesaria pero no suficiente para una inserción laboral exitosa, pues el mismo grado escolar hoy en día no otorga las mismas habilidades que antes, dado que también los requisitos han cambiado pero el mejoramiento de la cantidad y la calidad de la educación es y seguirá siendo sin duda una condición clave para la inserción laboral individual y colectiva.

Por lo tanto, la satisfacción en el trabajo está positivamente correlacionada con el nivel educativo de la persona; de ahí que mejorar la educación en términos de cobertura, calidad, reducción de segmentaciones, etc., sigue siendo una de las tareas centrales de las políticas públicas, que buscan facilitar un acercamiento temprano al mundo laboral permitiendo a los jóvenes desarrollar expectativas realistas, a su vez el apoyo a la definición de estrategias laborales individuales y su seguimiento ayuda a satisfacer estas expectativas.

Los esfuerzos de acercarlos tempranamente al mundo laboral, debería incluir la información correspondiente a sus derechos y obligaciones; la inspección del trabajo debe cubrir las características de la inserción laboral de los jóvenes como prioritario, y en esquemas formales de inserción.

1.9 Formación de los jóvenes para el trabajo: principales interrogantes y preocupaciones desde las organizaciones de la sociedad civil.

Lic. Silvia Kremenchutzky.

En sus inicios, el tipo de formación brindada estaba orientada a las necesidades del puesto de trabajo. La formación inicial estaba destinada a proveer de mano de obra al mercado de trabajo en los puestos disponibles o previsibles y los programas de aprendizaje estaban orientados a adolescentes para ocupaciones semi calificadas.

En la década del 70, se extendió la formación a adultos, con la finalidad de actualizar, reconvertir, reciclar, perfeccionar o especializar a los trabajadores ya ocupados. Apareció así la modalidad de formación complementaria. Algunas IFP de América Latina emprendieron una diversificación de la población atendida brindando también capacitación a sectores marginales urbanos y rurales, como respuesta a las necesidades sociales:

"El acento en lo social introdujo un giro en la propia concepción de la FP. El centro de atención dejaba de ser el puesto de trabajo y se lo trasladaba al hombre. Así, el hombre pasa a ser sujeto protagónico de los programas de formación. Se trata de promover todas sus capacidades y no sólo su calificación profesional" (CINTERFOR, 1990).

Las políticas institucionales de los diferentes organismos de FP se situaron entre dos polos: por un lado, atender a las exigencias económicas del mercado laboral, brindando capacitación para los sectores más dinámicos de la economía. Por otro, satisfacer las demandas sociales de los sectores más relegados a fin de facilitar su inserción social. Remplazándose el enfoque universalista por acciones más focalizadas, incidiendo en la organización curricular y administrativa de la formación.

Es en este contexto histórico, los jóvenes en el campo de la formación para el trabajo, se sienten demandados, convocados, o simplemente perciben su propia necesidad de participar en la formulación de políticas de juventud separadoras de marcos conceptuales que habían sido tradicionales años atrás. Hoy muchas

instituciones comprenden al joven atravesado por su particular situación cotidiana, con las posibilidades y limitaciones propias de su etapa vital y del momento histórico social que viven en sus respectivos contextos.

En los últimos años, se han desarrollado también numerosas experiencias que articulan la capacitación para jóvenes con la experiencia laboral. Se pueden citar el Proyecto de Capacitación Laboral de Jóvenes y Talleres Productivos del CIDE de Chile, el Programa de Promoción de Juventud Rural (FUNDA -BID) de Córdoba, Argentina, el Programa de Empresas Asociativas Juveniles de Producción de Paraguay y el Programa impulsado por la Confederación de Cooperativas del Caribe y Centro América (CCCCA) que fomenta la participación juvenil dentro del corporativismo.

El objetivo de estos Programas es capacitar a los jóvenes en competencias laborales, posibilitándoles desarrollar una primera experiencia laboral, mediante pasantías o prácticas, que les otorguen mayores posibilidades de empleabilidad.

Aunque existen numerosas experiencias en la región latinoamericana que dan cuenta de un avance en la formación de los jóvenes de sectores populares, es necesario lograr un mayor impacto y pertinencia en los programas de formación. Para ello, desde la perspectiva de las organizaciones de la sociedad civil debería hacerse frente aún a los siguientes desafíos: incidir en las políticas gubernamentales para que se diseñen programas donde se contemplen las necesidades y particularidades de la población juvenil en materia de formación.

1.10 Jóvenes, educación y empleo en América Latina.

Ernesto Abdala.

El tema del alto y persistente desempleo de los jóvenes no es privativo de América Latina: en todo el mundo desarrollado y en desarrollo se observan tasas de desempleo sustancialmente superiores a la de los adultos, afectando principalmente a las mujeres, a las minorías étnicas y a los grupos con menos calificación. La baja calificación se une a la inserción precaria en empleos de baja productividad

El problema de todo el grupo joven no es menor si se considera que periodos largos de desempleo erosionan el capital humano con el que cuenta el joven, bloquean una inserción adecuada en una carrera profesional o técnica, menoscaban la capacidad productiva inhibiendo la independencia económica, la formación de la familia y la integración cabal a la sociedad civil y la asunción de los roles como ciudadano.

Los ritmos de crecimiento poblacional de América Latina han sido históricamente muy altos, aunque han venido desacelerándose. Los diferentes países reciben heterogéneas “herencias” demográficas que, en cierto modo, condicionan las posibles variantes y propuestas del mercado de trabajo y la fuerza de trabajo juvenil.

El tipo de inserción de los jóvenes se constriñe, en general, al sector de alta informalidad. Cuando consiguen un empleo éste es de menor salario y menor protección social; de mayor precariedad e inestabilidad.

Si bien es poca la información con que se cuenta en relación con los contratos de trabajo juvenil, se puede afirmar que, en la mayoría de los casos, los jóvenes trabajan sin contrato y sin seguridad social. Son precisamente los grupos más jóvenes los que participan con mayor intensidad de estas nuevas reglas de juego laboral.

El trabajo, para los jóvenes, es fuente de ingresos y representa una oportunidad de inserción social y de realización siempre que se trate de trabajos de buena calidad y que favorezcan la socialización. Si el trabajo no llega o es de mala calidad, la vida se impregna de fuertes sentimientos de postergación y frustración (Tokman, 1996).

Las fuertes presiones para mantener la competitividad laboral modifican las exigencias a nivel individual. Se comprende, por parte de los encargados de educación y trabajo, que los jóvenes deben poseer ciertas competencias básicas que les permitan la integración. Estas incluirían: características actitudinales, autoestima, creatividad, capacidad para identificación y resolución de problemas, responsabilidad, interés en el aprendizaje permanente, buena comunicación, eficiencia, proyectos a largo plazo, participación activa, disposición al cambio, alta responsabilidad y pensamiento creativo e interactivo con nuevos códigos de comunicación basados en la tecnología y el trabajo en equipo.

Su adquisición estaría favorecida por la comprensión abarcativa de la lectoescritura, alto nivel de abstracción y anticipación con formulación de modelos lógico-analíticos y aplicación de las matemáticas a los problemas concretos.

No lograr estas características eleva el riesgo de que la segmentación social vinculada a las dimensiones de educación y trabajo transforme la inequidad en exclusión social, especialmente si a la variable edad se agregan las de género y las de pertenencia al medio rural o a minorías étnicas.

A fin de superar las deficiencias que actualmente se observan para lograr la inserción laboral de los jóvenes, es recomendable delinear políticas de Estado.

2. METODOLOGIA

2.1. Diseño de la investigación.

La investigación cuantitativa y cualitativa se plantea a partir de la recolección de información de los docentes y directivos involucrados, se utilizó la encuesta con preguntas cerradas y abiertas, por cuestiones metodológicas las cerradas facilitan el análisis, sin embargo las abiertas permiten conocer el sentir de los involucrados y es el espacio para que se expresen. Esta información directa es el aspecto central para la elaboración de la propuesta, sin embargo se combinará con el estudio bibliográfico de diferentes situaciones en otros entornos geográficos, esto permitirá ampliar la visión y contar con mayores y mejores elementos que suman en el análisis.

2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.

Los métodos que se aplicaron al presente estudio son el cuantitativo y cualitativo. La investigación cuantitativa presenta los datos estadísticos en forma de números (McMillan, 2010: 18). “Los datos estadísticos se recopilan en base a instrumentos elaborados con anterioridad, se realiza la tabulación y se les presenta en cuadros y representaciones gráficas”. En lo que corresponde a la reducción de datos se procedió a la cuantificación de los mismos estableciendo categorías. Los datos obtenidos se desplegaron en cuadros en los que se cuantifican y se obtienen porcentajes para una fácil comprensión de la información obtenida. El método cualitativo se aplicó en la recolección de datos mediante entrevistas, encuestas y fotografías.

Los instrumentos utilizados fueron la ficha inicial de contactos, la encuesta a docentes para obtener información específica sobre el titulado, Características Laborales del Docente Profesional de Educación General Básica de la UTPL, (Instrumento1); y un Inventario de Tareas del Trabajo Docente que debe ser aplicado tanto a Empleadores como a Titulados (Instrumento 2). Para finalizar con el trabajo de campo se aplicó una entrevista dirigida a los empleadores.

El estudio parte de una entrevista con los titulados y/o directivos y a partir de ella sumamos otros instrumentos como la encuesta y la observación, y; todo lo que se deriva de ellas. Una vez que se contó con el tema se procedió a delimitarlo, se planteó el problema y se lo redujo en forma empírica, luego se definió la muestra y se procedió a ordenarla, se definió el método de investigación, las técnicas estadísticas a utilizarse y el uso de la encuesta para el levantamiento de datos y su posterior análisis. El análisis e interpretación de los resultados es la base sobre la que se construye la propuesta de intervención educativa.

Dentro del estudio se busca que sea sistemático, ordenado, metódico, reflexivo y crítico, se trabajará con una ruta que parte de la encuesta, la reflexión busca alejarse de la realidad constatada a fin de ser objetiva en la propuesta y se intenta ser crítica en el sentido positivo de la acepción.

2.3. Preguntas de investigación.

Las preguntas de investigación que se han formulado son precisas y claras, de tal manera ha permitido obtener respuestas fundamentadas, confiables, que evidencian seriedad y no existe ambigüedad respecto al tipo de respuesta esperada. Las preguntas planteadas fueron las siguientes:

¿Cuáles son las características del puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL?

¿Con qué frecuencia los docentes ejecutan tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores?

¿Qué importancia le dan los docentes a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores?

¿Qué nivel de formación poseen los docentes para ejecutar las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores?

2.4. Población y muestra.

El proceso investigativo se realizó a 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.

La muestra para el presente trabajo es de seis directivos y seis titulados de la provincia de Morona Santiago, mismos que pertenecen a las escuelas 29 de Mayo, Miguel Cordero Dávila, Francisco de Orellana, Ángel Noguera Villareal y Atahualpa y al centro de educación inicial Trencito del Saber. Los titulados, cinco desempeñan funciones de docentes de educación básica y una es docente de educación infantil; los directivos, todos tienen funciones de directores de cada uno de sus centros educativos.

2.5. Recursos humanos, institucionales, materiales, económicos.

Los recursos humanos que se utilizaron para la presente investigación estuvieron compuestos por: la investigadora, los investigados que son seis docentes y seis directivos y la tutora que guiaron el desarrollo del trabajo.

Los recursos institucionales fueron publicados en el entorno virtual de aprendizaje (EVA) por parte de la tutora del proyecto de investigación. Entre ellos se mencionan:

Ficha de contactos para titulados y empleadores.

Una encuesta de características laborales del docente profesional de educación general básica de UTPL (Instrumento A).

Inventario de Tareas del trabajo docente del profesional de educación general básica de UTPL (Instrumento B).

Inventario de tareas del Trabajo Docente que debe ser aplicado a Empleadores.

Entrevista dirigida a los directivos.

Los recursos materiales que permitieron que la investigación se efectúe y su valoración se señalan a continuación:

Tabla N° 1

CANTIDAD	UNIDAD DE MEDIDA	DESCRIPCIÓN	PRECIO UNITARIO	PRECIO TOTAL
2	Mes	Alquiler de Computador	60	120
2	Mes	Alquiler de Impresora	30	60
1	Global	Material bibliográfico	150	150
1	Global	Utiles de oficina (papel, esferos, cd's, etc.)	100	50
300	Unidad	Copias	0,05	15
10	Unidad	Movilización	20	200
2	Unidad	Anillado	5	10
1	Unidad	Flash memory	15	15
1	Unidad	Cámara fotográfica	100	100
1	Global	Imprevistos	100	100
TOTAL				820

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Fanny Cecilia Domínguez Cárdenas

2.6. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.

Luego de obtener los documentos para el levantamiento de la información de campo y con la indagación para la ubicación de los docentes y directivos que participaron, se procedió a ubicarlos, primero de manera telefónica y luego con una visita a su lugar de trabajo para explicarles el alcance de la investigación y la importancia de su participación de la manera más veraz y efectiva, se encontró mucha apertura y una actitud positiva a participar, algo que dificultó el trabajo fue el tema de la movilización dado que los involucrados laboran en diferentes centros educativos de cuatro cantones diferentes y se necesitó coordinar por cuestiones laborales y de tiempo que se empleó en la encuesta, sin embargo todo fue superado principalmente por la actitud positiva que tuvieron los encuestados.

La encuesta, entrevista y observación se hizo de manera directa y en el lugar de trabajo del titulado y directivo involucrado. La encuesta provee la información básica que luego será tabulada de acuerdo a la plantilla que la Universidad facilita, con esto se obtiene en valores absolutos y relativos diversos indicadores que se incluyen en el análisis. Es importante la presentación gráfica ya que facilita la interpretación y la visualización de los resultados. La descripción de los resultados muestra la percepción y visión respecto al objeto de estudio, se busca concatenar el análisis para obtener una conclusión global a cada uno de los aspectos estudiados.

Una vez que se cuenta con estos resultados finales interpretados y con el conocimiento bibliográfico adquirido, se procedió a elaborar la propuesta de intervención que busca contribuir a mejorar las condiciones laborales y de capacitación continua de los involucrados directos.

3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

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

3.1.1. Características individuales de los titulados en ciencias de la educación modalidad abierta.

3.1.1.1 Ubicación geográfica.

Tabla No. 2

UBICACIÓN GEOGRAFICA

CANTON	FRECUENCIA	%
MORONA	3	50,00%
SANTIAGO	1	16,67%
LOGROÑO	1	16,67%
SUCUA	1	16,67%
TOTAL	6	1

Fuente: Investigación directa.

Elaboración: Fanny Cecilia Domínguez Cárdenas

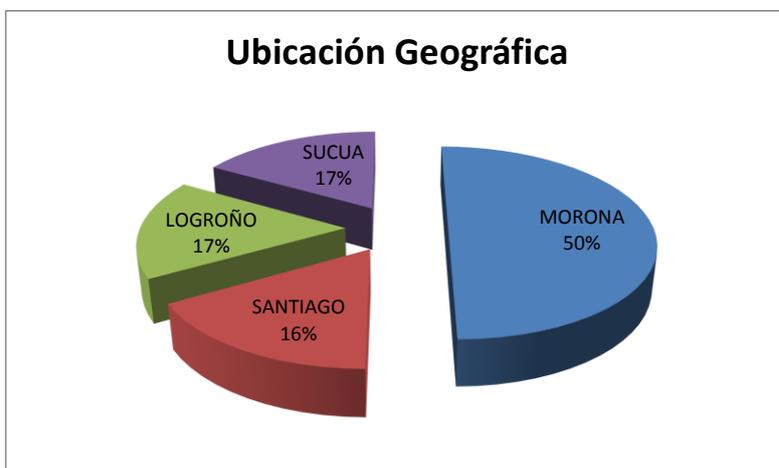


Gráfico No. 1

Fuente: Encuesta realizada a los Titulados

Elaborado por: Fanny Cecilia Domínguez Cárdenas

Todos los establecimientos que fueron parte del presente estudio, se encuentran en la provincia de Morona Santiago y en cantones aledaños, con no más de 60 km entre los más

alejados, que lo constituyen la Escuela Francisco de Orellana y el Centro Educativo Trencito del Saber, ubicados en las comunidades de Santa Rosa y Tayusa respectivamente.

3.1.1.2 Edad.

Tabla No. 3

EDAD DE LOS TITULADOS		
INTERVALO DE EDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Menor a 20	0	0%
21 a 30	3	50%
31 a 40	3	50%
41 a 50	0	0%
51 y más	0	0%
TOTAL	6	100%

Fuente: Encuesta realizada a los titulados

Elaboración: Fanny Cecilia Domínguez Cárdenas

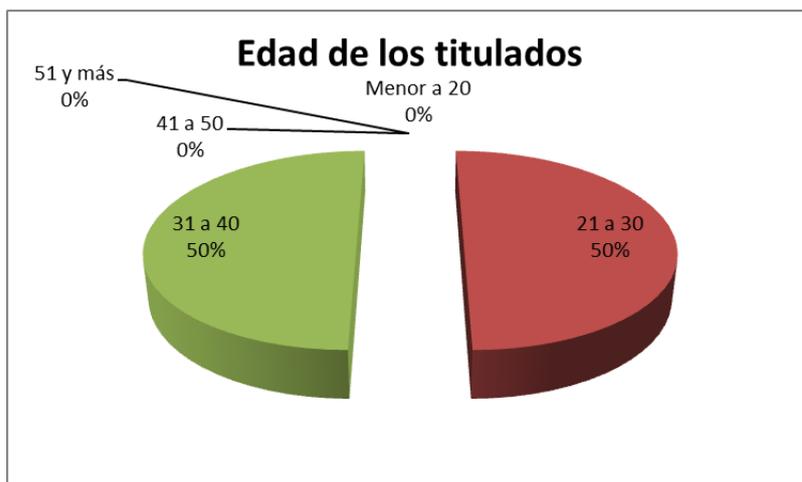


Gráfico No. 2

Fuente: Encuesta realizada a los Titulados

Elaborado por: Fanny Cecilia Domínguez Cárdenas

Dentro del grupo de titulados considerados para el análisis, se tiene una edad promedio de 32,6 años, lo que evidencia un grupo interesante de profesionales jóvenes del magisterio que muestran el relevo generacional que ha sido objeto la educación.

3.1.1.3 Sexo.

Tabla No. 4

SEXO		
Opción	Frecuencia	%
Masculino	1	17
Femenino	5	83
No contesta	0	0
TOTAL	6	100

Fuente: Encuesta realizada a los titulados

Elaboración: Fanny Cecilia Domínguez Cárdenas



Gráfico No. 3

Fuente: Encuesta realizada a los Titulados

Elaborado por: Fanny Cecilia Domínguez Cárdenas

La muestra tiene una alta presencia de personal femenino, lo cual denota la importancia de las mujeres en la educación básica, no solo por sus conocimientos y experiencia sino por su tradicional participación. El 83% de la muestra lo componen mujeres, dejando para el género masculino el 17% de participación. La relación observada muestra una presencia superior de mujeres que el promedio nacional, que registra un 61% de mujeres y un 39% de hombres.

3.1.2. Características académicas de los titulados.

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

Tabla No. 5

SOSTENIMIENTO DE LOS ESTABLECIMIENTOS

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	4	67
Fiscomisional	2	33
Particular	0	0
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta realizada a los titulados

Elaboración: Fanny Cecilia Domínguez Cárdenas

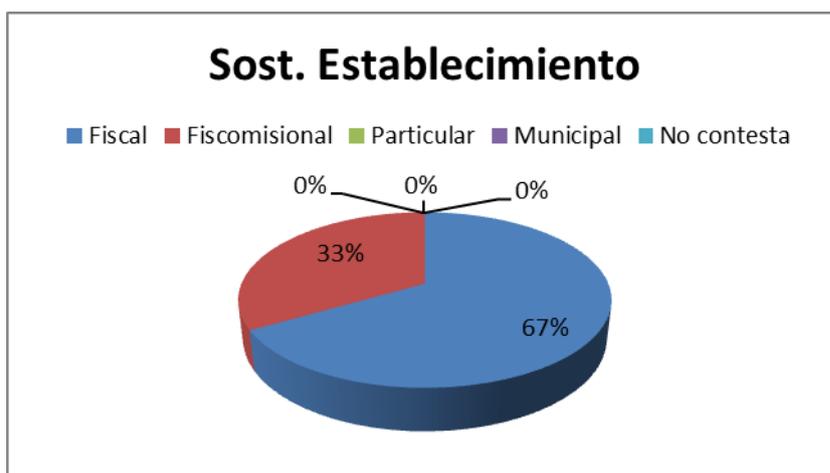


Gráfico No. 4

Fuente: Encuesta realizada a los Titulados

Elaborado por: Fanny Cecilia Domínguez Cárdenas

El sostenimiento del establecimiento hace referencia al origen de los fondos que financian el desarrollo de las actividades en las instituciones donde se prepararon los titulados.

Los titulados provienen de establecimientos fiscales en su mayoría, 67%, sin embargo la participación de las entidades fisco misionales continúa vigente, 33%.

3.1.2.2. Tipo de Educación.

Tabla No. 6

TIPO DE EDUCACION		
Opción	Frecuencia	%
Regular	5	83
A distancia	1	17
Propios Derechos	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta realizada a los titulados

Elaboración: Fanny Cecilia Domínguez Cárdenas

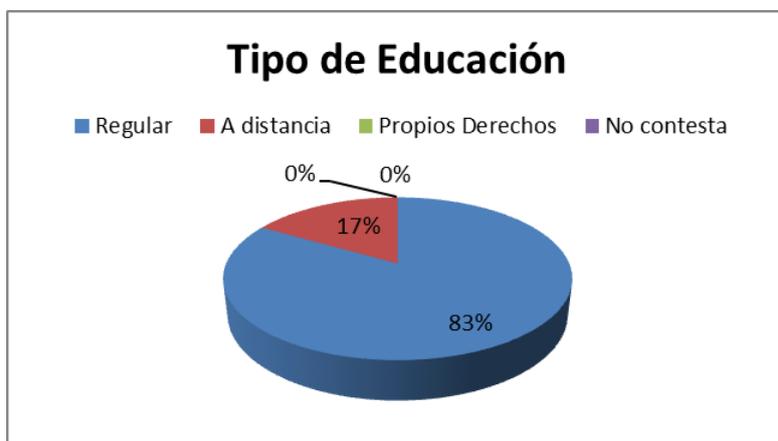


Gráfico No. 5

Fuente: Encuesta realizada a los Titulados

Elaborado por: Fanny Cecilia Domínguez Cárdenas

Dependiendo de la modalidad de estudios se establece el tipo de educación que recibieron los titulados en su momento, pudiendo ser la asistencial tradicional, a distancia o la auto educación.

La mayoría de los docentes han asistido a colegios presenciales, 83%, lo cual muestra en primer lugar la posibilidad de hacerlo y luego la cobertura que va teniendo la educación a todo nivel.

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

Tabla No. 7

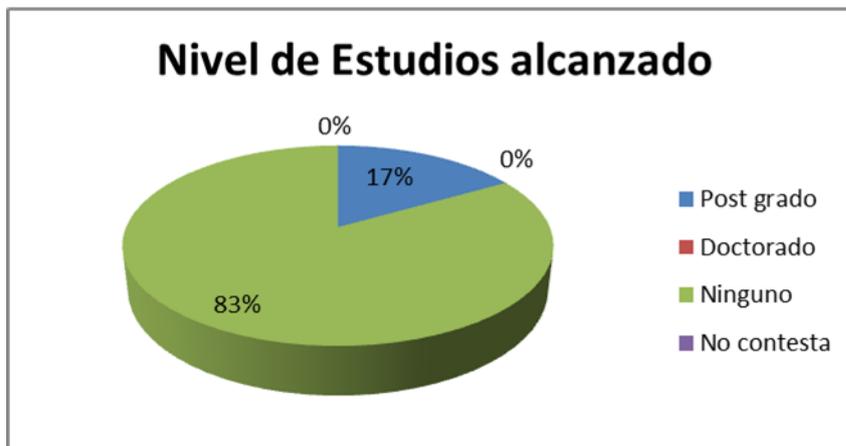
NIVEL DE ESTUDIOS ALCANZADO

Opción	Frecuencia	%
Post grado	1	17
Doctorado	0	0
Ninguno	5	83
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta realizada a los titulados

Elaboración: Fanny Cecilia Dominguez Cárdenas

Gráfico No. 6



Fuente: Encuesta realizada a los Titulados

Elaborado por: Fanny Cecilia Dominguez Cárdenas

Los titulados por la Universidad Técnica Particular de Loja han tenido dificultades serias en alcanzar una especialización, tanto es así que tan solo el 17% de la muestra ha logrado un postgrado, mientras que la gran mayoría se ha quedado con el título de Ciencias de la Educación mención Educación Básica. Es preocupante dado que un área tan dinámica como lo constituye la educación requiere de docentes cada vez más preparados, con mejores herramientas, con innovación constante y la ausencia de esto solo evidencia que las dificultades, de diversa índole, no permiten su consecución.

3.1.3. Características laborales de los titulados en ciencias de la educación.

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

Tabla No. 8

SITUACION LABORAL ACTUAL

Opción	Frecuencia	%
Puesto R.Estudios	6	100
Puesto no R. Estudios	0	0
Realizando Otros Est.	0	0
Buscando 1er Empleo	0	0
No trabaja en la Actu.	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta realizada a los titulados

Elaboración: Fanny Cecilia Domínguez Cárdenas



Gráfico No. 7

Fuente: Encuesta realizada a los Titulados

Elaborado por: Fanny Cecilia Domínguez Cárdenas

En cuanto a la situación laboral de los participantes en el estudio, se determina que todos desempeñan una labor acorde con los estudios universitarios obtenidos en la Universidad Técnica Particular de Loja en la mención de Educación Básica. Es importante resaltar que el campo educativo cada vez más requiere de profesionales en el área y eso redonda en el mejor nivel educativo de la niñez.

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

Tabla No. 9

ESTABLECIMIENTOS EN LOS QUE TRABAJA

Opción	Frecuencia	%
Uno	6	100
Dos	0	0
Tres	0	0
Cuatro o más	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta realizada a los titulados

Elaboración: Fanny Cecilia Domínguez Cárdenas



Gráfico No. 8

Fuente: Encuesta realizada a los Titulados

Elaborado por: Fanny Cecilia Domínguez Cárdenas

Los docentes que participaron en la encuesta; en su totalidad están dedicados enteramente a la docencia, es una muestra de la responsabilidad y la mística que deben tener los educandos como responsables del futuro de la sociedad. Contribuye a esto las mejores condiciones en las que se desenvuelve en sector educativo en todo sentido.

El menor tiempo que llevan laborando es 2 años para el caso del Centro de Educación Inicial Trencito del Saber y el mayor es de 15 años que corresponde a Escuela General Básica Superior 29 de Mayo, los demás titulados se encuentran entre 5 y 13 años, constituyen un grupo joven de titulados.

Un aspecto positivo es que todos los titulados contactados para el estudio se encuentran desempeñando actividades docentes, tienen labores directamente relacionadas con el título que ostentan.

Dos de los titulados contactados tienen actividades adicionales, en la agricultura y en la artesanía, labores que las realizan de forma lateral sin embargo de lo cual representan ingresos para la familia.

3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.

Tabla No. 10

CARGO ACTUAL QUE OCUPA

Opción	Frecuencia	%
Directivo	0	0
Administrativo	0	0
Docente	6	100
Operativo	0	0
Otro	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta realizada a los titulados

Elaboración: Fanny Cecilia Domínguez Cárdenas



Gráfico No. 9

Fuente: Encuesta realizada a los Titulados

Elaborado por: Fanny Cecilia Domínguez Cárdenas

Los participantes en el estudio desempeñan en su totalidad labores de docencia, el vínculo universidad sector laboral se muestra óptimo debido a que los profesionales que se entregan a la sociedad logran desarrollar su actividad principal en la razón de ser de la carrera escogida, han logrado ubicarse dentro del espacio educativo como docentes, objetivo y fin primero de la carrera. Los espacios que en el futuro alcanzarán dentro de cada

institución, irán ligados a la experiencia que adquieran, a la capacitación que logren y a la capacidad de sintonizarse con las expectativas que tiene el sector educativo en cada sector.

3.1.3.4 Características del trabajo actual.

Tabla No. 11

TIPO DE CONTRATO LABORAL		
Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	3	50
Contrato civil	2	33
Contrato L. a tiempo parcial	0	0
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	1	17
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta realizada a los titulados

Elaboración: Fanny Cecilia Domínguez Cárdenas

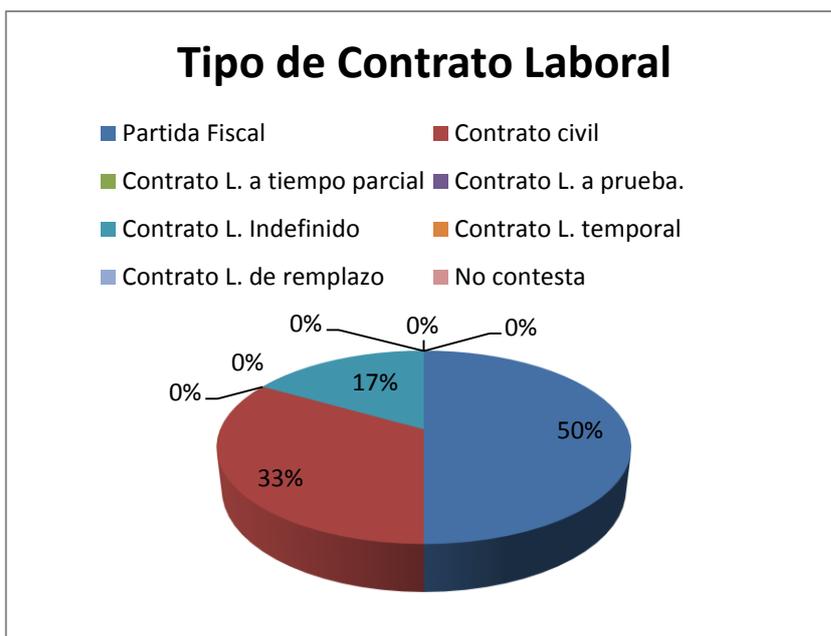


Gráfico No. 10

Fuente: Encuesta realizada a los Titulados

Elaborado por: Fanny Cecilia Domínguez Cárdenas

A pesar de los esfuerzos que se han realizado en el área educativa a fin de regularizar la relación laboral con los educadores, aún se mantienen figuras diferentes para la contratación de docentes, si bien el 50% mantiene un nombramiento permanente, existe un 50% que tiene otro tipo de vinculación que no le garantiza ni continuidad ni permanencia y eso influye definitivamente en el rendimiento de los docentes que siempre están pendientes de buscar o una solución o una alternativa.

3.2. Valoración docente de la profesión.

“Frecuentemente se concibe la práctica docente como la acción que se desarrolla en el aula y, dentro de ella, con especial referencia al proceso de enseñar. Si bien es cierto éste es uno de los ejes básicos de la acción docente, pero no hay que olvidarse de otros aspectos fundamentales como podrían ser la práctica educativa fuera del aula y en contextos de educación no formal. La obligación moral y social que implica la docencia la sitúa por encima de cualquier obligación establecida que pueda implantarse en la definición del empleo ya que el profesor como tal está obligado a contribuir al desarrollo tanto intelectual como personal, en cuanto a personas humanas libres, como son los alumnos de los que es responsable. Pero también se debe hacer alusión a que la tarea de educar a una persona no es exclusivamente competencia de un profesor sino que se deben implicar diversos factores que influyen de manera incisiva en el discente como lo son por ejemplo las familias, el entorno social.

El rol del profesorado hay que situarlo dentro del contexto general en el que transcurre su labor, para poder llegar a entenderlo. Este contexto es el sistema educativo formal, y más concretamente el centro educativo y las nuevas organizaciones de las industrias culturales; los docentes por lo general consideran que su profesión no está lo suficientemente valorada, esta tendencia es común ya que en muchas ocasiones la tarea de educar hace frente a problemas y contratiempos para los que la gente opina que no se encuentran capacitados para hacerles frente.”

Los datos muestran que los docentes se encuentran bastante satisfechos en la mayoría de aspectos aunque el tema económico sigue siendo su talón de Aquiles, los esfuerzos se han encaminado a superar este rezago pero hasta ahora los resultados han sido limitados. La educación como eje central de la sociedad requiere mayores esfuerzos por parte de todos los actores, estado y sociedad civil, dirigentes y docentes, profesores, padres de familia y alumnos.

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

La percepción de los Licenciados en Educación Básica graduados por la Universidad Técnica Particular de Loja es diversa en cuanto a las posibilidades de lograr empleo en diferentes áreas, tan diversa como diversos son los caracteres, anhelos, gustos, preferencias, etc. del género humano, y; aunque hayan ciertas preferencias las opciones que expresan son todas diferentes.

Se considera a 1 como la opción mayor y a 12 como la opción menor y la expresión de los encuestados es la que se muestra a continuación.

Tabla No. 12

OPCIONES DE TRABAJO CON EL TITULO PROFESIONAL DOCENTE

OPCIONES	Atahualpa	Miguel Cordero D	29 de Mayo	Angel Noguera Vil	Francisco de Orell	Trencito del Saber
RECTOR O DIRECTOR	3	12	2	4	1	1
GERENTE DE ONG	2	2	9	1	2	12
CONSULTOR EDUCATIVO	7	5	5	10	9	4
CARGO BUROCRÁTICO	8	1	12	3	3	11
INVESTIGADOR EDUCATIVO	1	7	11	7	10	5
DOCENTE DE EDUCACION BÁSICA	6	9	1	9	4	2
DOCENTE DE BACHILLERATO	4	8	6	8	5	3
DOCENTE UNIVERSITARIO	10	11	7	5	8	6
TERAPIA PSICOPEDAGÓGICA	12	4	8	11	11	9
TAREAS DIRIGIDAS	5	3	3	12	6	10
SUPERVISOR ZONAL	9	10	10	2	12	7
DOCENTE DE INSTITUTOS PEDAGOGICOS	11	6	4	6	7	8

Fuente: Encuesta realizada a los titulados

Elaboración: Fanny Cecilia Dominguez Cárdenas

Para cada una de las opciones tenemos la respectiva tabla y la representación gráfica que facilita la interpretación, a fin de que el análisis se facilite y sobre todo permita visualizar las preferencias que tienen los docentes respecto de algunas alternativas que se plantean.

Tabla No. 13

RECTOR		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	2	33
2	1	17
3	1	17
4	1	17
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	1	17
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta realizada a los titulados

Elaboración: Fanny Cecilia Domínguez Cárdenas

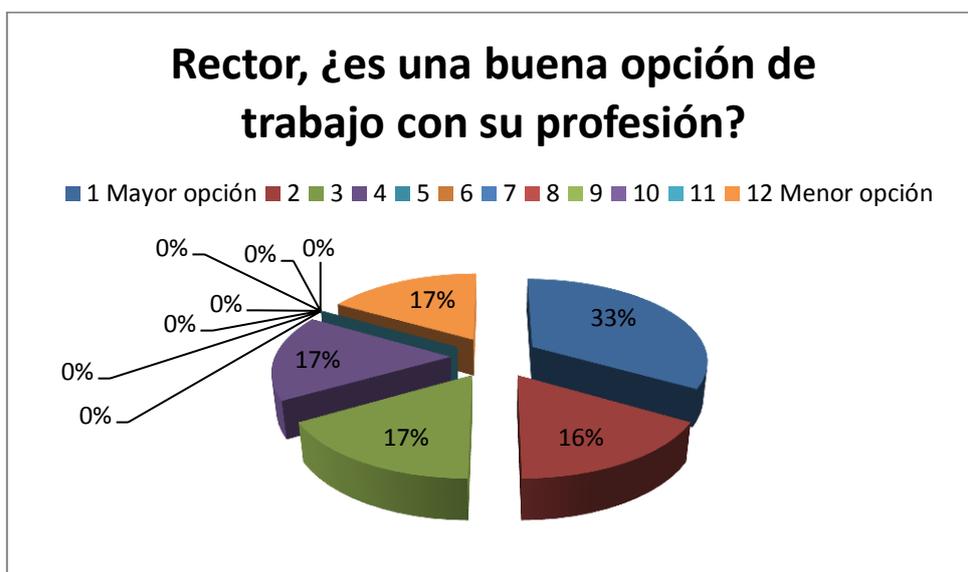


Gráfico No. 11

Fuente: Encuesta realizada a los Titulados

Elaborado por: Fanny Cecilia Domínguez Cárdenas

El 83% de los titulados piensan que es una buena opción de trabajo ser rector, pues lo consideran como alguien que coordina, genera, comparte proyectos y que forma a los docentes, además de su salario que influye mucho al momento de tenerla como opción, sin embargo para el 17% de titulados consideran este cargo como la opción última.

Tabla No. 14

GERENTE DE ONG

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	1	17
2	3	50
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	1	17
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	1	17
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta realizada a los titulados

Elaboración: Fanny Cecilia Domínguez Cárdenas

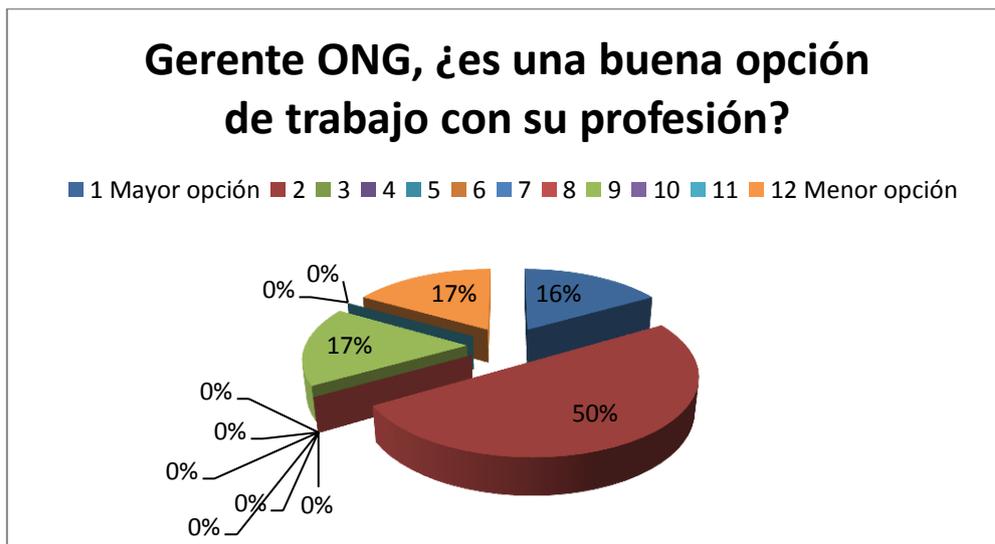


Gráfico No. 12

Fuente: Encuesta realizada a los Titulados

Elaborado por: Fanny Cecilia Domínguez Cárdenas

Una percepción interesante es laborar dentro de una ONG, el 66% de titulados se inclina por esta opción, tanto por sus salarios que son altos, como por las posibilidades de viajar hacia otros países. Adicionalmente el laborar en una ONG le abre una serie de oportunidades, tanto por el nivel de capacitación que tienen como por las relaciones que logran.

Tabla No. 15

CONSULTOR EDUCATIVO

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	1	17
5	2	33
6	0	0
7	1	17
8	0	0
9	1	17
10	1	17
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta realizada a los titulados

Elaboración: Fanny Cecilia Domínguez Cárdenas

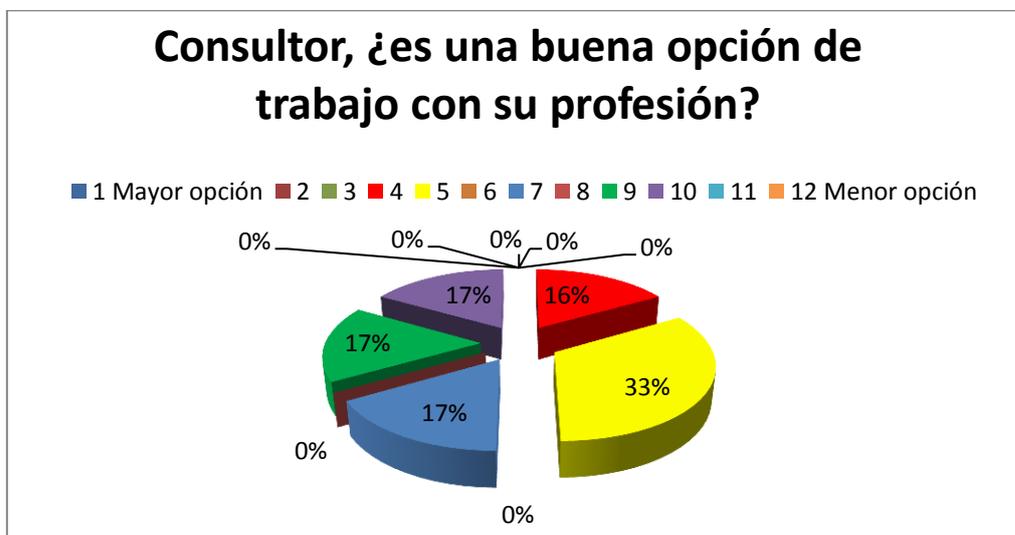


Gráfico No. 13

Fuente: Encuesta realizada a los Titulados

Elaborado por: Fanny Cecilia Domínguez Cárdenas

Laborar como consultor educativo no es una opción cercana, la expresión del 49% de los encuestados lo colocan como una alternativa intermedia, básicamente por la intermitencia laboral y por marcar una remuneración poco atractiva para el riesgo que conlleva.

Tabla No. 16

CARGO BUROCRATICO

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	1	17
2	0	0
3	2	33
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	1	17
9	0	0
10	0	0
11	1	17
12 Menor opción	1	17
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta realizada a los titulados

Elaboración: Fanny Cecilia Domínguez Cárdenas

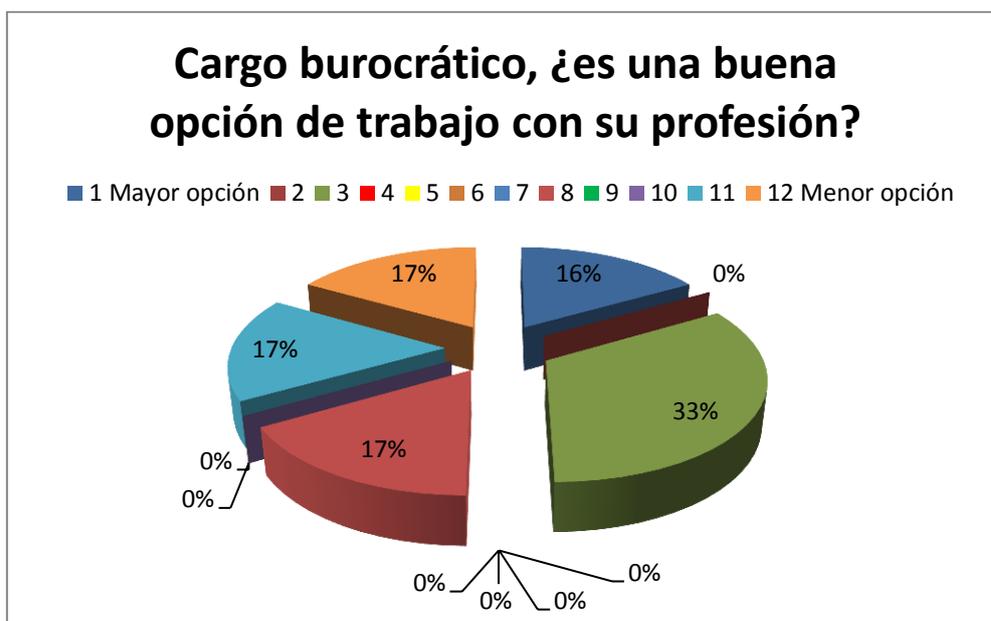


Gráfico No. 14

Fuente: Encuesta realizada a los Titulados

Elaborado por: Fanny Cecilia Domínguez Cárdenas

Existe la expresión como mayor opción para un 16%, y para el 33% está dentro de las opciones cercanas, la percepción es que de alguna forma un cargo burocrático les puede dar la posibilidad de mayor estabilidad laboral y mejor nivel salarial, aunque para un 34% aspirar a burócrata no está dentro de las opciones.

Tabla No. 17

INVESTIGADOR EDUCATIVO

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	1	17
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	1	17
6	0	0
7	2	33
8	0	0
9	0	0
10	1	17
11	1	17
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta realizada a los titulados

Elaboración: Fanny Cecilia Dominguez Cárdenas

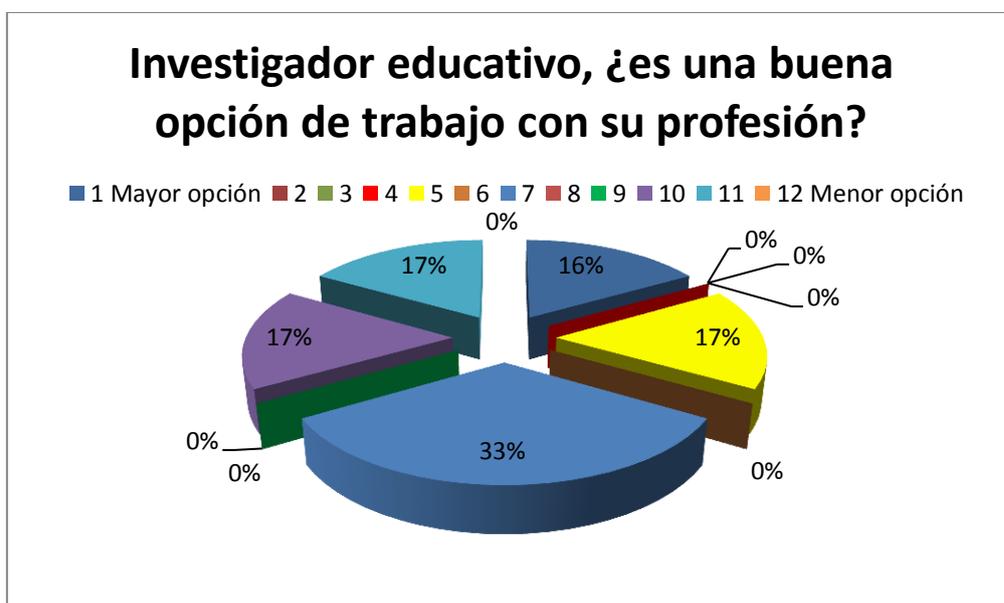


Gráfico No. 15

Fuente: Encuesta realizada a los Titulados

Elaborado por: Fanny Cecilia Domínguez Cárdenas

La investigación no está dentro de las prioridades de los profesionales de la educación encuestados, salvo para el 16% que lo considera como la opción mayor. Preocupa realmente por cuanto el tema educativo demanda actualización, innovación, modernización, temas vinculados estrechamente con la investigación permanente y continua.

Tabla No. 18

DOCENTE DE EDUCACIÓN BÁSICA

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	1	17
2	1	17
3	0	0
4	1	17
5	0	0
6	1	17
7	0	0
8	0	0
9	2	33
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta realizada a los titulados

Elaboración: Fanny Cecilia Domínguez Cárdenas

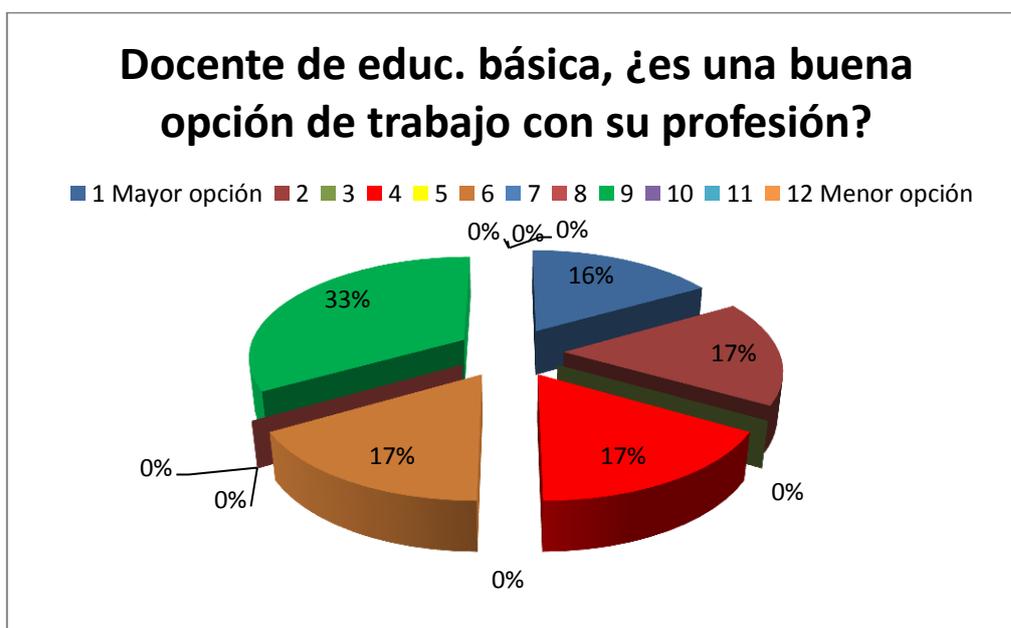


Gráfico No. 16

Fuente: Encuesta realizada a los Titulados

Elaborado por: Fanny Cecilia Domínguez Cárdenas

Un tercio de los encuestados están satisfechos por ejercer la profesión de docente en educación básica, pues es la carrera que ellos escogieron y cumple con sus expectativas laborales, sin embargo se ve el interés por migrar laboralmente.

Tabla No. 19

DOCENTE DE BACHILLERATO

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	1	17
4	1	17
5	1	17
6	1	17
7	0	0
8	2	33
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta realizada a los titulados

Elaboración: Fanny Cecilia Dominguez Cárdenas

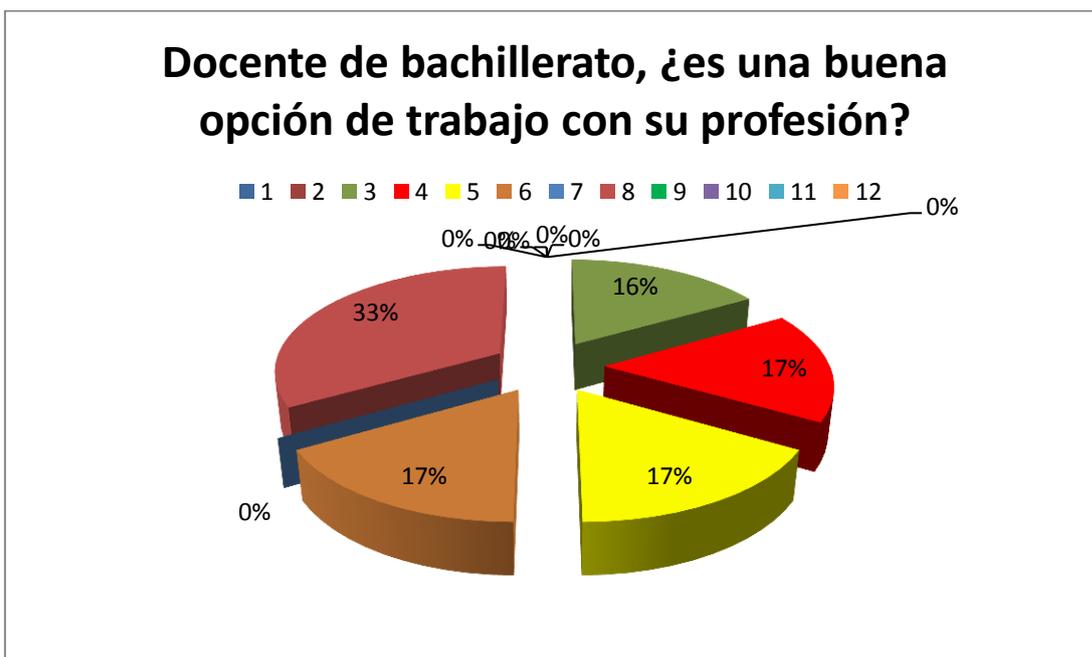


Gráfico No. 17

Fuente: Encuesta realizada a los Titulados

Elaborado por: Fanny Cecilia Domínguez Cárdenas

Un 50% de los encuestados consideran la docencia en un colegio como una opción intermedia, no se ve un anhelo marcado por un cambio hacia este sector.

Tabla No. 20

DOCENTE UNIVERSITARIO

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	1	17
6	1	17
7	1	17
8	1	17
9	0	0
10	1	17
11	1	17
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta realizada a los titulados

Elaboración: Fanny Cecilia Dominguez Cárdenas

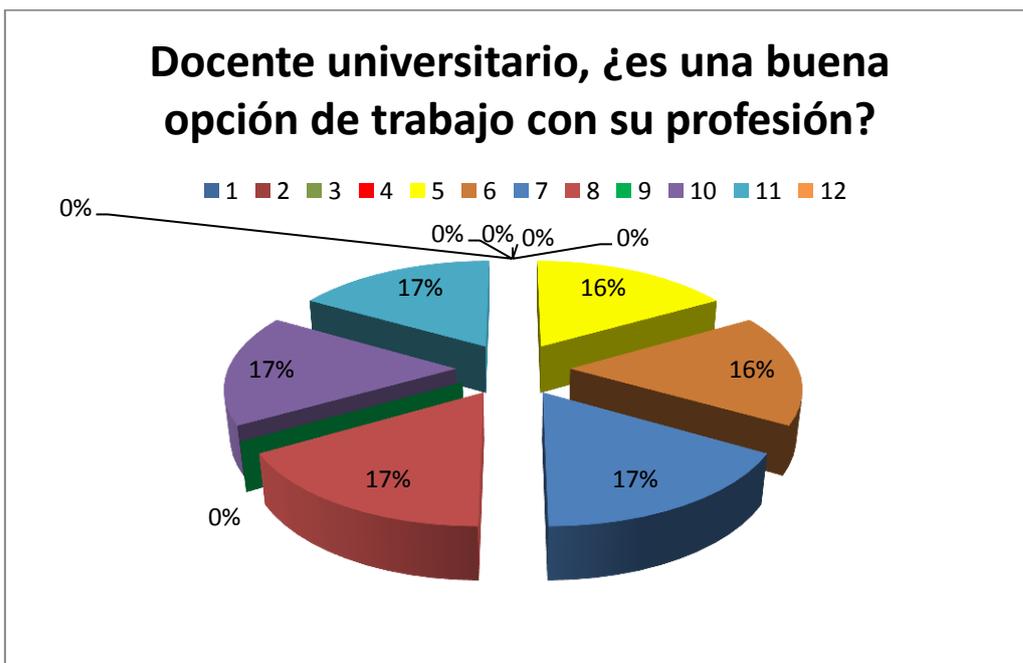


Gráfico No. 18

Fuente: Encuesta realizada a los Titulados

Elaborado por: Fanny Cecilia Domínguez Cárdenas

La docencia universitaria no se muestra atractiva para los encuestados, es más bien una opción lejana. Influye mucho en esto el hecho de que en la zona las universidades son limitadas y se concentran básicamente en la capital provincial sumado a ello la alta rotación de docentes que no garantizan ningún tipo de estabilidad y que aún manejan salarios limitados. Algo que abona a esto es la carencia de un título de cuarto nivel que da mejores opciones para acceder a ejercer la docencia universitaria y con una oferta alta de profesionales se verían sometidos a bajas probabilidades de éxito y en caso de ser positivo el resultado, el ejercicio de la docencia universitario exigiría de grandes sacrificios y un proceso permanente de actualización y estudio.

Tabla No. 21

TERAPIA PSICOPEDAGÓGICA

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	1	17
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	1	17
9	1	17
10	0	0
11	2	33
12 Menor opción	1	17
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta realizada a los titulados

Elaboración: Fanny Cecilia Dominguez Cárdenas

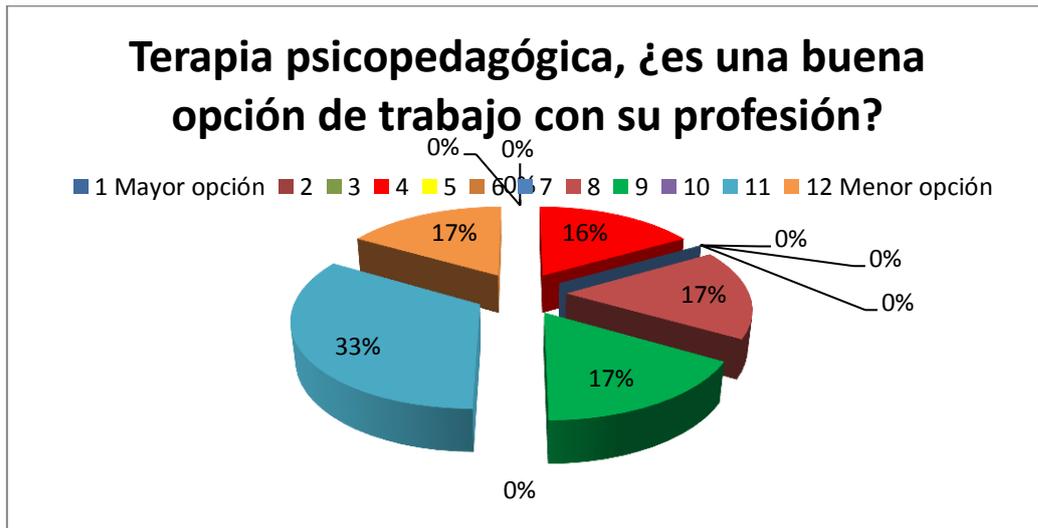


Gráfico No. 19

Fuente: Encuesta realizada a los Titulados

Elaborado por: Fanny Cecilia Domínguez Cárdenas

No se encuentra dentro de las principales opciones para los profesionales en Educación Básica ser un terapeuta psicopedagógico, para el 50% esta opción prácticamente no existe.

Tabla No. 22

TAREAS DIRIGIDAS

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	2	33
4	0	0
5	1	17
6	1	17
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	1	17
11	0	0
12 Menor opción	1	17
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta realizada a los titulados

Elaboración: Fanny Cecilia Domínguez Cárdenas

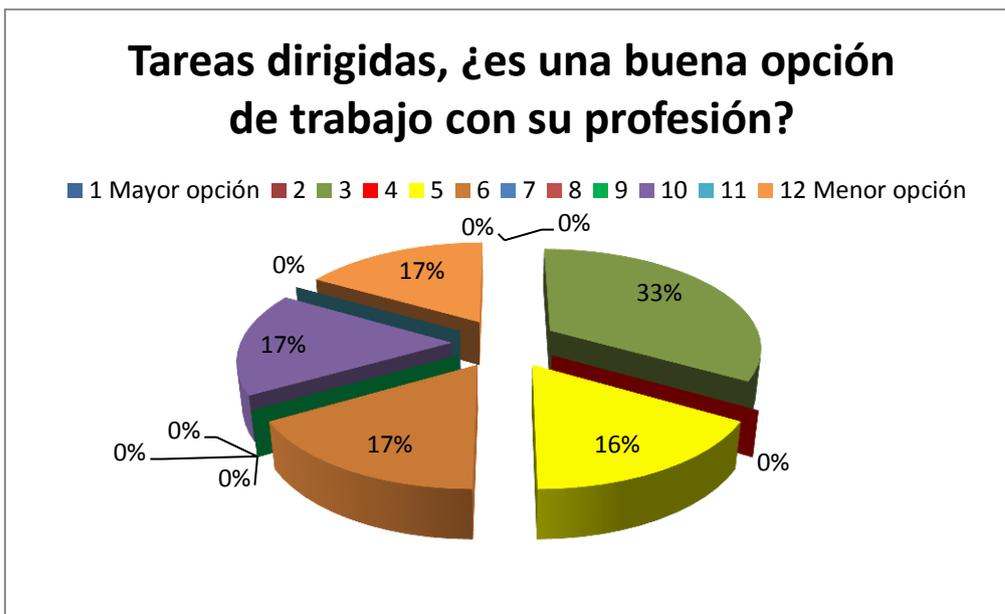


Gráfico No. 20

Fuente: Encuesta realizada a los Titulados

Elaborado por: Fanny Cecilia Domínguez Cárdenas

Laborar en tareas dirigidas constituye para un 33% una opción importante, sin embargo para el 34% representa una opción bastante lejana. A pesar de ser una actividad nueva y novedosa, no está dentro de los planes de los docentes.

Tabla No. 23

SUPERVISOR ZONAL

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	1	17
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	1	17
8	0	0
9	1	17
10	2	33
11	0	0
12 Menor opción	1	17
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta realizada a los titulados

Elaboración: Fanny Cecilia Domínguez Cárdenas

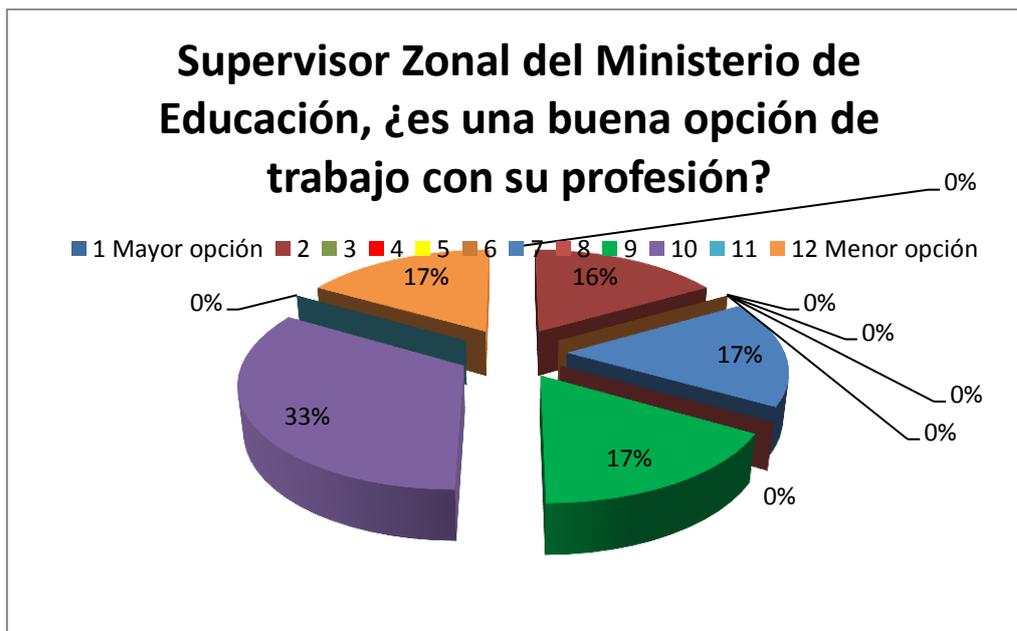


Gráfico No. 21

Fuente: Encuesta realizada a los Titulados

Elaborado por: Fanny Cecilia Domínguez Cárdenas

Ser Supervisor Zonal o actualmente Auditor Educativo, para el 16% marca una aspiración inmediata pero para el resto la opción la ven lejana e incluso última. Llama la atención puesto que dentro del espacio educativo, la supervisión o la auditoría educativa constituyen un rango superior que podría entenderse se encuentran dentro de las aspiraciones laborales pero no se muestra así para los encuestados.

Tabla No. 24

DOCENTE DE INSTITUTO PEDAGOGICO

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	1	17
5	0	0
6	2	33
7	1	17
8	1	17
9	0	0
10	0	0
11	1	17
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta realizada a los titulados

Elaboración: Fanny Cecilia Dominguez Cárdenas

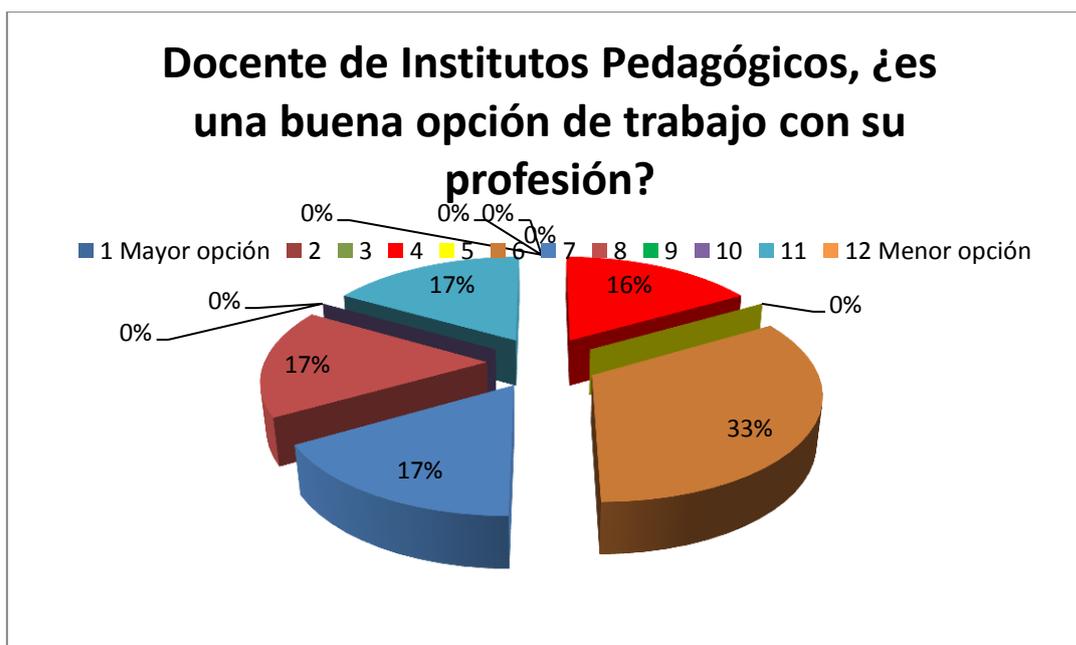


Gráfico No. 22

Fuente: Encuesta realizada a los Titulados

Elaborado por: Fanny Cecilia Domínguez Cárdenas

Un 50% podría en algún momento tener como una opción a la docencia en Institutos Pedagógicos, como alternativa inmediata no existe. Aunque son temas similares, el mercado es el diferente, los profesores no consideran esta opción como una posibilidad cierta.

3.3. Satisfacción docente.

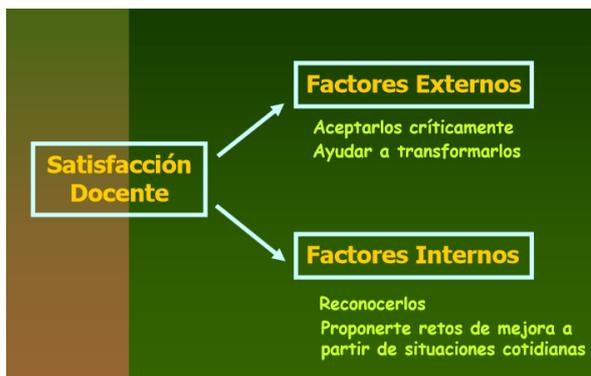


Gráfico No. 23

Fuente: Ponencia La Satisfacción de ser Docente
Elaboración: Autor

“La Satisfacción Laboral Docente es un valioso constructo que incide en las posibilidades de éxito en el aprendizaje de los estudiantes y en la satisfacción de los mismos en el aula. La variable Satisfacción está estrechamente relacionada con la motivación de los alumnos, entendida ésta como “la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia las metas organizacionales, condicionadas por la habilidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual”, Robbins, (1999, p.168).”

Tabla No. 25

% SATISFACCIÓN DOCENTE

SATISFACCION CON...	PROMEDIO	%
Los estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia.	3,33	83%
El progreso social gracias al ejercicio de la docencia.	3,50	88%
El prestigio obtenido en el entorno	3,50	88%
Las posibilidades de ascensos laborales en la institución.	3,17	79%
El salario docente acorde con las funciones realizadas.	2,83	71%
La diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula.	3,17	79%
Las posibilidades de salidas profesionales o diversidad de empleos.	3,00	75%
La realización y/o crecimiento personal.	3,33	83%

Fuente: Encuesta realizada a los titulados

Elaboración: Fanny Cecilia Domínguez Cárdenas

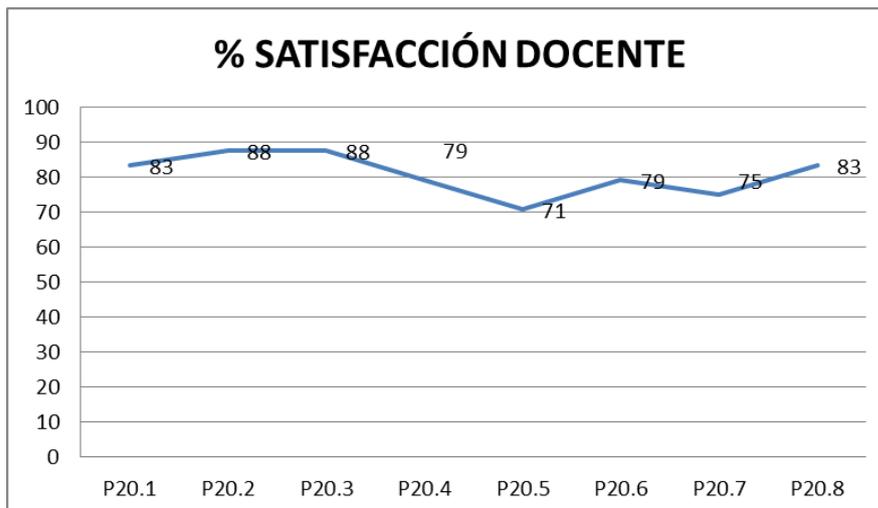


Gráfico No. 24

Fuente: Encuesta realizada a los Titulados

Elaborado por: Fanny Cecilia Domínguez Cárdenas

La satisfacción docente, considerando todos los aspectos señalados se encuentra entre medianamente satisfecho y muy satisfecho puesto que en promedio alcanza el 81%, con

picos altos y bajos que reflejan los aspectos en los que se sienten mejor atendidos y los que mantienen rezagos, como es el caso de los salarios que marca el punto menor en la percepción de los titulados. Otro aspecto considerado bajo es la posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos, que con un promedio del 75% deja ver la preocupación que tienen y el anhelo de que en algún momento esta circunstancia mejore. El progreso social y el prestigio son aspectos con un alto nivel de satisfacción y es evidente por el espacio, respeto y consideración que tienen los docentes en general.

3.4. 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.

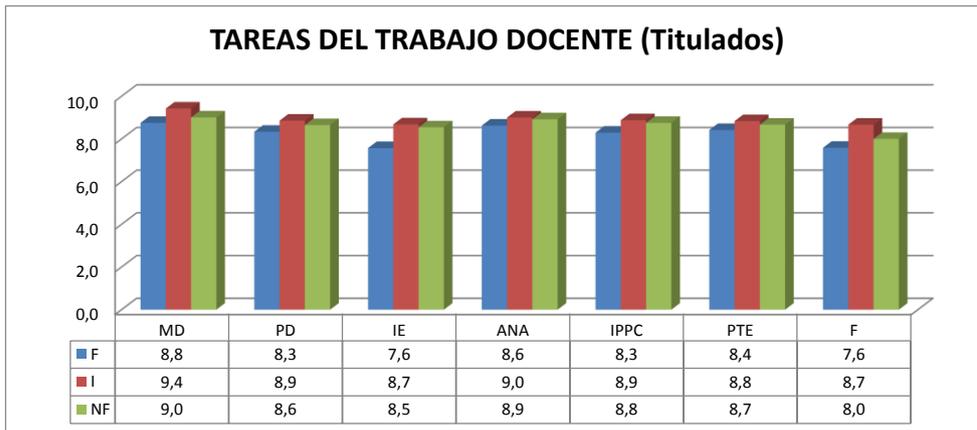
El resumen de los puntajes obtenidos en cada una de las actividades que se buscan investigar en el trabajo de campo se presenta a continuación. A partir de ellos se analiza y se comparan los que obtienen por un lado los directivos y por otros los titulados.

Tabla No. 26

BAREMO DE LAS TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE (Titulados)						
ASPECTOS	F		I		NF	
	P.N	P.E	P.N	P.E	P.N	P.E
1. ASPECTOS MD	63	8,8	68	9,4	65	9,0
2. AUTOEVAL PD	13	8,3	14	8,9	14	8,6
3. ASPECTOS IE	18	7,6	21	8,7	21	8,5
4. PARTICIPA ANA	35	8,6	36	9,0	36	8,9
5. INTERACCI IPPC	33	8,3	36	8,9	35	8,8
6. PROFESOR PTE	17	8,4	18	8,8	17	8,7
7. FORMACIÓ F	15	7,6	17	8,7	16	8,0

Fuente: Encuesta realizada a los titulados

Elaboración: Fanny Cecilia Dominguez Cárdenas

**Gráfico No. 25**

Fuente: Encuesta realizada a los Titulados

Elaborado por: Fanny Cecilia Domínguez Cárdenas

Tabla No. 27

BAREMO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE (Directivos)						
	F		I		NF	
	P.N	P.E	P.N	P.E	P.N	P.E
1. ASPECTOS MD	67	9,2	67	9,3	67	9,3
2. AUTOEVAL PD	14	8,9	14	9,0	15	9,4
3. ASPECTOS IE	18	7,5	19	7,8	20	8,3
4. PARTICIPA ANA	35	8,7	35	8,8	36	9,0
5. INTERACCI IPPC	36	8,9	36	9,0	37	9,1
6. PROFESOR PTE	18	9,2	19	9,4	19	9,6
7. FORMACIÓ F	16	7,9	17	8,5	16	8,2

Fuente: Encuesta realizada a los directivos

Elaboración: Fanny Cecilia Domínguez Cárdenas

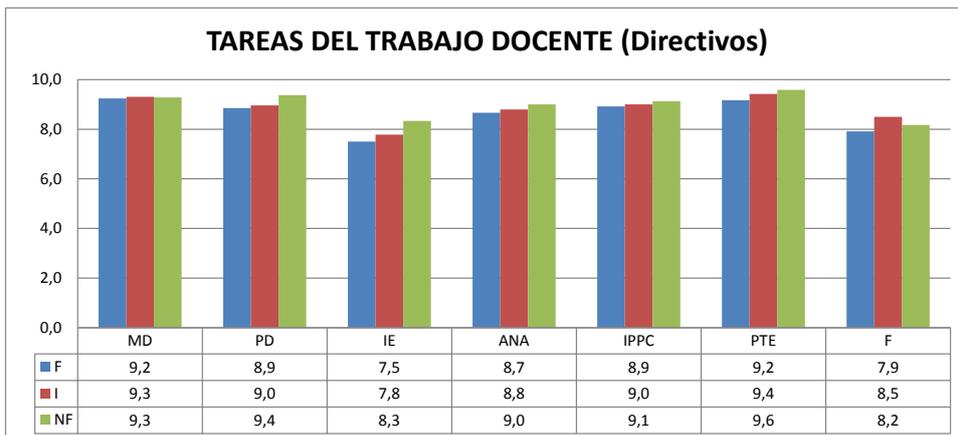


Gráfico No. 26

Fuente: Encuesta realizada a los Titulados

Elaborado por: Fanny Cecilia Domínguez Cárdenas

3.4.1 Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado

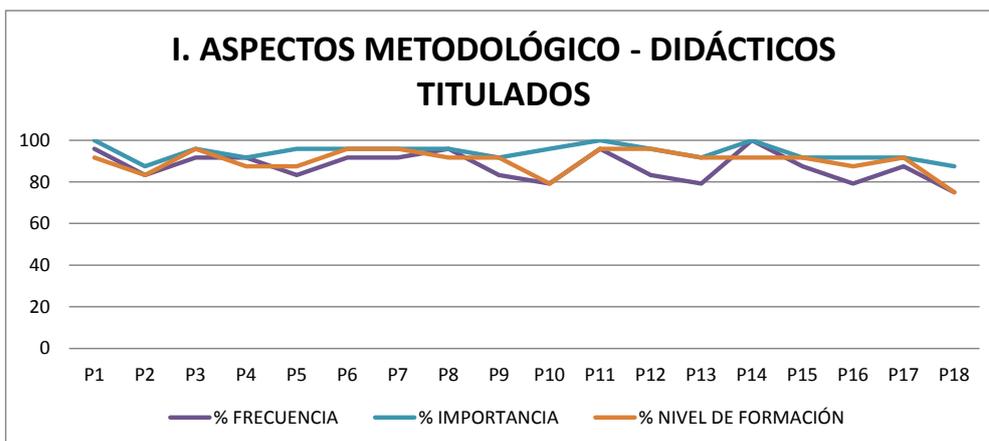


Gráfico No. 27

Fuente: Encuesta realizada a los Titulados

Elaborado por: Fanny Cecilia Domínguez Cárdenas

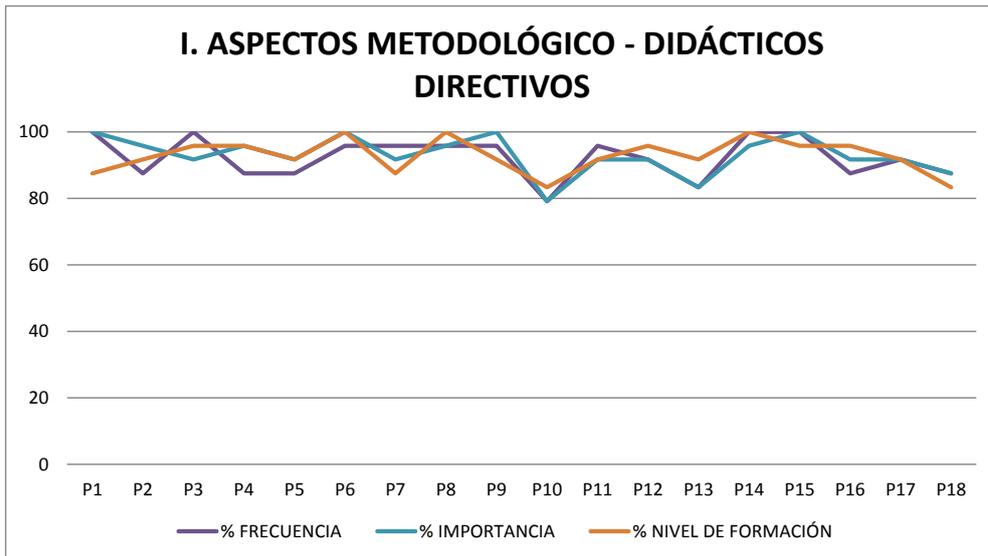


Gráfico No. 28

Fuente: Encuesta realizada a los Titulados

Elaborado por: Fanny Cecilia Domínguez Cárdenas

Frecuencia.- Se evidencia una valoración alta en los mandos directivos, superior a la valoración de los titulados, si bien con una diferencia pequeña, sin embargo no deja de ser importante. Se nota que las actividades metodológicas son planificadas, asignadas, verificadas y retroalimentadas por parte de los primeros hacia los docentes titulados y éstos responden con un importante trabajo en las aulas.

Importancia.- Existe prácticamente un empate en cuanto a la valoración a la importancia que significan cada una de las actividades que se desarrollan para brindar las mejores oportunidades al aprendizaje por parte de los estudiantes. No se alcanza el puntaje óptimo debido a que las características propias de las instituciones evaluadas no permiten algo más. La carencia de recursos rema en contra de la posibilidad de proponer estrategias de enseñanza diversa o aplicar estrategias de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencias, entro otras.

Nivel de Formación.- Se aprecia un nivel de formación mayor entre los directivos con respecto a los titulados, alcanzando el 93% del óptimo respecto del 90% logrado por los segundos, esto es absolutamente normal dada la diferencia en capacitación y experiencia entre otros aspectos.

3.4.2 Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado

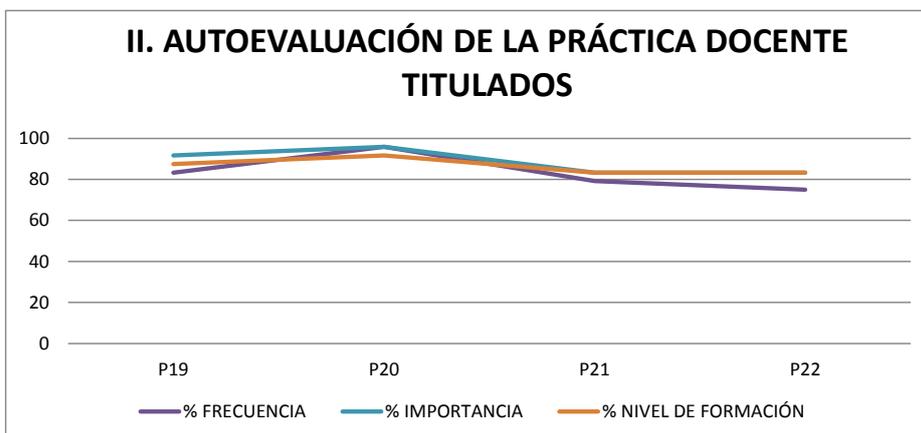


Gráfico No. 29

Fuente: Encuesta realizada a los Titulados

Elaborado por: Fanny Cecilia Domínguez Cárdenas

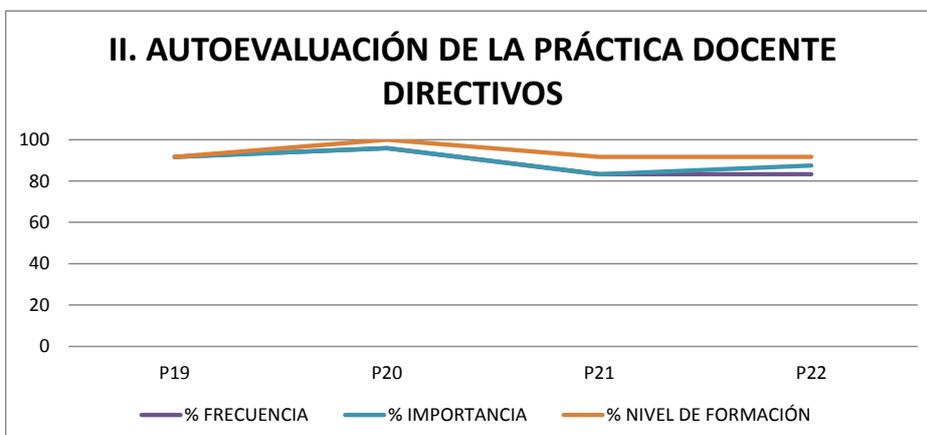


Gráfico No. 30

Fuente: Encuesta realizada a los Titulados

Elaborado por: Fanny Cecilia Domínguez Cárdenas

Frecuencia.- Se alcanza una valoración casi similar en cuánto a la importancia que dan a la frecuencia de realizar actividades como autoanálisis, evaluación de competencias, análisis de situaciones educativas y retroalimentación. Se destaca el alto nivel que expresan mantener en ambos casos, superando el 80% de la escala.

Importancia.- Se da un nivel similar en el caso de directivos y titulados, respecto a la alta valoración que dan a la importancia de realizar tareas de autoevaluación docente. Se nota un nivel alto de compromiso.

Nivel de Formación.- Se aprecia un nivel de formación mayor entre los directivos con respecto a los titulados, alcanzando el 94% del óptimo respecto del 86% logrado por los segundos, se corrobora lo expresado en el análisis de los aspectos metodológicos.

3.4.3 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado

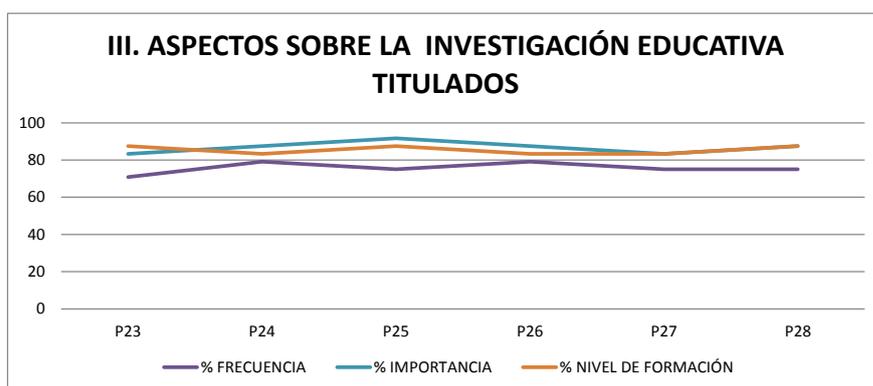


Gráfico No. 31

Fuente: Encuesta realizada a los Titulados

Elaborado por: Fanny Cecilia Domínguez Cárdenas

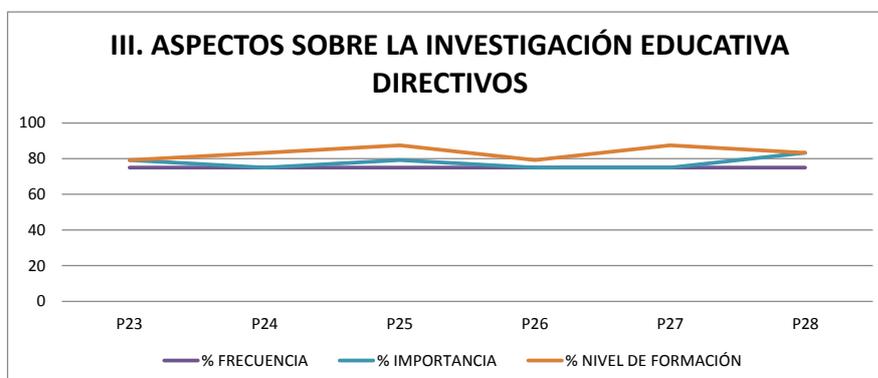


Gráfico No. 32

Fuente: Encuesta realizada a los Titulados

Elaborado por: Fanny Cecilia Domínguez Cárdenas

Frecuencia.- Tanto directivos como titulares dan la misma importancia a los aspectos sobre la investigación educativa. Se notan deficiencias en proponer y programar proyectos educativos, pero se debe a que ello no responde a la voluntad de las instituciones en particular, sino se los analiza en otros niveles.

Importancia.- Se da mayor importancia a esta actividad en el grupo de titulados, se asume que si bien no proponen, sin embargo no dejan de considerar alternativas para la entrega del conocimiento.

Nivel de Formación.- Se aprecia un nivel de formación mayor entre los titulados con respecto a los directivos. Generalmente la investigación educativa responde a procesos de autoaprendizaje y prueba y error que es más frecuente entre los titulados.

3.4.4 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado

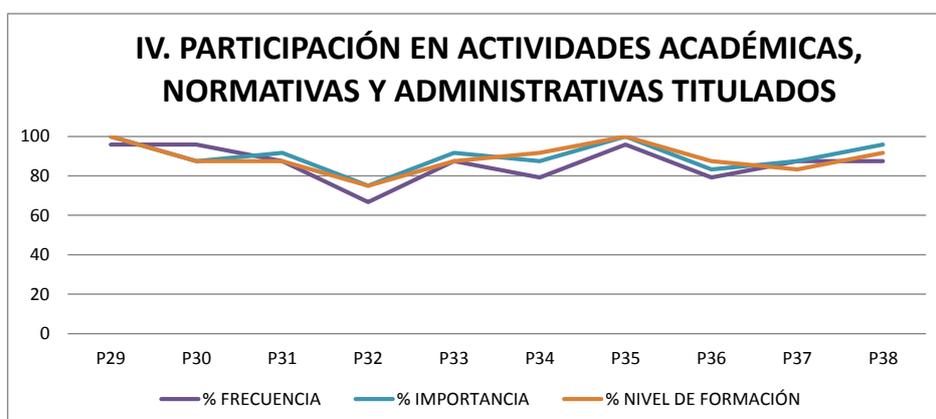


Gráfico No. 33

Fuente: Encuesta realizada a los Titulados

Elaborado por: Fanny Cecilia Domínguez Cárdenas

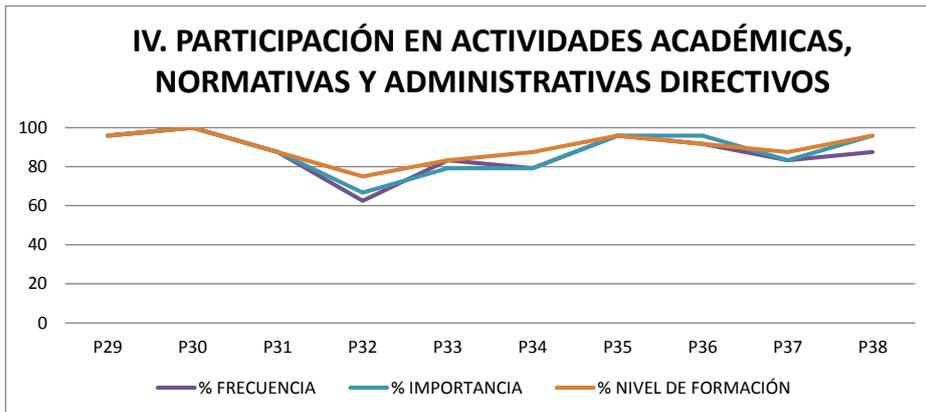


Gráfico No. 34

Fuente: Encuesta realizada a los Titulados

Elaborado por: Fanny Cecilia Domínguez Cárdenas

Frecuencia.- Existe un valor igual de frecuencia en la participación en actividades académicas, normativas y administrativas, en ambos casos se alcanza 35 puntos sobre 40 posibles, se aprecian aspectos que pueden ser mejorados como el conocimiento de la ley orgánica de educación intercultural bilingüe, aplicar el código de convivencia y el empoderamiento de metas y objetivos institucionales.

Importancia.- Los titulados obtienen una leve ventaja en la importancia que dan a la participación en las actividades institucionales, alcanzan 36 puntos versus 35 de los directivos, el quehacer diario probablemente les involucra más en estas actividades.

Nivel de Formación.- Se aprecia un nivel de formación similar entre directivos y titulados.

3.4.5 Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado

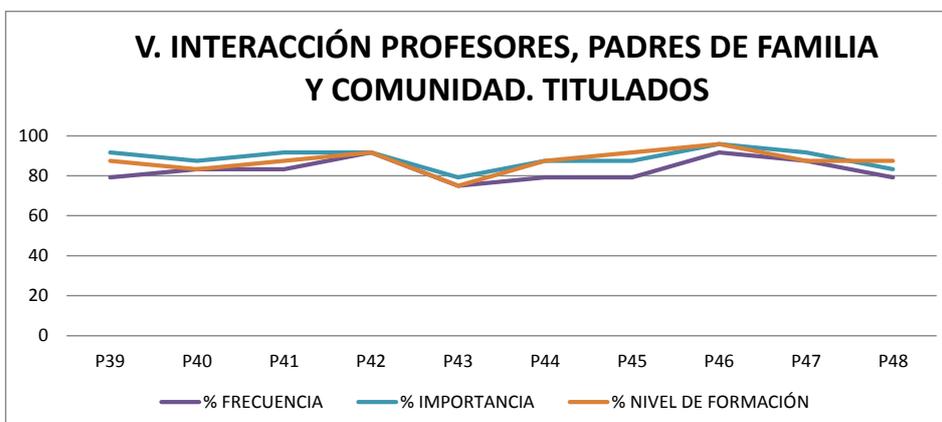


Gráfico No. 35

Fuente: Encuesta realizada a los Titulados

Elaborado por: Fanny Cecilia Domínguez Cárdenas



Gráfico No. 36

Fuente: Encuesta realizada a los Titulados

Elaborado por: Fanny Cecilia Domínguez Cárdenas

Frecuencia.- De 40 puntos posibles, los directivos alcanzan 36 y los titulados 33, esto debido a que si bien todos los que conforman la institución están involucrados en esta actividad, son los directivos los que por su carácter logran mejores avances en este sentido. El 90% alcanzado muestra una buena relación con los otros involucrados, padres de familia y comunidad, en la actividad educativa.

Importancia.- En ambos casos, tanto titulados como docentes alcanzan el 90% del puntaje asignado a esta actividad, es notorio que las buenas relaciones se evidencian en los casos analizados.

Nivel de Formación.- Es mayor entre los directivos, podría responder a que la experiencia acumulada por el mayor contacto que tienen con los otros actores educativos, les brinda esta diferencia.

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

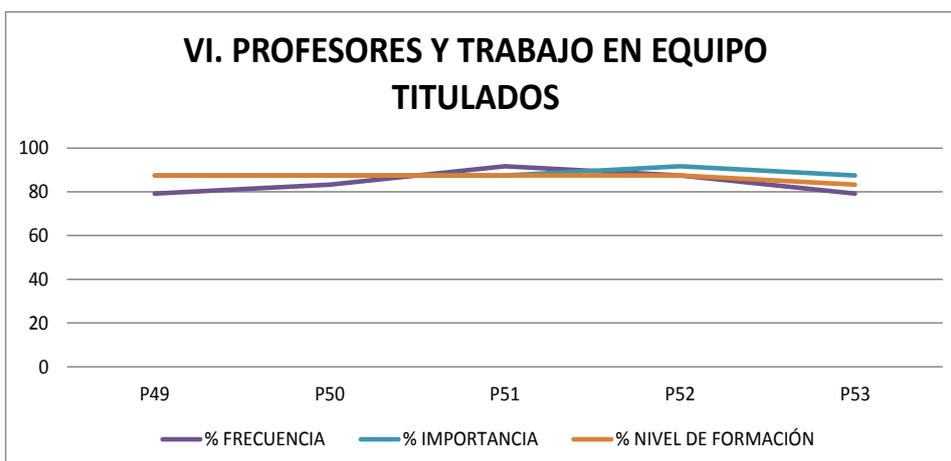


Gráfico No. 37

Fuente: Encuesta realizada a los Titulados

Elaborado por: Fanny Cecilia Domínguez Cárdenas

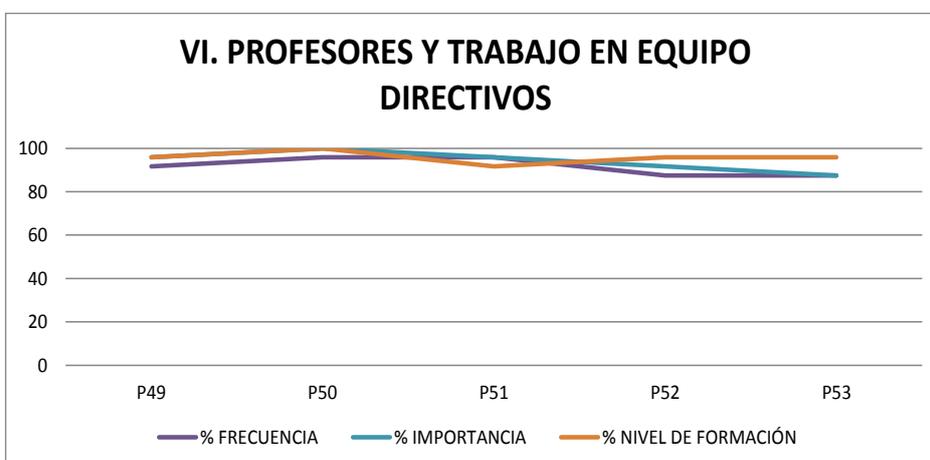


Gráfico No. 38

Fuente: Encuesta realizada a los Titulados

Elaborado por: Fanny Cecilia Domínguez Cárdenas

Frecuencia.- El cuerpo directivo está mejor ubicado respecto a este aspecto, si bien con una diferencia pequeña, sin embargo se aprecia el esfuerzo adicional que hacen para lograr armar y mantener al grupo como un solo equipo.

Importancia.- Se corrobora lo señalado en frecuencia, son los directivos los que llevan una sutil ventaja respecto de los titulares acerca de organizar y trabajar en equipo.

Nivel de Formación.- La mayor frecuencia y la mayor importancia alcanzada por parte de los directivos, se refleja en un mayor nivel de formación que evidencian respecto de los titulares

3.4.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado

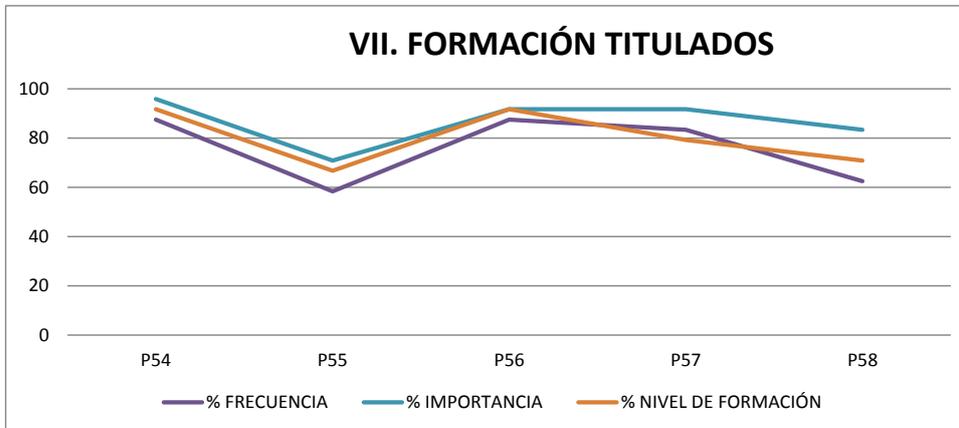


Gráfico No. 39

Fuente: Encuesta realizada a los Titulados

Elaborado por: Fanny Cecilia Domínguez Cárdenas

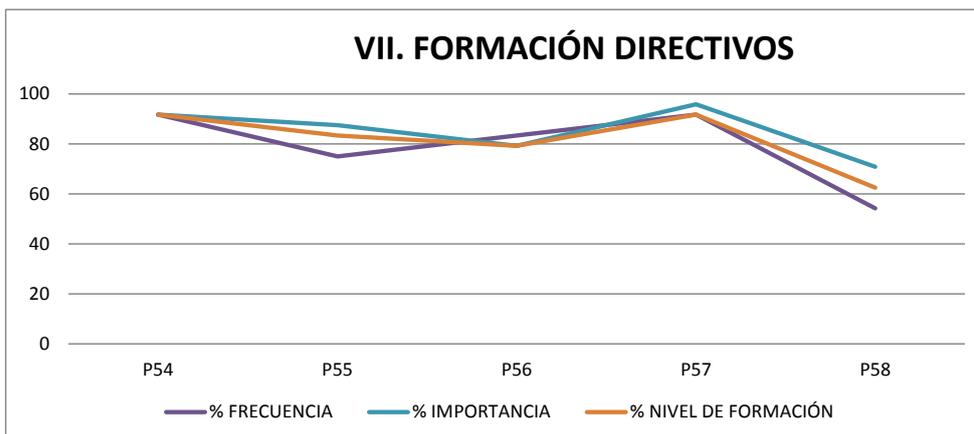


Gráfico No. 40

Fuente: Encuesta realizada a los Titulados

Elaborado por: Fanny Cecilia Domínguez Cárdenas

Frecuencia.- Se nota un mayor nivel de participación por parte de los directivos en las actividades de capacitación, es un aspecto que llama la atención porque si bien es importante su asistencia, considero que los beneficios mayores se obtienen a nivel de titulados, que son los que a diario interactúan con los alumnos.

Importancia.- La importancia que dan tanto titulados cuánto directivos es la misma, se percibe que han logrado armar equipos de trabajo que trabajan por objetivos comunes.

Nivel de Formación.- Igualmente se refleja un mismo nivel de formación, en ambos casos alcanzan 16 puntos de 20 posibles y dejan ver deficiencias en cuánto a la no asistencia a determinados eventos importantes para el desarrollo profesional de los docentes.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

- Los graduados por la Universidad Técnica Particular de Loja han tenido la idoneidad profesional para laborar en el área para la cual fueron educados, capacitados y formados. El espacio laboral dentro del país mantiene el respeto por la profesión y el camino elegido por el Estado que busca la profesionalización del magisterio apunta a respetar el espacio que les corresponde a los profesionales de la educación.
- Se reconoce la capacidad de los profesionales educativos de la Universidad Técnica Particular de Loja, en cuanto a conocimientos, tanto así que son cada vez más el número de profesionales de esta casa de estudios que se involucran y laboran en el sector educativo nacional.
- Si bien profesionalmente los titulados se encuentran satisfechos coexisten aspectos con los cuales no se sienten adecuada y suficientemente retribuidos, el más importante que se palpa es el económico, donde sienten que mantienen un rezago remunerativo que aspiran se proponga una alternativa de solución en el corto plazo.
- El sistema educativo en general adolece de deficiencias en cuanto a infraestructura y equipamiento, aspectos que salen del ámbito de su acción y están a la espera de un programa nacional a nivel estatal que aparentemente el gobierno busca atacar.
- Sienten deficiencias en cuanto a alternativas de capacitación, por los costos que implican los existentes, no se sienten apoyados y no cuentan con facilidades en cuanto a licencias. Sienten que aspectos importantes en el quehacer educativo no tienen ofertas de aprendizaje, como es el caso de educación inclusiva, administración educativa, técnicas de investigación, aspectos psicológicos aplicados a la enseñanza, etc.
- Existe un alto interés de los profesionales educativos en desarrollar actividades si bien vinculadas al área educativa y cultural pero en espacios diferentes a la docencia.
- La docencia rural aspira a ciertos tipos de incentivos que de alguna manera compensen las difíciles condiciones que afrontan en lugares alejados.
- Sienten relego en cuanto a la promoción y reconocimiento escalafonario, dados los requisitos exigidos y los tiempos que toman para esta actividad.

4.2 Recomendaciones

- Elevar el pensum de estudios de los estudiantes de educación básica incorporando nuevas herramientas y métodos que contribuyan a engrandecer y facilitar la entrega de conocimiento a los alumnos.
- Exigir que el respeto a los profesionales educativos se mantenga y se profundice en aras de lograr en un momento la profesionalización del magisterio a nivel nacional.
- Proponer alternativas a fin de que el estado reconozca adecuadamente el trabajo que los docentes desarrollan a nivel nacional con una política salarial adecuada a los tiempos y a la importancia de la labor que desarrollan.
- Propender a que el estado asuma como política la implementación de infraestructura y equipamiento adecuado a todo nivel a fin de que la labor educativa se desarrolle en condiciones si bien no óptima al menos que se busque cerrar progresivamente la brecha que actualmente existe.
- Es necesario y urgente que se generen alternativas de capacitación acordes con la realidad y ubicación de los docentes, con costos asequibles, con programas entrelazados que permitan aspirar a una titulación de especialistas o de magister educativos, en base a un programa que facilite la participación y den una titulación que permita la promoción dentro del sistema docente.
- Propender a que el sistema educativo se nutra de capacitación que abra la posibilidad de desarrollar labores vinculadas al área cultural y educativa en entidades diferentes a las de enseñanza estudiantil.
- Proponer como un aporte del magisterio un proyecto de ley que reconozca el trabajo que realizan los docentes en la zona rural y en base a ello se otorguen incentivos que de alguna manera compensen las difíciles condiciones que deben afrontar por distancia, dificultades de acceso, restringidas condiciones en cuanto a infraestructura y equipamiento, aislamiento, etc.
- Exigir del gobierno nacional el cumplimiento de la ley que rige al magisterio nacional en cuanto al sistema salarial, equiparando al nivel que mantienen profesiones diferentes a la docencia.

**5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PEDAGÓGICA : CAPACITACION EN
PEDAGOGIA Y ASPECTOS METODOLOGICOS DE EDUCACION INCLUSIVA, LOS
DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS 29 DE MAYO, TRENCITO DEL
SABER, MIGUEL CORDERO DÁVILA, FRANCISCO DE ORELLANA, ÁNGEL
NOGUERA VILLAREAL Y ATAHUALPA PARA EL AÑO LECTIVO 2014**

5.1 Justificación

El proyecto que se plantea a través de este documento se justifica ante la enorme necesidad de brindar una alternativa válida para los docentes a fin de que les permita acceder a eventos de capacitación considerando las dificultades que tienen especialmente en la zona rural, dificultades de tipo geográfico, laboral, económico, de movilidad, etc. y buscar que la oferta académica para los titulados, cada vez más se amplíe pero siempre considerando los problemas que mantienen y que de alguna forma se han expresado a través de la encuesta, trabas que limitan su desarrollo profesional básicamente, habida cuenta que inclusive desde el gobierno se exige a más de calidad académica, capacitación y superación constante, entre otros problemas que se perciben, sin embargo los que afectan al desarrollo profesional y personal siempre tendrán relevancia sobre los otros. Estas dificultades muchas veces obligan al docente a migrar a centros urbanos que les permiten mejores oportunidades aunque tengan que desarrollar una actividad diferente a su profesión pero compensada con la alternativa de lograr su meta.

Tabla No. 28

RESUMEN DE LA ENTREVISTA APLICADA A LOS DIRECTIVOS

2	Qué aspectos se deben considerar para mejorar la formación de los docentes?	PEDAGOGIA	ASPECTO METODOLOGICO	CAPACITACION	ECONOMICO
		1	1	3	1

Fuente: Encuesta realizada a los directivos.

Elaboración: Fanny Cecilia Domínguez Cárdenas

En la información levantada con los directivos hay un aspecto que salta inmediatamente y es el relacionado con los aspectos que ellos razonan se deben considerar para mejorar la formación de los docentes, y se registra un 50% de respuestas para el tema de capacitación y un 17% para los temas de pedagogía y aspectos metodológicos que de alguna manera se insertan dentro del tema de capacitación. Siendo así, la capacitación y las alternativas existentes se convierten en un escollo a ser superado y en ese sentido se plantea la propuesta. El proyecto que se plantea a través de este documento va encaminado a que los titulados tengan acceso a un evento de capacitación en pedagogía y aspectos metodológicos de educación inclusiva, que persigue una visión crítica y analítica, desde el enfoque de la integración al de la educación inclusiva; las tensiones que afectan al currículo, las prácticas educativas y el conocimiento investigativo referido al aprendizaje de los estudiantes con necesidades educativas especiales, contribuyendo a una práctica curricular que considere el efecto de las diferencias individuales de aprendizaje y el impacto del contexto socio cultural del estudiante y de los actores que participan en su proceso

educacional. En la inclusión la institución tiene que dar respuesta a las necesidades educativas especiales del estudiante dentro del aula, esto significa que deben contar con un docente inclusivo sensible que a través de la observación y una actitud positiva, sumado a esto una preparación básica en cuanto a la parte académica, una permanente y sólida auto preparación, que le permita estar al tanto de las características evolutivas del grupo con el que trabaja, estrategias y métodos de estudio, sea altamente motivador y empático sobre todo ante la necesidades educativas especiales asociadas o no a la discapacidad.

La orientación que el gobierno actualmente da a la educación, obliga a expandir y a buscar las mejores alternativas a fin de que los estudiantes perciban el beneficio de ello. Actualmente los estudiantes con capacidades especiales son obligados a movilizarse a los lugares donde existen escuelas especializadas lo que implica costos económicos, tiempo, complicaciones personales, limitaciones de transporte, etc. La reforma educativa pretende salvar este problema pero para ello es necesario que los docentes conozcan técnicamente la forma como deben tratar a sus nuevos huéspedes. Allí radica la importancia de la capacitación.

La propuesta busca que el SECAP a través de su programa de Educación y Capacitación, dentro de su plan de formación y actualización incluya este tema para el grupo de docentes y directivos involucrados. La propuesta está hecha y hay el acuerdo previo con la entidad, para definidas las fechas y costos lanzar el evento en el centro de capacitación de Sucúa. Ellos cuentan dentro de su planta de instructores, personal capacitado en el tema y los costos serían los mínimos considerando que dentro de su misión y visión como entidad estatal está, "Desarrollar competencias, conocimientos, habilidades y destrezas en las y los trabajadores ecuatorianos a través de procesos de capacitación y formación profesional que respondan a la demanda de los sectores productivo y social, propendiendo al uso del enfoque de competencias laborales en los procesos formativos". El plan de capacitación se haría de manera semipresencial, con el material bibliográfico que entregarán y asistencia para control y evaluación cada quince días, a fin de guiar el proceso, al final la evaluación determinará quienes aprueban el evento cuya duración se estima en dos meses. El plan es para los 95 docentes que laboran en los centros educativos inmersos en la presente investigación, sin embargo de la experiencia se estima una participación del 80% de implicados.

Esta propuesta abre las puertas para que el Ministerio de Educación como parte de su proceso de capacitación permanente a titulados y directivos, amplíe los espacios considerando las prioridades y necesidades actuales.

5.2 Objetivos

5.2.1 Objetivo General

- Ofertar a los docentes una opción de capacitación en educación inclusiva.

5.2.2 Objetivos específicos

- Permitir la capacitación en los temas de pedagogía y aspectos metodológicos de educación inclusiva.
- Contar con personal idóneo, suficientemente capacitado, para asumir los retos de la reforma educativa.

5.3 Metodología: Matriz del marco lógico

5.3.1 Análisis de Involucrados

Este análisis se hace para identificar y esclarecer quienes están directa o indirectamente involucrados en la propuesta que se plantea, para tomar en consideración sus intereses, su potencial y sus limitaciones.

Nos interesa aclarar e identificar cómo perciben los diferentes grupos los problemas que se plantean y la forma como contribuirían a su solución. Hay que considerar la capacidad que tienen cada uno de los involucrados para apoyar a la solución del problema sin desconocer que se deben salvar conflictos potenciales una vez que se empiece a ejecutar el programa.

Tabla No. 29

MATRIZ DE INVOLUCRADOS

GRUPOS	INTERESES	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS Y MANDATOS	INTERES EN UNA ESTRATEGIA	CONFLICTOS POTENCIALES
Titulados	Alcanzar capacitación en pedagogía y aspectos metodológicos de la Educación Inclusiva.	No logran una capacitación adecuada dado que no existe actualmente una oferta académica que se adecúe a los requerimientos y necesidades que plantea la reforma educativa.	Constitución de la República, que garantiza una educación de calidad y calidez. Ley de Educación Recursos económicos optimizados y generando un efecto multiplicador en el docente y su familia.	Conocimiento adecuado para el reto que existe.	Falta de recursos. Poca disponibilidad de tiempo libre.
Directivos	Contar con personal idóneo y suficientemente capacitado y actualizado.	El desconocimiento de técnicas adecuadas repercute en la calidad de enseñanza que brindan a los estudiantes.	Ley de Educación Constitución de la República Reglamento de Educación Presupuesto de los Centros Docentes que dirigen.	Excelencia educativa. Prestigio educativo. Reconocimiento.	Migración de docentes.

Fuente: Análisis de la Propuesta de Intervención Educativa

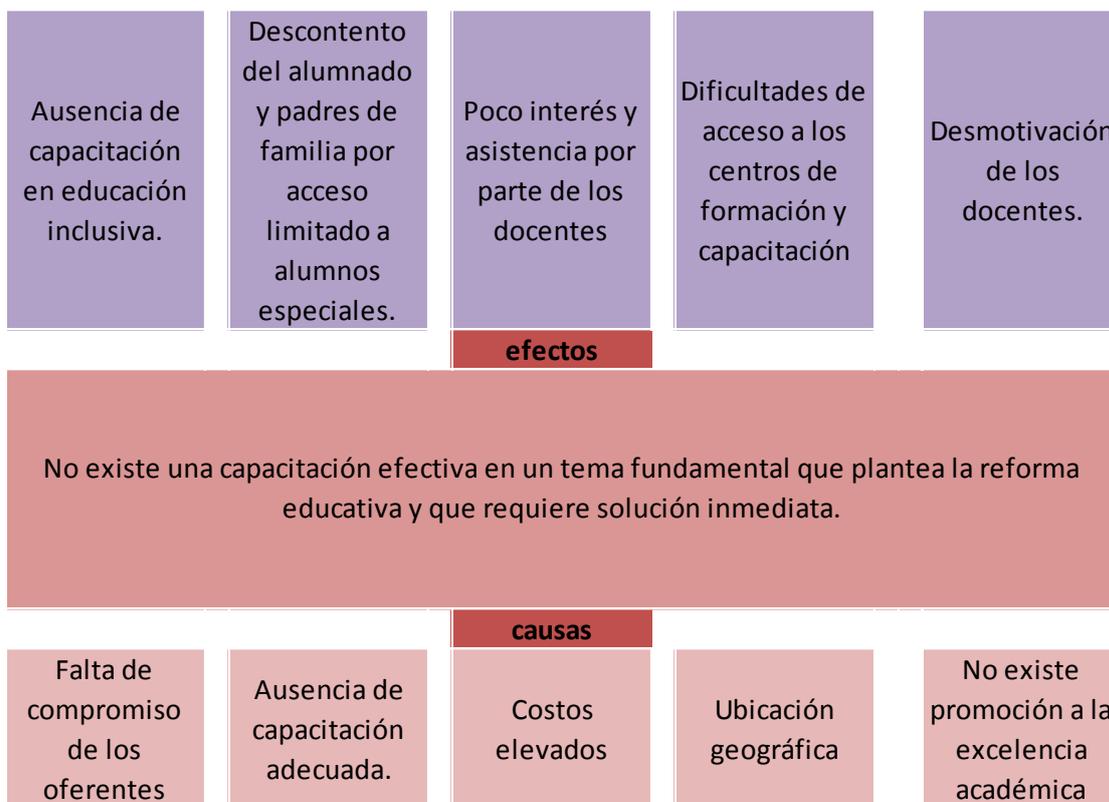
Elaboración: Fanny Cecilia Domínguez Cárdenas.

5.3.2 Análisis del Problema

El análisis del problema busca examinar la situación actual relacionada con el problema planteado y las relaciones causa efecto entre ellos, permite visualizar las relaciones de causalidad y sus interrelaciones.

Tabla No. 30

ARBOL DE PROBLEMAS



Fuente: Análisis de la Propuesta de Intervención Educativa

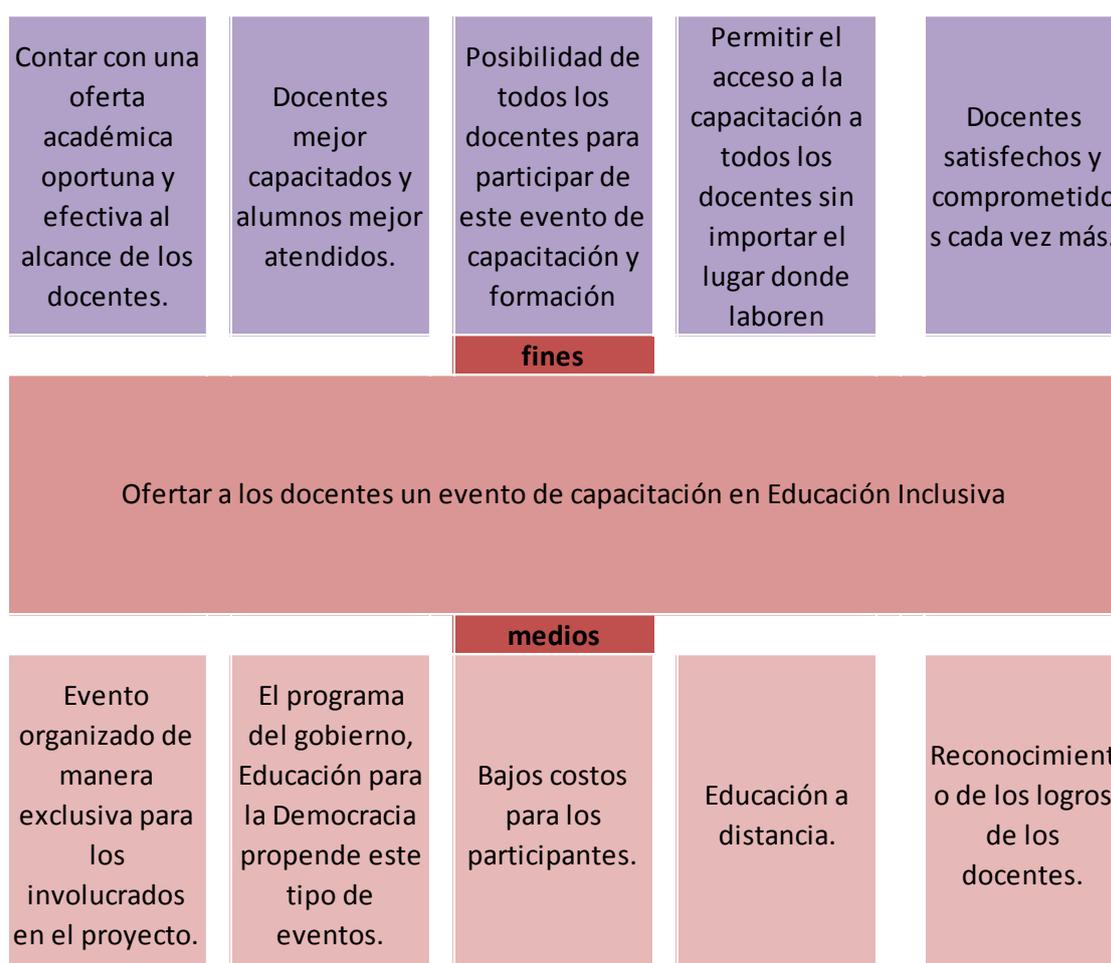
Elaboración: Fanny Cecilia Domínguez Cárdenas.

5.3.3 Análisis de objetivos

El primer paso es convertir los problemas en soluciones, se usa para describir una situación que podría existir después de resolver los problemas, identificar las relaciones medios – fines entre objetivos. Se convierte cada causa en un medio de abordar el problema planteado, formulando cada condición negativa del análisis del problema en fines deseados y factibles de realizar.

Tabla No. 31

ARBOL DE OBJETIVOS



Fuente: Análisis de la Propuesta de Intervención Educativa

Elaboración: Fanny Cecilia Domínguez Cárdenas.

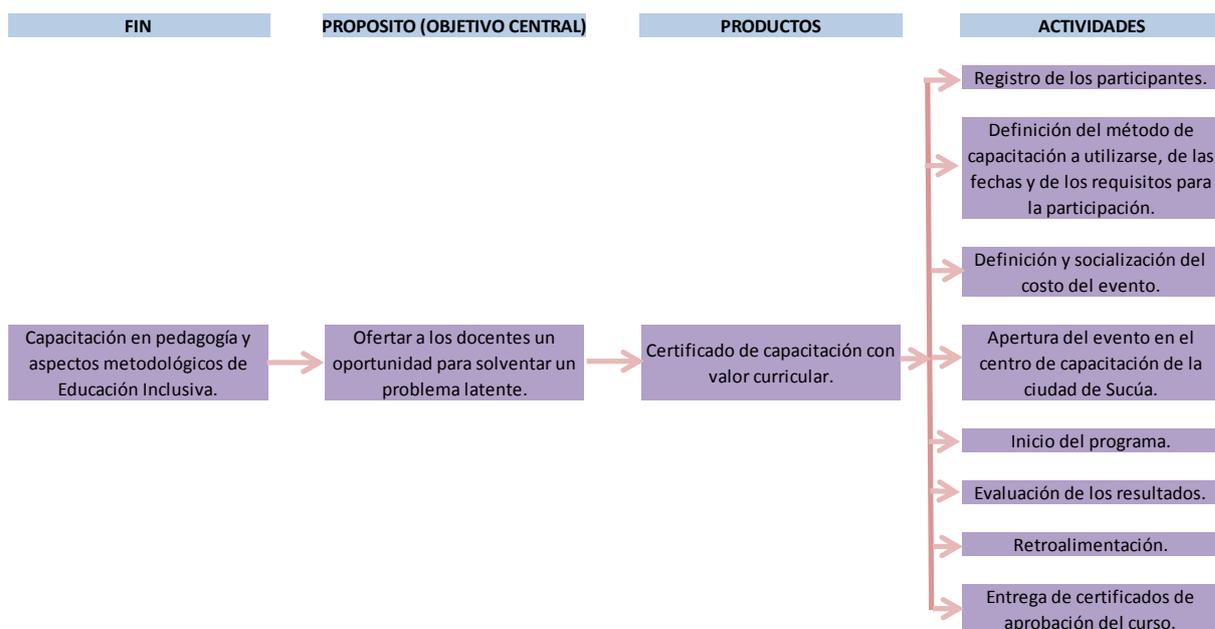
5.3.4 Análisis de estrategias

El análisis de estrategias consiste en identificar tácticas a partir de los objetivos planteados, que si son ejecutadas, podrían promover el cambio de la situación actual a la situación deseada.

Para esto se debe identificar el objetivo estratégico de la propuesta y evaluar las alternativas respecto de los recursos disponibles, la viabilidad técnica, política, los intereses existentes y la forma de financiamiento.

Tabla No. 32

ANÁLISIS DE ESTRATEGIAS DE SOLUCIÓN



Fuente: Análisis de la Propuesta de Intervención Educativa
 Elaboración: Fanny Cecilia Domínguez Cárdenas.

5.4 Plan de Acción

5.4.1 Matriz de marco lógico

La matriz de marco lógico se construye en base a los criterios recogidos en los cuatro pasos anteriores y se agrega información sobre lo que se va a monitorear y su forma de medición, las formas de verificación y los supuestos necesarios para efectuar el programa.

Tabla No. 33

MATRIZ DE MARCO LOGICO

	RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE	MEDIOS O FUENTES DE VERIFICACION	SUPUESTOS
FIN	Capacitación en pedagogía y aspectos metodológicos de educación inclusiva.	Certificado de aprobación.	Registro de documentos en el establecimiento.	Se oferte por el 2014 el evento.
PROPÓSITO	Ofertar a los docentes una oportunidad de capacitación sobre un tema vigente.	Número de participantes.	Plan de capacitación del oferente.	Los titulados participen activamente.
COMPONENTES	Certificado de capacitación con valor curricular.	Número de certificados de aprobación obtenidos.	Registro de documentos en el establecimiento.	Asistan regularmente.
ACTIVIDADES PRINCIPALES PARA UNA CAPACITACION EN EDUCACION INCLUSIVA	Registro de los participantes.	Número de docentes participantes.	Registro de asistencia.	Participen todos.
	Definición del método de capacitación a utilizarse, de las fechas y de los requisitos para la participación.	Programa de capacitación.	Plan de capacitación del oferente.	Se incluya en la oferta del 2014.
	Definición y socialización de los costos de los eventos.	Costo de cada evento	Valor a cobrarse por los eventos.	Sean costos accesibles.
	Apertura del evento en los centros de apoyo de Macas y Sucúa.	Registro del evento.	Memoria del evento.	Se incluyan las necesidades de capacitación en la oferta regular.
	Inicio del programa.	Cronograma aprobado.	Registro de eventos.	Se ejecute la capacitación.
	Evaluación de los resultados.	Detalle de participantes, horas/clase impartidas.	Actas de reuniones, informes.	
	Retroalimentación.	Logros y dificultades en los eventos, actualización de estrategias.	Actas de reuniones, informes.	
	Entrega de certificados de aprobación del curso.	Número de docentes concertificados de aprobación.	Certificados de aprobación.	

Fuente: Análisis de la Propuesta de Intervención Educativa

Elaboración: Fanny Cecilia Domínguez Cárdenas.

5.5 Resultados esperados

El desarrollo de la propuesta permite definir qué resultados son los esperados, pudiendo en el caso que se analiza, verificar que el resultado es absolutamente alcanzable tanto técnica como económicamente, que la voluntad de los docentes que participan en el estudio está dada por la necesidad intrínseca que tienen que alcanzar nuevas metas, de estar cada vez más, mejor preparados para afrontar los retos de una educación dinámica, ágil, en constante evolución, con nuevas necesidades, con alumnos cada vez más informados, con herramientas tecnológicas avanzadas y con una altísima demanda de información y conocimientos de calidad, renovados, veraces, útiles.

Tabla No. 34

RESULTADOS ESPERADOS

RESULTADOS	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	EVALUACION	PRESUPUESTO	CRONOGRAMA
Evento de capacitación oportuno y efectivo sobre Educación Inclusiva	Registro de los participantes.	Socialización oportuna del evento de capacitación.	Análisis de resultados obtenidos.	105	enero 2014 - enero 2014
	Definición del método de capacitación a utilizarse, de las fechas y de los requisitos para la participación.	Análisis de alternativas, experiencias, expectativas, mercado disponible.	Programa presentado a los docentes.	50	enero 2014 - enero 2014
	Definición y socialización del costo del evento.	Información oportuna en los centros asociados.	Aceptación de los docentes.	20	febrero 2014 - febrero 2014
	Apertura del evento en el centro de capacitación de la ciudad de Sucúa.	Difusión oportuna del evento.	Docentes que asisten.	3.620	febrero 2014 - febrero 2014
	Inicio del programa.	Compromiso de participación de los docentes.	Cumplimiento de fechas programadas.	800	marzo 2014 - marzo 2014
	Evaluación de los resultados.	Registro de aspectos positivos y negativos del evento.	Repercusión en el ejercicio docente en los centros educativos.	20	mayo 2014 - mayo 2014
	Retroalimentación.	Uso de técnicas de retroalimentación.	Evaluación del programa, cumplimiento de metas, análisis de costos y beneficios.	60	mayo 2014 - mayo 2014
	Entrega de certificados de aprobación del curso.	Cumplimiento de requisitos.	Influencia en el desarrollo profesional.	580	mayo 2014 - mayo 2014

Fuente: Análisis de la Propuesta de Intervención Educativa

Elaboración: Fanny Cecilia Domínguez Cárdenas.

5.6 Bibliografía de la propuesta

Ander – Egg, E. y Aguilar, M. J. (2005). *Cómo elaborar un proyecto*. Colección: Política, servicios y trabajo social. 18 edición, Argentina.

Anónimo, Características Generales de un Proyecto de Intervención. Consultado 6-08-2013. <http://crecea.uag.mx/opciones/interv.htm>

Barraza Macía, Arturo. (2010) *Propuesta de Intervención Educativa*, consultado 27-07-2013, http://www.upd.edu.mx/librospub/libros/elaboracion_de_propuestas.pdf

Buele, M. M. (2010) *Guía Didáctica. Diseño de proyectos educativos*. UTPL, Loja, Ecuador.

Calvo Valios, Virginia. (2005) *Propuesta de Intervención Educativa*, consultado 28-07-2013, <http://www.scribd.com/doc/13721711/Propuesta-de-intervencion-educativa>

Corredor, C. (2012) *La Gestión Escolar. Los proyectos pedagógicos, la evaluación en el contexto venezolano*. Universidad de Los Andes, Táchira, Recuperado 26-07-2013. http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/17012/1/art4_12v9.pdf

FONDO MULTILATERAL DE INVERSIONES, (2008). *Guía Práctica para la Elaboración de Matriz del Marco Lógico*. Consultado 15-08-2013. http://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=9&ved=0CF8QFjAI&url=http%3A%2F%2Fenergiayambienteandina.net%2FInformacion-de-Interes%2FEvento%2F2012%2FJulio%2FTALLERES-DE-FORMULACION-DE-PROYECTOS-DE-INNOVACION%2Fguia_marco_logico.aspx&ei=KdkXUvSCC6-j4APQ3YGIDq&usq=AFQjCNE0csU6gad6YmPPc2shJeJ_TufmXQ

García, L. (s.f.) *Gestión Educativa*, Consultado 26-07-2013. <http://www.pris.maseducativos.com.ar/gestion.htm>

McMillan, J y Schumacher, S. (2010) *Investigación Educativa*. Pearson Edit. 5ta. Edición. Argentina.

Merani, A. L. (1983). *Diccionario de Pedagogía*. Editorial Grijalbo. México.

Montero, B. y Salvador, M. E. (2002). *Guía para la elaboración del proyecto educativo*. Ministerio de Educación, Ecuador.

Ramirez, S. J. (2011) *Fundamentos Teóricos Metodológicos de la Gestión Educativa. Planificación y Desarrollo Comunitario*, Loja. UTPL

Puerto Rico, Universidad. *Guías para la preparación de propuestas, tesis, proyectos y disertaciones*. Consultado 28-07-2013.

<http://grad.upm.edu/oeg/EstudiantesActivos/Normas/guia.php>

Wikipedia, El Marco Lógico. Consultado 6-08-2013. <http://crecea.uag.mx/opciones/interv.htm>

5.7 Anexos de la Propuesta

PRESUPUESTO

	Actividad	No.	Costo Unitario	Costo Total
Registro de los participantes.	Levantamiento de información, organización.	95	1	95
	Impresiones	1	10	10
	TOTAL			105
Definición del método de capacitación a utilizarse, de las fechas y de los requisitos para la participación.	Movilización	2	20	40
	Materiales de oficina	1	10	10
	TOTAL			50
Definición y socialización del costo del evento.	Materiales de oficina	1	20	20
	TOTAL			20
Apertura del evento en el centro de capacitación de la ciudad de Sucúa.	Movilización	80	5	400
	Material informativo	80	0,25	20
	Inscripción y matrícula	80	40	3.200
	TOTAL			3.620
Inicio del programa.	Materiales	80	10	800
TOTAL				800
Evaluación de los resultados.	Materiales de oficina	1	20	20
	TOTAL			20
Retroalimentación.	Materiales de oficina	1	20	20
	Movilización	2	20	40
TOTAL				60
Entrega de certificados de aprobación del curso.	Movilización	80	5	400
	Materiales de oficina	1	20	20
	Impresiones	80	2	160
	TOTAL			580
TOTAL DEL PROGRAMA			5.255	

6. Bibliografía

Abdala, E. (2002). Jóvenes, educación y empleo en América Latina. www.cenep.org.ar/index.php/areas.../educacion-trabajo-juventud

Alonso, L. E. Fernández Rodríguez, C. J. y Nyssen, J. M. (2009). www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf

Ander. Egg, E y Aguilar, M. J. (2005). Cómo elaborar un proyecto. Colección: Política, servicios y trabajo social. 18 edición. Argentina.

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

Características Generales de un Proyecto de Intervención.

<http://crecea.uag.mx/opciones/interv.htm>

Avalos, B. (2009). La inserción profesional de los docentes. Revista de currículum y formación del profesorado. <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf>

Barraza Macía, A. (2010) Propuesta de Intervención Educativa.

http://www.upd.edu.mx/librospub/libros/elaboracion_de_propuestas.pdf

Buele, M. M. (2010) Guía Didáctica. Diseño de proyectos educativos. UTPL, Loja, Ecuador.

Calvo Valios, V. (2005) Propuesta de Intervención Educativa,

<http://www.scribd.com/doc/13721711/Propuesta-de-intervencion-educativa>

Corredor, C. (2012) La Gestión Escolar. Los proyectos pedagógicos, la evaluación en el contexto venezolano. Universidad de Los Andes, Táchira.

<http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/>

FONDO MULTILATERAL DE INVERSIONES, (2008). Guía Práctica para la Elaboración de Matriz del Marco Lógico.

http://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=9&ved=0CF8QFjAI&url=http%3A%2F%2Fenergiayambienteandina.net%2FInformacion-de-Interes%2FEvento%2F2012%2FJulio%2FTALLERES-DE-FORMULACION-DE-PROYECTOS-DE-INNOVACION%2Fguia_marco_logico.aspx&ei=KdkXUvSCC6-j4APQ3YGIDg&usq=AFQjCNE0csU6gad6YmPPc2shJeJ_TufmXQ

García, L. Gestión Educativa. <http://www.pris.maseducativos.com.ar/gestion.htm>

Joan Teixidó S, (2007). La satisfacción de ser docente, IX Encuentro Pedagógico, Les Franqueses del Vallés.

Weller, Jürgen. (2006). Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias. <http://rsa.utpl.edu.ec/eva/file.php/48076/2012-01>

[16_insercion_laboral_jovenes_weller.pdf](#)

León, Mauricio. (2006). Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador. http://www.eclac.org/publicaciones/xml/8/27548/lcr2133e_leon.pdf

Kremenchutzky Silvia. (2000). Formación de los jóvenes para el trabajo: principales interrogantes y preocupaciones desde las organizaciones de la sociedad civil. Buenos Aires. http://prejal.oit.org.pe/index.php?option=com_content&task=view&id=551&Itemid=206

McMillan, J y Schumacher, S. (2010) Investigación Educativa. Pearson Edit. 5ta. Edición. Argentina.

Merani, A. L. (1983). Diccionario de Pedagogía. Editorial Grijalbo. México.

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

Montero, B. y Salvador, M. E. (2002). Guía para la elaboración del proyecto educativo. Ministerio de Educación, Ecuador.

Ramirez, S. J. (2011) Fundamentos Teóricos Metodológicos de la Gestión Educativa. Planificación y Desarrollo Comunitario, Loja. UTPL

Puerto Rico, Universidad. Guías para la preparación de propuestas, tesis, proyectos y disertaciones. <http://grad.uprm.edu/oeg/EstudiantesActivos/Normas/guia.php>

Sánchez, M. Eduvigis, M. Pesquero, Franco y Encarnación. (2002). La importancia de la formación en el proceso de inserción laboral de los maestros. Madrid. <http://www.dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=797763>

González, S. Padilla, Rita. (2008) Calidad y valoración de la profesión docente, Tenerife – España.

Vaillant, Denise. (2009). Políticas de inserción a la docencia en América Latina: La Deuda Pendiente. <http://www.ugr.es/~recfpro/>

Vásquez Valerio, Francisco Javier. Modernas Estrategias para la Enseñanza, Edición 2007, México.

Wikipedia, El Marco Lógico. <http://crecea.uaq.mx/opciones/interv.htm>

7. Anexos

Anexo 1: Fichas de contactos para titulados – empleadores

FICHA DE CONTACTOS PARA TITULADOS / EMPLEADORES

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

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

Anexo 2: Evidencias fotográficas (una por cada titulado-empleador).

Directora Escuela Francisco de Orellana



Titulada Escuela Francisco de Orellana



Director Escuela Miguel Cordero Dávila



Titulada Escuela Miguel Cordero Dávila



Directora Escuela 29 de Mayo



Titulado Escuela 29 de Mayo



Directora Escuela Atahualpa



Titulada Escuela Atahualpa



Director Escuela Ángel Noguera Villarreal



Titulado Escuela Ángel Noguera Villarreal



Directora del Centro de Educación Inicial Trencito del Saber



Titulada del Centro de Educación Inicial Trencito del Saber



Anexo 3: (Otros documentos importantes y que se hayan constituido en aporte para la investigación)

Entrevista dirigida a los Directivos
¿Cuáles son los aspectos que usted toma en cuenta al momento de realizar la contratación de los docentes de educación básica?
¿Qué aspectos se deben considerar para mejorar la formación de los docentes?
¿Qué competencias requiere actualmente el docente de educación básica?
La formación superior actual en educación ¿es útil para los profesionales de Educación Básica?
¿Qué metodología debe utilizar el docente de educación básica en el proceso de enseñanza aprendizaje?