



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCION EDUCACIÓN BÁSICA

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

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.

AUTOR: Merino Cuzco, Manuel Danilo

DIRECTOR: Cuenca Jiménez, Roberto Carlos, Msc.

CENTRO UNIVERSITARIO LIMÓN INDANZA

2013

CERTIFICACIÓN

Magíster.

Roberto Carlos Cuenca Jiménez

DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado: “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja” realizado por el profesional en formación Merino Cuzco Manuel Danilo; 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 de 2013

f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo Merino Cuzco Manuel Danilo declaro ser autor del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f)

Merino Cuzco Manuel Danilo

C.I.: 0603850876

DEDICATORIA

Quiero dedicarle este trabajo a Dios que me ha dado la vida y fortaleza para terminar este proyecto de investigación, a mis Padres por estar ahí cuando más los necesité; en especial a mi hija Mayrelin Dayana Merino por ser la inspiración en los momentos de debilidad y hacer posible la conclusión de esta tesis.

A mi esposa Maricela Lema por apoyarme y ayudarme en los momentos más difíciles.

“La dicha de la vida consiste en tener siempre algo que hacer, alguien a quien amar y alguna cosa que esperar”.

AGRADECIMIENTO

Al finalizar un trabajo tan arduo y lleno de dificultades como el desarrollo de una tesis es inevitable que te asalte un muy humano egocentrismo que te lleva a concentrar la mayor parte del mérito en el aporte que has hecho. Sin embargo, el análisis objetivo te muestra inmediatamente que la magnitud de ese aporte hubiese sido imposible sin la participación de personas que han facilitado las cosas para que este trabajo llegue a un feliz término. Por ello, es para mí un verdadero placer utilizar este espacio para ser justo y consecuente con ellas, expresándoles mis agradecimientos. Debo agradecer de manera especial y sincera al Msc. Roberto Carlos Cuenca, por guiarme en los momentos que necesite para realizar esta tesis bajo su dirección. Su apoyo y confianza en mi trabajo y su capacidad para guiar mis ideas ha sido un aporte invaluable, no solamente en el desarrollo de esta tesis, sino también en mi formación como investigador. A la UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA por darme la oportunidad de estudiar y ser un profesional.

Son muchas las personas que han formado parte de mi vida profesional, a las que me encantaría agradecerles su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles de mi vida. Algunas están aquí conmigo y otras en mis recuerdos y en mi corazón, sin importar en donde estén quiero darles las gracias por formar parte de mí, por todo lo que me han brindado y por todas sus bendiciones.

ÍNDICE

CARÁTULA	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I	6
1. SÍNTESIS TEÓRICA.....	6
1.1. El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España.....	7
1.2. Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España: factores de facilitación y de obstaculización.....	8
1.3. La inserción profesional de los docentes	9
1.4. Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura	10
1.5. Políticas de inserción a la docencia en américa latina: la deuda pendiente... ..	11
1.6. Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias..	12
1.7. Desempeño profesional de docentes del siglo XXI.	14
1.8. Luces y sombras de la función docente desde la mirada del profesorado.	15
1.9. Valores y creencias del profesorado de secundaria sobre algunos aspectos de la educación.....	16
1.10. El concepto de «satisfacción en el trabajo» y su proyección en la enseñanza.....	17
CAPITULO II	20
2. METODOLOGÍA.....	20
2.1. Diseño de la investigación	21
2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	21
2.3. Preguntas de investigación.....	22
2.4. Contexto.....	22

2.5.	Población y muestra	23
2.6.	Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos.....	23
2.6.1.	Humanos.	23
2.6.2.	Institucionales.	23
2.6.3.	Materiales.	24
2.6.4.	Económicos.....	24
2.7.	Procedimiento	24
CAPÍTULO III		26
3.	INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	26
3.1.	Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.....	27
3.1.1.	Características individuales de los titulados de Ciencias de la Educación de modalidad abierta.....	27
3.1.1.1.	<i>Ubicación geográfica (nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad)</i>	27
3.1.1.2.	<i>Edad</i>	28
3.1.1.3.	<i>Sexo</i>	29
3.1.2.	Características académicas de los titulados.....	30
3.1.2.1.	<i>Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato</i>	30
3.1.2.2.	<i>Tipo de educación del colegio donde obtuvo el bachillerato</i>	31
3.1.2.3.	<i>Número de títulos universitarios obtenidos (no incluye el título de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica)</i>	32
3.1.3.	Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.....	33
3.1.3.1.	<i>Actividad del trabajo actual</i>	33
3.1.3.2.	<i>Número de establecimientos en los que trabaja el titulado</i>	34
3.1.3.3.	<i>Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral</i>	35
3.1.3.4.	<i>Características del trabajo actual</i>	37
3.2.	Valoración docente de la profesión:	39
3.2.1	Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida por el titulado... ..	39
3.3	Satisfacción docente	43
3.4	Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados.....	44
3.4.1	Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.....	44

3.4.2. Aspectos de la autoevaluación de práctica docente desarrolla el titulado... 48	48
3.4.3. Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado..... 50	50
3.4.4. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado..... 53	53
3.4.5. Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado. 56	56
3.4.6. Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo. 59	59
3.4.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado. 61	61
3.5. Discusión de Resultados..... 63	63
CAPÍTULO IV..... 69	69
4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES..... 69	69
4.1. Conclusiones..... 70	70
4.2. Recomendaciones..... 71	71
CAPÍTULO V..... 72	72
5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN 72	72
5.1. Tema 73	73
5.2. Justificación..... 73	73
5.3. Objetivos..... 73	73
5.4. Metodología del Enfoque del Marco Lógico..... 74	74
5.4.1. Análisis de Involucrados..... 74	74
Cuadro 1: Matriz de involucrados 74	74
5.4.2. Análisis de Problema. 76	76
5.4.3. Análisis de Objetivos..... 76	76
5.4.4. Análisis de Estrategias. 77	77
5.5. Plan de Acción 78	78
5.6. Resultados Esperados..... 79	79
6. BIBLIOGRAFÍA..... 82	82
7. ANEXOS..... 84	84
Anexo 1: Carta de autorización..... 84	84
Anexo 2: Evidencias fotográficas..... 85	85

RESUMEN

El presente trabajo “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”, tiene como finalidad realizar una propuesta sustentada en los problemas del desempeño laboral de los titulados. La metodología utilizada fue de descriptiva y cualitativa. Para el trabajo de campo se utilizó una encuesta dirigida a docentes para obtener información específica sobre su labor; asimismo, se utilizó un inventario de tareas del trabajo docente que fue aplicado a los titulados y a los empleadores; finalmente, se utilizó una encuesta que fue aplicada a los empleadores. La muestra estuvo constituida por siete docentes con sus respectivos empleadores cuyos puestos de trabajo están en la Provincia de Morona Santiago. Frente al problema de la mediana satisfacción respecto a la diversidad de empleos en los que puede desempeñarse el titulado, propone la creación de una Bolsa de Empleo para docentes de Ciencias de la Educación de la UTPL a través de una Plataforma Virtual que funcione como Red Social Profesional.

Palabras clave: propuesta de intervención, desempeño profesional docente, titulados en Ciencias de la Educación, situación laboral del docente, satisfacción docente.

ABSTRACT

This paper entitled "Proposal educational intervention from case studies in the Bachelor of Science in Education at the mention of Basic Education of Universidad Técnica Particular de Loja", aims to make a proposal supported by purpose problems job performance of graduates. The methodology used for the study was descriptive and qualitative in nature. For field work used a survey of teachers for specific information on its work also used an inventory of tasks of teaching that was applied to the graduates and employers, and, finally, we used a survey that was applied to employers. The sample consisted of seven teachers with their respective employers whose jobs are located in the province of Morona Santiago. Faced with the problem of the median satisfaction with the variety of jobs that can perform the entitled, proposes the creation of an Employment Bureau for Science Teachers Education UTPL through a virtual platform that functions as Social Network professional.

Keywords: proposed intervention, teacher professional performance, graduates in Science Education, employment status of teachers, teaching satisfaction.

INTRODUCCIÓN

Es conocida la importancia que las universidades tienen en relación al desarrollo social y económico del país, pues son estas instituciones las encargadas de otorgar un nivel de formación adecuado a quienes aspiran a insertarse en el mundo laboral y profesional. Es misión de la universidad el potenciar cada uno de los procesos de formación humana y profesional, con lo cual los titulados podrán enfrentarse a los retos que se les presentan en su práctica profesional y proyectarse hacia un futuro profesional más prometedor. Para lograr estos objetivos las universidades requieren información precisa y confiable que detalle cuáles son las necesidades de formación continua de los profesionales en las diferentes áreas del conocimiento, así como las características del puesto del trabajo de profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL.

En razón de lo expuesto la presente investigación, contribuye al diseño de los perfiles académicos adecuados y pertinentes a los constantes cambios que están ocurriendo, particularmente en los salones de clase, al mismo tiempo que contribuye a los estudios sobre la inserción laboral y diagnóstico de las necesidades formativas de los titulados.

Como antecedentes a la presente investigación se puede señalar un primer estudio realizado por la misma UTPL, a los titulados de todas las menciones de Ciencias de la Educación durante el periodo 2005-2010, el cual arrojó información útil sobre aspectos relacionados a la inserción laboral y las necesidades formativas de los egresados y titulados. FLACSO, en el año 2005, realizó también una investigación: “Políticas, programas y proyectos de fomento de la inserción laboral de los y las jóvenes en el Ecuador”. Incide en los principales problemas: carencias de experiencia laboral; insuficiencia educacional; disparidad entre educación con oferta laboral y; carencia de financiación (FLACSO, 2005, pág. 12). Así mismo, existe un estudio realizado en el año 2007 por el Observatorio Laboral Ecuatoriano, denominado “Sistema de Información sobre Capacitación Laboral y Formación Profesional”, donde se concluye que los principales beneficiarios de los programas de capacitación laboral han sido los empleados del Estado y los de los sectores administrativos de las empresas (Vinueza, 2007, pág. 13). Finalmente, se tiene referencia de un estudio realizado por la Escuela Superior Politécnica del Chimborazo, consistente en un “Informe de seguimientos de graduados y egresados” durante el periodo 2002-2007, en el que se pudo determinar cierto grado de desfasaje entre los perfiles profesionales vigentes en las distintas

carreras seleccionadas y las demandas para la inserción efectiva de los egresados (Brito, 2007, pág. 32).

A través de la ejecución de esta investigación, la UTPL responde a las exigencias de las organizaciones acreditadoras, las cuales son las encargadas de avalar las ofertas académicas que la institución ofrece. Por un lado, los titulados pueden expresar sus percepciones con respecto a su desempeño laboral y, de esta forma, mejorar su situación profesional de cara a nuevas expectativas. Por otro lado, los empleadores pueden contar con profesionales perfectamente preparados y acordes a las exigencias que se demanden. Con la realización de este proyecto investigativo, las áreas educativas cuentan con información real sobre un aspecto que incide en la relación entre formación y desempeño profesional. También los titulados pueden poner en práctica gran parte de los conocimientos adquiridos durante sus años de estudio.

La UTPL hizo factible la realización del proyecto facilitando al investigador los recursos necesarios para su ejecución: lista de titulados para aplicar la encuesta; y el modelo de encuesta a aplicar. También se contó con el apoyo del tutor del trabajo dando las orientaciones pertinentes. La buena predisposición de los profesionales encuestados y las instituciones donde laboran facilitaron la tarea. Es necesario destacar que el investigador contó con los recursos económicos y humanos necesarios, y que no hubo impedimentos significativos.

Para organizar correctamente la presente investigación se establecieron ciertos objetivos, que se detallan a continuación:

El primer objetivo específico, es caracterizar el puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UPTL. Lo que se logrará a través del análisis de los datos arrojados por la encuesta, particularmente en base a los criterios de docentes y empleadores.

El segundo, es indagar los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores. A lo que se llegó gracias a la aproximación teórica que se realizó en el capítulo correspondiente, así como en base al análisis de los resultados obtenidos por las encuestas.

En tercer lugar, establecer relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, desde su criterio personal y el de los empleadores. Para lo cual se

procedió a considerar los resultados de las encuestas, los mismos que fueron confrontados con el criterio del propio investigador. Es decir, aquí se hizo uso de la capacidad analítica y crítica del autor de la presente investigación.

El cuarto objetivo, es conocer la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores. Para lo cual se revisaron los resultados obtenidos de la encuesta efectuada a titulados y empleadores.

El quinto, es conocer la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.

El sexto y último, realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja. Al ser el apartado fundamental de toda la investigación, se consideró la problemática más acuciante detectada durante toda la investigación y en base el modelo del marco lógico se diseñó la propuesta más factible de ejecutar.

Con el fin de cumplir cada uno de los puntos, y siguiendo las directrices establecidas por la UTPL, se ha estructurado la investigación de la siguiente manera: Un capítulo donde se hará una aproximación teórica a los estudios más actualizados sobre los aspectos concernientes a esta investigación. Se detalla en capítulo aparte la metodología requerida para ejecutar la investigación, así como la muestra y población a quienes se aplicó la encuesta. En el siguiente capítulo se procede a presentar a manera de tablas y gráficos los resultados obtenidos en base a las encuestas aplicadas a titulados y empleadores, con el consiguiente análisis pormenorizado y la posterior discusión de los resultados. A continuación se presentan las conclusiones y recomendaciones a la investigación, las mismas que están estrechamente relacionadas con los objetivos arriba señalados. Finalmente, y en base a la problemática más significativa detectada durante la investigación se procede a presentar la propuesta de Intervención, la cual se denomina "Creación de una Bolsa de Empleo para Docentes de Ciencias de la Educación de la UTPL a través de una Plataforma Virtual que funcione como Red Social Profesional".

Por todas las razones antes expuestas, teniendo en cuenta además de que la realidad educacional queda contrastada con las exigencias laborales actuales, y por tanto es de interés social, se invita cordialmente a la lectura de la presente investigación.

CAPÍTULO I
SÍNTESIS TEÓRICA

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

Alonso, L., Fernández, C., & Nyssen J.

Año 2009

Según un estudio de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD, 2008) con respecto a la educación terciaria a nivel mundial se pone en evidencia que la educación superior experimenta una renovada preferencia en los sectores estudiantiles y de gobierno, esta investigación examina la formación que desempeñan las universidades en la educación de los egresados para la inserción laboral actual, es decir, hasta qué punto los centros de educación superior responden a las expectativas de los empleadores y al mercado laboral actual; este tipo de investigaciones se originan debido a que el sector laboral del mundo de hoy ha desarrollado nuevas modalidades de selección y evaluación de las personas que van a ser contratadas, y este tipo de selección no se da exclusivamente desde una perspectiva academicista sino que intervienen diferentes factores tales como: experiencias vividas, demostraciones de competencias, entre otras. Por esta razón, en los últimos tiempos se ha cuestionado el papel de la Universidad en relación a las competencias que potencia en los estudiantes para lograr una mayor inserción laboral.

La educación universitaria en la actualidad ha entrado en una cierta crisis que cuestiona hasta qué punto puede ofrecer a los egresados las competencias necesarias para tener su ingreso seguro al mercado laboral; las competencias que generalmente se intentan impulsar en las universidades son exclusivamente en el dominio de una disciplina de conocimiento, sin embargo, para el dinámico y cambiante mercado laboral deben ir más allá.

Se mostró a la Universidad como el centro del problema dentro de la inserción laboral, dado que la institución no promovió las reformas políticas que se debieron propiciar para lograr una nueva construcción social. Esto se debió a una fuerte contradicción entre las demandas de los empleadores y la realidad universitaria actuando bajo planes de estudio caducos.

En un porcentaje elevado de los estudiantes consideran que la Universidad debería ser la principal promotora de oportunidades laborales. En este sentido, la institución no ha

dado buenos resultados, provocando la desazón entre los titulados al no ver éstos sus expectativas laborales cumplidas.

En busca de soluciones pertinentes, el titular contrastó los criterios de inserción laboral mediante la formación continua. Para ello la Universidad pasó a tener un carácter mercantilista al ofrecer estudios especializados y de calidad a precios elevados. Situación discriminatoria, dado que abre una brecha de oportunidades entre clases sociales. Los alumnos menos favorecidos económicamente, no pueden pagar las especialidades que engrosan el currículum, y por tanto no tienen las mismas oportunidades para acceder a la inserción laboral. Otra observación sobre los estudios especializados, es que con frecuencia se alejan de las actualizaciones que el graduado debería adquirir en el momento de optar a una plaza de trabajo, por lo que suelen desfasarse y sus conocimientos quedan obsoletos.

Se señala el patente auge del Capital Relacional en la competitividad de las empresas. Los jóvenes enfrentados a la precariedad laboral, tienden a ingresar al mercado mediante recomendaciones o influencias personales y familiares. Esto debilita los esfuerzos por acceder mediante méritos propios.

Por todo ello, la universidad debe ser capaz de enseñar competencias a los estudiantes en las que puedan ejecutar acciones concretas con ciertos estándares determinados, lo que le permitirá desarrollar en ellos una actividad o profesión; por medio de este tipo de competencias se brindará a las empresas trabajadores con una formación óptima y acordes a las exigencias del mercado laboral.

1.2. Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España: factores de facilitación y de obstaculización.

Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

Año 2009

Las condiciones del mercado laboral del mundo de hoy exigen condiciones nuevas que representan un desafío para los recién titulados universitarios, en este sentido, los requisitos que, muchas veces, demandan los empleadores representan más que un reto un obstáculo para los titulados nuevos y con ello se percibe un abismo profundo entre los estudios universitarios realizados y el mundo laboral existente.

La obtención del título académico de los estudiantes universitarios representa para los empleadores únicamente como un requisito formal de acreditación que sirve para optar

por un empleo, pero esto no quiere decir que el título sea garantía de tener asegurado el trabajo que se aspira; incluso las calificaciones que se han obtenido en toda la carrera universitaria no son factores determinantes de selección, por lo que, se puede observar claramente la barrera que separa a la universidad del mercado laboral.

Las empresas al no brindar mayor importancia al expediente académico de los titulados universitarios de alguna manera deslegitiman la utilidad de la formación universitaria que han recibido los recién titulados y con ello los títulos universitarios pasan a ser una simple credencial de presentación; esto ocurre debido a que, las universidades priorizan los resultados académicos en lugar de fomentar las habilidades cognitivas generales, habilidades sociales o actitudes hacia el trabajo, aspectos que el mercado laboral toma en cuenta para la selección de sus trabajadores.

Adicionalmente, muchas empresas exigen que los aspirantes al empleo tengan una experiencia mínima dentro de su currículum, lo que presenta otro problema a los recién titulados, ya que, las horas de práctica destinadas en las universidades son muy reducidas; pero el problema de las prácticas laborales no queda únicamente en falta de horas, sino que, la universidad sigue empeñada en la sobredimensión de los contenidos teóricos en cada una de sus asignaturas lo que hace aún más visible el abismo entre la formación universitaria y el mercado laboral.

1.3. La inserción profesional de los docentes

Ávalos, B.

Año 2009

Beatrice Ávalos en el presente artículo busca dimensionar el grado de afección que pueden llegar a tener circunstancias macro-políticas-sociales y micro-políticas de los centros educativos en la inserción profesional de los docentes noveles. Para esto, la autora elabora una combinación de datos empíricos -basados en entrevistas- y datos documentales de estudios realizados en América y otros lugares del mundo sobre la inducción de docentes en los centros educativos.

Ávalos considera, desde un punto de vista macro, que existe una afección de las políticas estatales en las primeras experiencias de los docentes dentro del sistema educativo, debido a varias circunstancias como la mercantilización de la educación, las múltiples reformas al sistema educativo por los gobiernos de turno, y la desvalorización pública del trabajo docente.

A nivel micro, en cambio, la autora constata que no siempre es posible contar con que las instituciones mantengan políticas internas de acompañamiento e inducción para los profesores jóvenes que apenas ingresan como reuniones eventuales, soporte emocional y laboral, entre otras técnicas. A esto debe agregarse que los centros educativos mantienen vivencias internas que son difíciles de evitar como el trato que les brindan los docentes con más años de experiencia, que podrían llegar inclusive a aislar al compañero recién llegado.

Por último, Ávalos analiza la influencia determinante de las complejas estructuras macro y micro en la identidad de los docentes que recién ingresan, que bien podría tomar una posición adaptativa o bien podría buscar el mantenimiento de sus rasgos característicos dentro de ambientes que no siempre confluyen con sus ánimos de innovación. De una u otra manera, la apuesta de la autora se concentra en tomar esta construcción de la identidad como algo continuo y ligado a políticas macro y micro de acompañamiento e inducción.

1.4. Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura
Ministerio de Educación del Ecuador
Año 2012

El Ministerio de Educación del Ecuador, con la elaboración del documento que a continuación se resume, pretende definir las características básicas de lo que debe comprenderse por calidad educativa y estándar, en torno a cuatro aristas básicas: aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura. Calidad educativa está referida al entramado complejo de las acciones, actores, edificio, y demás componentes de la educación que se ligan al mejoramiento de la educación. Los estándares son aquellas metas de equiparación a las que deben llegar los componentes del sistema educativo, y que permiten realizar mejoras sustanciales en la educación del país.

En lo concerniente a las premisas de aprendizaje, el Ministerio propone que los estándares debe considerarse como instrumentos que busquen el desarrollo superior los logros de aprendizaje comprendidos en cuatro áreas básicas: sociales, lengua y literatura, matemáticas y ciencias naturales. El documento describe pormenorizadamente los niveles de progresión dentro de los cuáles los estudiantes

deben avanzar para llegar a los logros de aprendizaje, tomando en cuenta la debida planificación y evaluación.

Los estándares de gestión escolar se encuentran vinculados a la organización de las acciones mancomunadas de los actores que participan en el sistema educativo dentro de las distintas instituciones. Estas acciones solamente deben ir enfocadas hacia la consecución de la calidad.

En otro ámbito, se tratan los estándares de desempeño profesional y directivo en el que se enfatiza que los actores que se encuentran en estas funciones deben estar ligados a un régimen constante de cumplimiento de los estándares que garantice que los estudiantes cumplan a cabalidad con los logros de aprendizaje.

Por último, se toca el tema de los estándares de infraestructura que tienen que ver directamente con la forma de organizar los espacios educativos, al punto de ser óptimos para el aprendizaje de todos y cada uno de los estudiantes, lo que significa mejorar en distribución y de ser necesario implementar planes de construcción de nuevas edificaciones con todos los requerimientos para satisfacer las necesidades.

1.5. Políticas de inserción a la docencia en américa latina: la deuda pendiente.

Vaillant, D.

Año 2009

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. Tomando en cuenta esta afirmación, se puede señalar que durante los años 80 y 90, casi todos los países latinoamericanos impulsaron transformaciones que llevaron a un escenario educativo actual bastante más favorable que el de décadas pasadas. Así, 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 y la mejora de la calidad del sistema educativo.

Sin embargo, los esfuerzos realizados no sirvieron para garantizar un desarrollo educativo sostenido en los países de la región, puesto que en la práctica, las realidades educativas han probado ser difíciles de transformar, persistiendo las desigualdades respecto a la distribución de oportunidades educativas y el rendimiento sigue siendo bajo. Aunque se asume la idea de que la enseñanza que reciben los docentes es una

de las claves para el logro de buenos aprendizajes, la mejora de la situación de los docentes sigue siendo uno de los principales desafíos enfrentados por las políticas educativas latinoamericanas en donde muchos países se caracterizan por un entorno profesional que presenta dificultades a la hora de retener a los buenos maestros y profesores; lo que se debe, básicamente, a que existe escasa articulación entre carrera, desarrollo profesional y evaluación.

Entonces, ¿cómo lograr una buena educación y buenos docentes?, y ¿cuáles son las políticas educativas para lograrlo? La experiencia internacional muestra que las políticas docentes deben estar bien diseñadas y operar en un entorno institucional definido, ser coherentes entre sí, mantenerse estables en el tiempo, comportar componentes de evaluación y de mejoramiento. Un camino posible es el de la *inserción de los nuevos docentes* ya que muy pocos son los países en América latina que tienen definida una política en la materia; la ventaja es que aún hay mucho por hacer lo que brinda la oportunidad de pensar en forma integral.

La inserción a la docencia es un periodo de tensiones y aprendizajes intensivos en contextos generalmente desconocidos y durante el cual los profesores principiantes deben adquirir conocimiento profesional, además de conseguir mantener un cierto equilibrio personal. Algunas ideas que nos vienen de otros lados, podrían ser inspiradoras para la reflexión y la acción en América latina. La evidencia muestra que existen una serie de rasgos de los programas de inserción a la docencia que han tenido relativo éxito entre los cuales la preparación supervisada de módulos de inducción, el acompañamiento de un “mentor” o tutor especialista, la participación en seminarios para los docentes noveles, la comunicación constante con los directivos del establecimiento y el tiempo dedicado a planificar clases y colaborar con otros profesores.

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

Jürgen, W.

Año 2006

En este artículo se presentan algunos resultados del proyecto “Integración de jóvenes al mercado laboral”, llevado a cabo por la CEPAL entre 2003 y 2005, en el cual se identifican tres aspectos de la inserción laboral de jóvenes: las expectativas y experiencias de jóvenes y adultos jóvenes en el mercado laboral, los obstáculos que encuentran y las estrategias que aplican para superarlos; las características de la demanda laboral de las empresas, sus experiencias con la contratación de jóvenes y

sus prácticas de capacitación; y por último, las características de rotación, movilidad y trayectorias laborales de los jóvenes y adultos jóvenes.

En cuanto a las expectativas y experiencia de jóvenes en el mercado laboral se observa 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, 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; lo que proviene, en parte, del desconocimiento de los jóvenes respecto al mundo laboral.

Entre las características de la demanda laboral, se encontró que el mercado exige – entre otros – experiencia laboral pero, primero, para muchos jóvenes que buscan trabajo por primera vez es sumamente difícil acumular esta experiencia y, segundo, el mercado no reconoce la experiencia generada en muchas de las ocupaciones accesibles para jóvenes de bajo nivel educativo, por lo que, para este grupo, es casi imposible generar una trayectoria laboral ascendente. Si bien la capacitación no puede corregir los defectos de una educación insuficiente, es clave para mejorar la empleabilidad de los jóvenes de nivel educativo medio y bajo. Específicamente esquemas de capacitación que combinan cierta formación teórica con primeras experiencias prácticas.

Finalmente, en cuanto a las características de rotación, movilidad y trayectorias laborales de los jóvenes, se observó una mayor “estabilidad” o permanencia en la desocupación o, lo que es equivalente, una mayor dificultad de encontrar empleos, así como mayor frecuencia de salidas y entradas al mercado desde la inactividad que los adultos. En lo relativo al mercado del trabajo, los datos reflejan que los jóvenes constituyen la variable más rápida de ajuste en las empresas en casos de crisis, que sus empleos son más frecuentemente de corto plazo, y por ende, más inestables por lo que están cambiando de ocupación más frecuentemente que los adultos.

1.7. Desempeño profesional de docentes del siglo XXI.

Medrano, H.

Año 2010

Los resultados que arrojan las evaluaciones internacionales en la mayoría de los países latinoamericanos, señalan la necesidad de mejorar el desempeño profesional de docentes del siglo XXI, orientando los esfuerzos a transformar las prácticas educativas en el marco de la escuela, en especial de aquellas relacionadas con docencia, prácticas directivas y formación de formadores de docentes.

En los albores del siglo XXI, el mundo entero se halla frente a la llamada “sociedad del conocimiento”, caracterizada por la aparición de una serie de indicadores que llevan a la complejidad, a la contradicción y a la incertidumbre, como son: las nuevas tecnologías, que se desenvuelven, integran e impactan en todos los ámbitos de la vida, transformando los supuestos, las prácticas profesionales y las relaciones sociales; las nuevas relaciones que se establecen con la información y el saber, pues aunque se tiene acceso a grandes cantidades de información, éste posee poca duración y validez, en tanto rápidamente es rebasado por nuevos conceptos; y el cambio social acelerado, pues hay una transformación acelerada de la sociedad, que toca y trastoca conceptos, valores y convicciones que han dado identidad al ser humano y su cultura.

En este contexto, se exige que los educadores sean capaces de responder al mundo de la contradicción y de la incertidumbre a través del compromiso social, expresado en una ciudadanía responsable, en la autoformación y en una habilitación acorde, para favorecer la formación de nuevas generaciones capaces de adaptarse al cambio acelerado y a la sociedad de la información.

Por lo tanto, el profesor de hoy debe poseer un perfil complejo que abarque lo conceptual, lo procedimental y la voluntad, con lo cual se delinea el perfil que demanda la sociedad del conocimiento de un profesor, el cual debe ser un sujeto formado en una serie de competencias que le permitan básicamente flexibilizar su quehacer para adaptarlo a las necesidades del entorno y de los otros.

Por ello, en un contexto de este tipo, no sólo se requiere que los profesionales sepan hacer, se requiere más bien que sepan actuar y que quieran hacerlo, siendo capaces de movilizar saberes, considerando la realidad y las necesidades específicas, ubicados en tiempo y espacio. Dentro de las competencias que los docentes deben poseer para cumplir con el perfil, están:

- a. *Competencias referidas a comportamientos profesionales y sociales, donde se registra la serie de actuaciones cotidianas centradas en lo técnico, en la gestión, en la toma de decisiones.*
- b. *Competencias referidas a las actitudes, relacionadas con la forma en la que se afronta la relación con los otros y con las situaciones laborales.*
- c. *Competencias referidas a capacidades creativas, para generar y proponer soluciones distintas y alternativas a tan complejos problemas que surgen en el día a día.*
- d. *Competencias de actitudes existenciales y éticas, referidas a la capacidad de ver y analizar las consecuencias de las propias actuaciones, de modo crítico y sistemático.*

1.8. Luces y sombras de la función docente desde la mirada del profesorado.

Usategui, E., & Del Valle, A.

Año 2009

El artículo desarrollado por Usategui y Del Valle, parte estableciendo que el origen del descontento de los docentes reside de manera especial en el pobre respaldo que reciben por parte de las demás instituciones encargadas de la educación de los jóvenes, como son las entidades gubernamentales, los propios centros educativos y las familias de sus estudiantes.

Este descontento estaría asimismo relacionado con lo que las autoras denominan “crisis de autoridad del docente” que se traduciría en la falta de reconocimiento por parte de la sociedad y cuyas causales serían las siguientes: quiebra del principio de autoridad, como crisis a nivel general en toda la sociedad; crisis de legitimidad de la autoridad tradicional, es decir, la imposibilidad de ejercer la autoridad a la manera tradicional; declinación de las funciones del rol por parte del docente quien ha decidido, erróneamente, pasar a convertirse en amigo de sus alumnos; y la elevación del nivel cultural de los padres de familia, con lo cual el docente ha perdido su posición anteriormente privilegiada y preponderante.

Un tercer aspecto abordado en el presente artículo consiste en la crisis en la formación del profesorado. Al respecto los docentes, en especial los secundarios, se sienten insuficientemente capacitados para afrontar todas las exigencias de los nuevos contextos educativos; sienten “la tensión entre lo que está acostumbrado a hacer y las

nuevas formas de trabajo”, por lo que se recomienda en el ensayo una revisión de la formación inicial y el adecuar la formación permanente a situaciones educativas reales.

Otro aspecto analizado es el que concierne a la satisfacción profesional y valoración social de los propios docentes, quienes, a pesar de los puntos negativos anteriormente detallados, no han visto minadas su voluntad de cambio y deseo de preparación permanente; no obstante, al ver que sus esfuerzos por superar los inconvenientes, adecuarse a las nuevas exigencias y responder de manera eficiente a la necesidad de formación de sus estudiantes no se ven correspondidos por una positiva valoración social, ven como la insatisfacción profesional hace mella en sus ánimos.

Esta aproximación lleva a que las autoras concluyan evidenciando la dicotomía entre los fines que se persiguen en educación y la pobre valoración social que se le otorga en la sociedad contemporánea, razón por la cual recomiendan modificaciones profundas en la formación inicial y continua, así como mayores recursos para el ejercicio docente, además de otorgar mayor autonomía a los centros educativos.

1.9. Valores y creencias del profesorado de secundaria sobre algunos aspectos de la educación.

Bosch, M.

Año 2008

El artículo que se reseña consiste en la reflexión y el análisis de los resultados obtenidos posterior a un cuestionario que se aplicó a un universo de 3.707 docentes de Islas Canarias-España, y de la cual se extrajo una muestra de 487. Así mismo, de un universo de 26.597 estudiantes se extrajo una muestra de 462.

Con el cuestionario dirigido a los docentes se pretende explorar sobre las opiniones, creencias y valores de estos, mientras que por medio del cuestionario aplicado a los estudiantes se busca contrastar las percepciones de los docentes con la realidad que ocurre en los centros educativos. Los resultados obtenidos se clasifican en seis categorías, las mismas que se detallan a continuación acompañadas del respectivo contraste con las respuestas dadas por los estudiantes.

El concepto de educación que tienen los docentes es que la educación es una actividad que transmite valores y trae, por ende, consecuencias éticas. No obstante, los docentes consideran que la escuela no es responsable de reproducir las diferencias sociales,

constatándose en estas respuestas que se da una cierta contradicción en las respuestas de los docentes encuestados.

Los docentes consideran que la principal finalidad de la educación es la búsqueda del desarrollo integral del individuo, seguida de la socialización del estudiante. Estos resultados son contradichos por las respuestas de los estudiantes, quienes observan que es su socialización lo que más persiguen los docentes.

Se ven a sí mismos más “educadores” que “enseñantes”. Tal percepción no es compartida por el alumnado, quienes ven a sus docentes como simples instructores y transmisores de conocimientos.

La mayor de sus satisfacciones consiste en enseñar y aprender con sus estudiantes, asegurando además sentirse satisfechos con su profesión. Este último aspecto es confirmado por las respuestas de los estudiantes, aunque discrepan significativamente en el supuesto interés de sus docentes por aprender de sus estudiantes.

Se muestran descontentos con los resultados, tanto académicos como disciplinarios de sus estudiantes. Esta percepción de los docentes es confirmada por los estudiantes, quienes son conscientes de la mala impresión que sobre ellos tienen sus maestros.

Finalmente manifiestan su insatisfacción general con la Administración y con la formación didáctica que reciben, tanto en la universidad como en los cursos de actualización pedagógica.

Tales resultados llevan a que la autora concluya evidenciando las claras diferencias entre lo que dicen los docentes sobre su práctica educativa y lo que los estudiantes perciben; evidenciándose además una flagrante contradicción entre los objetivos planteados y los resultados, así como entre la teoría aprendida en los años de formación y la realidad educativa.

1.10. El concepto de «satisfacción en el trabajo» y su proyección en la enseñanza.

Caballero, K.

Año 2002

El presente artículo está constituido por tres apartados teóricos: a) conceptualización de satisfacción en el trabajo; b) teorías de la satisfacción en el trabajo y la motivación del trabajador; y c) aplicación del concepto de satisfacción en la enseñanza.

Se inicia la conceptualización de satisfacción en el trabajo con la definición de Weinert (1985), en la cual la autora encuentra que la satisfacción se concentra en los sentimientos afectivos frente al trabajo y a las consecuencias posibles que se derivan de él. Sigue la conceptualización de Robbins (1996), quien la define como la actitud general de un sujeto hacia su trabajo. Gibson & otros (1996), consideran que la satisfacción en el trabajo es la predisposición que los sujetos proyectan sobre sus labores. Muñoz Adánez (1990), por su parte, lo define como el sentimiento que se expresa por un trabajo que resulta agradable de realizar. Loitegui (1990) la define como ese estado emocional positivo producto de la percepción de las experiencias laborales. Finalmente, Kreitner & Kinichi (1997) la ven como una respuesta emocional a las diversas facetas laborales del trabajo.

El segundo apartado teórico comprende dos teorías de la motivación de la satisfacción en el trabajo: 1) la teoría de los dos factores de Herzberg (1967), según la cual el trabajador tendría dos necesidades, las higiénicas y las de motivación. Cuando las primeras son cubiertas, el trabajador no llega a estar plenamente satisfecho. Sólo lo está cuando las necesidades de motivación están cubiertas. 2) modelo de las determinantes de la satisfacción (1973): según la cual, tanto la satisfacción como la insatisfacción laboral resultan de la comparación entre la recompensa recibida por el desempeño en el trabajo frente a la recompensa que según el individuo debería recibir.

En el último apartado se revisan los aportes teóricos sobre la satisfacción laboral aplicada en el campo docente. Padrón (1995), considera que la satisfacción depende de las situaciones específicas de la labor docente, pero también de las características de la personalidad. Brüggerman (1995) define a la satisfacción profesional como el resultado de la comparación entre el hacer del docente hace frente a lo que debería hacer.

El ensayo concluye con la definición de la autora, según la cual, la satisfacción es una actitud personal integral, en la que la conducta del individuo deviene de la armonía entre lo que éste piensa y lo que siente, todo lo cual resultaría en la salud corporal y mental del sujeto.

Se muestran descontentos con los resultados, tanto académicos como disciplinarios de sus estudiantes. Esta percepción de los docentes es confirmada por los estudiantes, quienes son conscientes de la mala impresión que sobre ellos tienen sus maestros.

Finalmente manifiestan su insatisfacción general con la Administración y con la formación didáctica que reciben, tanto en la universidad como en los cursos de actualización pedagógica.

Tales resultados llevan a que la autora concluya evidenciando las claras diferencias entre lo que dicen los docentes sobre su práctica educativa y lo que los estudiantes perciben; evidenciándose además una flagrante contradicción entre los objetivos planteados y los resultados, así como entre la teoría aprendida en los años de formación y la realidad educativa

CAPITULO II
METODOLOGÍA

2.1. Diseño de la investigación

El trabajo de investigación se diseñó a partir del modelo descriptivo, puesto que, se examinan las variables que componen el fenómeno de investigación con una población y un tiempo determinados que facilitan la caracterización de la situación laboral de los titulados en Ciencias de la Educación con mención en Educación Básica; además, la investigación utiliza el modelo cuantitativo, ya que, por medio de la presentación de datos y tablas estadísticas se puede analizar e interpretar la situación de los titulados; finalmente es de tipo cualitativa, puesto que, junto con los datos estadísticos el grupo investigado exponen su perspectiva en relación a la temática de estudio, lo que refuerza el análisis de los datos.

2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

Métodos:

Método inductivo-deductivo: es utilizado para realizar el análisis y la discusión de los resultados, también, contribuye a la elaboración de las conclusiones, debido a que, ayuda a conducir los datos obtenidos de manera secuencial y a brindar respuestas a las preguntas de la investigación.

Método exploratorio: tienen como objetivo principal describir los aspectos más importantes de la temática de investigación, para tener un conocimiento más claro acerca de un problema poco estudiado; en el presente estudio investigativo se lo utiliza para observar la realidad de los titulados en Ciencias de la Educación con mención en Educación Básica.

Método estadístico: facilita la interpretación y el análisis de la información por medio de la presentación de tablas y gráficos que ayudan a observar la situación laboral de los titulados en Ciencias de la Educación con mención en Educación Básica.

Técnicas:

Encuesta: representa una de las técnicas más utilizadas que se apoya en un cuestionario que tiene preguntas concretas para obtener respuestas precisas que faciliten la tabulación, interpretación y el análisis de la información obtenida; esta técnica se la utiliza para recolectar la información de campo y servirá para tener una idea más acerca de la temática de investigación.

Entrevista: Para tener una perspectiva de los titulados y su desempeño laboral, se utilizó esta técnica a los directivos, con la finalidad de respaldar los datos que se obtuvieron en las encuestas.

Lectura: Esta técnica ayuda a elegir la información más importante en relación al tema de investigación, por lo que, se la usó para la construcción de las síntesis teóricas.

Instrumentos:

- Ficha inicial de contactos
- Un cuestionario a docentes para obtener información específica sobre el titulado; y,
- Un inventario de tareas del trabajo docente que debe ser aplicado tanto a empleadores como a titulados.
- Una entrevista dirigida a los empleadores

2.3. Preguntas de investigación

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

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

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

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

2.4. Contexto

El contexto en el que se lleva a cabo esta investigación, comprende a los titulados y directivos de algunos establecimientos educativos ubicados en la provincia de Morona Santiago, entre los que se encuentran:

1. Tres titulados que trabajan en la Escuela General Básica “Julio Enrique Padilla Hernández” del cantón Sucúa, provincia de Morona Santiago.

2. Un titulado que trabaja en el Colegio Fiscomisional “Italia” de la ciudad de Méndez, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago.
3. Un titulado de la Escuela “Francisco Gonzales Estrella” del cantón Sucúa, provincia de Morona Santiago.
4. Un titulado de la Escuela General Básica “Vicente Narankas” del cantón Gualaquiza, provincia de Morona Santiago; y,
5. Un titulado que trabaja en la Escuela General Básica Media “Rumiñahui” del cantón Gualaquiza, provincia de Morona Santiago.

2.5. Población y muestra

El estudio es un proceso de investigación de la Universidad Técnica Particular de Loja que se viene realizando desde el año 2007, que abarca a 1849 titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de la Titulación de Ciencias de la Educación de la mención de Educación Básica y los directivos de establecimientos educativos en los cuales los titulados laboran. Para tener una investigación óptima la Universidad Técnica Particular de Loja ha encargado a cada estudiante una muestra específica para realizar el trabajo de investigación, y lo ha establecido como trabajo de fin de carrera.

La muestra que establece la UTPL es de un total de 14 individuos, divididos de la siguiente manera: 7 titulados y 7 directivos que pertenece a centros educativos de la provincia de Morona Santiago.

2.6. Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos.

2.6.1. Humanos.

1. Tutor del trabajo de graduación.
2. Autor del trabajo de graduación
3. Siete titulados en Ciencias de la Educación
4. Siete directivos de centros educativos de Morona Santiago.

2.6.2. Institucionales.

1. Universidad Técnica Particular de Loja
2. Escuela General Básica “Julio Enrique Padilla Hernández” Colegio Fiscomisional “Italia”
3. “Francisco Gonzales Estrella”

4. Escuela General Básica “Vicente Narankas”; y,
5. Escuela General Básica Media “Rumiñahui”

2.6.3. Materiales.

- Computador
- Anillados
- Fotocopias
- Impresiones
- Útiles de oficina
- Papel bond

2.6.4. Económicos.

MATERIALES	ECONÓMICOS
▪ Computadora	450
▪ Impresiones	60
▪ Fotocopias	40
▪ Anillados	30
▪ Útiles de oficina	50
▪ Papel bond	40
▪ Movilización	25
TOTAL	695

2.7. Procedimiento

Para la realización del trabajo de investigación se empezó con la construcción del sustento teórico por medio de la elaboración de síntesis teórica de 10 artículos científicos en torno a la problemática de la profesión docente y la inserción laboral; luego, se recogió la nómina de los titulados y directivos a los cuales se debían aplicar las encuestas y los datos informativos, para establecer el respectivo contacto y planificar las fechas de las encuestas.

Seguidamente se aplicaron las encuestas a los directivos y los titulados, no sin antes, pedir a los mismos que lo hagan de manera objetiva y real; después se procedió ingresar los datos obtenidos de las encuestas en la plantilla que fue entregada por la Universidad Técnica Particular de Loja, para realizar la tabulación y la presentación de

resultados por medio de tablas y gráficos estadísticos; con estos elementos inmediatamente se realizó la interpretación y la discusión con el soporte de la fundamentación teórica que fue recopilada al inicio de la investigación; con los datos obtenidos se llegaron a las conclusiones y las recomendaciones, lo que sirvió, para plantear una propuesta que se enfoca hacia el mejoramiento y que trata de corregir los problemas detectados en el trabajo de investigación.

CAPÍTULO III

INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

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

3.1.1. Características individuales de los titulados de Ciencias de la Educación de modalidad abierta.

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

Tabla 1: Ubicación geográfica del establecimiento

ESTABLECIMIENTO	FRECUENCIA	SECTOR
ESCUELA JULIO ENRIQUE PADILLA	3	Urbano
COLEGIO ITALIA	1	Urbano
ESCUELA FRANCISCO GONZALEZ ESTRELLA	1	Urbano
ESCUELA GENERAL BASICA VICENTE NARANKAS	1	Rural
ESCUELA GENERAL BASICA MEDIA RUMIÑAHUI	1	Urbano
TOTAL	7	

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Manuel Merino

La tabla anterior muestra el número de encuestados de cada una de las escuelas y colegios, ante lo cual se ha recogido lo siguiente:

La muestra se ha tomado de siete docentes de cinco diferentes establecimientos educativos, divididos de la siguiente manera: en la Escuela “Julio Enrique Padilla” se ha encuestado a tres docentes, en el Colegio “Italia” a un docente, en la Escuela “Francisco González Estrella” a un docente, en la Escuela General Básica “Vicente Narankas” a un docente, y en la Escuela General Básica Media “Rumiñahui” a un docente. Entre estos cinco establecimientos, cuatro pertenecen al sector urbano y uno al sector rural, al cual se debe acceder utilizando una embarcación.

3.1.1.2. Edad.

Tabla 2: Edad

EDAD		
Opción	Frecuencia	%
menores a 20	0	0
21 a 30	1	14
31 a 40	1	14
41 a 50	4	57
51 o mas	1	14
total	7	100

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Manuel Merino

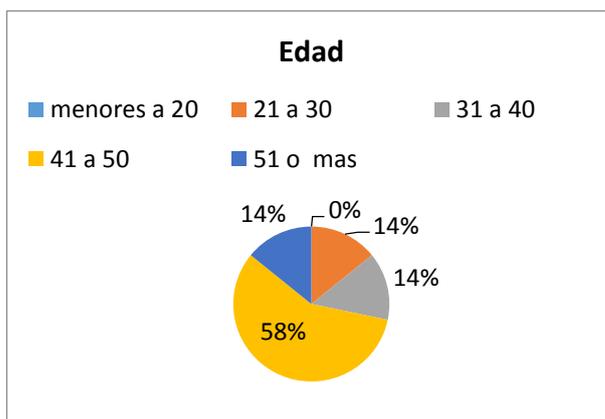


Gráfico 1: Edad

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Manuel Merino

Sobre la edad de los docentes encuestados, se puede apreciar que no se encuentran docentes menores a 20 años; en cambio, los docentes que están entre los 41 y 50 años de edad representan un 57% de los encuestados, es decir, cuatro de ellos están en este rango de edad.

Es posible que no existan docentes menores a veinte años por el hecho de que la mayoría de los titulados se reciben como profesionales pasados esta edad. Además, si se toma en cuenta que la mayoría de ellos pasan los 30 años, posiblemente la mayoría de los profesionales se gradúan tardíamente.

3.1.1.3. Sexo.

Tabla 3: Sexo

Sexo		
Opción	Frecuencia	%
Masculino	2	28,5714286
Femenino	5	71,4285714
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Manuel Merino

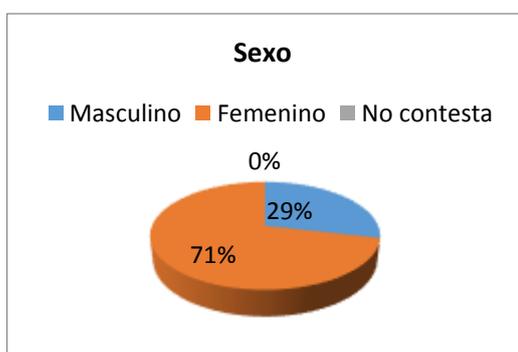


Gráfico 2: Sexo

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Manuel Merino

En la tabla anterior se ha recogido los datos del sexo de los docentes encuestados, de lo que se puede anotar lo siguiente:

El sexo femenino representa la mayoría de los docentes encuestados con un porcentaje de 71%, es decir, cinco de las encuestadas son mujeres; en cambio, los docentes que pertenecen al sexo masculino representan un poco más del 28%, es decir que dos de los docentes son hombres.

En el informe “La inserción laboral de los docentes en Argentina” dice que “Por cada varón docente existen cuatro mujeres” (Dirié & Oiberman, 1995). Por otro lado, en la compilación hecha por Graciela Morgade (1997), las reflexiones tradicionalistas acerca de la mujer en la docencia dan cuenta de que una de las razones por las que existe una evidente mayoría femenina en esta profesión, es por la naturalidad con que

las mujeres enseñan y dirigen a los chicos, quizás por su instinto materno. Sin embargo, se están todavía discutiendo estas razones.

En tanto a estas cuestiones de género, tradicionalmente la docencia ha estado a cargo en su mayoría por mujeres, y esto ha generado que los alumnos vean a los docentes como guías, apoyo para el crecimiento de los estudiantes de los establecimientos de educación.

3.1.2. Características académicas de los titulados.

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

Tabla 4: Sostenimiento del establecimiento

Sostenimiento del establecimiento		
Opción	Frecuencia	%
Fiscal	4	57,14
Fiscomisional	2	28,57
Particular	1	14,29
Municipal	0	0,00
No contesta	0	0,00
Total	7	100,00

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Manuel Merino

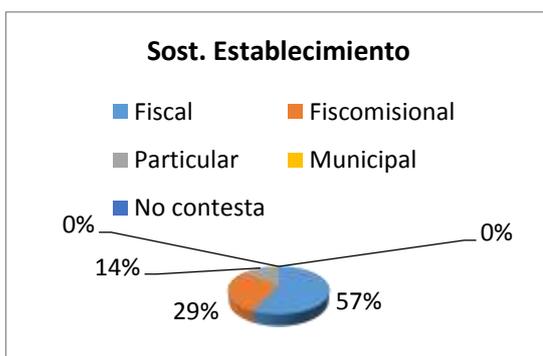


Gráfico 3: Sostenimiento del establecimiento

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Manuel Merino

El cuadro anterior representa los tipos de colegio según la forma de sostenimiento económico, en los que los docentes encuestados obtuvieron su título de bachiller. De este cuadro se extrae lo siguiente:

Un total del 57,14% de los encuestados (es decir, cuatro de los docentes) ha obtenido su bachillerato en un colegio fiscal, por su parte, un 28,57% ha realizado sus estudios en una institución de tipo fiscomisional y un 14,28% en instituciones particulares.

3.1.2.2. Tipo de educación del colegio donde obtuvo el bachillerato.

Tabla 5: Tipo de educación

Tipo de educación		
Opción	Frecuencia	%
Regular	6	85,71
A distancia	1	14,29
Propios Derechos	0	0,00
No contesta	0	0,00
Total	7	100,00

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Manuel Merino

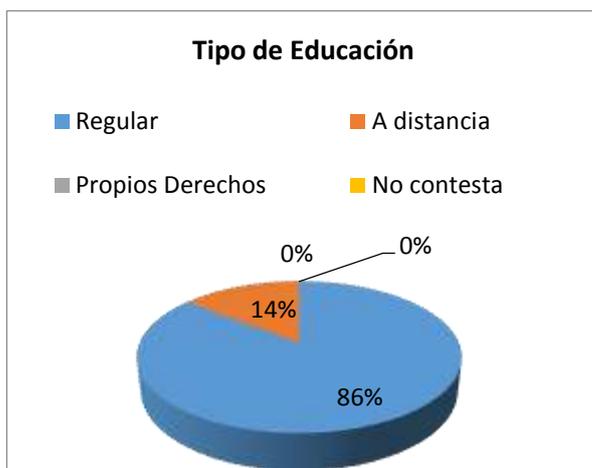


Gráfico 4: Tipo de educación

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Manuel Merino

El cuadro anterior presenta datos sobre el tipo de educación que tuvieron los encuestados en el colegio donde se recibieron como bachilleres, de los cuales se recoge lo siguiente:

De los encuestados, un poco más del 85% (es decir, seis de los docentes encuestados) obtuvieron su bachillerato con un tipo de educación regular; mientras que no encontramos que existan docentes que hayan obtenido este título con tipo de educación de propios derechos. Solamente un titulado de los encuestados ha estudiado en un colegio a distancia.

Se puede establecer que, la educación regular permite al entonces estudiante y futuro docente, desarrollar la vocación de esta actividad, ya que, al estar en contacto con profesores todo el tiempo, puede hacerse una proyección de lo que será su futuro laboral.

3.1.2.3. Número de títulos universitarios obtenidos (no incluye el título de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica).

Tabla 6: Número de títulos universitarios

Número de títulos universitarios		
Opción	Frecuencia	%
Pregrado	3	43
Postgrado	3	43
ninguno	1	14
TOTAL	7	100

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Manuel Merino

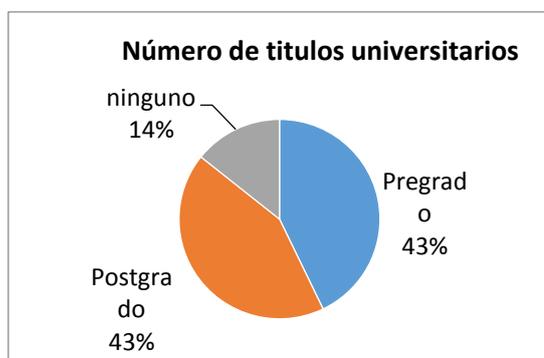


Gráfico 5: Número de títulos universitarios

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Manuel Merino

En la tabla anterior se puede apreciar cuántos docentes han obtenido títulos universitarios sin contar con el de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica. De estos datos se puede destacar lo siguiente: un 43% de los encuestados (es decir, tres de ellos) ha obtenido algún título de pregrado; otro 43% ha obtenido un título de postgrado.

Al respecto, se anota en la LOEI (Capítulo Tercero, Del escalafón docente, Artículo 112: Del desarrollo profesional) lo siguiente: “El desarrollo profesional de las y los educadores del sistema educativo fiscal conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades y competencias lo que permitirá ascensos dentro de las categorías del escalafón y/o la promoción de una función a otra” (Asamblea Nacional Constituyente, 2011).

Se puede considerar, según estos datos, que los docentes tienden a la preparación académica (probablemente con la intención de mejorar el desempeño académico y acceder a mejores condiciones laborales).

3.1.3. Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.

3.1.3.1. Actividad del trabajo actual.

Tabla 7: Situación laboral actual

Situación Laboral Actual		
Opción	Frecuencia	%
Puesto R. Estudios	7	100
Puesto no R. Estudios	0	0
Realizando Otros Est.	0	0
Buscando 1er Empleo	0	0
No trabaja en la Actu.	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Manuel Merino

Con respecto a la situación laboral actual de los titulados encuestados, se observa de modo positivo, que el 100% de ellos ha logrado acceder a un puesto relacionado a sus estudios, lo cual también se pudo comprobar en la primera tabla donde se mostraba que todos trabajan en establecimientos educativos.

Este resultado constituye un indicio de que los objetivos de los titulados que han cursado sus estudios en la Universidad Técnica Particular de Loja, se han alcanzado, pues al

contrario de lo que suele suceder con estudiantes de otras carreras, estos siete encuestados han conseguido un trabajo en la rama para la cual se han especializado, dando así valor a su tiempo y dinero invertido en la carrera universitaria.

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

Tabla: Establecimientos en en los que trabaja

Establecimientos en los que trabaja		
Opción	Frecuencia	%
Uno	5	71,42
Dos	0	0,00
Tres	0	0,00
Cuatro o más	1	14,29
No contesta	1	14,29
Total	7	100,00

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Manuel Merino



Gráfico: Establecimientos en los que trabaja

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Manuel Merino

En la tabla anterior, se observa un detalle del número de establecimientos en los que trabaja el docente, de la cual se extrae lo siguiente:

Un poco más del 71% de los docentes (es decir, cinco de los encuestados) trabaja en un establecimiento, mientras que solamente un poco más del 14% de ellos (un docente) trabaja en cuatro o más establecimientos educativos. Uno de los docentes no contestó.

Por disposición del Gobierno Nacional, las horas laborales no permiten que un docente disponga de tiempo para ejercer su profesión en varios establecimientos. Nos dice el Artículo 117 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural:

De la Jornada Laboral.- La jornada semanal de trabajo será de cuarenta horas reloj, de la siguiente manera: seis horas pedagógicas diarias, cumplidas de lunes a viernes. El tiempo restante hasta cumplir las ocho horas diarias estará distribuido en actualización, capacitación pedagógica, coordinación con los padres, actividades de recuperación pedagógica, trabajo en la comunidad, planificación, revisión de tareas, coordinación de área y otras actividades contempladas en el respectivo Reglamento (Asamblea Nacional Constituyente, 2011).

Según esta encuesta, se puede marcar una tendencia en torno al número de establecimientos en los que trabajan dichos titulados, siendo uno solo ya que, por las disposiciones de la Ley Orgánica de Educación Intercultural del Ecuador (el mínimo de horas laborales en un establecimiento) no es posible que un docente, por falta de tiempo, labore en diferentes establecimientos.

3.1.3.3. *Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.*

Tabla 9: Cargo actual

Cargo actual		
Opción	Frecuencia	%
Directivo	0	0
Administrativo	0	0
Docente	7	100
Operativo	0	0
Otro	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Manuel Merino

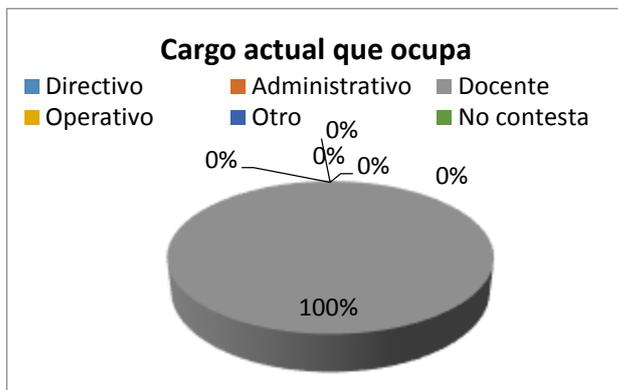


Gráfico 8: Cargo actual que ocupa

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Manuel Merino

La tabla anterior da cuenta del tipo de cargo que ocupan los encuestados, aquí se puede ver que el 100% de los titulados laboran como docentes, dejando abierta la inquietud sobre si los titulados estarían en la capacidad de desempeñar cargos directivos o administrativos.

En base a estos resultados, resulta interesante que los titulados revisaran las opciones que la Universidad Técnica Particular de Loja ofrece en sus programas de especialización y posgrados, como es el caso de la maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, en donde puedan obtener conocimientos y habilidades para postular a otros cargos dentro de las mismas instituciones financieras o a nivel de entidades del sector público.

3.1.3.4. Características del trabajo actual.

Tabla 10: Tipo de contrato

Tipo de contrato		
Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	5	71,42
Contrato civil	0	0,00
Contrato L. a tiempo parcial	0	0,00
Contrato L. a prueba.	0	0,00
Contrato L. Indefinido	0	0,00
Contrato L. temporal	0	0,00
Contrato L. de reemplazo	1	14,29
No contesta	1	14,29
Total	7	100,00

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Manuel Merino

La tabla anterior detalla el tipo de contrato que tienen los docentes encuestados, de lo cual se señala lo siguiente:

Un poco más del 71% (cinco de los docentes) tienen una partida fiscal, mientras que un poco más del 14% (un docente) tiene un contrato de reemplazo. Uno de los docentes se abstuvo de contestar.

En la LOEI, en la sección “De los derechos y obligaciones de los y las docentes” perteneciente al Capítulo Cuarto, Artículo 10, literal g, se anota lo siguiente: “Participar en concursos de méritos y oposición para ingresar al Magisterio Ecuatoriano y para optar por diferentes rutas profesionales del Sistema Nacional de Educación, asegurando la participación equitativa de hombres y mujeres y su designación sin discriminación (...)” (Asamblea Nacional Constituyente, 2011).

Por los esfuerzos hechos en los últimos años por el Ministerio de Educación del Ecuador, la mayoría de los docentes ha logrado beneficiarse de una partida fiscal en los diferentes concursos hechos, dándoles así a estos profesionales mayor estabilidad laboral.

Tabla 11: Sostenimiento del establecimiento donde labora

Sostenimiento del establecimiento donde labora		
Opción	Frecuencia	%
Fiscal	4	57,14
Fiscomisional	2	28,57
Particular	0	0,00
Municipal	0	0,00
No contesta	1	14,29
Total	7	100,00

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Manuel Merino

El cuadro anterior muestra en qué tipo de establecimientos según su sostenimiento trabajan los encuestados. Se extrae lo siguiente:

Un poco más del 57%, o sea, cuatro de los docentes encuestados, laboran en un establecimiento fiscal; en cambio, un poco más del 28%, dos de los docentes, trabaja en un establecimiento fiscomisional. Uno de los docentes se abstuvo de contestar.

La razón por la cual la mayoría de titulados prefiere trabajar en el sector fiscal es la remuneración que se percibe en estos establecimientos: “en 2012, los sueldos básicos de los profesores triplicaron su ingreso. En 2006 los sueldos iniciaban en 290.97 dólares, mientras que en 2012, los sueldos de los docentes registran un salario básico de 817, 00 dólares, señaló el presidente Rafael Correa.” (Lizarzaburo, 2013).

Es posible plantear que la mayoría de los profesionales docentes, prefiere laborar en un establecimiento fiscal. Además de estas remuneraciones, existen más derechos y mejores condiciones laborales para los docentes.

3.2. Valoración docente de la profesión:

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

Tabla 11: Rector

Rector		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	1	14,29
2	1	14,29
3	0	0,00
4	2	28,57
5	1	14,29
6	0	0,00
7	1	14,28
8	0	0,00
9	1	14,28
10	0	0,00
11	0	0,00
12 Menor opción	0	0,00
No contesta	0	0,00
Total	7	100,00

Tabla 12: Gerente de ONG

Gerente de ONG		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0,00
2	0	0,00
3	0	0,00
4	0	0,00
5	0	0,00
6	0	0,00
7	0	0,00
8	0	0,00
9	0	0,00
10	1	14,29
11	4	57,14
12 Menor opción	2	28,57
No contesta	0	0,00
Total	7	100,00

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Manuel Merino

Tabla 13: Consultor educativo

Consultor Educativo		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0,00
2	0	0,00
3	0	0,00
4	0	0,00
5	0	0,00
6	2	28,57
7	2	28,57
8	1	14,29
9	0	0,00
10	2	28,57
11	0	0,00
12 Menor opción	0	0,00
No contesta	0	0,00
Total	7	100,00

Tabla 14: Cargo burocrático

Cargo burocrático		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0,00
2	0	0,00
3	0	0,00
4	0	0,00
5	0	0,00
6	0	0,00
7	0	0,00
8	0	0,00
9	0	0,00
10	0	0,00
11	3	42,85
12 Menor opción	4	57,15
No contesta	0	0,00
Total	7	100,00

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Manuel Merino

Tabla 15: Investigador educativo

Investigador educativo		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	1	14,28
3	2	28,57
4	0	0
5	2	28,576
6	0	0
7	0	0
8	1	14,28
9	1	14,28
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Tabla 16: Docente de Educación Básica

Docente de Educación Básica		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	5	71,42
2	1	14,28
3	1	14,28
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Manuel Merino

Tabla 17: Docente de bachillerato

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

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Manuel Merino

Tabla 18: Terapia psicopedagógica

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

Tabla 19: Tareas dirigidas

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

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Manuel Merino

Tabla 20: Supervisor zonal del MED

Supervisor Zonal del Ministerio de Educación		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	3	42,85
5	1	14,28
6	1	14,28
7	0	0
8	1	14,28
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	1	14,28
Total	7	100

Desde la tabla 11 hasta la 20 están anotadas, como hemos visto, cuáles son las opciones de trabajo posibles para los titulados desde su criterio. La numeración considerada representa la opción que tienen para dicho cargo, siendo uno (1) la mayor opción y doce (12) la menor opción. De estas tablas se extrae algunos resultados como:

En la tabla correspondiente a sí “ser consultor educativo ¿es una buena opción de trabajo con su profesión?”, poco más del 57% de los titulados ha marcado con un once (11) en la escala del uno (1) al doce (12), las valoraciones seis (6), siete (7) y diez (10) son las que marcaron un poco más del 28% de los encuestados en la escala del uno (1) al doce (12). En cuanto a “tener un cargo burocrático ¿es una buena opción de trabajo con su profesión?”, poco más del 57% de los titulados ha marcado con un once (11) en la escala del uno (1) al doce (12).

En la tabla correspondiente a sí “ser investigador educativo ¿es una buena opción de trabajo con su profesión?”, un poco más del 28% ha marcado con un tres (3) y otro porcentaje igual marcó con un cinco (5) en la escala del uno (1) al doce (12). En cuanto a “ser docente de Educación Básica ¿es una buena opción de trabajo con su profesión?”, un poco más del 71% de los docentes marcó con un uno (1) en la escala del uno (1) al doce (12). Con respecto a “ser docente de Bachillerato ¿es una buena opción de trabajo con su profesión?”, se marcaron mayoritariamente las valoraciones tres (3) y cuatro (4), con un poco más del 28% de los docentes encuestados en ambas. Por otra parte, “ser docente universitario ¿es una buena opción de trabajo con su profesión?”, un poco más del 28% ha marcado con un dos (2) en la tabla de valoración del uno (1) al doce (12).

Un poco más del 71% de los encuestados (cinco docentes) ha señalado que ser **docente de Educación Básica** es la mejor opción, es decir, que esta ha sido marcada por ellos como la número uno (1) (ver tabla 16). En cambio, como menor opción, un poco más del 57% (cuatro encuestados) ha señalado el obtener un **cargo burocrático** como la menor opción (ver tabla 14). Sorprendentemente, un poco más del 28% de estos docentes valoró con un 2 la opción de ser **docente universitario** (ver tabla 18).

En este sentido, se entiende que la mejor opción para estos titulados es laborar como docente de Educación Básica, y precisamente por la disponibilidad de puestos de trabajo, si consideramos las repetidas convocatorias a docentes para otorgar partidas fiscales realizadas por parte de las autoridades.

3.3 Satisfacción docente

Tabla 22: Satisfacción docente

% SATISFACCIÓN DOCENTE		
#pregunta	Pro.	%
P20.1 los estudios de ciencias la educación para el ejercicio de la docencia.	3	79
P20.2 el progreso social gracias al ejercicio de la docencia	3	71
P20.3 el prestigio en el entorno social	3	75
P20.4 la posibilidad de ascensos laborales en la institución	3	79
P20.5 el salario docente acorde con las funciones realizadas	3	71
P20.6 la diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula	3	79
P20.7 la posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos	3	71
P20.8 la realización y/o crecimiento profesional	3	71

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Manuel Merino

En la tabla anterior se detalla el nivel de satisfacción que tienen los titulados con el título obtenido en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica, en aspectos profesionales, académicos y personales. Para este fin, se planteó ocho preguntas, en cada una se ha numerado una escala descendente del cuatro (4) al uno (1), siendo cuatro (4) “muy satisfecho”, tres (3) “medianamente satisfecho”, dos (2) “poco satisfecho” y uno (1) “nada satisfecho”. De estos datos, se destaca lo siguiente:

En todas las preguntas, se sacó como promedio un tres (3), es decir, medianamente satisfecho.

Una sociedad avanzada como la nuestra debe velar por que sus educadores sean personas laboralmente satisfechas, ya que los beneficios que esto comporta tanto para los individuos, como para las organizaciones devienen en calidad de la educación proporcionada a los educandos y en reputación de nuestras instituciones educativas, cuestiones éstas que, como es obvio, constituyen (o deben constituir) objetivos prioritarios de cualquier sistema educativo (Anaya Nieto & Suárez Riveiro, 2007).

Es importante tomar en cuenta que los docentes aspiran mejores condiciones laborales y salariales, así como capacitaciones constantes que propendan a su desarrollo profesional. Dicha satisfacción es un elemento preponderante en el desarrollo de una educación de calidad.

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

3.4.1 Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.

Tabla 23: Titulados

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDÁCTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1 Preparar la materia o asignatura.	4	93	3	86	3	79
P2 Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas.	4	89	4	93	3	82
P3 Planificar actividades de aula.	4	93	4	93	3	86
P4 Ejecutar actividades de aula novedosas.	4	93	4	96	3	86
P5 Organizar espacios de aula.	4	89	4	96	3	86
P6 Elaborar recursos didácticos.	4	89	4	89	3	79
P7 Crear climas favorables para la enseñanza.	4	100	4	96	4	96
P8 Dominar el contenido de la asignatura.	4	100	4	96	4	93
P9 Aplicar las didácticas específicas de la asignatura.	4	96	4	96	4	93
P10 Aplicar la psicología de la educación en el aula.	4	93	4	93	4	89
P11 Promover el trabajo reflexivo y participativo.	4	96	4	96	4	96

P12 Realizar actividades educativas extracurriculares.	3	86	3	86	3	82
P13 Aplicar estrategias de evaluación.	3	82	4	96	4	93
P14 Revisar las tareas estudiantiles.	4	93	4	93	4	89
P15 Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo.	3	86	4	93	4	89
P16 Detectar problemas de aprendizaje.	4	89	4	96	4	93
P17 Atender a las necesidades individuales.	4	96	4	96	4	93
P18 Conocer y aplicar las Tic's en el aula.	4	93	4	93	4	96

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Manuel Merino

Según los datos presentes en la tabla anterior sobre aspectos metodológicos-didácticos que manejan los titulados, se puede establecer los siguientes resultados:

Sobre la preparación de contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos en un porcentaje de 79% los titulados presentan un promedio de tres puntos en su nivel de formación, mientras que le atribuyen la importancia igualmente de tres puntos en un porcentaje de 86%, por su parte, sobre planificación de actividades de aula los titulados en un porcentaje de 86% presenta un nivel de formación de tres puntos y le otorgan a estas tareas la importancia de cuatro puntos en un porcentaje de 93%, así también, en elaboración de recursos didácticos diversos para la enseñanza los titulados en un porcentaje de 79% presentan un nivel de formación de tres puntos y le otorgan a estas actividades la importancia más alta de cuatro puntos en un porcentaje de 89%, por otro lado, en realización de actividades educativas extracurriculares con alumnos presentan un nivel de formación de tres puntos en un porcentaje de 82%, otorgándole a ésta actividad la importancia de tres puntos en un porcentaje de 86% y, por último, en aplicación de estrategias de

evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencias los titulados presentan un nivel de tres puntos en su formación en un porcentaje de 93% y le proporcionan la importancia de más alta de cuatro puntos a estas actividades en un porcentaje de 96%.

Tabla 24: Directivos

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1 Preparar la materia o asignatura.	3	86	3	86	3	86
P2 Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas.	4	89	4	93	4	93
P3 Planificar actividades de aula.	4	93	4	93	4	93
P4 Ejecutar actividades de aula novedosas.	3	86	3	86	3	86
P5 Organizar espacios de aula.	4	89	4	89	4	89
P6 Elaborar recursos didácticos.	4	89	4	93	4	93
P7 Crear climas favorables para la enseñanza.	4	89	4	96	4	96
P8 Dominar el contenido de la asignatura.	4	93	4	93	4	96
P9 Aplicar las didácticas específicas de la asignatura.	4	89	4	93	4	96
P10 Aplicar la psicología de la educación en el aula.	4	89	4	89	4	93
P11 Promover el trabajo reflexivo y participativo.	4	89	4	89	4	93
P12 Realizar actividades	4	89	4	89	4	93

educativas extracurriculares.						
P13 Aplicar estrategias de evaluación.	3	86	4	89	4	93
P14 Revisar las tareas estudiantiles.	4	89	3	86	4	89
P15 Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo.	3	86	3	82	4	89
P16 Detectar problemas de aprendizaje.	3	86	4	89	4	89
P17 Atender a las necesidades individuales.	4	93	4	93	4	93
P18 Conocer y aplicar las Tic's en el aula.	3	86	3	86	3	86

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Manuel Merino

En las tablas 23 y 24, donde se pone en consideración lo que titulados y directivos consideran son los aspectos más o menos trabajados en lo “metodológico-didáctico”. Son analizados en este cuestionario dieciocho aspectos relacionados con el tema, en cada uno de los cuales se valora su frecuencia, su importancia y su nivel de formación. La escala de valoración es la siguiente: cuatro (4) “mucho o alto”, tres (3) “bastante”, dos (2) “poco”, y uno (1) “nada”. De estos datos, se puede extraer lo siguiente:

Tanto en las preguntas 7 y 8, el 100% de los titulados ha respondido con un cuatro (4) en la escala de frecuencia; mientras que en las mismas preguntas, un 89% y 93% de los directivos respectivamente les dieron la misma valoración. De la misma forma, en estas preguntas en la escala de importancia, un 96% de los titulados marcaron un cuatro (4), mientras que los directivos marcaron 96% y 93% respectivamente. Por último, en lo que respecta a la escala de formación en estas preguntas, los titulados han valorado con un cuatro (4) en un 96% y un 93% respectivamente; mientras que los directivos han respondido con la misma valoración en un 96% en las dos preguntas.

Sobre los ambientes favorables de enseñanza – aprendizaje, la siguiente cita nos dice:

(...) es necesario modernizar la práctica docente la cual debe consistir en una formación con los medios para su utilización como instrumentos didácticos, con el fin de propiciar el desarrollo de habilidades cognitivas en los estudiantes, facilitando y estimulando la intervención mediada sobre la realidad, la captación y comprensión de la información y la creación de entornos diferenciados para el aprendizaje (Ramos).

A pesar de que se ha hecho esfuerzos para que los ambientes educativos sean los apropiados (con proyectos como las escuelas del milenio, los colegios réplica) todavía existen establecimientos que no son los apropiados, ya sea por su mal estado o por la falta de criterios pedagógicos en su construcción. En tanto a las estrategias, se considera que los docentes valoraron con un cuatro (4) debido a que esta es su labor, y no se permitirían valorar con un numeral menor.

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

Tabla 25: Titulados

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19 Realizar autoanálisis críticos.	3	86	4	89	3	86
P20 Evaluar las competencias adquiridas y requeridas.	3	86	4	89	3	82
P21 Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales.	3	82	3	82	3	82
P22 Evaluar y redactar informes de retroalimentación	3	79	3	86	4	89

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Manuel Merino

La interpretación de la tabla anterior que contiene los datos sobre la autoevaluación de la práctica docente de los titulados, presenta los siguientes resultados:

Acerca de la realización de autoanálisis crítico de los conocimientos de la materia los titulados presentan un nivel de tres puntos en su formación en un porcentaje de 86%,

otorgándole a estas actividades la importancia de cuatro puntos en un 89%, por su parte, sobre evaluación de competencias adquiridas y requeridas por los alumnos su formación se ubica en el nivel de tres puntos en un porcentaje de 82% otorgándole a estas labores la importancia más alta de cuatro puntos en un porcentaje de 89%, así también, en relación al análisis de aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales catalogan que su nivel de formación es de tres puntos en un porcentaje de 82% dándole a esta actividad la importancia de tres puntos en un 82% y, por último, sobre evaluación y redacción de informes de retroalimentación los titulados consideran que su nivel de formación es de cuatro puntos en un porcentaje de 89% y le otorgan a esta actividad la importancia de tres puntos en un porcentaje de 86%.

Tabla 26: Directivos

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19 Realizar autoanálisis críticos.	3	71	3	79	3	75
P20 Evaluar las competencias adquiridas y requeridas.	3	82	3	86	3	86
P21 Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales.	3	79	3	82	3	82
P22 Evaluar y redactar informes de retroalimentación	3	82	3	86	3	86

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Manuel Merino

De las tablas 25 y 26, en el tema “Autoevaluación de la práctica docente”, bajo la misma escala de valoración anterior, y con los mismos criterios (frecuencia, importancia y nivel de formación), tanto para titulados y directivos, en esta ocasión el cuestionario trata sobre la autoevaluación docente, de donde se extrae lo siguiente:

Tanto en las preguntas 19 y 20, el 86% de los titulados ha valorado con un tres (3) la frecuencia, mientras que los directivos en un 71% y un 82% ha hecho la misma valoración. En lo que respecta a importancia, en las mismas preguntas, un 89% de los

titulados ha valorado con un cuatro (4); mientras que los directivos (79% y 86% en cada pregunta respectivamente) han valorado con un tres (3). Mientras que en el nivel de formación, en ambas preguntas los titulados en un 86% y un 82% respectivamente, las han valorado con un tres (3); los directivos en un 75% y un 86% respectivamente asignaron la misma valoración a estas preguntas.

Sobre la autoevaluación docente, explica la siguiente cita: “Entre las posibles formas de evaluación, la autoevaluación constituye un elemento emergente de errores que en el acto de enseñar escapan a la autopercepción” (Daoud, 2008).

Se puede decir que la autoevaluación ha sido uno de los temas más sensibles para titulados y directivos. Sin embargo, según estas valoraciones, se sabe que ambos grupos posicionan a este tema entre los más importantes para el desarrollo de la educación.

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

Tabla 27: Titulados

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23 Conducir investigaciones	3	82	4	93	4	89
P24 Participar en proyectos de investigación.	3	82	4	93	3	86
P25 Investigar y evaluar procesos.	3	86	4	89	4	89
P26 Diseñar programas, acciones o instrumentos educativos.	3	82	4	93	4	93
P27 Implementar, realizar el seguimiento y evaluar proyectos.	4	89	4	96	4	89

P28 Determinar los elementos que configuran las realidades educativas.	3	79	3	86	4	89
---	---	----	---	----	---	----

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Manuel Merino

La lectura de la tabla anterior que contiene los datos sobre aspectos relacionados a la investigación educativa de los titulados, presenta los siguientes resultados:

Sobre conducción de investigaciones relacionadas a su labor los titulados tienen un nivel de formación de cuatro puntos en un porcentaje de 89% y le dan a esta actividad la importancia de 4 puntos en un porcentaje de 93%, por su parte, en participación en proyectos de investigación e innovación educativa tienen un nivel de formación de tres puntos en un porcentaje de 86% y le otorgan a estas actividades la importancia de cuatro puntos en un 93%, así también, sobre investigación y evaluación de procesos, programas e instituciones educativas con fines de mejora los titulados tienen un nivel de formación de cuatro puntos en un 89% y le dan a esta actividad la importancia de cuatro puntos en un porcentaje de 89%, por otro lado, en relación a diseño de programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados tienen el nivel de formación de cuatro puntos en un 93% y le proporcionan a estas actividades la importancia de cuatro puntos en un 93% y, por último, acerca de determinación de elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención los titulados tienen un nivel de formación de cuatro puntos en un 89% y le dan a estas actividades la importancia de tres puntos en un porcentaje de 86%.

Tabla 28: Directivos

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro .	% FRECUENCIA	Pro .	% IMPORTANCIA	Pro .	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23 Conducir investigaciones	3	86	4	89	4	93
P24 Participar en proyectos	3	79	3	79	4	89

de investigación.						
P25 Investigar y evaluar procesos.	3	82	3	79	4	89
P26 Diseñar programas, acciones o instrumentos educativos.	3	82	3	86	4	89
P27 Implementar, realizar el seguimiento y evaluar proyectos.	3	82	3	86	4	89
P28 Determinar los elementos que configuran las realidades educativas.	3	79	3	86	3	86

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Manuel Merino

Siguiendo el mismo cuestionario, bajo los mismos criterios, los titulados y los directivos debieron valorar los aspectos sobre la investigación educativa, sobre lo cual se puede destacar lo siguiente:

La pregunta 27 ha sido valorada en frecuencia con un cuatro (4) por un 89% de los titulados, y con un tres (3) por el 82% de los directivos. En importancia, un 96% de los titulados la ha valorado con un cuatro (4), y un 86% de los directivos con un tres (3). En el nivel de formación, el 89% de los titulados asignó un cuatro (4), y el mismo porcentaje de directivos de dio la misma valoración.

En el Artículo 2 del Capítulo Único del Título 1, literal u de la LOEI se dicta lo siguiente:

Investigación, construcción y desarrollo permanente de conocimientos.- Se establece a la investigación, construcción y desarrollo permanente de conocimientos como garantía del fomento de la creatividad y de la producción de conocimientos, promoción de la investigación y la experimentación para la innovación educativa y la formación científica (...) (Asamblea Nacional Constituyente, 2011).

Este es un punto en el que muchas instituciones han presentado reparos, ya que buscan lograr algo a lo que no han estado acostumbrados. Sin embargo, se han comprometido a la construcción de un conocimiento basado en la práctica para el conocimiento.

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

Tabla 29: Titulados

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29 Realizar reuniones de entrega de certificados con P.P.F.F.	4	93	4	96	4	93
P30 Participar en Juntas de Profesores.	4	93	4	93	4	89
P31 Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones.	3	86	3	86	3	86
P32 Ejercer funciones administrativas.	2	61	3	75	3	79
P33 Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe.	3	86	4	93	4	89
P34 Estudiar la realidad local y nacional.	4	89	4	93	4	89
P35 Colaborar en la organización y gestión del centro.	4	89	4	89	3	86
P36 Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales.	3	82	3	86	3	86

P37 Elaborar reglamentos internos.	3	71	3	86	3	79
P38 Conocer y aplicar el Código de Convivencia.	4	89	4	93	3	C

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Manuel Merino

De acuerdo a los datos de la tabla anterior sobre participación en actividades académicas, normativas y administrativas, se presentan los siguientes resultados:

Acerca de realización de reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular los titulados presentan un nivel de formación de cuatro puntos en un 93% y le proporcionan a ésta actividad la importancia de cuatro puntos en un 96%, por su parte, sobre participación en juntas académicas tienen un nivel de formación de cuatro puntos en un 89% y le dan a ésta actividad la importancia de cuatro puntos en un 93%, así también, en relación a ejercer funciones administrativas los titulados presentan un nivel de formación de tres puntos en un 79% y le proporcionan a ésta actividad la importancia de tres puntos en un 75%, por otro lado, en conocimiento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe los titulados tienen un nivel de formación de cuatro puntos en un porcentaje de 89% y le dan a ésta actividad la importancia de cuatro puntos en un 93%, por otra parte, sobre empoderamiento de las metas y objetivos institucionales los titulados tienen un nivel de formación de tres puntos en un 86% y le otorgan a ésta actividad la importancia de tres puntos en un 86% y, por último, sobre el conocimiento y aplicación del Código de Convivencia los titulados presentan el nivel de formación de tres puntos y le dan a ésta actividad la importancia de cuatro puntos en un 93%.

Tabla 30: Directivos

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29 Realizar reuniones de entrega de certificados con P.P.F.F.	4	89	4	93	4	93
P30 Participar en Juntas de Profesores.	3	86	4	89	4	93

P31 Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones.	3	82	3	86	4	93
P32 Ejercer funciones administrativas.	3	86	4	89	4	89
P33 Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe.	3	75	3	82	4	96
P34 Estudiar la realidad local y nacional.	4	89	4	89	4	89
P35 Colaborar en la organización y gestión del centro.	4	93	4	93	4	93
P36 Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales.	4	93	4	89	4	89
P37 Elaborar reglamentos internos.	3	86	3	82	3	82
P38 Conocer y aplicar el Código de Convivencia.	3	86	3	82	3	86

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Manuel Merino

Siguiendo el cuestionario bajo los mismos criterios tanto para docentes como para directivos, se pone en consideración los siguientes datos de las tablas 29 y 30, “Participación en actividades académicas, normativas y administrativas”:

Las preguntas 29 y 33 para frecuencia fueron valoradas por los titulados con un cuatro (4) y un tres (3) por el 93% y el 86% respectivamente, y los directivos en un 89% y un 75% hicieron la misma valoración (cuatro (4) y tres (3)). En importancia, los titulados en un 96% y 93% valoraron con un cuatro (4) a estas dos tareas, mientras que los directivos en un 93% y un 82% valoraron con un cuatro (4) y un tres (3) respectivamente. Respecto al nivel de formación, un 93% y un 89% de los titulados marcaron un cuatro (4) en su valoración, mientras que un 93% y un 96% de los directivos les dieron la misma valoración, cuatro (4).

Respecto a este tema, la LOEI, en su Capítulo Segundo, (**De las obligaciones del Estado respecto al derecho a la educación**), Artículo 6, dice que el estado debe “Garantizar la participación activa de estudiantes, familias y docentes en los procesos educativos (...)” (Asamblea Nacional Constituyente, 2011).

En este tema, varios han sido los esfuerzos por parte del Gobierno Nacional, en los que, pensamos, es necesaria la decisión de los directivos en lograr preparar los proyectos necesarios y que solicitan las autoridades de educación.

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

Tabla 31: Titulados

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39 Promover acciones de relación con la comunidad.	3	86	3	86	3	86
P40 Colaborar en programas de desarrollo comunitario.	3	79	3	86	3	82
P41 Promover la participación de los padres	3	75	3	75	3	75
P42 Interactuar con padres de familia.	4	89	4	93	3	86
P43 Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados al alumno.	3	79	3	86	3	79
P44 Conocer el entorno social de los estudiantes.	3	79	3	86	3	86
P45 Organizar eventos de integración.	3	79	4	89	3	79
P46 Participar en programas sociales dentro de la institución.	4	93	4	93	3	86

P47 Atender a los representantes de los estudiantes.	4	89	4	89	3	86
P48 Realizar tutorías para P.P.F.F.	3	64	3	82	3	79

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Manuel Merino

La lectura de la tabla anterior que contiene los datos sobre la interacción que existe entre profesores, padres de familia y comunidad, presenta los siguientes resultados:

Sobre promover acciones de relación con la comunidad los titulados presentan un nivel de formación de tres puntos en un 86% y le dan a esta actividad la importancia de tres puntos en un porcentaje de 86%, así también, en colaboración en programas de desarrollo comunitario tienen un nivel de formación tres puntos en un 82% y la otorgan a ésta actividad la importancia de tres puntos en un 86%, por otro lado, sobre promover la participación con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución los titulaos tienen el nivel de formación de tres puntos en un 86% y le dan a estas actividades la importancia de cuatro puntos en un 93%, por su parte, en intervención en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos presentan el nivel de formación de tres puntos en un 79% y proporcionan a ésta actividad la importancia de tres puntos en un 86%, así también, sobre conocimiento del entorno social de los estudiantes los titulados presentan el nivel de formación de tres puntos en un 86% y le otorgan a esta actividad la importancia igualmente de tres puntos en u porcentaje de 86% y, por último, en la realización de tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar los titulados presentan un nivel de formación de tres puntos en un 79% y le dan a ésta actividad la importancia de tres puntos en un 82%.

Tabla 32: Directivos

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39 Promover acciones de relación con la comunidad.	3	86	3	86	3	86
P40 Colaborar en programas de desarrollo comunitario.	4	89	4	93	4	93

P41 Promover la participación de los padres	4	93	4	96	4	96
P42 Interactuar con padres de familia.	4	89	4	93	4	89
P43 Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados al alumno.	4	96	4	100	4	100
P44 Conocer el entorno social de los estudiantes.	4	96	4	96	4	96
P45 Organizar eventos de integración.	4	93	4	93	4	93
P46 Participar en programas sociales dentro de la institución.	4	93	4	93	4	93
P47 Atender a los representantes de los estudiantes.	4	93	4	93	4	96
P48 Realizar tutorías para P.P.F.F.	4	93	4	93	4	96

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Manuel Merino

En esta parte del cuestionario, las tablas 31 y 32 valoran el criterio de titulados y directivos en cuanto a “Interacción profesores, padres de familia y comunidad”. De aquí se extrae lo siguiente:

La pregunta 43 fue valorada en frecuencia con un tres (3) por el 79% de los titulados, y con un cuatro (4) por el 96% de los directivos. Esta pregunta en importancia dio un promedio de tres (3) valorada por el 86% de los titulados, mientras que un 100% de los directivos valoraron con un cuatro (4) a la misma. Para el 79% de los titulados en el nivel de formación la importancia es de tres (3), y para el 100% de los directivos es de cuatro (4).

El Capítulo 5 de la LOEI se titula “De los derechos y obligaciones de las madres, padres y/o representantes legales”, en el cual se detallan cuáles son las políticas con las que los representantes deben integrarse a la comunidad educativa: conocimiento de los procesos de evaluación, información continua sobre la situación de los estudiantes, exigir que los directivos y maestros rindan cuentas de su gestión.

Este punto es considerado importante por la comunidad estudiantil, por lo que tanto los titulados como los directivos deben propender a esta integración, la cual les conviene a todos, en pos de lograr los objetivos de la educación intercultural.

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

Tabla 33: Titulados

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49 Realizar reuniones de planificación con otros docentes.	3	68	3	71	3	79
P50 Colaborar con la organización de actividades.	4	89	4	89	3	86
P51 Participar en sesiones de trabajo.	3	82	3	82	3	79
P52 Trabajar en proyectos curriculares en equipo.	3	71	3	79	3	82
P53 Participar en Círculos de estudio.	3	75	3	79	3	86

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Manuel Merino

Según los datos que presenta la tabla precedente acerca de los profesores y trabajo en equipo, es posible señalar lo siguientes resultados:

Acerca de realización de reuniones de planificación con otros docentes los titulados presentan el nivel de formación de tres puntos en un 79% y le otorgan a esta actividad la importancia de tres puntos en un 71%, así también, en participación en sesiones de trabajo tienen el nivel de formación de tres puntos en un porcentaje de 79% y le dan a esta actividad la importancia de tres puntos en un 82%, por su parte, sobre trabajo en proyectos curriculares en equipo tienen un nivel de formación de tres puntos en un 82% y le proporcionan a ésta actividad la importancia considerada en tres puntos en un porcentaje de 79% y, por último, en participación en Círculos de Estudio los titulados presentan el nivel de formación de tres puntos en un 86% y le otorgan a ésta actividad la importancia de tres puntos en un 79%.

Tabla 34: Directivos

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49 Realizar reuniones de planificación con otros docentes.	3	82	4	89	4	89
P50 Colaborar con la organización de actividades.	4	93	3	86	3	86
P51 Participar en sesiones de trabajo.	4	89	4	89	4	96
P52 Trabajar en proyectos curriculares en equipo.	3	86	4	89	4	96
P53 Participar en Círculos de estudio.	3	86	3	86	4	89

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Manuel Merino

Esta parte del cuestionario trata “Profesores y trabajo en equipo”, tema que arroja en las tablas 33 y 34 los siguientes datos:

Las preguntas 51 y 52 en frecuencia para el 82% y 71% de los titulados respectivamente merece como valoración un tres (3) para las dos, mientras que para el 89% y 86% de los directivos respectivamente la valoración es de cuatro (4) y tres (3) respectivamente. En importancia, las mismas preguntas para el 82% y 79% de los titulados tienen una valoración de tres (3) para ambas, y para 89% de los directivos en las dos preguntas merece un cuatro (4). En cuanto al nivel de formación, el 79% y el 82% de los titulados en estas preguntas respectivamente las valoraron con un tres (3), mientras que el 96% de los directivos en ambas preguntas les dieron un cuatro (4).

“La acción sinérgica suele ser más efectiva y eficaz que la acción individual o que la simple adición de acciones individuales. Mediante la colaboración parece más factible mejorar las ayudas pedagógicas que proporcionamos a nuestros estudiantes, ofrecer una oferta educativa más completa y una educación más justa” (Antúnez, 1999).

A veces se piensa que el trabajo en equipo se limita a las reuniones y las llamadas juntas de curso; sin embargo, es necesario que los maestros comiencen a practicar otro tipo de acciones conjuntas, como aquellas que tomen en cuenta lo interdisciplinario como eje.

3.4.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado.

Tabla 37: Titulados

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54 Asistir a cursos de formación dictados por el Min Educ.	3	82	4	93	4	89
P55 Asistir a cursos de formación dictados por empresas u organismos particulares.	3	68	3	86	3	86
P56 Asistir a cursos de actualización en Tics.	3	71	3	86	3	86
P57 Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares.	3	71	4	89	4	93
P58 Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua.	3	68	4	89	3	86

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Manuel Merino

En base a la lectura de la tabla anterior que presenta los datos sobre aspectos relacionados con la formación de los titulados, es posible establecer los siguientes resultados:

En asistencia a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación los titulados presentan un nivel de formación de cuatro puntos en un porcentaje de 89% y le otorgan a estas actividades la importancia de cuatro puntos en un 93%, así también, en asistencia a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares los titulados presentan el nivel de formación de tres puntos en un 86% y le dan a ésta actividad la importancia de tres puntos en un 86%, por su parte, en asistencia a cursos de actualización de las tecnologías de la información y de la comunicación para aplicación en el aula los titulados presentan el nivel de formación de tres puntos en un 86% y le otorgan a ésta actividad la importancia de tres puntos en un 86%, por otro lado, sobre asistencia a cursos de aprendizaje de una segunda lengua los titulados presentan un nivel de formación de tres puntos en un 86% y le dan a esta actividad la importancia de cuatro puntos en un porcentaje de 89%.

Tabla 38: Directivos

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54 Asistir a cursos de formación dictados por el Min Educ.	4	96	4	96	4	96
P55 Asistir a cursos de formación dictados por empresas u organismos particulares.	4	89	4	89	4	89
P56 Asistir a cursos de actualización en Tics.	3	86	4	89	4	89
P57 Asistir a cursos en la	4	89	3	86	4	89

elaboración de instrumentos administrativos y curriculares.						
P58 Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua.	3	86	3	86	3	86

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado por: Manuel Merino

Las tablas 35 y 36 representan el tema “Formación”, bajo los mismos criterios de valoración, tanto para titulados y directivos. Esto se puede rescatar de estos datos:

En la pregunta 54, en frecuencia, los titulados en un 82% han asignado un valor de tres (3), mientras que los directivos en un 96% le dieron un cuatro (4). En la misma pregunta, respecto a importancia, un 93% de los titulados asignaron un valor de cuatro (4), mientras que los directivos, en un 96% le dieron la misma valoración. Por último, en nivel de formación, un 89% de los titulados consideraron asignar como valor un cuatro (4), en tanto que los directivos en un 96% le asignaron el mismo valor.

Es importante señalar lo que nos dice la LOEI al respecto, en su Capítulo Cuarto (**De los derechos y obligaciones de las y los docentes**), Artículo 10, literal a: “Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación (...)” (Asamblea Nacional Constituyente, 2011).

La formación permite que el docente, además de la experiencia adquirida, se actualice en las diferentes actualizaciones y corrientes pedagógicas, lo cual facilita su labor y aumenta su capacidad profesional, intelectual, y le permite ascender en los escalafones docentes.

3.5. Discusión de Resultados

De los cinco establecimientos educativos, se ha escogido a siete docentes para este proceso de investigación que comienza con la encuesta aplicada a dichos titulados de la UTPL. Todas estas tablas y su posterior análisis nos han dado luces con respecto a varios aspectos referentes a la percepción de la realidad educativa por parte de los

docentes de Educación General Básica graduados en la UTPL, de quienes se ha podido recoger varios datos interesantes.

Comenzaremos con uno de estos que es la edad en la que se encuentran estos docentes. No se pudo apreciar en esta encuesta que existieran docentes menores a veinte años, precisamente por la edad en la que se gradúan la mayoría de los profesionales en toda área; pero resulta poco más que curioso que sean escasos aquellos docentes que están entre los 21 y los 30. Es un dato interesante, y que puede llevar a pensar que los titulados de la UTPL o tardan en obtener su título profesional, o simplemente la mayoría de los estudiantes entra tarde a tomar esta carrera. Por otra parte, el 57% de estos profesionales oscilan entre los 41 y 50 años, y son quienes por su experiencia se han mantenido en este cargo.

De todos estos docentes encuestados, encontramos que el 71% pertenecen al sexo femenino. Esto, vinculándolo forzosamente a lo que se denomina como “vocación docente”, se relaciona cultural y tradicionalmente con el género. Se habló en su tiempo de algunos datos que nos resultan interesantes; sin embargo, cabe destacar que cada vez más se discuten estos argumentos desde diversos puntos de vista (el feminismo a veces no deja ver claro el panorama), y si se piensa un poco en los chicos que tienen como referente a maestras mujeres, podríamos afirmar sin miedo a equivocarnos que la presencia femenina entre los maestros reafirma varios de los valores maternos como son el cuidado y el cariño.

Dicha vocación, según los datos de los colegios donde cada uno de los docentes obtuvo su bachillerato, viene en su mayoría de las experiencias que tuvieron estos cuando en otrora fueron estudiantes y mantuvieron la relación docente-estudiante con sus maestros de colegio. Y comprobamos que estas experiencias han marcado más la vida de los docentes que estudiaron en un colegio fiscal (ya que el 57% de los encuestados se recibieron en un colegio fiscal). No sería aventurado pensar que dichas experiencias en colegios fiscales motivaron a estos bachilleres a reforzar su vocación en aras de una cada vez mejor educación.

Por otra parte, relacionando el tipo de educación que tuvieron estos docentes durante su proceso de obtención de un título de bachiller, el hecho de que aquellos que presencialmente experimentaron el proceso de educación como estudiantes conllevó a que la mayoría de estos docentes pudieran palpar mejor el proceso de enseñanza-aprendizaje. Y esto se puede confirmar perfectamente con la encuesta realizada, ya que

el 85% de los docentes encuestados obtuvieron su bachillerato con una educación regular.

En relación a la formación académica, tema que ha sido siempre una preocupación de la mayoría de los profesionales, y más aún en el área docente, es evidente que se ha repotenciado después de las disposiciones gubernamentales, a través de las cuales se ha evidenciado el incremento salarial y el establecimiento de la nueva Ley de Educación Intercultural que reorganiza el escalafón docente según su capacitación, antigüedad en el trabajo y sus estudios. Por eso, se puede ver que de estos encuestados, un 43% ha obtenido algún título de pregrado, y una cifra igual ostenta un título de posgrado. Esto debe sumarse al anhelo de mejores puestos de trabajo, de especializaciones que apunten a una profesión más acorde a las inclinaciones académicas, y de las ganas de obtener un acervo académico cada vez mayor.

Siguiendo en el tema laboral, es bastante difícil que los docentes puedan trabajar en más de un establecimiento educativo, o en otro tipo de trabajo que requiera de algo de su tiempo. Ya lo dice la LOEI, acerca de la jornada laboral (Asamblea Nacional Constituyente, 2011), que el docente debe permanecer ocho horas en la institución realizando, además de las clases dictadas como parte de su profesión, actividades relacionadas con la planificación, reuniones con padres y/o representantes, planificaciones interdisciplinarias, etc. Disposiciones que han obligado a varios maestros, no solo de EGB, sino de colegios y de universidades, el tener que elegir uno de sus trabajos.

Además, se sabe que los docentes pugnan por obtener una partida fiscal que establezca su situación laboral, de los cuales, en el caso de esta encuesta, lo han logrado en un poco más del 71%. Siempre se ha notado que el Ministerio de Educación está llamando a concurso a los docentes, y sin embargo, es de conocimiento público que muchos de estos maestros deben esperar un largo tiempo para obtener un nombramiento y ser parte del llamado magisterio o, en el caso de un establecimiento particular, pertenecer a la planta docente con un salario digno.

Se ve también que la mayoría de los docentes (un poco más del 57%) laboran en un establecimiento fiscal, y esto puede deberse a esta tan nombrada vocación docente, en la que se privilegia la ayuda al sector que más lo necesita, que es precisamente el fiscal, donde se evidencia cierta desidia por parte muchos maestros. Pero no sería preciso ni justo omitir el hecho de que hay atractivos salarios a los que puede acceder un docente

en un establecimiento fiscal, razón más que suficiente para elegir al sector fiscal para trabajar.

En lo referente a su aspiración laboral, muchos de los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación General Básica de la UTPL, consideran que la mejor opción, la más fácil de adquirir, es precisamente la de docente de Educación Básica, y lo cree un poco más del 71% de los titulados. Sorprendió el dato de que un poco más del 28% ha marcado como buena opción la de ser docente universitario (más que los cargos burocráticos, directivos u otros afines), seguramente por los diferentes estudios hechos a parte de su licenciatura.

A pesar de los beneficios salariales a los que nos hemos remitido con anterioridad, que sobrepasan los 800 dólares mensuales, todavía los docentes (y esto se percibe por lo que se percibe de la encuesta) no sienten una total satisfacción. Y no solamente el problema está en lo salarial: el estado de ciertos establecimientos educativos, la desidia de algunos directivos, burócratas y elementos que laboran en el sector educativo, generan malestar en la comunidad educativa, y contagian de cierta forma esta visión de la educación fiscal. Si se ve por un lado las escuelas del milenio, equipadas con tecnología, ambientes adecuados, etc., pero por otro es evidente que no se ha superado la pobreza de algunos establecimientos, a los que la modernización de la educación todavía no ha llegado.

Además, esta insatisfacción está ligada a la necesidad de ambientes que estimulen una educación integral, “de calidad y calidez”. Los espacios, la adecuación de un establecimiento pedagógicamente creado y mantenido como tal, son elementos que estimulan sin lugar a dudas no solo la correcta labor docente y el proceso de enseñanza-aprendizaje, sino también el lograr los objetivos de una comunidad educativa integrada a su entorno.

En tanto a la autoevaluación docente, consideramos que siempre va a ser un tema sensible a tratar. Más que nada por el carácter inquisitivo que conlleva para algunos maestros y directivos. Y en este punto, si hay valoraciones altas tanto en frecuencia, como en importancia o en nivel de formación, es necesario entender que muchas veces los docentes pueden no reflejar a través de esta encuesta su realidad. Sin duda es importante la autoevaluación, y lo tienen claro los titulados de la UTPL, pero se debe trabajar mucho más en una concientización y esquematización del tema que exima de pasiones o presiones dicho tema.

Otro tema al que docentes y directivos han tenido que adaptarse por los cambios de nuestro entorno pedagógico y educativo nacional, ha sido la investigación, que tiene como eje la elaboración de proyectos institucionales. Esta adaptación ha generado algunos apuros en las diferentes instituciones, pero creemos que los titulados de la UTPL podrán salir adelante si planifican estas actividades de manera sesuda y paciente. Este es un punto en el que muchas instituciones han presentado reparos, ya que buscan lograr algo a lo que no han estado acostumbrados. Sin embargo, se han comprometido a la construcción de un conocimiento basado en la práctica para el conocimiento.

Tan sensible también es el hecho de la “participación en actividades académicas, normativas y administrativas”; y aunque sea un tema que no es nuevo para los titulados, ha adquirido nuevos matices con la LOEI. Sin embargo, su importancia está netamente ligada a la predisposición de realizar nuevos proyectos y el de comunicar a la comunidad todo aquello que se pretende hacer desde los establecimientos educativos para con la comunidad educativa. Este tema ha sido tomado muy en serio por los titulados de la UTPL, y es pertinente decir que ellos están lo bastante preparados para lograr superara algunos retos.

Y la comunidad, que también la conforman los barrios, el pueblo, la ciudad, su entorno, su paisaje, se contempla de tal forma en la LOEI, que ya se han visto los primeros resultados. Sin embargo, creemos que es imperativo para los titulados crear las condiciones (junto a la adaptación a nuevas políticas y a las decisiones administrativas) que busquen crear estos ambientes que entreguen a la comunidad y reciban de ella una retroalimentación que les enseñe un poco acerca de ellos mismos. Tanto se puede trabajar desde la Literatura, el Deporte, la Tecnología, para integrar e integrarse a la comunidad, y los titulados están en la obligación de generar las condiciones y espacios adecuados.

Pero no podemos hablar de integración sin el papel preponderante de los representantes de los estudiantes: madres, padres y/o representantes legales. Las políticas nacionales con respecto a ellos les brindan derechos y de la misma manera les exige que cumplan sus obligaciones para con la comunidad educativa que, tras su ejecución, sin lugar a dudas beneficiará a sus representados. Y en este punto se habla del conocimiento de la situación de los estudiantes y de su participación en la comunidad para la elaboración de proyectos y la labro importante en la integración de sus participantes, además de pedir que la labor de directivos y docentes sea satisfactoria.

En el punto referente a “Profesores y trabajo en equipo”, pensamos que los titulados de la UTPL no han encontrado mayor inconveniente. Y a pesar de que no se le ha dado la mayor importancia, estos titulados se han preparado lo suficiente para crear espacios de trabajo en común con otros docentes.

Como último punto de esta encuesta, la “Formación” de los docentes ha generado datos que sin lugar a duda nos son satisfactorios. Es esta formación parte de su vida, una constante educación que ha hecho de estos titulados profesionales en todo el sentido de la palabra. La importancia de la constante formación ha sido uno de los puntos más valorados tanto en frecuencia, como en importancia y en nivel de formación. Y esto es garantizado por la LOEI, que permite a todos los docentes acceder a espacios de formación constante, que actualice sus conocimientos y haga de ellos académicos cada vez más preparados.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

- Entre las características laborales del titulado de ciencias de la educación podemos señalar que, el 100% de encuestados tienen su puesto de trabajo relacionado a los estudios que realizó, es decir la totalidad labora en la profesión docente; además, la mayoría de los encuestados disponen de una partida fiscal y trabajan a tiempo completo en establecimientos educativos.
- En referencia a los requerimientos de educación continua, según titulados y directivos existe un verdadero interés en mantener procesos de formación continua, lo que conlleva a tener profesionales docentes preparados y actualizados dentro de las instituciones educativas.
- En relación a la formación académica y a la actividad laboral se puede observar que los encuestados se sienten medianamente satisfechos dentro de la institución educativa, lo que puede afectar de manera directa al proceso de enseñanza y aprendizaje.
- En cuanto a la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente, se puede observar que, los porcentajes más altos tanto de directivos como de titulados se encuentran en los aspectos metodológico-didácticos y la participación en actividades académicas, normativas y administrativas; mientras que los porcentajes más bajos están relacionados con actividades de formación e Interacción profesor, padres de familia y comunidad.
- La importancia que dan los titulados a las tareas propias de su labor, según el criterio de los titulados y los directivos, se relacionan con los aspectos metodológicos-didácticos, investigación educativa, participación en actividades académicas, normativas y administrativas, y actividades de formación; por otro lado, los titulados y directivos no dan mayor importancia a la autoevaluación de la práctica docente, interacción profesor-padres de familia y comunidad y trabajo en equipo, lo que resulta un poco preocupante, puesto que son elementos fundamentales que estructuran el proceso educativo.
- En referencia al nivel de formación los porcentajes más altos según titulados y directivos se encuentran en los siguientes aspectos: metodológicos-didácticos, investigación educativa y participación en actividades académicas, normativas y

administrativas; por otra parte, las actividades de formación que ejecutan los titulados tiene una doble perspectiva, puesto que, para los titulados en las actividades de formación no existe un buen nivel, mientras que para los directivos si existe.

- En cuanto a la satisfacción de los profesionales docentes se encontró que el 71% expresa sentirse medianamente satisfecho con respecto a las posibilidades encontradas al salir como profesionales y con la poca diversidad de empleos en los que pueden desempeñarse.

4.2. Recomendaciones

- Mejorar la relación académica y profesional entre profesores y presentar proyectos de intervención que permitan a padres de familia involucrarse en la educación de sus hijos y a la instituciones educativas vincularse con la comunidad
- Mejorar los procesos de autoevaluación del rendimiento profesional de los docentes enfocados en detectar las falencias y desarrollar programas de capacitación que permitan superarlas
- Capacitar a los docentes en ámbitos relacionados con al investigación en el área educativa que permita ampliar sus horizontes de aplicación laboral y mejorar el nivel de satisfacción personal con su profesión
- Debido a cierta inconformidad hallada en cuanto a la satisfacción profesional con respecto a las posibilidades encontradas al salir como profesionales y con la poca diversidad de empleos en los que pueden desempeñarse al momento de graduarse, resulta conveniente que la Universidad Técnica Particular de Loja se encargara de crear un bolsa de trabajo, en la cual los futuros titulados puedan acceder a una serie de posibles empleos anticipadamente, de modo que no deban enfrentarse a la realidad de no encontrar trabajo después de graduados.

CAPÍTULO V
PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

5.1. Tema

Propuesta de Creación de una Bolsa de Empleo para Docentes de Ciencias de la Educación de la UTPL a través de una Plataforma Virtual que funcione como Red Social Profesional.

5.2. Justificación

Luego de haber analizado la información recogida en las encuestas, se ha encontrado un serio índice de inconformidad con el empleo que los docentes graduados de la UTPL tienen. Esto se debe al hecho de que no aspiran a mucho más que ser docentes de instituciones de primero y segundo nivel. De esta manera, es pertinente admitir la falta de proyección que tienen estos titulados, lo cual deviene de la escasa formación en otros ámbitos de la educación.

Si bien es cierto que existen carreras afines a la administración de instituciones educativas, es también cierto que no existen los canales suficientes para la divulgación de información sobre empleo para estos académicos. Peor aún hablar de fuentes virtuales de trabajo, adecuadas a los requerimientos de los titulados en Ciencias de la Educación en estos tiempos.

Así, parte de esta problemática la necesidad de crear una plataforma virtual que funcione como una red social profesional para los graduados de esta universidad, y que sirva para ampliar la visión en el país de este tipo de redes que propendan al desarrollo académico, a evitar la deserción laboral, que permita a estos docentes apropiarse de herramientas virtuales que refuercen sus conocimientos: a través de este tipo de redes se puede compartir textos y publicaciones, videos, evaluaciones, además de hacer comentarios, compartir ideas, actualizar al docente en los cambios estructurales que hace el Ministerio de Educación constantemente.

5.3. Objetivos

Fin u Objetivo de Desarrollo:

Crear una Bolsa de Empleo virtual

Propósito u Objetivo General:

Promover el uso de una red laboral que permita cubrir varios frentes en cuanto al empleo docente se refiere

Resultados del proyecto:

Docentes que consiguen un empleo acorde a sus necesidades y requerimientos.

Titulados que enriquecen y comparten su experiencia como docentes.

Establecimientos que tienen a su alcance una lista de docentes titulados en la Educación para sus requerimientos institucionales.

5.4. Metodología del Enfoque del Marco Lógico

5.4.1. Análisis de Involucrados.

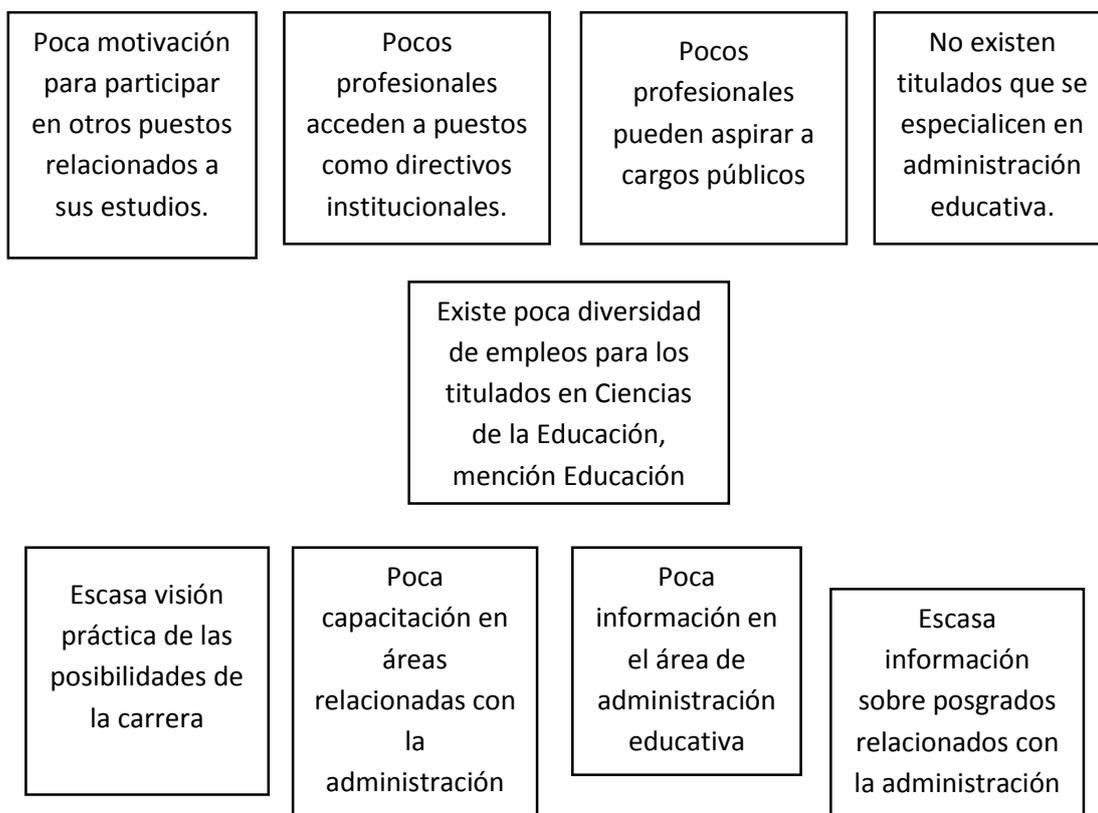
Cuadro 1: Matriz de involucrados

MATRIZ DE INVOLUCRADOS					
Grupos	Intereses	Problemas Percibidos	Recursos y Mandatos	Interés en una Estrategia	Conflictos Potenciales
Ministerio de Educación	Poner en consideración de los establecimientos estudiantiles una base de datos de profesionales en la docencia.	Mucho tiempo perdido en el proceso de búsqueda y selección de docentes especializados en Ciencias de la Educación.	Humanos: Expertos en plataformas virtuales que ingresen los datos de los perfiles profesionales disponibles. Informáticos: Creación de una plataforma virtual en la que se pueda ingresar constantemente los datos de los profesionales que buscan un empleo.	Disponer de una bolsa de trabajo de docentes para las distintas convocatorias al sector público.	-Áreas con menor frecuencia de profesores. -Deserción de varios docentes por diferentes motivos.
Instituciones Educativas Fiscales y Fiscomisionales	Acceder a una lista de docentes a los que se pueda acudir cuando los establecimientos	Pocos docentes especializados en Ciencias de la Educación disponibles para laborar.	Informáticos: Acceder a una plataforma en la que esté a disposición los perfiles profesionales vacantes.	Disponer de una bolsa de trabajo de docentes titulados en Ciencias de la Educación	Plataforma virtual desactualizada .

	os educativos lo requieran.			debidamente calificados y capacitados.	
Instituciones Educativas Particulares	-Acceder a una lista de docentes especializados en Ciencias de la Educación a la que estas instituciones educativas pueden acceder para cubrir una vacante. -Acceder a dicha lista para cubrir vacantes temporales o de reemplazo de otros maestros.	-Número reducido de titulados dispuestos a trabajar en el sector privado.	Informáticos: Acceder a una plataforma virtual a través de la cual las instituciones puedan encontrar profesionales en Ciencias de la Educación.	Disponer de una bolsa de trabajo con docentes especializados en Ciencias de la Educación.	Escasos titulados con un buen nivel académico.
Docentes titulados en Ciencias de la Educación	-Acceder a plazas de trabajo disponibles. -Evitar el desempleo y el subempleo.	Los titulados en Ciencias de la Educación no pueden acceder a diferentes tipos de empleo relacionados con su carrera.	Humanos: Profesionales de la rama que están dispuestos a trabajar en la educación.	Disponer de un canal abierto al empleo de los titulados en docencia.	Largo tiempo de espera por un puesto relacionado a su preparación académica.
UTPL	Contrastar la lista de docentes con la de sus titulados, para comprobar cuál es su estado laboral.	No se conoce cuál es el estado laboral de los titulados en Ciencias de la Educación de la UTPL.	Institucionales: Recolección de datos de esta plataforma.	Disponer de una base de datos a través de la cual la UTPL pueda constatar la situación laboral de sus titulados.	

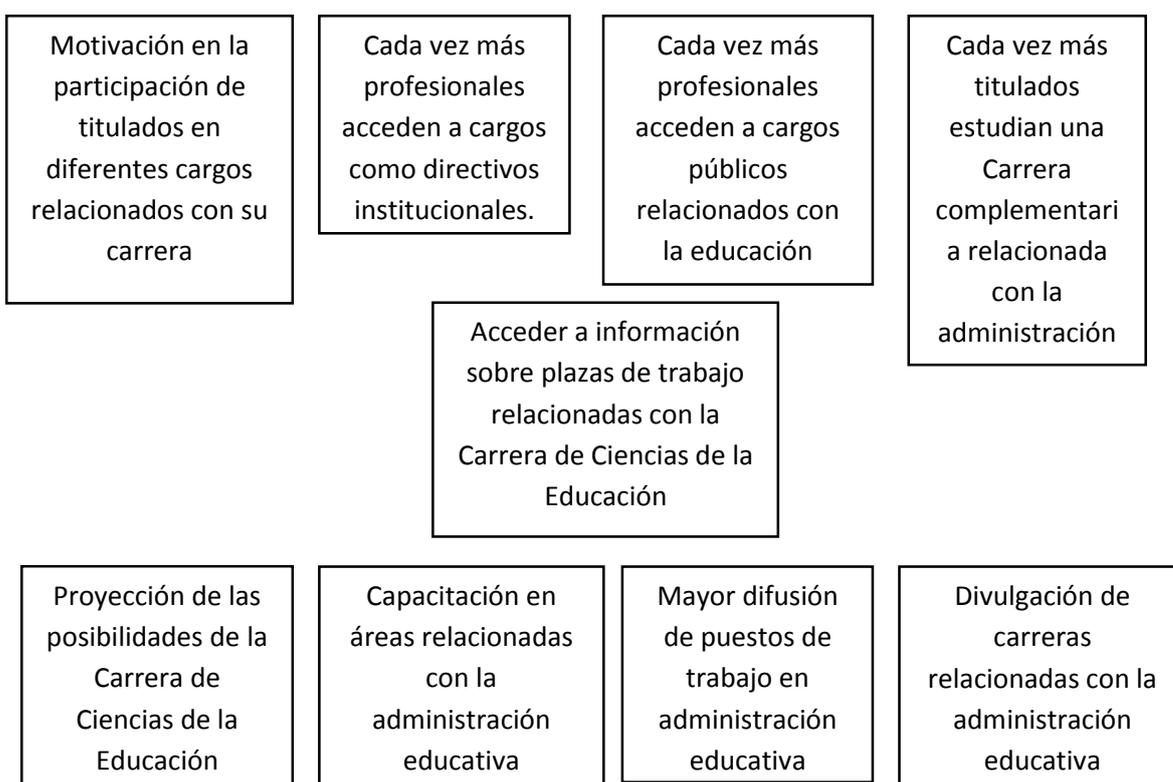
Elaborado por: Manuel Merino

5.4.2. Análisis de Problema.

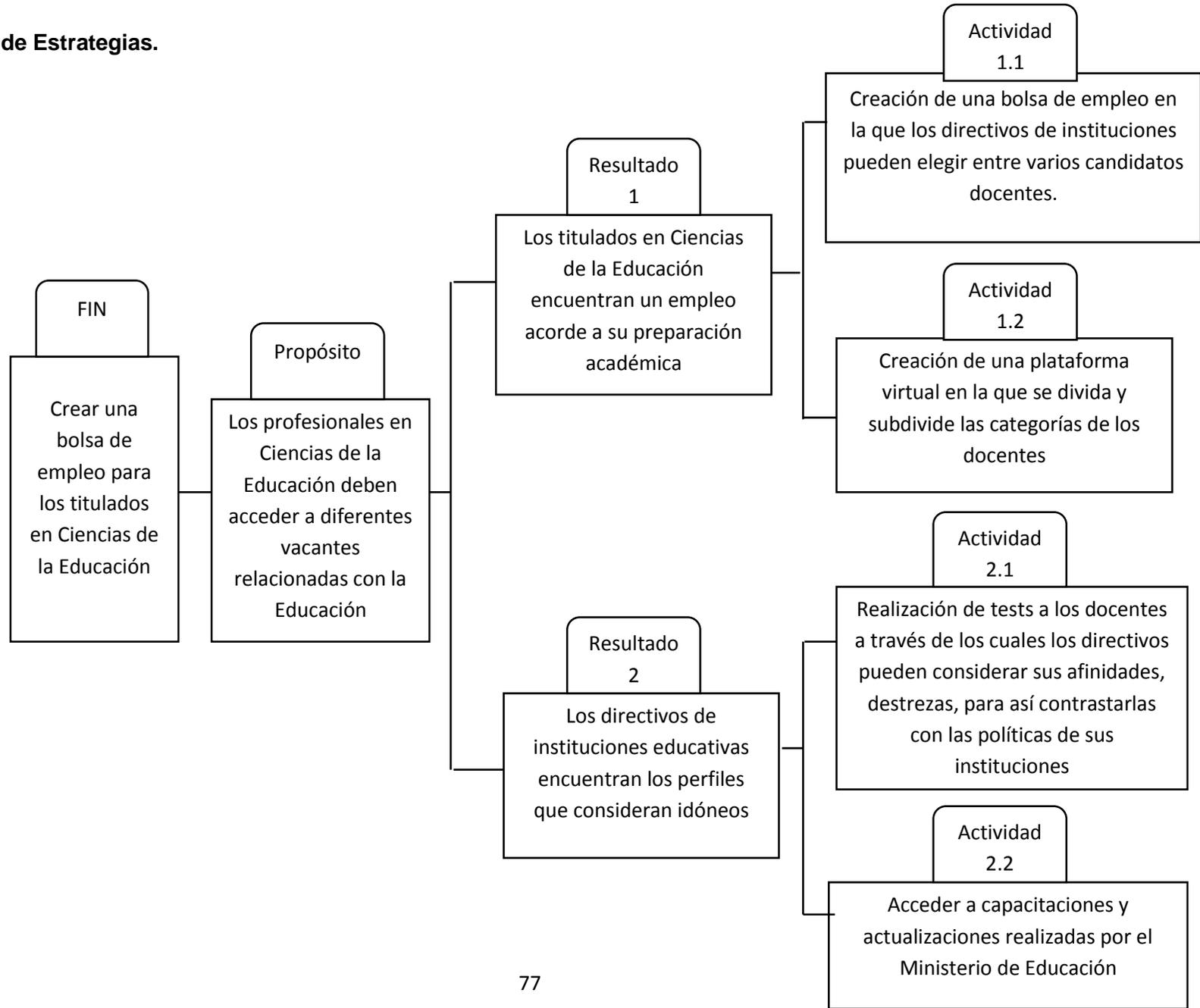


Elaborado por: Manuel Merino

5.4.3. Análisis de Objetivos.



5.4.4. Análisis de Estrategias.



5.5. Plan de Acción

Resumen Narrativo	Indicador Verificable Objetivamente	Medios de Verificación	Supuestos
Fin:			
Crear una bolsa de empleo virtual para los titulados en Ciencias de la Educación de la UTPL			
Propósito:	Los docentes conocen las vacantes existentes para la especialización de Ciencias de la Educación	En la plataforma virtual es posible observar las diferentes vacantes que ofertan los establecimientos públicos y privados en el área de Ciencias de la Educación	Tanto las instituciones como los docentes han creado perfiles en los que consta su información académica.
Los profesionales en Ciencias de la Educación que han aplicado a esta Bolsa de Empleo acceden a información sobre las diferentes vacantes relacionadas con la Educación			
Resultados:	Los docentes que aplican acceden a empleos relacionados a la docencia, a la dirección de los establecimientos, o como empleado público o privado del área de educación	Cada vez que un docente se adhiere a una institución, su perfil es marcado como "contratado", perfil en el que debe constar el establecimiento para el cual trabaja	El docente y la institución notifican del contrato a través de una opción que otorga la plataforma
R1: Los titulados en Ciencias de la Educación encuentran un empleo acorde a su preparación académica			
R2: Los directivos de las instituciones encuentran en esta bolsa de empleo los perfiles idóneos para sus requerimientos	El docente se adapta a su nuevo puesto de trabajo	El docente ha aplicado un test que previamente ha sido subido por la institución por medio de la plataforma virtual	Los directivos suben a la plataforma documentos de análisis de perfiles y evaluaciones que los docentes tienen que aplicar
Actividades	Los directivos acceden a una lista de docentes que han subido su perfil académico	A través de la plataforma virtual se puede constatar esta lista de empleados	En el buscador de la plataforma habrá categorías en las que se tomará en cuenta: preferencias académicas, características del docente, experiencia, etc.
R1			
Creación de una bolsa de empleo en la que los directivos de instituciones pueden elegir entre varios candidatos docentes			

Creación de una plataforma en la que se ingresen los datos de docentes, instituciones, universidades como perfiles	Los docentes muestran las áreas en las que están especializados	Cada perfil tiene información relacionada con las áreas en la que está especializado, siendo avalado por la universidad en la que se recibe	Las universidades tienen perfiles especiales en los que corroboran la información de los docentes aplicantes
R2	Las instituciones suben diferentes documentos, entre los que constan: tests, evaluaciones, etc.	Las instituciones tienen en su perfil subida gran cantidad de información con la cual puede constatar conocimientos, preferencias, relaciones laborales, etc., de cada uno de los aplicantes	Las instituciones tienen subida toda la información requerida para cumplir con parámetro mínimos de evaluación
Realización de tests a los docentes a través de los cuales los directivos pueden considerar sus afinidades, destrezas, para así contrastarlas con las políticas de sus instituciones			
Acceder a capacitaciones y actualizaciones realizadas por el Ministerio de Educación	Los docentes tienen acceso a capacitaciones otorgadas por el Ministerio de Educación para los aplicantes	A través de la plataforma virtual, se proyecta videos, tutoriales e información relacionada con la Actualización Curricular, así como de métodos y metodologías pedagógicas con las cuales el docente se capacita	El Ministerio de Educación, como regulador de la plataforma, tiene una cuenta especial en la que evalúa, informa y actualiza de sus decisiones y de temas relacionados con la educación

Elaborado por: Manuel Merino

5.6. Resultados Esperados

Resultados	Actividades	Estrategias	Evaluación	Presupuesto	Cronograma
R1: Los titulados en Ciencias de la Educación encuentran un empleo acorde a su preparación académica	A1 Creación de una bolsa de empleo en la que los directivos de instituciones pueden elegir entre varios candidatos docentes	1.- Contactar al Ministerio de Educación 2.- Presentación de la propuesta 3.- Firma de Convenios 4.- Preparación Logística	Varias instituciones educativas aplican para la creación de esta Bolsa de Empleo, en la que aceptan los términos propuestos	Relacionista público: 200 dólares Personal para recopilar información: 800 dólares	Inicio: Octubre 2013 Cierre: Marzo 2014

		<p>5.- Recopilación de información</p> <p>6.- Ejecución de sesiones de trabajo</p> <p>7.- Presentación de Resultados</p>			
	<p>A2 Creación de una plataforma virtual en la que se ingresan los datos de la Bolsa de Empleo: docentes, instituciones, universidades, a manera de perfiles.</p>	<p>1.- Creación de la plataforma virtual</p> <p>2.- Ingreso de datos de instituciones.</p> <p>3.- Divulgación de la plataforma a manera de red social de empleo</p> <p>4.- Presentación de resultados</p>	<p>-Las instituciones asumen el rol y suben la información requerida para sus perfiles</p> <p>-Los docentes de Ciencias de la Educación crean perfiles profesionales en la plataforma para así ofertar sus servicios profesionales</p>	<p>Creación de la plataforma virtual: 2000 dólares</p>	<p>Inicio: Abril 2014</p> <p>Cierre: Julio 2014</p>
<p>R2: Los directivos de instituciones educativas encuentran los perfiles que consideran idóneos</p>	<p>A3 Realización de tests a los docentes a través de los cuales los directivos pueden considerar sus afinidades, destrezas, para así contrastarlas con las políticas de sus instituciones</p>	<p>1.- Las instituciones educativas de primero y segundo niveles suben documentos de evaluación a docentes aspirantes</p> <p>2.- Los docentes aplican</p>	<p>-Las instituciones han creado un sistema de evaluación que puede ser ingresado fácilmente en la plataforma para la evaluación de los docentes</p> <p>-Los docentes aplican a las evaluaciones de aquellas instituciones</p>	<p>Mantenimiento y mejoramiento de la plataforma: 200 dólares</p>	<p>Inicio: Julio 2014</p> <p>Cierre: diciembre 2014</p>

			en las que desean laborar		
	A4 Acceder a capacitaciones y actualizaciones virtuales realizadas por el Ministerio de Educación y por la Facultad de Ciencias de la Educación de la UTPL	<p>1.- El Ministerio de Educación comparte capacitaciones, actualizaciones, videos, documentos oficiales, publicaciones, información sobre corrientes pedagógicas, etc.</p> <p>2. Los docentes hacen preguntas, comentan y participan de foros y debates</p>	EL Ministerio propende a la interrelación de los involucrados		<p>Inicio: Julio 2014</p> <p>Cierre: diciembre 2014</p>

Elaborado por: Manuel Merino

BIBLIOGRAFÍA

- Alles, M. (2010). *Conciliar vida profesional y personal*. Buenos Aires: Granica.
- Amat, O. (2010). *Aprender Enseñar*. Barcelona: Profit Editorial.
- Barsky, O. (2010). *Las carreras de postgrado en la Argentina y su evaluación*. Argentina: Editorial Universitaria de Belgrano.
- Bernabeu, N. (2009). *Creatividad y aprendizaje: el juego como herramienta pedagógica*. Madrid: NARCEA.
- Echeverri, A. (2007). *El manual del docentes*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Lizano, N. (2002). *Conocimiento, participación y cambio: capacitación de docentes a partir de la investigación en el aula*. Costa Rica: Editorial de la Universidad de Costa Rica.
- López, A. (2007). *14 ideas clave: el trabajo en equipo del profesorado*. Barcelona: GRAÓ.
- Zabalza, Á. (2007). *Competencias docentes del profesor universitario*. Madrid: NARCEA.

Fuentes electrónicas:

- Alonso, L. E., Fernández, C., & Nyssen, J. (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 10 de Junio de 2013, de http://www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf
- ANECA. (Marzo de 2009). *Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización*. Recuperado el 10 de Junio de 2013, de www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf
- Avalos, B. (Enero de 2009). *La inserción profesional de los docentes*. Recuperado el 11 de Junio de 2013, de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf>

- Bosch, M. (26 de Noviembre de 2008). *Valores y creencias del profesorado de secundaria sobre algunos aspectos de la educación*. Recuperado el 13 de Junio de 2013, de http://aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1227714648.pdf
- Caballero Rodríguez, K. (2002). *El concepto de "satisfacción en el trabajo" y su proyección en la enseñanza*. Recuperado el 29 de Marzo de 2013, de Profesorado, revista de currículum y formación del profesorado: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>
- Caballero, K. (2002). *El concepto de «satisfacción en el trabajo» y su proyección en la enseñanza*. Recuperado el 13 de Junio de 2013, de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>
- Jürgen, W. (Marzo de 2006). *Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias*. Recuperado el 12 de Junio de 2013, de http://www.oei.es/etp/insercion_laboral_jovenes_weller.pdf
- Medrano, H. (Septiembre de 2010). *Desempeño profesional de docentes del siglo XXI*. Recuperado el 12 de Junio de 2013, de http://www.chubut.edu.ar/descargas/secundaria/congreso/DOCENTES/RLE2592_Medrano.pdf
- Ministerio de Educación. (2012). *Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar*. Recuperado el 11 de Junio de 2013, de <http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pes.html>
- Usategui, E., & Del Valle, A. (15 de Abril de 2009). *Luces y sombras de la función docente desde la mirada del profesorado*. Recuperado el 12 de Junio de 2013, de http://www.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1248477521.pdf
- Vaillant, D. (12 de Abril de 2009). *Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado*. Recuperado el 11 de Junio de 2013, de <http://www.ugr.es/~recfpro/>

ANEXOS

Anexo 1: Carta de autorización



Universidad Técnica Particular de Loja



La Universidad Católica de Loja

AUTORIZACIÓN

Msc. Roberto Carlos Cuenca Jiménez
DIRECTOR DE TESIS

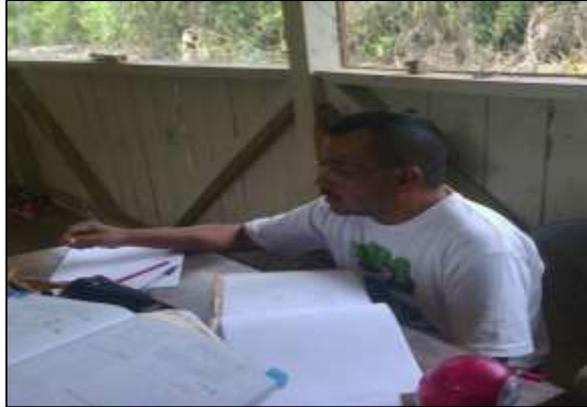
CERTIFICA:

Haber revisado el presente informe de investigación de las/los señor/a: **Merino Cuzco, Manuel Danilo**, la misma que se ajusta a las normas establecidas por el Departamento de Ciencias de la Educación, Modalidad Abierta, de la Universidad Técnica Particular de Loja; por tanto, autorizo realizar la impresión y anillados para su respectiva presentación.

Msc. Roberto Carlos Cuenca Jiménez
CI. 110343087-0
Loja, agosto de 2013

Anexo 2: Evidencias fotográficas

Titulado de la Escuela “Vicente Narankas” del cantón Gualaquiza



Movilización en canoa para acceder a la Escuela “Vicente Narankas” del cantón Gualaquiza



Titulado del Colegio “Italia” Cantón Méndez



Directivo Entrevistado Del Colegio “Italia”



Titulada de la Escuela “Francisco Gonzales Estrella”



Titulado de la Escuela “Julio Enrique Padilla”



Directivo de la Escuela “Julio Enrique Padilla”



Titulada de la Escuela “Francisco Gonzales Estrella”



Directivo de la “Escuela Francisco Gonzales Estrella”



Titulada de la Escuela “Francisco Gonzales Estrella”



Directivo de la Escuela “Vicente Narankas”

