



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN FÍSICO Y MATEMÁTICAS

**“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 FÍN DE TITULACIÓN

AUTOR: Ilbay Llangarí, Walter Benigno

DIRECTOR: Nieto Flores, Adolfo Antonio, Lic

CENTRO UNIVERSITARIO PUYO

2013

CERTIFICACIÓN

Licenciado.

Adolfo Antonio Nieto Flores

DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado: "Propuesta de Intervención Educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la Mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja", realizado por el profesional en formación Ilbay Llangarí, Walter Benigno, 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, octubre del 2013

f.....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Ilbay Llangarí, Walter Benigno, declaro ser autor del presente trabajo de fin de carrera 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.. ..

Autor. Ilbay Llangarí Walter Benigno.

Cédula. 060304091-6

DEDICATORIA

A Dios.

Por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A mí familia y en especial a mi querida esposa e hijos quienes con sus consejos, y paciencia constantes me supieron dar ánimos para culminar esta difícil tarea.

Ilbay Llangarí, Walter Benigno

AGRADECIMIENTO

De manera especial dirijo mi sincero agradecimiento a las Autoridades Educativas de la Universidad Técnica Particular de Loja, a los docentes universitarios quienes nos brindaron sus sabios conocimientos oportunos y actuales, y en especial al Dr. Adolfo Flores Nieto, Asesor de la tesis designada por la Universidad, por la paciencia y el apoyo que me ha brindado, dándome la oportunidad de superarme académica y científicamente para de esta manera ser útiles en nuestra sociedad.

Ilbay Llangarí, Walter Benigno.

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS.

PORTADA	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN EJECUTIVO	viii
INTRODUCCIÓN.....	1
1. SÍNTESIS TEÓRICA DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO.....	5
1.1. El Debate de las Competencia, Una investigación cualitativa en torno a la Educación Superior y el mercado de trabajo en España, De Alonso L. E, Fernández, C, J Neyssen J.M, (febrero 208)	6
1.2. Los procesos de Inserción Laboral, de los Titulados Universitarios en España, ANECA, Agencia nacional de la calidad y acreditación (Marzo 209).....	9
1.3. La Inserción profesional de los docentes, Avalos B. (Enero del 209), Revista del currículo y formación del profesorado.	12
1.4. Políticas de inserción a la docencia en América latina: La Deuda Pendiente; Vaillant, D. (12 de abril del 2009), Revista de currículum y formación del Profesorado, recuperado el 26 de marzo del 2011.....	15
1.5. Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador, (Mauro León).....	16
1.6. Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias; Jurgen Weller (Marzo/2006)	18
1.7. La Profesión Docente, Estudios pedagógicos. v.36 n.1 Valdivia 2010.....	22
1.8. Estándares de Calidad Educativa, Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura; Ministerio de Educación (2012); recuperado el 3 de marzo del 2013	24
1.9. Estado del arte de la formación docente en el ecuador, Cuadernos del contrato social por la educación – ecuador. . Cuaderno n°8. De Milton Luna Tamayo	27
1.9.1. Situación de la Educación en el Ecuador.....	28
1.9.2. Políticas y estrategias en la formación de los docentes en el Ecuador ...	29
1.9.3. Ley de Educación Intercultural, Asamblea Nacional 2012.....	29
1.10. Condiciones de Trabajo y Salud de los Docentes, Ecuador 2006, Unesco – Une – Cenaire, de Eduardo Fabara Garzón.....	31
1.10.1. Situación actual de los Docentes	31
1.10.2. Condiciones Físicas de los Docentes	31

1.10.3. Enfermedades y Síntomas.....	32
2. METODOLOGÍA.....	33
2.1. Diseño e la investigación.....	34
2.2. Métodos, Técnicas e Instrumentos de Investigación.....	34
2.3. Preguntas de la Investigación.....	35
2.4. Contexto.....	35
2.5. Población y Muestra.....	36
2.6. Recursos, humanos, institucionales, materiales y económicos.....	36
2.7. Procedimientos para la aplicación de los instrumentos.....	37
3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	39
3.1. Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.....	40
3.1.1. Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta.....	40
3.1.2. Características Académicas de los Titulados.....	42
3.1.3. Características laborales de los titulados en ciencias de la educación ...	44
3.1.3.2. Número de establecimientos en los que trabaja el titulado	45
3.1.3.3. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.....	45
3.1.3.4. Características del trabajo actual.....	46
3.2. Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral	47
3.2.2. Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador.....	47
3.2.3. Grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación	48
3.3. Valoración docente de la profesión	49
3.3.1. Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida por el titulado	49
3.4. Satisfacción laboral docente.....	61
3.4.1. Nivel de satisfacción del titulado	62
3.5. Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados.....	64
3.5.1. Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado	64
3.5.2. Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrollada por el titulado	66
3.5.3. Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.	68

3.5.4. Participación en actividades académicas normativas y administrativas del titulado y directivos.....	69
3.5.5. Interacción profesor – padre de familia y comunidad del titulado.....	70
3.5.6. Actividades que desarrolla el titulado que implica trabajo en equipo.....	72
3.5.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado.....	73
4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	74
4.1. Conclusiones	75
4.2. Recomendaciones.....	76
5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN EDUCATIVA A PARTIR DE ESTUDIOS DE CASOS EN LA LICENCIATURA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, EN LA MENCIÓN DE EDUCACIÓN BÁSICA.....	77
5.2. Justificación	78
53. Objetivos	79
5.3.1. Objetivo General	79
5.3.2. Objetivos Específicos.....	79
5.4. Metodología	79
5.4.1. Análisis de los Involucrados.....	81
5.3.2. Análisis del Problema.....	82
5.3.3. Análisis de los objetivos.....	83
5.3.4. Análisis de las Estrategias.	84
5.4. Plan de Acción	85
5.4.1. Matriz del Marco Lógico	85
5.5. Requerimientos Esperados.....	87
5.6. Bibliografía de la Propuesta.....	88
6. BIBLIOGRAFÍA	89
ANEXOS.....	92
Anexo 1: Ficha de contactos para Titulados – Empleadores.....	93
Anexo 2: Instructivo para realizar la Investigación de campo y aplicación de la encuesta.....	94

RESUMEN EJECUTIVO

La “Propuesta de Intervención Educativa a partir del estudio de Casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación Mención Educación Básica de la UTPL, se llevó a efecto en la provincia de Morona Santiago, en los cantones de Sucua y Gualaquiza, lugar donde se localizó a los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica, pero también se pudo contar con la predisposición de las autoridades educativas en donde los egresados prestan sus servicios profesionales, a quienes se les aplicó los instrumentos de investigación como son: la ficha de contacto, la encuestas sobre las características laborales de los titulados, y el inventario de tareas de trabajo docente, y una entrevista aplicada únicamente a los directivos. Dándonos como conclusión que los investigados titulados en ciencias de la educación mención Educación Básica de la UTPL no continuaron con sus estudios de posgrado, quedando de alguna manera desactualizados en sus conocimientos.

Por ello propongo una intervención educativa con el tema “Capacitación, para formulación de las destrezas con criterio de desempeño a los titulados en ciencias de la educación mención educación básica”.

Palabras Claves: Intervención, Educación, Básica, Capacitación, Destrezas, Criterio, Desempeño, Docente **ABSTRACT**

ABSTRACT

The "Educational Intervention Proposal from Case study in the Bachelor of Science Mention Education Basic Education UTPL took effect in the province of Morona Santiago, in Sucua cantons and Gualaquiza, where is located the graduates in Science Education, mention of Basic Education, but also could count on the willingness of the authorities education where graduates provide their professional services, who have applied the research tools such as: contact form, the surveys on the characteristics employment of graduates, and the inventory of teaching work tasks, and interview only applied to managers. Giving us the conclusion that the investigated graduates in science education mention UTPL Basic Education did not continue his graduate studies, leaving some so outdated in their knowledge.

I therefore propose an educational intervention with the theme "Training for formulating skills with performance criterion for graduates in education majoring in science education Basic ".

Keywords: Intervention, Education, Basic Training, Skills, Criteria, Performance, Teaching

INTRODUCCIÓN

La enseñanza cumple un papel fundamental en la vida del hombre, así como dice el sabio Salomón; *“Instruye al niño en su camino y aun cuando fuere viejo no se apartará de él”*, por ello se manifiesta que la tarea educativa no es una simple actividad laboral, pues enmarca el presente y el futuro de un individuo.

En 1976 surge en Loja-Ecuador; una modalidad de estudios universitaria diferente; pionera hasta estos momentos en Latinoamérica, como es el caso de la Universidad Técnica Particular de Loja con Modalidad Abierta y a Distancia, que surge con una población de 1300 estudiantes distribuidas en 34 centros universitarios del país, como respuesta a la demanda de los docentes del magisterio nacional que requerían obtener un título profesional y que por distintas circunstancias no podían acceder al sistema de estudios regular.

En los últimos años (2007-2012) han obtenido el título de Licenciatura en ciencias de la Educación mención Educación Básica, 1849 estudiantes, de los cuales la gran mayoría se encuentran insertos en su ámbito profesional docente, esta población ha adquirido competencias que le acreditan para el ejercicio de la profesión. Para ello con este estudio se busca conocer cuáles son esas competencias y las características que tienen estos profesionales. Al finalizar los estudios de una carrera educativa en el ámbito pedagógico se deben demostrar una serie de conocimientos habilidades y destrezas, es decir las competencias adquiridas a lo largo de los años de duración de la carrera en docencia.

La presente investigación es un proceso por el cual se busca la verdad de las actividades emprendidas por los egresados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica de la UTPL, dentro del ámbito laboral a lo largo de su vida profesional, permitiendo a la Universidad Particular de Loja, conocer de cerca, la realidad de sus egresados y como los centros de educación superior tiene la obligación de rendir cuentas a la sociedad de la calidad de educación que brindan a sus estudiantes.

La investigación dio respuestas a expresiones, vivencias, experiencias profesionales y personales de los graduados universitarios. Recoge además información sobre las características del puesto de trabajo, de los requerimientos de su educación continua,

establece además la relación existente entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados desde los criterios personales y desde el criterio de los empleadores o autoridades educativas, permitieron además conocer el nivel de formación que tienen los titulados para ejecutar sus actividades docentes, los mismos que sirvieron de base para fortalecer y retroalimenta las ofertas académicas de la UTPL, Modalidad abierta y a Distancia.

Para contrarrestar estas afirmaciones se propone en él un resumen general del trabajo terminado, luego se presenta la introducción en donde se destacan la descripción, los antecedentes, la justificación, la factibilidad, y los objetivos de la investigación, el mismo que hace referencia a caracterizar el puesto de trabajo de los profesionales, indagar los requerimientos de la educación continua de titulados, establecer relaciones entre la formación académica de los titulados y realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos. En el tercer apartado expone la síntesis teórica del material bibliográfico en donde se enfoca varios artículos que sustentan la situación laboral de los egresados y titulados en docencia dentro del Ecuador y de Latinoamérica, en el cuarto apartado se detalla la metodología utilizada en el desarrollo del trabajo; y en el apartado quinto se encuentra la interpretación, análisis y discusión de resultados en la que consta el análisis de la situación ocupacional, en base a los resultados de la encuesta aplicada a titulados y graduados de la UTPL.

El análisis se hace considerando variables, tales como, las características laborales del docente profesional, un inventario de tarea de trabajo docente del profesional. Y los apartados sexto, contienen las conclusiones y recomendaciones; en el séptimo apartado se encuentra una propuesta de intervención educativa, que es el resultado de todo lo expuesto dentro de la investigación, como es el de realizar una capacitación docente mediante un taller sobre la formulación de las destrezas con criterio de desempeño, a los involucrados en la investigación.

Bajo estas primicias invito a usted, estimado lector a conocer de cerca el trabajo que se encuentran emprendiendo los titulados en Ciencias de la Educación de la UTPL. Y como contribuyen a la formación integral de del ser humanos.

1. SÍNTESIS TEÓRICA DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO

1.1. El Debate de las Competencia, Una investigación cualitativa en torno a la Educación Superior y el mercado de trabajo en España, De Alonso L. E, Fernández, C, J Neyssen J.M, (febrero 2008)

El presente artículo empieza haciendo una introducción al debate sobre las competencias, en la era de la modernidad fluida, en donde manifiesta que hace varias décadas se afirma, por parte de medios de comunicación, responsables políticos y diversos portavoces de la sociedad civil que la universidad está en crisis. Hay una crítica muy difundida de que no es capaz de ofrecer a sus egresados una formación adecuada a los requerimientos de las empresas. Esta dificultad ha llevado a plantearse las razones por las que las enseñanzas superiores, que antes parecían la llave maestra para conseguir un empleo cualificado y seguro, parecen no responder ya adecuadamente a las nuevas necesidades de los competitivos mercados. El problema del empleo juvenil, que ha asolado a las generaciones de jóvenes que se han ido incorporando al mercado de trabajo durante las últimas tres décadas, no parecía resolverse con la adquisición de una mayor formación académica, y la inflación de titulados ha tenido como efecto negativo el aumento de la precariedad laboral entre los poseedores de títulos de educación superior. El debate que se plantea entonces, es el de conocer cuáles son exactamente dichos conocimientos, que han tratado de ser definidos de muchas formas: cualificaciones, destrezas, aptitudes, capacidades y, más recientemente, competencias, concepto al que este trabajo hará referencia en detalle.

El concepto que recientemente se ha impuesto en los discursos es el de las competencias, que ha dado lugar a la generación de un importante corpus de investigaciones y publicaciones. La competencia, como señala en su interesante libro Barnett (2001), había sido considerada a nivel académico como el dominio de una disciplina de conocimiento por parte del estudiante, pero en la actualidad esta definición ha sido eclipsada por otra de carácter más operacional, que enfatiza la utilización práctica (a nivel de trabajo en la empresa) de dichas competencias y su cuantificación y medición, en línea con otras visiones operacionales vigentes (que sitúan elementos como la habilidad, la técnica o la flexibilidad por encima de otros como la crítica o la interdisciplinariedad).

Las competencias permiten, fundamentalmente, que el individuo que las posee sea capaz de ejecutar una acción concreta con unos estándares determinados, lo que le permite desarrollar una actividad o profesión: son además susceptibles de transmisión por parte de las autoridades docentes, lo que permitiría contar con trabajadores bien formados. Su clasificación y medición serán así tareas fundamentales, encargadas a diversos organismos

institucionales independientes con el fin de elaborar un catálogo de las mismas susceptible de ser utilizado por las universidades.

Algunos autores como (Brunet y Belzunegui, 2003), critican que muchas de estas competencias son además adquiridas en un mercado educativo distinto al entorno universitario, lo que provoca su progresiva mercantilización la acumulación de destrezas termina generando enormes desigualdades al pagarse a un precio muy elevado los aprendizajes que pueden garantizar un acceso a puestos de trabajo de calidad (pensemos en los conocidos máster de administración de empresas), a la vez que sigue sometiendo al trabajador a la presión de realizar una formación continua que revise su estado de conocimiento de la cuestión.

Otra crítica que se ha planteado es la relativa al tipo de competencias exigidas, por varios motivos. En primer lugar, por el hecho de que son las empresas las que pasan a dictar los conocimientos impartidos en la universidad, ejerciendo un patronazgo que termina además por influir en la adopción, por parte de los sistemas universitarios, no sólo de métodos de gestión empresariales que chocan con la cultura tradicional de la universidad, sino de una profusión de medidas que estimulan la competitividad entre académicos y que no siempre han sido bien recibidas.

Dentro de presente artículo también hacer referencia al panorama actual y desarrollo de la investigación; como se dice en el Real Decreto 1393/2007 que “Los planes de estudios conducentes a la obtención de un título, los mismos que deberán tener en el centro de sus objetivos la adquisición de competencias por parte de los estudiantes, sin excluir el tradicional enfoque basado en contenidos, en ello se deben hacer énfasis en los métodos de aprendizaje de dichas competencias así como en los procedimientos para evaluar su adquisición”. Se dice también que en la nueva organización de la enseñanza se incrementará la empleabilidad de los titulados. Para que la formación permanente y el aprendizaje a lo largo de la vida adquieran carta de naturaleza, es preciso desarrollar culturas del aprendizaje a escala individual e institucional en todas las esferas de la vida pública y privada. Empleabilidad, y aprendizaje a lo largo de la vida, ciudadanía activa, sociedad de la información y del conocimiento, son conceptos o expresiones que se generalizan en este período y han impregnado hasta hoy el discurso comunitario.

La construcción de “modelos y prácticas de empleabilidad”, según sea el contexto y el público específico de jóvenes destinatarios, representa otro punto complementario del anterior. Al parecer, las empresas comienzan a exigir de sus candidatos, cada vez más,

ciertas competencias que tradicionalmente no han formado parte del currículo académico, tales como habilidades sociales, liderazgo, capacidad de trabajo en equipo, gestión del estrés, inteligencia emocional y otras. De este modo, los jóvenes universitarios no sólo deben poseer unos conocimientos teóricos suficientes, sino, además, toda una serie de 'nuevas' destrezas.

El artículo hace referencia también a los discursos institucionales sobre el enfoque analítico sobre el nuevo papel de la universidades, en la que manifiesta que las universidades tienen la libre mercantilización de la educación superior, vista, no sólo como un recurso económico, sino también como un "servicio al cliente" que, frente a la idea de "servicio público".

"Sin embargo, la educación y la formación no bastan por sí solas. Para que sean plenamente eficaces, tienen que formar parte de políticas integradas, destinadas al crecimiento económico y del empleo" OIT (2005; iii)

Hace referencia también al Discurso de los Titulados ante la Formación Universitaria, respecto a la formación recibida en la actualidad en la universidad, como receptores de dicha educación. El mercado laboral valora, según las teorías del capital humano (por ejemplo, Becker, 1983), el nivel de formación del trabajador, en cuanto que ésta le proporciona unos conocimientos técnicos que permiten su mayor empleabilidad, al ser capaz de afrontar trabajos más complejos y creativos. En este enfoque los universitarios describieron a grandes rasgos cómo se realizó o se está realizando su incorporación al mercado laboral, y el desarrollo de su todavía, incipiente trayectoria profesional.

En las ramas científico-técnicas, la incorporación al mercado laboral comienza a ser más difícil que hace unos años en los que parecía existir virtualmente pleno empleo para los titulados en dichas ramas de conocimiento: Y este artículo termina haciendo notar el discurso que tienen los empleadores ante la formación universitaria, en donde se resalta que las universidades tienen un "Exceso de teoría, y falta de práctica" esta frase es la principal carencia de la formación universitaria. Los alumnos salen de las universidades españoles sin una idea formada sobre lo que es el mundo del trabajo, sobre las tareas reales que se desempeñan: otro de las cosas que manifiestan los empleadores es a los titulados es: "de qué le sirve contratar a una persona que viene con toda la teoría del mundo si luego no la puede llevar a la práctica", afirman también que a las universidad le hace falta alguna asignatura como es la asignatura de la vida, ya que en la universidades existe mucha teoría pero poco lo que hay de verdad para el empleo en el mercado laboral para la aplicación en los distintos sectores.

1.2. Los procesos de Inserción Laboral, de los Titulados Universitarios en España, ANECA, Agencia nacional de la calidad y acreditación (Marzo 2009)

Los estudios de seguimiento de los titulados universitarios en el mercado de trabajo es un tema de enorme trascendencia en las sociedades modernas y, en consecuencia, ha concitado la atención de diversas disciplinas de los campos económico, educativo y de las ciencias del comportamiento, en repetidos intentos de identificar los factores implicados en la inserción, los procesos que siguen las personas para conseguir un empleo estable y la influencia del contexto en ambos elementos. Sin embargo, el empeño se ha revelado arduo puesto que la inserción como fenómeno social manifiesta una complejidad tal que su estudio solamente ha posibilitado, por ahora, la elaboración de teorías y modelos explicativos. Dichas elaboraciones intentan dar razón del comportamiento de los principales agentes sociales (demandantes de empleo, empleadores, poderes públicos) en los procesos de toma de decisiones frente al mercado de trabajo, (ANECA, Marzo 2009)

No obstante, el funcionamiento del mercado de trabajo presenta fenómenos difícilmente explicables mediante las teorías o los modelos de decisiones de los agentes sociales principales (demandantes y empleadores). Es por ello que se han formulado diferentes teorías sobre el mismo, En realidad lo que estas teorías plantean con diferentes matices es que el mercado no funciona por los principios de la libre competencia sino que los empleadores y los propios trabajadores dividen el mercado en segmentos o “colas”, de puestos de trabajo en función del salario asignado a cada uno de esos compartimentos. El acceso a cada segmento o cola está regulado bien por las señales de capacidad de formación en el puesto de trabajo.

El conjunto de teorías y modelos explicativos del complejo fenómeno de la integración de los jóvenes en el mercado de empleo pone de manifiesto, entre otras, tres conclusiones importantes: Que la inserción laboral es un fenómeno totalmente dependiente de los contextos (geográficos, sociales, de mercado, políticos, etc.), en que ha de llevarse a cabo dicha inserción. Que la inserción ocupacional laboral es dependiente igualmente de un conjunto de factores personales que el sujeto puede en buena medida manipular (formación adquirida, estrategias de búsqueda de empleo a utilizar, tiempo a invertir en la búsqueda, expectativas profesionales y de salario, etc.).

La comparación de la situación de los egresados en diferentes países, en lo que respecta a su inserción laboral, encuentra un primer obstáculo en el hecho de que los sistemas educativos difieren unos de otros, de tal forma que las instituciones o los programas

formativos no siempre resultan del todo comparables. De otra parte, el recurso frecuente a las estadísticas y a las encuestas tropieza con la existencia de indicadores definidos de distinto modo y de múltiples instrumentos de encuesta diferentes, reduciendo las posibilidades de contraste de resultados. (Modelo de Competencia por los Puestos de Trabajo Thurow, 1975)

La principal estrategia para lograr un trabajo, en el caso de los graduados españoles, era a través de amigos o familiares. Concretamente, el 28% de los titulados señalaron esta opción como la principal vía, mientras que en la muestra considerada globalmente, ese porcentaje se reducía a la mitad. Pero hay determinadas *situaciones y circunstancias personales* que ahondan esa brecha como son:

La Impericia, Se trata de una sensación personal de falta de capacitación, de carencia de los elementos necesarios para desempeñar profesionalmente la ocupación para la que se ha estudiado: la formación universitaria no le convierte a uno en un profesional, no da las competencias necesarias. *La Inexperiencia laboral*. Aparece como uno de los factores que más contribuyen a la percepción de la discontinuidad entre el mundo universitario y el mundo laboral; y es debida, según los grupos, a que la universidad proporciona a los estudiantes una formación teórica más o menos adecuada, pero presenta carencias sobre todo a la hora de mostrar la aplicabilidad práctica de los conocimientos. *El Desconocimiento*. En el momento de finalización de la universidad el mundo laboral aparece como un continente desconocido, no se conoce el funcionamiento básico del mercado laboral en un sentido legal y administrativo, el *Temor*. El desconocimiento, la impericia, la inexperiencia tienen como consecuencia un miedo que se añade al que naturalmente aparece en situaciones de cambio. La formación universitaria no ha logrado generar en los titulados universitarios una seguridad en sus propias capacidades que prevenga frente a la incertidumbre del futuro.

Las mejores empresas prefieren captar a sus trabajadores cuando son más jóvenes para formarles ellas mismas, La edad es un signo de excelencia respecto a los estudios: existe siempre la posibilidad de que las empresas u otros potenciales empleadores hagan una lectura de la edad en el sentido de que la mayor edad y la postergación de la finalización de los estudios responda a una menor capacidad intelectual.

El artículo hace referencia a la valoración de la universidad y de la formación recibida, durante el período universitario que fue respondida por una amplísima mayoría de interlocutores con un juicio negativo sobre la formación recibida, motivado principalmente

por la escasa utilidad percibida de los estudios superiores para la consecución de un puesto de trabajo. Los aspectos considerados negativos superan de largo a los positivos y en los discursos grupales se impone la idea de que la universidad no llegó a aportar aquello que se esperaba de ella. Entre estas tenemos:

Excesivamente teórica y alejada del mundo del trabajo para el cual, supuestamente, está preparando a los estudiantes. Todos los interlocutores coinciden en que sería necesaria la realización de un número mayor de prácticas a lo largo del período universitario. *Excesivamente generalista*: se mueve en un nivel general, más bien abstracto, que para los menos críticos con ella sirve para formar una “base” de conocimientos, pero que todos están de acuerdo en que resulta finalmente poco especializada. Y es especialización lo que se piensa que reclama el mercado laboral.

A pesar de ser muy amplia la formación, cuando finalmente se llega a trabajar, se hace en partes muy concretas y limitadas de esa vasta formación. No se percibe una congruencia en el plan de estudios, sino que la formación deseada para el empleo es concebida de forma muy especializada y segmentada.

La formación universitaria ha sufrido una devaluación que ha modificado el papel que cumplía en el pasado: No supone una ventaja para la búsqueda de empleo: si antes por el puro hecho de poseer un título, con independencia del campo elegido o los conocimientos que se tuvieran, se optaba automáticamente a una serie de puestos laborales socialmente privilegiados, en la actualidad esta ordenación social ha dejado de funcionar. El título ha perdido capacidad para *señalar*.

La devaluación del título universitario viene dada principalmente por la masificación que ha vivido la universidad, que implica una pérdida real de valor *distintivo* de la titulación universitaria. Esto es, que la condición de titulado universitario haya pasado de ser excepción a ser norma; así, ser licenciado no supone ya ninguna diferencia o distinción sino que se convierte en una “circunstancia social”.

Una vez revisada la situación de finalización de los estudios y detalladas las formas de esa mirada retrospectiva al papel que cumplen los estudios universitarios, nos enfrentaremos ahora a los momentos y situaciones más directamente relacionados con la inserción laboral y la consecución de un empleo: la búsqueda de ofertas de trabajo por diversos medios (internet, INEM, contactos...), la presentación de candidaturas, los procesos de selección de personal, el momento crucial de la entrevista personal, etc.

A partir de las valoraciones y reflexiones que efectuaron los grupos, trataremos de aproximarnos a su visión sobre las estrategias más y menos efectivas en la búsqueda de empleo y sobre los principales factores que intervienen, facilitándolo u obstaculizándolo, en el proceso de inserción laboral.

Otro componente de esa dificultad percibida es *la competencia*, que si en el pasado imaginado de escasez de universitarios no regía, en la actualidad ha pasado a ocupar un papel preponderante en la lucha por la inserción laboral. Si antes existía competencia se producía entre las empresas, que luchaban entre sí por conseguir a los estudiantes. En la actualidad el altísimo número de universitarios y el hecho de que exista competencia, muchas no llegan a ser asumido por los titulados universitarios.

Dentro de los obstáculos más sobresalientes para la inserción laboral es La experiencia, que constituye el *elemento clave* para el acceso al mundo laboral: es el puente de oro que se sitúa sobre el abismo que separa estudio y empleo.

1.3. La Inserción profesional de los docentes, Avalos B. (Enero del 2019), Revista del currículo y formación del profesorado.

El comienzo y los primeros años de trabajo de un docente se pueden visualizar de diversos modos. Por ejemplo, Se siente más capacitado en unas áreas que en otras, y con una confianza variable respecto a su preparación inicial (aunque esta percepción puede cambiar con las primeras experiencias).

En los escenarios macro político-sociales, Se ha elegido con cuidado el término “escenarios” para describir el efecto en la vida y trabajo de los profesores noveles de distintas configuraciones producidas por políticas y acciones del sistema educacional, visiones y creencias manifiestas o implícitas sobre profesores (opinión, prensa), condiciones concretas de trabajo definidas por el sistema educacional, y las experiencias aportadas por la formación docente inicial.

Los distintos programas de reforma suelen ser puestos en acción sin que las escuelas tengan el tiempo de buscar la mejor forma de implementación. Esto puede afectar a los docentes en la medida en que se les pide tomar responsabilidad por la nueva acción en un contexto de insuficiente seguridad respecto de lo que se hace habitualmente.

La desvalorización de la docencia es un tema que tiene ciclos. En algunos momentos, las referencias públicas a los maestros (medios de comunicación, declaraciones de autoridades) son positivas acentuando la misión que cumplen o su importancia como actores principales en la educación de los niños y jóvenes. En otros momentos, especialmente cuando 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. Así, por ejemplo, la prensa peruana no hace mucho publicaba los resultados de la prueba de conocimientos aplicada a docentes que postulaban a ser contratados, indicando que sólo el 0,8% los había aprobado; noticia que a su vez produjo respuestas públicas de fuerte desvalorización del profesorado peruano.

Es evidente que tanto para los profesores que han terminado sus estudios y buscan trabajo como para aquellos que consideran a la docencia como una posible profesión, tales mensajes públicos operan con un efecto negativo y detractor del interés en la docencia, sea cual sea el fundamento de las opiniones vertidas.

Son también parte de los escenarios de la macro-política la oportunidad de ingresar al sistema de los nuevos profesores, las condiciones de trabajo en que lo hacen, y el reconocimiento de especializaciones o capacidades particulares de los docentes (capital pedagógico). En Chile, las oportunidades de contrato en el sistema público municipal son muy limitadas, y por tanto, la mayor parte de jóvenes profesores debe insertarse en las escuelas privadas con subvención que tienden también a ofrecer contratos de corta duración y promover la rotación. Por otro lado, los profesores noveles estudiados en Chile que fueron preparados como especialistas para la educación media (Avalos, Carlson et al. 2005) tuvieron dificultades para encontrar trabajo en un solo establecimiento y debieron emplearse en dos y hasta tres para completar un salario satisfactorio. En esta situación, la capacidad docente adquirida durante la formación inicial se va debilitando.

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. En Chile, por ejemplo, se está discutiendo la posibilidad de establecer un sistema de inducción y se ha piloteado una experiencia de formación de mentores. Pero, el avance es lento y no se logra concordar en si primariamente la inducción tendrá un rol meramente formativo o si tendrá una consecuencia como sería la del ingreso a una futura carrera docente.

En América Latina, y particularmente, en el caso de Chile al parecer no existe una reglamentación que favorezca la reducción de la carga horaria ni la entrega de cursos menos demandantes a profesores noveles. Al respecto la revisión de estudios según (Totterdell, Woodroffe et al. 2000) indicó la importancia, en el caso de programas efectivos, de que los profesores noveles dispusieran de tiempo para las actividades de inducción y de mentores. Esto permite entender la identidad profesional docente como un proceso de construcción personal de sentido respecto al trabajo de enseñanza y la asunción del mismo como una tarea de por lo menos mediano plazo. La identidad profesional del docente tiene por tanto elementos referidos a la decisión o motivación personal por la enseñanza la que a su vez puede tener diversos orígenes, y a la forma como esta decisión se afianza en mayor o menor grado a través de la formación inicial como maestro, y a la reformulación o reconstrucción de este sentido que ocurre a lo largo del ejercicio profesional.

Las primeras experiencias docentes, mediadas por los contextos de trabajo, sus demandas, sus satisfacciones o sus conflictos va produciendo revisiones en la forma como nuevo maestro se vio a sí mismo al dejar la institución formadora. El estudio longitudinal de Flores y Day (2006) que siguió a 14 profesores portugueses en sus primeros dos años de trabajo docente ilustra muy bien este proceso de reconstrucción de identidades.

El proceso de reconstrucción de identidad es continuo y en el curso de nuevas demandas contextuales, de nuevas situaciones de macro-política (como por ejemplo, el efecto de la evaluación docente establecida en el sistema chileno), los profesores reconfigurarán los diversos componentes de su tarea profesional y la forma cómo los interpretan. Esta reconfiguración afectará, como lo indican Beijaard, Meijer et al. (2004) la visión de sí mismo y de su contexto de trabajo, será activa y se manifestará en diversas sub identidades que a su vez son variables en el tiempo.

La importancia de la primera inserción profesional en la configuración de identidad profesional y en la decisión de permanecer o no en la docencia, como también los problemas observados en las condiciones de inserción 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.

Por tanto, si confrontamos la amplia evidencia sobre el carácter protegido de la práctica docente durante la formación inicial con las dificultades de establecer políticas integrales y para todos de inducción, debemos concluir que estamos ante una situación compleja que

requiere soluciones imaginativas diversas según las posibilidades de cada sistema educativo. Quisiera proponer algunas y hacerlo desde la perspectiva macro de políticas y desde la perspectiva micro del centro escolar.

Corresponde a la autoridad educacional (a nivel nacional o a nivel regional / local), *orientar la acción de los centros educativos en torno a cómo acoger y acompañar a los nuevos profesores que contrata*. Corresponde a las acciones de supervisión del sistema verificar si se ofrecen o no las condiciones señaladas.

1.4. Políticas de inserción a la docencia en América latina: La Deuda Pendiente; Vaillant, D. (12 de abril del 2009), Revista de currículum y formación del Profesorado, recuperado el 26 de marzo del 2011.

El presente artículo busca aportar elementos para un debate informado sobre las políticas de inserción a la Docencia en América Latina. Se parte del supuesto que el logro en los aprendizajes de los estudiantes, se relaciona entre otros, con la preparación, que los docentes reciben a lo largo de su vida profesional y fundamentalmente en los primeros años de ejercicio laboral.

Durante los años 80 y 90, casi todos los países latino americanos impulsaron transformaciones que llevaron a un escenario educativo actual bastante más favorable que el de décadas pasadas. Las reformas educativas se caracterizaron por la introducción de cambios institucionales; por la adopción de sistemas de medición de calidad y evaluación de resultados del aprendizaje; por la revisión de contenidos curriculares; por los intentos por mejorar las capacidades de gestión y ofrecer incentivos a los maestros; por ciertos éxitos en la aplicación de estrategias para mejorar la equidad, calidad de la enseñanza y el rendimiento interno del sistema educativo. Sin embargo, los esfuerzos realizados no sirvieron para garantizar un desarrollo educativo sostenido en los países de la región. En la práctica, las realidades educativas han probado ser difíciles de transformar. Persisten las desigualdades respecto a la distribución de oportunidades educativas y el rendimiento sigue siendo bajo.

Asumiendo que la enseñanza es una de las claves para el logro de buenos aprendizajes, la mejora de la situación de los docentes es uno de los principales desafíos enfrentados por las políticas educativas latinoamericanas. Muchos países se caracterizan por un entorno profesional que presenta dificultades a la hora de retener a los buenos maestros y profesores. Son escasos los estímulos para que la profesión docente sea la primera opción

de carrera. Las condiciones de trabajo son a menudo inadecuadas y existen serios problemas en la estructura de remuneración e incentivos. A esto se agrega la falta de una formación inicial y un desarrollo profesional adecuados que preparen a los docentes para la tarea de enseñar (Vaillant, 2007).

En América latina uno de los obstáculos fundamentales a la hora de llevar adelante cambios educativos es la inestabilidad en los cargos de los Ministros de Educación. Por lo general, niveles altos de rotación en los Ministerios de Educación, suelen coincidir con problemas en la implementación de reformas.

1.5. Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador, (Mauro León)

En este marco, la iniciativa del Proyecto Regional Integración de los Jóvenes al Mercado Laboral, auspiciada por CEPAL y GTZ, busca aportar a la formación de políticas activas e informadas de mercado de trabajo para la juventud. En este documento, el último de una serie de análisis cualitativos y cuantitativos elaborada por FLACSO y la Universidad Politécnica Salesiana sobre los y las jóvenes y el mercado laboral en el Ecuador, se presenta una propuesta de políticas, programas y proyectos de fomento de la inserción laboral de este grupo poblacional, que recoge también las opiniones de los participantes en los talleres de discusión de un borrador preliminar realizados en las ciudades de Quito y Guayaquil el 28 y 29 de abril de 2005. Se plantean tres políticas fundamentales: mejoramiento de la empleabilidad, creación de oportunidades de empleo y fortalecimiento institucional. Todo el estudio se ha enfocado en los y las jóvenes urbanos, especialmente de las ciudades de Quito y Guayaquil.

La *visión* de las políticas de inserción laboral para la juventud del Ecuador es la de un Ecuador con igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo para todos los y las jóvenes. Y El *objetivo* central consiste en garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo de los y las jóvenes del Ecuador, mediante el mejoramiento de su empleabilidad, la creación de oportunidades de empleo y el fortalecimiento institucional de las entidades vinculadas con la juventud. Esto se sustenta en los principios enmarcados en un enfoque de derechos. Estos son: universalidad, indivisibilidad, igualdad, eficiencia, participación y rendición de cuentas.

Universalidad Todos los y las jóvenes tienen derecho a un empleo digno, independientemente de su condición social, etnia, color, lengua, sexo, opción sexual,

filiación política, lugar de residencia o condición de salud. Las políticas promoverán la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. Las políticas conciben a la universalidad como un principio de política y a la focalización de las intervenciones como un instrumento de política que puede contribuir a universalizar el derecho al empleo.

Indivisibilidad. El derecho al empleo está indivisiblemente asociado a otros derechos como el derecho a la educación, alimentación, nutrición y salud. Esto implica que las políticas tendrán un enfoque integrado e integral de la política de empleo, concibiéndola como multidimensional.

Igualdad y no discriminación Todos los y las jóvenes del país tienen derecho a disfrutar de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, por lo que las políticas pondrán un énfasis especial en los y las jóvenes vulnerables y socialmente excluidos y en la eliminación de las disparidades sociales existentes en el proceso de inserción al mercado laboral. Ningún joven será discriminado o excluido del derecho al empleo.

Eficiencia. Las políticas promoverán el logro de los mejores resultados en términos de cobertura, calidad y equidad mediante un uso óptimo de los recursos.

Participación. Todas las personas y actores tienen derecho a participar y a ejercer y demandar el ejercicio de sus derechos. En particular, los jóvenes pobres y pertenecientes a poblaciones socialmente en desventaja tienen el derecho a participar activa y documentadamente en las decisiones que afectan sus vidas; son actores y socios claves del desarrollo y no sólo beneficiarios pasivos. La participación social es clave para lograr el cambio institucional que demanda el progreso de la población y para dotar de sostenibilidad a las políticas.

Rendición de cuenta. Todos los actores del proceso tienen deberes y obligaciones, sobre los cuales son responsables y deberán rendir cuentas de una manera transparente. En particular, el estado ecuatoriano tiene el deber de respetar, proteger y satisfacer el derecho al empleo.

Mejoramiento de la empleabilidad, mejorar la empleabilidad o capacidad de inserción laboral de los y las jóvenes, adecuando sus capacidades a los requerimientos actuales y a las transformaciones futuras de la economía y promoviendo el aprendizaje durante toda la vida. Se busca una visión integral que contemple tanto la educación formal como la

formación laboral. Asimismo, que considere tanto el aumento de la empleabilidad para el corto plazo como para el largo plazo.

Esta política se compone de dos programas: ampliación de la educación formal y capacitación laboral de los y las jóvenes. Programa de ampliación y mejoramiento de la educación formal que es un aspecto que limita las posibilidades de inserción laboral de los y las jóvenes es su insuficiente nivel educativo y la inadecuación de éste a las exigencias del mercado laboral. La primera carencia está relacionada a la deserción temprana de muchos jóvenes del sistema educativo, mientras la segunda se relaciona a la baja calidad de la educación.

1.6. Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias; Jurgen Weller (Marzo/2006)

El artículo hace referencia a algunos resultados del proyecto de “Integración de jóvenes al mercado laboral”, llevado a cabo por la CEPAL entre 2003 y 2005, con el financiamiento del gobierno alemán, a través de su Agencia de Cooperación Técnica (GTZ). El proyecto tuvo como objetivo analizar los procesos de inserción laboral de los jóvenes en Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú. El criterio de selección de los casos fue la existencia de proyectos de la cooperación bilateral de la GTZ que desarrollan actividades con y para jóvenes. Este criterio se aplicó por tres motivos: la existencia de estos proyectos bilaterales, acordados con las respectivas autoridades nacionales, se tomó como indicador de la relevancia que éstas le dan al tema de la juventud; se podían aprovechar los conocimientos previos de los proyectos de la GTZ a nivel nacional, y en los países en que los proyectos bilaterales se mantienen por más tiempo se siguen utilizando los resultados del proyecto regional para mejorar la propuesta.

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

A partir de los resultados de los estudios y tomando en cuenta las experiencias previas con políticas, programas y proyectos, se desarrollaron propuestas para fomentar la inserción laboral que se discutieron en talleres con jóvenes y seminarios nacionales con todos los

agentes relevantes, estas propuestas obviamente se orientan a la situación y la institucionalidad específicas de cada país.

Se analiza también algunas tensiones presentes en la inserción laboral de los jóvenes – dada la gran heterogeneidad de las cohortes juveniles, obviamente afectan con distintos grados en los diferentes segmentos de la juventud latinoamericana y en los diferentes países – y se pregunta por políticas y programas que pueden atenuar o resolver estas tensiones.

Existen tensiones y estrategias, entre ellas tenemos: Los jóvenes tienen mayores niveles de educación formal que las cohortes anteriores, pero que también tienen mayores problemas de inserción laboral, La causa de esta tensión seguramente no es que las nuevas generaciones sean “demasiado” educadas o que haya demasiados jóvenes con altos niveles de educación. Como indica el aumento de la brecha salarial a favor de los más educados, observado en América Latina recientemente, la demanda laboral más bien está sesgada hacia el personal más calificado. El problema se concentra más bien en dos áreas: En la mayoría de los países la demanda laboral ha sido débil – esencialmente determinada por la modesta expansión de la actividad económica –. Esto ha afectado a todos los grupos etarios, aumentando las tasas de desempleo específicas.

La tasa correspondiente de los jóvenes, de por sí más alta que aquella de los adultos, subió marcadamente, aunque no se haya ampliado la brecha relativa a los adultos. Específicamente las condiciones de inserción laboral de los jóvenes más calificados – en términos generales más favorables que las de los jóvenes con niveles educativos más bajos – se deteriora en un momento de crisis, ya que en un contexto sin generación de nuevos puestos de trabajo su ventaja competitiva no les sirve y ellos entran al desempleo abierto o al trabajo en sectores de baja productividad. En consecuencia, mientras para los adultos (30 a 64 años), entre alrededor del 1990 y alrededor del 2002 se amplió la brecha entre los ingresos de los más calificados (13 años de estudios y más) y el ingreso medio de este grupo etario, en el caso de los jóvenes esta brecha se achicó.

A pesar de la importante ampliación de la cobertura de 93% de la educación primaria y de 65% de la educación secundaria (CEPAL, 2005), existen serios problemas de calidad de la educación. Al respecto cabe mencionar, entre otros, los resultados mediocres en la medición de resultados, la segmentación de los sistemas de educación, la “devaluación educativa” y los problemas de cobertura (pre-escolar, secundaria etc.) que persisten en muchos países. Las implicaciones políticas son relativamente obvias y de ninguna manera novedosas. Las

políticas macro, meso y microeconómicas deben favorecer un crecimiento económico elevado y estable, como precondition para una demanda laboral favorable a la inserción laboral de los jóvenes.

Aun así, el mismo nivel de educación formal hoy en día no garantiza el acceso al mismo tipo de ocupación que décadas atrás.

Por ejemplo, como se ha subrayado frecuentemente, la educación secundaria ha llegado a ser una condición necesaria pero no suficiente para una inserción laboral exitosa. El mismo grado escolar hoy en día no otorga las mismas habilidades que antes – y no debe hacerlo, dado que también los requisitos han cambiado – pero el mejoramiento de la cantidad y la calidad de la educación es y seguirá sin duda una condición clave para la inserción laboral individual y colectiva. 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. El establecimiento de mecanismos de seguimiento a nivel regional puede contribuir a avanzar en este sentido.

Se observa otra tensión entre la alta valoración que los jóvenes dan al trabajo en sí y las experiencias, frecuentemente frustrantes, con empleos concretos. A pesar de la creciente percepción funcional del trabajo, principalmente como fuente de ingreso que en algunos casos tiene que competir con otras que prometen ganancias mayores y más fáciles, para muchos jóvenes el trabajo sigue siendo piedra angular para el desarrollo de su identidad personal. A esto contribuye el desarrollo de nuevas relaciones sociales en el lugar de trabajo. Sin embargo, muchas experiencias laborales iniciales no cumplen con las expectativas correspondientes ya que se reportan ingresos bajos, amenazas con despido, malos tratos, acoso sexual, relaciones personales desagradables, en fin, condiciones que no estimulan el aprovechamiento del potencial que tiene el trabajo para el desarrollo individual y social de los jóvenes.

Esta tensión proviene, en parte, del desconocimiento de los jóvenes respecto al mundo laboral. Medidas para un acercamiento más temprano, durante el período escolar, pueden suavizar el impacto psicológico de esta transición, entre ellas visitas a empresas, visitas desde empresas a los colegios – por ejemplo de antiguos alumnos o de empresa cercanas-pasantías, el apoyo a trabajar durante las vacaciones, etc. Sin embargo, obviamente dicho desconocimiento no es el único origen de esta tensión. El incumplimiento de las leyes, el abuso del desconocimiento de los jóvenes de sus derechos laborales, su bajo grado de organización sindical – todos estos factores juegan un papel importante al respecto. Por lo

tanto, 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 (por ejemplo en programas de capacitación subsidiada) los jóvenes deben tener acceso a personas de confianza (tutores) que pueden ayudar en caso de conflictos de este tipo.

Modelos discursivos sobre el vínculo entre la educación y el trabajo. En los grupos focales con jóvenes chilenos provenientes de localidades con altos índices de pobreza, surgieron cuatro discursos diferentes respecto al vínculo entre la educación y el trabajo. En una situación de baja escolaridad y escasa presencia en el mercado laboral, se registra una disposición discursiva a un proyecto de reinserción educacional, donde la actividad laboral solo es concebida como complemento de este objetivo fundamental. Los jóvenes que se encuentran en esta situación, por lo general, aquellos que recientemente han debido abandonar los estudios por problemas económicos o familiares, enfatizan en la necesidad de terminar su enseñanza secundaria, ya que de otro modo será muy difícil alcanzar algún puesto de trabajo, por precario que éste sea.

Otros jóvenes, de bajo nivel de escolaridad, pero quienes, gracias al uso de redes sociales y la agencia personal, han podido integrarse de manera satisfactoria en el mercado del trabajo presentan un discurso de carácter meritocrático. En este caso, el capital cultural puede ser prescindible (no existe la exigencia inmediata de completar estudios) ya que el esfuerzo personal suple tal déficit y el énfasis principal recae en la dimensión actitudinal y la confianza en el propio esfuerzo para poder salir adelante.

Finalmente, entre jóvenes que han desarrollado competencias y cuentan con capital cultural pero que tienen problemas en su integración en el mercado laboral se produce un desajuste de expectativas y es factible que la confianza en las propias capacidades se vea resentida ante el peso de los factores estructurales, inhibiendo una inserción, aunque sea parcial en el sistema de trabajo. Fuente: CIDE, 2004.

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

La creciente importancia de la combinación del trabajo con estudios puede generar tensiones negativas al afectar el rendimiento en ambos campos, o positivas al abrir el acceso a oportunidades de otra manera cerradas. Entre alrededor de 1990 y alrededor de 2002, el porcentaje de los jóvenes de 15 a 19, 20 a 24 y 25 a 29 años que al mismo tiempo trabajan y asisten al sistema educativo subió de 26,6% a 34,5%, de 14,9% a 19,9% y de 7,7% a 11,1%, respectivamente. En la medida en que el trabajo afecta el rendimiento escolar, debido a extensas o extenuantes jornadas laborales que restringen la capacidad de aprendizaje, este aumento representa una tendencia negativa que hipoteca el futuro de los jóvenes. (Fuente: Campuzano, 2005)

Por otra parte, para muchos jóvenes la alternativa a combinar los estudios con el trabajo, probablemente sería el abandono de los primeros, debido a las urgencias previamente mencionadas. Además, en vista de la relevancia de la experiencia para la inserción laboral, trabajar durante la asistencia al sistema escolar en una manera que no afecta significativamente el rendimiento de los estudios (en las vacaciones, durante el período de clases con un horario de trabajo acotado), no solo generaría ingresos a los jóvenes sino les acercaría de manera importante al mundo laboral.

1.7. La Profesión Docente, Estudios pedagógicos. v.36 n.1 Valdivia 2010

El eje articulador de esta revisión es el de identidad profesional. Entendemos la identidad profesional como el concepto que los maestros forjan de sí mismos en relación a su profesión y su trabajo y que se sustenta en elementos referidos tanto a la concepción personal de la enseñanza, como a su percepción de eficacia. Se entreteje en la identidad docente lo que los maestros saben (su base de conocimientos), lo que creen (creencias), lo que sienten (emociones) y lo que interpretan (significaciones); todo ello, marcado por los contextos singulares y globales en los que ejercen su trabajo.

El conocimiento docente.- La base de conocimiento para la profesión docente ha sido descrita ampliamente en diversos estudios, y se ha expresado en términos de áreas, por una parte, se cuenta con descripciones referidas a las formas de conocimiento presentes en la enseñanza como son el conocimiento de proposiciones o teórico, el conocimiento tácito (creencias, posturas ideológicas) y el conocimiento de destrezas o habilidades, se indican entonces las principales áreas de contenido que forman parte de la base de conocimientos del docente como son los contenidos curriculares, pedagógicos, algunos autores hacen

notar el carácter eminentemente sintético del conocimiento docente en la medida en que constituye un conocimiento científico dirigido o movilizado en la práctica.

Desde una perspectiva más directamente relacionada con el trabajo educativo, una serie de estudios coinciden en que los profesores valoran y se encuentran satisfechos con lo que es propio de la enseñanza y de la educación, y que esta satisfacción varía según su experiencia docente y la etapa de la carrera en que se encuentran.

Respecto a su trabajo, los profesores estudiados tienden a sentir mayor satisfacción cuando su labor es reconocida y apreciada, y existen buenas relaciones entre colegas. Resienten, por otra parte, aspectos concretos de su condición como son la cantidad de alumnos por curso, las recargas de trabajo administrativo y burocrático producido por las reformas, y el nivel de sus remuneraciones.

El grado de satisfacción de los docentes con el salario que reciben varía bastante según los contextos. En Europa, según lo indica el estudio EURYDICE (2004) de 18 países estudiados, sólo en cuatro países los docentes indican que los salarios son motivo de insatisfacción laboral. Por otra parte, en estudios sobre docentes en países como Estados Unidos y Australia, la evidencia indica que muchos profesores consideran que su salario es insatisfactorio; pero, al mismo tiempo, no apoyan o apoyan con reservas las políticas de incrementos basados en evaluación de desempeño o resultados de aprendizaje de los alumnos.

Respecto a salarios, los resultados de ciertos estudios econométricos concluyen que éstos en América Latina no son altos comparados con los de otras profesiones, debido a largos períodos de vacaciones que tienen los docentes y la menor duración de la jornada de trabajo en algunos países, sin embargo, la recurrencia con que el tema salarios aparece como problema en diversos estudios muestra, por otra parte, una generalizada percepción de que los niveles salariales están por debajo de lo que la función docente merece.

En lo que se refiere a relaciones entre profesores, diversos estudios en España, Inglaterra, Australia y Estados Unidos hacen notar las buenas relaciones de tipo social y profesional que los docentes encuestados dicen mantener con sus colegas, incluyendo el relacionarse socialmente con ellos fuera de la escuela.

Por otra parte, el estudio de la condición docente en cuatro países latinoamericanos, destaca que las relaciones humanas constituyen una de las tres situaciones problemáticas

que los docentes asocian con su trabajo, particularmente con respecto a los alumnos y sus familias. Esto, a pesar de que los docentes estudiados también reconocen que la relación con los estudiantes y sus padres es una fuente de satisfacción laboral, lo que, a juicio de Tenti Fanfani, puede interpretarse como un indicio de que este factor sólo es problemático cuando se asocia con condiciones de los alumnos que no favorecen la tarea de enseñanza aprendizaje.

1.8. Estándares de Calidad Educativa, Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura; Ministerio de Educación (2012); recuperado el 3 de marzo del 2013

La constitución política del Ecuador establece en su artículo 26 que “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado”, y en su artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad. Adicionalmente, la sexta política del Plan Decenal de Educación determina que hasta el año 2015, se deberá mejorar *la calidad y equidad de la educación e implementar un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo*. Sin embargo, estos mandatos no dicen explícitamente qué es calidad educativa.

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. Por ejemplo, para ser conducente a una sociedad democrática, el sistema educativo será de calidad si desarrolla en los estudiantes las competencias necesarias para ejercer una ciudadanía responsable.

En el caso ecuatoriano, según señala la Constitución, se busca avanzar hacia una sociedad democrática, soberana, justa, incluyente, intercultural, plurinacional y segura, con personas libres, autónomas, solidarias, creativas, equilibradas, honestas, trabajadoras y responsables, que antepongan el bien común al bien individual, que vivan en armonía con los demás y con la naturaleza, y que resuelvan sus conflictos de manera pacífica.

Adicionalmente, un criterio clave para que exista calidad educativa es la *Equidad*, en este caso se refiere a la igualdad de oportunidades, a la posibilidad real para el acceso de todas las personas a servicios educativos que garanticen aprendizajes necesarios, así como su permanencia y culminación en dichos servicios.

Desde este punto de partida los *Estándares de Calidad Educativa* son descripciones de logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. En tal sentido, son orientaciones de carácter público, que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad. Así, por ejemplo, cuando los estándares se aplican a estudiantes, se refieren a lo que estos deberían saber y saber hacer como consecuencia del proceso de aprendizaje.

Los estándares propuestos aspiran a tener las siguientes características: Ser objetivos básicos comunes a lograr; Estar referidos a logros o desempeños observables y medibles; Ser fáciles de comprender y utilizar; Estar inspirados en ideales educativos; Estar basados en valores ecuatorianos y universales; Ser homologables con estándares internacionales pero aplicables a la realidad ecuatoriana; y Presentar un desafío para los actores e instituciones del sistema.

Por ello, El Ministerio de Educación se encuentra diseñando tres tipos de estándares: estándares de *aprendizaje*, y estándares de *desempeño profesional* y de *gestión escolar* que ayudan a asegurar que los estudiantes logren los aprendizajes deseados.

Los Estándares de Aprendizaje, Estos estándares son descripciones de los logros educativos que se espera que los estudiantes alcancen en los distintos momentos de la trayectoria escolar desde educación inicial hasta el bachillerato. Para los estándares de Educación General Básica (EGB) y bachillerato, se ha empezado por definir los aprendizajes deseados en cuatro áreas del currículo nacional; Lengua, Matemática, Ciencias Naturales y Estudios Sociales, así como en el uso de las TIC.

Los Estándares de desempeño profesional, Actualmente, se están desarrollados dos tipos de estándares generales de desempeño profesional: de docentes y de directivos. A futuro, se formularán estándares para otros tipos de profesionales del sistema educativo, tales como mentores, supervisores-asesores y supervisores-audidores.

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

Los estándares de desempeño directivo son descripciones de lo que debe hacer un director o rector competente; es decir, de las prácticas de gestión y liderazgo que están positivamente correlacionadas con el buen desempeño de los docentes, la buena gestión

del centro escolar, y los logros de aprendizaje de los estudiantes. *Mientras los Estándares de gestión escolar*, son referencia a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje esperados, a que los actores de la escuela se desarrollen profesionalmente, y a que la institución se aproxime a su funcionamiento ideal.

El principal propósito de los estándares es *orientar, apoyar y monitorear* la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo. Simultáneamente, permitirán a los tomadores de decisión obtener insumos para revisar las políticas públicas dirigidas a mejorar la calidad del sistema educativo. Así tenemos:

Proveer información a las familias y a otros miembros de la sociedad civil para que estos puedan exigir una educación de calidad; Proveer información a los actores del sistema educativo, para que estos puedan determinar qué es lo más importante que deben aprender los estudiantes, cómo debe ser un buen docente y un buen directivo, cómo debe ser una buena institución educativa; realizar procesos de autoevaluación; diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento o fortalecimiento con base en los resultados de la evaluación y la autoevaluación; Proveer información a las autoridades educativas, para que estas puedan diseñar e implementar sistemas de evaluación de los diversos actores e instituciones del sistema educativo, e implementarlos. Para empezar, existe evidencia a nivel mundial que sugiere que los países que cuentan con estándares de aprendizaje es decir, con descripciones explícitas de lo que los estudiantes deberían saber y saber hacer en cada nivel de su escolaridad tienden a mejorar la calidad de sus sistemas educativos. Por ejemplo, la última versión del Informe McKinsey (Mourshed, Chijioke&Barber, 2010), sobre la calidad de los sistemas educativos confirma este punto. En este estudio se analizan veinte sistemas educativos de todo el mundo que se consideran muy buenos o que han logrado importantes mejoras en poco tiempo, y se concluye que tener estándares educativos es una estrategia necesaria para el mejoramiento de un sistema educativo, sin importar cuál sea su nivel actual de calidad. Por su parte, los estudios de PISA (2010) establecen que los sistemas educativos a nivel mundial cuyos estudiantes tienen alto rendimiento se caracterizan, entre otras cosas, por tener estándares públicos que establecen lo que deben aprender los estudiantes.

Dentro de cada modelo, los estándares se organizan en categorías que van de lo general a lo particular. Cada categoría general se desagrega en categorías más particulares y estas a su vez en otras categorías de incluso mayor especificidad. Los nombres de las diferentes categorías de cada tipo de estándar pueden variar, según su naturaleza.

Los estándares de aprendizaje requieren de una estructura y una nomenclatura muy específicas que estén claramente correlacionadas con la estructura y la nomenclatura de los currículos nacionales. En el modelo de desempeño profesional, la categoría más general se denomina *dimensión*. Esta se descompone en *estándares generales*, que a su vez se dividen en *estándares específicos*.

¿Qué es un docente de calidad?, Una educación de calidad es la que provee las mismas oportunidades a todos los estudiantes y contribuye a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país. Bajo esta visión de calidad educativa, un docente de calidad será el que contribuye a alcanzar estas metas, sobre todo, a través de la formación de sus estudiantes.

¿Cuánto impacto puede tener un docente sobre la formación de sus estudiantes?, “La calidad de un sistema educativo no puede ser mayor a la calidad de sus docentes”. Es difícil determinar el impacto de un docente sobre la formación completa del estudiante, es decir, preparar a los estudiantes para la vida y la participación en la sociedad democrática, para futuros estudios y para el trabajo y el emprendimiento. Adicionalmente, se sabe que los docentes no son los únicos que tienen impacto sobre el aprendizaje y la formación de los estudiantes, ya que otros factores tales como las características de los estudiantes, el contexto, el desempeño de los directivos y la gestión de la escuela también lo hacen.

¿Qué hacen los mejores docentes?, En el caso del Ecuador, además de las prácticas que la investigación señala como efectivas, existen desempeños docentes que se identifican como muy importantes dados los objetivos del país que se señalan en la Constitución y la Ley de Educación, y además, que los docentes, directivos, padres y madres de familia y estudiantes ecuatorianos han señalado como elementos importantes a considerar.

1.9. Estado del arte de la formación docente en el ecuador, Cuadernos del contrato social por la educación – ecuador. . Cuaderno n°8. De Milton Luna Tamayo

Desde hace varios años, los estudiosos del tema educativo vienen insistiendo en la necesidad de fortalecer la formación de los docentes, porque se considera que el maestro es el eje del sistema y debe ser el protagonista de todos los cambios que necesita la educación para constituirse en factor de desarrollo y de superación.

Lamentablemente, a pesar de todas las buenas intenciones, los procesos de formación de los docentes no han sido atendidos por las autoridades educativas; las instituciones formadoras se han debatido entre el desorden, la insuficiencia de políticas educativas y la falta de recursos humanos y financieros. En los últimos años, recién a partir de 2006, se han producido varios cambios que, se espera, contribuyan al mejoramiento del sistema.

1.9.1. Situación de la Educación en el Ecuador

Según las pruebas de evaluación aplicadas por la UNESCO con su Laboratorio de Evaluación de la Calidad de la Educación y también según las pruebas SER tomadas por el propio Ministerio de Educación en los últimos años, los resultados de los aprendizajes no son los más satisfactorios, el Ecuador está entre los últimos países de América Latina.

Sin embargo, en el último quinquenio se han aplicado varias políticas públicas destinadas a cambiar esta situación, a veces oprobiosa. Desde el año 2006 hasta la presente fecha se han implementado varios programas de desarrollo educativo destinados a superar los altos déficits existentes. Así, se elaboró y se puso en vigencia el Plan Decenal de Educación (2006– 2015) destinado a mejorar la calidad de la educación y a fortalecer la institucionalidad educativa. Se expidió, en el año 2011, la Ley de Educación Intercultural, la misma que trae radicales modificaciones en la organización docente de los establecimientos educativos. Se elaboraron los estándares de calidad para el desempeño directivo y para el desempeño docente, los cuales se están aplicando para la evaluación docente y para la formación continua. Se han implementado los procesos de evaluación para los estudiantes, los docentes, los directivos y las instituciones (2010). Se ha implementado el programa SIPROFE que es un Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo, mediante el cual se espera ofrecer formación continua a todos los docentes en ejercicio y se ha planificado la creación de la Universidad Nacional de Educación (UNAE). En el año 2010, funcionaron en el Ecuador 29 998 instituciones educativas, de las cuales, 4548 fueron de Educación Inicial, 25 503 de Educación General Básica y 3243 de Bachillerato; todas las cuales acogieron 2 777 412 estudiantes y fueron atendidas por 211 081 profesores.

La formación de los docentes está encargada a dos tipos de instituciones, que son los Institutos Superiores Pedagógicos (ISPED), que forman docentes para los niveles de Educación Inicial y Educación General Básica y las Facultades de Filosofía y Educación, que dependen de las diferentes universidades, que forman prioritariamente a los docentes de Bachillerato, aunque también lo hacen con los docentes de Educación Inicial y Básica y en el Cuarto Nivel ofrecen cursos de Maestría, Especialización y Diplomado Superior en las

diferentes ramas de la educación. En la actualidad, existen 29 Institutos Superiores Pedagógicos que están estratégicamente ubicados en casi todas las provincias del país, de los cuales seis son Interculturales Bilingües. 24 ISPED son estatales, cuatro son cofinanciados por el Estado y la Conferencia Episcopal y uno es Particular. También se cuenta con 44 Facultades de Ciencias de la Educación o programas de Formación de Docentes de Pregrado que ofrecen las universidades del país, los cuales, en su totalidad, forman a un estimado de 33 000 aspirantes a la docencia.

1.9.2. Políticas y estrategias en la formación de los docentes en el Ecuador

El Plan Nacional del Buen Vivir 2009–2013 establece las políticas y estrategias nacionales para el desarrollo económico y social del Ecuador. Entre sus estrategias, plantea la reestructuración y fortalecimiento de la educación superior, con el fin de asegurar la existencia del talento humano preparado para el buen vivir.

Plan Decenal de Educación. Se lo concibió con el objeto de «garantizar la calidad de la educación nacional con equidad, visión intercultural e inclusiva, desde un enfoque de los derechos y deberes, para fortalecer la formación ciudadana y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana.

Los objetivos estratégicos más importantes en el campo de la docencia son: El marco Curricular que consiste en consolidar una reforma curricular que articule todos los niveles y modalidades del sistema educativo. Acorde con la realidad sociocultural, lingüística y tecnológica contemporáneas. Y el marco de talento humano que tiene como propósito el de renovar la formación inicial del personal docente, capacitar al personal administrativo y contribuir a mejorar su calidad de vida.

1.9.3. Ley de Educación Intercultural, Asamblea Nacional 2012

La Ley reconoce y da una alta valoración al trabajo del profesorado, como un factor esencial para lograr la calidad de la educación, señalándose entre los principales derechos el de acceder gratuitamente a los procesos de desarrollo profesional, la capacitación, la actualización, la formación continua y el mejoramiento pedagógico en todos los niveles de la enseñanza y para atender las necesidades más sentidas de los docentes.

Otro de los derechos importantes es el de participar en los concursos deméritos y oposición para ingresar al Magisterio Ecuatoriano y para optar por las diferentes rutas profesionales

constantes en el Sistema Nacional de Educación. El Capítulo Décimo establece la necesidad de la creación de la Universidad Nacional de Educación (UNAE), la misma que tiene por objetivo fomentar el ejercicio de la docencia, de cargos directivos, administrativos y de apoyo al Sistema Nacional de Educación. Se da un carácter plurinacional para promover el conocimiento intercultural. Una de las políticas implementadas en los últimos años que ha creado las mayores expectativas en la sociedad es la Evaluación de las Instituciones Educativas, Docentes y Estudiantes que forman parte del Sistema. La Evaluación del Desempeño Docente ha sido la más comentada, puesto que tradicionalmente los docentes no han sido evaluados de manera sistemática y han sido muy renuentes a permitir que se realicen estas acciones. La Evaluación del Desempeño Docente tiene el propósito de monitorear la calidad de la educación que brinda el Sistema Nacional de Educación y establecer criterios de políticas públicas que permitan mejorar los procesos de enseñanza – aprendizaje en las diferentes instituciones educativas.

Los docentes en ejercicio, En el año 2010, estaban en ejercicio 211 081 docentes, los cuales conforman el colectivo más grande del país, superior a la fuerza pública y a cualquier otro tipo de colectivos profesionales. El 67,57% son mujeres y el restante 32,43% son hombres. Lo que confirma la idea de que la docencia es una profesión ejercida preferentemente por mujeres. La Dirección Ejecutiva del Consejo Nacional de Educación Superior (CONESUP) emitió el Acuerdo N. ° 264 de 07 de abril de 2005, mediante el cual se establece el Diseño Curricular por Competencias para el Profesor de Educación Básica, en el que se determinan los objetivos de la formación, el perfil por competencias, los escenarios de actuación y la Matriz Curricular para alcanzar la formación de este docente.

Los Objetivos generales de la formación son: “Formar un profesional de la docencia con preparación humanística, científica y tecnológica, que garantice un servicio educativo de calidad”, «Consolidar en el futuro profesor de Educación Básica un comportamiento ético, centrado en el interés de educar a la niñez y a la juventud, en la investigación y la innovación educativa, comprometido con el desarrollo socioeconómico del país.» Las competencias principales establecidas en la misma disposición legal son: Mediador de aprendizajes significativos y funcionales, potenciando las habilidades del pensamiento en forma reflexiva, crítica y creativa. Investigador técnico crítico de la realidad educativa, aplicando procesos cuantitativos–cualitativos, con rigor científico y ético. El Ministerio de Educación, en el año 2010 y con el auspicio de la OEI, elaboró por primera ocasión los Estándares de Desempeño Docente, los cuales fueron validados durante el presente año y se han empezado a poner en práctica para los procesos de evaluación de docentes, como también para la formación continua. Los Estándares de Desempeño Docente establecen

cuatro grandes dimensiones que contienen las áreas de lo que un docente de calidad debe desarrollar en su desempeño y que influyen en los aprendizajes de los estudiantes. Tanto el perfil del nuevo docente, como los estándares de desempeño docente dan cuenta de la propuesta de un docente renovado, con una actitud positiva frente al proceso educativo y la comunidad a la que atiende, con un compromiso ético y un apropiado desarrollo profesional.

1.10. Condiciones de Trabajo y Salud de los Docentes, Ecuador 2006, Unesco –Une – Cenaire, de Eduardo Fabara Garzón

1.10.1. Situación actual de los Docentes

La situación del Magisterio Ecuatoriano es muy compleja, la mayor parte de docentes vive en condiciones de pobreza, debido a los bajos salarios que percibe, pero las exigencias de la sociedad son altas, por la dinámica de los procesos tecnológicos que vive la sociedad actual. Se exige que los profesores respondan a las expectativas sociales y a las necesidades de este mundo en permanente transformación, pero por la situación económica muchos docentes deciden no continuar sus estudios, conformándose con el título que obtuvieron. La Formación docente en la actualidad tiene varios problemas relacionados con la formación inicial y la permanente, puesto que más de un 20% requiere de un proceso de profesionalización, pero, además, las ofertas de las instituciones formadoras no son satisfactoria en lo que corresponde al desarrollo profesional y la actualización docente, además la edad promedio de los docentes van desde los 30 a 60 años desde que inicia su actividad profesional hasta que llegue su jubilación.

1.10.2. Condiciones Físicas de los Docentes

La situación física, por tanto, las condiciones materiales en las que laboran los establecimientos educativos no son satisfactorias, la infraestructura educativa es obsoleta y mal mantenida. También hay problemas con el aseo de los locales. En la investigación se estudió la carga de trabajo y esta se ubica entre forzada y muy forzada, lo que afecta el estado de salud de los profesores, los aspectos que repercuten en esta carga de trabajo son: permanecer de pie durante mucho tiempo, forzar la voz para dictar clases y trabajar en ambientes ruidosos. Los profesores de la muestra tienen en el aula una muy alta exigencia ergonómica.

Las actividades que copan el tiempo de trabajo de los docentes son dentro de la escuela: - Dictar clases, -Realizar evaluaciones de los estudiantes,-Atender a los padres de familia. Fuera de la escuela requieren tiempo para:-Preparar clases.-Preparar material de enseñanza y Asistir a cursos de perfeccionamiento docente. Existen algunos factores sociales que influyen de manera determinante en el desarrollo escolar, estos son: La migración, El abandono de los padres a los niños, La pobreza, La violencia familiar y al interior de la propia escuela. Esta violencia repercute en todo el proceso educativo y es motivo de preocupación. Los problemas que más afectan a los docentes en su actividad profesional son:-La falta de colaboración de los padres de familia, Los problemas de aprendizaje que se derivan de las situaciones sociales y pedagógicas. El comportamiento indisciplinado de los grupos de estudiantes en su conjunto.

1.10.3. Enfermedades y Síntomas

Las enfermedades más frecuentes son: El Stress, gastritis, afonía, resfríos frecuentes y várices en las piernas. Los síntomas o las manifestaciones de enfermedad más frecuentes son: el dolor de la espalda, la angustia, el insomnio y la dificultad para concentrarse. El índice de ausentismo, tiene un promedio de 0.69% por docente y por año, cada docente solicitó menos de un día de licencia. Los docentes llevan una vida sedentaria, su tiempo libre lo utilizan en: La lectura de libros y revistas. Estudiar materias de su interés. Pasearse con amigos y parientes. La realización de deportes y de juegos, como la ejecución de actividades comunitarias, tienen un quinto y sexto lugar en las preferencias de tiempo libre de los docentes. En general, las enfermedades más afectan la salud mental que la salud física, aunque en algunos casos esta se resiente por los problemas mentales. La información fue corroborada por los directores de las escuelas, para quienes, los problemas emocionales, la agresividad, las deficientes relaciones humanas y otro tipo de manifestaciones, como la angustia, el decaimiento y la dificultad para concentrarse, son más frecuentes que los quebrantos físicos.

A juicio de los directores de las escuelas, las manifestaciones de enfermedad mental se dan por los problemas económicos, familiares, laborales, por la sobrecarga y el cansancio en el trabajo que para muchas personas significa atender la escuela y el hogar con iguales responsabilidades. Aunque los directores dicen haber atendido estos problemas mediante el diálogo, la comunicación, la comprensión de ciertas actitudes, la suscripción de acuerdos y convenios con instituciones de salud, charlas y organización de eventos. Muchas manifestaciones derivadas de los problemas de salud mental se siguen manteniendo y aún más se aumentan si los problemas no son atendidos a su debido tiempo.

2. METODOLOGÍA

2.1. Diseño e la investigación

Con el profundo interés de conocer sobre la situación laboral de los egresados titulados de la UTPL, Modalidad Abierta y a Distancia, y de esta manera poder dar propuestas claras de intervención educativa a partir del estudio de casos correspondientes a los titulados de la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica, se ha realizado el proyecto de investigación con la finalidad de averiguar las características de los egresados tanto individuales, académicas y laborales, de igual manera se conoció la continuidad de sus estudios tanto de los egresados como de sus empleadores, se obtuvo también información sobre la formación académica y la actividad laboral de los egresados y la importancia de sus tareas docentes, desde el punto de vista de los titulados y de los empleadores.

2.2. Métodos, Técnicas e Instrumentos de Investigación

La investigación está basada en un estudio de campo específicamente de carácter descriptivo por cuanto la información se obtuvo de los propios titulados y empleadores de los centros educativos en donde prestan su contingente profesional, además se utilizó varias técnicas como, la entrevista, la encuesta y principalmente la observación, para de esta manera hacer énfasis en:

- El Análisis para desestructurar el objeto de estudio en todas sus partes y explicarse la validez de los conocimientos de los encuestados y entrevistados, para de esta forma conocer la realidad laboral de los participantes.
- La síntesis que permitió ir del todo a las partes, asociando juicios de valor, abstracciones, conceptos y valores que incrementaron el conocimiento de la realidad que facilita la comprensión del objeto de estudio.
- La inducción, permitió configurar el conocimiento desde los hechos particulares a las generalizaciones en comparación de los supuestos de trabajo que sirvieron de base para la investigación.
- La deducción, sirvió para definir a partir de un hecho general a obtener hechos particulares dentro del objeto de estudio.

- La Estadística, es una herramienta que permitió organizar en tablas estadísticas la información obtenida de la aplicación de los instrumentos de investigación, (Encuestas), este procedimiento facilitó la objetivación y comprensión de los datos para finalmente realizar la verificación de los supuestos planteados en la planificación de la investigación.

Los instrumentos que se aplicaron en la presente investigación, fueron: Una ficha de contacto para los titulados en Ciencias de la educación Mención Educación Básica de la UTPL, una encuesta sobre las características laborales del docente profesional de Educación General Básica de la UTPL, una encuesta sobre el inventario de tareas de trabajo de docente, este último también fueron encuestados a los directivos de los establecimientos educativos, anexando a ellos un cuestionario de preguntas.

2.3. Preguntas de la Investigación

Las grandes preguntas que se realizaron dentro del proceso de la investigación, y a las cuales con el proceso investigativo se dio respuestas, son: ¿Cuáles son las características individuales dentro del aspecto laboral de los titulados en ciencias de la educación mención educación Básica de la UTPL? ¿Cuáles son las características académicas de los titulados? ¿Cuál es el grado relación e importancia que tienen los titulados con sus empleadores? ¿Cuál es el nivel de satisfacción en el ámbito laboral y profesional del titulado? ¿Cuáles son las necesidades actuales en el ámbito educativo y formativo de los titulados? ¿Qué aspectos metodológicos, didácticos, de evaluación, de investigación, de participación y de interacción profesor-padre de familia-comunidad, tiene los titulados de la UTPL? ¿Qué aspectos socio-humanísticos considera el titulados en su labor profesional?, estas preguntas nos permito sintetizar las conclusiones y las recomendaciones de la investigación.

2.4. Contexto

La investigación se realizó en dos cantones de la Provincia de Morona Santiago, específicamente en la Parroquia Bomboiza perteneciente al Cantón Gualaquiza, y en la Parroquia Sucua de Cantón Sucua, lugares en donde se les localizó la muestra de los titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica de la UTPL.

2.5. Población y Muestra

El tamaño de la población es de 1 849 titulados desde el año 2007 al año 2012, datos que fueron sugeridos por el equipo de planificación de la Universidad Particular de Loja a través del entorno virtual del EVA, y la muestra fue de 7 titulados, repartidos de la siguiente manera, un titulado en el Cantón Bomboiza y 6 titulados en el Cantón Sucua. El proceso investigativo se lo realizo a 6 titulados, de la Modalidad Abierta y a Distancia de la titulación de Ciencias de la Educación, de la Mención Educación Básica desde el año 2007 al 2012 y a sus empleadores, a un titulado no se le pudo localizar ya que en el mes de abril del año 2013, había fallecido en un lamentable accidente moto ciclística, datos que se sustenta con la partida de defunción otorgado por el Registro Civil.

Participaron también en el proceso investigativo 4 empleadores, como es el caso de Directivos de los establecimientos educativos, que llevaban de cerca el desempeño de la labor docente de los titulados, no se pudo realizar a dos empleadores ya que dos titulados prestaban sus servicios como Docentes-Directores con carga horaria, Uno en un centro de Educación Inicial y el otro en un Centro Educativo General Básica, por lo que se realizó únicamente las entrevistas, dándonos un total de 10 involucrados directamente en la investigación.

2.6. Recursos, humanos, institucionales, materiales y económicos

Los recursos humanos que se utilizó en la presente Investigación, fueron, el investigador, el investigado, y mi asesor de tesis, los mismos que me sirvieron de base para cumplir con la aplicación de los instrumentos de la investigación, en cuanto a los materiales se utilizó básicamente útiles educativos como, papel boom, esferográficos, computadora, cámara fotográfica, Celular, y específicamente los instrumentos de investigación proporcionadas por el equipo asesor de la UTPL.

Los recursos económicos que se invirtió en la presente investigación fue autofinanciado por parte del investigador, los mismos que se invirtieron en pasajes, taxis, combustible, impresiones y compra de algunos materiales educativos Se utilizó también las instalaciones educativas de los centros en donde prestaban sus servicios los titulados para realizar las encuestas y las entrevistas.

2.7. Procedimientos para la aplicación de los instrumentos

Una vez recibida la información de los actores principales de la investigación, se procedió a localizarles mediante el correo electrónico, teléfonos y celulares, luego cada uno de los participantes se encuentra registrado bajo un código, tanto de la Provincia, del investigador y de los investigados estos códigos son:

- Investigador: 167
- Provincia: 18
- Titulados encuestados: I1215; I1216; I1217; I1219; I1220; I1221
- Directivos encuestados: I1215; I1216; I1217; I1219;

Con el objetivo de conocer cuáles son las competencias y las características laborales que tienen los profesionales de la educación, los mismos que son egresados titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica, de la Universidad Particular de Loja, Modalidad Abierta y a Distancia dentro de los periodos 2007 al 2012, se aplicaron una encuesta general para los titulados y los directivos, así también se aplicó una entrevista a los directivos de los establecimientos educativos, todos estos formatos fueron diseñadas por el equipo asesor de la Universidad Particular de Loja.

Previas a la aplicación de las encuestas se pudo contactar a los egresados por medios telefónicos y hacer un cita de contacto para de esta manera llenar la ficha inicial de contacto con los titulados, luego se procedió a realizar la encuesta de forma individual y obtener la información específica sobre el titulado con respecto a las características laborales del Docente Profesional de Educación General Básica de la UTPL, además se pudo recabar la información sobre el inventario del Trabajo Docente el mismo que fue aplicado a los titulados como a los empleadores, para ello se obtuvo una respuesta favorable y amable de los participantes que son egresados de la UTPL, mientras que no se contó con el mismo respeto de aquellos directivos que no son egresados de la UTPL, poniéndonos trabas para el cumplimiento de esta actividad y por último se aplicó también una entrevista a los directivos de los establecimientos educativos en donde prestan sus servicios profesionales los egresados. A más de los instrumentos anteriormente señalados se hizo uso de algunos materiales tangibles como son: Cámaras Fotográficas, grabadoras, celulares y un computador para que de esta manera quede impregnada y evidenciada la aplicación de los instrumentos de investigación.

Los resultados y la información obtenida a través de estos instrumentos se presentan de manera detallada en el apartado de interpretación, análisis y discusión de los resultados.

Bajo los resultados provenientes de la investigación se pretende “Realizar una “Propuesta de Intervención educativa a partir del estudio de casos de la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la Mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja” para ello se debe especificar la investigación en.

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

3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

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

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

3.1.1.1 Ubicación geográfica

Cuadro N°1: Ubicación Geográfica de los Titulados.

N° CÓDIGO	PROVINCIA	CANTÓN	PARROQUIA	INSTITUCIÓN EDUCATIVA	DIRECCIÓN
I1215	Morona Santiago	Gualaquiza	Bombioza.	Escuela General Básica "Gonzalo Pesantez"	Comunidad el Arenal
I1216	Morona Santiago	Sucua	Sucua.	Escuela "Arcesio Gonzales Vélez"	Pastor Bernal y Enrique Arizaga.
I1217	Morona Santiago	Sucua	Sucua.	Escuela de Educación Básica Media "Julio Enrique Padilla Hernández"	Avenida sur, Sucua, y Rosendo Torres
I1219	Morona Santiago	Sucua	Sucua.	Escuela General Básica Media "5 de Junio"	Calle 12 de Febrero y Andrés Molina
I1220	Morona Santiago	Sucua	Sucua	Escuela General Básica "Francisco González Estrella"	Avenida Oriental y Hortensio Jara.
I1221	Morona Santiago	Sucua	Huambi	Escuela "Atahualpa" anexa al centro de educación inicial "Caracolito"	Centro de Huambi

Fuente: 6 Titulados de la UTPL

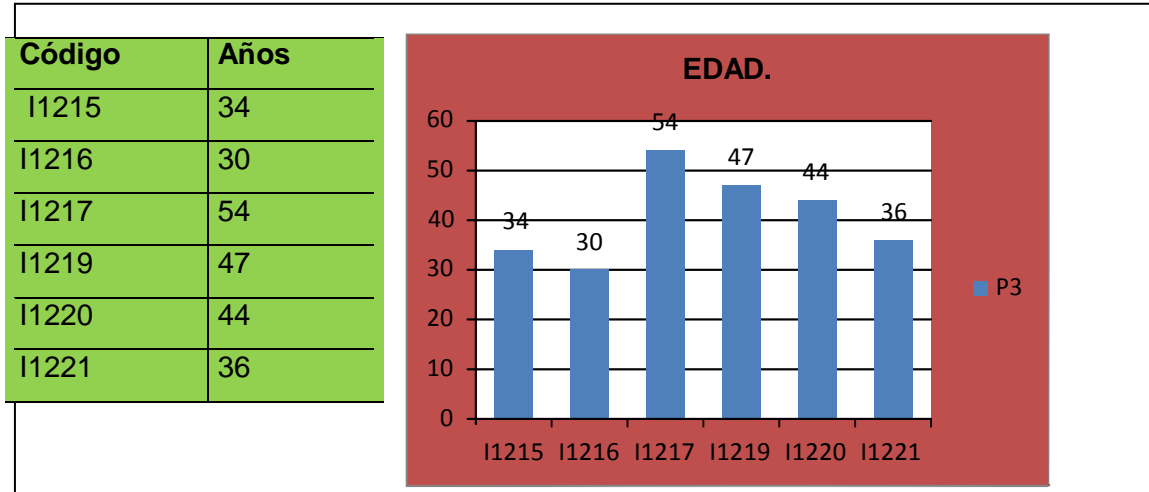
Autor: Walter Benigno Ilbay Llangarí.

Como se puede observar en el cuadro adjunto, la muestra de la investigación se realizó en la Provincia de Morona Santiago, en los cantones de Sucua y de Gualaquiza, en las parroquias de Bomboiza, Sucua, y Huambi, estos datos contrastan con la información proporcionados por parte del equipo técnico de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Se puede apreciar, que todos los encuestados se encuentran laborando en diferentes instituciones educativas de la Provincia de Morona Santiago.

3.1.1.2. Edad

Cuadro N° 2: Edad de los Titulados



Fuente: 6 Titulados de la UTPL

Autor: Walter Benigno Ilbay Llangarí.

En el gráfico, la edad de los Titulados está entre los 30 a 54 años de edad, los mismos que son egresados de la Universidad Particular de Loja en la Mención de Educación Básica, que comprenden los periodos del año 2007 al 2012. Resultados contrastables con lo expuesto en la síntesis, Condiciones de Trabajo y Salud de los Docentes, Ecuador 2006, Unesco – Une – Cenaise, de Eduardo Fabara Garzón, Estas edades que tienen cada uno de los titulados demuestran una amplia vivencia experimental en la vida social, familiar y profesional.

3.1.1.3. Sexo

Cuadro N° 3: Genero de los titulados.

Opción	Frecuencia	%
Masculino	0	0
Femenino	6	100
No contesta	0	0
TOTAL	6	100

Fuente: Encuesta de los titulados de la UTPL

Autor: Walter Benigno Ilbay Llangarí.

En el cuadro se observa que existe un 100% del género femenino investigado, los mismos que son titulados de la Licenciatura en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica, datos que contribuyen en la síntesis sobre *Estado del arte de la formación docente en el Ecuador, Cuadernos del contrato social por la educación – Ecuador. . Cuaderno n°8. De*

Milton Luna Tamayo, en donde manifiesta que El 67,57% son mujeres y el restante 32,43% son hombres. Lo que confirma la idea de que la docencia es una profesión ejercida preferentemente por mujeres.

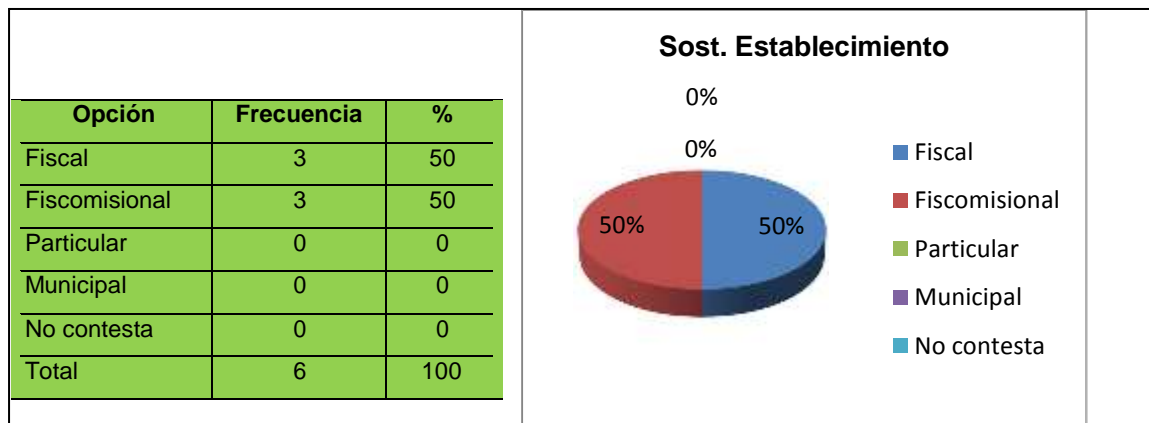
3.1.2. Características Académicas de los Titulados

Las características académicas, corresponden a la preparación educativa que posee el titulado de la Universidad Técnica Particular de Loja, y al sostenimiento de la institución educativa en donde obtuvieron el bachillerato los Titulados en Educación Básica promociones 2007 al 2012.

Cabe mencionar que dentro del sistema educativo ecuatoriano existen los establecimientos educativos fiscales, particulares y fisco misionales, existen también dentro de la región amazónica los establecimientos fisco misionales gratuitos.

3.1.2.1. Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios del Bachillerato

Cuadro N° 4: Sostenimiento del colegio en el bachillerato.



Fuente: Encuesta de los titulados de la UTPL

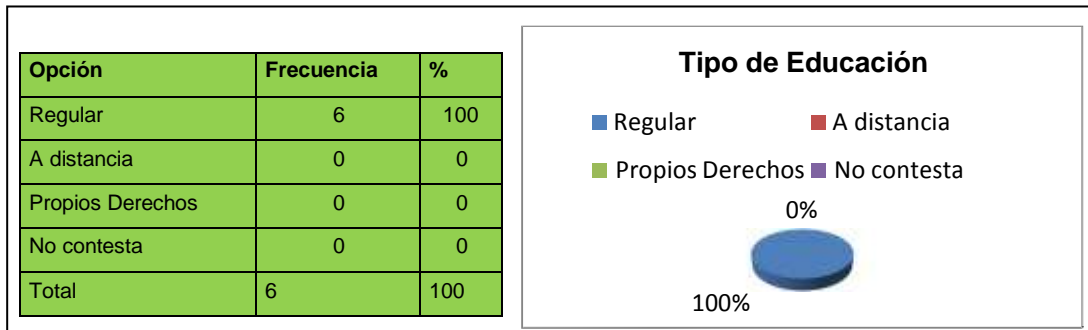
Autor: Walter Benigno Ilbay Llangari.

En el gráfico, existe un 50% de titulados que han terminado su bachillerato en un establecimiento educativo de carácter fisco misional, mientras que el otro 50%, han terminado su educación secundaria en establecimientos educativos fiscales. Datos que contribuyen a la LOEI, Capítulo Séptima, en su artículo 53, en donde claramente establece que las instituciones educativas pueden ser carácter Públicas, Municipales, Fisco misionales y Particulares, el porcentaje antes descrita resulta porque en la provincia de Morona

Santiago únicamente existe estas dos distinciones educativas, cabe mencionar que en la provincia investigada los establecimientos educativos fisco misionales, también son de carácter gratuito.

3.1.2.2. Tipo de educación recibida en el bachillerato

Cuadro N° 5: Tipo de Educación Recibida.



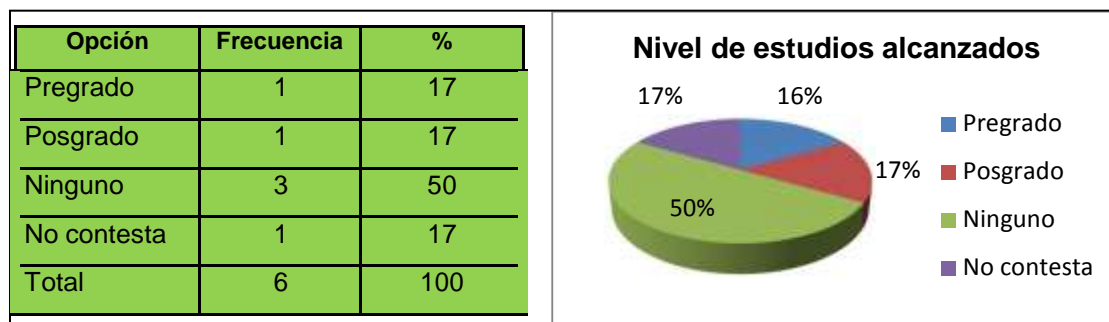
Fuente: Encuesta de los titulados de la UTPL

Autor: Walter Benigno Ilbay Llangari.

Se observar, el 100% de los titulados han estudiado en establecimiento educativos de forma regular, estas modalidades de estudio contribuyen a lo propuesto en la LOEI, artículo. 46, y su reglamento en sus artículos 24, 25 y 26. En donde claramente establece que las modalidades del sistema nacional de educación son Presencial, semi-presencial y a distancia. Esto quiere decir que la muestra de los titulados en ciencias de la educación Mención Educación Básica, han asistido diariamente a recibir sus clases, y han durado como mínimo 6 años para conseguir el título de bachiller en las diferentes especialidad de incumbencia personal.

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

Cuadro N° 6: Nivel de estudios alcanzados.



Fuente: Encuesta de los titulados de la UTPL

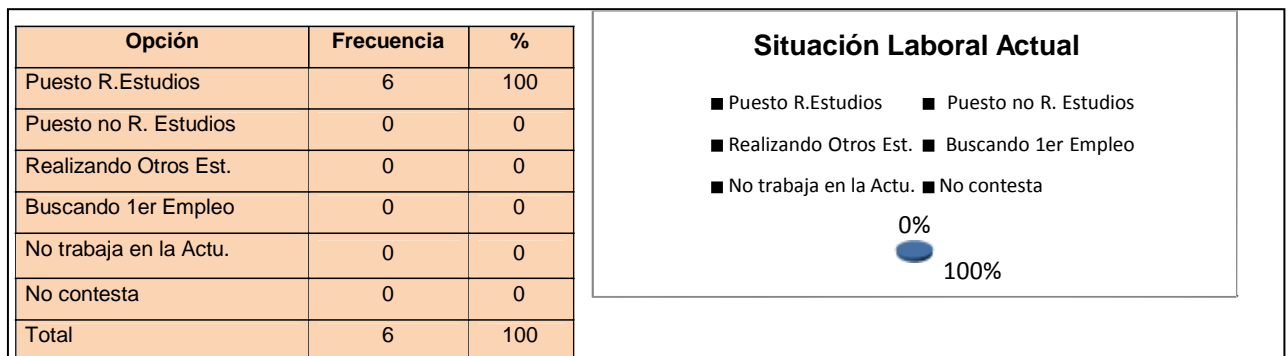
Autor: Walter Benigno Ilbay Llangari.

Si sumamos a los encuestados entre el pregrado y el posgrado, resulta que solo el 34% han continuado sus estudios superiores, mientras que el 67% de mismos no han continuado sus estudios, estos datos corroboran a lo que manifiesta en la síntesis, Condiciones de Trabajo y Salud de los Docentes, Ecuador 2006, Unesco –Une – Cenaise, de Eduardo Fabara Garzón, en donde manifiesta que la situación económica de los docentes, no les permite continuar sus estudios de postgrado, pero resulta algo extraordinario que luego de concluir la licenciatura, existen docentes que convalidan materias en los institutos pedagógicos, con el único afán de contribuir mejor en la educación inicial, en la que están laborando actualmente.

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

Cuadro N° 7: Situación laboral actual.



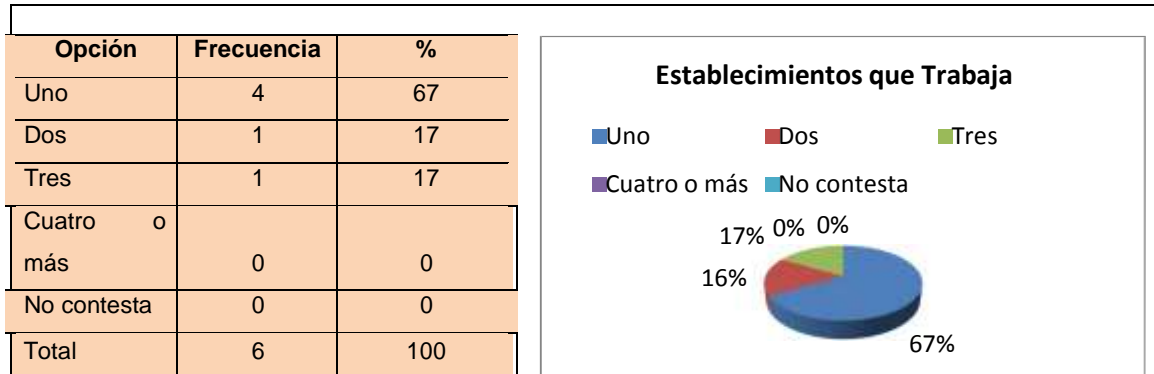
Fuente: Encuesta de los titulados de la UTPL

Autor: Walter Benigno Ilbay Llangarí.

El 100% de la muestra de los titulados están insertos en su campo ocupacional para las que fueron orientados, pedagógica y científicamente por la Universidad Técnica Particular de Loja, como lo sustenta en la síntesis, El Debate de las Competencia, Una investigación cualitativa en torno a la Educación Superior y el mercado de trabajo en España, De Alonso L. E, Fernández, C, J Neyssen J.M, (febrero 208), En donde establece que: el Discurso de los Titulados ante la Formación Universitaria, respecto a la formación recibida en la actualidad en la universidad. El mercado laboral valora, según las teorías del capital humano, el nivel de formación del trabajador, es así que los empleadores están muy congratulados por el valor agregado que ponen los titulados de la UTPL, en todo cuanto se refiere a la tarea educativa.

3.1.3.2. Número de establecimientos en los que trabaja el titulado

Cuadro N° 8: Establecimiento educativo que trabaja el titulado.



Fuente: Encuesta de los titulados de la UTPL

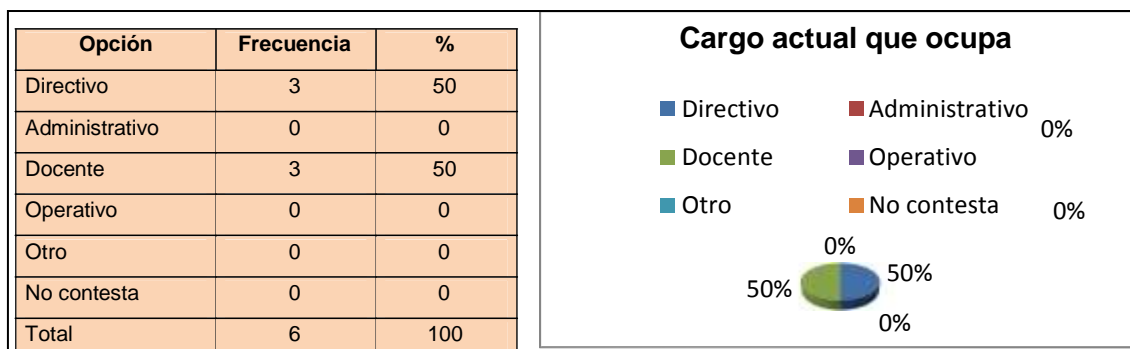
Autor: Walter Benigno Ilbay Llangari.

El 67% de la muestra de los Titulados en Educación Básica están laborando en un solo establecimiento educativo, mientras que si sumamos los que trabajan en más de 2, nos da como resultado que el 34% de los encuestados trabajan en dos o más instituciones educativas.

En este apartado contradice con los nuevos lineamientos que estipula en el Reglamento a la LOEI, artículo 40 y 41, en la que manifiesta que los docentes fiscales, deben cumplir con 40 horas semanales, destruidas de la siguiente manera, 30 horas pedagógicas correspondientes a los periodos de clase y el tiempo restante será dedicado a la labor educativa fuera de clase, bajo esta circunstancia en la actualidad el docente no tiene tiempo para laborar en otro establecimiento educativo, pero cabe señalar que tiene otros trabajos personales, como por ejemplo la venta de productos por catálogo.

3.1.3.3. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral

Cuadro N° 9: Rol de desempeño del titulado.



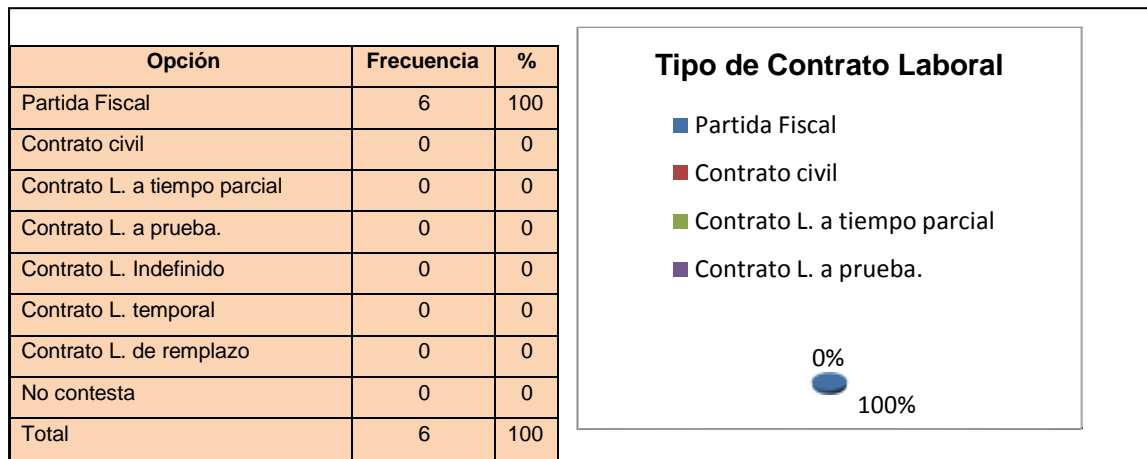
Fuente: Encuesta de los titulados de la UTPL

Autor: Walter Benigno Ilbay Llangari.

El 50% de los encuestados manifiestan que están bajo su responsabilidad la Dirección y administración del centro educativo, mientras que el otro 50%, manifiestan que por estos momentos están ejerciendo únicamente la responsabilidad de Docentes de educación Básica, así como lo sustenta el Artículo 43, del Reglamento a la LOEI, en donde se detalla los cargos directivos, por tipos de números de estudiantes, ya que los titulados que ejercen cargos directivos se encuentran amparados bajo este artículo.

3.1.3.4. Características del trabajo actual

Cuadro N°10: Tipo de Contrato Laboral.



Fuente: Encuesta de los titulados de la UTPL

Autor: Walter Benigno Ilbay Llangarí.

El 100% de los encuestados poseen en la actualidad una partida docente fiscal fija, así como se establece en la síntesis del estado del arte de la formación docente en el Ecuador, Cuadernos del contrato social por la educación – Ecuador. Cuaderno n°8. De Milton Luna Tamayo, en donde se manifiesta que, En el año 2010, estaban en ejercicio 211 081 docentes, los cuales conforman el colectivo más grande del país, superior a la fuerza pública y a cualquier otro tipo de colectivos profesionales, ante esta realidad los titulados del UTPL, promociones 2007 al 2012, hace entender que mientras cursaban sus estudios ya contaban con una partida fiscal.

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

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

Los programas de capacitación profesional están dirigidos a fortalecer los conocimientos de los altos directivos y gerentes. Provee también de herramientas nuevas, conocimientos mundiales y estrategias más competitivas para dirigir las empresas, nuevas formas de comunicación y negociación aplicadas a la economía mundial.

La educación continua comprende los programas de educación permanente, como cursos, seminarios y demás programas académicos destinados a la difusión de los conocimientos, a la actualización o profundización de los mismos, al intercambio de experiencias y a las actividades de servicio tendientes a satisfacer los requerimientos institucionales y de la sociedad. Los certificados que se confieren por la aprobación de los cursos no otorgan créditos en ninguno de los niveles de formación: técnico superior, tercero o cuarto. Las instituciones de educación superior deberán garantizar la regulación y puesta en práctica de dichos programas, para lo cual contarán con una unidad responsable.

La educación continua está dirigida a personas que requieran capacitación, actualización y perfeccionamiento de conocimientos; será impartida por docentes de educación superior o profesionales con solvencia en el área requerida, y mantendrá los niveles de calidad académica, actualidad y practicidad.

Bajo estos antecedentes, la Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo del Ministerio de Educación, con su programa Sistema Integral de Desarrollo Profesional para Educadores –SÍPROFE–, busca mejorar y potencializar la educación del país, por medio de acciones estratégicas para la coordinación y articulación de diversos actores, así como para el cumplimiento de objetivos comunes.

De acuerdo con esto, SÍPROFE trabaja por la formación continua de docentes y directivos de las instituciones educativas del país. Desde 2008, el Sí Profe organiza, en convenio con universidades y desde 2011 también con institutos pedagógicos, cursos de formación continua sobre temas que las pruebas SER han señalado como debilidad. Estos cursos tienen las siguientes características:

A nivel de los instructores que proponen las universidades e institutos pedagógicos, Se preseleccionan los candidatos a instructores por medio de pruebas, se los forma en cursos con igual número de horas al que impartirán a docentes y directivos, se certifica sólo a los instructores que aprueben el curso.

Mientras que a nivel de los docentes que toman los cursos: se requiere que apliquen en su aula lo aprendido en los cursos, los cursos se aprueban promediando una evaluación objetiva final y las calificaciones de trabajos hechos durante el mismo.

Muchos docentes han participado en estos eventos planificados por el ministerio de educación a través del Si profe, pero todo es en base a las debilidades obtenidas por las evaluaciones SER, que son aplicadas a los estudiantes de 4to, 7mo, 10mo, año de educación básica, y al tercero de bachillerato, pero en realidad lo que requieren es la capacitación en la planificación por bloques curriculares, y por destrezas con criterio de desempeño, hace falta también capacitaciones en la operatividad de los artículos 194, 208, 209, y 222 del reglamento a la LOEI, que son instrumentos nuevos que se están aplicando bajo lineamientos del nivel zonal y distrital, en donde cada docente está en los actuales momentos realizando como pueda, pero hace falta estandarizar estos formularios.

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

Sabiendo que en sistema educativo ecuatoriano el único empleador es el Ministerio de Educación a través del SIM, El SIME es el Sistema de Información del Ministerio de Educación, el SIME está encargado del sistema de registro de aspirantes a Docentes y de aspirantes a Director/Rector de los institutos de educación del Ecuador. En esta sección también se puede podrá encontrar información correspondiente al Sistema Educativo ecuatoriano y la gestión del ministerio.

SIME - Concurso de Méritos y Oposición. El Concurso de Méritos y Oposición es un proceso enfocado a llenar las vacantes de docentes en las instituciones educativas fiscales priorizadas en la estrategia de conformación de distritos y circuitos educativos en el corto plazo de cada una de las subsecretarías y coordinaciones zonales, en las especialidades que requiera el sistema educativo ecuatoriano de acuerdo a la malla curricular y a la priorización de vacantes que se presenten.

Por ello, en las entrevistas que se lo realizó a los empleadores no se pudo observar con claridad en las preguntas sobre ¿Cuáles son los aspectos que usted toma en cuenta al momento de realizar la contratación de los docentes de educación básica?, el 100% de los entrevistados manifestaron que no tienen potestad de seleccionar ya que los directores lo único que está en sus manos es acoger al docente, y dotarle de responsabilidades en el establecimiento educativo.

En la pregunta ¿Qué aspectos se deben considerar para mejorar la formación de los Docentes?, manifestaron que se deben tomar muy en cuenta todos lineamientos que el ministerio de educación está realizando, para que el titulado que salga de las universidades no tenga mayor problema en enrollarse al mundo laboral, ya que en muchos compañeros se ha dado cuenta que recién en el campo laborar están aprendiendo inclusive a planificar con los requerimientos que dictamina el ministerio de educación.

Y en cuanto al Requerimientos de educación continua que plantean los empleadores es esencialmente que el Si profe oferte cursos sobre planificaciones y que se dé acceso a todos los docentes en las temporadas de vacaciones, ya que es ha sido muy difícil acceder a estos curso por medio del sistema, porque se llenan muy rápidos los cupos y muchos docentes no tienen acceso a internet, ya que en las instituciones en donde laboran no existe cobertura, y esa es una desventaja entre los docentes del área rural con los docentes del área urbana.

Pero en definitiva se deben desarrollar capacitaciones masiva sobre las planificaciones, e instrumentos de evaluación y seguimiento a los estudiantes, con ejemplos prácticos, capaz de que el docente tenga instrumentos claros para ser replicados en cada uno de los centros educativos.

3.3. Valoración docente de la profesión

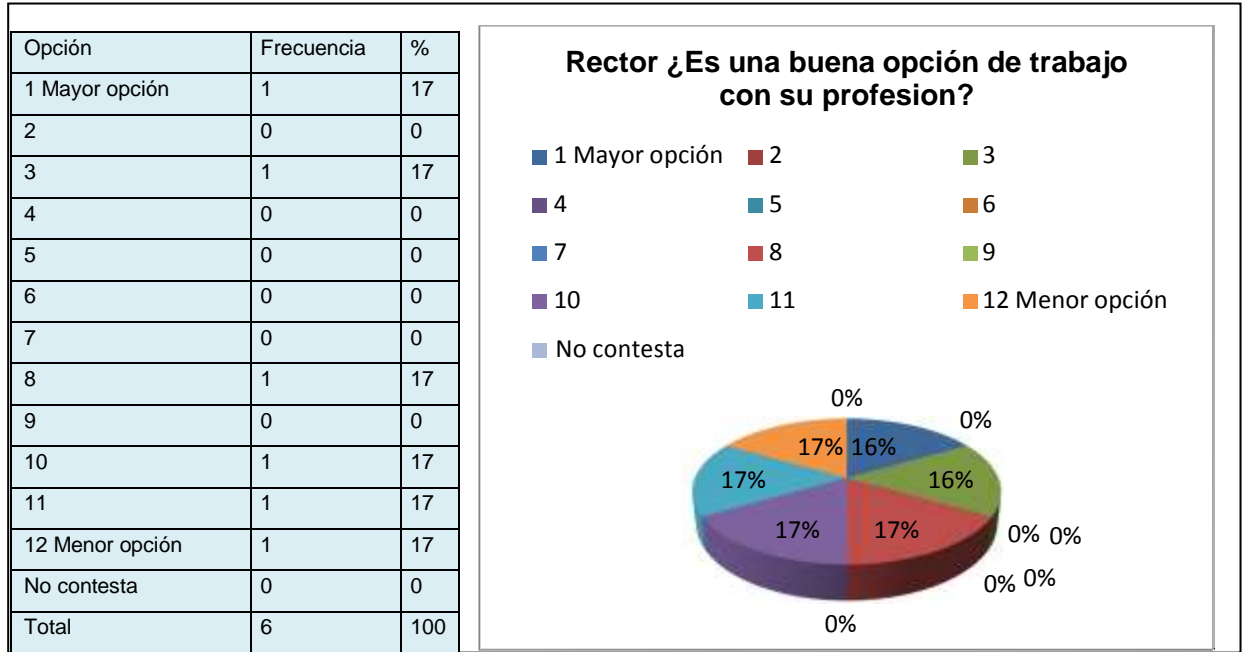
3.3.1. Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida por el titulado

En la encuesta realizada a los Titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, graduados desde el 2007 al 2012, se puso en las alternativas, que escoja al encuestado entre las diferentes opciones de trabajo que le gustaría realizar con el título profesional docente que obtuvo en la UTPL, el mismo

que debía enumerar el 1 que es la que tienen mayor opción para ejercer el cargo, y el 12 es la que tiene menor posibilidades, de entre los cuales arrojaron la siguiente información.

3.3.1.1. Rector o Director

Cuadro N° 11: Rector o Director es una buena opción de Trabajo



Fuente: Encuesta de los titulados de la UTPL

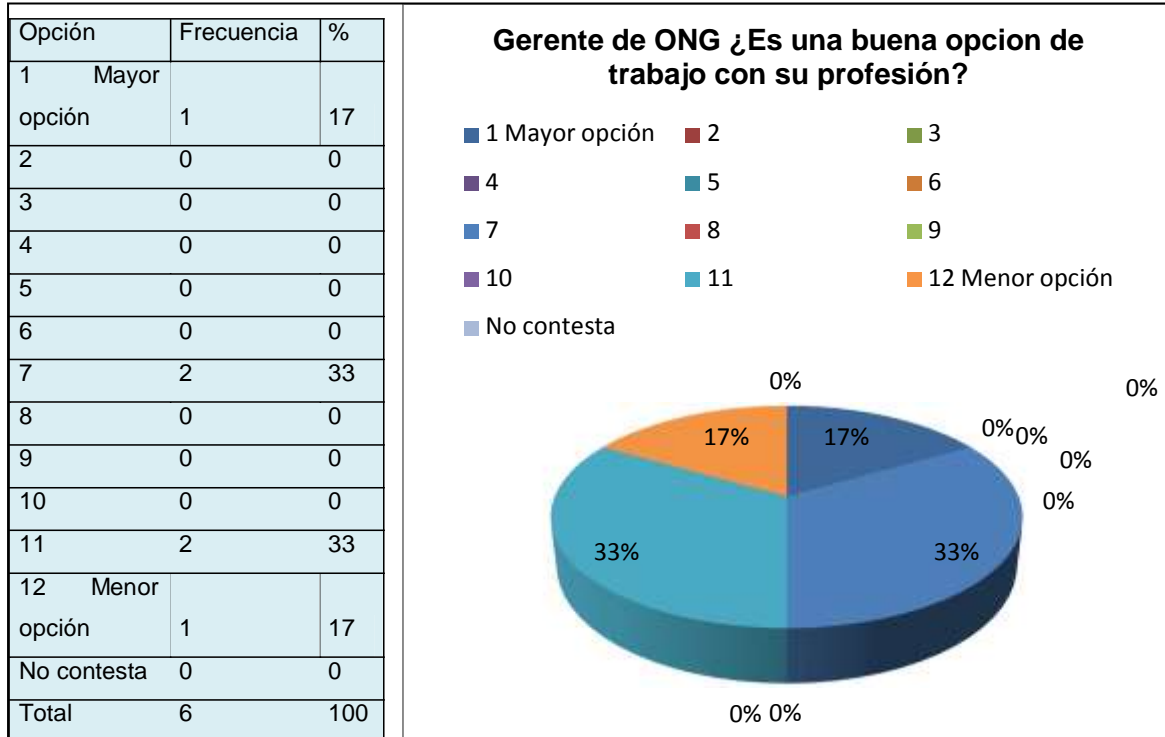
Autor: Walter Benigno Ilbay Llangari.

Si sumamos el 1 hasta el 3, que serían los valores más mocionados, estaríamos hablando que únicamente el 34% de los encuestados manifiestan que una de las opciones sería el ocupar el cargo de rector o director de algún establecimiento educativo o ya lo están ejerciendo, mientras que el 66%, no lo toma como una opción alternativa más prioritaria de ocupar el cargo, esta decisión corrobora a lo planteado en la síntesis. El Debate de las Competencia, (Una investigación cualitativa en torno a la Educación Superior y el mercado de trabajo en España, De Alonso L. E, Fernández, C, J Neysen J.M, febrero 208).

En donde manifiesta que las competencias adquiridas en las Universidades deben permitir fundamentalmente, que el individuo que las posea sea capaz de ejecutar una acción concreta con unos estándares bien determinados lo que le permita desarrollar al individuo una actividad o profesión con claridad y exactitud.

3.3.1.2. Gerente de ONG

Cuadro N° 12: Rector o Director es una buena opción de Trabajo.



Fuente: Encuesta de los titulados de la UTPL
 Autor: Walter Benigno Ilbay Llangari.

En el gráfico adjunto, uno solo de los titulados encuestados, que corresponde al 17% de los mismos manifiesta que, con el título de Educación Básica que obtuvieron en la UTPL, le ha servido para ejercer el cargo directivo de un establecimiento educativo, mientras que el otro 17% manifiestan que con el título que tienen no le llama mucha la atención el de ejercer cargos directivos, ya que se siente muy augusto con el cargo que ocupa como docente para la cual fue preparada académica y científicamente.

Como no dice en el artículo de *Información y Servicios Educativos para Docentes en América Latina*, que en Colombia la figura del rector se ha establecido como la cabeza líder de las diferentes instituciones educativas; una persona que no sólo tiene la responsabilidad de mejorar el nivel académico del plantel educativo que esté bajo su cargo, sino que sus políticas administrativas deben resultar eficientes para que la comunidad estudiantil alcance las metas establecidas dentro del Proyecto Educativo Institucional (PEI) que se maneja.

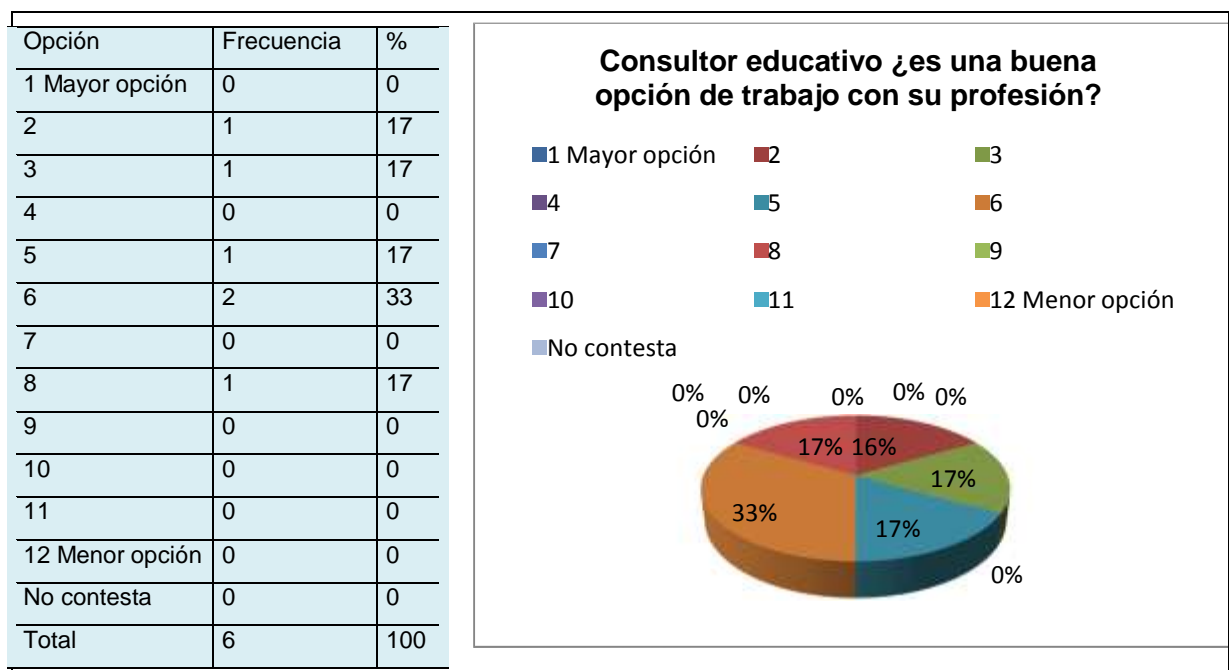
Adquirir la responsabilidad de liderar el proceso formativo de una población como la que conforman los niños y jóvenes dentro del sector educativo, en la que un grupo de docentes,

personal administrativo y de mantenimiento, padres de familia y socios externos deben comprometerse para que todo marche sobre ruedas no es tarea fácil.

Dos áreas específicas conforman el radio de acción de todo rector: su habilidad administrativas y su vocación pedagogía, y para que cada una funcione correctamente quien vaya a asumir el cargo directivo debe contar con habilidades y destrezas características de cada una.

3.3.1.3. Consultor educativo

Cuadro N° 13: Consultor educativo es una buena opción de Trabajo.



Fuente: Encuesta de los titulados de la UTPL

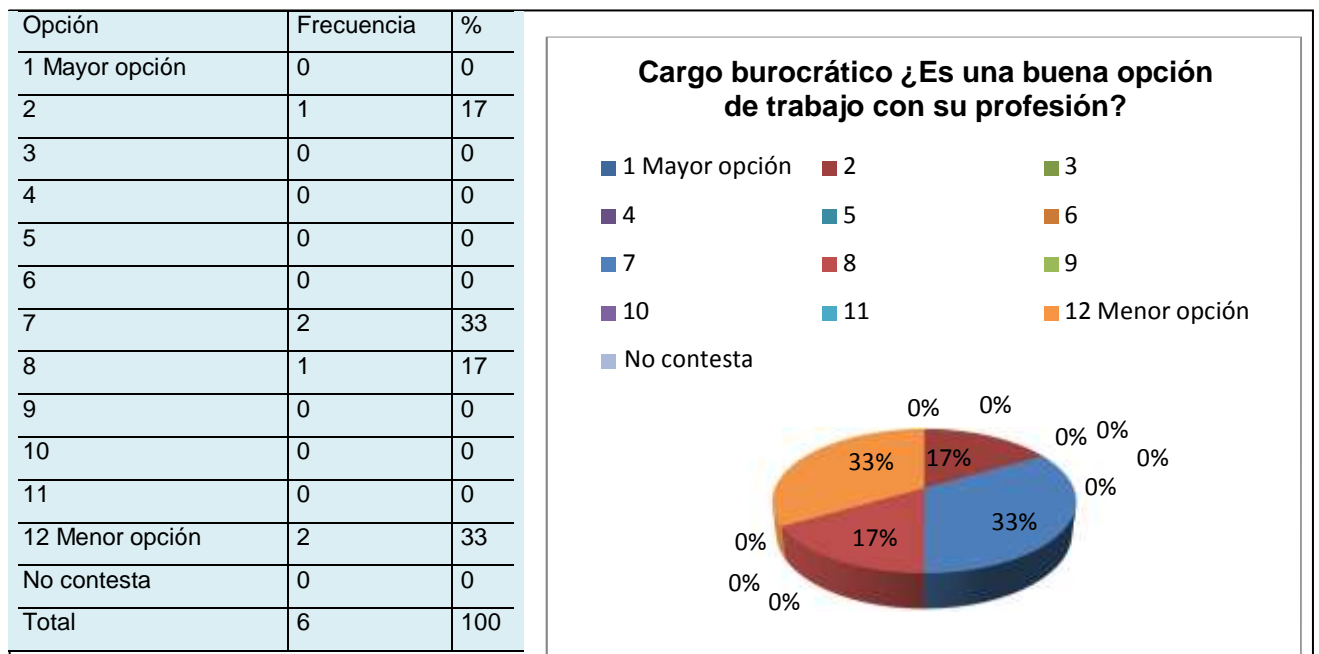
Autor: Walter Benigno Ilbay Llangari.

En el cuadro adjunto se puede evidenciar que dentro de las posibilidades de trabajo con el Título de Educación Básica, para ser consultor educativo ninguno de los encuestados tienen esas opciones, pero existe un 34% de los mismos que están deseosos a lo mejor en el futuro optar por este cargo, en el sistema educativo ecuatoriano, no existe una dignidad como consultor pero existe la figura de Asesores, auditores y Mentores educativos como **estipula en la Ley Orgánica de Educación Intercultural Según el artículo 114, 119, 122 y 123 en donde claramente establece que para ser promovido a la función de asesor educativo**, el docente debe cumplir con los siguientes requisitos antes de participar en el concurso público de méritos y oposición: Superar las evaluaciones del Instituto Nacional

de Evaluación Educativa, Tener un título de posgrado en áreas relacionadas, Haber ejercido un cargo o función directiva en el sistema educativo o haber desempeñado la función de docente-mentor al menos dos años consecutivos, luego de aprobar el programa de formación como mentor. Estos requisitos que se encuentran establecidas en la actualidad hacen que muchos docentes no puedan acceder a este puesto, especialmente por el título de posgrado.

3.3.1.4. Cargo burocrático

Cuadro N° 14: Cargo Burocrático es una buena opción de trabajo.



Fuente: Encuesta de los titulados de la UTPL

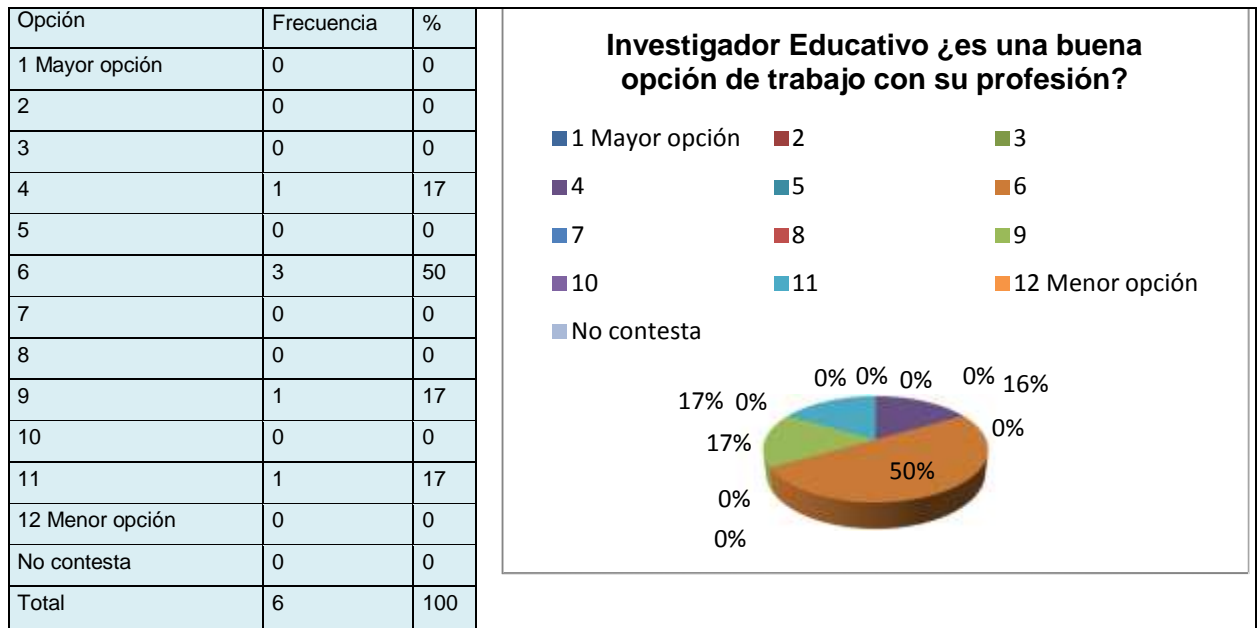
Autor: Walter Benigno Ilbay Llangari.

Max Weber (1864-1920) fue el iniciador del estudio sistemático sobre la burocracia. Sus observaciones del desarrollo de la burocracia y la formación de las condiciones que contribuyeron al mismo, como la economía monetaria, la aparición del sistema capitalista, la revolución industrial, y la ética protestante, son referencias del tema. Con su **teoría de la dominación** trata de establecer las condiciones en las que la persona que detenta el poder justifica su legitimidad y las formas en que los sujetos sobre los que se ejerce el poder se someten a él. No es suficiente con la legitimación del poder, es preciso un cierto grado de organización administrativa que permita el ejercicio del poder. Bajo esta definición se considera a un cargo burocrático como el ejercicio de un puesto de trabajo dentro del ámbito político, donde existe un jefe quien ordena y el subordinado tienen que realizarlo tal y cual como jefe lo dice, caso contrario simplemente es removido.

Pero como se observa en el cuadro de los titulados encuestados no han optado por un cargo burocrático ya que poseen todos un nombramiento de docentes fiscales, que es un puesto de trabajo que es conseguido bajo los méritos de cada uno de las persona.

3.3.1.5. Investigador educativo

Cuadro N° 15: Investigador Educativo.



Fuente: Encuesta de los titulados de la UTPL

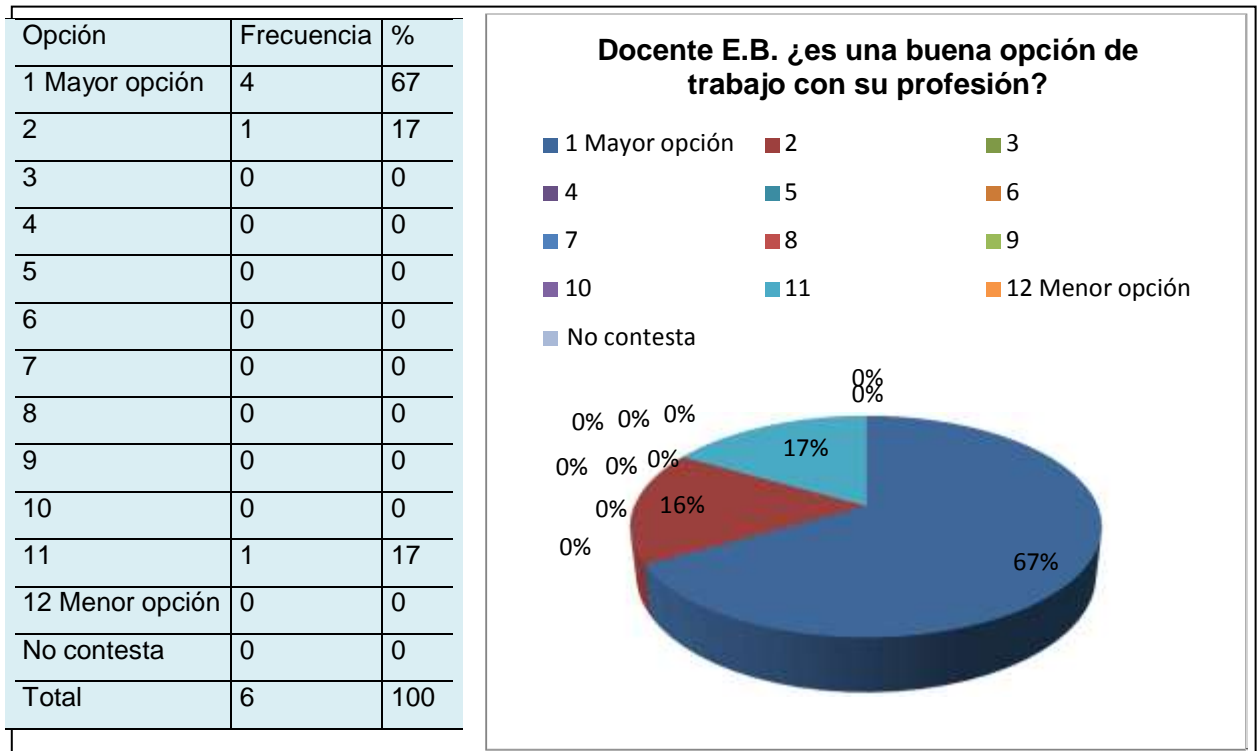
Autor: Walter Benigno Ilbay Llangarí.

Un investigador educativo cuenta con conocimientos, habilidades y actitudes que lo distinguen. “Trabaja con problemas, piensa en términos de investigación, transforma las problemáticas en objetos de estudios científicos, los aborda, los define, los confronta con la realidad, los explica a través de procesos metodológicos rigurosos, los niega.” (Torres, J., 2006, p. 71). Por su parte Eisenhart y Dehaan (2005), lo conciben como un profesional que se dedica a la investigación guiado por los siguientes principios: Une la investigación con la teoría relevante y Usa métodos que permiten la investigación directa de sus preguntas. El investigador debe de empezar por estar convencido de que, además de su experiencia, puede aprender algo valioso observando la educación desde fuera; es decir, de la necesidad y el valor de la investigación. Desde estos puntos de vista en la encuesta realizada a los titulados en Educación Básica de la UTPL, están muy alejados de ser un investigador educativo ya que ninguno de ellos han manifestado como primera opción el ser investigador educativo, pero sin embargo es ser docente ya es un investigador educativo ya que debe

estar en constante actualización de sus conocimientos para de esta manera poder enfrentarnos día tras día con los nuevos conocimientos ante los estudiantes.

3.3.1.6. Docente de Educación Básica

Cuadro N° 16: Docente de Educación Básica.



Fuente: Encuesta de los titulados de la UTPL

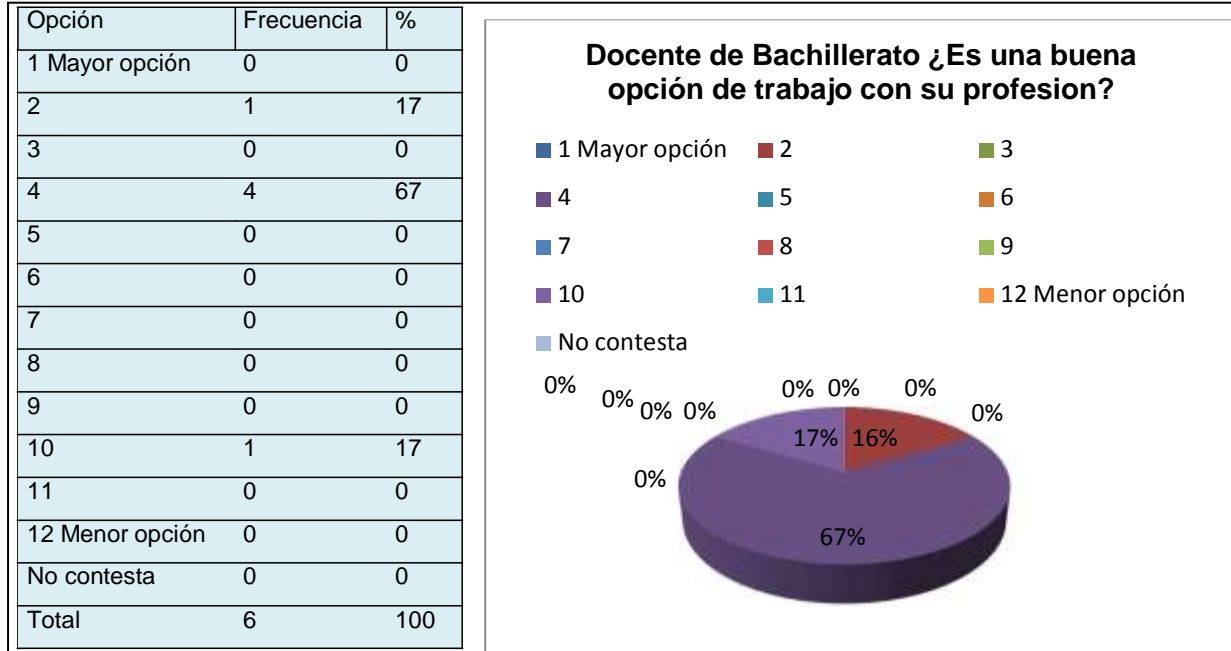
Autor: Walter Benigno Ilbay Llangari.

El 67% de los Titulados encuestados han escogido como primera opción de trabajo, el ser Docente de Educación Básica, para la cual fueron formados en la UTPL, ya que en la actualidad están ejerciendo este cargo, así como lo sostiene en el artículo, ***La Inserción profesional de los docentes, Avalos B. (Enero del 2009), Revista del curriculum y formación del profesorado.***

En donde claramente manifiesta que muchos jóvenes combinan sus estudios universitarios con el trabajo, ya que todos los docentes titulados de la UTPL, ya estaban insertos en el trabajo docente antes de la licenciatura en Educación Básica.

3.3.1.7. Docente de bachillerato

Cuadro N° 17: Docente de Bachillerato.



Fuente: Encuesta de los titulados de la UTPL

Autor: Walter Benigno Ilbay Llangarí.

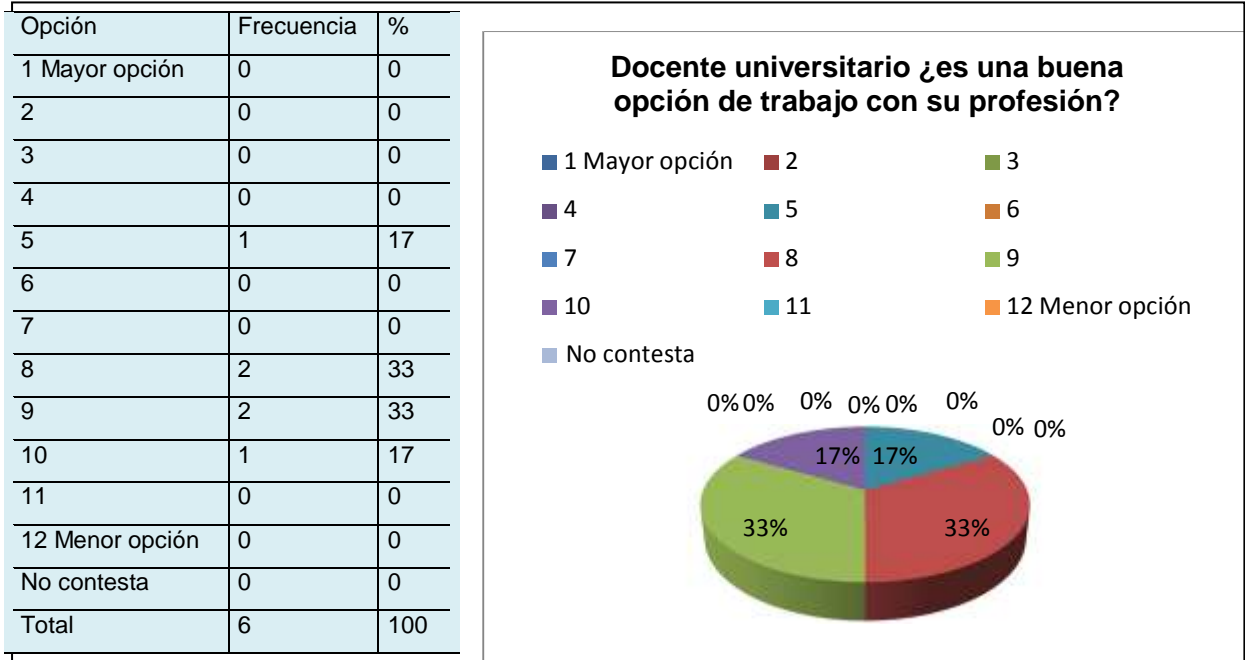
En el gráfico, no existe ningún titulado en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica, que les gustaría ser docente del bachillerato, a sabiendas que uno de los objetivos específicos del Plan Decenal de Educación planteado para el período 2006-2015 es el de consolidar una reforma curricular que articule todos los niveles y modalidades del sistema educativo. Para el bachillerato este objetivo se ha materializado con la creación del nuevo Bachillerato General Unificado (BGU), que tiene como propósito ofrecer una mejor educación para todos los jóvenes ecuatorianos.

El triple objetivo de este bachillerato es preparar a los estudiantes para la vida y la participación en una sociedad democrática, para sus estudios post-secundarios y para el mundo laboral y del emprendimiento. Como todo proceso de cambio, estos objetivos solo se consolidarán con la acción colaborativa de todos aquellos que están involucrados en el proceso. El docente de bachillerato, como facilitador del proceso educativo de la juventud ecuatoriana, es el llamado a liderar la implementación del BGU y la consecución de sus objetivos para el beneficio de sus estudiantes, el propio y el de toda la sociedad ecuatoriana.

Texto tomado del Introducción al Bachillerato Unificado, programa de formación continua de magisterio fiscal, Ministerio de Educación 2011.

3.3.1.8. Docente universitario

Cuadro N° 18: Docente Universitario.



Fuente: Encuesta de los titulados de la UTPL

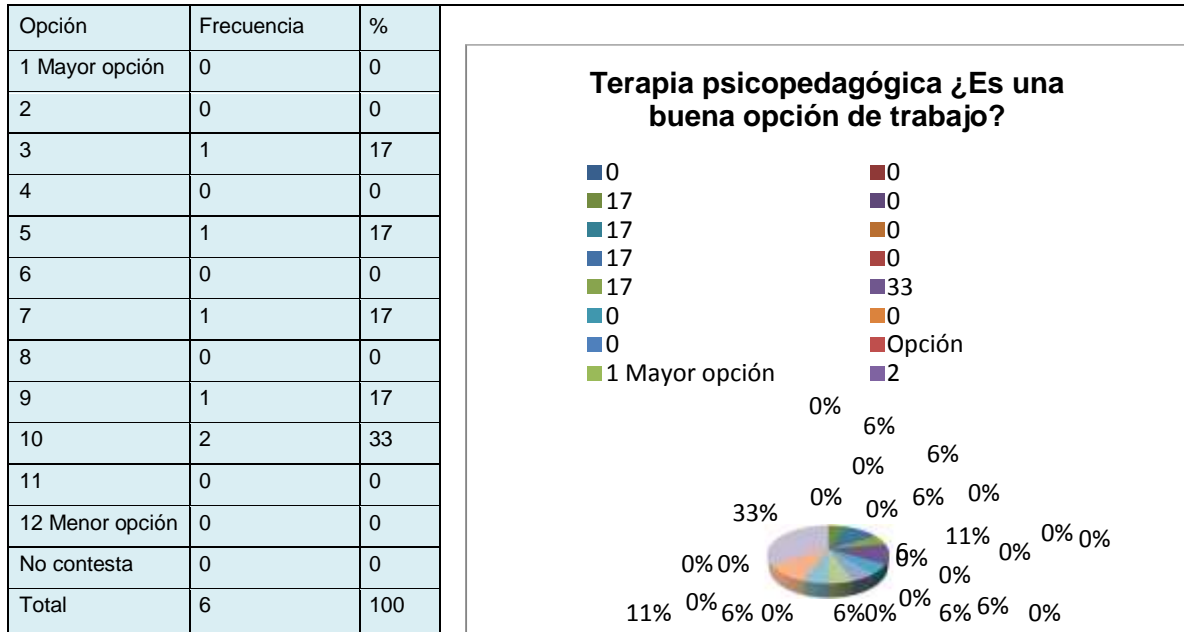
Autor: Walter Benigno Ilbay Llangari.

Para ser docente universitario se requiere una formación integral de los saberes científicos, teóricos y prácticos como dice, MARTÍNEZ Alicia Susana en su investigación Reflexiones acerca de la esencia del docente universitario en la sociedad actual, la sinceridad y el conocerse a sí mismo son virtudes fundamentales del profesor universitario, que el docente universitario debe ser un buen guía para sus alumnos, compañero de sus pares y comprometido con la institución a la que pertenece. Junto a la vocación, el educador deberá desarrollar una sólida formación personal y profesional. Replantearse su vocación y su rol, es manifestar la autenticidad que requiere esta profesión.

Ante esta situación los Titulados de ciencias de la educación mención educación básica de la UTPL, no han escogido esta opción de empleo ya que para ello tienen que continuar sus estudios y obtener otros títulos de posgrados, cosa que no lo están realizando en la actualidad.

3.3.1.9. Terapia psicopedagógica

Cuadro N° 19: Terapia psicopedagógica.



Fuente: Encuesta de los titulados de la UTPL

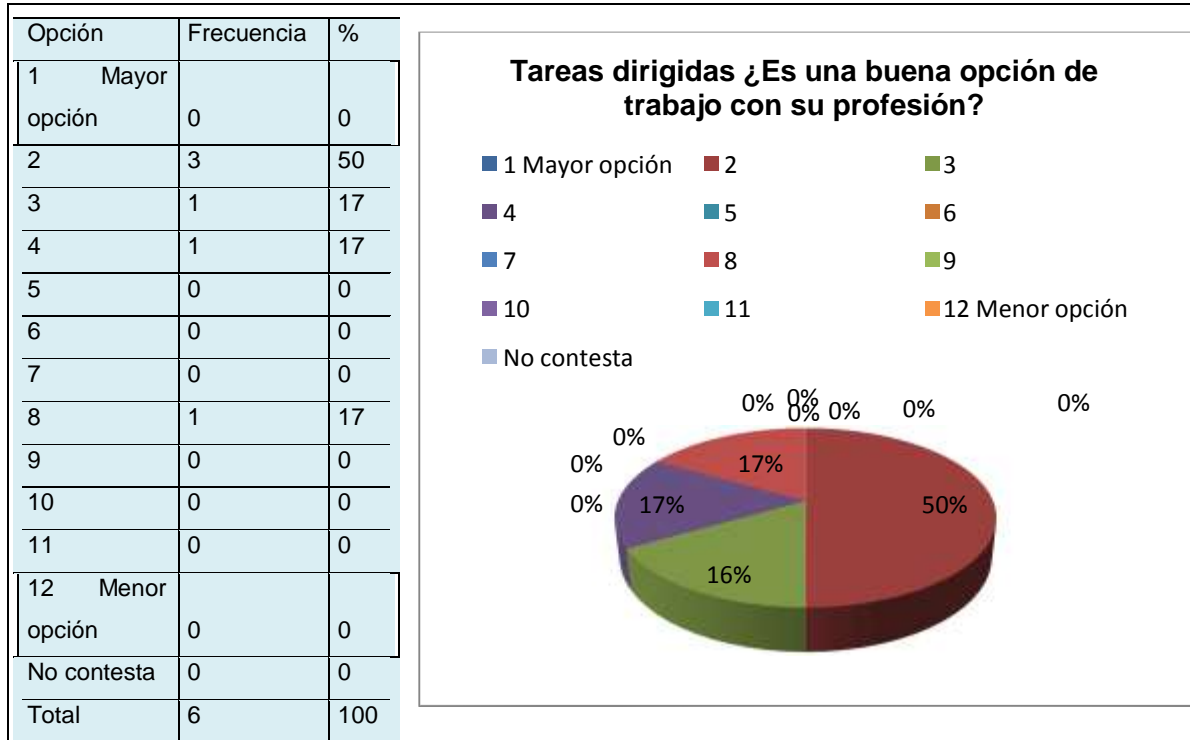
Autor: Walter Benigno Ilbay Llangarí.

La PSICOPEDAGOGÍA es una ciencia aplicada, que surge de la fusión de la psicología y la pedagogía, cuyo campo de aplicación es la educación, para lograr un proceso de enseñanza-aprendizaje más adecuado a las necesidades del educando. La Terapia Psicopedagógica trabaja directamente sobre los trastornos que involucran el área cognitiva, como son los procesos de atención, memoria, censo percepción y en especial, el pensamiento, fundamentales para el proceso del aprendizaje, vital para el desarrollo integral del niño .Este servicio se presta con el fin de desarrollar óptimamente los procesos pedagógicos, psicológicos, académicos y de aprendizaje en el individuo, así como para apoyar la escolarización y prevención de la deserción escolar, de niños con discapacidad y de privación sociocultural.

Con ello se pretende acompañar y orientar a la persona para que conozca sus aptitudes, intereses, habilidades, y capacidades, al igual que sus deficiencias, para lograr el desarrollo más óptimo a lo largo de la vida. Bajo estos parámetros los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica promoción 2017 al 2013, no tienen como prioridad esta opción de trabajo.

3.3.1.10. Tareas dirigidas

Cuadro N° 20: Tareas Dirigidas.

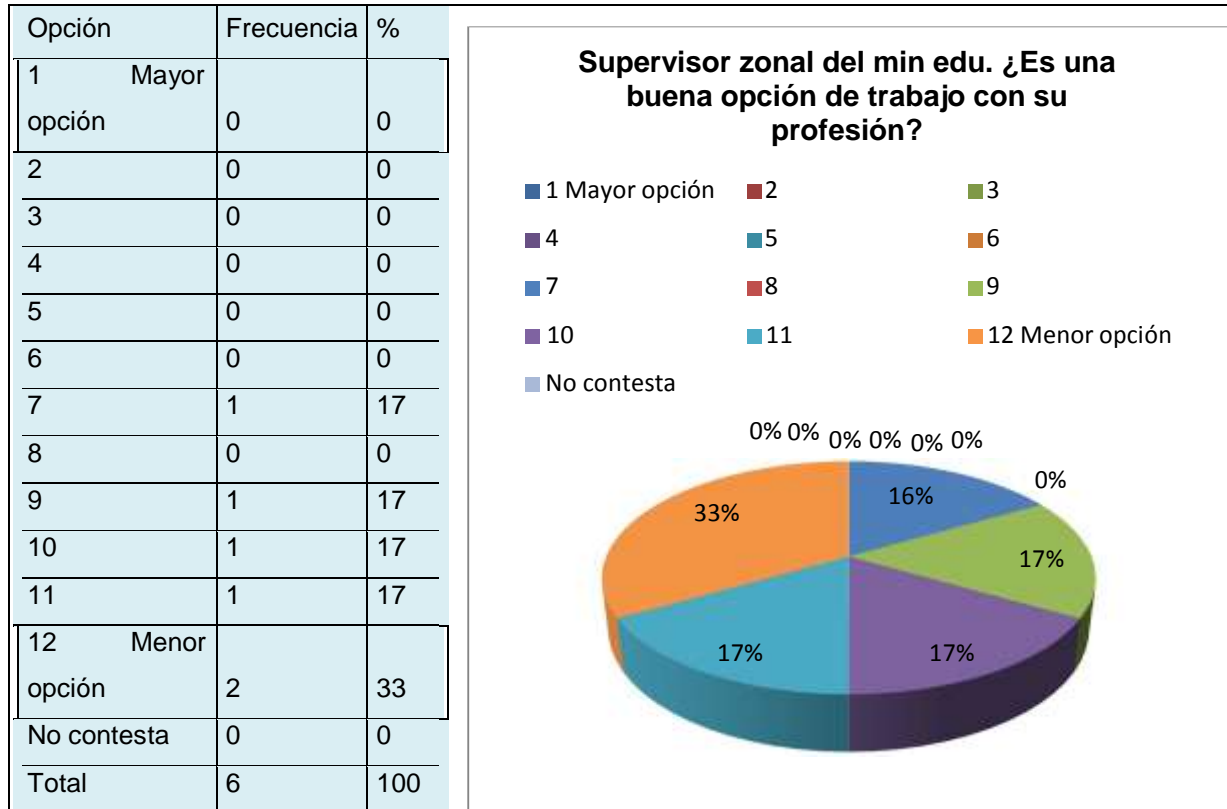


Fuente: Encuesta de los titulados de la UTPL
 Autor: Walter Benigno Ilbay Llangari.

Los beneficios que brindan las tarea dirigida, es que les permite a los alumnos, ser libres para expresar sus ideas, ser libre para manifestar sus dudas, y limitaciones, ser atendido de acuerdo a sus necesidades individuales, análisis del problema específico del alumno, avanzar en logros por encima de sus propias limitaciones, estimula, desarrolla, promueve y concientiza en el alumno un mayor nivel de compromiso, genera responsabilidad en el estudio, en la adquisición de hábitos de estudio, y genera mayor confianza en el perfil de los docentes, bajo estos principios todos los titulados de la UTPL, Mención Educación Básica no manifiesten optar por un puesto de trabajo dentro de las tareas dirigidas, pero es esencial manifestar que todos los docentes en ejercicio hacen consiente e inconscientemente esta labor de dirigir las actividades con sus estudiantes, para que de esta manera lograr con los aprendizajes previamente planificadas.

3.3.1.11. Supervisor zonal del ministerio de educación

Cuadro N° 21: Supervisor zonal del ministerio de educación.



Fuente: Encuesta de los titulados de la UTPL

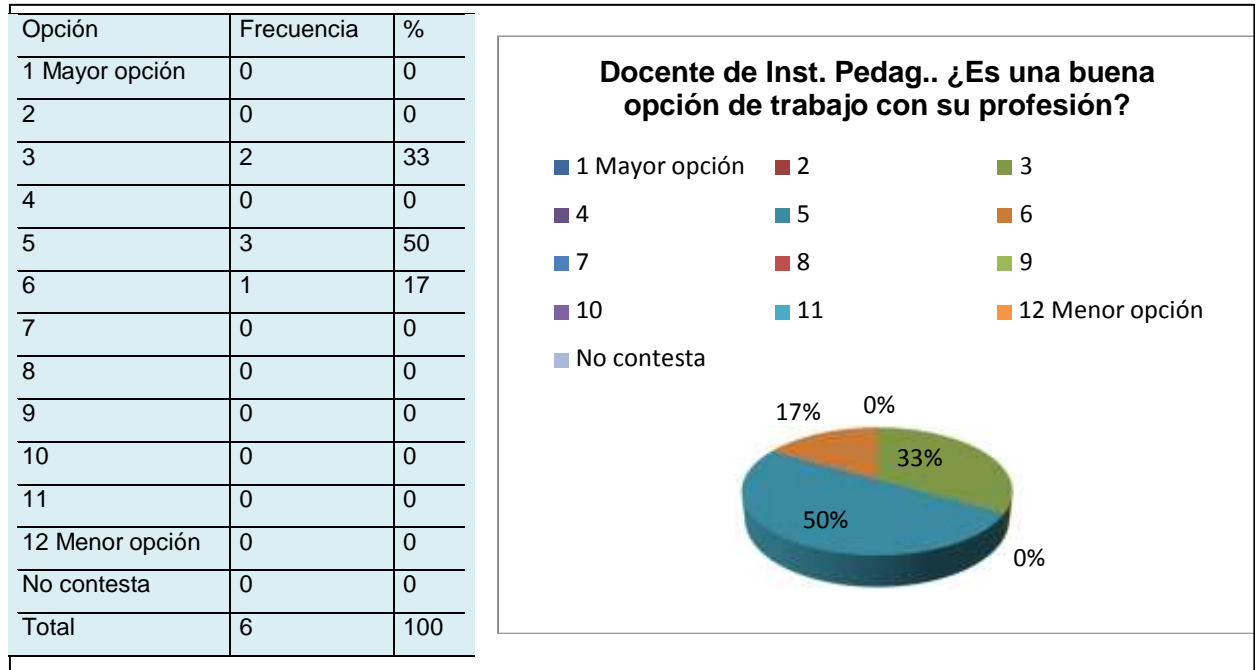
Autor: Walter Benigno Ilbay Llangarí.

Los Docentes Titulados en la Licenciatura de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, al encuestar sobre si les gustaría ser Supervisor Zonal del ministerio de educación, han manifestado que no les interesa ese cargo pero si hubiera la oportunidad lo pensaría muy bien ya que es un puesto burocrático.

Sin embargo se debe tener en cuenta que la figura de supervisor ha sido sustituida por asesores, auditores o mentores según consta en la nueva ley orgánica de educación intercultural artículos 119 a la 123, en la que establece que serán los encargados del seguimiento, evaluación y asesoría técnica pedagógica en cada uno de los establecimientos educativos que conforma el nivel zonal, distrital, y circuital a donde pertenecen cada uno de los establecimientos educativos del territorio ecuatoriano.

3.3.1.12. Docente de institutos pedagógicos

Cuadro N° 22: Docencia en Institutos pedagógicos.



Fuente: Encuesta de los titulados de la UTPL

Autor: Walter Benigno Ilbay Llangari.

Como se puede apreciar en los cuadros y gráficos adjuntos existe una tendencia de un 33% de los encuestados que si les gustaría ser parte de esta opción laboral, aunque ninguno manifieste con claridad esta opción, cabe recalcar también los Institutos Pedagógicos ecuatorianos se encuentran en la actualidad en crisis de funcionamiento ya que el CEASES, se encuentra evaluando el funcionamiento de estos institutos, y de esto dependerá si continúan en su formación o tendrán que cerrar sus puertas, para dar paso al funcionamiento de la Universidad Pedagógica.

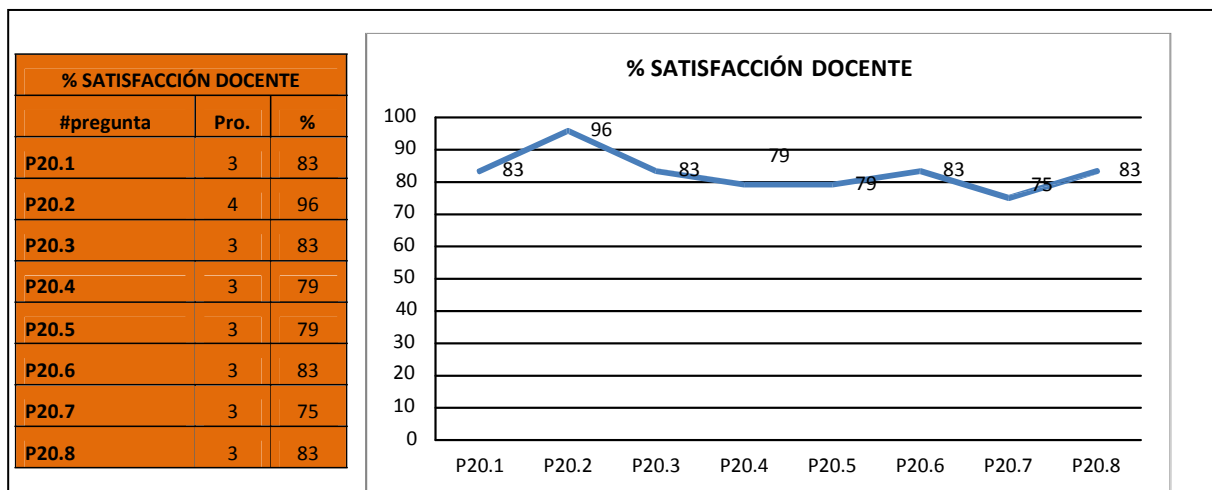
3.4. Satisfacción laboral docente

Satisfacción laboral docente, es el estado emocional positivo o placentero que resulta de la percepción subjetiva que tiene la persona sobre las experiencias laborales. Para saber cómo el docente alcanza la satisfacción es necesario que sepa sus objetivos, tenemos que tener en cuenta que la satisfacción laboral del docente va a depender, en parte, de cómo se sentiría, personalmente, satisfecho en cuanto a su labor. Existen dos tipos de factores que ayudan a determinar la satisfacción del docentes, los mismos que son **Factores**

extrínsecos: que no están ligados a la tarea que desempeñan, más bien están ligadas a la parte económica que recibe por su desempeño laboral y el **Factores intrínsecos:** ligados directamente a la tarea realizada por el trabajador, en cuanto al cumplimiento de los objetivos dentro de la tarea docente. Bajo estos antecedentes se evidencio en la cuesta realizada a los Titulados de la Licenciatura en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica de las promociones 2007 al 2012. Los siguientes resultados que se va a detallar a continuación, para ello en la encuesta se puso la escala de satisfacción del 1 al 4, el mismo que va el 4=Muy satisfecho; 3= Medianamente satisfecho; 2= Poco satisfecho; y el 1= Nada Satisfecho.

3.4.1. Nivel de satisfacción del titulado

Cuadro N° 23: Nivel de Satisfacción entre la actividad Labora, sus estudios.



Fuente: Encuesta de los titulados de la UTPL

Autor: Walter Benigno Ilbay Llangari.

Como se evidencia en el cuadro, el 83% de los titulados de la Licenciatura en ciencias de la Educación Mención Educación Básica, manifiestan que están medianamente satisfecho por la educación que han recibido en la Universidad Particular de Loja, ya que en su formación fue más teórico que practico, debiendo el titulado aprender dentro de su profesión los aspectos metodológicos, mientras que el aspecto científico están bien desarrollado. Esto afirma también en el artículo **Los procesos de Inserción Laboral, de los Titulados Universitarios en España, ANECA, Agencia nacional de la calidad y acreditación (Marzo 209)**, en donde claramente detalla que las universidades se han convertido en formadores de conocimientos, sin tomar en cuenta el aspecto formativo practico.

El 96% de los titulados en ciencias de la educación mención Educación Básica, manifiestan que gracias al ejercicio docente se encuentran muy satisfecho, en el quehacer educativo, ya que es la única profesión en donde se interrelaciona con el inter-aprendizaje diariamente, Cuando se reflexiona sobre la labor en el aula es posible identificar diferentes estilos a la hora de llevar adelante la práctica de la enseñanza. A menudo inspira la eficiencia, otras veces la satisfacción de ver a un estudiante ser un excelente profesional, y en ocasiones inspira confianza y ternura entre niños, adolescentes y docentes y padres de familia.

Los encuestados en un 83% manifiestan que se encuentran medianamente satisfechos con el prestigio que tiene la profesión docente, la labor realizada por los profesores es esencial para la construcción de un país competente y aunque todos lo afirmamos algunos docentes creen que la sociedad realmente no valora como es debida su actividad. “El prestigio que la sociedad reconoce a los docentes no es muy superior al que estos imaginan tener”, así como recalca EFSE en el documento que ha sido dirigido por Víctor Pérez-Díaz (presidente de Analistas Socio-Políticos) y Juan Carlos Rodríguez (investigador de Analistas Socio-Políticos). Ambos afirman que la “supuesta caída” del prestigio del profesorado “es un tópico sin fundamento”. “Incluso aunque bastantes encuestados creen erróneamente que el prestigio de los docentes ha descendido, aducen causas que apuntan en la dirección de mejorar las condiciones de la enseñanza en un sentido que muchos docentes podrían suscribir”.

En la presente investigación se nota claramente que los encuestados se encuentran medianamente satisfechos por las posibilidades de asenso laboral que mantienen en los actuales momentos, en la entrevista sobre este particular se notó claramente que la mayoría decían que antes de la nueva Ley Orgánica de Educación Intercultural existía mayores oportunidades de obtener asensos, pero con la actual no se puede ya que la jornada laboral de 40 horas semanales de trabajo imposibilita esta satisfacción ya que los docentes tienen que salir de sus hogares a las 5 de la mañana, para llegar a su establecimiento educativo a las 7H00, y deben permanecer hasta las 15H30, llegando a sus hogares a las 18H00 a 19H00, esto se manifestó también en el artículo sobre las **condiciones de Trabajo y Salud de los Docentes, Ecuador 2006, Unesco –Une – Cenaise, de Eduardo Fabara Garzón**

El 79% de los encuestados manifiestan estar medianamente satisfecho con la satisfacción que ponen y el interés en el trabajo, ya que en los actuales momentos existen nuevas disposiciones en el ámbito técnico pedagógico, en donde la capacidad de los individuos y de las instituciones para desarrollar una actividad de calidad, es comprometida con los beneficiarios del cambio en un ambiente de colaboración.

Es la consecuencia directa de ser un profesional, un individuo que tiene una profesión particular y que la ejerce de acuerdo a las pautas socialmente establecidas para la misma. Las pautas pueden ir desde aspectos físicos y de apariencia hasta actitudes morales y éticas,

El 83% de los encuestados manifiestan que se encuentran medianamente satisfechos con las múltiples actividades e informes que tiene que realizar en los actuales momentos, según consta en los artículos 11 de la LOEI, artículos 194, 208, 209, y 222 del reglamento a la LOEI, cada uno de estos instrumentos que debe realizar el docente tienen que estar con sus respectivas evidencias. Por ello muchos docentes dicen que en los actuales momentos el docente pasa a ser docente de escritorio ya que tiene que sistematizar y llenar un sin número de formularios.

El 75% de los Titulados encuestados manifiestan que se encuentran medianamente satisfechos con las posibilidades de salida profesionales o diversidad de empleo que el docente pueda tener, esto es imposible con la jornada laboral estipulada en el artículo 40 y 41 del reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural, en donde manifiesta que los docentes fiscales deben cumplir las 40 horas semanales esto imposibilita tener más oportunidades de trabajo como se lo tenía antes de la nueva ley.

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

En las encuestas realizadas a los titulados en ciencias de la educación mención Educación Básica, de la Universidad Particular de Loja, en el inventario de tareas se codificó valorativamente con los siguientes números y aspectos. 4 = Mucho alto, 3 = Bastante, 2 = Poco, 1 = Nada. En los tres campos frecuencia, importancia y nivel de formación.

3.5.1. Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado

Cuadro N° 24: Aspecto Metodológico y Didáctico titulado

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	4	96	4	96	4	96
P2	4	96	4	96	4	96
P3	4	96	4	96	4	96

P4	4	96	4	96	4	96
P5	4	92	4	96	4	96
P6	4	100	4	100	4	100
P7	4	96	4	96	4	96
P8	4	100	4	100	4	100
P9	4	92	4	92	4	92
P10	4	88	4	88	4	88
P11	4	96	4	96	4	96
P12	4	92	4	96	4	96
P13	4	100	4	100	4	100
P14	4	96	4	96	4	96
P15	4	96	4	96	4	96
P16	4	96	4	96	4	96
P17	4	92	4	92	4	88
P18	3	71	3	83	3	83

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	4	100	4	100	4	100
P2	4	100	4	100	4	100
P3	4	94	4	94	4	94
P4	4	100	4	100	4	94
P5	4	100	4	100	4	100
P6	4	100	4	100	4	100
P7	4	100	4	100	4	100
P8	4	100	4	100	4	100
P9	4	94	4	94	4	94
P10	4	94	4	94	4	94
P11	4	94	4	94	4	94
P12	3	81	2	56	4	100
P13	4	94	3	69	4	94
P14	4	100	4	100	4	100
P15	3	75	3	75	3	75
P16	4	88	4	88	4	88
P17	4	88	4	88	4	88
P18	4	88	4	88	4	88

Fuente: Encuesta de los titulados de la UTPL

Autor: Walter Benigno Ibay Llangari

En los cuadros adjuntos, el aspecto de la frecuencia se encuentra en un promedio de 90% a 100%, entre muy alto en la formación y aplicación de las metodologías de enseñanza y manejo de materiales didácticos en el aula, de igual manera la importancia y en el nivel de formación que poseen los titulados.

De ante mano es necesario entonces preguntarse, ¿Qué son los procesos metodológicos de calidad?, El conjunto de actuaciones formativas más indagadoras y transformadoras que han de asumirse en las condiciones más complejas y mediante las cuales logramos que se lleve a cabo una acción de enseñanza-aprendizaje, plenamente transformadora y formativa.

El método es el conjunto de decisiones y realizaciones fundamentadas que facilitan la acción docente en un ecosistema y con un clima empático, mediante el que se ordenan las acciones y fases más adecuadas en la interacción educativa. La Didáctica se ha desarrollado como disciplina en su vertiente metodológica, aunque no en los últimos años con la intensidad y caracterización esperada. Una perspectiva del enfoque metodológico se ha centrado en el término «estrategias de enseñanza-aprendizaje», Sevillano y Martín (1993) y Fernández (1996), entre otros autores, han devuelto al conocimiento didáctico un campo esencial. La metodología didáctica se explicita en una tarea indagadora de la práctica, que retoma del método científico sus elementos más representativos y logra elevar su enfoque y potencialidad a través del conocimiento riguroso y creativo de la acción docente, enraizada en el modo específico de avanzar el saber y replantear las acciones formativas.

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

Cuadro N° 25: Autoevaluación práctica del docente. (Titulado y Directivo)

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE (TITULADO)						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	4	88	4	88	4	88
P20	4	92	4	92	4	92
P21	4	92	4	92	4	88
P22	4	92	4	92	4	88

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE (DIRECTIVO)						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	4	88	4	88	4	88
P20	4	100	4	100	4	100
P21	4	88	4	88	4	88
P22	3	63	3	63	3	63

Fuente: Encuesta de los titulados de la UTPL
Autor: Walter Benigno Ilbay Llangari.

En el cuadro adjunto se observa que la frecuencia y la importancia del nivel de autoevaluación que poseen los titulados de ciencias de la educación Mención Educación Básica de la UTPL. Esta entre un promedio del 92%, mientras que en el nivel de formación que poseen los mismos baja a un promedio del 88%, esto se debe a como sostienen, el autor español, Miguel Santos Guerra que la evaluación puede responder a los intereses del evaluador, cada uno evalúa lo que desea, en la forma y momento que lo considere, con los instrumentos que decide convenientes y la usa con el fin que se proponga. “El poder es tan grande que permite catalogar éticamente, determinar explicaciones causales en forma arbitraria, justificar decisiones y clasificar “Juzgar, medir, clasificar, evaluar forman parte del repertorio de acciones cotidianas, y no sólo en la escuela sino también en la vida, ya que vivimos evaluando.

Si la evaluación va dirigida de arriba hacia abajo, pasa a ser una herramienta de control y de poder. Pero si lo que pretendemos es mejorar la calidad educativa no sólo hay que evaluar a los estudiantes sino, fundamentalmente, nuestro rol y tarea como docentes. Aún más, la evaluación debe atravesar todos los niveles e implicar a todos los actores institucionales. Indagar acerca de nuestra propia praxis exige realizar una rigurosa autoevaluación.

En la escuela no es común hablar de autoevaluación ni que el docente se pregunte qué ocurre con su propia práctica. ¿Cuántos docentes se autoevalúan? ¿Cuántos docentes se arriesgan a ser evaluados por otros sin sentirse “perseguidos”? ¿Qué docentes invitarían a sus pares para que los evalúen y luego conversar acerca de cómo está realizando la práctica en el aula? ¿Cuántos se prestarían a ser evaluados por padres, por sus alumnos y, sobre todo, por sí mismos con la mirada autocrítica y objetiva que se necesita para producir cambios?

La autoevaluación es un proceso reflexivo en el que cada sujeto es a la vez, observador y objeto de análisis. Así, el quién evalúa corresponde al propio docente; el qué, es el punto más problemático porque exige una mirada retrospectiva del propio ejercicio profesional, de las acciones, marcos conceptuales, metodologías, interacciones, etc. El cómo, refiere a numerosos instrumentos y procedimientos de investigación que pueden ponerse en juego al momento de evaluar.

Creemos que no existe el maestro diez, pero tampoco el maestro cero. La asignación de la puntuación máxima refleja una crítica autocomplaciente, condescendiente y superficial, que apunta más a la aprobación que a la investigación sobre la práctica. En estos casos la

autoevaluación de fin de año no está implementada como herramienta para pensar nuestra propia práctica, para reflexionar sobre nuestra marcha docente, como apertura de dudas que permitan la reelaboración de nuestro accionar responsable, sino que está pensada como algo más para dar cumplimiento.

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

Cuadro N° 26: Investigación Educativa

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA (TITULADO)						
#	Pro.	%	Pro.	%	Pro.	% NIVEL DE
Pregunta	FRECUENCIA		IMPORTANCIA		FORMACIÓN	
P23	4	96	4	96	4	92
P24	4	88	3	83	3	83
P25	3	83	3	83	3	83
P26	3	83	3	83	3	83
P27	3	83	3	83	3	83
P28	3	79	3	83	3	83

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA (DIRECTIVO)						
#	Pro.	%	Pro.	%	Pro.	% NIVEL DE
Pregunta	FRECUENCIA		IMPORTANCIA		FORMACIÓN	
P23	4	88	4	88	3	69
P24	3	75	4	88	3	69
P25	3	75	4	88	3	69
P26	3	75	4	88	2	56
P27	3	63	3	81	3	81
P28	3	75	3	75	3	81

Fuente: Encuesta de los titulados de la UTPL

Autor: Walter Benigno Ilbay Llangari.

El aspecto sobre la investigación educativa que realizan los titulados de Ciencias de la Educación Mención educación Básica, esta se encuentra en un promedio de 80 a 95% de aceptable y a muy alto, esto significa que los titulados si investigan dentro del su quehacer educativo.

El docente tiene responsabilidad en la investigación educativa ya que ésta tiene por objeto el saber y la práctica pedagógica. Este supuesto es aún más evidente cuando se postula que el docente posee un saber caracterizable según las propiedades que definen el saber común y que las prácticas pedagógicas, con frecuencia, no trascienden el aula de clase.

Si el maestro toma su quehacer cotidiano como un objeto de reflexión y sistematización y utiliza para ello herramientas propias de la investigación cualitativa a la vez que asume el carácter de su investigación como limitada, más no por esto menos validada, es posible que el docente cualifique su cotidianidad. De esta manera el aula se convertirá en un espacio de aprendizaje y no de rutina y la institución educativa se verá beneficiada por procesos de innovación y transformación que repercutirán en la función educativa de la sociedad.

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

Cuadro N° 27: Actividades académicas de los titulados y directivos.

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS (TITULADOS)						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	4	100	4	100	4	100
P30	4	96	4	96	4	96
P31	4	96	4	96	4	96
P32	3	83	4	92	4	92
P33	4	92	4	96	4	96
P34	4	92	4	96	4	96
P35	4	92	4	92	4	92
P36	4	92	4	92	4	92
P37	4	88	4	88	4	88
P38	4	96	4	100	4	100

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS (DIRECTIVOS)						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	4	100	4	100	4	100
P30	3	75	3	75	3	75
P31	4	100	4	100	4	100
P32	3	69	3	69	3	69
P33	4	94	4	100	4	94
P34	4	88	4	94	4	94
P35	4	100	4	100	4	100
P36	4	88	4	88	4	88
P37	3	75	4	94	4	88
P38	4	100	4	100	4	100

Fuente: Encuesta de los titulados de la UTP

Autor: Walter Benigno Ilbay Llangari.

La participación de los Titulados en ciencias de la educación mención educación básica, de la Universidad Particular de Loja es muy alto tanto en la frecuencia, en importancia que se le da, como también al nivel de formación que tienen los titulados, a sabiendas que valoran tanto en el número de veces que realizan la actividad, la prioridad que le da a la ejecución de la tarea, como también a la formación que posee el titulado en muy alto, ya que dentro de la formación de la licenciatura han trabajado bajo cronogramas estrictas de cumplimiento, esto les ha ayudado a ser respetuosos de las normativas administrativas que posee la institución educativa.

En cada uno de los establecimientos educativos encuestados han manifestado que la participación de los docentes está regulado por el código de convivencia de la institución y por el PI, en donde cada uno respeta y no violenta los artículos que se encuentran detallados, sin embargo existen amonestaciones que no son muy grandes, ya que con el dialogo y las disculpas del caso se reanima las perezas.

3.5.5. Interacción profesor – padre de familia y comunidad del titulado

Cuadro N° 28: Relación – Titulado y actores sociales educativos.

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD (TITULADOS)						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	4	96	4	96	4	96
P40	3	79	3	79	3	79
P41	3	83	3	83	3	83
P42	4	92	4	92	4	92
P43	4	100	4	100	4	100
P44	4	96	4	96	4	96
P45	4	88	4	88	4	88
P46	4	96	4	96	4	96
P47	4	96	4	96	4	96
P48	3	83	3	83	3	83

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD (DIRECTIVOS)						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	4	100	4	100	4	100
P40	3	81	4	100	4	100
P41	3	81	4	94	4	88

P42	4	88	4	100	4	88
P43	4	88	4	94	4	94
P44	4	94	4	94	4	94
P45	4	94	4	94	4	94
P46	4	100	4	100	4	100
P47	4	100	4	100	4	100
P48	3	69	3	75	3	75

Fuente: Encuesta de los titulados de la UTPL

Autor: Walter Benigno Ilbay Llangari.

En relación al aspecto de la interacción entre Profesores, Padres de familia y comunidad, los titulados de Ciencias de la educación Mención Educación Básica tienen una valoración de muy alto, en el número de veces que realiza la actividad, en la importancia y la prioridad que le da al trabajo y al nivel de formación que poseen los titulados, el mismo que se encuentran en un promedio de 90 a 97 por ciento, esto da lugar a que existe una buena relación entre la trilogía educativa que son, docentes, padres de familia y comunidad educativa:

Ante esta afirmación es preciso preguntarnos entonces sobre ¿Qué es la participación?, BRIS y GAIRÍN (2005) afirma que es el Grados de acceso a la toma de decisiones, y además concibe a la participación como una realidad global que va más allá de la intervención en los órganos formales de las instituciones.

Esto requiere un análisis de los diferentes y diversos tipos de participación y ampliar el concepto de democracia dominante adaptándolo a las nuevas condiciones y exigencias; mientras que ANDERSON (2002) establece que es el sujetos miembros del grupo son capaces de construir intereses comunes y trabajar de forma cooperativa en torno a la problemática que los reúne; siguiendo procesos organizativos que propendan en todo momento a la igualdad, democracia y autonomía.

Bajo estas definiciones es hora entonces de ver con claridad la relación que debería haber entre los docentes, padres de familia y comunidad educativa como formas de implicaciones entre la familia, la escuela y la comunidad, que van desde los padres que los padres ejerzan como padres, la comunicación, voluntariado de los padres, aprendizaje en casa, y toma de decisiones en el gobierno escolar, ya que solo de este modo existiría una verdadera colaboración con la comunidad educativa.

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

Cuadro N° 29: Actividades del titulado en el trabajo.

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO (TITULADO)						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	3	63	3	63	3	63
P50	3	79	3	79	3	79
P51	3	79	3	79	3	79
P52	3	83	3	83	3	83
P53	3	79	3	79	3	79

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO (DIRECTIVO)						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	3	69	3	69	3	69
P50	3	69	3	69	3	69
P51	3	75	3	75	3	75
P52	3	63	3	75	3	69
P53	3	63	3	69	3	63

Fuente: Encuesta de los titulados de la UTPL

Autor: Walter Benigno Ilbay Llangari.

El trabajo en equipo es uno de los pilares sobre los que se debería sustentar una buena gestión en los centros escolares, no solo porque facilita las relaciones entre compañeros y fomenta un clima escolar más agradable, sino porque trabajando en equipo se consensuan los objetivos a conseguir por el centro escolar y todos los docentes reman en una misma dirección. Para implantar una cultura de aprendizaje compartida.

Como se ve en el cuadro existe una tendencia de 3, que valorativamente se establece como bastante, tanto en el número de repetición de la actividad, la importancia y la prioridad que realizan las tareas y la formación que posee el titulado, que está en un promedio 79% a 83%, en las tareas específicas realizar reuniones, colabora con la supervisión, colabora en los proyectos curriculares de la institución, y ayuda en la planificación curricular, todas estas actividades el titulado de ciencias de la educación mención Educación Básica lo hacen con entusiasmo y cuando únicamente lo solicita la autoridad lo solicite

3.5.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado

Cuadro N° 30: Actividades que ejecuta el titulado.

VII. FORMACIÓN (TITULADOS)						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	4	92	4	96	4	96
P55	4	88	4	88	4	88
P56	4	92	4	92	4	92
P57	4	92	4	92	4	92
P58	3	75	3	75	3	75

VII. FORMACIÓN (DIRECTIVOS)						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	3	81	4	100	4	100
P55	4	88	4	94	4	94
P56	3	81	4	94	4	88
P57	4	88	4	94	4	100
P58	2	44	3	75	3	63

Fuente: Encuesta de los titulados de la UTPL

Autor: Walter Benigno Ilbay Llangari.

Las actividades de formación que ejecutan los titulados en Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica de la UTPL, han asistido a cursos de perfeccionamiento docente emitidos por el Ministerio de Educación a través del Si profe, en un 92%, en temas de la actualización curriculares de la educación general básica y en temas de la actualización en tecnologías de la información y la comunicación Tics.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Dentro del análisis de la Investigación de fin de titulación de la Carrera Docente, con la 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, considerando tanto las síntesis bibliográfica y los instrumentos utilizados en la recolección de la información, se ha llegado a establecer las siguientes conclusiones.

- De la muestra investigada a los titulados en Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica de la universidad técnica particular de Loja, de las promociones 2007 al 2012, en la actualidad cuentan con un puesto de trabajo estable, dictaminadas por los principios y leyes que rigen el sistema educativo ecuatoriano, tanto en establecimientos educativos fiscales como en los fiscomisionales gratuitos.
- Siendo la continuidad educativa del docente, un factor esencial para el mejoramiento de la calidad educativa de los estudiantes dentro de los establecimientos educativos, los investigados titulados de la UTPL promoción 2007 – 2012, no continuaron con sus estudios de posgrado, debido a diferentes razones, en especial al factor económico ya que dependen en gran medida de su salario como docente ecuatoriano.
- La formación académica de los titulados de la Universidad Particular de Loja, en cuanto al conocimiento científica y pedagógica que han sido transmitido por la Universidad formadora, es excelente, cargada de responsabilidad y entusiasmo, pero escasa en la práctica, ya que muchas experiencias se han formado dentro del proceso laboral del titulado.
- Las actividades que realizan los titulados encuestados, dentro del quehacer educativo, han quedado muchos elementos desactualizados en cuanto a la formación recibida en la UTPL, por lo que en estos últimos años apareció una nueva ley orgánica de educación intercultural con su respectivo reglamento para su aplicación en todos los centros educativos ecuatorianos.

4.2. Recomendaciones

Una vez realizada las conclusiones, es necesario como investigador proponer algunas recomendaciones, sobre la investigación realizada, para que la universidad formadora de formadores como es la Universidad Técnica Particular de Loja, las tome en cuenta para la reformulación científica y práctica en sus futuros estudiantes.

- En la investigación realizada a cinco titulados en ciencias de la educación, Mención Educación Básica, de la universidad particular de Loja, de las promociones 2007 al 2012, requieren continuar sus estudios de posgrado, por lo que la UTPL, debe ofertar estos estudios con costos accesibles para los egresados, debiendo incrementar nuevas políticas para dar un trato preferencial económico a los titulados de la Universidad.
- Las autoridades de la UTPL, deben crear una página virtual, para que todo titulado de la Universidad ingrese al sitio web, en donde encontrará documentación actualizada sobre los nuevos avances científicos y pedagógicos que se desarrollan en el ámbito educativo ecuatoriano, para de esta manera retroalimentar sus conocimientos y hacer un seguimiento con el registro del mismos, dando oportunidad al titulado de estar actualizado.
- La UTPL, debe rediseñar su programación en cuanto a las prácticas docentes, realizando pasantías tutoradas, para de esta manera mejorar las experiencias educativas de los titulados.
- Es menester tener presente que todos los investigados titulados de la UTPL, se encuentran en ejercicio profesional pero únicamente en lo que se refiere a la educación básica media, ninguno está ejerciendo en la educación básica superior, por lo que se recomienda que la universidad ofertar a titulados suficiencias en distintas áreas para que el egresado este capacitado para laborar en toda la educación general Básica del sistema educativo ecuatoriano.

**5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN EDUCATIVA A PARTIR DE ESTUDIOS DE CASOS
EN LA LICENCIATURA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, EN LA MENCIÓN DE
EDUCACIÓN BÁSICA**

5.1 Tema.

“Capacitación docente sobre las destrezas con criterio de desempeño, a los investigados titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”

5.2. Justificación

Estamos conscientes que la labor educativa es ardua, difícil y muy sacrificada, especialmente cuando existen cambios profundos en el marco estructural del sistema educativo, en donde demanda de una constante actualización en cuanto a la planificación diaria, ya que de esto depende que nuestros estudiantes dominen no solamente contenidos si no destrezas, los mismos que puedan ser utilizados por los estudiantes en cualquier momento de su vida. La revolución educativa nos exige aplicar nuevas formas de planificar, evaluar y hacer el debido seguimiento a los docentes, manteniendo siempre los principios fundamentales de la educación, que es formar a los seres humanos de una manera íntegra y libre en sus pensamientos, en su actuar y firme en su sentir, con convicciones claras y justas.

La Estructura Curricular del 2010, propicia trabajar con destrezas con criterio de desempeño, esa es la orientación actual, y como trabajadores de la educación, debemos aceptar y adaptarnos a esa orientación, más bien disposición. Esto nos lleva y obliga a la ampliación de nuestro conocimiento y además a aclararnos lo siguiente: ¿Qué son competencias? ¿Qué es destreza? y ¿Qué es destreza con criterio de desempeño? De esta manera poder establecer sus diferencias y semejanzas, apropiándolos y aprovechándolos de los conceptos. Bajo estas perspectivas es preciso preguntarnos en la actualidad: ¿Qué es mejor trabajar: en competencias o en destrezas con o sin criterio de desempeño? Obligando a establecer un marco de trabajo con las destrezas con criterio de desempeño, mi observación es que las competencias es un nivel más complejo, pero no menos cierto que el dominio de las destrezas con criterio de desempeño nos coloca cerca de las competencias y con la orientación del maestro y la inteligencia del estudiante podremos hasta desbordarla.

En la investigación realizada a los titulados en Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica, se notó claramente esta problemática, ya que en los actuales momentos se sentían confundidos entre la planificación por objetivos, por competencias o simplemente por destrezas, pero más confusión existe cuando se habla de destrezas con criterio de desempeño.

Con la presente propuesta de intervención, con el tema “Capacitación docente sobre las destrezas con criterio de desempeño, a los investigados titulados en ciencias de la educación mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”, se pretende de alguna manera facilitar al docente aclaraciones sobre la forma de comprender y entender mejor las destrezas con criterios de desempeño, para que lo apliquen en sus planificaciones diaria.

5.3. Objetivos

5.3.1. Objetivo General

- Capacitar mediante talleres a los investigados titulados en ciencias de la educación, mención educación básica, sobre las destrezas con criterio de desempeño, para que de esta manera puedan realizar sus planificaciones diarias.

5.3.2. Objetivos Específicos

- Elaborar una matriz de consistencia sobre las definiciones de competencias y destrezas con criterio de desempeño y poder de esta manera esclarecerla en un taller.
- Obtener una entrega total de los docentes titulados, de influencia investigativa en la ejecución del taller.
- Promover a una reflexión lógica, crítica, y creativa, en la ejecución de la planificación diaria.

5.4. Metodología

Para la facilitar la propuesta se utilizará la Metodología de Marco Lógico, que es un método de planificación participativa por objetivos, que se utiliza de manera esencial, pero no exclusiva en los proyectos de cooperación para el desarrollo, este método ofrece una secuencia ordenada de las discusiones para la preparación de una intervención y una técnica de visualización de los acuerdos alcanzados.

La metodología del marco lógico es una herramienta que sirve para facilitar el proceso de conceptualización, diseño y evaluación de los mismos, su énfasis está centrado en la orientación de los objetivos, la orientación hacia los grupos beneficiarios, en este caso va dirigida a seis Titulados de la Licenciatura en Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica de los periodos 2007 al 2012, de la UTPL, a la cual se hizo la investigación, por lo que se pretende facilitar la participación y la comunicación entre las partes involucradas, respondiendo de esta manera a la necesidad detectada en la investigación. Que es el desconocimiento de las destrezas con criterio de desempeño, para ello se desarrollan en dos etapas que son: primero se Identificación de Problema y se dará algunas alternativas de solución y se realizará una planificación con el fin de poder realizar un taller con los involucrados directos sobre las destrezas con criterio de desempeño.

La primera **Identificación del problema y alternativas de solución**, es importante porque nos permite descubrir, una situación problemática y nos da las pauta para solucionarlas, a través de cuatro elementos analíticos que son: análisis de los involucrados, análisis de los problemas, análisis de los objetivos, e identificación de alternativas de solución al problema, por tanto en esta primera etapa se va a realizar un análisis de la situación en que se encuentran los involucrados directos partiendo de la visión general que se obtuvo al aplicar los instrumentos en la investigación.

Mientras que segunda etapa que es la **planificación**, se realizara un plan operativo para la ejecución de la propuesta a través de la elaboración de la matriz que representa en forma resumida los aspectos importantes de intervención y la hipótesis para lograr los objetivos del proyecto.

5.4.1. Análisis de los Involucrados

Cuadro N° 31: Matriz de Involucrados.

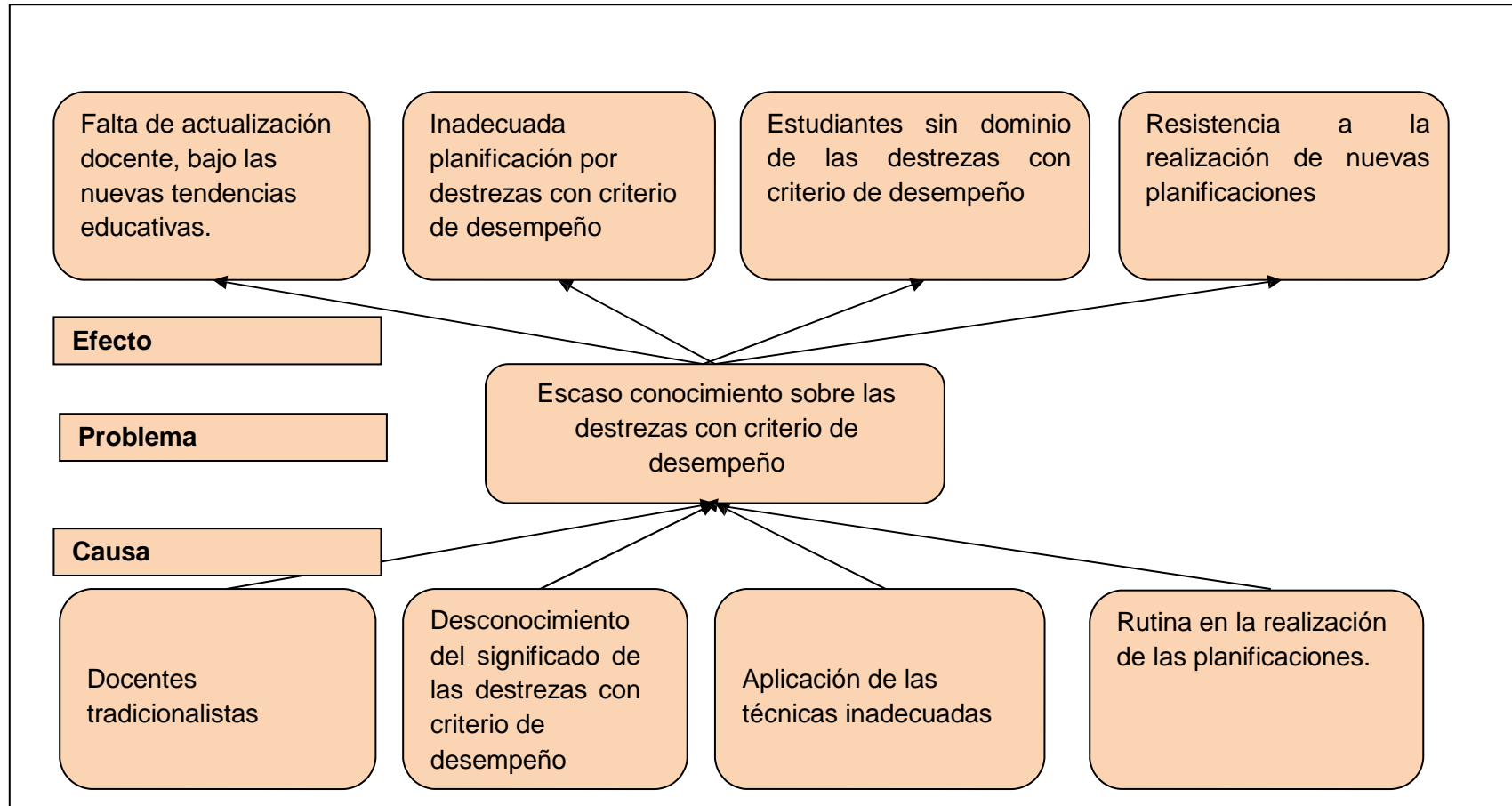
MATRIZ DE INVOLUCRADOS			
Grupo	Problemas percibidos	Interés en una estrategia	Conflictos potenciales
Seis Titulados en Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica.	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Falta de continuidad educativa en posgrado de los titulados. <input type="checkbox"/> Escaso conocimiento en cuanto a la planificación por destrezas con criterio de desempeño. <input type="checkbox"/> Confusión entre la planificación por objetivos, por competencias y por destrezas 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Continuación de sus estudios de posgrado en la UTPL. <input type="checkbox"/> Capacitación docente en planificación. <input type="checkbox"/> Taller sobre planificación por destrezas con criterio de desempeño. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Escasos recursos económicos. <input type="checkbox"/> Cambios estructurales en el sistema de educación ecuatoriana. <input type="checkbox"/> Aplicación de una nueva Ley Orgánica de Educación Intercultural y su Reglamento
Directivos de los establecimientos educativos en donde laboran los titulados	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Escaso conocimiento en planificación por destrezas con criterio de desempeño. <input type="checkbox"/> Falta de dominio en de la planificación de educación inicial. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Predisposición para realizar un taller sobre las planificaciones con destrezas con criterio de desempeño. <input type="checkbox"/> Decisión política para la capacitación individual y colectiva de todo personal docente que está bajo su responsabilidad 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Cambios constantes en la administración educativa y en el desarrollo pedagógico de los docentes. <input type="checkbox"/> Falta de tiempo en los docentes para la capacitación ya que su jornada es de 7H00 a 15H30. <input type="checkbox"/> Distancia geográfica de las viviendas de los docentes.

Fuente: Encuesta de los titulados de la UTPL

Autor: Walter Benigno Ilbay Llangarí.

5.3.2. Análisis del Problema

Cuadro N° 32: Matriz del Análisis del Problema.

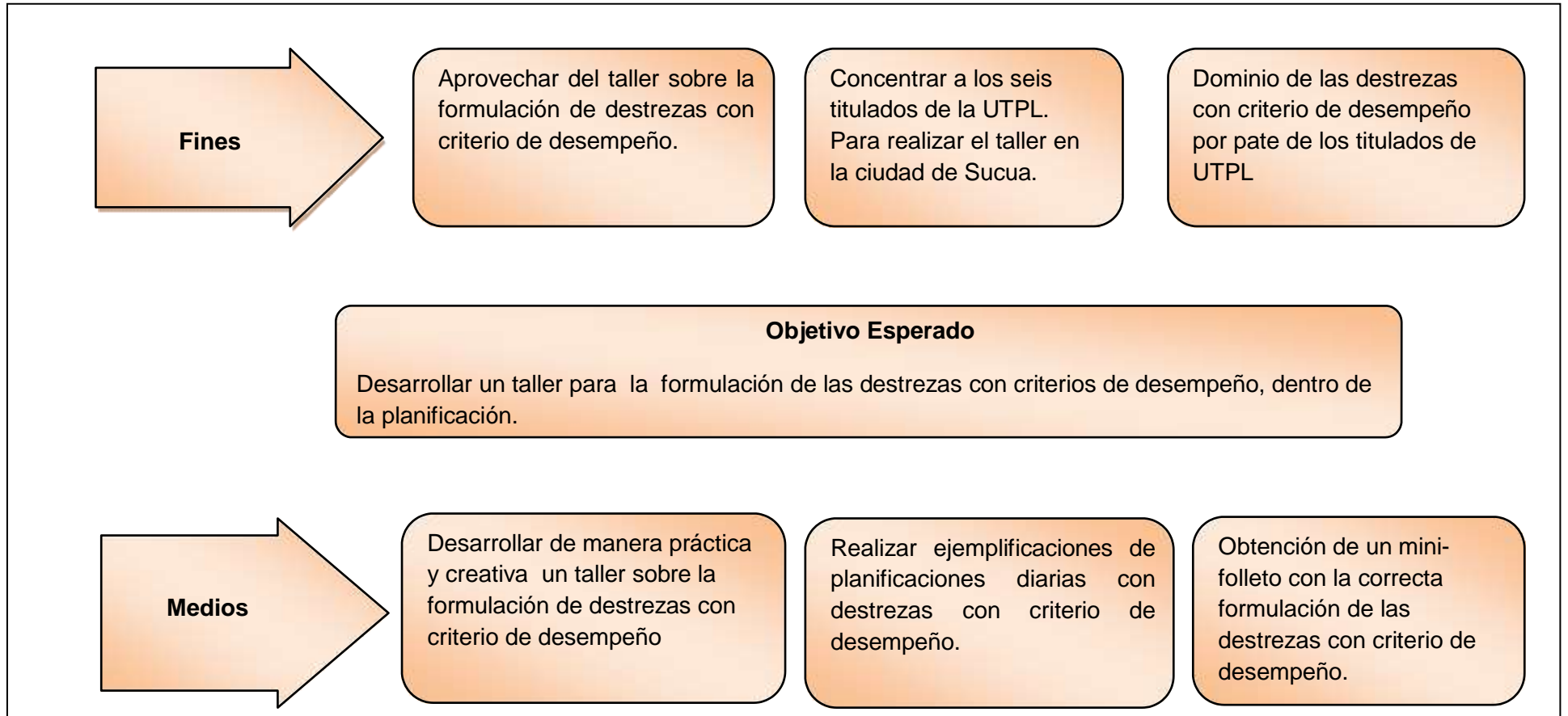


Fuente: Encuesta de los titulados de la UTPL

Autor: Walter Benigno Ibay Llangari.

5.3.3. Análisis de los objetivos

Cuadro N° 33: Matriz de Análisis de los Objetivos.

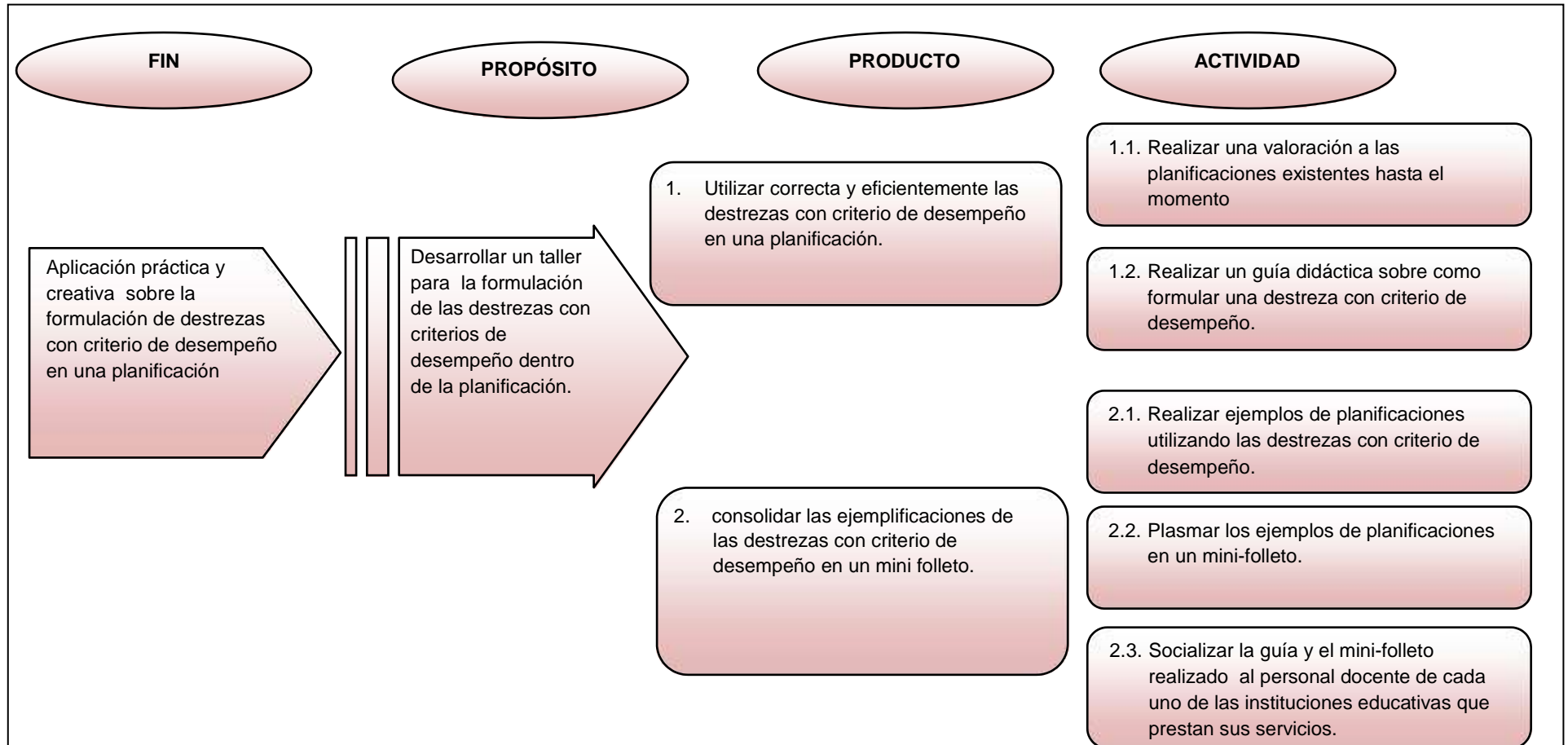


Fuente: Encuesta de los titulados de la UTPL

Autor: Walter Benigno Ibay Llangari.

5.3.4. Análisis de las Estrategias.

Cuadro N° 34: Matriz de análisis de las estrategias.



Fuente: Encuesta de los titulados de la UTPL

Autor: Walter Benigno Ibay Llangari.

5.4. Plan de Acción

5.4.1. Matriz del Marco Lógico

Cuadro N° 35: Matriz del marco Lógico.

Resumen Narrativo	Indicadores Verificables Objetivamente (IVO)	Medios o Fuentes de Verificación	Supuestos
Fin (Objetivo de Desarrollo). Seis Titulados en Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica capacitados en la formulación de destrezas con criterio de desempeño.	<input type="checkbox"/> Aceptación a recibir el taller en un 98% de los titulados. <input type="checkbox"/> El 100% de los asistentes dominan la formulación de las destrezas con criterio de desempeño.	Elaboración de un tríptico, para la difusión al taller sobre formulación de destrezas con criterio de desempeño.	Se logra en los participantes la cultura de estar en constante capacitación, no solo dictado por el Si profe, sino también por otras entidades.
Propósito (Objetivo General; Situación Final). Seis titulados capacitados el taller sobre la correcta formulación de las destrezas con criterio de desempeño, y plasmado en sus planificaciones diarias.	<input type="checkbox"/> Un 98% de los asistentes al taller, plasman las destrezas con criterio de desempeño en sus planificaciones. <input type="checkbox"/> Logran en sus estudiantes el dominio de las destrezas planificadas en un 90%. <input type="checkbox"/> 98% Colaborar con sus compañeros en la formulación de las destrezas con criterio de desempeño.	Opinión de los directivos de cada uno de los establecimientos educativos, en la puesta en práctica en sus planificaciones de las destrezas con criterio de desempeño.	Personal docente capacitado uno en 6 centros educativos, el mismo que lo replicará ante sus compañeros.
Componentes; Resultados. 1. Participación total de los titulados al seminario taller 2. Correcta planificación con destrezas con criterio de desempeño.	<input type="checkbox"/> Elaboración de un mini-folleto con todos los ejemplos de planificaciones realizados en el taller en un 100%	Seis mini-folletos con 12 planificaciones con destrezas con criterio de desempeño.	Contar en cada uno de los centros educativos con planificaciones con destrezas con criterio de desempeño.

<p>3. Ejemplificar varias planificaciones.</p> <p>4. Plasmar las planificaciones en un mini-folleto.</p>			
<p>Actividades Principales (Acciones)</p> <p>1. Realizar una convocatoria para contar con el 100% de asistencia de los titulados.</p> <p>2. Proveer de todos los materiales necesarios para la ejecución del taller.</p> <p>3. Entregar a los titulados un mini-folleto sobre las planificaciones con destrezas con criterio de desempeño.</p> <p>4. Agradecer a los participantes, y solicitar que repliquen los conocimientos adquiridos con sus compañeros docentes.</p>	<p>En el presente proyecto de mejora se empleará los siguientes insumos.</p> <p>100 \$ para realizar la convocatoria.</p> <p>1000 \$ en la realización del taller.</p> <p>200 \$ para realizar la evaluación del taller.</p> <p>700 \$ para la entrega a los participante un mini-folleto con todos los ejemplos realizados en el mismo taller.</p>	<p>El costo total que se invertirá en la propuesta de intervención será de 2000 dólares americanos.</p>	<p>El costo total del proyecto será buscado en entidades gubernamentales, u organismos no gubernamentales, caso contrario será costado por el interventor...</p>

Fuente: Encuesta de los titulados de la UTP

Autor: Walter Benigno Ibay Llangari.

5.5. Requerimientos Esperados.

Cuadro N° 36: Matriz de Resultados Esperados.

RESULTADOS	ACTIVIDADES	ESTRATÉGIAS	EVALUACIÓN	PRESUPUESTO	CRONOGRAMA
<p>Seis Titulados en Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica, capacitados en la formulación de destrezas con criterio de desempeño, y plasmados en sus planificaciones diarias.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Realizar una convocatoria para contar con la asistencia de los titulados. <input type="checkbox"/> Proveer de todos los materiales necesarios para la ejecución del taller. <input type="checkbox"/> Entregar a los titulados un mini-folleto sobre las planificaciones con destrezas con criterio de desempeño. <input type="checkbox"/> Agradecer a los participantes, y solicitar que repliquen los conocimientos adquiridos con sus compañeros docentes. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Para la ejecución del taller propuesto, se dialogará primero con el encargado de la supervisión educativa de la zona de Sucua, para que nos brinde todas las facilidades necesarias para la ejecución del mismo. <input type="checkbox"/> Se realizara las invitaciones a los titulados por medio de trípticos. <input type="checkbox"/> Se solicitará a los Directores de los establecimientos para que les proporcionen la autorización respectiva para la asistencia al evento. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> La participación activa de los seis titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica de la UTPL. <input type="checkbox"/> Presentación de un mini-folleto con las ejemplificaciones de planificaciones con destrezas con criterio de desempeño. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Búsqueda de financiamiento en organismos gubernamentales o no gubernamentales, para la ejecución del taller por un valor de 2000 dólares americanos. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> El evento se realizará el día viernes 23 de agosto del 2013, Previa Autorización del Distrito Educativo y Bilingüe de Morona Santiago. <input type="checkbox"/> Y Se culminara el mismo día con duración de 8 horas.

Fuente: Encuesta de los titulados de la UTPL

Autor: Walter Benigno Ilbay Llangarí.

5.6. Bibliografía de la Propuesta.

- Marco A. Crespo A. (2011). Compendio de conceptos esenciales y aplicaciones Guía de diseño de proyectos sociales comunitarios bajo el enfoque del marco lógico página disponible en:
http://abacoenred.com/IMG/pdf/guia_de_diseno_de_proyectos_sociales_comunitarios_bajo_el_enfoque_del_marco_logico_compt._y_revisado_nov._2011.pdf.
- Centro de Información Pedagógica Educar. Para Directivos y Docentes (2011). La Evaluación de Destrezas con Criterios de Desempeño, página disponible en:<http://www.educar.ec/noticias/desempeno.html>.
- La Chakana, (2011); Documento de trabajo del ministerio de educación del Ecuador: Capacitación Docente. Planificación curricular, página disponible en:
<http://psicologiaporlavida.blogspot.com/>.
- Clalcan Rosa Alvita. (2012). Pruebas de diagnóstico para evaluar destrezas con criterio de desempeño. Página disponible en:
<http://www.slideshare.net/RosaAlbitaChalacan/pruebas-de-diagnostico-para-evaluar-destrezas-con-criterio-de-desempeo>.
- Fuente O. Jorge. Grupo CEPAL. (s/a): La matriz de Marco Lógico. El árbol de problemas y resumen narrativo, página disponible en:
http://www.eclac.org/ilpes/noticias/paginas/3/34583/jdelafuente_MarcoLogico.pdf.
- Universidad Autónoma de Occidente (Cali, 2007). Guía para la elaboración del Marco Lógico, Página disponible en:
http://www.uao.edu.co/sites/default/files/GUIA_MARCO_LO.pdf.
- Sánchez Borneo, Verónica Patricia (2013), Trabajo de fin de Titulación. Loja-Ecuador.
- Marco Legal Educativo, (2012); Constitución de la República, Ley Orgánica de Educación Intercultural y Reglamento General; Ministerio de Educación del Ecuador; Quito-Ecuador.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Alonso, L. E. Fernández Rodríguez, C. J., & Nyssen, J. M. (Febrero de 2009). El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España. Recuperado el 16 de Enero de 2012, de www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf.
- ANECA Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación. (Marzo, 2009). Los procesos de inserción laboral de los titulados Universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización. Recuperado el 16 de Enero de 2012, de ANECA: www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf.
- Avalos, B. (Enero, 2009). La inserción profesional de los docentes. Recuperado el 26 de Mayo de 2011, de Profesorado. Revista de curriculum y formación del profesorado.: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf>.
- Álvarez, R., Zurita. H. (2003); Análisis estadístico de algunas características de los Profesores que laboran en el magisterio fiscal del Ecuador.
- Fabara. G. Eduardo, (Ecuador 2006). Unesco – Une - Cenaise.; Condiciones de trabajo y salud de los docentes ecuatorianos. <http://www.cenaise.org.ec/docs/saluddoc/Condiciones%20de%20Trabajo%20y%20Salud%20Docente%20-%20Resultados%20Ecuador.pdf>
- Ministerio de Educación. (2012). Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura. Recuperado el 3 de Marzo de 2013, de Ministerio de Educación: <http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pes.html>.
- León. Mauricio, (s/a), Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador.
- Ponce. J., Juan; (Quito-Ecuador-2000); Sistema Integrado de indicadores sociales del Ecuador, La educación Básica en el Ecuador, Problemas u Propuestas de Solución.
- Luna. Milton Tamayo, (2011) Cuaderno n°8. Cuadernos del contrato social por la educación – Ecuador. Estado del arte de la formación docente en el Ecuador.

- Vaillant, D. (12 de Abril de 2009). Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado. Recuperado el 26 de Mayo de 2011, de Políticas de Inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente.: <http://www.ugr.es/~recfpro/>.
- Weller, Jürge, (Marzo/2006), Publicado en el Boletín redEtis nº 5. Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias.

7. ANEXOS.

7.1. Anexo 1: Ficha de contactos para Titulados – Empleadores.

<p>OBJETIVO:</p> <p>El onbetivo 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 puedan dar información sobre los mismos.</p> <p>INSTRUCCIONES:</p> <p>Llene con letra clara y legible una ficha con los datos obtenidos del titulado y otra del empleador para su encuentro con cada uno de los encuestados.(investigados)</p>			
Nombres y apellidos del titulado:			
Nombres y apellidos del contacto:			
<i>El egresado se encuentra:</i>			
Fuera del país en:		En otra provincia:	
Provincia:		Ciudad:	
Dirección del domicilio:		Celular:	
Teléfono del domicilio:		Horas de contacto:	
Dirección del trabajo:		Horas de contacto:	
Teléfono del trabajo:			
Medio de contacto:	Teléfono ()	Personalmente ()	Através de amigos ()
	Otros ()		
Firma del Titulado	Firma del Empleador	Sello del Empleador	

7.2. Anexo 2: Instructivo para realizar la Investigación de campo y aplicación de la encuesta.

Estimados Egresados:

A continuación se realizan aclaraciones importantes para tomar en cuenta al momento de realizar la investigación de campo, por favor lea cada una de ellas.

CÓDIGOS

La manera correcta en la que debe colocar los códigos en sus encuestas para la investigación es: En primer lugar considere que cada encuesta tiene su propio código, por lo tanto no puede haber dos encuestas realizadas a dos titulados distintos con la misma numeración. Los listados con los códigos que deben colocar ya se encuentran organizados y estipulados y se adjuntan en la hoja Excel denominada CODIGOS.

Ejemplo del código completo del primer investigado:

Provincia		Investigador			Investigado				
0	1	0	0	1	I	0	0	0	1

Para el código del Directivo, hay que aclarar que es el mismo código del Investigado, lo único que cambia es la letra I por la D para diferenciarlos antes del número. Estas letras ya se encuentran impresas en las encuestas, por lo tanto no las deben modificar.

Ejemplo del código completo del primer directivo:

Provincia		Investigador			Investigado				
0	1	0	0	1	D	0	0	0	1

ACLARACIONES IMPORTANTES

1. Por favor revise nuevamente los instrumentos debido a que luego del pilotaje y de sus recomendaciones se han cambiado algunos aspectos de los mismos.
2. Al momento de realizar la investigación de campo, no se olvide de llenar la ficha de contacto.
3. En el manual para la elaboración del trabajo de fin de titulación, denominado "Propuesta de intervención educativa a partir de los estudios de casos en la licenciatura de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL" se encuentra en anexos las cartas

dirigidas a los docentes titulados y a los directivos. No se olviden de imprimirlas y presentarlas al momento de realizar el contacto.

4. Recuerde que usted debe entrevistar al directivo y realizar las 5 preguntas que se encuentran en su Manual para la elaboración del Trabajo de Fin de Titulación; para esto, debe llevar cámara de fotos, grabadora, un cuaderno de apuntes. Esta entrevista la debe incluir en su trabajo de investigación, en el apartado de anexos.
5. Un aspecto importante a considerar es que ahora ustedes tienen un solo instrumento para los docentes, denominado ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA, dividido en dos apartados (A. Características laborales del docente profesional de educación general básica de la UTPL; y, B. Inventario de tareas del trabajo docente del profesional de educación general básica de la UTPL) lo que va a facilitar la impresión y recolección de los datos. Y otro instrumento denominado “INVENTARIO DE TAREAS DOCENTES”, que está dirigido a directivos.
6. El directivo que debe llenar el “*Inventario de Tareas del trabajo Docente*”, es la persona que conoce sobre las actividades que realiza el docente titulado de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica, por lo tanto, se lo debe llenar desde el conocimiento de las actividades o tareas que realiza el titulado de Ciencias de la Educación de la UTPL. Este inventario no es para conocer las actividades administrativas que realiza el directivo. Este inventario va a ser útil al momento de analizar los datos, para poder realizar un estudio comparativo entre lo que dice el titulado y lo que dice el directivo.
7. Luego de la aplicación de los instrumentos, revise que se encuentren contestados correctamente y que no queden ítems sin responder.
8. Si encuentra algún ítem que no comprenda, por favor busque información sobre el mismo, antes de solicitar que llenen los instrumentos para que usted sea quien oriente a los encuestados.
9. Los instrumentos que se adjuntan son:
 - Códigos para investigados: donde usted encontrará en diferentes hojas Excel la organización de los códigos que usted va a colocar en los instrumentos de investigación.

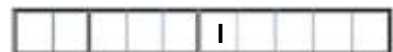
- Listado de investigados – 2013: en éste se encuentra el listado de investigadores con los investigados a los que deben contactar.
- Encuesta a titulados en ciencias de la educación, mención educación básica: el cuál consta de los dos apartados indicados anteriormente.
- Inventario de tareas docentes: dirigido a los directivos.

10. Los instrumentos que usted debe aplicar son: La ficha de contacto, los dos instrumentos de investigación, y la entrevista a directivos.

11. Luego de realizar el trabajo de campo y de subir los datos a la matriz (que encontrará en el EVA), usted debe realizar una carátula y anillar: las encuestas a titulados; los inventarios a directivos; las entrevistas a directivos y las fichas de contacto (en este orden); y enviarlos a la UTPL a nombre de la Dra. Sandra Días.

NOTA: Se ha tratado de organizar a los investigados de acuerdo al centro asociado en el que se encuentra matriculado el investigador, pero considerando la diversidad de ubicaciones entre investigados e investigadores ha sido una tarea bastante complicada y en algunos casos imposible.

Los listados no van a ser modificados y ustedes como investigadores deben buscar la mejor manera para que el primer contacto con su investigado sea agradable y lo/la comprometa a responder a los instrumentos. Por lo tanto se sugiere que el primer contacto que realice sea cordial y dentro de un ambiente de respeto.



CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

12. MARQUE CON UNA X EL CASILLERO QUE CORRESPONDA AL NUMERO DE ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS O

INSTITUCIONES EN LOS QUE TRABAJA EN LA ACTUALIDAD

1	2	3	4 o más	ninguno

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

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

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

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

15.1 TIPO DE CONTRATO LABORAL							15.2 SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO			
Partida Fiscal	Contrato Civil de Prestación de Servicios Profesionales	Contrato laboral a tiempo parcial (2 a 7 horas diarias)	Contrato laboral a prueba (3 meses)	Contrato Laboral indefinido	Contrato laboral temporal (máximo 6 meses)	Contrato laboral de remplazo (por el tiempo que dure el remplazo)	Fiscal	fiscomisio nal	particular	municipal

Básica)

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

16. ENCASODESERPROFESORDEBACHILLERATO/UNIVERSIDAD INDIQUELAASIGNATURAQUEIMPARTE

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



CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

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

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

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

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

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

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



CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

INDICACIONES:

Señor(a) Encuestado(a):

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

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

*Caracterizar el puesto de trabajo docente.

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

FRECUENCIA número de veces o número de repeticiones de ejecución de una tarea.
IMPORTANCIA DE LA TAREA: La prioridad que usted le da a la tarea, dentro de todas las actividades que se realizan en la profesión.
NIVEL DE FORMACIÓN que posee el docente para realizar la tarea.

VALORACIÓN	
4	MUCHO O ALTO
3	BASTANTE
2	POCO
1	NADA

Marque con un círculo un valor del 1 al 4 para frecuencia, otro para importancia y otro para nivel de formación en cada tarea. Su opinión es muy valiosa, por favor no deje ninguna tarea sin responder.

Se ha dejado un espacio en blanco al final de cada aspecto, marcado con letras (a, b, c, d, e, f, g), para que incluya alguna tarea que no esté contemplada y usted la considere relevante.

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

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



CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

							I					
--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

9.3. Anexo 3: Evidencias Fotográficas.

Encuestada: Salinas Ruth Marcela.

Código: I1216.

NC 1400699623.



TITULADO



Encuestada: Samaniego Zumba Rosa Felicia

Código: I1217.

NC 0101576353



TITULADO



DIRECTIVO

Encuestada: Saula Carvajar Juana Francisca.

Código: I1219.

NC 1400210249.



TITULADO



DIRECTIVO

Encuestada: Shiki Chiriap Elsa Fabiola.

Código: I1220.

NC 1400280804.



TITULADO Y DIRECTIVO

Encuestada: Sisalima Valverde Sonaida Magdalena

Código: I1221.

NC 1400498752



TITULADO Y DIRECTIVO

Encuestador: Ilbay Llangarí Walter Benigno

Código: 167

NC: 0603040916



ENCUESTADOR