



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

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

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

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.

AUTOR: Ordóñez Hallo, Carlos Alberto

DIRECTOR: Nieto Flores, Adolfo Antonio, Lic.

CENTRO UNIVERSITARIO AMBATO

2013

Licenciado

Nieto Flores Adolfo Antonio

DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado:” **Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja**”, realizado por el profesional en formación: Ordóñez Hallo Carlos Alberto, cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, Septiembre del 2013

.....

Yo, Ordóñez Hallo Carlos Alberto 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.”

.....
Autor: Ordóñez Hallo Carlos Alberto
Cedula: 1803402203

AUTORÍA

Las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo, son de exclusiva responsabilidad del autor.

.....

Ordóñez Hallo Carlos Alberto

DEDICATORIA

Dedico la presente tesis a mi esposa Verónica Flores y mis hijos María Belén, Mateo Sebastián, que gracias a su apoyo y amor han permitido mi realización personal y profesional, a mis padres José y Mercedes mis hermanos Marco, Roberto, Verónica y Patricia que inculcaron los valores de esfuerzo, perseverancia por conseguir mis objetivos y a todos aquellos que de una u otra manera me han apoyado incondicionalmente. Gracias por acompañarme en cada uno de los momentos del presente trabajo.

Carlos Alberto

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
AUTORÍA.....	iv
DEDICATORIA.....	v
ÍNDICE.....	vi
RESUMEN (ABSTRACT).....	1
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPITULO I.....	5
1. Síntesis del material bibliográfico.....	5
1.1 El debate sobre las competencias.....	6
1.2 El proceso de la inserción laboral de los titulados universitarios en España.....	8
1.3 La inserción laboral de los docentes.....	10
1.4 Políticas, Programas, Proyectos de inserción laboral de la juventud del Ecuador.....	12
1.5 Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias. Diez tensiones y algunas estrategias.....	14
1.6 Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios.....	16
1.7 Estándares de Calidad Educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura.....	18
1.8 Políticas de Inserción a la Docencia en América Latina: La Deuda Pendiente.....	20
1.9 Competencias genéricas en la formación universitaria.....	22
1.10 La calidad en el desarrollo profesional: Avances y desafíos.....	23
1.11 La inserción laboral de los jóvenes, características, tensiones y desafíos.....	25
CAPITULO II.....	27
2. Metodología.....	27
2.1 Diseño de la investigación.....	28
2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	28

2.3 Preguntas de investigación.....	29
2.4 Contexto.....	30
2.5 Población y muestra.....	30
2.6 Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos.....	30
2.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.....	31
CAPITULO III.....	32
3. Interpretación, análisis y discusión de resultados.....	32
3.1 Características de los titulados: individuales, académicas y laborales...	33
3.1.1 Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta.....	33
3.1.1.1 Ubicación geográfica.....	33
3.1.1.2 Edad.....	34
3.1.1.3 Sexo.....	35
3.1.2 Características académicas de los titulados.....	36
3.1.2.1 Sostenimiento del colegio en donde se realizaron los estudios de bachillerato.....	36
3.1.2.2 Tipo de educación.....	37
3.1.2.3 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.....	38
3.1.3 Características laborales del titulado de ciencias de la educación.....	39
3.1.3.1 Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica.....	39
3.1.3.2 Número de establecimientos en los que trabaja el titulado...	41
3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.....	42
3.1.3.4 Características del trabajo actual.....	43
3.2 Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral.....	45
3.2.1 Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador.....	45

3.2.2	Grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación.....	46
3.3	Valoración docente de la profesión.....	47
3.3.1	Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado.....	47
3.4	Satisfacción docente.....	59
3.4.1	Nivel de satisfacción del titulado con la coincidencia entre la actividad laboral y los estudios de ciencias de la educación.....	59
3.4.2	Nivel de satisfacción del titulado con el status que le provee la profesión de docente.....	60
3.4.3	Nivel de satisfacción del titulado con el prestigio que tiene la profesión de docente.....	61
3.4.4	Nivel de satisfacción del titulado con las posibilidades de ascenso laboral.....	61
3.4.5	Nivel de satisfacción del titulado con el nivel de interés en el trabajo.....	61
3.4.6	Nivel de satisfacción del titulado con la diversidad de actividades que la labor docente presenta.....	62
3.4.7	Nivel de satisfacción del titulado con las posibilidades de salidas profesionales o diversidad de empleos que la titulación docente presenta.....	62
3.5	Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y titulados.....	63
3.5.1	Aspecto metodológico-didáctico que desarrolla el titulado.....	63
3.5.2	Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado.....	67
3.5.3	Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.....	70
3.5.4	Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.....	73

3.5.5	Interacción profesor – padres de familia y comunidad del titulado.....	75
3.5.6	Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.....	79
3.5.7	Actividades de formación que ejecuta el titulado.....	81
	CONCLUSIONES.....	84
	RECOMENDACIONES.....	85
	CAPITULO IV.....	86
4.	Propuesta de intervención.....	86
4.1	Justificación.....	87
4.2	Objetivos.....	87
4.3	Metodología: Matriz de marco lógico.....	88
4.3.1	Análisis de involucrados.....	88
4.3.2	Análisis de problemas.....	89
4.3.3	Análisis de objetivos.....	90
4.3.4	Análisis de estrategias.....	91
4.4	Plan de acción.....	92
4.4.1	Matriz de marco lógico.....	92
4.5	Resultados esperados.....	93
4.6	Bibliografía de la propuesta.....	95
	BIBLIOGRAFÍA.....	96
	ANEXOS.....	98
	Anexo N° 1 Ficha de contactos para titulados y empleadores	
	Anexo N° 2 Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas	
	Anexo N° 3 Evidencias fotográficas	
	Anexo N° 4 Entrevistas directivos	

RESUMEN

La investigación que se realiza en el presente trabajo trata de la propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.

El estudio se llevó a cabo en las ciudades del Tena, Coca, Joya de los Sachas y Baeza, Ecuador, se evaluó a la muestra $n=7$ (100%) de titulados con la aplicación de técnicas e instrumentos de investigación para la obtención de información conociendo las características laborales de los docentes de Educación Básica y el nivel de satisfacción laboral que han conseguido luego de egresar, mediante un análisis realizado en los inventarios de tareas de docentes y directivos considerando los aspectos metodológicos, autoevaluación e investigación educativa en el aula de clase, fundamentado en la capacitación y reforzamiento que debe aplicarse a estas actividades curriculares en los centros educativos. Este tipo de acciones limitarían la contratación de personal no idóneo que actualmente se encuentra ejerciendo la docencia de manera empírica reduciendo el acceso a una educación de calidad.

Palabras claves: aplicación de técnicas, características laborales, formación continua, actividades curriculares, educación de calidad.

ABSTRACT

The research conducted in this paper is the proposal of educational intervention from case studies in the Bachelor of Science in Education at the mention of Basic Education, Technical University of Loja.

The study was conducted in the cities of Tena, Coca, Jewel of the Sachas and Baeza, Ecuador, was evaluated at the sample $n = 7$ (100%) of graduates with the application of techniques and research tools for obtaining information knowing the employment characteristics of teachers of basic education and the level of job satisfaction after graduation have achieved through an analysis in task inventories teachers and administrators considering the methodological, self-assessment and educational research in the classroom, based on training and reinforcement to be applied to these curricular activities in schools. Such actions would limit the recruitment of non-ideal which is currently exerting teaching of empirically reducing access to a quality education.

Keywords: application of techniques, job characteristics, training, curricular activities, quality education.

INTRODUCCIÓN

La Universidad Técnica Particular de Loja consiente de la inserción laboral de sus egresados en la sociedad actual ha visto la necesidad de emprender programas de investigación, realizando un seguimiento continuo y permanente de sus titulados verificando la situación laboral y las condiciones académicas en la que cumplen su labor docente, debido a las constantes cambios y capacitaciones a que son sujetas los titulados por parte del Ministerio de Educación, se ha encaminado como prioridad la adecuada formación del docente dentro de los campos del conocimiento, habilidades y destrezas aplicadas en el aula de clase.

Un estudio realizado de los titulados de todas las carreras de Ciencias de la Educación en el periodo 2004- 2005 sobre la inserción laboral considero la continuidad de la respectiva investigación, efectuando seguimientos a los egresados con estudios de su inserción laboral con el propósito de lograr la excelencia y acreditaciones en la educación superior, dando cumplimiento a disposiciones emitidas por la Ley Orgánica de Educación Superior (SENPLADES, 2011) estipuladas en el Art. 142 que indica sobre el sistema de seguimiento a egresados cuyos resultados serán remitidos al CEAACES y organismos como el Instituto Latinoamericano y del Caribe de Calidad, CALED.

El estudio de la Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja es un tema de gran importancia debido a que es un problema presente en el ámbito docente de los egresados, que ven reducidas sus opciones ocupacionales una vez concluidos sus estudios superiores, debido a factores socio-educativos y pocas acciones gubernamentales destinadas a reducir esta problemática, que con una adecuada capacitación académica y continua de estos profesionales les permitirán enfrentar nuevos retos considerando que los titulados pertenecen a la parte productiva de este país y la mayor responsabilidad que es la formación de los futuros profesionales.

Con estos antecedentes se promoverá la implementación de políticas de inserción laboral de los titulados en base a experiencias y proyectos destinados a mejorar el proceso educativo en función de la situación profesional del docente.

Para conocer la situación laboral de los titulados se utilizó diferentes instrumentos de investigación de recolección de información como encuestas, entrevistas, observación, en sus respectivos centros educativos de educación básica verificando las condiciones laborales en que se encuentran, presentándose dificultades de acceso y movilidad pero que al final permitieron realizar una adecuada investigación de campo que nos indicara la situación actual de los titulados.

Al realizar la propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja se logró identificar el puesto de trabajo del docente, establecer relaciones entre la formación académica y la actividad laboral del titulado, conocer su trabajo en cada uno de los campos como intervención educativa, formación y docencia en las tareas propias de su labor educativa.

El presente proyecto trata de evidenciar la problemática a que están sujetos los titulados en las diferentes menciones de la carrera de Ciencia de la Educación y las propuestas de intervención que mejoren la situación laboral y de inserción en los diferentes centros de enseñanza de educación básica de nuestro país.

CAPITULO I
SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO

1.1 El debate sobre las competencias

Desde hace varias décadas se afirma, por parte de medios de comunicación, responsables políticos y diversos portavoces de la sociedad civil que la universidad está en crisis, numerosas reformas han sido planteadas pero el desafío al que se enfrentan dichas reformas no es pequeño: garantizar que la enseñanza universitaria capacite a sus alumnos a disponer de un conjunto de conocimientos que permitan una adecuada inserción en el mercado laboral.

Uno de los aspectos en los que las reformas de la enseñanza universitaria están haciendo en la actualidad hincapié es en la cuestión de las capacidades que los alumnos universitarios, como futuros trabajadores del conocimiento, deben adquirir, de modo que se han realizado importantes esfuerzos por definir cuáles son dichas capacidades, teniendo en cuenta la dificultad que tal tarea presenta al situarnos en un entorno muy dinámico, esta situación se plantea a priori problemática desde el momento en que vivimos en una sociedad cambiante, en la que las competencias de hoy, como ya hemos comentado con anterioridad, no necesariamente sirven para mañana.

Ya que la relación entre poseer un título y no poseerlo pasa a ser difusa, sin una adecuación clara entre los conocimientos acreditados y las verdaderas posibilidades profesionales. Esta situación se ve además magnificada por las oportunidades profesionales que se presentan a personas que, con los mismos estudios universitarios, cuentan con un capital relacional suficiente para poder acceder a determinadas empresas, y otras situaciones de individuos que, sin contar con estudios universitarios, sí disponen de una formación mejor adaptada a los requerimientos del mercado nacional

Así, es recurrente la opinión de que existe una importante desconexión entre las instituciones universitarias y el mundo del trabajo, que fundamentalmente se resume en términos de la distancia entre los requerimientos que éste demanda a los trabajadores y la preparación con que los titulados universitarios afrontan su entrada en el mismo, como se indicó en Conferencia Inaugural de la Cumbre de Lisboa (2000), en el contexto político de la estrategia europea para el empleo, la Comisión y los Estados miembros han definido el aprendizaje a lo largo de la vida como “todas las actividades formales e informales de

aprendizaje con un fin determinado, realizadas de manera continua con el objetivo de mejorar las cualificaciones, los conocimientos y las competencias.

En el mercado laboral el discurso cotidiano de titulados y empleadores parece esgrimir desde hace años ideas un tanto contradictorias con respecto a las anteriores, ya que apuntan hacia una desvalorización marcada y progresiva de la educación superior, de acuerdo a la visión y las expectativas de titulados y empleadores, entre otras cuestiones, se han estudiado con especial interés las formas de integración en el mercado de trabajo de los titulados universitarios y los requerimientos para su inserción laboral, y la percepción de la formación universitaria y las carencias observadas en la misma.

Las políticas socioeconómicas llevadas a cabo por los países con sistemas educativos más evolucionados, tampoco es nuevo el juego de equilibrios entre el énfasis puesto en la subordinación de la Educación Superior al orden económico global y de libre mercado, y el énfasis puesto en el desarrollo sociocultural. Así, en términos muy generales, mientras el marco común en el que se desenvuelven las tendencias socioeconómicas que determinan crecientemente el papel de la educación superior y de las universidades es el advenimiento de la sociedad del conocimiento, así en un escenario problemático donde se aprecia el empleo como un recurso escaso y una creciente competitividad a escala mundial, por parte de los gobiernos se advierte un querido desarrollo del papel de las universidades, en el ejercicio de su creciente autonomía y responsabilidad, hacia posiciones de plena implicación en la mejora del ajuste de los perfiles de los titulados universitarios a las demandas de empleadores en el mercado laboral.

Existen nuevas demandas desde el mercado de trabajo que, requerirían que la universidad se actualizara para satisfacerlas a través de la innovación y la adaptación a nuevos contextos. Es muy importante por ello conocer las demandas de las empresas, principal fuente de empleo para los universitarios, desde el discurso de los propios empleadores. El objetivo fundamental, así, sería el de conocer de primera mano qué necesidades se plantean por parte de los empresarios, respecto a los conocimientos y destrezas de los jóvenes universitarios, en esencial a la hora de afrontar futuras reformas educativas a niveles superiores, y acercar así la universidad y la empresa, donde actualmente la perspectiva

analítica viene desarrollando conceptos, como el de competencias, y herramientas aparejadas a los mismos.

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

La inserción en el mercado de trabajo es un tema de enorme trascendencia en las sociedades modernas, se caracteriza por la necesidad imperiosa que tienen las personas demandantes de empleo de disponer de información para saber a dónde dirigirse dentro de la dispersión de salarios existente para las mismas señales de formación.

El conjunto de teorías y modelos explicativos del complejo fenómeno de la integración de los jóvenes en el mercado de empleo pone de manifiesto, entre otras, tres conclusiones importantes:

La inserción laboral, ocupacional-laboral y los factores personales la formación los cuales juegan un papel destacado en todos los procesos relacionados con el mercado de empleo: inserción, ajuste, movilidad, etc.

Utilizando esos modelos las universidades han ido generando sistemática y periódicamente datos sobre los procesos de inserción laboral, los factores determinantes del éxito del mismo, etc., referidos bien al conjunto de las titulaciones de cada universidad o bien a titulaciones específicas realizando seguimientos basados en inserción laboral de cada uno de los egresados ya que los porcentajes de antiguos alumnos ya titulados que se muestran satisfechos con la formación recibida en la universidad son muy elevados y el periodo de búsqueda y obtención del primer empleo no suele extenderse más allá de un año. Pero parece darse un desajuste entre la demanda de empleo y la oferta de puestos de trabajo que exijan una cualificación universitaria a juicio de los titulados, el primer puesto de trabajo que ocupan después de la graduación no requiere necesariamente una titulación universitaria, destacando que los titulados universitarios tienen más dificultades para lograr el acceso al empleo, son peor remunerados y presentan menores niveles de satisfacción con la formación recibida.

La finalización de la carrera universitaria y la consecución de un empleo aparecen entonces como los momentos en los cuales se pone en juego el pasado para proyectar la bio-

grafía personal y laboral de cada titulado universitario hacia su propio futuro, presentándose diferentes problemas visibles al momento de conseguir empleo, limitaciones presentes en la sociedad como la inexperiencia, temor, desconocimiento y sobre todo la carencia de experiencia laboral lo cual influye notoriamente al ingresar en el aspecto laboral.

Existen aspectos positivos que intervienen como la potenciación de la capacidad de aprendizaje, apertura, conocimiento, posibilitando la inserción profesional más fácil, rápida y rentable, una consideración social positiva frente a la desvalorización la promoción y modernización de las enseñanzas de grado medio y la masificación de los estudios universitarios han hecho que la asociación entre FP y “fracaso escolar” haya ido desapareciendo: de ser denostada en el pasado, hasta el punto de suponer un camino secundario para los que no “daban la talla” en los estudios, la Formación Profesional habría llegado a convertirse en una opción más práctica y más eficaz que los estudios universitarios.

Pero hoy resulta cada vez más difícil conseguir un empleo acorde con la titulación que se posee. Según los grupos no hace falta marcharse muy atrás en el tiempo para percibir este cambio respecto del pasado: muchos de los interlocutores manifiestan recordar el momento en el cual el equilibrio se daba de otra manera, existiendo en la actualidad el altísimo número de universitarios fuerza la competencia; y el hecho de que exista competencia, de que la inserción laboral sea un proceso que fuerza la selección de diferentes candidatos que compiten entre sí, no llega a ser asumido por los titulados universitarios

La importancia del trabajo para la identidad personal se traduce en una aspiración hacia el logro de un empleo que exija la implicación activa, la aplicación de los conocimientos y competencias adquiridas, y que, en definitiva, permita poner en juego las capacidades intelectuales donde las sociedades modernas en las que las opciones para el ocio son cada vez mayores, el tiempo libre cobra para muchos titulados universitarios más sentido que el trabajo. Y la realización personal puede estar más en el ocio que en el desempeño laboral.

La percepción de nuestros titulados es que los universitarios inician su actividad laboral al mismo tiempo que realizan sus estudios y su experiencia laboral representa la ventaja adicional de estudiar sobre un campo en el que se cuenta ya con alguna experiencia y por

último el apoyo público que debe existir a los egresados para una adecuada inserción laboral en beneficio que debe existir entre la universidad y el mundo laboral.

1.3 La inserción profesional de los docentes

El docente novel cuenta con una visión particular de su trabajo y un sentido de misión o tarea, los primeros estudios sobre profesores noveles se centraron más en las vivencias personales que en sus contextos de inserción refiriéndose a los elementos de macro política y de contexto social, y al efecto de la micro-política del centro escolar y su entorno en la construcción de la identidad profesional de los nuevos docentes.

Las condiciones concretas de trabajo definidas por el sistema educacional, y las experiencias aportadas por la formación docente inician su camino en el aspecto educacional con temas educacionales y los temas sociales a un entorno de mercado competitivo que enfatiza los resultados de exámenes y la cantidad de alumnos, constituye uno de los experimentos más radicales que se hayan realizado en la educación.

El joven profesor que sale preparado de su formación inicial docente conociendo un determinado marco curricular y teniendo luego que manejar otro al comenzar a enseñar, sufre el efecto de alguien a quien se le remueve fuertemente su piso pudiendo afectar a los docentes en la medida en que se les pide tomar responsabilidad por la nueva acción en un contexto de insuficiente seguridad respecto de lo que se hace habitualmente.

La calidad de la formación docente que se detectan desde fuera o al interior de los centros educativos constituyen un ejemplo de desvalorización de la docencia, aun cuando existan razones para hacer críticas. Los profesores noveles egresados de sistemas valorizados o no valorizados, o simplemente sistemas distintos, deben convivir en los centros educativos que los emplean.

En lo que se refiere a la oportunidad de ingresar al sistema, la falta de regulación sobre la oferta de nuevos profesores puede resultar en una sobreproducción de nuevos profesores, es decir, en un número mayor de profesores de los que efectivamente necesita o puede contratar el sistema educacional, con inserción de nuevos profesores en escuelas

con población socio-económica vulnerable versus la ocurrida en escuelas con alumnos de mejor nivel lo que afecta por igual a los profesores con más experiencia que a aquellos que comienzan a enseñar programas efectivos, de que los profesores noveles dispusieran de tiempo para las actividades de inducción y alineamiento de especialidades.

La inserción profesional del profesor novel constituye una etapa clave en la configuración de su identidad como docente como un proceso de construcción personal de sentido respecto al trabajo de enseñanza y la asunción del mismo como una tarea de por lo menos mediano plazo verificando que la acogida que se presta al nuevo profesor en un centro escolar puede depender del carácter de mayor o menor integración de sus docentes en una cultura de complementariedad, así que resulta más fácil asumir la cultura reinante o sencillamente, buscarse otros horizontes laborales.

El proceso de reconstrucción de identidad es continuo y en el curso de nuevas demandas contextuales, de nuevas situaciones de macro-política, profesores reconfigurarán los diversos componentes de su tarea profesional y la forma cómo los interpretan.

Pero la confrontación amplia de la evidencia sobre el carácter protegido de la práctica docente durante la formación inicial nos presenta las dificultades de establecer políticas integrales y para todos de inducción, debemos concluir que estamos ante una situación compleja que requiere soluciones imaginativas diversas según las posibilidades de cada sistema educativo.

Hay un camino de muchas posibilidades entre lo óptimo que es una política nacional implementada de inducción de nuevos profesores y lo posible o deseable en cada situación escolar. Esto significa asegurar que cada joven maestro pueda construir y reconstruir su identidad profesional en condiciones en que se le permita preguntar y recibir ayuda, en que se le dé más tiempo al profesor de experiencia para preparar sus clases y conocer a sus alumnos, y en que idealmente alguien que lo observa en su ejercicio señale lo que hace bien, lo que podría mejorar y cómo podría hacerlo, modificando la visión del nuevo maestro como alguien listo para un ejercicio autónomo y experto y verlo más bien como alguien que con entusiasmo y motivación comienza su carrera en relación a los contextos singulares de su inserción basados en las variables de preparación y expertez.

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

Las políticas de inserción laboral para la juventud se sustentan en un conjunto de principios enmarcados en un enfoque de derechos, siendo estos universalidad, indivisibilidad, igualdad, eficiencia, participación y rendición de cuentas.

La visión, objetivo, principios y políticas de inserción laboral para la juventud se basan en un conjunto de compromisos internacionales y nacionales asumidos por el Ecuador, igualmente, la Constitución Política del Ecuador aprobada en 1998, recoge varios compromisos en términos de las oportunidades de educación y empleo para la población ecuatoriana.

Se plantean tres políticas prioritarias de inserción laboral para la juventud que son consistentes con el diagnóstico y el marco normativo: mejoramiento de la empleabilidad, creación de oportunidades de empleo y fortalecimiento institucional.

Programa de ampliación y mejoramiento de la educación formal

Un aspecto que limita las posibilidades de inserción laboral de los y las jóvenes es su insuficiente nivel educativo y la inadecuación de éste a las exigencias del mercado laboral.

Se requiere la capacitación de los cuadros docentes en función de las nuevas estructuras curriculares y la aplicación y socialización del nuevo currículo. A fin de prevenir que la mayor flexibilidad del mercado laboral se convierta en precarización de las condiciones laborales, es importante incluir también en la reforma curricular la educación integral en derechos ciudadanos con un enfoque de formación en competencias.

Programa de capacitación laboral

Se refiere a que éstos tienen dificultades de acceder a un empleo, debido fundamentalmente a que carecen de las calificaciones que demanda el mercado y de experiencia laboral.

Las prácticas laborales deben tener concordancia con el currículo del proceso de capacitación laboral en aula a fin de asegurar que mantengan su naturaleza formativa.

Las empresas proveedoras de servicios de capacitación deberán presentar en sus propuestas compromisos verificables o cartas de intención de que las empresas, privadas o públicas, oferentes de pasantías laborales admitirán efectivamente a los y las jóvenes.

Creación de oportunidades de empleo

Incrementar las oportunidades de empleo y mejorar los ingresos de los y las jóvenes.

El programa contemplará también recursos para fomentar la conformación de cadenas o asociaciones de microempresarios jóvenes que les permitan superar los problemas de competitividad y crear mejores condiciones para acceder al crédito.

Programa de empleo emergente

La identificación y elaboración de los proyectos serán realizadas por los municipios y organizaciones no gubernamentales, quienes los presentarán al Fondo de Inversión Social de Emergencia-FISE. El FISE evaluará técnicamente los proyectos, de acuerdo a los criterios establecidos anteriormente, y de ser aprobados, desembolsará los recursos a los municipios y ONG.

Programa de eliminación de prácticas discriminatorias y barreras de entrada al mercado laboral

Se contemplan cuatro componentes básicos. La revisión y reforma de la normativa legal para eliminar las prácticas discriminatorias activas y pasivas en el sector público y privado; la promoción y difusión de los derechos contra las prácticas discriminatorias activas y pasivas y de los derechos laborales de los y las jóvenes; una campaña de comunicación

masiva en contra de la discriminación laboral; y, el fomento de espacios de convivencia intercultural.

Programa de Fortalecimiento Institucional

Fortalecer la capacidad de formular, monitorear, evaluar y coordinar políticas públicas activas de mercado de trabajo en el ministerio de Trabajo y Recursos Humanos.

El programa consta de cuatro componentes: formación de postgrado en políticas públicas, diseño institucional para fomentar la coordinación de políticas de mercado de trabajo para la juventud, mesas de concertación sobre políticas de mercado de trabajo para la juventud y fortalecimiento de las organizaciones juveniles

1.5 Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias Diez tensiones y algunas estrategias

- En la mayoría de los países la demanda laboral ha sido débil – esencialmente determinada por la modesta expansión de la actividad económica –. Esto ha afectado a todos los grupos etarios, aumentando las tasas de desempleo específicas. La tasa correspondiente de los jóvenes, de por sí más alta que aquella de los adultos, subió marcadamente, aunque no se haya ampliado la brecha relativa a los adultos. Específicamente las condiciones de inserción laboral de los jóvenes más calificados
- Desconocimiento de los jóvenes respecto al mundo laboral. Medidas para un acercamiento más temprano, durante el período escolar, pueden suavizar el impacto psicológico de esta transición, entre ellas visitas a empresas, visitas desde empresas a los colegios etc.
- Tensiones entre las expectativas de los jóvenes sobre los beneficios de la inserción al mercado laboral y la realidad que viven en él. Las primeras están centradas en la mejoría del bienestar material individual y de la familia paterna, la creación de una base para formar un hogar propio, el reconocimiento social, una contribución al desarrollo de su país, etc.

- Se enfrentan a problemas especiales de inserción laboral siendo este problema especialmente grave para mujeres con educación formal baja, para las cuales hay muy pocas oportunidades de empleo productivo.
- Las transiciones al mundo adulto y laboral, la combinación de estudios y trabajo en una forma adecuada puede ayudar a los jóvenes a desarrollar estrategias laborales individuales, y generar la autoestima para tomar los primeros pasos para su ejecución.
- Hacen grandes esfuerzos y sacrificios personales para avanzar en su educación en la inserción laboral – y una realidad del mercado de trabajo en que los contactos personales y las recomendaciones frecuentemente juegan un gran papel para el acceso a empleos atractivos.
- Existe 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.
- Apoyo es la introducción de competencias y habilidades a las mallas curriculares que son relevantes para una actitud emprendedora, y no solamente para formar una empresa sino también para formar ciudadanos más autónomos, con capacidad de análisis y decisión, etc. competencias que sirven en muchos áreas de la vida actual, y no solamente para ser empresario.
- Se perciben procesos de exclusión a causa de su edad y sus expresiones culturales, mientras el mercado valora – más que a los jóvenes les parece justo – la experiencia laboral y no acepta ciertas expresiones sub-culturales que podrían afectar la presentación de las empresas frente sus clientes y, de esta manera, sus resultados económicos.
- Las necesidades y preferencias de una estabilidad mínima de empleo e ingresos sobre todo a partir de que los jóvenes forman una familia propia están crecientemente en tensión con un mercado de trabajo que se caracteriza por creciente inestabilidad y precariedad.

Para mejorar la inserción laboral de los jóvenes, un entorno macroeconómico favorable es una precondition indispensable, dado que sólo de esta manera surgen empleos productivos y opciones para el trabajo independiente de una cantidad relevante.

1.6 Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios

Los vínculos entre la educación superior y el mundo laboral siguen siendo importantes en dos aspectos. En primer lugar, se espera que la educación superior ayude a los estudiantes a adquirir “conocimiento”, “habilidades” o “competencias” potencialmente importantes para su uso en el trabajo, diferencia de los niveles educativos inferiores, se supone que la educación superior prepara a los graduados para tareas indeterminadas; además, no sólo tiene que proporcionar el conocimiento de “herramientas” y “normas”, sino que tiene que preparar a los estudiantes para cuestionarse constantemente las “herramientas” y “normas” establecidas.

Como consecuencia, se ha realizado una multitud de encuestas a graduados universitarios. Éstas proporcionan información más detallada sobre las relaciones entre la educación superior y el mundo laboral. Lamentablemente, muchas de estas encuestas no explotan todo el potencial que éstas pueden ofrecer.

Observando que las trayectorias profesionales no son necesariamente constantes a lo largo del tiempo. Los graduados de un área de estudio específica pueden enfrentarse a problemas importantes en el proceso de transición al empleo, pero más tarde pueden tener trayectorias profesionales relativamente prósperas. Si se realiza una encuesta a graduados poco después de acabar la carrera, parece que los resultados son muy malos; si la encuesta se hubiera realizado un par de años después, la situación profesional habría mejorado mucho. Si la situación laboral de los graduados se mide en varios momentos después de titularse –mediante preguntas retrospectivas o a través de un estudio longitudinal–, es posible observar cómo influyó el primer puesto de trabajo en la trayectoria profesional posterior, cómo afecta la movilidad a la trayectoria profesional.

Es necesario compilar información relacionada tanto con la procedencia socio-biográfica de los encuestados como con la educación previa a la educación superior. Además, debe

tenerse en cuenta la información sobre la universidad y los recursos y las condiciones de estudio.

Es importante analizar la medida en que el éxito profesional puede explicarse por los recursos y las condiciones de la universidad. Si no hacemos esto, sólo producimos una “caja negra” relativa a las relaciones entre las características de la universidad y las trayectorias profesionales de sus graduados, y los responsables universitarios pueden tomar los datos de las encuestas a graduados como punto de partida para todo tipo de especulaciones en torno a los cambios en la universidad que podrían suponer una mejora de las trayectorias profesionales de los graduados.

La función principal de la educación consiste en preparar a la gente para desempeñar un papel en la sociedad y, más en concreto, en el mercado laboral.

Por tanto, se ha prestado mucha atención a la determinación de los llamados resultados externos de varios estudios superiores pero la atención a lo que los estudiantes y graduados saben y hacen con estos conocimientos adquiridos como resultado de sus experiencias universitarias está adquiriendo reconocimiento como un área importante para el trabajo futuro de evaluación,

Los conocimientos, habilidades y motivaciones generales y específicas que conforman los prerrequisitos para la acción eficaz en una gran variedad de contextos a los que se enfrentan los titulados superiores, formulados de tal modo que sean equivalentes en cuanto a significado en todos estos contextos

Los titulados que ya son capaces de realizar muchas de las tareas especializadas asociadas con ciertos trabajos resultarán atractivos para muchos empresarios, ya que necesitan menos formación en la empresa antes de poder trabajar con eficacia, y sus habilidades especializadas tenderán a ser muy productivas cuando se apliquen de forma adecuada, permitiría llegar a conclusiones más generales en torno a los puntos fuertes y débiles de los distintos estudios y proporcionaría una perspectiva más profunda de los procesos de selección, asignación y fijación de salarios en el mercado laboral.

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

Los sistemas educativos de las sociedades contemporáneas son sistemas complejos que en la práctica confieren un alto nivel de autonomía a los agentes en los centros escolares, y por eso cualquier cambio profundo debe ser gestado desde su interior, modificando esta dinámica, y procurando que el cambio sea impulsado desde los propios centros educativos, y con la participación de la comunidad.

Estándares de calidad

Los estándares de calidad educativa son descripciones de los logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo los cuales deben ser objetivos, fáciles, homologados y presentar un desafío a la institución siendo su propósito el orientar apoyar a la institución a partir de la implementación de los estándares, contaremos con descripciones claras de lo que queremos lograr, y podremos trabajar colectivamente en el mejoramiento del sistema educativo.

Estándares educativos

Cada institución educativa, al tener una realidad propia, establecerá las acciones y planes de mejora necesarios sustentados en la dimensión, procesos, estándar e indicador.

Estándares desempeño profesional

Son los que orientan la mejora de la labor profesional de docentes y directivos del sistema educativo ecuatoriano.

Estándares de desempeño profesional docente

Nos permiten establecer las características y prácticas de un docente de calidad, quien, además de tener dominio del área que enseña, evidencia otras características que fortalecen su desempeño, tales como el uso de pedagogía variada, la actualización per-

manente, la buena relación con los alumnos y padres de familia, una sólida ética profesional, entre otras.

Estándares de desempeño profesional directivo

Son aquellas personas que cumplen con las acciones indispensables para optimizar la labor que el Director o Rector y el Subdirector o Vicerrector deben realizar.

Estándares de aprendizaje

Describen los logros que deben alcanzar los estudiantes al final de cada uno de los cinco niveles establecidos. Por su parte, el Currículo Nacional contiene las herramientas necesarias para que el estudiante, en cada año lectivo, pueda ir aproximándose a estos estándares.

Los estándares corresponden a cuatro áreas básicas: Lengua y Literatura, Matemática, Estudios Sociales y Ciencias Naturales. Se establecen en cinco niveles que permiten visualizar la progresión del aprendizaje que se espera del estudiantado en los dominios centrales de cada área curricular.

Cada estándar de aprendizaje se integra de tres componentes propios del aprendizaje significativo, que progresan de nivel a nivel:

- Desarrollo de procesos del pensamiento (DP)
- Comprensión de conceptos (CC)
- Actitudes y prácticas (AP)

Estándares de infraestructura

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

Se relacionan directamente con la seguridad, confort, habitabilidad y dimensionamiento de la “edificación escolar”, que permite la planificación o el programa arquitectónico de la

unidad educativa de forma integral, conjugando las relaciones funcionales de los espacios educativos con los espacios recreativos

1.8 Políticas de Inserción a la Docencia en América Latina: La Deuda Pendiente

La enseñanza es una de las claves para el logro de buenos aprendizajes, la mejora de la situación de los docentes es uno de los principales desafíos enfrentados por las políticas educativas latinoamericanas al referirse a los docentes como tema de decisión política tiene todas las características de los problemas más difíciles enfrentados por los gobiernos y las sociedades.

Se han presentado dificultades en el actual sistema educativo con la falta de continuidad en las políticas docentes, debemos señalar que existe escasa articulación entre carrera, desarrollo profesional y evaluación. 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, y permitir la rendición de cuentas de los actores e instituciones involucradas.

La identidad y la profesión

Las identidades docentes pueden ser entendidas como un conjunto heterogéneo de representaciones, y como un modo de respuesta a la diferenciación o identificación con otros grupos profesionales, el concepto de profesión es el resultado de un marco socio-cultural e ideológico que influye en una práctica laboral, ya que las profesiones son legitimadas por el contexto social en que se desarrollan.

La valoración de la docencia

Éstos suelen reiterar la importancia de la educación y de sus maestros pero al mismo tiempo no parecen acordarles la apreciación necesaria para que éstos tengan la moral en alto. Las expectativas son grandes, pero la *valoración* es escasa.

El proceso de aprender a enseñar y las etapas de vida profesional

Las diversas fases de vida profesional tienen una influencia preponderante en la efectividad del desempeño del docente y además, el desarrollo profesional ejerce una influencia positiva en los maestros y profesores en las distintas etapas de su carrera, distinguiéndose cuatro etapas.

Las experiencias previas y su incidencia

Los docentes desarrollan patrones mentales y creencias sobre la enseñanza a partir de ese tan prolongado periodo de observación que experimentan como estudiantes.

Las creencias subyacen todo tipo de conocimiento, tanto conceptual como procedimental, y son muy difíciles de modificar. Esas creencias marcan el estilo de enseñanza de cada docente que surge de los conocimientos implícitos y explícitos que éste tiene sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje.

El primer punto de acceso

La impresión general que dejan los estudios, investigaciones e informes que hemos examinado a lo largo de estos últimos años, es que la formación inicial ha tenido resultados relativos a pesar de que se le reconoce un papel clave en las reformas educativas.

La inserción en la docencia

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.

La sistematización de estos procesos permitirá describir y analizar los patrones regionales, así como las potencialidades y obstáculos asociados al desarrollo de los mecanismos de inserción a la docencia.

1.9 Competencias genéricas en la formación universitaria

Las universidades asumen responsabilidades para ayudar a la incorporación al mundo laboral de los universitarios en una época en que la coyuntura económica y la demografía de la población universitaria ha generado un difícil proceso de inserción laboral; de otra, la competitividad entre centros ha destacado necesidades actuales y futuras de los estudiantes que deben ser atendidas para conseguir su plena satisfacción.

La ocupación que el actual universitario desarrollará en el futuro no se corresponde directamente con el perfil profesional actual para el que se ha diseñado su currículo de formación.

Las competencias profesionales podemos hacer una distinción entre teoría y práctica. La competencia teórica incorpora el saber cognitivo que abarca competencias académicas básicas (posesión de los contenidos básicos de las materias o asignaturas escolares) y el dominio de saberes científicos específicos para el ejercicio profesional. La competencia práctica incorpora el saber hacer propio de la profesión, es decir, la técnica o dominio de las nociones y actividades que se realizan en una ocupación.

Se presenta una propuesta estructurada de competencias genéricas que podrían incorporarse en la acción educativa universitaria. Se describe el diseño y aplicación de un cuestionario a los alumnos del último curso de Ciencias Empresariales y a sus profesores para conocer tanto la percepción del alumnado acerca de la posesión de competencias genéricas, como la valoración de alumnos y profesores de la importancia de las distintas competencias genéricas para el perfil profesional de los diplomados, así como la contribución de la universidad al desarrollo o mejora de tales competencias. Se analizan y contrastan los datos obtenidos, se extraen conclusiones y se sugieren estrategias de actuación.

Tanto las competencias de carácter teórico y práctico como las competencias de carácter comportamental pueden ser transferibles cuando son competencias funcionales requeridas en situaciones diferentes y los individuos pueden utilizarlas para realizar tareas o resolver problemas.

Las denominamos transferibles por ser generalizables y aplicables a un amplio rango de contextos.

Parece que en el proceso de inserción laboral la empresa privada valora mejor las competencias genéricas y las cualidades personales que en la selección de candidatos mediante oposición propia de la Administración, para planificar el futuro, comunicación, conocimiento de las funciones de su organización y amplitud de miras, apertura a nuevos aprendizajes, influencia, relación interpersonal, saber delegar, saber priorizar, integridad, inspirar confianza.

1.10 La calidad en el desarrollo profesional: avances y desafíos

Uno de los retos que se han planteado en muchos países en los últimos años representa la calidad de la formación y superación de los recursos humanos. Este proceso ha estado vinculado directamente a los cambios políticos, económicos y sociales que se han generado en los diferentes países, donde el desarrollo social, de la ciencia, la técnica, la práctica y la investigación, han obligado a aplicar -no en el discurso, sino en la práctica efectiva- los conceptos de eficiencia, calidad y exigencia en los procesos educativos que realizan las universidades, cada vez más comprometidas y en interacción con la sociedad.

El desafío que hoy se abre es el de una Universidad que busca la creatividad y flexibilidad curricular, junto con su avance en la producción intelectual y científica de aplicación, tanto en la creación de conocimientos como en la producción y los servicios; por tanto una Universidad que establece relaciones con todos los sectores de la sociedad y con los distintos contextos socio-culturales del territorio, provincia, nación y con otros países, tanto de forma regional como mundial.

La calidad académica no es una abstracción, sino un referente social e institucional y sus resultados tienen que ser analizados, no sólo en términos cognoscitivos y conductuales, sino en cuanto a la producción intelectual y científica, y cómo dan respuestas a las universidades, a las necesidades planteadas por el encargo social.

Los fenómenos más característicos de esta época es la aparición de la "globalización", que modifica el paradigma de las relaciones interestatales ahora vigente. Este concepto no se limita al aspecto puramente económico; en realidad es un proceso multidimensional que comprende los aspectos vinculados con la economía, las finanzas, la ciencia y la tecnología, las comunicaciones, la educación, la cultura, la política, etc.

La educación reproduce y construye valores, conocimientos, habilidades profesionales y cultura, dando a la sociedad una dimensión histórica en correspondencia con la sociedad en que se desarrolla. O sea que, no se puede pensar en calidad de la educación superior como un fin en sí, disociado de la inserción concreta de la institución universitaria en un determinado contexto social. Esa vinculación necesaria entre calidad y pertinencia es uno de los presupuestos fundamentales para el abordaje de esta temática, cuyo instrumento de afiliación para ambas dimensiones debe ser un proceso de evaluación institucional, orientado hacia un triple objetivo: mejorar la calidad de la educación superior, mejorar la gestión universitaria y rendir cuentas a la sociedad. Será pertinente si responde adecuada y creativamente a todos estos retos.

La educación y formación profesional, independientemente de su duración, no garantiza un ejercicio profesional idóneo indefinidamente. Prepara sólo para comenzar una vida profesional y aporta los cimientos para poder continuar la educación permanente, durante el resto de su vida. Sin superación profesional permanente, la competencia profesional decrece progresiva e inexorablemente.

La superación profesional constituye un conjunto de procesos educacionales que posibilitan a los graduados universitarios la adquisición y perfeccionamiento continuo de los conocimientos y habilidades requeridos para un mejor desempeño en sus responsabilidades y funciones laborales. Es un componente clave de los sistemas de salud para poder asegurar la calidad y la pertinencia de sus acciones.

1.11 La inserción laboral de los jóvenes, características, tensiones y desafíos

El empeoramiento de la situación del mercado laboral afectó a los jóvenes, lo que se ha reflejado, en el alza de la tasa de desempleo juvenil, cabe resaltar las recientes dinámicas de la oferta y la demanda laboral, los cambios en el funcionamiento de los mercados de trabajo, así como las transformaciones socioeconómicas más allá de estos mercados, elementos que han complicado la inserción laboral juvenil en la marcada y creciente segmentación socioeconómica, afirmando entonces que la situación laboral de los jóvenes latinoamericanos es crítica, dinámica y segmentada.

Frente a esta demanda creciente y dinámica, los sistemas de educación y capacitación adolecen de escasez de recursos, desconexión del mundo del trabajo y, por ende, ignorancia de las características de la demanda, así como también de una limitada capacidad de ajuste; En el mercado de trabajo existe un problema de información incompleta: entre los jóvenes, respecto al mundo laboral en general y a determinadas empresas en particular; y entre las empresas, respecto a la juventud en general y a ciertos jóvenes en particular. La falta de transparencia de los procesos de intermediación, los prejuicios por ambas partes y las prácticas discriminatorias, pueden hacer aún más ineficiente y prolongado el proceso de ajuste entre los requisitos de las empresas y las aspiraciones de los jóvenes a insertarse en el ámbito laboral.

El desempleo juvenil alto y prolongado, así como una inserción de mala calidad e inferior a los niveles de educación y las habilidades adquiridas, tienen efectos negativos tanto económicos como sociales evidentes en el mal aprovechamiento del capital humano, inserción laboral precaria, temprana o tardía y un desfase entre las características de la educación y de la demanda laboral. Los jóvenes con inserción laboral precaria son una parte importante de la población en riesgo y enfrentan problemas de adaptación y marginación social.

Dentro de las tendencias de desempleo juvenil cabe destacar principalmente a la concentración de las personas que buscan empleo por primera vez, a los problemas de acceso

de estos buscadores primerizos y a la mayor rotación entre el empleo y el desempleo o la inactividad laboral que caracteriza a los jóvenes.

Las Tensiones en la inserción laboral de los jóvenes, se presentan en niveles más altos de educación formal, pero también enfrentan mayores problemas de acceso al empleo específicamente, los sistemas de educación y formación para el trabajo han sido débiles en abordar los cambios productivos y socioculturales recientes, de manera que no facilitan la transición al mundo laboral; los jóvenes otorgan una alta valoración al trabajo en sí, pero sus experiencias con empleos concretos suelen ser frustrantes, condiciones que no estimulan a aprovechar el potencial que promete el trabajo para el desarrollo individual y social de los jóvenes.

La importancia cada vez mayor del “aprendizaje continuo” puede implicar una tensión duradera a lo largo de la vida laboral, con efectos potencialmente negativos para el tiempo de libre disposición, estas tensiones señaladas inciden en los procesos de integración laboral y social. Muchas de ellas se relacionan con una contradicción más profunda entre los sueños y las aspiraciones individuales y colectivas y una realidad social y económica que no facilita su cumplimiento.

Cabe recordar que cualquier intervención encaminada a mejorar la inserción laboral de los jóvenes debe considerar ámbitos como:

La Empleabilidad comprendiendo claramente lo importante que es la educación, pero con bastante frecuencia se opina que ni la educación ni la formación profesional los prepara adecuadamente a los jóvenes para el ámbito laboral, por la falta de vínculos entre el currículo escolar y el mundo del trabajo.

El espíritu emprendedor aspirando a la independencia laboral y la creación de sus propias empresas enfrentando mayores obstáculos.

Creación de empleo estimados en las diferentes modalidades de contratación, así como las pasantías, son más un mecanismo para aprovecharse de la fuerza de trabajo a bajo

costo que un medio para adquirir conocimientos y habilidades relevantes para su futura vida laboral.

Las medidas para mejorar las condiciones de la inserción laboral de los jóvenes, estimulando el espíritu emprendedor, creando empleo harían una importante contribución complementaria a una adecuada participación productiva y activa a la sociedad.

CAPITULO II

METODOLOGÍA

2.1 Diseño de la investigación

El enfoque de la investigación es de tipo descriptivo porque nos permite conocer actitudes y situaciones descriptivas de los titulados con una identificación de las relaciones que existen entre su actividad docente y las dificultades encontradas al momento de encaminarse en la actividad laboral, es de tipo cuantitativo porque permite utilizar técnicas cuantitativas que orienten hacia la búsqueda de las causas y la explicación de los hechos encontrados en la interpretación de resultados, siendo un factor importante al obtener la información clara con el propósito de solucionar el problema investigado y tipo cualitativo porque nos permite evaluar e identificar la naturaleza del problema presente en la investigación.

2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

En la investigación se utilizaron diferentes métodos, técnicas e instrumentos de investigación como son: encuestas de las características laborales del docente profesional de educación básica conociendo la realidad profesional de los docentes que con los resultados obtenidos se realizó los respectivos análisis de metodologías y técnicas de enseñanza aprendizaje, inventario de tareas del trabajo del docente del profesional de educación básica y encuesta a directivos de inventario de tareas del trabajo docente indicando las cualidades y ejercicio profesional de los titulados en los centros de educación que dirigen en calidad de directores.

La ficha de contacto fue empleada para la obtención de información personal del docente su lugar de residencia, lugar de trabajo, hora de contacto y teléfonos para la coordinación para la realización de las respectivas encuestas con lo cual fue posible localizarlos y aplicar las respectivas encuestas y adquirir nueva información sintetizada en la presente investigación.

2.3 Preguntas de investigación

PREGUNTAS	EXPLICACIÓN
1. ¿Para qué?	Definir la propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Li-

	cenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.
2. ¿De qué personas u objetos?	Titulados UTPL
3. ¿Sobre qué aspectos?	Características laborales del docente profesional e inventario de tareas del trabajo docente de docentes y directivos de Educación Básica de la UTPL.
4. ¿Quién? ¿Quiénes?	Investigador Carlos Alberto Ordoñez Tutor Lic. Adolfo Nieto
5. ¿A quiénes?	Titulados de la UTPL mención Educación Básica.
6. ¿Cuándo?	Titulados hasta agosto 2013
7. ¿Dónde?	Ciudades del Tena, Coca, Joya de los Sachas y Baeza. Ecuador
8. ¿Cuántas veces?	1 vez
9. ¿Cómo?	Observación indirecta
10. ¿Con que?	Encuestas Entrevistas Fichas de contacto Fotografías

2.4 Contexto

El diseño del trabajo responde a la investigación:

Investigación de campo nos permite conocer nuevos conocimientos en la realidad social del sujeto investigado con el fin de estudiar su situación actual, para diagnosticar problemas y buscar soluciones cumpliendo con los objetivos de la investigación.

Investigación documental y bibliográfica debido a que la investigación está sujeta a conceptualizaciones, criterios y diversos enfoques los mismos están basados en documentos, libros y publicaciones que fundamenten y sustenten la investigación.

2.5 Población y muestra

La población está constituida por los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, aplicando un muestreo probabilístico utilizando fórmulas estadísticas o cualitativas considerando los criterios de inclusión y exclusión como edades, información laboral y profesional de titulados y directivos en los Centros Educativos de Educación Básica donde se trabajó con un tamaño de la muestra determinado por la UTPL de 7 egresados comprendidas entre edades de 28 años a 50 años que se encuentran ejerciendo la docencia en diferentes ciudades del Ecuador como el Tena, Coca, Joya de los Sachas y Baeza hasta el año 2013.

2.6 Recursos: humanos, institucionales, materiales y económicos

En la investigación del presente trabajo se utilizó información entregada por la UTPL de los datos personales de los egresados procediendo a contactarlos mediante vía telefónica y redes sociales, llenado las respectivas fichas de contacto que permitió visitarlos en cada uno de los centros educativos donde ejercen la docencia, empleando técnicas e instrumentos de investigación como son encuestas, entrevistas y medios tecnológicos cámaras fotográficas etc. Aplicados a siete titulados de la UTPL y directivos obteniendo información importante de las características laborales y profesionales de los titulados incurriendo en gastos de movilización y adquisición de materiales de aproximadamente 400 dólares americanos.

2.7 Procedimiento para la aplicación de instrumentos

La investigación es de carácter descriptivo, porque nos indica las características del problema en estudio ya que el tema es de interés público, cuantitativo por que la información se obtendrá de los datos obtenidos por medio del empleo de técnicas e instrumentos co-

mo la encuesta, entrevista y observación de cada uno de los titulados y directivos asignados como sujetos de investigación.

La encuesta para los docentes cuenta de dos partes la primera con la información personal y académica; la segunda parte de un cuestionario de 58 preguntas basadas en aspectos como la metodología, autoevaluación, investigación y formación en los procesos educativos, la cual también es realizada por los directivos a los cuales además se les aplica una entrevista con un formato previamente elaborado pero susceptible a modificaciones obteniendo información importante de la manera como selecciona y ejerce su actividad como director en los centros educativos de educación básica.

En el nivel cualitativo se observó características individuales, verbales de cada titulado y directivo por medio de entrevistas sustento a cambios dependiendo la cantidad de información que se logre recoger y la observación de las condiciones ambientales, socioeducativas en que los titulados ejercen la docencia.

Se utilizó las fichas de contacto con el fin de obtener información personal de los egresados y con lo cual fue posible contactarlos y fijar fecha para la realización de las respectivas encuestas.

Con los resultados obtenidos se procederán a ser ingresados en las respectivas tablas estadísticas y matrices con el propósito de conocer la actual realidad educativa tanto profesional como personal de los docentes.

Para el análisis de los resultados de tomo como referencia la visión, misión de la UTPL y las vivencias o experiencias en el proceso de estudio de la carrera así como los procesos de investigación previos al grado.

Al efectuar los contactos por medio de los datos personales de los investigados proporcionados por la UTPL se encontró cambios en direcciones y teléfonos por lo que fue necesario efectuar directamente las visitas a cada uno de los titulados tomando como referencia los centros educativos donde laboran, realizando las respectivas encuestas siendo recibidos con mucha amabilidad y sentimiento de colaboración constatando así la verdadera realidad educativa, no hubo problema en la aplicación de los instrumentos de investigación como es la encuesta ya que su contenido contemplaba las actividades que rigen

la labor del docente, al efectuar el contacto con los directivos se utilizó técnicas de observación y entrevista con el fin de conseguir datos e información relevante del titulado.

Cabe señalar que hubo problemas de traslado hacia algunos titulados por lo difícil del acceso al centro educativo constatando que algunos cumplían la labor de docentes y directivos de dichos centros debido al limitado número de docentes presentes en cada institución educativa.

CAPITULO III

INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El estudio se fundamentó en las características individuales, académicas, laborales y profesionales en que se encuentran actualmente los Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja obteniendo resultados de las encuestas realizadas a 7 egresados y directivos de diferentes instituciones educativas en la mención de Educación Básica colaborándonos con toda la información necesaria para realizar esta investigación.

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.

La ubicación geográfica de los titulados investigados se encuentra en la región oriental del Ecuador en las ciudades de Tena, Coca, Joya de los Sachas y Baeza.

En la tabla 1 se presenta el nombre de la institución educativa donde laboran los Titulados con sus respectivos números de teléfono previamente verificados y con los mismos fue posible realizar las fichas de contacto individual de cada uno de ellos.

Constatando las dificultades en que trabajan los docentes con limitaciones de acceso, materiales didácticos e infraestructura que les permita trabajar adecuadamente en la formación de los niños.

Tabla 1

INSTITUCIONES EDUCATIVAS DONDE LABORAN LOS TITULADOS	TELEFONOS
ESCUELA SEIS DE MARZO	0994207379
ESCUELA JUAN TANCA MARENGO	0987299921
FERMIN INCA	062320337
ENRIQUE CASTILLO	0985576488
MERCEDES JESUS DE MOLINA	0993329585
DIRECCION PROVINCIAL DE EDUCACION HISPANA DE ORELLANA	0994469902
UNIDAD TECNICO ARTESANAL	0980035534

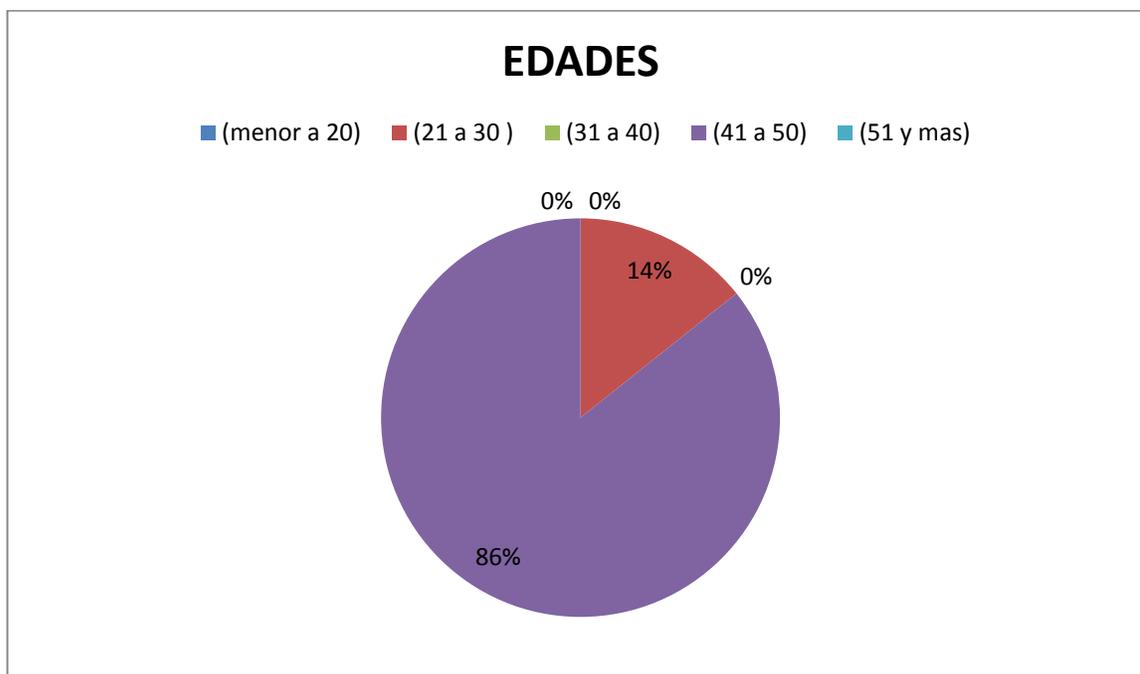
Elaborado Carlos Ordoñez
Fuente: Encuesta directa

3.1.1.2 Edad.

La edad de los titulados se presenta en la grafico 2, indicándonos que n=7 (100%) de los titulados investigados el 86% se encuentra entre las edades de (41 a 50) años y el 14% entre (21 a 30) años, Observando que las encuestadas se encuentran entre las edades comprendidas entre los 28 y 50 años de edad.

Observando que la edad no ha sido ninguna limitación para que los investigados logren culminar sus carreras universitarias que has sido posible debido a la factibilidad de la educación que por medio de sus carreras ofrece la UTPL.

Grafico 1



Elaborado Carlos Ordoñez
Fuente: Encuesta directa

3.1.1.3 Sexo.

Como se muestra en la tabla 2 y grafico 2, el 100% de los titulados investigados son de género femenino.

La mujer por años ha sido objeto de discriminación educativa por parte de la sociedad, por medio de la preparación académica en niveles superiores consiguiendo incorporarla a la educación como profesionales y desempeñar cargos directivos y administrativos dentro de las instituciones educativas.

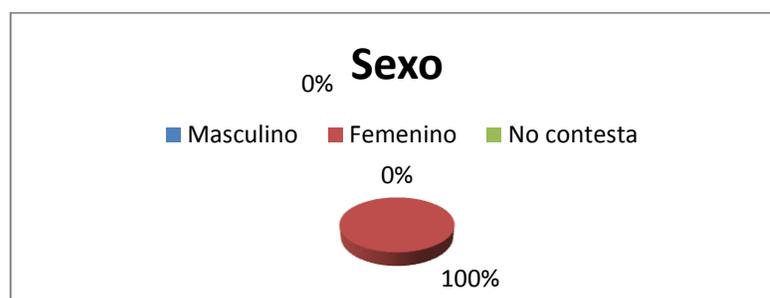
Tabla 2

SEXO		
Opción	Frecuencia	%
Masculino	0	0
Femenino	7	100
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

Elaborado Carlos Ordoñez

Fuente: Encuesta directa

Grafico 2



Elaborado Carlos Ordoñez

Fuente: Encuesta directa

3.1.2 Características académicas de los titulados.

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

La mayoría de las encuestadas realizo sus estudios de bachillerato en instituciones de carácter fiscomisional evidenciado en la tabla 3 y grafico 3 que muestra el sostenimiento del colegio donde realizaron sus estudios de bachillerato los titulados de los cuales el 57.14% estudiaron en colegios fiscales y el 42.85% en instituciones de carácter fiscomisional, se debe a que la población investigada obtuvieron acceso a este tipo de educación por su lugar de residencia, accesibilidad de educación y capacidad económica.

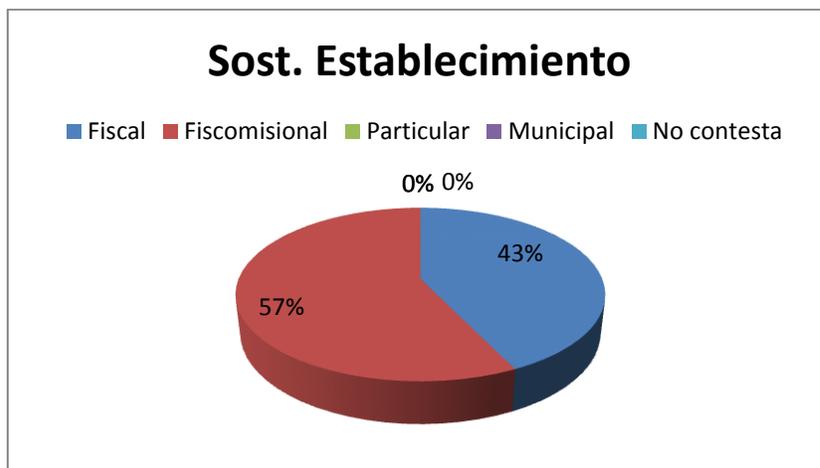
Tabla 3

SOSTENIMIENTO DEL COLEGIO EN DONDE REALIZARON SUS ESTUDIOS DE BACHILLERATO		
Opción	Frecuencia	%
Fiscal	3	42.8571429
Fiscomisional	4	57.1428571
Particular	0	0
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Elaborado Carlos Ordoñez

Fuente: Encuesta direct

Grafico 3



Elaborado Carlos Ordoñez

Fuente: Encuesta directa

3.1.2.2 Tipo de educación.

La educación es un proceso de aprendizaje continuo y espontáneo que juega un papel específico y complementario para lograr los resultados deseados y la adquisición de aptitudes. El derecho a aprender a lo largo de la vida es necesario la aplicación de sistemas educativos lineales, organizados en grados y edades, hacia sistemas flexibles con diferentes modalidades y trayectos articulados entre sí precisando centrar mayores esfuerzos en la educación de jóvenes y adultos.

Independientemente de los tipos de educación que existan, todas están encaminadas a educar a transmitir conocimientos; en la tabla 4 y grafico 4 se observa que la población investigada n =7 corresponde al 100% realizo su educación de forma regular.

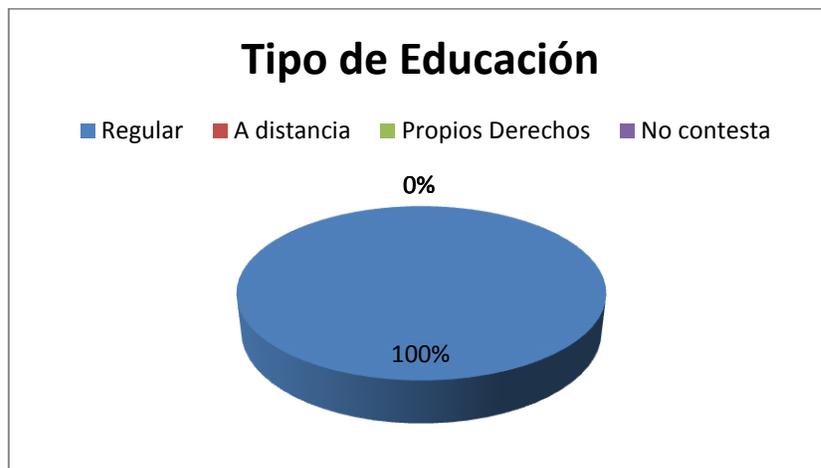
Tabla 4

TIPO DE EDUCACION		
Opción	Frecuencia	%
Regular	7	100
A distancia	0	0
Propios Derechos	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Elaborado Carlos Ordoñez

Fuente: Encuesta directa

Grafico 4



Elaborado Carlos Ordoñez

Fuente: Encuesta directa

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

La finalidad de todo individuo es formarse como profesionales y convertirse en una fuente fundamental de competitividad, según el reglamento del Ministerio de Educación todo docente debe poseer un Título de tercer nivel académico para desempeñar cargos educativos.

Existen en la actualidad variedad de posibilidades una vez culminados los estudios universitarios existiendo ramas afines que le permitan acceder a estudios de cuarto nivel que mejoren la docencia y la actividad profesional.

En la tabla 5 se muestra que la población de estudio n=7 solo una logro obtener el título de pregrado y posgrado luego de haber egresado de la UTPL, el resto de las población investigación continúan desempeñando cargos de la dentro de la docencia no descartando en futuro continuar con los estudios de posgrado.

Tabla 5

TÍTULOS UNIVERSITARIOS OBTENIDOS(No incluye título UTPL)		
Códigos	Pregrado	Posgrado
23/177/I1285	0	0
23/177/I1286	0	0
23/177/I1287	0	0
23/177/I1288	0	0
23/177/I1289	0	0
23/177/I1290	1	1
23/177/I1291	0	0

Elaborado Carlos Ordoñez

Fuente: Encuesta directa

3.1.3 Características laborales del Titulado en Ciencias de la Educación.

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

Uno de los grandes retos que tiene planteada la Universidad actual es lograr una mayor conexión entre la formación y el desarrollo profesional del alumnado y en la búsqueda suficiente de la preparación práctica que permita a los estudiantes tener una visión real de la aplicación de los conocimientos en la práctica y del trabajo que realizan los profesio-

nales en el campo directamente relacionado con la formación, así mismo relacionarla con otras ramas de la educación.

De la tabla 6 se observa que n=7 (100%) de los titulados investigados se encuentran laborando en un puesto relacionado con los estudios universitarios obtenidos en la UTPL en la mención de educación básica.

Tabla 6

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

Elaborado Carlos Ordoñez

Fuente: Encuesta directa

Grafico 5



Elaborado Carlos Ordoñez

Fuente: Encuesta directa

3.1.3.2 Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.

Enseñar es hoy una tarea ardua, llena de interrogantes y de dificultades; también es una labor profundamente esperanzada, que no cesa jamás de reinventarse y transformarse. Entendemos la enseñanza como una tarea vital, que demanda a quienes la realizan sostener cotidianamente la pregunta sobre el sentido y el efecto de su tarea. Educar, en suma, es un trabajo apasionante que se sostiene desde la construcción colectiva que maestros y maestras realizan en conjunto en el cotidiano de sus aulas, en los recreos, en los vínculos que tejen con los alumnos y las alumnas, con las familias y otros miembros. En el grafico 6 se observa que $n=7$ (100%) de la muestra investigada el 100% de los titulados se encuentra ejerciendo la labor docente en una sola institución educativa y en un solo año de educación básica debido a los cambios que se han realizado por parte del Ministerio de Educación en relación a la carga horaria y los beneficios que estos otorguen al maestro al solo dedicarse a impartir sus conocimientos en un solo centro educativo.

Grafico 6



Elaborado Carlos Ordoñez

Fuente: Encuesta directa

3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.

La importancia del inicio de la carrera laboral empezará a marcar el camino a seguir, la experiencia, reconocimiento y crecimiento en un área específica para mejorar sus condiciones de empleabilidad en el ámbito profesional; a fin de reducir la tasa de desempleo y garantizar el trabajo estable, justo y digno en su diversidad de formas.

Las actividades en cada profesional contribuyen a generar habilidades que preparan al docente aprovechar las oportunidades así como el conocimiento del entorno educativo, brindando a la institución una serie de ajustes y reajustes en sus planes, programas y estructura administrativa que servirá de apoyo para la enseñanza.

En la tabla 7 se observa de la muestra investigada $n=7$ (100%); $n=4$ (57,1%) se encuentra desempeñando el cargo de docente, $n=2$ (28,5%) cargo directivo y $n=1$ (14,2%) cargo administrativo en diferentes instituciones de educación básica de la región amazónica.

Tabla 7

ACTIVIDAD DEL TRABAJO ACTUAL		
Opción	Frecuencia	%
Directivo	2	28,5
Administrativo	1	14,2
Docente	4	57,1
Operativo	0	0
Otro	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Elaborado Carlos Ordoñez

Fuente: Encuesta directa

3.1.3.4 Características del trabajo actual.

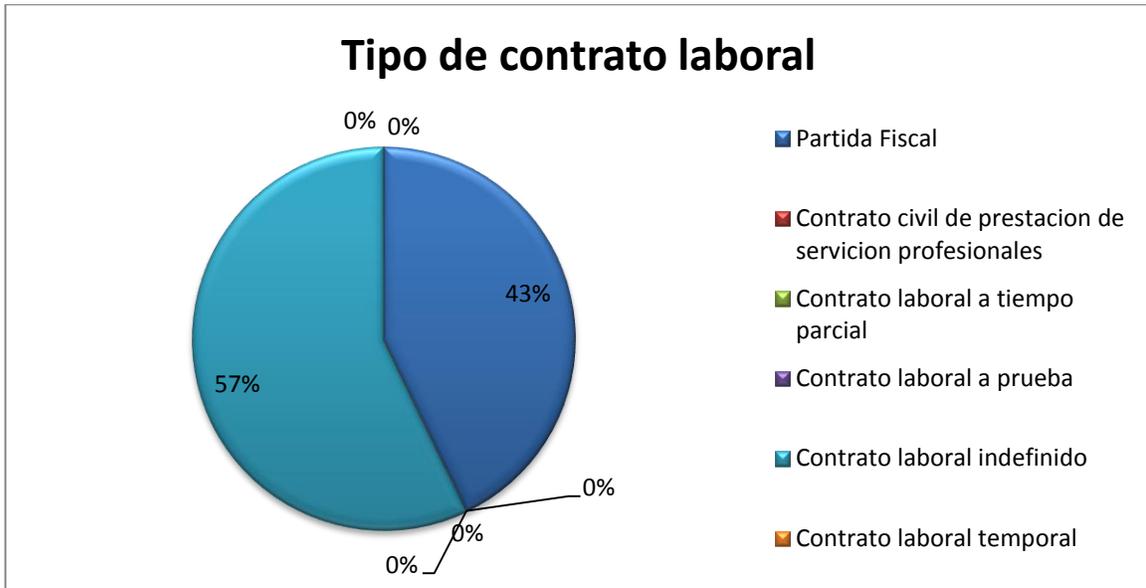
El tipo de contrato laboral que los docentes prestan en los establecimientos de educación, en los niveles de educación inicial, básica y bachillerato, están regulados por la legislación laboral y de la seguridad social, en coordinación con las leyes y regulaciones propias del sector educativo. En la actividad laboral, en la que el docente necesariamente debe tener una preparación académica, ética y profesional, las circunstancias propias del sistema educativo con variaciones en los diferentes niveles de enseñanza y con técnicas especiales en ciertos establecimientos; obligan a que las condiciones de la contratación individual del trabajo cambien frente a la jornada y turnos de labor, el sistema de pago salarial y los aportes al IESS.

En esta modalidad de trabajo, en la que participa un crecido número de profesores trabajadores en el país, se puede utilizar cualquiera de las formas de contrataciones se adecuen a esta actividad laboral.

En el grafico 7 y grafico 8 de los resultados obtenidos n=7 (100%) de los titulados investigados se observa que el (100%) de los titulados laboran en instituciones educativas fiscales y en referencia al tipo de contrato laboral se observa que n= 4 (57%) posee contrato laboral indefinido y n=3 (43%) posee partida fiscal, observando que los titulados se encuentran a contrato con el Ministerio de Educación esperando los respectivos concursos de méritos y oposición para conseguir el nombramiento como docente perteneciente al magisterio.

Señalando que existen docentes que no poseen títulos de tercer nivel limitando las oportunidades de acceso laboral para nuevos docentes de educación básica.

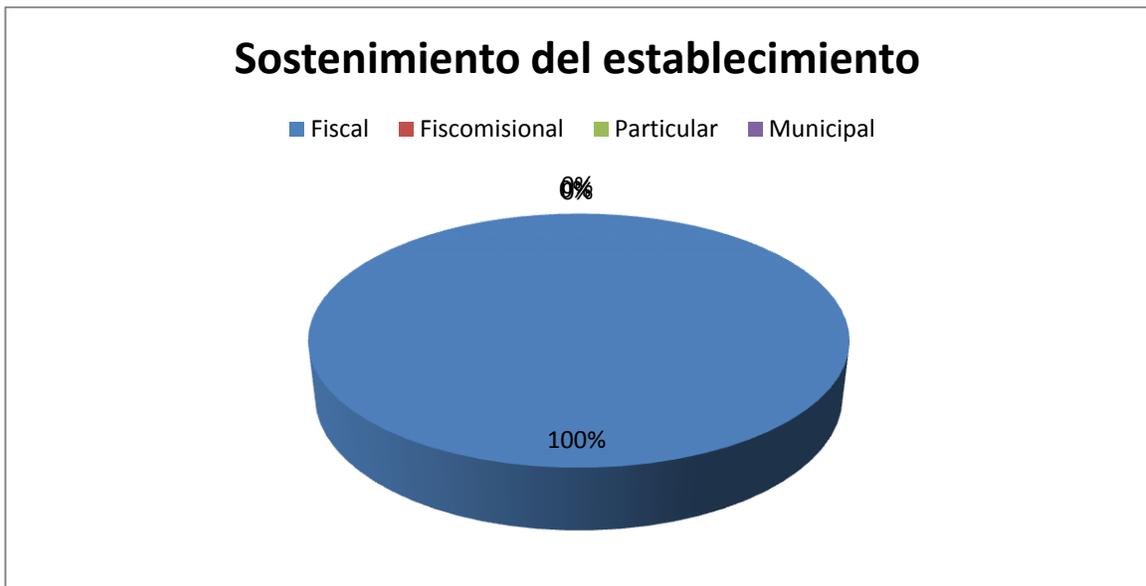
Grafico 7



Elaborado Carlos Ordoñez

Fuente: Encuesta directa

Grafico 8



Elaborado Carlos Ordoñez

Fuente: Encuesta directa

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

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

Es importante la relación entre la formación universitaria y la actividad laboral porque es la realidad de la mayoría de profesionales egresados de las universidades que tiene dificultades al conseguir empleo, pero al poner énfasis en la adecuada formación académica dirigida al ámbito laboral respondiendo con medidas formativas que capaciten a los futuros egresados, haciendo que adquieran, tanto los conocimientos como las habilidades que se exigen para un puesto de trabajo, es decir tiene ante sí la necesidad y la exigencia de incluir los conceptos clave del mercado laboral en los procesos de formación inicial. Y en la medida en que este proceso se lleve a cabo de forma adecuada y se introduzcan los códigos de formación adecuados, las personas conectarán de forma más exitosa con el mundo del empleo. Debe existir un nuevo modelo educativo que marque una pauta distinta en la enseñanza universitaria y el proceso de aprendizaje debe tener una finalidad emancipadora, puesto que se busca la autonomía, la iniciativa, la libertad para orientar el curso de su carrera académica profesional.

La personalidad del individuo es factor importante para determinar su rol y estilo como docente y la integración consciente e inconsciente, de lo que conoce y desarrolla en la enseñanza; el cual influirá en el estilo que éste determine para su práctica profesional y establecer su propio estilo teniendo en cuenta su personalidad y experiencia dejando resultados significativos en el desarrollo de los niños.

En el grafico 9 se muestra la relación existente entre la formación universitaria y la actividad laboral del titulado $n=7$ (100%), el 100% de los titulados si relaciona su formación académica con el trabajo que actualmente cumplen en las instituciones educativas de educación básica ya sea de directores de escuelas, docentes y demás cargos relacionados con la educación teniendo en cuenta aumentado las expectativas de superación estudiantil como ejemplo los ascensos a cargos superiores debido a la confianza y buen desenvolvimiento en la práctica diaria.

Grafico 9



Elaborado Carlos Ordoñez

Fuente: Encuesta directa

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

Los escenarios educativos en la aplicación de destreza, actitudes y en el desempeño del cargo del docente y la búsqueda de la "idoneidad" así como los requerimientos exigidos para el desenvolvimiento de sus funciones en el presente se caracterizan por el dominio de técnicas de acuerdo a la realidad educacional del presente, a que se determine las competencias laborales que se necesitan para garantizar un desempeño profesional óptimo y cumpla con las necesidades que el empleador busca en el perfil educativo un titulado proactivo y benefactor de cada una de las actividades encomendadas y sea un verdadero aval en su profesionalización, capaz de aportar los conocimientos y herramientas que favorezca a todos.

En la profesionalización que influye la formación inicial, la capacitación, las condiciones de trabajo, la facilidad de acceder a una carrera profesional acorde con los logros pedagógi-

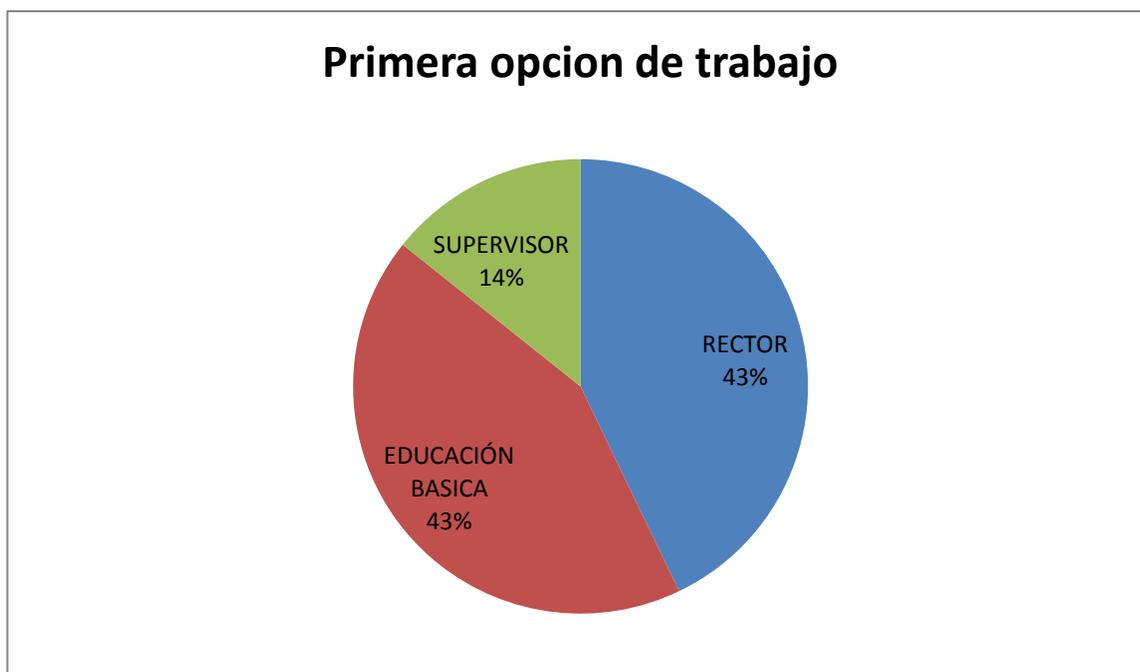
cos de los proyectos educativos del establecimiento, las remuneraciones, la infraestructura escolar, el equipamiento didáctico sobre todo la superación personal del docente así mismo incentivar a la realización o mejoramiento de del plan educativo regido a las necesidades de hoy en día, que la sociedad amerita con docentes calificados y de calidad, con el fin de acceder a mejores logros educativos.

3.3 Valoración docente de la profesión

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

En el grafico 10 se observa que la mayoría de las encuestadas consideran como primera opción de trabajo de rector o director de la población estudiada $n=7$ (100%), el $n=3$ (43%); $n= 3$ (43%) consideran que su primera opción es ser docente de educación básica; $n= 1$ (14%) primera opción es ser supervisor.

Grafico 10



Elaborado Carlos Ordoñez

Fuente: Encuesta directa

Segunda opción de trabajo

En la grafico 11 se observa que la mayoría de las encuestadas consideran como segunda opción de trabajo la docencia de bachillerato de los resultados de la población estudiada n=7 (100%), el n=3 (43%); n= 2 (29%) Docente de educación básica; n= 1 (14%) Docente universitario y n=1 (14%) realizar tareas dirigidas.

Grafico 11



Elaborado Carlos Ordoñez

Fuente: Encuesta directa

Tercera opción de trabajo

En la grafico 12 se observa que la mayoría de las encuestadas consideran como tercera opción de trabajo docentes de bachillerato de la población investigada n=7 (100%), el n=3 (43%); n= 3 (43%) Tareas dirigidas y n= 1 (14%) realizar Docencia universitaria.

Grafico 12



Elaborado Carlos Ordoñez

Fuente: Encuesta directa

Cuarta opción de trabajo

En la grafico 13 se observa que la mayoría de las encuestadas consideran como cuarta opción de trabajo investigador educativo de la población estudiada n=7 (100%),; n= 2 (29%), n= 1 (14%) Docente de Educación Básica, n= 1 (14%) Consultor Educativo y n= 1 (14%) ejercer la actividad de Rector o director.

Grafico 13



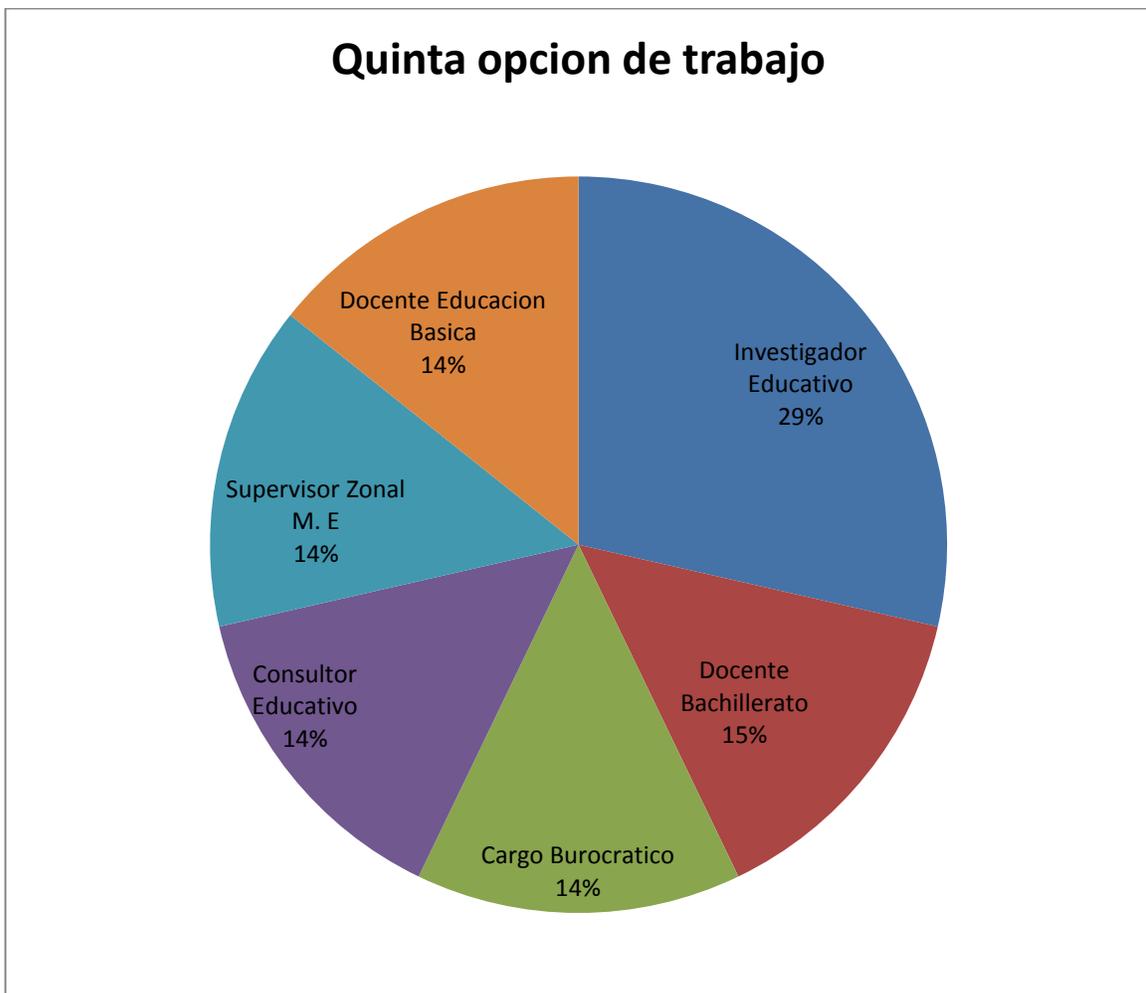
Elaborado Carlos Ordoñez

Fuente: Encuesta directa

Quinta opción de trabajo

En la grafico 14 se observa que la mayoría de las encuestadas consideran como quinta opción de trabajo de la población estudiada n=7 (100%), el n=2 (29%) considera es Investigador educativo; n= 1 (15%) Docente de bachillerato, n= 1 (14%) Docente de Educación Básica, n= 1 (14%) Consultor Educativo y n= 1 (14%) ejercer la actividad de Supervisor zonal Ministerio de Educación.

Grafico 14



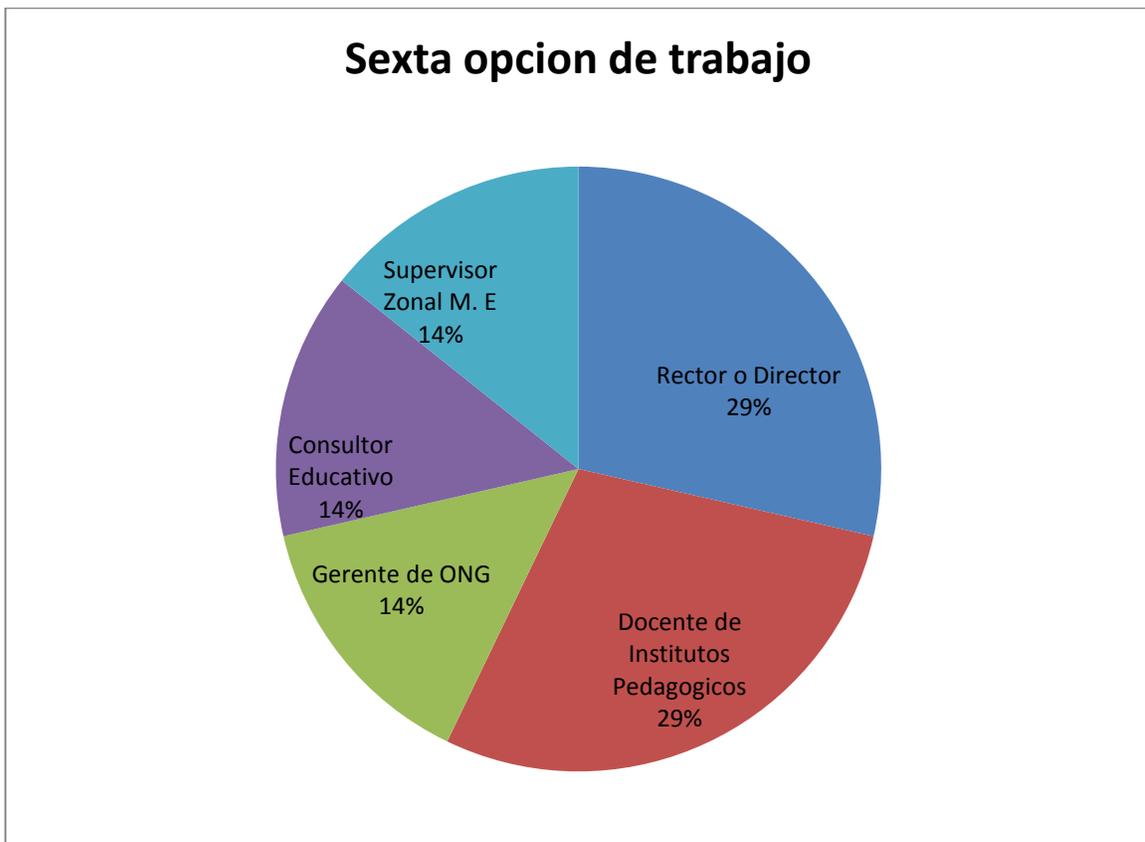
Elaborado Carlos Ordoñez

Fuente: Encuesta directa

Sexta opción de trabajo

En la gráfico 15 se observa que la mayoría de las encuestadas consideran como sexta opción de trabajo de la población estudiada n=7 (100%), el n=2 (29%) de Rector o director; n= 2 (29%) Docente de Institutos Pedagógicos, n= 1 (14%) Gerente ONG, n= 1 (14%) Consultor Educativo y n= 1 (14%) ejercer la actividad de Supervisor zonal Ministerio de Educación.

Grafico 15



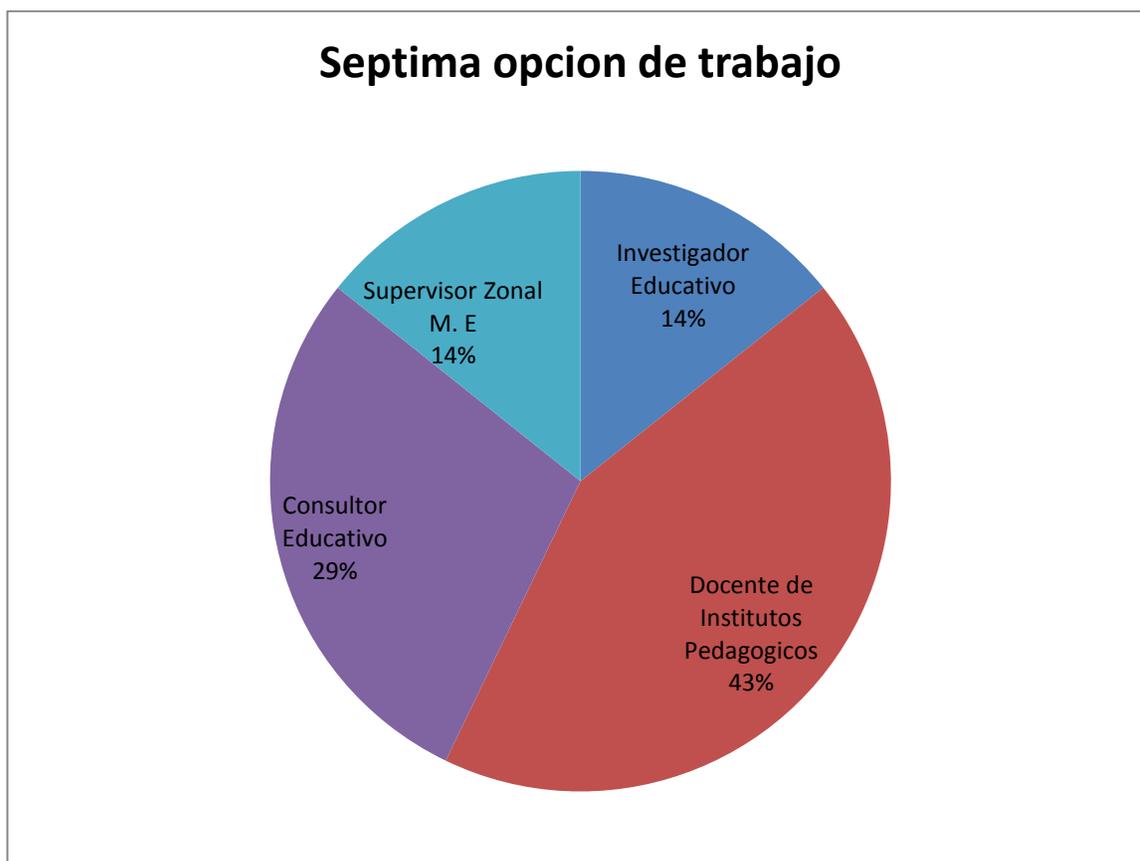
Elaborado Carlos Ordoñez

Fuente: Encuesta directa

Séptima opción de trabajo

En la grafico 16 se observa que la mayoría de las encuestadas consideran como séptima opción de trabajo de la población estudiada n=7 (100%), el n=3 (43%) de Docente de Institutos Pedagógicos; n= 2 (29%) Consultor Educativo, n= 1 (14%) Investigador Educativo y n= 1 (14%) ejercer la actividad de Supervisor zonal Ministerio de Educación.

Grafico 16



Elaborado Carlos Ordoñez

Fuente: Encuesta directa

Octava opción de trabajo

En la grafico 17 se observa que la mayoría de las encuestadas consideran como octava opción de trabajo de la población estudiada n=7 (100%), el n=2 (29%) de Docente de Institutos Pedagógicos; n= 2 (28%) Gerente ONG, n= 2 (29%) Terapias Psicopedagógicas y n= 1 (14%) ejercer la actividad de Tareas dirigidas.

Grafico 17



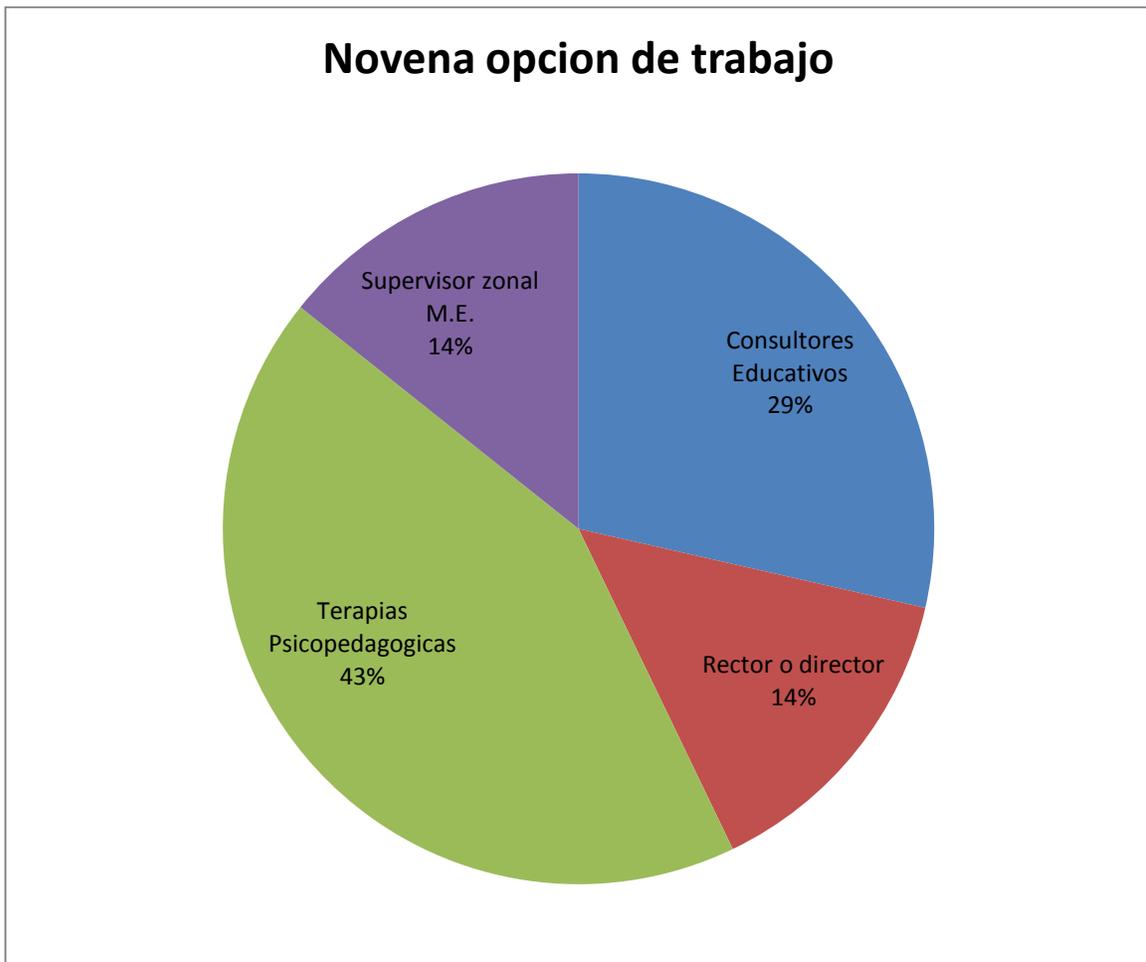
Elaborado Carlos Ordoñez

Fuente: Encuesta directa

Novena opción de trabajo

En la grafico 18 se observa que la mayoría de las encuestadas consideran como novena opción de trabajo de la población estudiada n=7 (100%), el n=3 (43%) de Terapias Psicopedagógicas; n= 2 (29%) Consultores Educativos, n= 1 (14%) Rector o director y n= 1 (14%) de ejercer la actividad de Supervisor zonal Ministerio de Educación.

Grafico 18



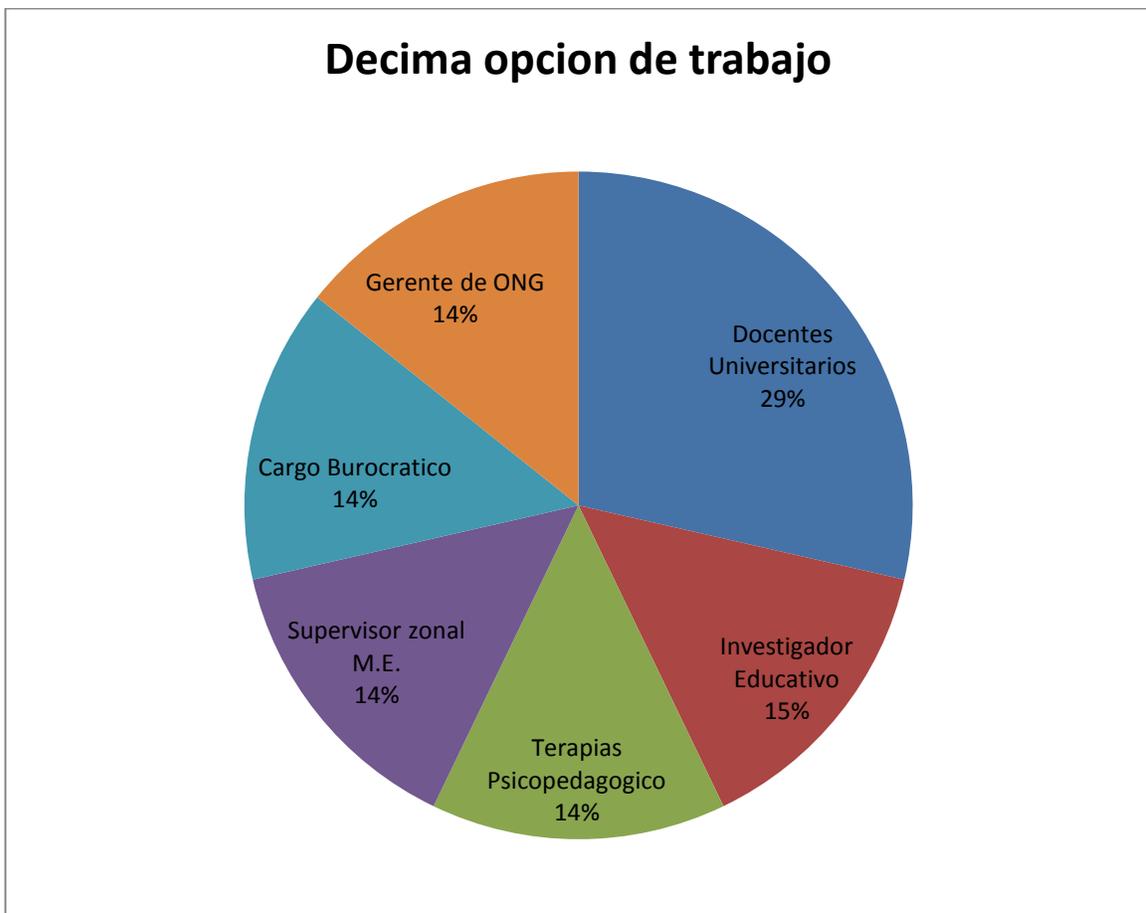
Elaborado Carlos Ordoñez

Fuente: Encuesta directa

Decimo opción de trabajo

En la grafico 19 se observa que la mayoría de las encuestadas consideran como decimo opción de trabajo de la población estudiada n=7 (100%), el n=2 (29%) de Docentes Universitarios; n= 1 (15%) Investigador Educativo, n= 1 (14%) Cargo burocrático, n= 1 (14%) de ejercer la actividad de Supervisor zonal Ministerio de Educación, n=1 (14%) Terapias Psicopedagógicas y n=1 (14%) Gerente de ONG.

Grafico 19

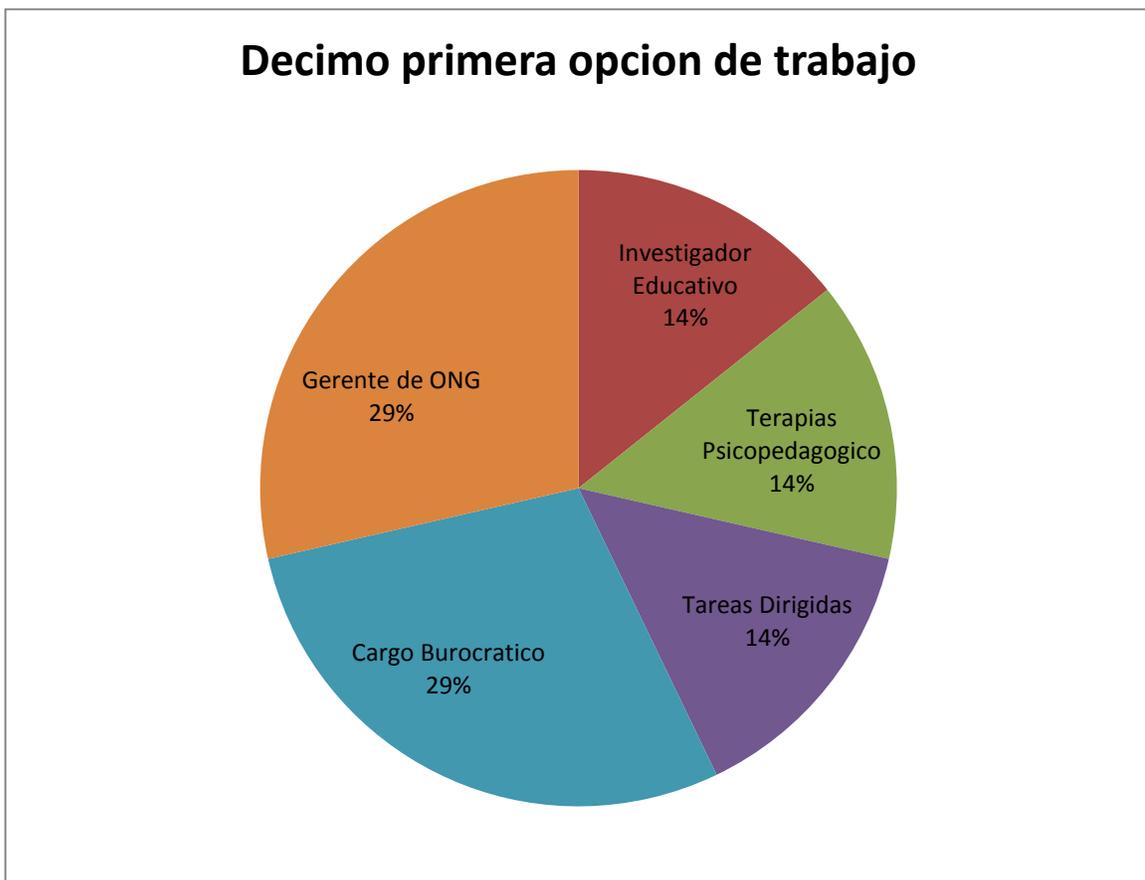


Elaborado Carlos Ordoñez
Fuente: Encuesta directa

Décimo primera opción de trabajo

En la grafico 20 se observa que la mayoría de las encuestadas consideran como décimo primera opción de trabajo de la población estudiada n=7 (100%), el n=2 (29%) de Gerente de ONG; n= 2 (29%) Cargo Burocrático, n= 1 (14%) de ejercer la actividad de Investigador Educativo, n=1 (14%) Terapias Psicopedagógicas, n=1 (14%) Tareas dirigidas.

Grafico 20



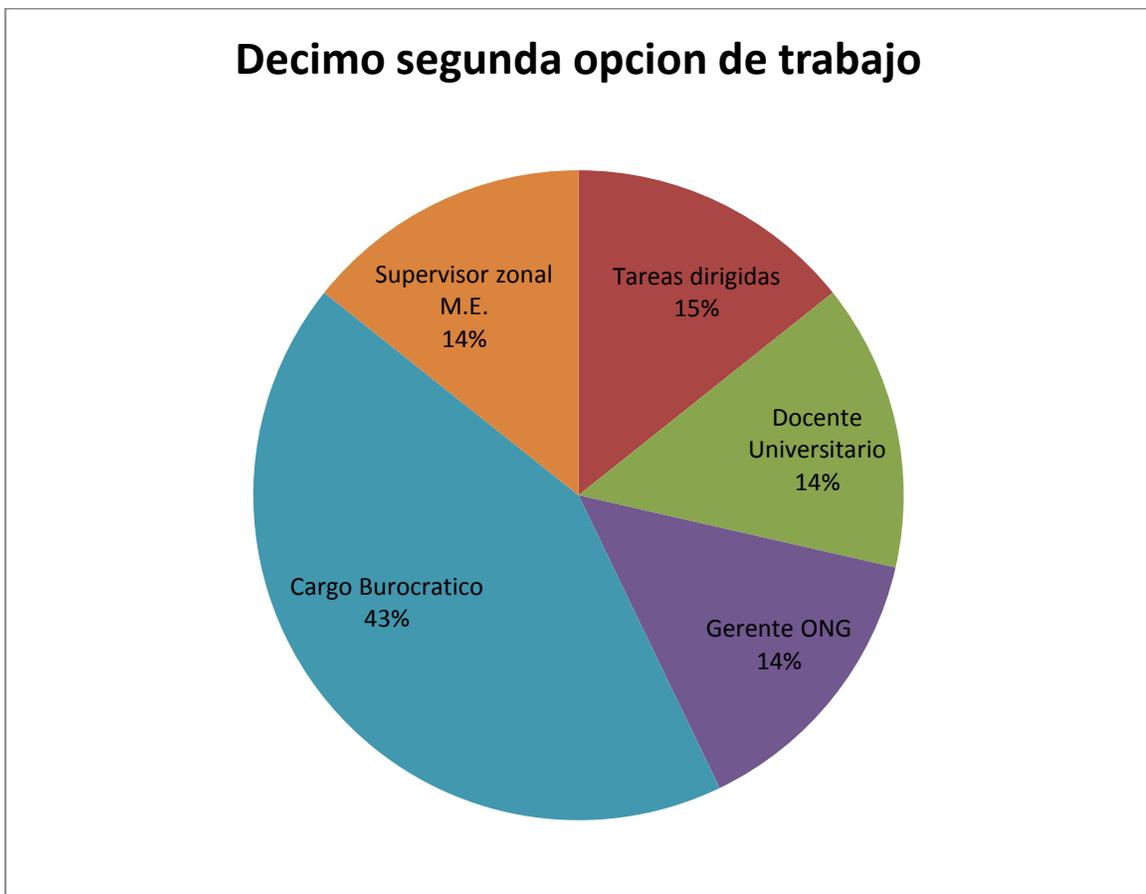
Elaborado Carlos Ordoñez

Fuente: Encuesta directa

Décimo segunda opción de trabajo

En la grafico 21 se observa que la mayoría de las encuestadas consideran como décimo segunda opción de trabajo de la población estudiada n=7 (100%), el n=3 (43%) de Cargo Burocrático; n= 1 (14%) Gerente ONG, n= 1 (14%) de ejercer la actividad de Docente Universitario, n=1 (15%) Tareas dirigidas y n=1 (14%) desempeñarse como Supervisor zonal Ministerio de Educación.

Grafico 21



Elaborado Carlos Ordoñez

Fuente: Encuesta directa

3.4 Satisfacción docente

3.4.1 Nivel de satisfacción del titulado con la coincidencia entre la actividad laboral y los estudios de ciencias de la educación.

Debe existir relación entre la actividad laboral y los estudios realizados para la inserción laboral de los profesionales, con aspectos que se deben tomar en cuenta en la formación de los docentes en competencias y metodologías a utilizar en el proceso de la enseñanza aprendizaje a ser aplicados en el aula de clase.

De la tabla 8 se observa n=7 (100%), el 100% se encuentran muy satisfechas con los Estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia

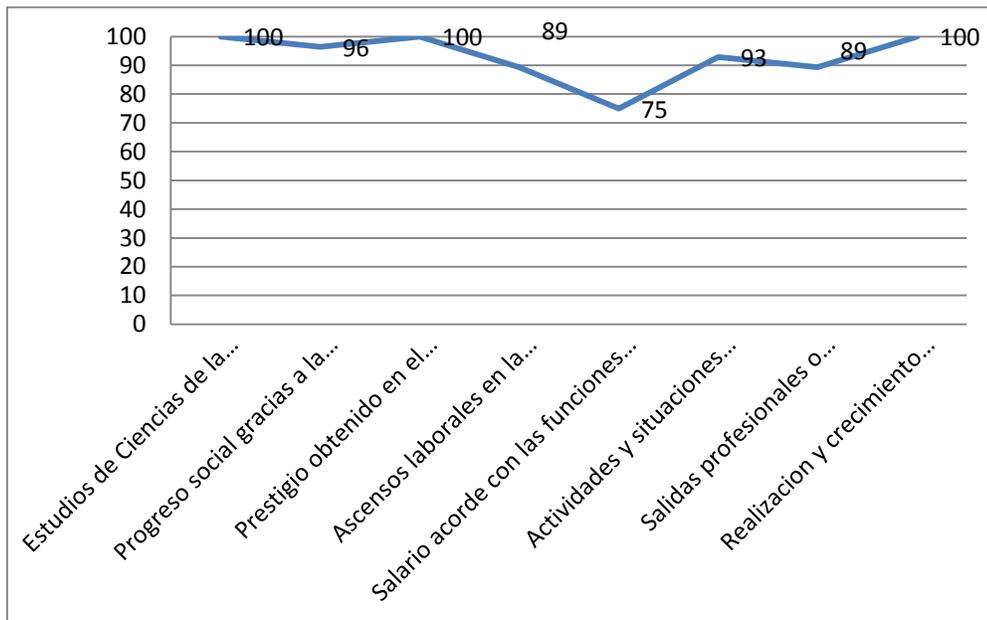
Tabla 8

SATISFACCIÓN DOCENTE		
PREGUNTA	Pro.	%
Estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia	4	100
Progreso social gracias a la docencia	4	96
Prestigio obtenido en el entorno laboral	4	100
Ascensos laborales en la institución	4	89
Salario acorde con las funciones realizadas	3	75
Actividades y situaciones dentro del aula de clase	4	93
Salidas profesionales o diversidad de empleos	4	89
Realización y crecimiento personal.	4	100

Elaborado Carlos Ordoñez

Fuente: Encuesta directa

Grafico 22



Elaborado Carlos Ordoñez

Fuente: Encuesta directa

3.4.2 Nivel de satisfacción del titulado con el status que provee la profesión de docente.

El mayor estatus de la profesión docente mejora calidad de la educación, el status se obtiene con el reconocimiento público por el servicio que presta una determinada ocupación a la sociedad, este reconocimiento viene como consecuencia de ese servicio.

La consecución de un alto estatus para un grupo profesional no es solo, ni fundamentalmente, una cuestión de voluntad ni de estrategias trabajadas por ese grupo, sino que en última instancia es otorgada por la sociedad en virtud de las condiciones sociales y los valores culturales en alza en un momento dado

En la tabla 8 se observa que n=7 (100%) población investigada el 96% se encuentra muy satisfecha con el progreso social gracias a la docencia permitiéndoles crecer intelectualmente y personalmente dentro de la actual sociedad.

3.4.3 Nivel de satisfacción del titulado con el prestigio que tiene la profesión de docente.

La labor realizada por los profesores es esencial para la construcción de un país competente, un aumento del prestigio docente tendría efectos positivos en los resultados del sistema educativo y haría que se presenten mejores candidatos a las carreras universitarias que dan acceso a las profesiones docentes, la necesidad de mejorar la formación, inicial y permanente, del profesorado; ser más exigentes en su selección; aumentar su autonomía profesional y su autoridad serán políticas dirigidas al cambio de la educación.

De los resultados de la tabla 8 $n=7$ (100%), 100% de la muestra investigada considera estar muy satisfecha con el prestigio obtenido en el entorno laboral.

3.4.4 Nivel de satisfacción del titulado con las posibilidades de ascenso laboral.

La satisfacción laboral y las posibilidades de ascenso laboral pueden ser determinadas por el tipo de actividades que se realizan, las oportunidades de mostrar sus habilidades y que ofrezcan un cierto grado de desafío para que exista el interés que los empleados sean bien recompensados a través de sus salarios y sueldos acordes obviamente a las expectativas de cada uno. La insatisfacción en el trabajo se refleja en la salida de los empleados inminente o que expresen situaciones que ayuden a mejorar las relaciones obre-organización, también de forma leal esperar que las condiciones mejoren.

La tabla 8 da como resultados de la muestra investigada $n=7$ (100%), el 89% está muy satisfecha con las posibilidades de ascenso laboral.

3.4.5. Nivel de satisfacción del titulado con el nivel de interés en el trabajo

La satisfacción profesional de los docentes en el interés como docente puede entenderse como el resultado de comparar lo que la realidad le invita a ser y lo que según sus expectativas debería ser, puesto que este se encarga de recoger las demandas y necesidades en cuestiones de conocimientos, competencias y metodologías que se trasladan a la área educativa determinantes en la calidad de su desempeño y por eso resulta necesario conocer el tipo de interés que orienta la actuación del profesor si queremos garantizar la calidad de sus clases.

En la tabla 8 de la muestra investigada $n=7$ (100%), el 100% está muy satisfecho con el nivel de interés en el trabajo y su realización y crecimiento personal lo cual se ve reflejado en los ascensos de puestos dentro de la institución como se ha indicado entre los investigados algunas cumplen cargos administrativos y directivos dentro de instituciones educativas.

3.4.6 Nivel de satisfacción del titulado con la diversidad de actividades que la labor docente presenta.

Es importante que los docentes posean un repertorio de actividades de enseñanza aprendizaje que deben implementar en sus aulas de clase para hacer este proceso más efectivo y dinámico, en la actualidad ya son definidas por medio de cursos y capacitaciones por parte del Ministerio de Educación con el fin de mejorar los procesos educativos y que el docente periódicamente se vaya innovando en nuevas formas de educar.

De la tabla 8 de la totalidad de titulados investigados se observa que el 93% se encuentra muy satisfecho con las actividades que la labor docente presenta, alegres con la función que están cumpliendo en cada uno de los centros educativos en que son docentes.

3.4.7 Nivel de satisfacción del titulado con las posibilidades de salidas profesionales o diversidad de empleos que la titulación docente presenta.

La adecuada formación y preparación de los docentes en diferentes campos educativos y su inserción adecuada en la docencia presentara el camino propicio para que los titulados tengan posibilidades de salidas profesionales o adquirir nuevos empleos preparándose continuamente en función de su crecimiento personal y profesional dentro de los centros educativos ampliando su universo de posibilidades laborales como académicas.

De la tabla 8 se observa que el 89% de los titulados investigados consideran que están muy satisfechos con las posibilidades de salidas profesionales o diversidad de trabajos que la titulación en ciencias de la educación mención educación básica le presenta en las instituciones educativas en la que laboran, recalcando las situaciones laborales y ambientales en que se encuentran los titulados su totalidad en el oriente ecuatoriano.

3.4 Inventarios 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.

Las estrategias metodológicas tienen relación con lo que sucederá cotidianamente en el aula de clase; serán el producto de la apropiación y del manejo que el docente hace de los fundamentos del Modelo de Aceleración del Aprendizaje y se reflejarán en la culminación exitosa del proceso por parte de los estudiantes que se vinculen a este modelo educativo. Es importante tener en cuenta que el objetivo principal es hacer que todos los estudiantes obtengan buenos resultados. La metodología que será aplicada, tanto en el proceso de capacitación de docentes y miembros del equipo multiplicador como en el aula de clase, busca la potenciación de las capacidades intelectuales, valorativas, emocionales, expresivas y prácticas de los estudiantes, con lo citado anteriormente se observa que en la tabla 9 de los aspectos pedagógicos – didácticos que desarrolla el titulado y en relación con el gráfico 23 de Tareas de trabajo docente de los resultados de la muestra investigada $n=7$ (100%), se observa en los resultados que hay una mayor valoración entre (4) mucho y (3) bastante, con una frecuencia (7,6) una importancia de (8,2) y nivel de formación para realizar cada una de las tareas del (7,8), en función de preparar, planificar, ejecutar recursos y actividades en el aula de clase con una valoración sobre 10.

En la tabla 10 de los aspectos pedagógicos – didácticos que desarrolla el directivo y en relación al gráfico 25 de Tareas de trabajo directivo de los resultados de la muestra investigada $n=7$ (100%), se observa en los resultados que hay una mayor valoración (3), con una frecuencia de (7,2) una importancia de la tarea de (8,2) y el nivel de formación de (7.4) en base al inventario de tareas del trabajo docente con una valoración sobre 10.

Se muestra en el análisis que tanto docentes como directivos aplican bastante los aspectos metodológicos didácticos en la preparación de contenidos, elaboración de recursos didácticos; empleados en las competencias de los estudiantes.

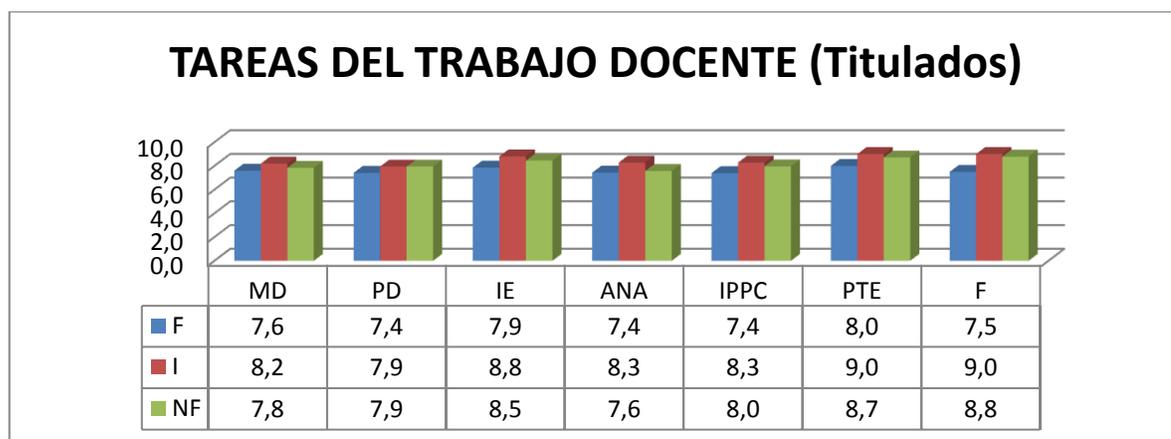
Tabla 9

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	3	71	3	75	3	68
P2	3	71	3	82	3	75
P3	3	79	3	82	3	79
P4	2	57	3	68	2	61
P5	2	61	3	75	3	68
P6	3	71	3	82	3	68
P7	3	82	3	86	3	79
P8	3	79	3	82	3	79
P9	3	71	3	79	3	68
P10	3	71	3	82	3	75
P11	3	86	4	89	4	89
P12	3	75	3	82	3	68
P13	3	68	3	86	3	75
P14	3	75	4	89	3	79
P15	3	75	3	86	3	75
P16	2	61	3	75	3	68
P17	3	75	3	86	3	82
P18	3	71	3	86	3	79

Elaborado Carlos Ordoñez

Fuente: Encuesta directa

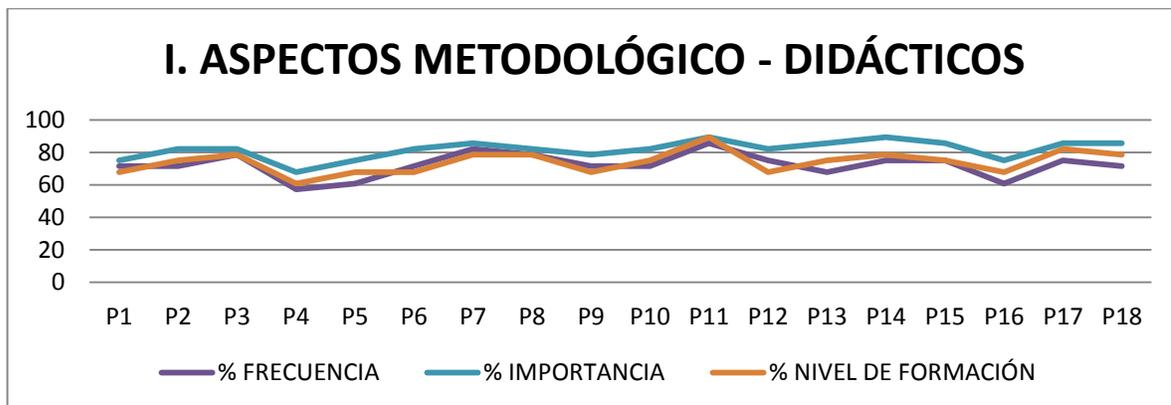
Grafico 23



Elaborado Carlos Ordoñez

Fuente: Encuesta directa

Grafico 24



Elaborado Carlos Ordoñez

Fuente: Encuesta directa

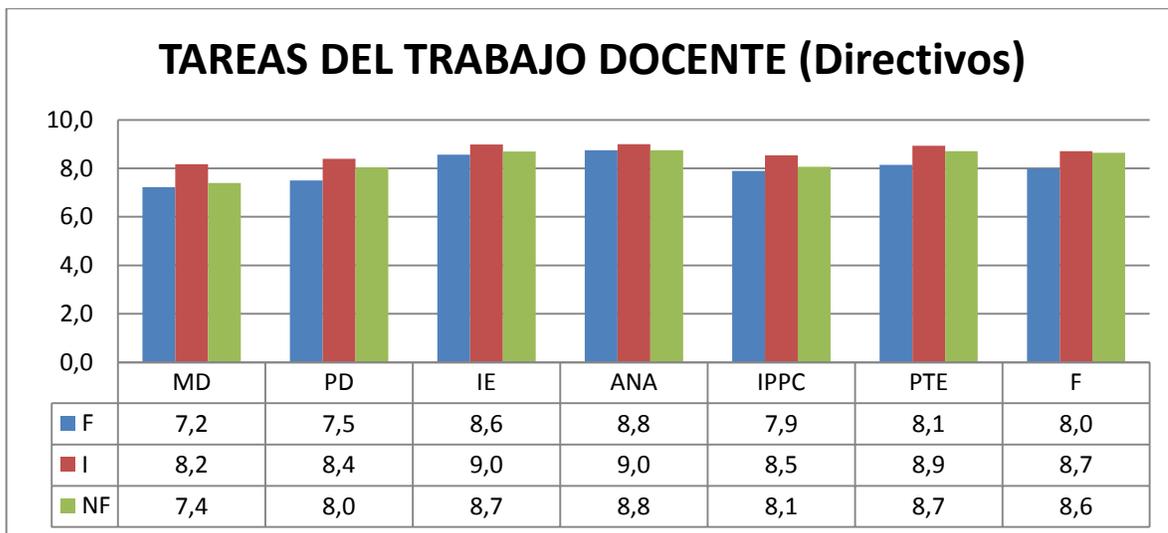
Tabla 10

DIRECTIVOS						
I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro .	% FRECUENCIA	Pro .	% IMPORTANCIA	Pro .	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	3	79	3	75	3	79
P2	3	75	3	86	3	82
P3	3	86	3	86	3	82
P4	3	71	3	75	3	75
P5	3	71	3	75	3	75
P6	3	79	4	89	3	79
P7	3	82	3	82	3	82
P8	3	82	3	86	3	82
P9	3	75	3	75	3	75
P10	3	71	3	86	3	68
P11	3	82	3	86	3	82
P12	3	75	3	79	3	79
P13	3	68	3	79	3	75
P14	3	86	4	89	3	86
P15	3	86	3	86	3	82
P16	3	64	3	82	3	79
P17	3	68	3	82	3	75
P18	3	68	3	79	3	75

Elaborado Carlos Ordoñez

Fuente: Encuesta directa

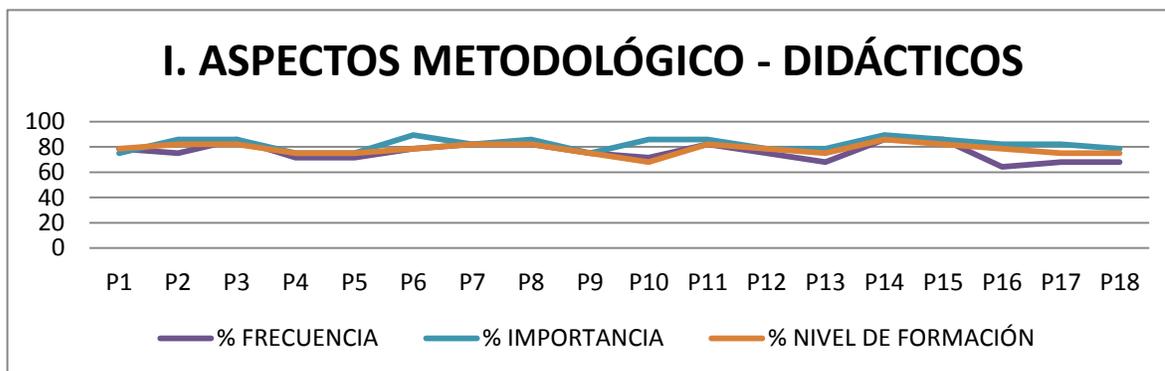
Grafico 25



Elaborado Carlos Ordoñez

Fuente: Encuesta directa

Grafico 26
DIRECTIVOS



Elaborado Carlos Ordoñez

Fuente: Encuesta directa

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

La evaluación de la docencia es una tarea compleja cuyo objetivo fundamental es la mejora de la calidad de la enseñanza, dado que la acción didáctica es un ejercicio profesional, la evaluación de su desarrollo debe realizarse con criterios técnicos. Un buen procedimiento para la mejorar la evaluación en la acción docente es la autoevaluación sistemática. Primero porque es el profesor el primer interesado en la mejora de su trabajo, después porque es el que mejor conoce su actuación en el proceso de enseñanza-aprendizaje

En la tabla 11 de autoevaluación de la práctica docente que desarrolla el titulado y en relación a la grafico 23 de Tareas de trabajo docente de los resultados de la muestra investigada n=7 (100%), se observa en los resultados que hay una mayor valoración entre (3) bastante, con una frecuencia (7,4) una importancia de (7,9) y nivel de formación para realizar cada una de las tareas del (7,9), en función de realizar autoanálisis y evaluaciones de la práctica educativa con una valoración sobre 10.

En la tabla 12 de autoevaluación de la práctica docente que desarrolla el directivo y en relación a la grafico 25 de Tareas de trabajo directivo de los resultados de la muestra investigada n=7 (100%), se observa en los resultados que hay una mayor valoración (3), con una frecuencia de (7,5) una importancia de la tarea de (8,4) y el nivel de formación de (8.0) en base al inventario de tareas del trabajo docente con una valoración sobre 10.

De los resultados obtenidos se indica que los docentes y directivos dan bastante importancia a la autoevaluación de la práctica docente como medio analizar la situación del proceso de enseñanza dentro del aula de clase.

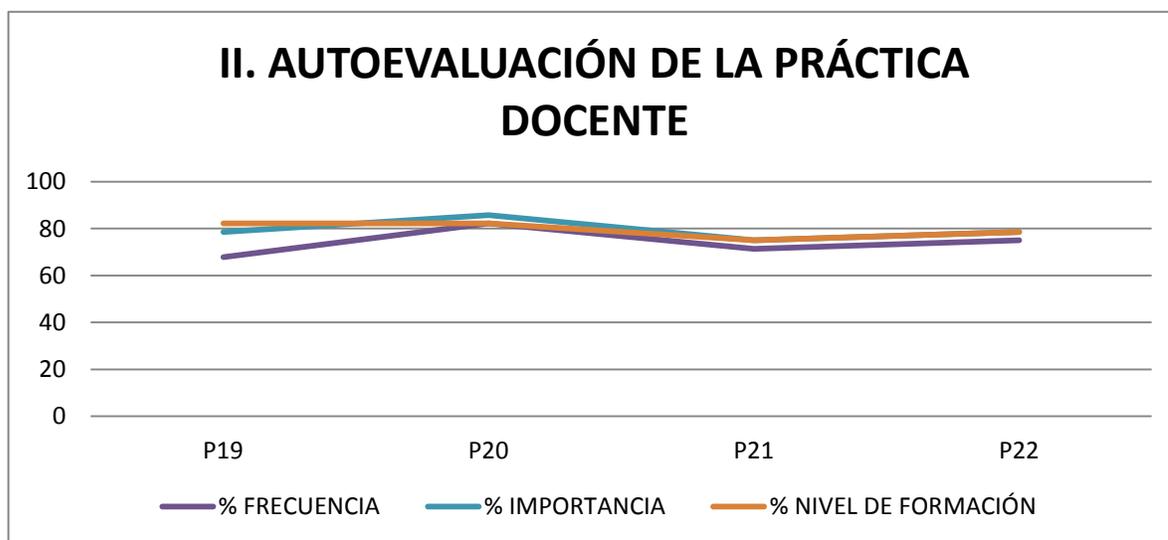
Tabla 11

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	3	68	3	79	3	82
P20	3	82	3	86	3	82
P21	3	71	3	75	3	75
P22	3	75	3	79	3	79

Elaborado Carlos Ordoñez

Fuente: Encuesta directa

Grafico 27



Elaborado Carlos Ordoñez

Fuente: Encuesta directa

Tabla 12

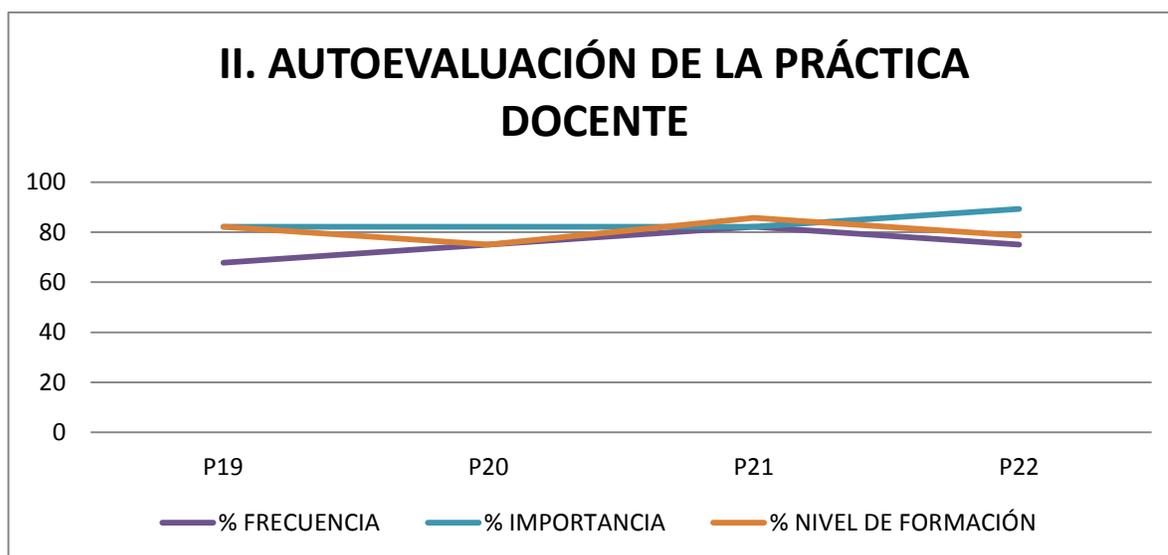
DIRECTIVOS

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	3	68	3	82	3	82
P20	3	75	3	82	3	75
P21	3	82	3	82	3	86
P22	3	75	4	89	3	79

Elaborado Carlos Ordoñez

Fuente: Encuesta directa

Grafico 28



Elaborado Carlos Ordoñez

Fuente: Encuesta directa

3.4.3 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.

La investigación en educación a través de sus reflexiones y prácticas se distingue por unas características que la tipifican y la identifican en su quehacer, los objetos de estudio que aborda, los objetivos que se propone y los métodos que utiliza y presenta una serie de características particulares. La multiplicidad de los objetivos y fines que pretende, la singularidad de los fenómenos que estudia y la pluralidad de los métodos que emplea son dimensiones que le otorgan especificidad propia a la vez que hacen más compleja y ardua su descripción y estudio.

En la tabla 13 de aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado y en relación a la gráfica 23 de Tareas de trabajo docente de los resultados de la muestra investigada n=7 (100%), se observa en los resultados que hay una mayor valoración entre (3) bastante y (4) mucho, con una frecuencia (7,9) una importancia de (8,8) y nivel de formación para realizar cada una de las tareas del (8,5), en función de realizar investigaciones relacionada a la educación con una valoración sobre 10.

En la tabla 14 de aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el directivo y en relación a la gráfica 25 de Tareas de trabajo directivo de los resultados de la muestra investigada n=7 (100%), se observa en los resultados que hay una mayor valoración (3) bastante y (4) mucho, con una frecuencia de (8,6) una importancia de la tarea de (9.0) y el nivel de formación de (8.7) en base al inventario de tareas del trabajo docente con una valoración sobre 10.

De los resultados obtenidos se indica que los docentes y directivos dan bastante importancia a los aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado por medio de la creación de propuestas de intervención, evaluación permanente y presentación de proyectos educativos.

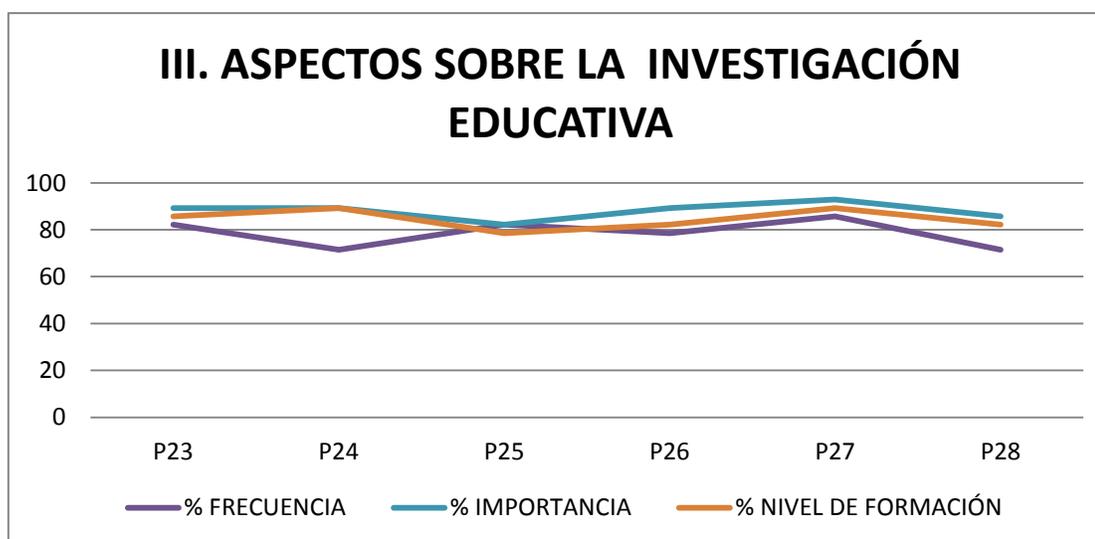
Tabla 13

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	3	82	4	89	3	86
P24	3	71	4	89	4	89
P25	3	82	3	82	3	79
P26	3	79	4	89	3	82
P27	3	86	4	93	4	89
P28	3	71	3	86	3	82

Elaborado Carlos Ordoñez

Fuente: Encuesta directa

Grafico 29



Elaborado Carlos Ordoñez

Fuente: Encuesta directa

Tabla 14

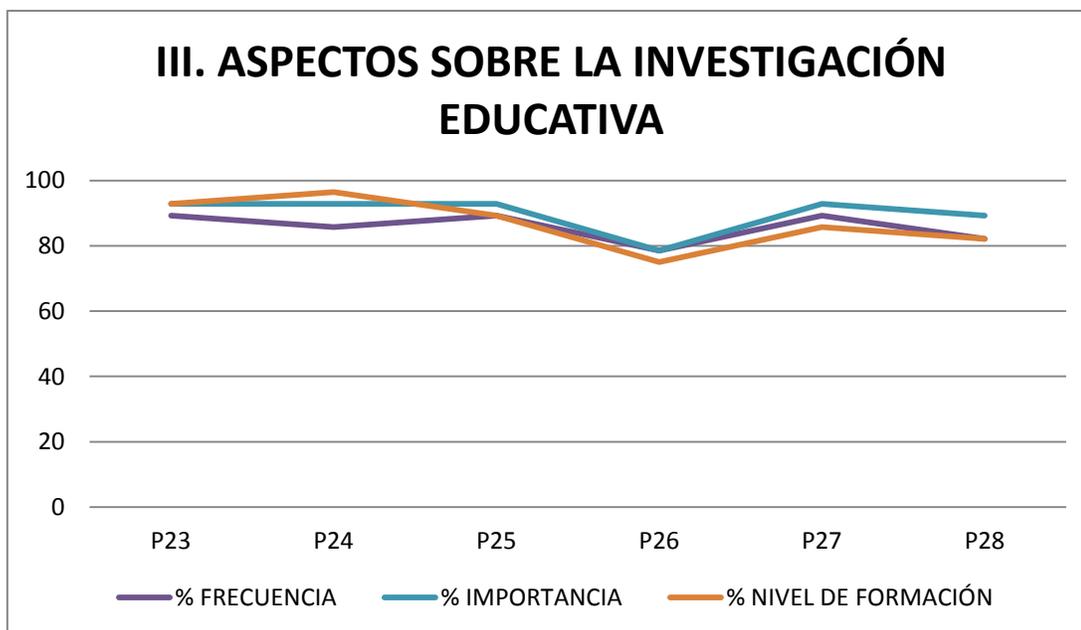
DIRECTIVOS

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	4	89	4	93	4	93
P24	3	86	4	93	4	96
P25	4	89	4	93	4	89
P26	3	79	3	79	3	75
P27	4	89	4	93	3	86
P28	3	82	4	89	3	82

Elaborado Carlos Ordoñez

Fuente: Encuesta directa

Grafico 30
DIRECTIVOS



Elaborado Carlos Ordoñez

Fuente: Encuesta directa

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

Actualmente las normas y la evaluación del rendimiento ha resultado en que las escuelas acudan a las horas después del día escolar como el periodo que se podría utilizar para el desarrollo de las habilidades académicas, normativas y administrativas, anteriormente, los directores y maestros se inclinaban a enfocarse en los programas extracurriculares después de su jornada diaria de trabajo. Esto ha justificado las inquietudes de los educadores y directivos de mejorar y modificar la acción en los procesos de innovación de las actividades de los centro educativos con el fin de mejorar la convivencia de la comunidad educativa en la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.

En la tabla 15 de aspectos sobre la participación en actividades, normativas y administrativas del titulado y en relación a la gráfica 23 de Tareas de trabajo docente de los resultados de la muestra investigada n=7 (100%), se observa en los resultados que hay una mayor valoración entre (3) bastante y (4) mucho y por ultimo (2) poco, como se observa en la pregunta 37 es decir Elaborar reglamentos internos de las comisiones, con una frecuencia (7,4) una importancia de (8,3) y nivel de formación para realizar cada una de las tareas del (7,6) en función de las tareas de trabajo docente con una valoración sobre 10.

En la tabla 16 de aspectos sobre la participación en actividades, normativas y administrativas del titulado y en relación a la gráfica 25 de Tareas de trabajo directivo de los resultados de la muestra investigada n=7 (100%), se observa en los resultados que hay una mayor valoración (3) bastante y (4) mucho y (2) poco en la pregunta 37 con una frecuencia de (8.8) una importancia de la tarea de (9.0) y el nivel de formación de (8.8) en base al inventario de tareas del trabajo docente directivos con una valoración sobre 10. De los resultados obtenidos se indica que los docentes y directivos tienen problemas al elaborar reglamentos internos de las comisiones, al aplicar esta actividad poco en frecuencia y nivel de formación al desarrollarla.

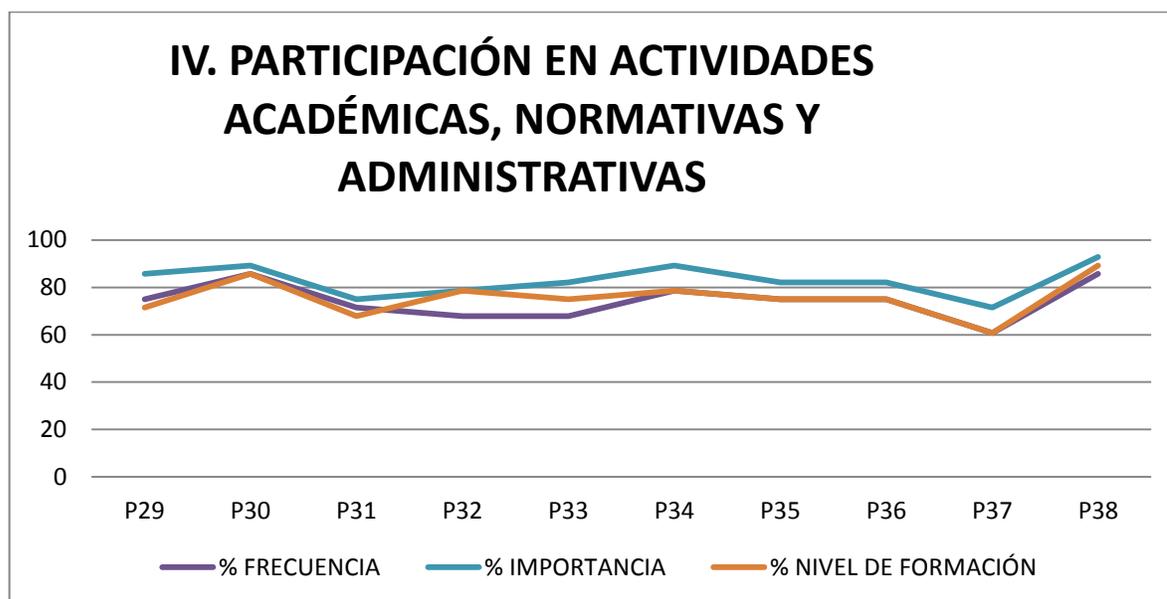
Tabla 15

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	3	75	3	86	3	71
P30	3	86	4	89	3	86
P31	3	71	3	75	3	68
P32	3	68	3	79	3	79
P33	3	68	3	82	3	75
P34	3	79	4	89	3	79
P35	3	75	3	82	3	75
P36	3	75	3	82	3	75
P37	2	61	3	71	2	61
P38	3	86	4	93	4	89

Elaborado Carlos Ordoñez

Fuente: Encuesta directa

Grafico 31



Elaborado Carlos Ordoñez

Fuente: Encuesta directa

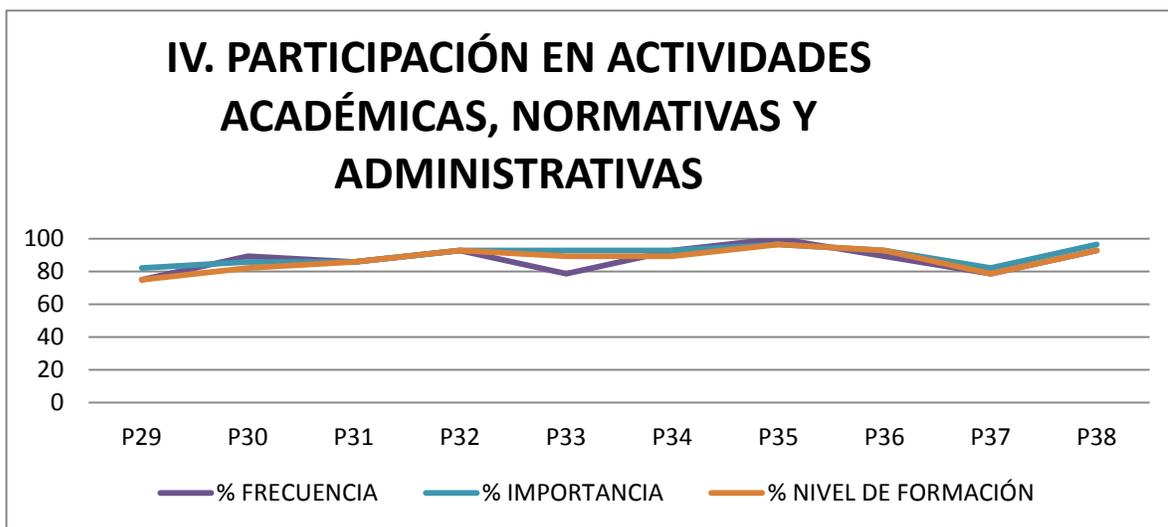
Tabla 16
DIRECTIVOS

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	3	75	3	82	3	75
P30	4	89	3	86	3	82
P31	3	86	3	86	3	86
P32	4	93	4	93	4	93
P33	3	79	4	93	4	89
P34	4	93	4	93	4	89
P35	4	100	4	96	4	96
P36	4	89	4	93	4	93
P37	3	79	3	82	3	79
P38	4	93	4	96	4	93

Elaborado Carlos Ordoñez

Fuente: Encuesta directa

Grafico 32



Elaborado Carlos Ordoñez

Fuente: Encuesta directa

3.4.5 Interacción profesor- padres de familia y comunidad educativa.

Las Comunidades Educativas en general se han preocupado por la persona humana, reconociendo la dignidad de cada uno de sus integrantes; por eso mismo han introducido prácticas democráticas en su gestión y han articulado a las personas con la institución y a la misma con su entorno social. En ese sentido las Comunidades Educativas se han ido constituyendo paulatinamente en generadoras de cultura para su entorno, a la vez que se han vuelto en consumidoras y productoras de nuevas metodologías pedagógicas y didácticas, acordes a los últimos descubrimientos de la ciencia.

En la tabla 17 de aspectos sobre la interacción profesor- padres de familia y comunidad educativa en relación a la gráfica 23 de Tareas de trabajo docente de los resultados de la muestra investigada $n=7$ (100%), se observa en los resultados que hay una mayor valoración entre (3) bastante y (4) mucho y por ultimo (2) poco, como se observa en la preguntas 43 y 48 , con una frecuencia (7,4) una importancia de (8,3) y nivel de formación para realizar cada una de las tareas del (8,0) en función de las tareas de trabajo docente con una valoración sobre 10.

En la tabla 18 de aspectos sobre la interacción profesor- padres de familia y comunidad educativa y en relación a la gráfica 24 de Tareas de trabajo directivo de los resultados de la muestra investigada $n=7$ (100%), se observa en los resultados que hay una mayor valoración (3) bastante y (4) mucho con una frecuencia de (7.9) una importancia de la tarea de (8.5) y el nivel de formación de (8.1) en base al inventario de tareas del trabajo docente directivos con una valoración sobre 10.

De los resultados obtenidos se indica que en los docentes existe poca aplicación en frecuencia al intervenir en la solución de problemas familiares y en la realización de tutorías de asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar.

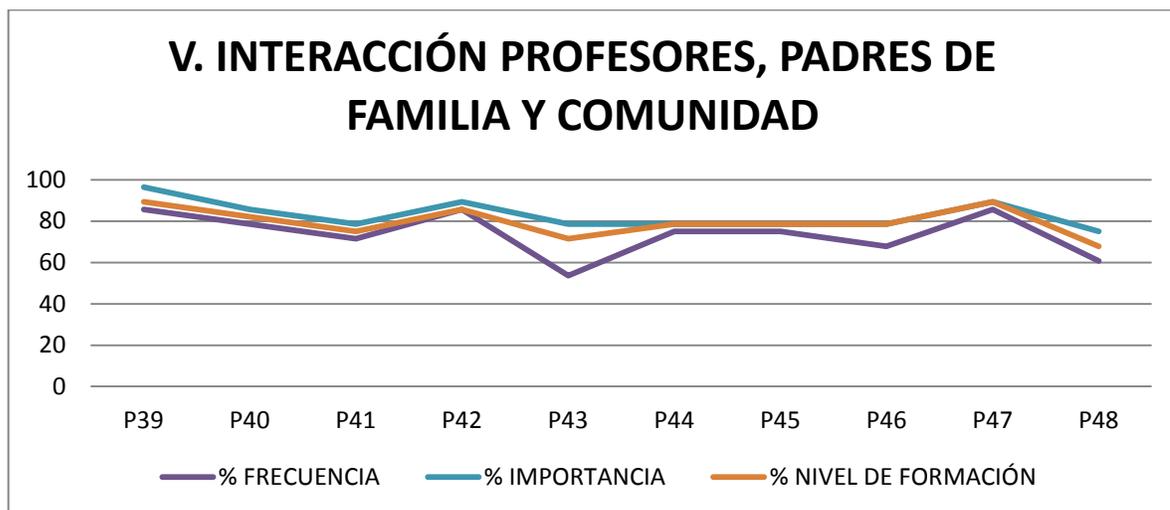
Tabla 17

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	3	86	4	96	4	89
P40	3	79	3	86	3	82
P41	3	71	3	79	3	75
P42	3	86	4	89	3	86
P43	2	54	3	79	3	71
P44	3	75	3	79	3	79
P45	3	75	3	79	3	79
P46	3	68	3	79	3	79
P47	3	86	4	89	4	89
P48	2	61	3	75	3	68

Elaborado Carlos Ordoñez

Fuente: Encuesta directa

Grafico 33



Elaborado Carlos Ordoñez

Fuente: Encuesta directa

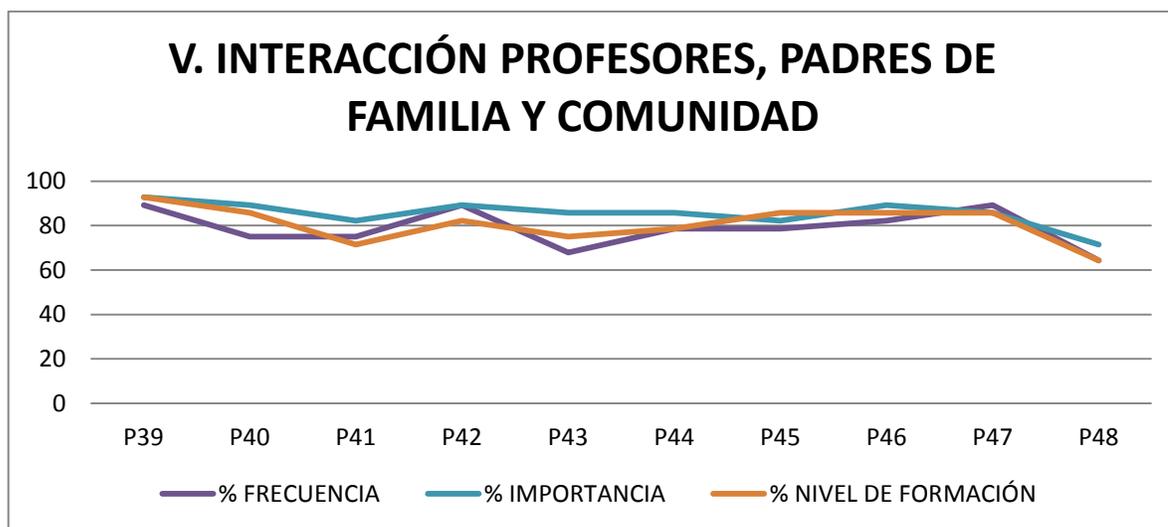
Tabla 18
DIRECTIVOS

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	4	89	4	93	4	93
P40	3	75	4	89	3	86
P41	3	75	3	82	3	71
P42	4	89	4	89	3	82
P43	3	68	3	86	3	75
P44	3	79	3	86	3	79
P45	3	79	3	82	3	86
P46	3	82	4	89	3	86
P47	4	89	3	86	3	86
P48	3	64	3	71	3	64

Elaborado Carlos Ordoñez

Fuente: Encuesta directa

Grafico 34
DIRECTIVOS



Elaborado Carlos Ordoñez

Fuente: Encuesta directa

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

La Lic. Rosa Muñoz Belmar no dice que la colaboración entre profesores aliviana, es gratificante, uno aprende y puede innovar”, quien cuenta que toda institución educativa debe implementar la práctica colaborativa, “tanto para planificar, como para articular la continuidad y secuencia del trabajo con los alumnos”

En la tabla 19 de aspectos sobre la actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo en relación a la gráfica 23 de Tareas de trabajo docente de los resultados de la muestra investigada n=7 (100%), se observa en los resultados que hay una mayor valoración entre (3) bastante y (4) mucho con una frecuencia (8.0) una importancia de (9.0) y nivel de formación para realizar cada una de las tareas del (8,7) en función de las tareas de trabajo docente con una valoración sobre 10.

En la tabla 20 de aspectos sobre la actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo y en relación a la gráfica 25 de Tareas de trabajo directivo de los resultados de la muestra investigada n=7 (100%), se observa en los resultados que hay una mayor valoración (3) bastante y (4) mucho con una frecuencia de (8.1) una importancia de la tarea de (8.9) y el nivel de formación de (8.7) en base al inventario de tareas del trabajo docente directivos con una valoración sobre 10.

De los resultados obtenidos se indica que en los docentes y directivos existe bastante valoración al trabajo en equipo en proyectos curriculares, planificaciones y demás actividades relacionados a la educación.

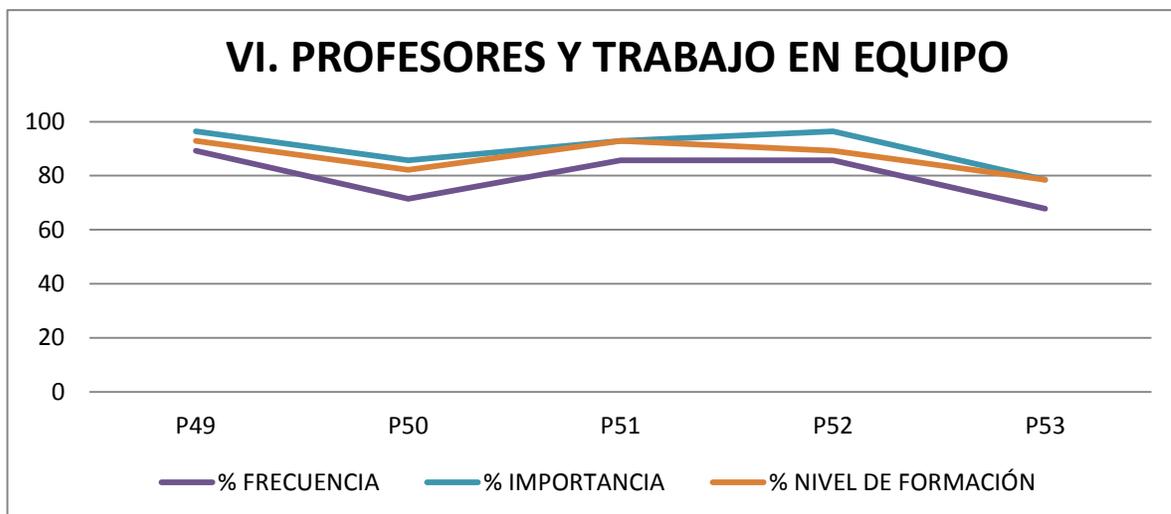
Tabla 19

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	4	89	4	96	4	93
P50	3	71	3	86	3	82
P51	3	86	4	93	4	93
P52	3	86	4	96	4	89
P53	3	68	3	79	3	79

Elaborado Carlos Ordoñez

Fuente: Encuesta directa

Grafica 34



Elaborado Carlos Ordoñez

Fuente: Encuesta directa

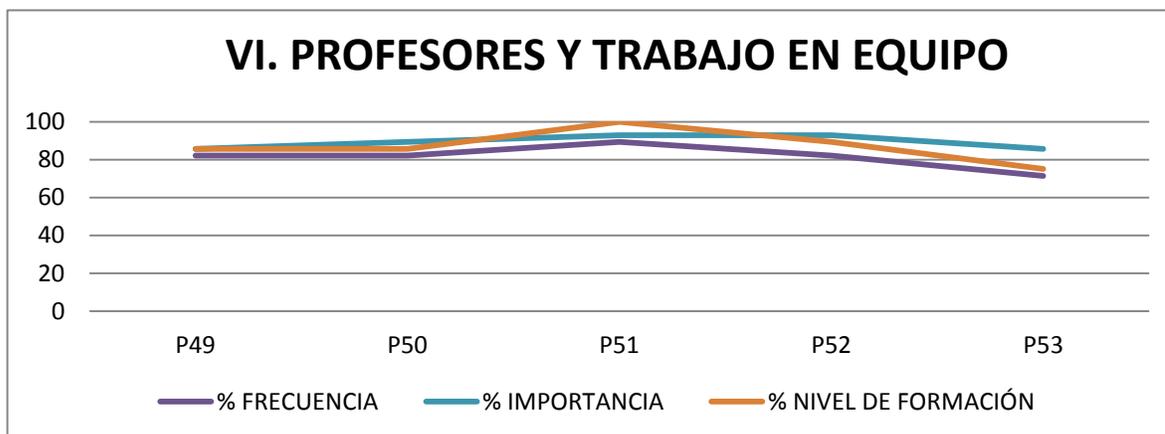
Tabla 20
DIRECTIVOS

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	3	82	3	86	3	86
P50	3	82	4	89	3	86
P51	4	89	4	93	4	100
P52	3	82	4	93	4	89
P53	3	71	3	86	3	75

Elaborado Carlos Ordoñez

Fuente: Encuesta directa

Grafico 35
DIRECTIVOS



Elaborado Carlos Ordoñez

Fuente: Encuesta directa

3.4.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado.

La formación docente es un proceso integral que tiende a la construcción y apropiación crítica de las herramientas conceptuales y metodológicas para el desempeño profesional. La docencia es una profesión y un trabajo caracterizado por la transmisión y la producción de conocimientos en torno a la enseñanza es un proceso permanente y continuo, que abarca no sólo las experiencias escolares sino también la totalidad de la trayectoria de vida de los docentes con su construcción personal y colectiva en donde se van configurando los pensamientos, conocimientos y prácticas

En la tabla 21 de aspectos sobre la actividades de formación que ejecuta el titulado que implique trabajo en equipo en relación a la gráfica 23 de Tareas de trabajo docente de los resultados de la muestra investigada n=7 (100%), se observa en los resultados que hay una mayor valoración entre (3) bastante y (4) mucho y (2) poco en la pregunta 58 en relación a la frecuencia, observando una frecuencia (7.5) una importancia de (9.0) y nivel de formación para realizar cada una de las tareas del (8,8) en función de las tareas de trabajo docente con una valoración sobre 10.

En la tabla 22 de aspectos sobre la actividades de formación que ejecuta el titulado en relación a la gráfica 25 de Tareas de trabajo directivo de los resultados de la muestra in-

vestigada n=7 (100%), se observa en los resultados que hay una mayor valoración (3) bastante (4) mucho y (2) poco en la pregunta 57 en relación a su frecuencia y nivel de formación para realizar esta actividad con una frecuencia de (8.0) una importancia de la tarea de (8.7) y el nivel de formación de (8.6) en base al inventario de tareas del trabajo docente directivos con una valoración sobre 10.

De los resultados obtenidos se indica que en los docentes y directivos existe poca aplicación de frecuencia y nivel de formación en la pregunta 58 en asistir a cursos de aprendizaje de segunda lengua, en la actualidad las capacitaciones giran en su totalidad en pedagogías aplicadas a la educación y no el estudio completo de otra lengua y de los pocos cursos existentes son limitados en tiempo y conocimientos.

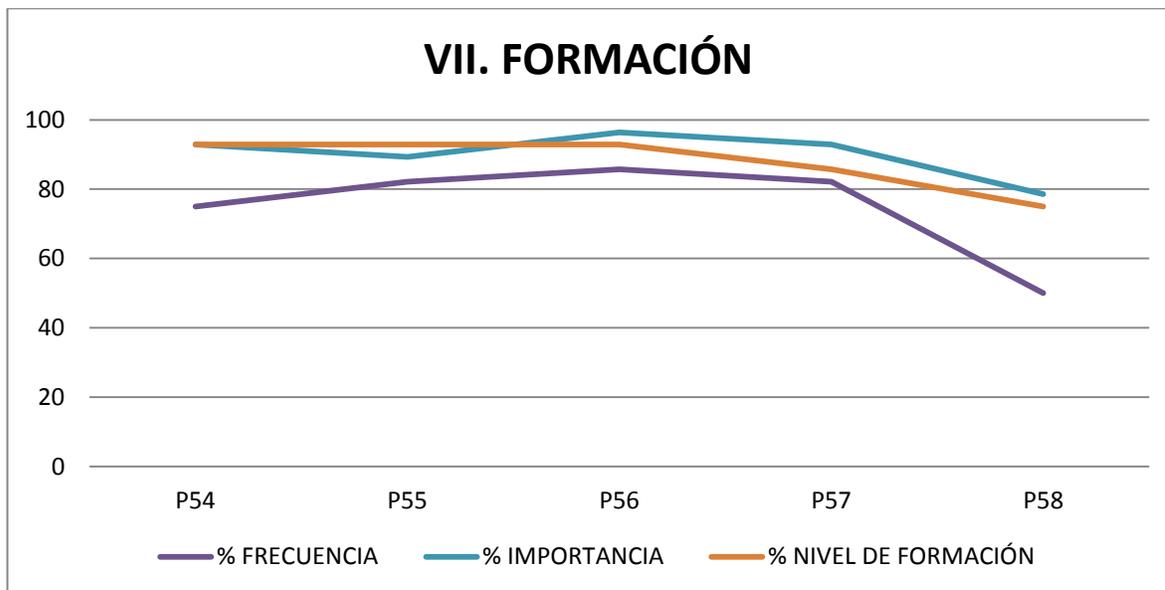
Tabla 21

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	3	75	4	93	4	93
P55	3	82	4	89	4	93
P56	3	86	4	96	4	93
P57	3	82	4	93	3	86
P58	2	50	3	79	3	75

Elaborado Carlos Ordoñez

Fuente: Encuesta directa

Grafica 36



Elaborado Carlos Ordoñez

Fuente: Encuesta directa

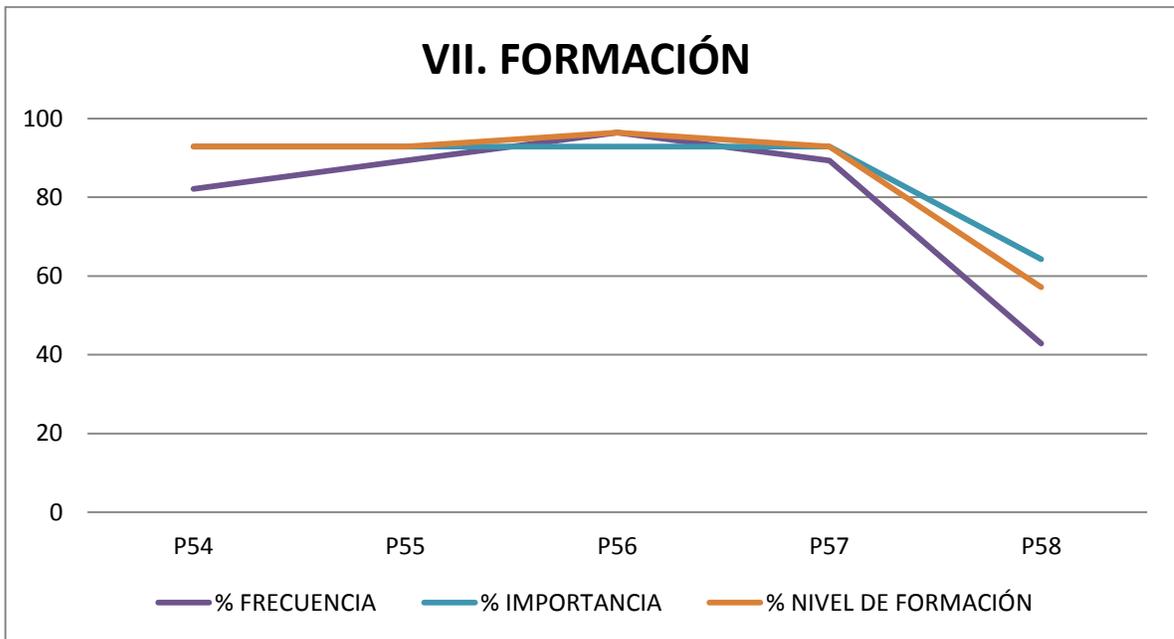
Tabla 22

DIRECTIVOS VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	3	82	4	93	4	93
P55	4	89	4	93	4	93
P56	4	96	4	93	4	96
P57	4	89	4	93	4	93
P58	2	43	3	64	2	57

Elaborado Carlos Ordoñez

Fuente: Encuesta directa

Grafico 37
DIRECTIVOS



Elaborado Carlos Ordoñez

Fuente: Encuesta directa

CONCLUSIONES

- 1.- En la investigación se confirma según los datos recolectados e interpretados que la totalidad de los titulados se encontraban ejerciendo la docencia mientras cursaban sus estudios universitarios en la UTPL y una vez culminados siguieron laborando normalmente en la docencia.
- 2.- La falta de continuidad en los estudios de posgrado por parte de los egresados una vez obtenido el Título de tercer nivel a excepción de casos en que han continuado sus estudios y han logrado ascensos laborales dentro del Ministerio de Educación.
- 3.- Los titulados se encuentran dentro de las instituciones educativas ejerciendo cargos directivos a pesar de solo poseer un título de tercer nivel.
- 4.- Las expectativas laborales de los titulados no se cumplen, debido a la falta de condiciones en su entorno laboral, salario docente y posibilidad de salidas profesionales.
- 5.- La falta de docentes en la región amazónica ha obligado a contratar a bachilleres como docentes de educación básica siempre incentivando a continuar sus estudios universitarios con el fin de promover una educación de calidad basada en una metodología científica y actualizada.
- 6.- Existe coordinación en las tareas del trabajo docente en todos los aspectos relacionados a la educación buscando reforzar algunas actividades como la intervención en la solución de problemas familiares y la elaboración de reglamento interno de comisiones.
- 7.- Falta de cursos de una segunda lengua, los existentes son limitados en tiempo y conocimiento y no hay una adecuada capacitación del idioma y su posterior enseñanza a los niños.

RECOMENDACIONES

Las recomendaciones van dirigidas al mejoramiento de los procesos educativos pos egreso que deben poseer los titulados de Ciencia de la Educación en todas las menciones de la UTPL con el fin de mejorar y eliminar problemas laborales, académicos de los titulados que ya se encuentran trabajando en las instituciones educativas del país.

- 1.- Educación continua y capacitación en pedagogía, metodologías y técnicas investigativas con talleres y cursos dirigidos a los docentes que permitan desarrollarse con calidad dentro del aula de clase excluyendo los impartidos por el Ministerio de Educación.
- 2.- Mayor intervención y seguimiento a los titulados de la UTPL con talleres de innovación de nuevas metodologías aplicadas a la enseñanza y aprendizaje que le permitan conocer el cambio que tendrán al ejercer la actividad de docente y relacionarlo con lo aprendido durante sus estudios de tercer nivel.
- 3.- Trabajo conjunto entre docentes y directivos elaborando reglamentos apropiados a la realidad educativa con cambio de metodologías y la innovación de nuevas tecnologías aplicadas a la educación.
- 4.- Estimular la participación de los titulados en actividades curriculares y laborales ofrecidas por la UTPL como pregrados y posgrados con una comunicación directa con los egresados que le permitan conocer proyectos educativos aplicables a su actividad docente.
- 5.- La UTPL en la región amazónica debe ajustarse a las necesidades de la población formando a los titulados en una segunda lengua siendo necesario y aplicable en la educación por la diversidad de centros educativos interculturales.

CAPITULO IV

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

Tema: Desarrollo de programas y cursos de capacitación continúa para la actualización de metodologías y técnicas académicas aplicables al aula de clase.

4.1 Justificación

La universidad en la actualidad tiene como misión esencial la formación de profesionales altamente capacitados que actúen como ciudadanos responsables, competentes y comprometidos con el desarrollo social y profesional pero para esto es esencial que las instituciones de enseñanza superior sea fuente de la continua actualización de políticas educativas relacionadas a la innovación en la investigación educativa y adquisición de pedagogías que le permitan a los egresados cumplir a cabalidad la función de docente sin ningún tipo de barrera académica solo con el único fin, conseguir la excelencia en la educación.

En nuestro contexto educativo actual la generación de conocimiento en las instituciones educativas es una de las demandas más importantes en la formación del docente universitario y al hablar de formación docente hablamos de su actualización, superación y capacitación, el docente necesita estar siempre abierto a los retos y desafíos que encuentra en la vida profesional estando dispuesto a examinar y perfeccionar sus metas y técnicas que quiere lograr alcanzar en el aula de clase.

4.2 Objetivos

Objetivo General

Desarrollar programas y cursos de capacitación continua para la actualización de metodologías y técnicas académicas aplicables al aula de clase.

Objetivos específicos

Contribuir al fortalecimiento educativo y desarrollo formativo de los titulados de la UTPL.

- Realizar capacitaciones de innovación pedagógica, calidad docente y educación continua.
- Actualizar conocimientos aplicados a la realidad laboral de los futuros docentes.
- Potenciar el ejercicio autónomo de la profesión de docente de los titulados de la UTPL.

- Fomentar mediante cursos y programas nuevas técnicas educativas que sean innovadoras y respondan a las expectativas del estudiantado.

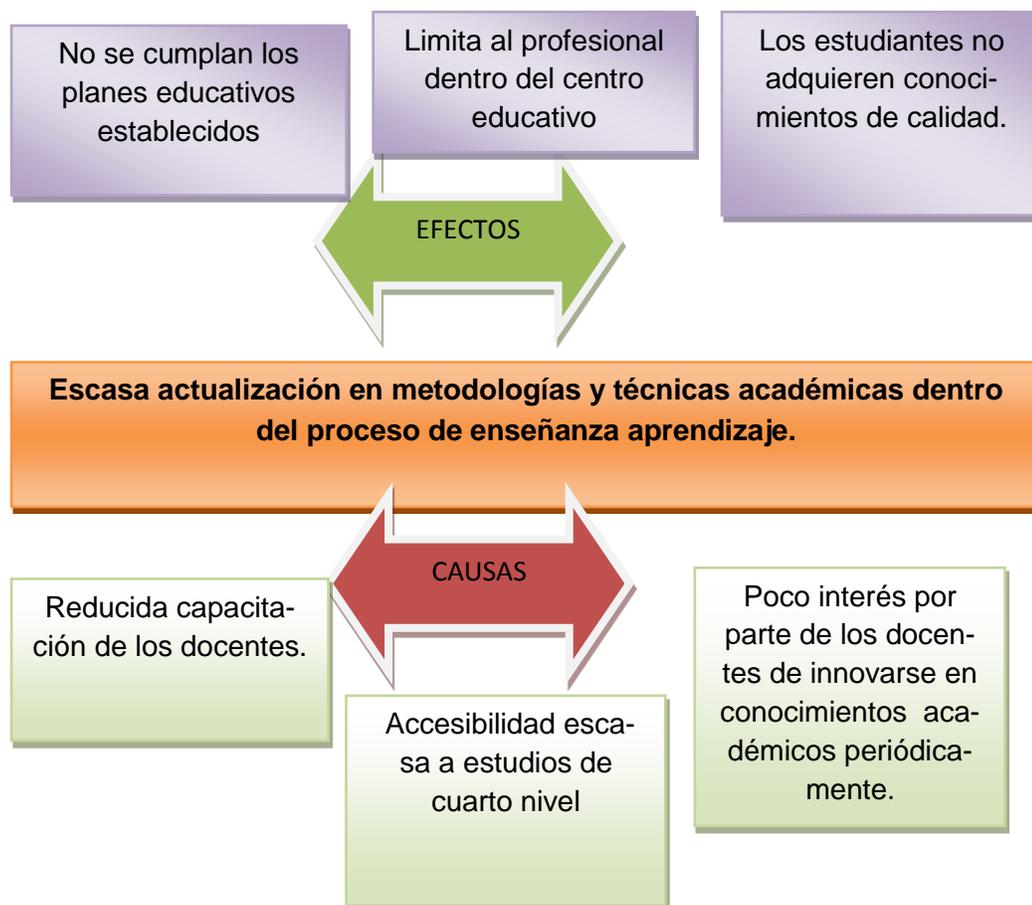
4.3 Metodología: Matriz de marco lógico

4.3.1 Análisis de involucrados

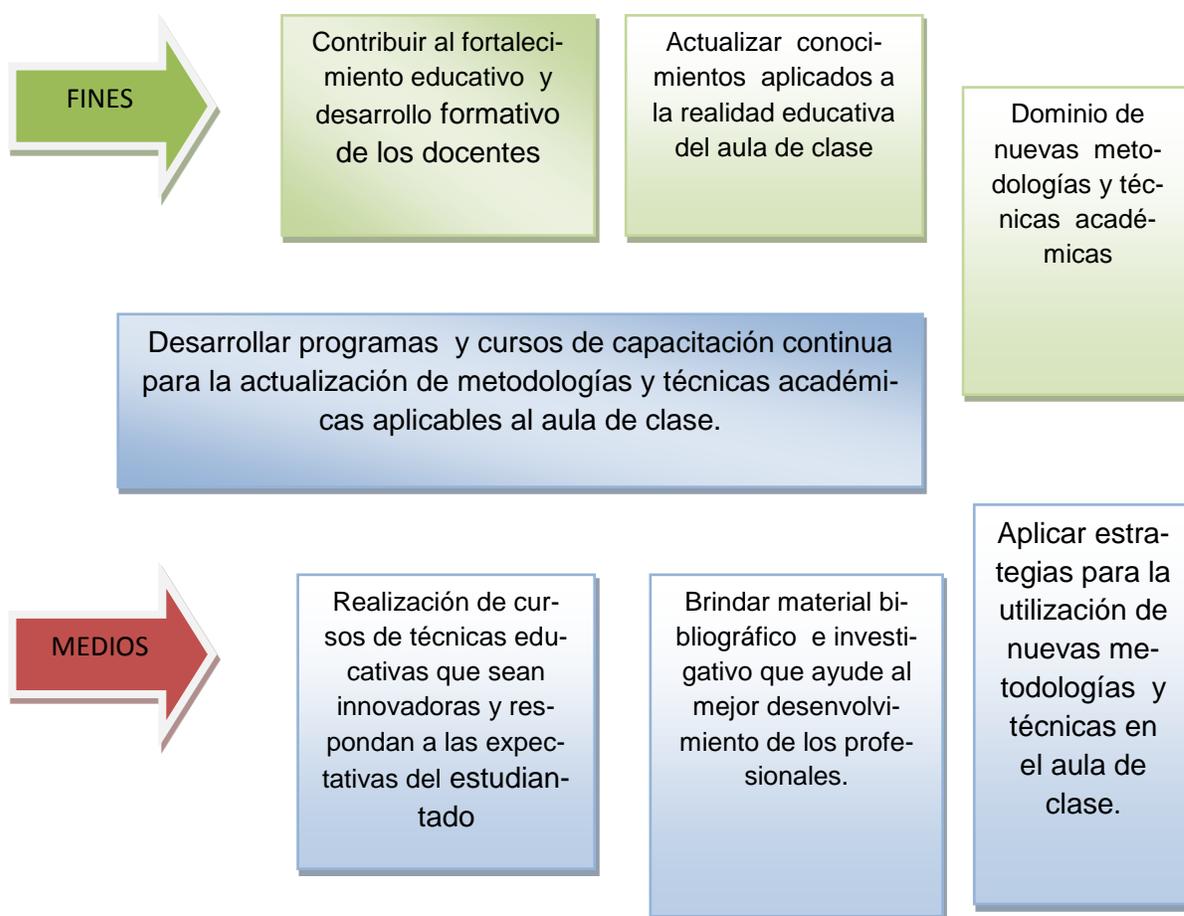
GRUPOS	PROBLEMAS PERCIBIDOS	INTERÉS EN UNA ESTRATEGIA	CONFLICTOS POTENCIALES
Titulados	<p>Falta de continuidad en los estudios para la obtención de título de cuarto nivel.</p> <p>No se cumplían todas las expectativas laborales y la limitada oportunidad de ascensos.</p> <p>Escasa actualización en metodologías del aprendizaje y técnicas de enseñanza.</p>	<p>Mayor promoción de posgrados para los titulados de la UTPL.</p> <p>Preparación profunda en temas en aspectos de inserción laboral.</p> <p>Capacitación permanente en temas de educación continua por parte del Ministerio de Educación.</p>	<p>Limitadas al acceso de información y oportunidades de profesionales.</p> <p>Desarrollo profesional poco pedagógico en sectores alejados debido a la escasa población estudiantil.</p> <p>Escasos recursos económicos, distancias geográficas y falta de aval universitario.</p>

Directivos	Limitación en la incorporación de nuevos docentes con título docente.	Establecer políticas que inserten al nuevo profesional egresado a instituciones con escasos de docentes	Las plazas educativas se encuentran en zonas alejadas y con poca remuneración.
------------	---	---	--

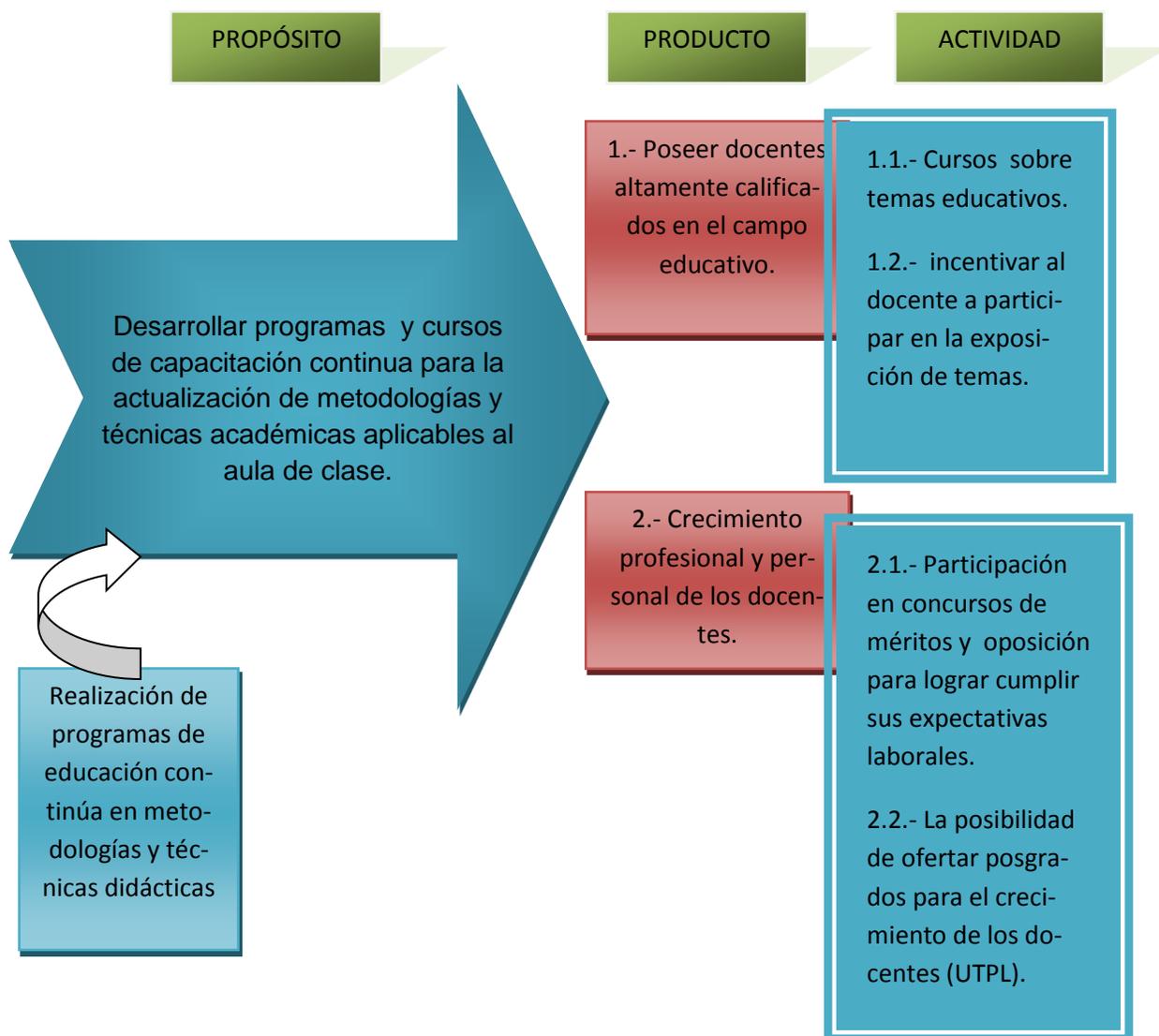
4.3.2 Análisis de Problemas



4.3.3 Análisis de objetivos



4.3.4 Análisis de estrategias



4.4 Plan de acción

4.4.1 Matriz del Marco Lógico

RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE	MEDIOS O FUENTES DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
Realización de programas de educación continua en metodologías y técnicas didácticas	7 Titulados de la UTPL se encuentran capacitando en metodologías y técnicas didácticas.	Fotografías Entrevistas registro de asistencia de los titulados al programa.	Distancia que separa a los titulados del lugar de la capacitación.
Desarrollar programas y cursos de capacitación continua para la actualización de metodologías y técnicas académicas aplicables al aula de clase.	7 titulados que se capacitan en cada uno de los centros educativos por parte del Ministerio de Educación los días sábados.	Control diario de asistencia de los docentes Archivos fotográficos.	Limitación en el tiempo de la capacitación y la actividad docente.
1.- Poseer docentes altamente calificados en el campo educativo. 2.- Crecimiento profesional y personal de los docentes.	3 Docentes se encuentran ejerciendo la actividad directiva en instituciones educativas.	Visitas permanentes a los centros educativos para verificar situación laboral docentes.	Accesibilidad a algunos de estos centros educativos.
1.1.- Cursos sobre temas educativos.	5 titulados capacitándose el día sábado.	Entrevistas Control de asistencia docente.	No se prevea estudios semi presenciales de los docentes y

2.2 La posibilidad de ofertar posgrados para el crecimiento de los docentes (UTPL).	5 titulados cursando sus estudios de posgrado en la UTPL	Verificación en el sistema de matriculados en posgrados en la UTPL.	asuntos familiares. Factores económicos y accesibilidad a la oferta académica.
---	--	---	---

4.5 Resultados esperados

TIPO DE INDICADORES	DESCRIPCIÓN	ELEMENTOS QUE LO CONFORMAN	RECOMENDACIONES
Indicadores de fin y de propósito	La búsqueda de soluciones a las falta de metodologías y técnicas académicas aplicables a la aula de clase es un tema que influye en la calidad de la educación de los estudiantes además afectando el crecimiento profesional al no poder acceder a posgrados que mejoren su actividad económica y personal.	<p>El presente proyecto beneficiara a los titulados de la UTPL.</p> <p>La muestra de investigación es de siete titulados.</p> <p>El programa de actualización tendrá una duración de 4 sábados y la calidad se evaluara durante su aplicación y los resultados obtenidos en los docentes.</p>	<p>Comunicación oportuna ya sea por medios electrónicos o llamadas telefónicas cada uno de los titulados.</p> <p>Fijar fechas para la realización de la capacitación tomando en cuenta la disponibilidad de tiempo, movilidad y reducir al mínimo su afectación en la carga horaria docente.</p> <p>Presentar ofertas de posgrados a los titulados dando las facilidades económicas para que puedan acceder a estos.</p>

<p>Indicador de los componentes.</p>	<p>Se realizó visitas personales a cada uno de los titulados donde se procedió a realizar entrevistas y encuestas con el fin de obtener información la cual al ser analizada proporciono los problemas reales de los titulados en su labor docente y las dificultades académicas en la región oriental de nuestro país.</p>	<p>El lugar de la capacitación será la sede de la UTPL en la ciudad del Coca por la cercanía al lugar de los titulados.</p>	<p>Coordinación oportuna con el Ministerio de Educación, la sede de la UTPL Coca y Loja para la presencia de los capacitadores.</p>
<p>Indicador de actividades.</p>	<p>Se solicitara la colaboración de especialistas en el campo de la educación por parte del Ministerio de Educación y de la UTPL para los respectivos cursos y programas de capacitación.</p> <p>En aspectos de infraestructura y materiales estará cubierto por la UTPL.</p> <p>No se podrá cubrir los gastos de movilización los mismos que serán asumidos por los titulados.</p>		

4.6 Bibliografía de la propuesta

- Bandres, E. (s.f.). *Formacion docente: la clave para lograr un verdadero cambio educativo, UNESCO - IESALC*. Obtenido de http://www.unesco.org.ve/index.php?option=com_content&view=article&id=2768%3Aformacion-docente-la-clave-para-lograr-un-verdadero-cambio-educativo&catid=126%3Anoticias-pagina-nueva&Itemid=712&lang=es
- Flores Talavera, M. G. (s.f.). *Retos y problemáticas en la formación de docentes de educación básica un acercamiento a los procesos cognitivos*. Obtenido de http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area_tematica_15/ponencias/0931-F.pdf
- Loren G, C. (s.f.). *La formación continua como proceso clave en la profesionalización docente; buenas prácticas Chile*. Obtenido de <http://www.rinace.net/rlei/numeros/vol4-num1/art1.pdf>
- Publica, S. S. (s.f.). *Hacia una política integral para la formación y el desarrollo profesional; .* Obtenido de http://ses2.sep.gob.mx/dg/dgespe/cuader/cuad1/4_vis.htm

BIBLIOGRAFÍA

- Alonso, L. E. (febrero de 2009). El debate sobre las competencias. Obtenido de www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf
- ANECA. (Marzo de 2009). Los procesos de insercion laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitacion y de obstaculizacion. Obtenido de Recuperado el 16 de enero de 2012: www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf
- Avalos, B. (2009). La insercion profesional de los docentes. Obtenido de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf>
- Educacion, M. d. (2012). Estandares de calidad educativa. Aprendizajes, Gestion Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura. Obtenido de Recuperado el 3 de Marzo de 2013: www.educacion.gob.ec/generalidades-pes.html.
- Leon, M. (16 de 01 de 2012). Politicas, Programas y Proyectos de insercion laboral para la juventud del Ecuador. Obtenido de http://rsa.utpl.edu.ec/eva/file.php/48076/2012-01-16_politicas_programas_insercion_laboral_jovenes_ecuador_lcr2133e_leon.pdf
- Perea, D. R. (MAYO - AGOSTO de 2000). LA CALIDAD EN EL DESARROLLO PROFESIONAL: AVANCES Y DESAFIOS. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21412000000200003&script=sci_arttext#x
- ROVIRA, E. C. (Revisada: 23-05-2000 Aceptacion: 11-01-2001). COMPETENCIAS GENERICAS EN LA FORMACION UNIVERSITARIA. Obtenido de <http://www.doredin.mec.es/documentos/008200230385.pdf>
- Vaillant, D. (12 de Mayo de 2009). Politicas de insercion a la docencia en America Latina: La deuda pendiente. Obtenido de www.ugr.es/~recfpro/
- Vidal, J. (2003). Metodos de analisis de la insercion laboral de los universitarios. Obtenido de http://mt.educarchile.cl/MT/jjbrunner/archives/libros/Tendencias/pdf/Insercion_laboral.pdf
- Weller, J. (2006). Insercion laboral de jovenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias. Diez tensiones y algunas estrategias. Obtenido de http://rsa.utpl.edu.ec/eva/file.php/48076/2012-01-16_insercion_laboral_jovenes_weller.pdf
- Weller, J. (AGOSTO de 2007). LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS JOVENES, CARACTERÍSTICAS, TENSIONES Y DESAFIOS. Obtenido de Revista CEPAL N°

92: <http://www.eclac.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=/revista/noticias/articuloCEPAL/7/29587/P29587.xml&xsl=/revista/tpl/p39f.xsl&base=/revista/tpl/top-bottom.xslt>.

ANEXOS

Anexo N° 2 Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas

--	--	--

--	--	--

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO



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



Señor(a) Encuestado(a):

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

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

*Realizar el trabajo de Fin de Titulación y obtener el título de Licenciatura en Ciencias de la Educación.
 *Caracterizar el puesto de trabajo del docente titulado en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL.

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

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

INDICACIONES:

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

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

--

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

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

3. EDAD:

--	--

4. SEXO:

Masculino	Femenino
-----------	----------

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

5.1 SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO			
Fiscal	Fiscomisional	Particular	Municipal

5.2 TIPO DE EDUCACIÓN		
Regular	A distancia	Propios derechos

		I
--	--	---

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

6.1	6.2	6.3
Pregrado	Posgrado	Ninguno

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

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

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

--	--

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

--

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

--

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

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

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

1	2	3	4 o más	ninguno

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

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

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

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

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

15.2 SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO			
Fiscal	fiscomisig nal	particular	municipal

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

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

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

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

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

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

--

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

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

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

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

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

INDICACIONES:

Señor(a) Encuestado(a):

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

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

*Caracterizar el puesto de trabajo docente.

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

VALORACIÓN	
4	MUCHO O ALTO
3	BASTANTE
2	POCO
1	NADA

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

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

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

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

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

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

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



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

Modalidad Abierta y a Distancia

ENCUESTA A DIRECTIVOS

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE



Señor(a) Encuestado(a):

La encuesta que se presenta a continuación es un inventario de tareas y actividades que realizan los docentes profesionales de Educación General Básica. Desde esta perspectiva usted como directivo del establecimiento conoce las actividades que desarrolla el titulado de Educación Básica de la UTPL en su institución, por lo que le solicitamos que responda desde el conocimiento de esta realidad.

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

- *Obtener información para la elaboración del Trabajo de Fin de Titulación de la Carrera de Ciencias de la Educación.
- *Caracterizar las tareas que ejecuta el titulado en el trabajo docente.

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

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

VALORACIÓN	
4	MUCHO O ALTO
3	BASTANTE
2	POCO
1	NADA

- Marque con un círculo un valor del 1 al 4 para frecuencia, otro para importancia y otro para nivel de formación en cada tarea. Su opinión es muy valiosa, por favor no deje ninguna tarea sin responder.
- Se ha dejado un espacio en blanco en cada aspecto marcado con letras (a, b, c, d, e, f, g) para que incluya alguna tarea que no esté contemplada y usted la considere relevante.
- El tiempo aproximado para contestar este inventario es de 30 minutos.

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

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

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

		D
--	--	----------

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

Anexo N° 3 Evidencias fotográficas

Lic. Norma Vargas Grefa Directora de la Escuela Fiscomisional Seis de Marzo ciudad del Tena.



Lic. Marisol Chimbo Directora de la Escuela Fiscomisional Juan Tanca Marengo de la ciudad del Tena.



Lic. Luz Chulco Directora Provincial de Educación Hispana de Orellana.



Lic. Verónica Vinuesa Escuela Fermín Inca de la ciudad de Baeza.



Lic. Sela Criollo Director de la Unidad Técnica Artesanal de la ciudad de Joya de los Sachas.



Lic. Mirian Ajon Escuela Enrique Castillo de la ciudad del Coca.



Lic. Elizabeth Bolaños Escuela Mercedes de Jesús de Molina.



Anexo 4: Entrevista a Directivos.



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ENTREVISTA A DIRECTIVOS

- 1 ¿Cuáles son los aspectos que usted toma en cuenta al momento de realizar la contratación de los docentes en educación básica?**
- 2 ¿Qué aspectos se deben considerar para mejorar la formación de los docentes?**
- 3 ¿Qué competencias requiere actualmente el docente de educación básica?**
- 4 La formación superior actual en educación ¿es útil para los profesionales de educación básica?**
- 5 ¿Qué metodología debe utilizar el docente de educación básica en el proceso de enseñanza aprendizaje?**