



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La universidad católica de Loja.

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCION EDUCACIÓN INFANTIL

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

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Autor: Pintado Troya, Lucia Claribel.

Directora: Carrión Ríos, Flora Narcisa, Mgs

CENTRO UNIVERSITARIO CARIAMANGA

2013

CERTIFICACIÓN

Magister.
Carrión Ríos Flora Narcisa.

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.

C E R T I F I C A:

Que el presente trabajo denominado “Propuesta de Intervención Educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación Mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja” realizado por el profesional en formación Pintado Troya Lucia Claribel; cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, septiembre de 2013.

f) _____

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.

Yo, **PINTADO TROYA LUCIA CLARIBEL** declaro ser autora del presente Trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f) _____

Autor: PINTADO TROYA LUCIA CLARIBEL.

Cédula: 1104521115

DEDICATORIA

El presente Trabajo de Fin de Titulación, lo dedico a mi querida Madre y a mi esposo que gracias a su apoyo moral, espiritual y económico he logrado alcanzar mi meta, seguir adelante con gran entusiasmo y sobre todo con amor.

PINTADO TROYA LUCIA CLARIBEL.

AGRADECIMIENTO

Mi más sincero agradecimiento a la Universidad Técnica Particular de Loja, de manera especial a la Magister. Flora Narcisa Carrión Ríos, en su cargo como tutora del trabajo de fin de titulación supo guiarme con sus conocimientos y experiencias, para el cumplimiento del presente trabajo de investigación.

A todas las instituciones que me supieron apoyar para la realización de este trabajo y de manera especial a los siete titulados investigados por su gran disponibilidad y cordialidad.

PINTADO TROYA LUCIA CLARIBEL.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Caratula	i
Certificación	ii
Declaración de Autoría y Cesión de Derechos	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de Contenidos	vi
Resumen Ejecutivo	1
Abstract	2
Introducción	3
1. TEMA: SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO (ARTÍCULOS CIENTÍFICOS)	6
1.1. El debate de las competencias en la era de la modernidad fluida	7
1.2. Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España	9
1.2.1. Situación especial de la mujer	10
1.3. La inserción profesional de los docentes	11
1.4. Estándares de calidad educativa aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura	13
1.5. Políticas de inserción a la docencia en América Latina: La Deuda Pendiente	15
1.6. Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador	17
1.7. ¿Por qué los docentes no pueden desarrollar procesos de enseñanza aprendizaje de calidad en contextos sociales vulnerables?	19
1.8. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los docentes en las escuelas Católicas de Madrid	21
1.9. Nuevas demandas a la Educación y a la Institución Escolar, y a la profesionalización de los docentes	23
1.10. Profesión Docente y Estrés Laboral: una aproximación a los conceptos de estrés laboral y Burnout	25
2. TEMA: METODOLOGÍA	27
2.1. Diseño de la investigación	28
2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	28
2.3. Preguntas de Investigación	28
2.4. Contexto	29
2.5. Población y Muestra	29

2.6.	Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos	29
2.7.	Procedimiento para la aplicación de los instrumentos	30
3.	TEMA: INTERPRETACIÓN ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.	31
3.1.	Características de los titulados: individuales, académicas y laborales	32
3.1.1.	Características individuales de los titulados de ciencias de la Educación de modalidad abierta	32
3.1.1.1.	Ubicación Geográfica	33
3.1.1.2.	Edad de los titulados	33
3.1.1.3.	Sexo de los titulados	34
3.1.2.	Características académicas de los titulados	35
3.1.2.1.	Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de Bachillerato	35
3.1.2.2.	Tipo de educación	36
3.1.2.3.	Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura	36
3.1.3.	Características laborales del titulado en ciencias de la educación.	37
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.	37
3.1.3.2.	Número de establecimientos en los que trabaja el titulado	38
3.1.3.3.	Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral	38
3.1.3.4.	Características del trabajo actual	39
3.2.	Formación académica de los titulados y su formación con la actividad laboral	41
3.2.1.	Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y el empleador	41
3.2.2.	Grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales específicas de ciencias de la Educación	41
3.3.	Valoración docente de la profesión	42
3.3.1.	Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado	42
3.4.	Satisfacción docente	54
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 titulados y empleadores.	55
3.5.1.	Aspectos metodológicos - didácticos que desarrolla el titulado desde el punto	55

de vista de este y del empleador	
3.5.2. Autoevaluación de la práctica docente desde el punto de vista del titulado y empleador	58
3.5.3. Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado desde el punto vista del titulado y empleador	60
3.5.4. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas desde el punto de vista del titulado y empleador	62
3.5.5. Interacción profesor - padres de familia y comunidad desde el punto de vista del titulado y empleador	64
3.5.6. Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo desde el punto de vista del titulado y empleador	66
3.5.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado desde punto de vista del titulado y del empleador	68
3.6. Conclusiones y recomendaciones	70
3.6.1. Conclusiones	70
3.6.2. Recomendaciones	71
4. TEMA: PROPUESTA DE INTERVENCIÓN	72
4.1. Tema	73
4.2. Justificación	73
4.3. Objetivos	74
4.4. Metodología: Matriz del marco lógico	75
4.4.1. Análisis de involucrados	75
4.4.2. Análisis del problema	76
4.4.3. Análisis de objetivos	77
4.4.4. Análisis de estrategias	78
4.5. Plan de acción (etapa de planificación)	79
4.5.1. Matriz del marco lógico	79
4.6. Resultados esperados	81
4.7. Bibliografía de la propuesta	82
4.8. Anexos de la propuesta	83
5. Bibliografía	89

6. Anexos	91
Anexo 1: fichas de contactos para titulados y empleadores	91
Anexo 2: instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas	92
Anexo 3: cartas dirigidas al titulado y empleado	102
Anexo 4: entrevistas dirigidas a los Directivos.	104
Anexo 5: evidencias fotográficas	110

RESUMEN EJECUTIVO

La investigación tuvo como objeto, conocer las características laborales del docente y el inventario de tareas del trabajo que ejecuta el titulado, proceso que se llevó a cabo en la provincia de Loja, con la participación de siete titulados egresados en los años de 2007 – 2012; de la Modalidad Abierta y a Distancia, Escuela de Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica; como a sus empleadores; cuyo proceso se lo realizó mediante, las técnicas de la encuesta y la entrevista.

Es importante mencionar que los conocimientos adquiridos en la Universidad Técnica Particular de Loja, por parte de los docentes investigados, ha sido muy satisfactorio para insertarse como docentes, en el mundo laboral ya que la mayoría de ellos se encuentran desempeñándose en su área de trabajo en la que ellos fueron formados.

La propuesta de intervención está dirigida a los docentes titulados con la finalidad de que los padres de familia coadyuven en las tareas escolares, siguiendo una normativa ofrecida por el centro escolar para lograr el aprendizaje significativo de sus hijos y/o representados, lo cual también se traduce en la corresponsabilidad docente - padres de familia.

PALABRAS CLAVES: Características laborales, tareas del docente, titulado, empleador, propuesta de intervención.

ABSTRACT

The research was, to ascertain the characteristics of the teacher labor and inventory tasks running the titled work, a process that took place in the province of Loja, with the participation of seven qualified graduates in the years of 2007 - 2012, of open and distance mode, School of Science Education, Major Basic Education and their employers, whose trial was made using the techniques of the survey and interview.

It is noteworthy that the knowledge acquired at the Technical University of Loja, on the part of teachers investigated, has been very satisfying to be inserted as teachers, in the workplace and that most of them are performing in their area of work which they were formed.

The proposed intervention is aimed at graduate teachers in order that parents contribute on schoolwork, following a policy offered by the school to achieve meaningful learning of their children and / or represented, which also translates into teaching responsibility - parents.

KEYWORDS: labor characteristics, teacher work, entitled, employer, intervention proposal.

INTRODUCCIÓN

El desarrollo de la presente investigación está enfocado en identificar las características laborales y desempeño docente, que permiten elevar la calidad en el sistema educativo.

Los recursos humanos involucrados y que participaron fueron docentes y/o titulados, y empleadores y/o directivos.

La Universidad Técnica Particular de Loja en un primer estudio realizado a los titulados de todas las menciones de Ciencias de la Educación en el periodo 2005 – 2010, obtuvo importante información acerca de la inserción laboral y un diagnóstico de necesidades formativas.

El presente estudio es la continuidad de la investigación realizada en el año 2013. Con esta investigación se da inicio específicamente con la inserción laboral de los titulados en la mención Educación Básica.

La evaluación del desempeño laboral de docentes es de un compromiso nacional con la calidad de la educación, que debe propiciar la reflexión permanente, tanto individual como colectiva sobre las posibilidades de crecimiento personal y profesional del talento humano, encargado de dirigir las instituciones educativas y de liderar los procesos de enseñanza aprendizaje en las aulas.

Esta investigación constituye una herramienta invaluable para el mejoramiento, del proceso de enseñar y aprender, a partir de la cual los docentes y directivos, instituciones educativas, entidades territoriales y el país podrán trazar estrategias que conduzcan a la adquisición y el desarrollo efectivo de las competencias que requieren los maestros y maestras para que los niños, niñas, adolescentes y jóvenes, accedan a un educación de mayor calidad.

Se espera que los diferentes actores del proceso, titulados y empleadores, comprometan sus esfuerzos hacia el mejoramiento continuo, excelencia educativa, impulsando así el desarrollo social, económico, cultural, científico, técnico y tecnológico en los ámbitos local y nacional.

Esto solo será posible en la medida que los actores involucrados: directivos, docentes, padres de familia y alumnos se integren como una verdadera comunidad educativa y a la vez como comunidad de aprendizaje, y bajo un marco legal del reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural, que apuesta afines y principios de carácter universal.

El titulado como agente activo, participativo e innovador ha dado respuesta a los diferentes ítems de manera diversa de acuerdo a la visión y prácticas educativas a partir de su ambiente laboral y académico, desarrollado en su espacio diario y educativo.

La población de la presente investigación es de siete titulados que han obtenido el título de Licenciatura en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica, de los años 2007 – 2012, buscando conocer cuáles son las competencias, características que tienen los antes mencionados, utilizando como instrumento de investigación una ficha de contacto para el titulado y otra para el empleador. Una encuesta aplicada al titulado y directivo. Una entrevista dirigida al directivo.

El diagnóstico de esta investigación fue, remitido en informes confidenciales y personalizados a la Universidad Técnica Particular de Loja, sus objetivos son:

Objetivo General:

Realizar una Propuesta de Intervención Educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación Mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Objetivos Específicos:

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

La estructura del informe consta de: Resumen, introducción, metodología, síntesis del material bibliográfico (artículos científicos), conclusiones, recomendaciones, propuesta de intervención, bibliografía y anexos.

Formulo la sincera invitación a todas las personas que se interesan y están inmersas dentro de los procesos educativos para leer, analizar, comentar y sugerir, sobre los contenidos de este Trabajo de Fin de Titulación, cuya característica importante es: Cómo deben ser copartícipes en el aprendizaje tanto titulados como padres de familia, como un compromiso sociocultural, económico – político, formativo – educativo y, técnico – tecnológico.

1. TEMA: SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO (ARTÍCULOS CIENTÍFICOS)

1.1. El debate de las competencias en la era de la modernidad fluida.

Autor: Alonso, Fernández Rodríguez, & Nyssen

Edición: 2009.

La formación que se imparte en las universidades no es la adecuada para las demandas de la nueva sociedad, ya que el sistema actual es muy competitivo.

Es aquí en este ámbito donde entra la importancia de las competencias para que el titulado pueda ejecutar su tarea con una muy buena formación, permitiéndole desarrollar una actividad o profesión y esto solo lo puede transmitir el educador universitario, para así poder tener resultados visibles en nuestros educandos.

En España los titulados, educadores, estudiantes y empleadores su mayor preocupación es de que existe una desconexión entre instituciones universitarias y el entorno del trabajo, existiendo una decreciente comunicación por parte de las entidades involucradas en este proceso en donde está inmerso el titulado.

La universidad debe obtener mayor protagonismo en la economía regional, que sea más activa, al igual se requiere la participación de todos los miembros de la sociedad en el proceso de cambio.

Se argumenta que uno de los problemas desde la década de los ochenta en los titulados españoles ha sido el desempleo juvenil, de igual forma la educación.

Con respecto a la dimensión social la educación superior juega un papel esencial, en la reducción de las desigualdades, en la elevación del nivel del conocimiento, destrezas y competencias, en las cuales está involucrado él titulado.

Siendo preciso el desarrollo de una cultura de aprendizaje individual e institucional, refiriéndose al educador y al educando.

La economía y el éxito dependen mucho de los conocimientos y nivel de formación de una educación continua, el desempleo juvenil que existe en España se concentra en los jóvenes universitarios, en donde las empresas exigen varias competencias en que no han sido formados, no han sido parte de su currículo de estudios, mencionando algunas como son: liderazgo, trabajo en equipo, inteligencia emocional etc.

La educación superior es esencial, ya que eleva los niveles de conocimientos, destrezas en la reducción de desigualdades, solo la universidad puede formar al educador en un nivel en donde conste lo cultural, científico y técnico en donde se pueda desempeñar como un buen investigador, al igual que debe seguir con una educación permanente, a lo largo de toda su

vida, no solo refiriéndose a un ámbito económico sino más bien alcanzar su autorrealización personal.

La principal carencia por parte de los titulados es la falta de experiencia, convirtiéndose en una obsesión, en poseerla ya que es un impedimento para, poder estar inmersos en el mundo laboral.

Los titulados españoles opinan que desearían recibir más práctica que teoría, para estar inmersos en la incursión laboral, manifestando que algunos han hecho carrera pero no profesión, algunas empresas no valoran su formación sino más bien exigen experiencia, al igual que las practicas que se realizan durante la carrera no las aceptan como experiencia adquirida por parte de ellos; pero en otras empresas o instituciones si valoran la teoría, valores, aceptación de la autoridad y la disciplina.

La mayor parte de instituciones requieren que el alumno este inmerso en el mundo del trabajo, aun sin haber terminado sus estudios, siendo así de esta manera que él pueda ir adquiriendo la experiencia necesaria.

Siendo muy precaria la inserción al trabajo laboral por parte de los titulados españoles, el apoyo por parte de la familia es de un alto nivel de importancia para el egresado saber que cuenta con este tipo de apoyo, en la tardía inserción al mundo laboral.

Con respecto a la búsqueda de trabajo existen varias vías de acceso, una de ellas es por intermedio de amigos, familiares, o los mismos profesores de la universidad, siendo un poco más accesible poder insertarse en el trabajo que está anhelando ser parte.

Los titulados españoles mencionan que existen algunas carreras que son muy generalistas, y con muy escasa orientación al mundo laboral, no adquieren las competencias necesarias; existiendo división de opiniones, para otros la formación que han recibido ha sido muy útil.

Se debe transmitir por parte de los empleadores una moral de trabajo, transfiriendo la disponibilidad como eje central al igual que la atención que se necesita a las condiciones de los diferentes contextos y lo que ello demanda.

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

Autor: ANECA

Edición: 2009.

La investigación que se llevó a cabo en España proporciona una información de la realidad, en que se insertan los universitarios al mundo laboral siendo está muy difícil y tardada, la gran mayoría de titulados españoles no están satisfechos con la formación recibida en las universidades ya que no es de gran utilidad para el lograr la inserción en el mercado laboral.

Algunas universidades protegen a sus egresados y no han accedido con la investigación.

Al referirse a la inserción laboral, se caracteriza en una necesidad que tienen las personas por estar inmersos en el mercado de trabajo en donde ellos pueden poner en práctica todos sus conocimientos, adquiridos en su formación, la falta de idiomas es el punto admitido por los universitarios españoles, argumentando que ellos llegan a reclamar a las instituciones la carencia de este tipo de formación.

Al ingresar a la actividad laboral existe poca información sobre el puesto o cargo que se va a desempeñar ya que existen diferentes contextos como son: sociales, políticos, geográficos, la mayor parte de titulados en el contexto español están inmersos en lo que se refiere a lo geográfico dentro de su misma provincia, proporcionando sus servicios profesionales.

Aunque existen más salidas en la profesión cuando ha habido una educación continua, más probabilidades de que se habrá o se llegue a elegir un buen empleo, pero esto es una desventaja para los que se han quedado estancados, no han seguido con su formación.

Cuando se ha finalizado la formación académica existen ciertos sentimientos que son: la impericia, temor, la falta de experiencia, al igual existen puntos positivos para la inserción, la edad, el título de másteres y postgrado tienen más salidas profesionales que el de licenciado, hablar otro idioma, pasantías o salidas en el extranjero, la personalidad, la actitud son relevantes a la hora de insertarse en el mundo laboral.

Existen aspectos que se consideran como negativos en algunos casos no ayudan al crecimiento profesional que imparte la universidad: la excesiva teoría, ser muy generalistas, carencia en la enseñanza de una segunda lengua, la incompetencia que se da por parte del personal docente, la escasa intervención por parte del profesorado al mundo laboral,

También se señala aspectos positivos la apertura la innovación metodológica, el conocimiento, la cooperación esto es de gran ayuda en la formación del titulado en las diferentes áreas a desempeñar.

Existe una brecha entre la universidad y el mercado laboral se exige experiencia algo que es imposible en algunos casos ya que solo poseen las prácticas que están inmersas dentro de la formación universitaria y ser jóvenes, no sobrepasar el límite de edad según el requerimiento de la empresa o institución.

La principal vía de acceso al empleo en los universitarios españoles se ha realizado a través de amigos y familiares he aquí la importancia de las relaciones personales ya que intervienen en la aceptación al puesto de trabajo, esto se puede observar en el sector privado, al igual en el sector público.

Se menciona que para la selección del personal, muchas de las veces influyen las habilidades cognoscitivas generales, experiencias sociales, actitudes positivas hacia el trabajo, todo esto se toma muy en cuenta antes que los resultados académicos manifestados en el expediente personal.

Entre las competencias flexibles que poseen los titulados están capacidad de aprendizaje, capacidad innovadora, flexibilidad funcional, movilidad profesional y sobre todo geográfica, todo esto se da mayor importancia al insertarse al trabajo, ya que la mayoría de titulados españoles creen que son de carácter personal, mas no adquiridas en la formación universitaria.

1.2.1. Situación especial de la Mujer.

La inserción de la mujer en el trabajo laboral es un punto importante ya que no es como décadas atrás, en donde la mujer se quedaba en casa y el hombre era el único proveedor, en los últimos tiempos su inserción ha sido provechosa aunque claro con un poco de dificultades por los roles de género que en algunas empresa o instituciones se asignan.

La discriminación hacia el sexo femenino por su potencial de maternidad, cada vez estaría dándose en las ciudades más avanzadas, en donde ellas están más dispuestas a retrasar su papel familiar, prefiriendo su rol profesional.

Otro punto importante es la diferencia que existe con Europa en la inserción laboral de los titulados en este contexto tienen más posibilidades de salida en lo laboral ya que cuentan con apoyo público, conocimiento de idiomas que no poseen los titulados españoles.

1.3. La inserción profesional de los docentes.

Autor: Avalos

Edición: 2009.

La inserción laboral de los docentes de Chile, ellos miran con diferentes aspectos su trabajo al insertarse al mundo laboral, sin embargo la percepción de su enseñanza cambia con las experiencias que obtiene en el primer trabajo.

Enfrentan la enseñanza de otra manera, ya que varía mucho dependiendo del contexto donde se desenvuelve, la forma como cada docente novel afronta la enseñanza no es igual de un lugar geográfico a otro, ni entre sub-culturas de un mismo país. Tampoco lo es de un momento histórico a otro.

La globalización actual de considerables políticas educacionales, la internacionalización de las evaluaciones de aprendizaje, que confronta a los maestros en América Latina con perspectivas de desempeño propias de otros contextos, a pesar de que las poblaciones estudiantiles a las que enseñan y sus propias condiciones de trabajo no lo sean.

El docente conoce un marco curricular, el que le imparten en su formación, pero al insertarse al empleo debe manejar otro distinto al que él ha recibido en la formación, sabiendo adaptarse a la situación actual.

Al introducir reformas en los establecimientos los docentes no cuentan con el tiempo suficiente para poder adaptarlo o implementarlo, correctamente, afectando de manera directa al docente ya que se exige responsabilidad por la dicha acción.

Algo relevante es la implementación del acompañamiento a los nuevos docentes que se está introduciendo en Chile pero los avances son lentos, al igual que en América Latina se puede decir que se está discutiendo el posible acompañamiento a los docentes.

Al no haber oportunidades de acompañamiento, se acarrea un efecto en la introducción de nuevos titulados, teniendo la libre decisión de seguir en la docencia o abandonarla por completo.

En América Latina y en algunos países en vía de desarrollo los programas formales, son muy limitados por no tener apoyo político, falta de recursos, no pueden cubrir lo propuesto proporcionando para cada lugar de trabajo un acompañante o mentor.

Correspondiendo a la autoridad educacional a nivel nacional, regional o local la orientación en los centros educativos en cómo ayudar a la introducción de los nuevos docentes y su respectivo acompañamiento.

Otro punto importante es que no existe, personal preparado o no es posible la creación de un maestro en esta categoría con nuevas capacidades, para la asignación y supervisión, del acompañamiento al nuevo docente.

Varios son los casos en que el docente novel, al ingresar por primera vez a la institución donde va a ejercer su profesión se siente desorientado y es ahí en donde un compañero con más años en la institución le guía, al igual que existen otros casos en donde tienen que ellos guiarse solos sin la ayuda de un tercero, es ahí donde ellos se encuentran con situaciones difíciles que no los encuentran en los libros de donde obtuvieron su formación, he aquí es en donde acuden a colegas con más experiencia.

Las condiciones de trabajo, en los sistemas de varios países latinoamericanos la inserción de los nuevos profesores no significa menor carga, en el caso de tiempo completo esto puede significar, como ya se ha dicho, una carga doblemente alta si debe trabajar en más de un establecimiento para obtener un sueldo admisible.

En el caso de Chile y particularmente en América Latina al parecer no existe una reglamentación que favorezca la reducción de la carga horaria al igual que la entrega de cursos menos demandantes a profesores noveles.

El docente puede ir construyendo su propia identidad en lo profesional en unas condiciones en donde, le den la oportunidad de recibir ayuda, tiempo para la preparación de sus clase, al igual para conocer a los alumnos, y si alguien le observa en su labor profesional le indague, lo que hace bien o lo que podría hacer mejor o como lo podría mejorar, o al existir debilidades en su conocimiento disciplinario le otorguen la asistencia a un curso en donde pueda afianzar sus conocimientos para dicha acción en la que desea ser cada día mejor y saber afrontarla.

En las instituciones en donde recibieron la formación los docentes, se argumenta que se puede aplicar un seguimiento, realizar reuniones, organizar actividades para poder reforzar los conocimientos adquiridos tanto en lo que se refiere a contenidos, y a lo didáctico.

Los docentes deben ser autónomos al momento de ingresar a la institución con mente positiva, con entusiasmo y sintiéndose capaces de afrontar las diferentes realidades y necesidades que se enfrentan en el diario vivir en el entorno laboral.

1.4. Estándares de calidad educativa aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura.

Autor: Ministerio de Educación del Ecuador

Edición: 2012.

La educación que debe ser de calidad en el Ecuador, para todos los estudiantes. Como se argumenta de ello a continuación.

Artículo 26: “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado.”

Es decir no debe haber discriminación alguna.

Artículo 27: La educación debe ser de calidad.

Acorde a los nuevos parámetros que se han establecido en la calidad de la educación.

Para establecer qué es una educación de calidad, necesitamos primero identificar qué tipo de sociedad queremos tener, pues un sistema educativo será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta.

El sistema educativo será de calidad en la medida en que dé las mismas oportunidades a todos, y en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los resultados que genera contribuyan a alcanzar las metas que conduzcan al tipo de sociedad que aspiramos para el Ecuador.

El propósito de los estándares de la calidad educativa está orientado a apoyar, monitorear la acción de los principales actores como son los educandos, para su mejora continua.

Siempre se debe dar la información necesaria a la familia y a otros miembros de la sociedad.

Recibir la debida información los docentes, para poder realizar la debida intervención en los educandos, saber que es lo más importante que necesitan aprender.

El apoyo y la asesoría dirigida hacia los educadores e instituciones del sistema educativo respecto a la evaluación recibida.

Los ajustes periódicos que se deben realizar a las guías pedagógicas, y al material didáctico que se utiliza diariamente en el aula de clases.

El informe que se da a la sociedad sobre el desempeño del docente y la calidad de los procesos del sistema educativo en que está inmerso.

En el Ecuador no había tenido definiciones explícitas y difundidas acerca de qué es una educación de calidad y cómo lograrla. A partir de la implementación de los estándares, se contará con descripciones claras de lo que se quiere lograr, y se puede trabajar colectivamente en el mejoramiento del sistema educativo.

Los estándares de desempeño profesional están orientados a la mejora de los docentes y directivos, del sistema educativo ecuatoriano, siendo de gran utilidad para la guía, diseño de estrategias de mejoramiento, toma de decisiones al apoyo y asesoría, certificación, concurso de méritos y oposición para el ingreso al magisterio, formación inicial, formación continua y desarrollo profesional educativo.

A futuro se tiene pensado, aplicar a los docentes nuevos o novatos que se insertan en el sistema educativo, un mentor o asesor, auditor en diferentes áreas disciplinares, siendo relevante su importancia ya que de esta forma se lograra insertarse de la mejor manera en el mundo laboral, en este caso la docencia.

La característica principal del docente de calidad es de dar oportunidades de aprendizaje, a todos sus estudiantes sin privilegio alguno o favoritismo.

Los estándares de desempeño profesional en el cual el docente debe tener un dominio de su área que desempeña, usar una pedagogía variada, la actualización continua, relación interpersonal con sus alumnos, padres de familia una ética profesional.

Imparte en el aula una enseñanza que permite que los estudiantes ecuatorianos alcancen el perfil de egreso o aprendizaje declarados por el Currículo para la Educación General Básica y para el Bachillerato. Siendo así que los estándares de desempeño docente están planteados en el marco del Buen Vivir, respetan la diversidad de culturas, contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza – aprendizaje, favorecen el desarrollo profesional de los actores educativos en este caso docentes, directivos, controlan el cumplimiento de los lineamientos y las disposiciones establecidas por el Ministerio de Educación.

En los intentos de mejorar la educación del Ecuador han sido procesos predominantes y su dirección desde el Estado Central.

El cambio debe ser impulsado desde los propios centros educativos y debe haber la participación irrelevante de toda la comunidad educativa.

1.5. Políticas de inserción a la docencia en América Latina: la deuda pendiente.

Autor: Vaillant

Edición: 2009.

Se ha llevado a cabo cierta investigación en América Latina de los docentes noveles, en la inserción laboral pretendiendo dar ciertos incentivos al maestro por la calidad de enseñanza que se imparte, por la equidad, pero al ser llevadas a la práctica es difícil obtener un buen resultado ya que aún existen las desigualdades, refiriéndose a lo educativo y el rendimiento bajo, existe una inestabilidad en los cargos del Ministerio de Educación.

Varios países se caracterizan por un entorno profesional que presenta dificultades a la hora de retener a los buenos maestros y profesores, siendo escasos los estímulos para que la profesión docente sea la primera elección de carrera.

Considerando que las condiciones de trabajo son inadecuadas y existen serios problemas en la estructura de remuneración e incentivos.

Al referirse a los años que ejercen la docencia, entre los 4 - 7 años se ingresa en la fase en la que construyen la identidad profesional y desarrollan la eficacia en el aula. Luego, entre los 8 a los 15 años aparece una etapa en la que surgen tensiones y transiciones. Cuando los docentes alcanzan entre 16 y 23 años de vida profesional, se inicia una fase en la que surgen tensiones y problemas tanto en la motivación como en el compromiso.

En los 24 a 30 años de actividad docente, surgen mayores desafíos para mantener la motivación. Finalmente con 31 o más años de docencia activa, la motivación desciende notoriamente debido a la proximidad de la jubilación.

No existe valoración a la docencia ya que algunos docentes optarían por otra opción de profesión si tuvieran que elegir, se ha transformado en una categoría de carácter social, que no atrae a la mayor parte de candidatos, siendo una alternativa de poder tener acceso a la educación superior, o el cambio de ocupación de la manera más posible que se presenta.

Se debe tener en cuenta que, tanto la formación inicial como continua, tiene una clara repercusión en el desempeño de los educandos, el docente al tener una formación adecuada, tiene más probabilidades de obtener un rendimiento satisfactorio en el manejo, y apropiación del currículo, al igual para la planificación e implementación de procesos de enseñanza y aprendizaje.

Aunque las condiciones de trabajo son a menudo inadecuadas, existiendo serios problemas en la estructura y remuneración de incentivos, agregamos la falta de información adecuados en preparar a los educadores para las tareas que van a ejecutar.

En diversas Universidades e Institutos de Formación Docente las propuestas de formación están alejadas de los problemas reales que un profesor debe resolver en su trabajo diario. La identidad del educando se construye día a día en el contexto donde se desenvuelve, no es el resultado de un título profesional.

En América latina, es necesario distinguir entre el nivel de educación básica y el de enseñanza, los candidatos a ser maestros y profesores, tienen antecedentes socioeconómicos más limitados tanto en los niveles de instrucción de sus padres como en sus niveles de ingreso familiar.

Al igual que los estándares de admisión a las instituciones de formación de docentes, tienden a ser más bajos que en el conjunto de carreras de educación superior.

Algunos de los problemas que el docente novel revela es la gestión de la disciplina en el aula, motivar a los estudiantes, organizar el trabajo en clase, insuficientes materiales didácticos, la relación con el representante del educando.

Siendo la confianza y respeto por sí mismo como docente, son condiciones para que sea reconocido como tal por los miembros de la comunidad educativa, padres y estudiantes.

La mayoría de educandos aprenden por ensayo y error, siendo aprendices, juiciosos por aprender su actual cargo, consiguiendo cierto equilibrio personal en su desempeño profesional.

Para realizar un cambio positivo en la escuela y en el sistema escolar, es indispensable un mejoramiento en la reforma e innovaciones en donde el principal actor es el educando.

Ya que la inserción a la docencia es un periodo de tensiones y aprendizajes intensivos en contextos generalmente desconocidos y durante el cual los profesores noveles deben adquirir un conocimiento profesional.

Teniendo muy claro que no existen dos escuelas iguales, en sus contextos son diferentes y es así como va a ir aceptando la realidad, de que debe adaptarse a una situación diferente, considerando que la institución requiere cada vez mucho más de educandos capaces de desarrollarse en cualquier contexto, cultura y espacio socio demográfico, tener apertura.

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

Autor: León

Edición: 2006.

Es muy significativo para el joven ecuatoriano estar inmerso en el mercado laboral tras haber culminado su formación académica, a pesar del tiempo transcurrido sigue estando presente la discriminación en la clase social, la raza, si padecen alguna discapacidad; si es de sexo femenino.

Se hace alusión que los jóvenes provenientes de hogares pobres tienen menos oportunidades de inserción laboral.

Siendo la visión primordial del Ecuador de dar igualdad de oportunidades a los jóvenes para insertarse en el mundo del mercado laboral, teniendo derecho a un empleo digno, independientemente de su color de piel, sexo, condición de salud, etnia, dando especial prioridad a los jóvenes vulnerables, socialmente excluidos, no habrá discriminación alguna o excluido del derecho al empleo.

Los actores del proceso tienen deberes y obligaciones, sobre los cuales son responsables y deberán rendir cuentas de una manera transparente, el Estado ecuatoriano tiene el deber de respetar, proteger y satisfacer el derecho a un empleo digno.

Teniendo una buena participación social se logra el cambio institucional que requiere la población para su progreso, y así se dará sostenibilidad a las políticas.

Entre las tasas de desempleo altas por parte de los jóvenes se encuentran entre 18 y 29 años de edad, siendo el sexo femenino afectado por el desempleo, la educación recibida no se ajusta a las demandas de las instituciones o entidades, la falta de experiencia laboral, esto es lo que más dificulta su inserción, en la búsqueda de empleo se destacan la forma más segura de conseguir el empleo es por medio de contactos esto se denomina "palancas".

Al igual el joven debe estar en continua capacitación, seguir con su formación todo un tiempo ya que con esto tendrá más aceptación en el mercado laboral al que tanto anhela ser parte.

Para que la inserción pueda ser eficaz el currículo que se imparte en las instituciones de formación debe adaptarse a los requerimientos que exige el empleador de acuerdo al contexto de trabajo, ser competitivo para la intervención exigida.

Los programas y proyectos tienen un enfoque en donde el principal protagonista es el joven ecuatoriano que quiere estar inmerso en la vida laboral, siendo de gran escala lo que le propician las instituciones para su desarrollo profesional, con asesorías, actualización, ayuda de entidades no gubernamentales ONG, contar con un seguro de desempleo, programas de empleo de emergencia ya que en el Ecuador no se cuenta con estos programas, se está intentando que se haga posible todo esto.

Dando la principal prioridad a las mujeres y más aún si son los jefes del hogar en donde ellas son el único sustento de su familia.

Algo que no es admirable la falta de interés por parte del gobierno local, las organizaciones de la sociedad civil en ponerse a trabajar en el tema del desempleo juvenil en el país, siendo las ciudades de Cuenca, Quito, Guayaquil en donde existe más desempleo, todo lo que está planteado es por y para los jóvenes ecuatorianos al ser ellos el futuro del país, los educadores que tienen que formar a las nuevas generaciones deben tener el respectivo apoyo por parte de las entidades ya mencionadas ya que aún no existe el debido interés por parte de los mandantes.

Las organizaciones de jóvenes se tienen que fortalecer, y promover ya que son importantes para el apoyo, para beneficiarse en el acceso a la inserción laboral, para la cual se ha formado.

El programa de Fortalecimiento Institucional es de gran interés para los jóvenes ecuatorianos, las universidades ofertan los servicios de formación de postgrado y cursos de especialización. Estas deben demostrar su capacidad para ofrecer los servicios de formación de postgrado en políticas públicas, con especialización en políticas activas de mercado de trabajo y políticas.

Los programas y proyectos tienen un seguimiento en donde se pueda evidenciar cual es la realidad de ello, en que está fracasando o si es de significativa colaboración, el aporte para el joven que necesita la ayuda en lo que está desempeñándose, y siendo capacitado continuamente, ya que este artículo hace mención al joven ecuatoriano respetando o haciendo énfasis en los derechos que tiene como ciudadano.

1.7. ¿Por qué los docentes no pueden desarrollar procesos de enseñanza aprendizaje de calidad en contextos sociales vulnerables?”

Autor: Román

Edición: 2003.

En el salón de clases se está analizando las principales causas de las dificultades en el cambio pedagógico, contextos de diferente nivel socio económico, la interacción que se establecen entre el profesor – alumno y comunidad en el contexto Chileno.

La formación inicial impartida desde las universidades ha reaccionado tardíamente para este tipo de contexto.

Pero una oferta de formación inicial acorde y pertinente a la reforma, y por tanto capaz de incorporar al sistema, docentes conscientes de su papel, competentes y preparados para ejercerlo, el problema no queda del todo resuelto.

Los profesores aislados y por sí mismos no logran provocar el cambio que se busca cuando entran al sistema escolar.

Respecto de las capacidades cognitivas y expresivas, los profesores de estas escuelas consideran que la mayoría de sus alumnos manifiestan condiciones iniciales insuficientes, bajo nivel de aprendizaje, insuficiente motivación por aprender y falta de concentración, para el proceso de aprendizaje.

En lo que se refiere a la modificación de las prácticas que realizan los docentes en el salón de clases es el principal problema para la renovación y la innovación curricular, metodológica de la reforma.

En las escuelas vulnerables o críticas de la sociedad, las prácticas pedagógicas aún son inefectivas, constituyéndose en factores principales de baja calidad de los aprendizajes en los alumnos que asisten a estos establecimientos, afectando de esta manera en mayor medida a los educandos que viven en condiciones precarias, pobreza, en zonas rurales, son quienes fracasan en el centro de estudios.

En ciertas investigaciones los docentes manifiestan la dificultad que tienen para introducir en el salón de clases, teorías y prácticas que han recibido a través de los programas de mejoramiento educativo, y la reforma curricular.

Un salón de clase con una mediación pedagógica adecuada consta con una planificación y organización en la adquisición de los conocimientos que se imparte, actividades que

impliquen transferencia a una nueva situación, variedad y uso de los materiales educativos, la retroalimentación en los educandos para obtener mejores resultados de aprendizaje.

Los alumnos necesitan la adquisición de hábitos sociales básicos ya que no se les transmiten al interior de las familias.

En estos contextos vulnerables existe un desinterés por parte de los padres de familia hacia sus hijos que se encuentran siendo educados, son familias referidas con un nivel de baja escolaridad, no saben cómo guiar el proceso de enseñanza de sus hijos al no tener ellos los conocimientos adecuados, no los han recibido, aun así se recibe el apoyo trabajando en programas que den la cabida necesaria para el apoyo a los padres para poder ellos mismos guiar a sus hijos hacia un aprendizaje significativo.

En las relaciones pedagógicas que los docentes establecen con sus alumnos no les procurarán las posibilidades cognitivas y sociales para engrandecer y superar las carencias y de esta manera lograr un proceso escolar exitoso.

Para los docentes de estas escuelas, los alumnos, son consecuencia del medio y la familia y su legítima individualidad, no tiene un compromiso determinante para constituirse en sujetos capaces de aprender.

La tensión que se produce entre los códigos culturales familiares y escolares, en el de poder y control, el código escolar descalifica o ignora el código constituido por el niño pobre, obstaculizando y negando su propia misión.

Los docentes que se desenvuelven en estos contextos no son ellos el problema o que no pueden manejar la situación; el verdadero problema se encuentra en el entorno familiar ya que no se da la importancia que merece la educación de sus hijos, el apoyo que requiere el alumno para poder recibir una formación de calidad.

Al no ocurrir el cambio que se necesita, no será posible tener la oportunidad de que en estas escuelas vulnerables exista una enseñanza de calidad, con excelentes estándares en el rendimiento académico, tener un desarrollo integral en sus capacidades.

Los docentes tienen una interacción social y pedagógica muy baja en el aula de clases en estos contextos vulnerables, siendo así que no se puede tener acceso a lo anhelado, un mejoramiento de la socialización y el trabajar por los educandos en su formación.

1.8. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los docentes en las escuelas católicas de Madrid.

Autor: de Frutos, Gonzáles, Maíllo, Peña, & Riesco

Edición: 2007.

Investigación llevada a cabo en el profesorado de las escuelas católicas de la ciudad de Madrid, como factor importante la inserción laboral y la satisfacción de los docentes, tiene efectos positivos, en los últimos tiempos ha adquirido una importancia relevante la inserción laboral del profesorado.

La satisfacción docente es elevada, influyendo esto en la situación laboral en la que se encuentra y en la tarea que desempeña dentro de la institución, no padecen de signos preocupantes como la depresión. Se menciona que en lo referente al grado de satisfacción disminuye con la edad del educando, no se relaciona con el género sino más bien con el grado de estudios alcanzados, con el puesto de trabajo y el nivel de enseñanza.

Argumentando que la satisfacción se relaciona de manera positiva con las condiciones organizacionales y con las competencias de cada docente en saber intervenir en resoluciones de conflictos en el ámbito laboral.

Por cuanto las condiciones físicas, factores individuales, y las condiciones sociales, se relacionan directamente y en un grado medio con la satisfacción docente.

Los educadores e este contexto investigado se consideran autónomos, en aspectos importantes como es la planificación y en el ejercicio de su trabajo, teniendo sus funciones a desempeñar bien definidas.

En lo que se refiere a la remuneración que reciben por el trabajo que realizan la mayor parte del profesorado está descontento con la remuneración ya que tienden a tener problemas en lo económico, inseguridad inestabilidad, ya que ellos poseen habilidades de como poder afrontar en conflicto y se adaptan a la diversidad.

La gran preocupación que acarrear es por no recibir las actualizaciones pertinentes, a las reformas y exigencias del trabajo que están inmersos, tienen gran aceptación por parte de los niños y por los padres de familia, se sienten con una estabilidad laboral positiva, teniendo una autonomía propia para la planificación de sus tareas de trabajo.

Les satisface realizar muy bien su trabajo, teniendo siempre expectativas de mejorarlo día a día, sabiendo manejar los conflictos que se presente de la forma más pasiva y correcta.

La formación permanente en la que se haga primordial tener conocimientos en materias específicas, unos valores claros, aspiración de mejorar en lo personal, atender a la diversidad de contextos, conocimiento de cómo realizar una convivencia positiva tanto en lo personal como en lo profesional.

La formación no solo es para resolver los problemas detectados, sino más bien como una estrategia de desarrollo personal y organizacional, defensora y a su vez asumiendo el pleno control de su conducta activamente, por parte del docente. Entre los ámbitos que se destacan en la formación se mencionaron: formación en materias específicas, formación inicial en profesores noveles, en una metodología específica que incentive el trabajo en equipo, en atención a la diversidad, formación sobre comunicación y convivencia por parte de los actores educativos.

Las buenas relaciones interpersonales se evidencian que son satisfactorias, al tener buena aceptación por parte del alumnado y el padre de familia.

El apoyo que el director da al docente es irresponsable ya que no se interesa por delegar personal que ayude al educando ya que existen situaciones en donde está totalmente saturado de trabajo, no tienen la apertura necesaria para ser atendido a sus propuestas.

Se menciona que el director asumirá una actitud competente y comprometida con la tarea asignada en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

En lo que hace referencia el docente, las charlas para el manejo de conflictos son primordiales que se promueva por parte del director.

Los altercados en el trabajo pueden convertirse en casos preocupantes, ya que existen situaciones en donde no se respeta al educador por parte del alumnado es ahí en donde se pone de manifiesto las técnicas de pasividad y de controlar en la situación agravante por parte del alumno, siendo el educador el que debe estar en una situación bastante pasiva para de esta forma poder llegar a un punto sin ninguna consecuencia mayor.

Existiendo un buen clima social en el aula se logra que exista paz y los educandos se sientan en un entorno agradable, confiable y respetando a cada uno sus diferencias mas no exponiéndose a situaciones de conflicto, existiendo una comunicación abierta y flexible entre profesor-alumno y el entorno en donde vive o proviene el educando siendo un entorno pasivo.

1.9. Nuevas demandas a la educación y a la institución escolar, y la profesionalización de los docentes.

Autor: Abrile de Vollmer

Edición: 1994.

En el contexto Argentino la educación y la continua capacitación de los educandos son el objetivo principal, para de esta forma poder ellos tener un adelanto en su sistema educacional.

Entre los que más se destacan son: la diversidad, el apoyo a estas personas que están inmersas, construir recursos humanos en donde se pueda dar respuesta al proceso productivo, la capacitación tecnológica, convirtiéndose los nuevos instrumentos en un apoyo para el mejoramiento de la calidad de vida de la sociedad.

Siendo de esta forma como cada país puede desarrollarse en su calidad educativa, recalcando que no solo, es en esta área sino más bien en los procesos de investigación realizándolas a la altura de las nuevas exigencias que demanda la inserción laboral.

Las capacitaciones, ayuda económica, la implementación de políticas estimulando el desenvolvimiento educativo y la comunidad, la apertura en la institución ejercitando el liderazgo, son competencias que le otorga desarrollar al estado Argentino, siendo así que se pueda realizar la intervención en los grupos más vulnerables, que están afectados por la pobreza.

Siendo la escuela un lugar en donde se pueda participar activamente con criterio propio sin que se impongan a su manera las decisiones pertinentes o que corresponden a un conjunto abierto de la comunidad.

Un buen desarrollo institucional eficiente en donde se pueda realizar la elaboración de su propio proyecto institucional, partiendo de la realidad social, siendo eficiente en su ejecución.

El tiempo empleado es primordial siendo así de esta manera cómo repercute en los logros educativos.

En la actualidad la profesión de docente se ve afectada por varios puntos negativos, se encuentra muy desvalorizada dentro de mundo laboral. Otro punto de relevancia son las remuneraciones que se les asigna al docente, no va acorde a las funciones asignadas que desempeñan y mucho menos con su nivel de formación obtenido, siendo de esta manera como la gran mayoría de docentes se sienten frustrados.

Un buen docente presenta unas características personales como la paciencia, comprensión de sus alumnos, apertura a las nuevas capacitaciones en bien del educando, haciendo de su trabajo lo más satisfactorio posible.

La formación del docente debe ser continua, incluyendo en ella, la formación inicial, el desarrollo profesional capacitación, en las diferentes áreas, curso de postgrado, el diseñar currículos flexibles para que el docente que termina su formación pueda tener más oportunidad de acceder a distintos programas de formación.

En lo profesional el docente requiere adquirir una nueva lógica, en que basa los procesos de toma de decisiones, haciendo referencia de lo que se aprende, cómo se enseña y cómo se organiza, en los avances científicos y técnicos.

Algunos docentes trabajan aislados y solitarios no comparten sus experiencias que sucede en su aula, se sitúa en un espacio dominante de su actuación esto se debe a un estilo de gestión autoritario y verticalista. Estas manifestaciones de individualismo, son formas de trabajo poco favorables en la elaboración colectiva de un proyecto de trabajo, siendo problemas de trabajo de una gran magnitud, y las desconexiones y conflictos que suponen para el alumno todo tipo de transiciones entre materias, cursos y especialidades.

La autonomía que poseen el docente no es apropiada de sí mismo, está regida por las reglas de la institucionales, o en su aula de clase, no es el principal protagonista en seleccionar las condiciones en que desempeña su labor, siendo esta la forma en que limita su capacidad de enseñar o ejercer una acción con autonomía.

Si el docente se integra a experimentar la libertad y flexibilidad en su labor, siendo la pedagogía y la gestión democrática los pilares fundamentales de un nuevo marco institucional.

Se argumenta que las instituciones escolares deben plasmar, en su organización, y en las prácticas pedagógicas y en el currículo, su vocación de apertura y capacidad de dar acogida a las múltiples expresiones, preocupaciones de la población, para poder intervenir con el proyecto educativo, bajo un previo conocimiento de lo que la comunidad educativa necesita

1.10. Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de estrés laboral y Burnout.

Autor: Ayuso Marente

Edición: 2006.

En el contexto español se ha tratado de dar una definición a este síndrome del profesional quemado o más conocido como Burnout, los docentes pueden verse afectados fuertemente con este síndrome y encontrarse sometidos a un gran desgaste emocional, algunas de las manifestaciones que se presenta son que da al educando un trato deshumanizante, le ve como a un enemigo, la desmotivación, no se siente capaz de elaborar actividades agradables, en lo emocional se encuentran exhaustos por la labor que desempeña.

En lo referente al desarrollo tecnológico ha provocado que el trabajo manual, artesanal, creador, sea reemplazado, a veces por un trabajo mecanizado, automatizado, en cadena, a veces eficaz, pero demasiado veloz, quizás menos fatigoso físicamente, pero causante de estrés por mayor estímulo psicológico e intelectual.

También se hace alusión en que en las sociedades actuales se pide a los miembros una calma aparente y que soporten las presiones, psicológicas sin protestar, siendo así como se conduce a un estrés, y esto conduce a salidas placenteras y determinantes en la vida del individuo como son las drogas, el alcohol, el cigarrillo que terminan agravándose y sumándose a factores de riesgo.

Al estrés se lo puede describir desde el campo psicosocial y clínico, en lo referente al campo psicosocial, la interacción de características del entorno donde labora y la autonomía personal.

En el campo clínico agotamiento emocional, sentimiento de inadecuación profesional, pérdida del autoestima profesional, expresión de insatisfacción, conflictos interpersonales, alteraciones físicas y de comportamiento, todo esto no solo afecta a quien lo padece sino también a las personas del entorno social y a nivel personal.

Siendo este síndrome uno de los acercamientos a las fases de estrés profesional en que está inmerso el educador, es crónico, su manifestación es por un grado excesivo de exigencia, otro factor importante es los escasos recursos necesarios para ejercer su labor.

Se produce como una consecuencia de un desequilibrio ante las demandas del ambiente como son: estresores internos o externos y los recursos disponibles del sujeto.

Su causa, y el saber afrontarlo, se determinan por la personalidad de cada profesional, las circunstancias ambientales, su mentalidad y su capacidad de resistir y saber tratar el problema de este síndrome.

Entre los predictores más potentes de este síndrome se destacan: relaciones interpersonales en el lugar de trabajo, insatisfacción con el rol que desempeña, sentimientos de apatía, recibir apoyo inadecuado, este síndrome es un patrón de síntomas, actitudes y conductas que varían en cada persona, pero cabe considerar que los individuos más entusiastas y dedicados suelen presentar un mayor riesgo, al realizar la comparación entre el marco ideal y real de su trabajo.

Cabe mencionar que no todo estrés es negativo, ya que el individuo está inmerso en el estrés al encontrarse en un proceso constante de adaptación al mundo que les rodea y a la vez del propio desarrollo personal, lo que provoca realizar grandes esfuerzos cognitivos y conductuales ya la actividad que se requiere lograr se lo debe realizar con armonía, respetando lo fisiológico y lo psicológico de cada individuo.

Es positiva cierta dosis de estrés, necesaria para permanecer alerta ante el constante cambio, para que su desarrollo y adaptación logren un ajustado equilibrio para de esta forma poder actuar con normalidad.

Lo que describe a este síndrome de Burnout es el cansancio emocional y la sensación de no poder dar más de sí mismo, para poder protegerse de ese sentimiento negativo, el sujeto trata de aislarse de los demás, no comparte sus experiencias con sus compañeros, culpa de lo que está haciendo, argumentando que ellos son los responsables de sus frustraciones.

La presencia de directivos que únicamente aportan retroalimentación negativa en ambientes laborales con gran presencia de este síndrome, no es un apoyo significativo, ya que no reciben el apoyo adecuado para poder afrontarlo y tratarlo para que no afecte a los educandos.

La gran mayoría de profesionales de algunas áreas no dedican el tiempo suficiente a las actividades placenteras, que emanen bienestar, relajación, al no ejecutar lo dicho se conduce a un estrés con consecuencias altamente peligrosas para la salud física y mental del profesional en educación.

2. TEMA: METODOLOGÍA.

2.1. Diseño de la Investigación:

Descriptivo.- Este tipo de estudio permite indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en la población investigada y fue aplicado para describir las características individuales del titulado, las tareas que ejecuta y los problemas percibidos.

Cuantitativo.- Dentro del diseño de investigación gracias al tipo de estudio cuantitativo, es posible la recolección estudio y análisis de diferentes variables; y una vez, recopilada toda la información obtenida mediante encuestas, se realizó el ingreso de los resultados en tecnología estadística.

Cualitativo.- Este estudio orienta a buscar los cambios que requiere una comunidad o población investigada. La información obtenida fue analizada en cada uno de los ítems para focalizar el problema y plantear la debida solución.

2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.

Técnicas.- Se aplicó la técnica de la encuesta para la obtención de información, mediante el diseño de un cuestionario de preguntas abiertas dirigidas a titulados y empleadores:

Para el titulado, constituido en dos partes, características del docente titulado, y tareas que ejecuta en su labor.

Para el empleador, desde su punto de vista, cuestiones sobre las tareas que ejecuta el titulado.

Se utilizó la técnica de la entrevista, dirigida únicamente al empleador para obtener información, acerca de diversos planteamientos sobre la educación de los docentes.

Se recurrió también a la técnica de la observación de campo, como recurso que permitió tener una apreciación de los hechos que ocurren en relación con lo que se investigó.

Instrumentos.- Ficha de contacto, carta de ingreso a los Centros Educativos, cuestionarios para titulados y empleadores.

2.3. Preguntas de investigación.

Las preguntas de investigación tuvieron como referente dos aspectos: Características laborales y tareas que ejecuta el titulado.

2.4. Contexto.

La investigación se llevó a cabo en 6 centros de educación: Malacatos, Catamayo, Cariamanga, Celica, Puyango, pertenecientes a la provincia de Loja, durante el periodo lectivo 2013-2014, dos centros se ubican en el sector rural.

2.5. Población y muestra.

La población fue de siete titulados egresados en los años de 2007 – 2012; de la Modalidad Abierta y a Distancia, Escuela de Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica; e incluidos sus directivos y/o empleadores:

- ✓ 3 de ellos ejercen la docencia.
- ✓ 2 ocupan el cargo de Director con carga horaria.
- ✓ 1 se desempeña solo como Director.
- ✓ 1 no ejerce la docencia.

2.6. Recursos:

2.6.1. Humanos: Tutora del trabajo de Fin de titulación, docentes titulados, directivos docentes.

2.6.2. Institucionales:

- ✓ Universidad Técnica Particular de Loja.
- ✓ Instituciones: Escuela de Educación Básica “Gran Colombia”, Escuela de Educación Básica “Río Mataje”, Unidad Educativa Monseñor Santiago Fernández García, Unidad Educativa Manuel José Rodríguez, Escuela de Educación Básica “Miguel Ángel Montalvo”, Escuela Fiscomisional “Nuestra Señora del Rosario”.

2.6.3. Materiales:

- ✓ Policopias.
- ✓ Hojas tamaño A4.
- ✓ Computador, internet, Cd.
- ✓ Cámara fotográfica, grabadora.

2.6.4. Económicos:

- ✓ Copias de documentos
- ✓ Movilización particular; costos por contacto telefónico.

✓ Varios.

2.7. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.

Un primer paso fue el contacto vía telefónica, se acordó en forma muy comedida la cita y dirección del respectivo establecimiento; explicando el motivo de la visita a cada uno de los centros educativos, al momento de la visita se entregó a cada uno; documentos que acrediten la identificación y el permiso respectivo para la investigación en los centros educativos.

Luego el trabajo continuó con la aplicación de encuestas a los docentes titulados, destacando la importancia de la investigación.

En esta investigación se observó que los titulados y empleadores demostraron su predisposición a contestar los cuestionamientos planteados por el departamento de planeamiento de la Universidad Técnica Particular de Loja, que responden a características laborales y tareas que se ejecutan en cada uno de los centros educativos en calidad de docentes, y son de carácter universal para todos los investigadores.

Al finalizar la investigación de campo se procedió a sistematizar la información en las tablas estadísticas y matrices proporcionadas por el equipo de planificación de la Universidad Técnica Particular de Loja y su envío a través del Entorno Virtual de Aprendizaje.

3. TEMA: INTERPRETACIÓN ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.

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

3.1.1. Características individuales de los titulados de Ciencias de Educación de Modalidad Abierta.

3.1.1.1. Ubicación Geográfica:

Tabla No. 1 Características individuales.

CÓDIGO	NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO/EMPRESA	DIRECCIÓN DEL ESTABLECIMIENTO
121260928	Establecimiento de Educación Básica Gran Colombia.	Alamor/Laura Loaiza y 23 de Enero.
121260929	Escuela de Educación Básica Rio Mataje.	Puyango/Barrio Cutanilla
121260930	Unidad educativa Monseñor Santiago Fernández García.	Cariamanga/Barrio Central/ Velasco Ibarra y 18 de Noviembre
121260931	Unidad Educativa José Rodríguez.	Loja/Malacatos/Barrio la Trinidad.
121260932	Escuela Miguel Ángel Montalvo.	Celica/ Barrio Naranjapamba
121260933	Ministerio de Salud Pública.	Catamayo
121260934	Escuela Fiscomisional Nuestra Señora del Rosario.	Catamayo/ Barrio San Pedro.

Autor: Pintado Troya Lucia Claribel

Elaboración: Parte "A" de la encuesta aplicada a los titulados.

Es importante describir, el código para que algunos lectores o investigadores que se interesen por la temática expuesta, sepan a qué se refiere el mismo, así, el numero 12 corresponde a la provincia de Loja; el 126 hace referencia al estudiante investigador; los números terminales pertenecen a docentes titulados investigados; y cuyo código está registrado en el centro universitario de donde egresaron.

Tabla No. 2 Ubicación Geográfica.

Opción	Frecuencia	%
Urbano	4	57,1428571
Rural	2	28,5714286
empresa	1	14,2857143
Total	7	100

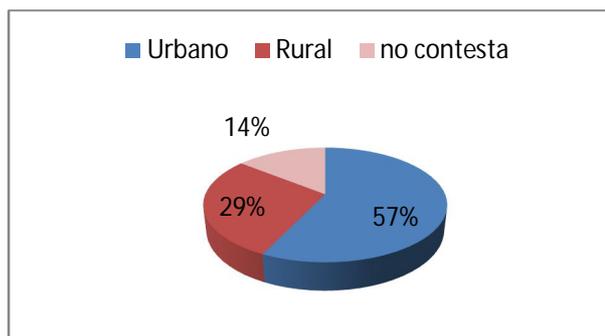


Figura No. 2

Autor: Pintado Troya Lucia Claribel

Elaboración: Parte "A" de la encuesta aplicada a titulados.

En lo que se refiere a la ubicación geográfica el 57% trabaja en el sector urbano, siendo muy satisfactorio por parte de la mayoría de titulados frente al 29% que su trabajo es en el sector rural, y un titulado que trabaja en un puesto no relacionado a los estudios universitarios que representa al 14%.

El docente debe tener claro que "no hay dos escuelas iguales y cada contexto tiene sus propias peculiaridades, sin embargo es posible identificar una serie de factores que pueden facilitar u obstaculizar la etapa de inserción..." (Vaillant, 2009)

Es obvio, no pueden haber centros escolares con iguales características sociales, económicas y culturales; el titulado acepta las condiciones y retos que le presenta la comunidad, para adaptarse a nuevas realidades y por ende con el hecho educativo, ayudar a transformarla.

3.1.1.2. Edad de los titulados.

Tabla No. 3 Edad de los Titulados.

Intervalo de edades	Frecuencia	%
menor a 20 años	0	0
de 21 a 30 años	2	28,5714286
de 31 a 40 años	1	14,2857143
de 41 a 50 años	2	28,5714286
de 51 a más años	2	28,5714286
total	7	100

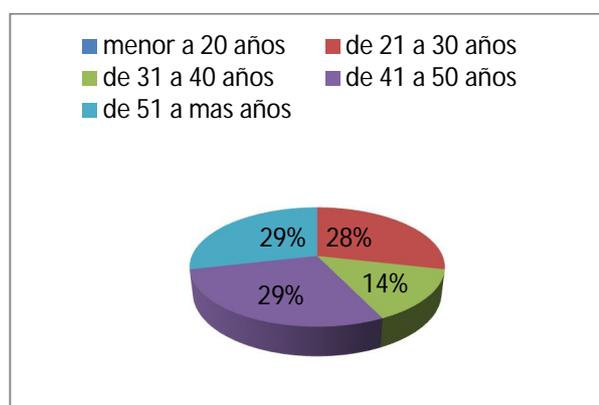


Figura No. 3

Autor: Pintado Troya Lucia Claribel.

Elaboración: Parte "A" de la encuesta aplicada a titulados.

Como se puede observar la edad de los titulados está:

29% para la edad comprendida entre 21 a 30 años; 14% para la edad entre 31 a 40 años; 29% para la edad entre 41 a 50 años.

“Se considera la edad de los docentes como un factor con mucha relevancia a la hora de la enseñanza y el aprendizaje de los alumnos. Se debe tener en cuenta que según la edad de los docentes, éstos consideran que a unas edades se está mejor física y psíquicamente para enseñar a los alumnos...” (Mejías, 2013)

Como puede observarse, la población de titulados investigados es relativamente joven, que con el apoyo de docentes más experimentados reciben la influencia académica y se integran al cuerpo docente para la unificación de criterios en el PEA. (Proceso enseñanza aprendizaje), la edad es un factor importante, ya que los docentes jóvenes tienen una enseñanza más innovadora que los de mayor edad, recalando que ellos tienen más experiencia en el proceso de enseñar.

3.1.1.3. Sexo de los titulados.

Tabla No. 4 Sexo de los titulados.

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

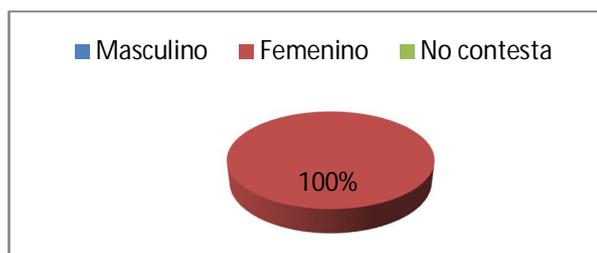


Figura No. 4

Autor: Pintado Troya Lucia Claribel.

Elaboración: Parte “A” de la encuesta aplicada a titulados.

El 100% de los titulados investigados corresponde al sexo femenino, respecto a esta observación: “la aparición de mujeres trabajadoras, con una fuerte implicación en el mundo del trabajo, es uno de los cambios más significativos observados en los nuevos ámbitos laborales. Superada la tradicional asignación de roles de género, que destinaba a la mujer al hogar reservando el ámbito laboral para el hombre, las mujeres han ido incrementando su presencia en el mundo del trabajo.” (ANECA, 2009).

La sociedad conservadora ha mantenido una serie de mitos, tabúes y misticismos que han condenado, marginado y relegado a la mujer a segundo plano, contrario a la equidad y carente de significación. Actualmente la mujer al irse estableciendo por medio de la educación, la igualdad de género, al conseguir su emancipación en el sentir, pensar y actuar, ha tomado carta de ciudadanía, razón suficiente para darnos cuenta que la

inserción del género femenino al mundo laboral, se va incrementando, especialmente en la docencia.

3.1.2. Características académicas de los titulados.

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

Tabla No. 5 Sostenimiento del colegio.

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	4	57,1428571
Fisco misional	3	42,8571429
Particular	0	0
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

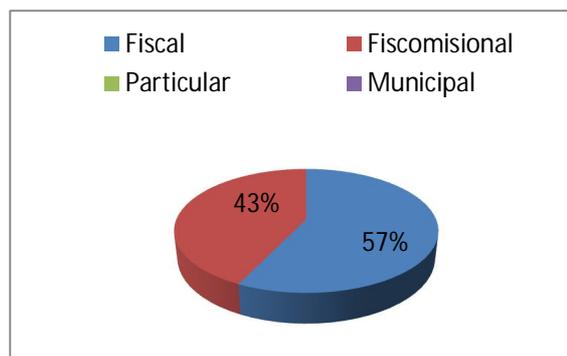


Figura No. 5

Autor: Pintado Troya Lucia Claribel.

Elaboración: Parte "A" de la encuesta aplicada a titulados.

La investigación arroja los siguientes datos: un 57% de titulados cursaron sus estudios de bachillerato en una Institución Fiscal, y el 43% en una institución Fiscomisional, lo que demuestra que un número mayor de la población accedió a la educación fiscal. En este tipo de establecimientos no se cobran pensiones y otros rubros. Según la LOEI:

“Art. 54.- Las instituciones públicas son: fiscales o municipales, de fuerzas armadas o policiales. La educación impartida por estas instituciones es gratuita, por lo tanto no tiene costo para los beneficiarios....” (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012).

“Art. 55.- Son instituciones educativas fiscomisionales aquellas cuyos promotores son congregaciones, órdenes o cualquier otra denominación confesional o laica. Son de carácter religioso o laica, de derecho privado y sin fines de lucro, garantizando una educación gratuita y de calidad. Estas instituciones educativas contarán con financiamiento total o parcial del estado....” (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012).

Con la universalización de la educación, amparada en un marco legal del reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural, se puede optar y con garantía el ingreso a cualquier centro educativo de bachillerato.

3.1.2.2. Tipo de educación en el bachillerato.

Tabla No. 6 Tipo de educación en el bachillerato.

Opción	Frecuencia	%
Regular	6	85,7142857
A distancia	1	14,2857143
Propios Derechos	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

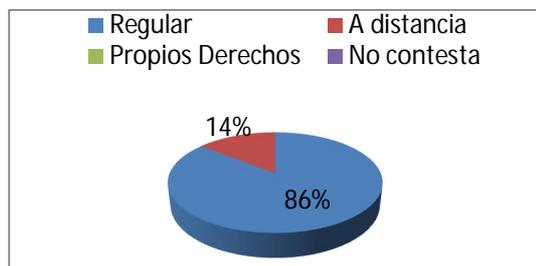


Figura No. 6

Autor: Pintado Troya Lucia Claribel.

Elaboración: Parte "A" de la encuesta aplicada a titulados.

El tipo de educación como se puede observar un 86% acudieron a la educación regular ya que es el tipo de educación más común utilizado por todas las personas, y solo un 14% a la educación a distancia. El reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural:

“Art. 24.- Modalidad presencial se rige por el cumplimiento de normas de asistencia regular, al establecimiento educativo.... “(Ministerio de Educación del Ecuador, 2012).

“Art. 26.- Modalidad a distancia es la que propone un proceso autónomo de aprendizaje de los estudiantes, para el cumplimiento del currículo Nacional, sin la asistencia presencial a clases y con apoyo de un tutor o guía... “(Ministerio de Educación del Ecuador, 2012).

Este hecho observado, en su mayor porcentaje, obedece a la sistematización y organización de los centros escolares, que favorece una mayor accesibilidad a la educación regular y formal por parte de la mayoría de titulados.

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

Tabla No. 7 Nivel de estudios alcanzados.

Opción	Frecuencia	%
pregrado	1	14,2857143
posgrado	1	14,2857143
ninguno	5	71,4285714
Total	7	100

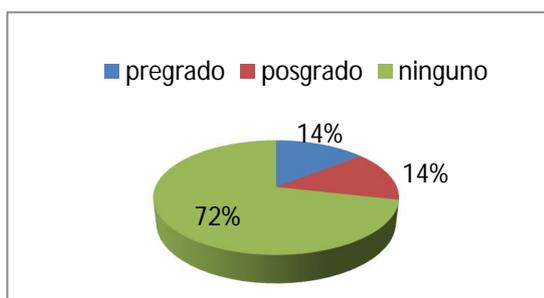


Figura No. 7

Autor: Pintado Troya Lucia Claribel.

Elaboración: Parte "A" de la encuesta aplicada a titulados.

En lo que se refiere a los estudios de pregrado se puede observar en la tabla que un titulado obtuvo otro título de licenciatura en Computación, y en lo que respecta a posgrado solo un titulado ha tenido acceso a esta formación académica, frente a un 72% que no han continuado su formación académica profesional luego de su titulación y emiten las siguientes razones: falta de tiempo, condiciones económicas, atención a la familia y por qué no desean hacerlo.

“La nueva sociedad demanda profesionales con el elevado nivel cultural, científico y técnico que sólo la enseñanza universitaria es capaz de proporcionar. La sociedad exige, además, una formación permanente a lo largo de la vida, no sólo en el orden macroeconómico y estructural sino también como modo de autorrealización personal”(Alonso, Fernández Rodríguez, & Nyssen, 2009)

El acto educativo, a través del tiempo se va innovando, aparecen nuevas modalidades, innovaciones curriculares, nuevos programas de participación estudiantil, hacia los cuales los titulados o profesionales de la docencia no pueden ni deben quedarse al margen de estos fenómenos socioeducativos, pues en nada contribuirá si no está atento en disponer su esfuerzo y tiempo en capacitarse, en innovarse mediante estudios de postgrado, que permitan satisfacer las necesidades curriculares que los usuarios de la educación requieren.

3.1.3. Características laborables 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.*

En lo que se refiere al ítem número 8 que dice que mencione los números de años que ejerce la profesión docente, de 5 a 6 años con un 43% que representarían a 3 docentes y con un 14% que representaría un docente que ejerce 13 años la docencia frente a un 29% que ejerce de 30 a 33 años representando a 2 docentes, y un titulado que no ejerce como docente ya que la razón es: no encuentra trabajo cerca de su lugar de residencia.

En el ítem 10 que se refiere a otros trabajos que realice el docente y que representen un ingreso económico para su hogar, el 100% de titulados no realiza otro tipo de trabajo que represente un ingreso económico adicional ya que hoy en día con la política actual de nuestro país no se puede realizar otros trabajos, si son servidores públicos, y los docentes forman parte de ese grupo.

3.1.3.2. Número de establecimientos que trabaja el titulado.

Tabla No. 8 Número de establecimientos que trabaja el titulado.

Opción	Frecuencia	%
Uno	6	85,7142857
Dos	0	0
Tres	0	0
Cuatro o más	0	0
No contesta	1	14,2857143
Total	7	100

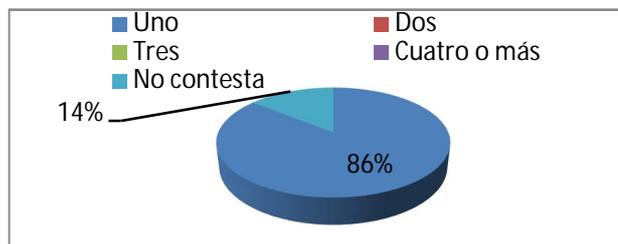


Figura No. 8

Autor: Pintado Troya Lucia Claribel.

Elaboración: Parte "A" de la encuesta aplicada a titulados.

De los titulados investigados, un 86% trabajan en un solo establecimiento ya que son servidores públicos, en cambio un 14% que no contesta porque no se encuentra trabajando en la docencia. En el reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural:

“Art. 40.- Jornada laboral docente. Los docentes fiscales deben cumplir con (40) cuarenta horas de trabajo por semana. Estas incluyen (30) treinta horas pedagógicas, correspondientes a los periodos de clase. El tiempo restante, hasta completar las cuarenta (40) horas, está dedicado a la labor educativa fuera de clase.... “(Ministerio de Educación del Ecuador, 2012).

Es claro que el docente como servidor público no puede ni debe laborar en otra institución de carácter público, salvo el caso que sea para completar con su carga horaria; pero si en otras actividades que generen rentas y no vayan en contra del orden establecido por la ley.

3.1.3.3. Cargo actual que ocupa.

Tabla No. 9 Cargo actual que ocupa.

Opción	Frecuencia	%
Directivo	3	42,8571429
Administrativo	0	0
Docente	3	42,8571429
Operativo	0	0
Otro	1	14,2857143
No contesta	0	0
Total	7	100

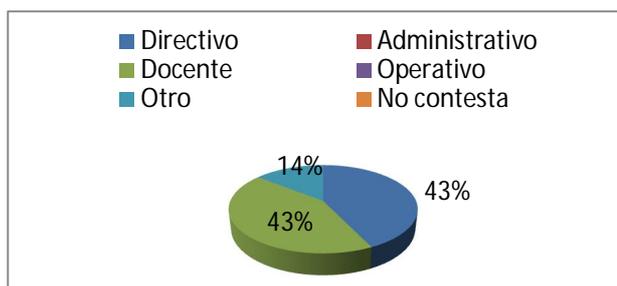


Figura No. 9

Autor: Pintado Troya Lucia Claribel.

Elaboración: Parte "A" de la encuesta aplicada a titulados.

Como se puede observar un 43% ejerce el cargo de director el otro 43% docente, y un 14% ejerce otro cargo no relacionado a la docencia.

En lo referente a la LOEI “Art.- 109 Cargos directivos.- son cargos directivos los rectores, vicerrectores, directores, subdirectores, inspectores y subinspectores. Únicamente se podrá

acceder a estos cargos, en las instituciones educativas públicas, a través del concurso de méritos y oposición. Podrán participar en los concursos para acceder a los cargos de rectores y directores, los profesionales de la educación pública, privada o fiscomisional que cumplan con el perfil preferido en la presente ley para el cargo descrito...“(Ministerio de Educación del Ecuador, 2012).

Todo docente titulado está en la capacidad de asumir funciones directivas, claro está que el recurso humano debe estar preparado para administrar y/o liderar una institución, es así, que la U.T.P.L. aporta a los docentes en formación de pregrado o postgrado los conocimientos y herramientas necesarias para las funciones de gestión administrativa, con tantas carreras afines a la educación, siempre y cuando se cumpla lo estipulado por la ley.

3.1.3.4. Características del trabajo actual.

Tabla No. 10 Tipo de contrato laboral actual

Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	4	57,1428571
Contrato civil	2	28,5714286
Contrato L. a tiempo parcial	0	0
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	0	0
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	1	14,2857143
Total	7	100

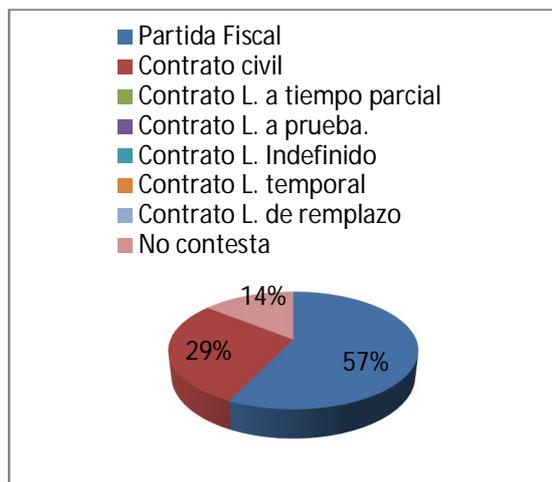


Figura No. 10

Autor: Pintado Troya Lucia Claribel

Elaboración: Parte “A “de la encuesta aplicada a titulados

Un 57% de titulados tienen una partida fiscal, los cuales tienen más seguridad en su trabajo, un 29% un contrato civil, lo que representa que no están estables en sus lugares de trabajo.

En cuanto a condiciones de trabajo, en los sistemas de muchos país latinoamericanos la inserción de los nuevos no significa menor carga (en caso de contrato de tiempo completo) puede significar, como ya se ha dicho, una carga doblemente alta si debe trabajar en más de un establecimiento para obtener un sueldo aceptable.” (Avalos, 2009).

Del hecho observado se deduce que un buen número de establecimientos educativos no tiene su planta docente completa; hay docentes contratados, que por el mismo hecho de

serlo no están seguros en su trabajo y corren la aventura de ser despedidos y debiendo completar sus horas de trabajo establecido; o al ser elegibles y nombrados titulares ocupar otra plaza que no es la de su residencia

Tabla No. 11 Sostenimiento del establecimiento donde labora el titulado.

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	3	42,8571429
Fiscomisional	3	42,8571429
Particular	0	0
Municipal	0	0
No contesta	1	14,2857143
Total	7	100

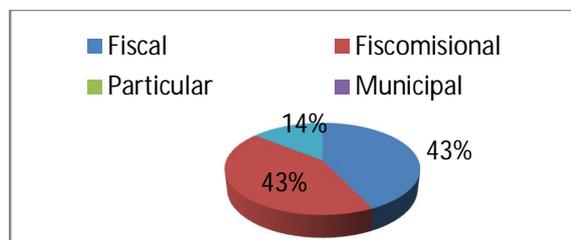


Figura No.11

Autor: Pintado Troya Lucia Claribel.

Elaboración: Parte "A" de la encuesta aplicada a titulados.

El sostenimiento de los establecimientos donde labora el docente pertenece a un 43% fiscal y un 43% fiscomisional, siendo un punto medio para las dos partes. Según la LOEI:

“En el Art. 54.- Las instituciones públicas son: fiscales o municipales, de fuerzas armadas o policiales. La educación impartida por estas instituciones es gratuita, por lo tanto no tiene costo para los beneficiarios....” (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012).

Art. 55.- Son instituciones educativas fiscomisionales aquellas cuyos promotores son congregaciones, órdenes o cualquier otra denominación confesional o laica. Son de carácter religioso o laica, de derecho privado y sin fines de lucro, garantizando una educación gratuita y de calidad. Estas instituciones educativas contarán con financiamiento total o parcial del estado....” (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012).

Las condiciones socioeconómicas de la comunidad en donde se encuentran los establecimientos investigados no son tan satisfactorias como para tener establecimientos de carácter particular, siendo que en todo el país la educación está en manos en su mayoría a cargo de centros fiscales y fiscomisionales.

3.2. Formación académica de los titulados 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.

El grado de relación que existe entre la formación que recibió el titulado, en la U.T.P.L. y su actividad laboral, expresan que ha sido muy satisfactoria ya que las características de profesionalización académica le han permitido ingresar sin tropiezos al mundo laboral, por su parte el empleador demuestra su satisfacción por el desempeño de sus docentes, especialmente quienes se han formado en tan prestigiosa universidad, desenvolviéndose de lo mejor en el aspecto educativo y personal.

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.

Teniendo como base la concepción compleja de las competencias, el proceso de desempeño idóneo requiere de la integración del saber ser con el saber conocer y el saber hacer, lo cual constituye una actividad fundamental dentro del currículo y del PEA que permitirá formar personas con conocimientos teóricos prácticos y valorativos- actitudinales en todos los niveles educativos.

Los docentes investigados le dan un grado significativo de importancia, argumentando que las competencias parten del interés de hacer las cosas bien, lograr las metas propuestas y obtener productos valiosos en el contexto cultural y trabajar cooperativamente con otros. También manifiestan que la aplicación del nuevo marco legal de la ley de educación y un elevado índice de importancia le dan al uso de las nuevas tecnologías serán de valiosa ayuda para el normal desenvolvimiento del titulado.

3.3. Valoración docente de la profesión.

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

3.3.2. Con su título profesional docente, ¿Cuál es una opción de trabajo? Enumere las opciones de 1 al 12 considerando el título profesional docente obtenido en la U.T.P.L. tomando en cuenta que 1 es la mayor opción para ejercer el cargo y 12 es la que tiene menos posibilidades.

Tabla No. 12 Rector ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	3	42,8571429
3	1	14,2857143
4	1	14,2857143
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	1	14,2857143
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	1	14,2857143
No contesta	0	0
Total	7	100

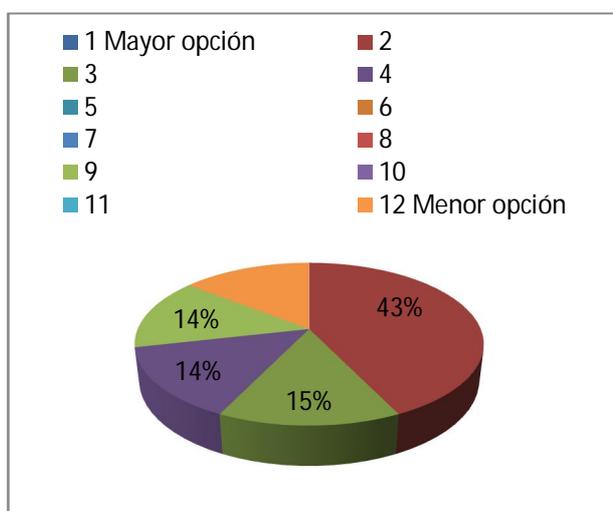


Figura No. 12

Autor: Pintado Troya Lucia Claribel.

Elaboración: Parte "A" de la encuesta aplicada a titulados.

El 43% opina que si es una buena la opción el trabajar como rector de un establecimiento con su título universitario, un 14% que opina que no es una buena opción ya que hoy en día el sueldo de un rector no va acorde con las funciones que desempeña.

En los Estándares de Desempeño Profesional del directivo: "Un directivo de calidad busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada institución educativa ecuatoriana..." (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012).

Las responsabilidades a las que está expuesto el docente, en esta opción de trabajo es, saber dar respuesta a las diferentes necesidades de la comunidad educativa, interviniendo de manera consiente como un verdadero líder en este campo a desempeñar.

Tabla No. 13 Gerente de ONG ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	1	14,2857143
8	1	14,2857143
9	1	14,2857143
10	2	28,5714286
11	2	28,5714286
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

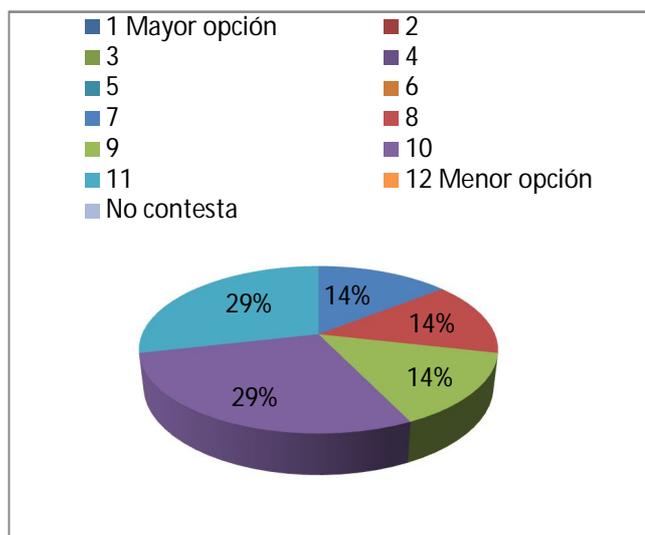


Figura No. 13

Autor: Pintado Troya Lucia Claribel.

Elaboración: Parte "A" de la encuesta aplicada a titulados.

Al sumar el punto 10 y 11 nos da un porcentaje del 58% llegando a la conclusión de que no lo ven como una opción de trabajo ser gerentes de una ONG, a pesar de lo expresado y conociendo las características funcionales de este tipo de organizaciones y de la promoción social para erradicar la pobreza, la ignorancia y la activación de fuentes de trabajo.

“Se concibe a las personas miembros de la organización productora de servicios sociales, como quienes hacen dinámica una estructura organizativa, mediante la combinación de sus inteligencias, conocimientos, experiencias y disponibilidad de recursos en el proceso de producción de servicios. En este sentido se privilegia una perspectiva de desarrollo de las personas en su espacio laboral comprometidas con la búsqueda de la equidad...” (Molina, 1998).

Un titulado universitario puede liderar, siendo una buena opción este puesto de trabajo, el ser parte de una ONG se debe considerar la adaptación y la calidad de persona buscando la ayuda e intervención necesaria para los diferentes beneficiarios; este cargo al igual que la docencia demanda de ciertas actitudes de compromiso, liderazgo y valores.

Tabla No. 14 Consultor educativo ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	1	14,2857143
4	3	42,8571429
5	0	0
6	0	0
7	1	14,2857143
8	2	28,5714286
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

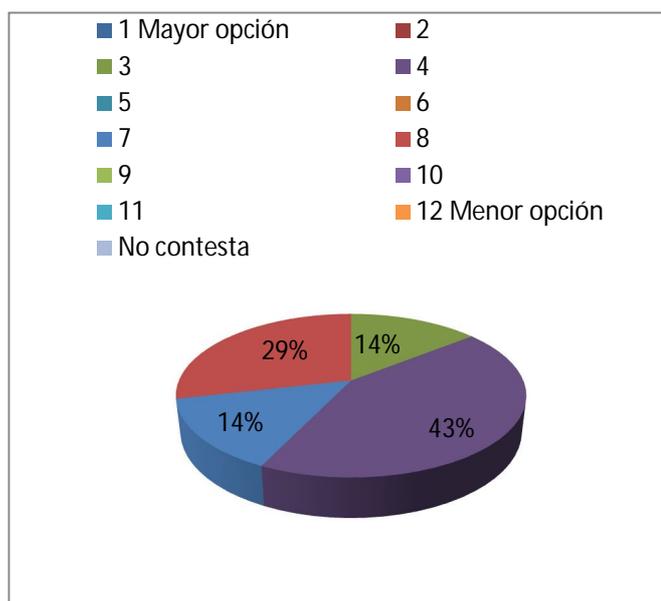


Figura No. 14

Autor: Pintado Troya Lucia Claribel.

Elaboración: Parte "A" de la encuesta aplicada a titulados.

El 43% de titulados investigados, cree que es una buena opción de trabajo con su profesión, el 29% que se estructura en el punto 8, siendo la menor opción a ejercer este cargo.

“La figura del profesor consultor se sienta en los siguientes principios: el apoyo entendido como un proceso de asesoramiento, como un proceso relacional en el que participan los profesores junto a determinados profesionales dotados de cierto bagaje de conocimientos, destrezas y actitudes, con los que se pretende construir contextos de trabajo desde los que intervenir en la mejora de la práctica educativa.” (Ganusa & Gonzáles, 1999)

Los titulados que opinaron que no es una buena opción de trabajo, es porque desconocen los principios y fines de la educación, o no comprenden los fundamentos filosóficos, conceptuales y constitucionales que sustentan, definen y rigen las decisiones y actividades en el ámbito educativo.

Tabla No. 15 Cargo burocrático ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	1	14,2857143
4	0	0
5	1	14,2857143
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	1	14,2857143
10	1	14,2857143
11	1	14,2857143
12 Menor opción	2	28,5714286
No contesta	0	0
Total	7	100

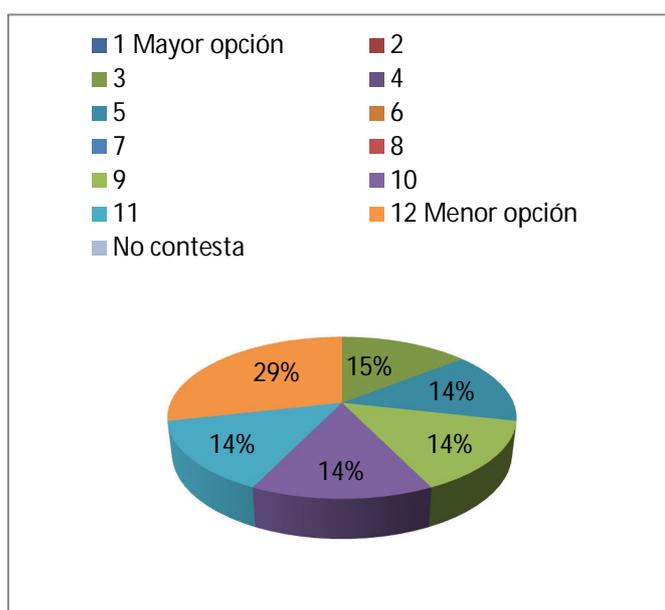


Figura No. 15

Autor: Pintado Troya Lucia Claribel.

Elaboración: Parte "A" de la encuesta aplicada a titulados.

Un 29% de titulados investigados no lo considera una opción de trabajo, ya que están satisfechos con su trabajo que es la docencia.

“En la Administración Pública existen puestos de trabajo de libre designación que suelen ser renovados cada vez que, tras unas elecciones generales, auto- nómicas o locales, cambia el equipo de gobierno de las distintas entidades. Si esos puestos son ocupados por personas que estaban empleadas en la empresa privada, dejan ésta mediante la solicitud de una excedencia...” (Tomás, 2004).

Los cargos burocráticos son mal vistos por el pueblo y que se constituyen entre fuerzas de choque entre la institución y la comunidad, que es más satisfactorio educar niños y adolescentes donde el roce social es más armonioso y pacífico.

Tabla No. 16 Investigador educativo ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	1	14,2857143
4	1	14,2857143
5	2	28,5714286
6	1	14,2857143
7	0	0
8	0	0
9	1	14,2857143
10	0	0
11	1	14,2857143
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

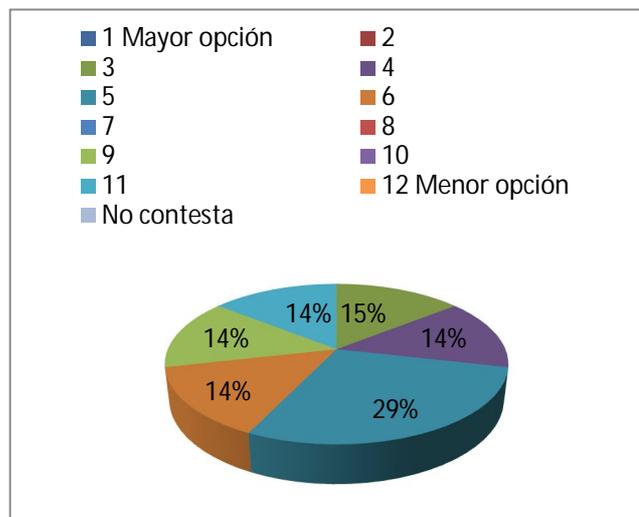


Figura No. 16

Autor: Pintado Troya Lucia Claribel.

Elaboración: Parte "A" de la encuesta aplicada a titulados.

El 29% de titulados investigados lo ven como una opción de trabajo, el ser investigador educativo ya que ellos están inmersos en este proceso para transmitirlo en sus alumnos.

“Este es un educador que participa activamente en la articulación y definición de las teorías presentes en sus propias prácticas, así como también en el desarrollo de dichas teorías a través de la acción y reflexión sistemática sobre su práctica...” (de Simancas, 1998).

El proceso de investigar forma parte de todo docente, ya que le interesa descubrir la verdad, buscar soluciones a las diferentes problemáticas, es interesante este cargo porque la universidad a más de la formación profesional procura orientar al docente en esta opción de trabajo ya que en todo proceso siempre está inmersa la investigación, e incentivar este aspecto en los educandos.

Tabla No. 17 Docente de EGB ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

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

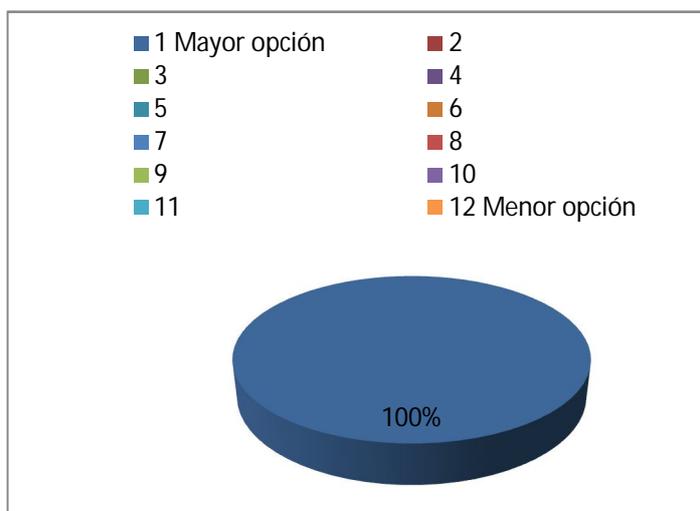


Figura No. 17

Autor: Pintado Troya Lucia Claribel.

Elaboración: Parte "A" de la encuesta aplicada a titulado.

El 100% de titulados consideró que es una buena opción de trabajo docente de EGB ya que han recibido la formación pertinente para ello. En lo referente a los Estándares de Calidad Educativa. "Un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país...." (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012)

Se comprende que para ser docente, hay que tener vocación y espíritu de líder, guía y acompañante en el proceso de aprender y enseñar a quienes son usuarios de la educación y bajo un título que abaliza su profesión docente.

Tabla No. 18 Docente de bachillerato ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	1	14,2857143
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	2	28,5714286
7	1	14,2857143
8	1	14,2857143
9	1	14,2857143
10	1	14,2857143
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

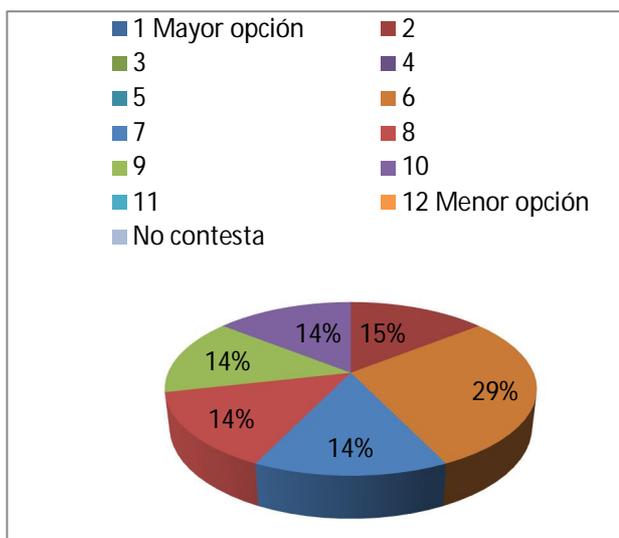


Figura No. 18

Autor: Pintado Troya Lucia Claribel.

Elaboración: Parte "A" de la encuesta aplicada a titulados.

Un 29% de titulados consideró que si es una buena opción de trabajo, correspondiendo al punto 6 en el gráfico, el resto de titulados no le ven como una buena opción ya que solo pueden impartir clases hasta 10^{mo} año.

En el Reglamento General LOEI Art 35.- Figuras Profesionales.- las instituciones educativas que ofrecen bachillerato técnico deben incluir, en las horas determinadas para el efecto, la formación correspondiente a cada una de las figuras profesionales, definidas por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional." (Ministerio de Educación, 2012).

Los titulados no pueden aspirar este cargo ya que su título no le permite por ser Educación Básica, esta limitante hace que no haya más opciones y que no permita al titulado ampliar su gama de conocimientos a otros cursos aspecto que también le hacen daño a la educación.

Tabla No. 19 Docente universitario ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	2	28,5714286
7	0	0
8	0	0
9	1	14,2857143
10	0	0
11	2	28,5714286
12 Menor opción	2	28,5714286
No contesta	0	0
Total	7	100

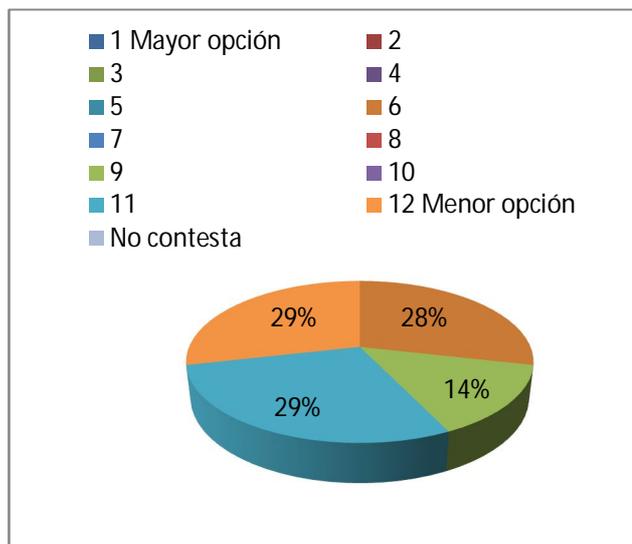


Figura No. 19

Autor: Pintado Troya Lucia Claribel.

Elaboración: Parte "A" de la encuesta aplicada a titulados.

Un 29% marco el punto 11 como menor opción, al igual el punto 12 que corresponde a otro 29% de titulados, un 14% marcó el punto 9 situándose en menor opción, argumentando que deben obtener un título de cuarto nivel para ejercer esta opción de trabajo.

En el "Artículo 18.-- Requisitos del personal académico titular auxiliar de las universidades y escuelas politécnicas: Para el ingreso como miembro del personal académico titular auxiliar de las universidades y escuelas politécnicas públicas y particulares, además de cumplir los requisitos generales establecidos en este Reglamento, se deberá acreditar: Tener al menos grado académico de maestría o su equivalente, debidamente reconocido e inscrito por la SENESCYT, en el área de conocimiento vinculada a sus actividades de docencia o investigación..." (Consejo de Educación Superior, 2012).

En la mayoría de titulados la problemática está en algunos factores falta de tiempo, lo laboral, el tiempo estimado de estudios y lo caro que resultan los estudios superiores para poder exceder a un cargo universitario; si el estado garantizara subsidiando los estudios tendrían más oportunidad de desempeñar este tipo de cargo.

Tabla No. 20 Terapia psicopedagógica ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	1	14,2857143
6	1	14,2857143
7	1	14,2857143
8	2	28,5714286
9	1	14,2857143
10	1	14,2857143
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

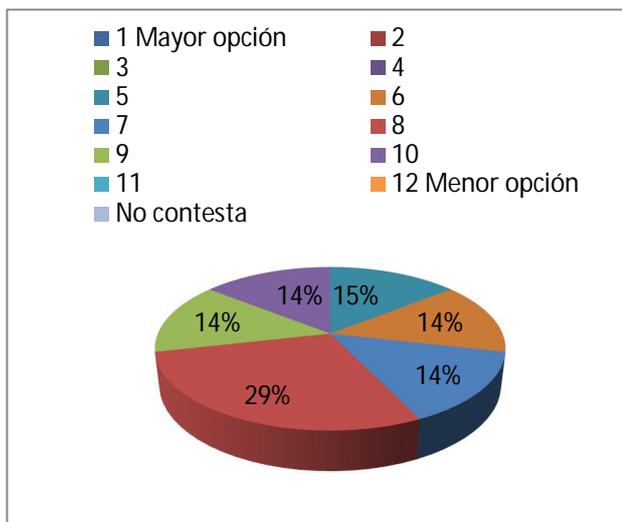


Figura No. 20

Autor: Pintado Troya Lucia Claribel

Elaboración: Parte "A" de la encuesta aplicada a titulados

Un 29% contestaron, que no es una buena opción de trabajo, y un 14% le ve como buena opción de trabajo que corresponde al punto 5, de igual manera su título no le permite acceder a este trabajo. Ser docente es una profesión, pero el terapeuta psicopedagógico, apunta a otras situaciones dentro del proceso educativo, sin embargo impensadamente el docente cumple con ciertas terapias dentro del aula.

“La identidad que caracteriza a cualquier profesión, en este caso la de psicopedagogía, es el resultado, en parte, del proceso de la toma de decisiones formativas iniciales en torno a tres variables: conocimiento profesional deseable + características del puesto de trabajo + procesos de formación profesional.” (Montesinos, 1999).

Ser docente es una profesión, pero el terapeuta psicopedagógico, apunta a otras situaciones dentro del proceso educativo, sin embargo impensadamente el docente cumple con ciertas terapias dentro del aula.

Tabla No. 21 Tareas dirigidas ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	3	42,8571429
3	1	14,2857143
4	2	28,5714286
5	1	14,2857143
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

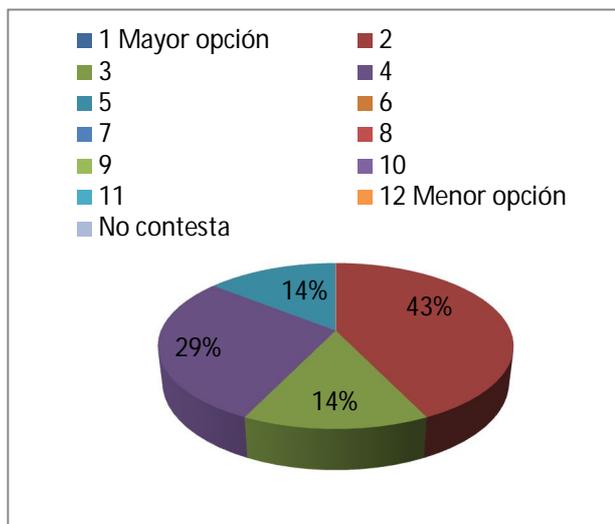


Figura No. 21

Autor: Pintado Troya Lucia Claribel.

Elaboración: Parte "A" de la encuesta aplicada a titulados.

Como se puede observar un 43% respondieron que si es una buena opción, frente al 14% que no lo considera así, pero se debe saber que si se lo puede realizar con el título que poseen.

En la LOEI "Art. 41.- Labor educativa fuera de clases.- son las actividades profesionales que se desarrollan fuera de los periodos de clase y que constituyen parte integral del trabajo que realizan los docentes en el establecimiento educativo, a fin de garantizar la calidad del servicio que ofertan..." (Ministerio de Educación, 2012).

Los titulados están capacitados para dirigir este cargo ya que muchos alumnos requieren asesoramiento en la realización de sus tareas, por incontables motivos, no hay quien ayude en casa, padres de familia que no están capacitados para ello.

Tabla No. 22 Supervisor zonal del Ministerio de Educación ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	2	28,5714286
8	0	0
9	0	0
10	2	28,5714286
11	1	14,2857143
12 Menor opción	2	28,5714286
No contesta	0	0
Total	7	100

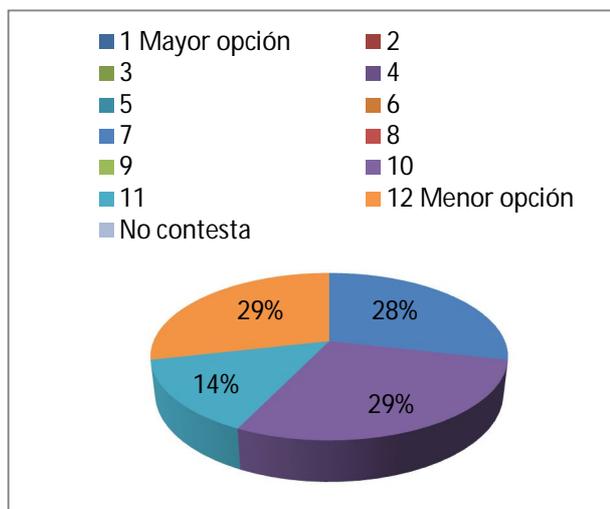


Figura No. 22

Autor: Pintado Troya Lucia Claribel.

Elaboración: Parte "A" de la encuesta aplicada a titulados.

Un 29% contestó que no es buena opción de trabajo, ya que para obtener este cargo deben tener un título de cuarto nivel.

En la LOEI "Art.- 309.- Asesor educativo.- los asesores educativos tienen como función principal orientar la gestión institucional hacia el cumplimiento de los estándares de calidad educativa definidos por el nivel central y la Autoridad Educativa Nacional." (Ministerio de Educación, 2012).

Se insiste en que el problema obedece a ciertos factores como la falta de tiempo, lo laboral, el tiempo estimado de estudios y lo caro que resultan los estudios superiores para obtener un título que responda a ese cargo.

Tabla No. 23 Docente de Institutos Pedagógicos ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	2	28,5714286
4	0	0
5	2	28,5714286
6	1	14,2857143
7	1	14,2857143
8	1	14,2857143
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

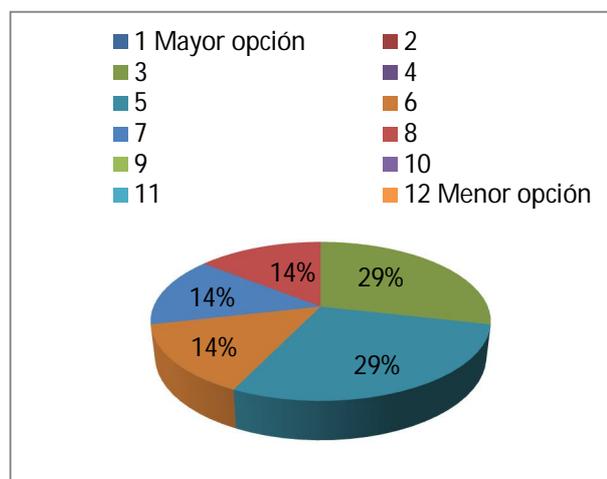


Figura No. 23

Autor: Pintado Troya Lucia Claribel.

Elaboración: Parte "A" de la encuesta aplicada a titulados.

Un 29% contestó en el punto 5 que corresponde a una mayor opción de ejercer este cargo, ya que su título si les permite trabajar en este cargo, pero el 14% que corresponde al punto 8 opina que no le ve como buena opción. En el Artículo 26.- Requisitos del personal académico titular agregado de los institutos y conservatorios superiores.- Para el ingreso como personal académico titular agregado de un instituto superior técnico, tecnológico, pedagógico, de artes y conservatorio superior, público o particular, además de los requisitos generales establecidos en este Reglamento, se acreditará:

Tener título de tercer nivel, debidamente reconocido e inscrito por la SENESCYT, en el área de conocimiento vinculada a sus actividades académicas; Experiencia profesional o de docencia de al menos tres años en instituciones de educación superior en el área de conocimiento vinculada a sus actividades académicas..." (Consejo de Educación Superior, 2012).

Los titulados están interesados en desempeñar este cargo, siendo un punto importante el estar informados sobre los lineamientos necesarios para ser parte de esta opción de trabajo, algunos docentes cumplen con los requerimientos que estipula la Ley.

3.4. Satisfacción Docente.

Tabla No. 24 Satisfacción Docente.

#pregunta	Pro.	%
P20.1 Los estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia.	3	86
P20.2 El progreso social gracias al ejercicio de la docencia.	3	75
P20.3 El prestigio obtenido en el entorno laboral.	3	79
P20.4 La posibilidad de ascensos laborales en la institución.	3	71
P20.5 El salario docente acorde con las funciones realizadas.	3	68
P20.6 La diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fueradel aula.	3	71
P20.7 La posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos.	3	64
P20.8 La realización y/o crecimiento personal.	3	79

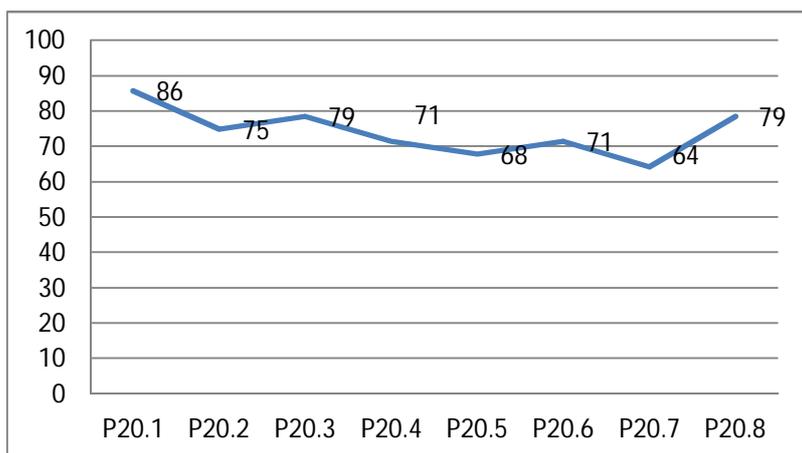


Figura No. 24 Satisfacción docente

Autor: Pintado Troya Lucia Claribel.

Elaboración: Parte "A" de la encuesta aplicada a titulados.

Al observar la gráfica un 86% de titulados están muy satisfechos con sus estudios en Ciencias de Educación para el ejercicio de la docencia, y un 64% de titulados contestaron que están poco satisfechos en las posibilidades de salidas profesionales, o en la diversidad de empleos ya que necesitarían seguir con su formación académica. "La satisfacción docente es elevada, influyendo esto en la situación laboral en la que se encuentra y en la tarea que desempeña dentro de la institución". (de Frutos, Gonzáles , Maíllo, Peña, & Riesco, 2007)

Para la gran mayoría de titulados el ejercicio de la docencia les permite percibir un salario para satisfacer necesidades básicas, sean estos solteros o jefes de hogar; es posible, con el

ahorro, canalización de préstamos u otras oportunidades que se presenten logren acceder nuevamente a las aulas universitarias.

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

3.5.1. Aspectos metodológicos-didácticos que desarrolla el titulado.

Tabla No. 25 Aspectos metodológicos – didácticos que desarrolla el Titulado

# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1 Preparar los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos	3	64	3	64	3	64
P2 Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes	3	71	3	71	3	71
P3 Planificar actividades de aula	2	61	3	64	3	64
P4 Ejecutar actividades de aula novedosas y creativas	2	61	2	61	3	64
P5 Organizar espacios de aula	2	57	2	61	2	61
P6 Elaborar recursos didácticos (materiales pedagógicos) diversos para la enseñanza de la asignatura	2	61	3	64	3	64
P7 Crear climas favorables de enseñanza - aprendizaje	3	68	3	68	3	68
P8 Dominar el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada	3	64	3	68	3	68
P9 Aplicar las didácticas específicas de la asignatura	2	57	2	61	2	61
P10 Aplicar la psicología de la educación en el aula	3	68	3	64	3	64
P11 Promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos	3	68	3	68	3	68
P12 Realizar actividades educativas extracurriculares con alumnos	2	57	2	61	2	61
P13 Aplicar estrategia de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencias	2	61	3	64	2	61
P14 Revisar las tareas estudiantiles	3	71	3	71	3	71
P15 Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan	3	64	3	64	3	64
P16 Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes	2	61	3	68	3	64
P17 Atender a las necesidades individuales de los estudiantes	3	64	3	68	3	68
P18 Conocer y aplicar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tic's) en el aula	2	43	3	64	2	57

Tabla No. 25 Aspectos metodológicos – didácticos que desarrolla el titulado (desde el punto de vista del empleador).

# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1 Preparar los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos	3	68	3	68	3	68
P2 Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes	3	68	3	68	3	68
P3 Planificar actividades de aula	2	61	2	61	2	61
P4 Ejecutar actividades de aula novedosas y creativas	2	61	2	61	2	61
P5 Organizar espacios de aula	2	57	2	61	2	57
P6 Elaborar recursos didácticos (materiales pedagógicos) diversos para la enseñanza de la asignatura	2	57	2	61	2	61
P7 Crear climas favorables de enseñanza - aprendizaje	2	61	3	68	3	64
P8 Dominar el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada	3	64	3	68	3	64
P9 Aplicar las didácticas específicas de la asignatura	2	57	2	61	2	57
P10 Aplicar la psicología de la educación en el aula	2	61	2	61	2	61
P11 Revisar las tareas estudiantiles	3	68	3	68	3	68
P12 Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan	2	57	3	68	3	64
P13 Aplicar estrategia de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencias	2	57	2	61	2	57
P14 Revisar las tareas estudiantiles	3	71	3	71	3	71
P15 Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan	3	64	3	71	3	71
P16 Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes	3	71	3	71	3	71
P17 Atender a las necesidades individuales de los estudiantes	3	68	3	68	3	64
P18 Conocer y aplicar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tic's) en el aula	2	43	3	64	3	64

Autor: Pintado Troya Lucia Claribel.

Elaboración: Parte "B" de la encuesta aplicada a Directivos.

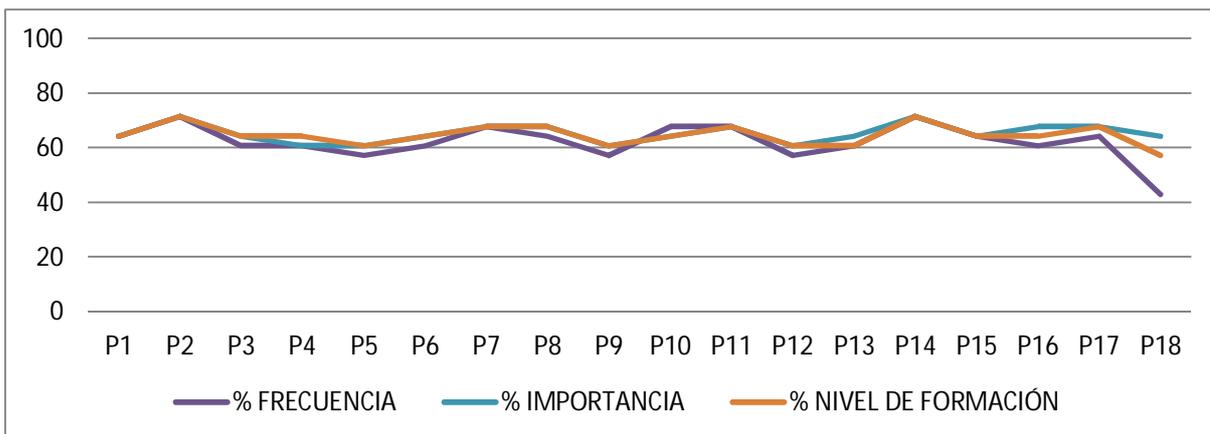


Figura No 25 Aspectos Metodológicos - Didácticos (Titulado)

Autor: Pintado Troya Lucia Claribel.

Elaboración: Parte "B" de la encuesta aplicada a Titulados.

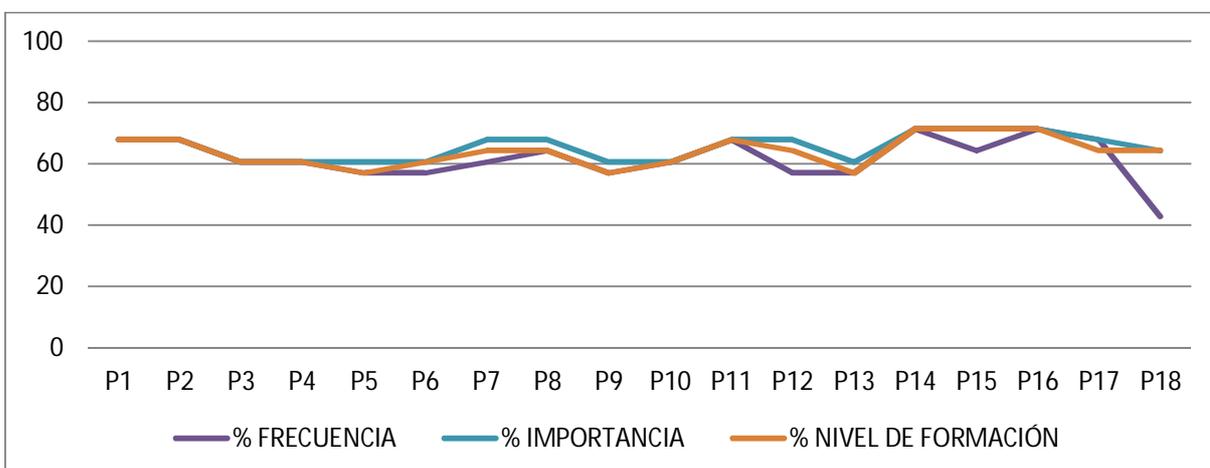


Figura No. 25 Aspectos Metodológicos - Didácticos (Empleador)

Autor: Pintado Troya Lucia Claribel.

Elaboración: Parte "B" de la encuesta aplicada a Directivos.

En la gráfica observamos que en la pregunta 2 que corresponde a la preparación de técnicas y estrategias de enseñanza, con un valor del 71% están con un nivel de formación excelente, desde el punto de vista del empleador está en esta pregunta en un 68%.

Otro punto importante es en la pregunta 18 que hace referencia a la aplicación de las Tics en el aula existe una frecuencia del 43% que contestaron, los titulados y los directivos obtienen el mismo porcentaje, siendo un poco bajo, pero pude evidenciar que existen algunos contextos en donde no llega aún la tecnología.

“En las prácticas pedagógicas, es decir, en la dinámica de interacción socio-afectiva, cognitiva y pedagógica que ocurre entre el docente y el grupo curso en el aula escolar, donde se encuentra la mayor dificultad de los cambios educativos que promueve la reforma.” (Román, 2003)

Los docentes titulados en su gran mayoría están con un alto desempeño en los aspectos metodológicos, siendo relevante su formación para este tipo de desempeño. Es asombroso que en algunos centros educativos del sector rural aun no tengan acceso a una educación tecnológica siendo responsabilidad del estado la garantía de acceso a esta educación.

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

Tabla No. 26 Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el Titulado

# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19 Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia	2	57	2	54	2	50
P20 Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos	3	68	3	71	3	71
P21 Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales	2	54	2	54	2	50
P22 Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa	2	57	2	57	2	57

Tabla No.26 (desde el punto de vista del empleador)

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19 Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia	2	61	2	57	2	57
P20 Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos	3	68	3	68	3	68
P21 Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales	2	57	2	61	2	61
P22 Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa	2	61	2	57	2	61

Autor: Pintado Troya Lucia Claribel.

Elaboración: Parte "B" de la encuesta aplicada a Directivos.

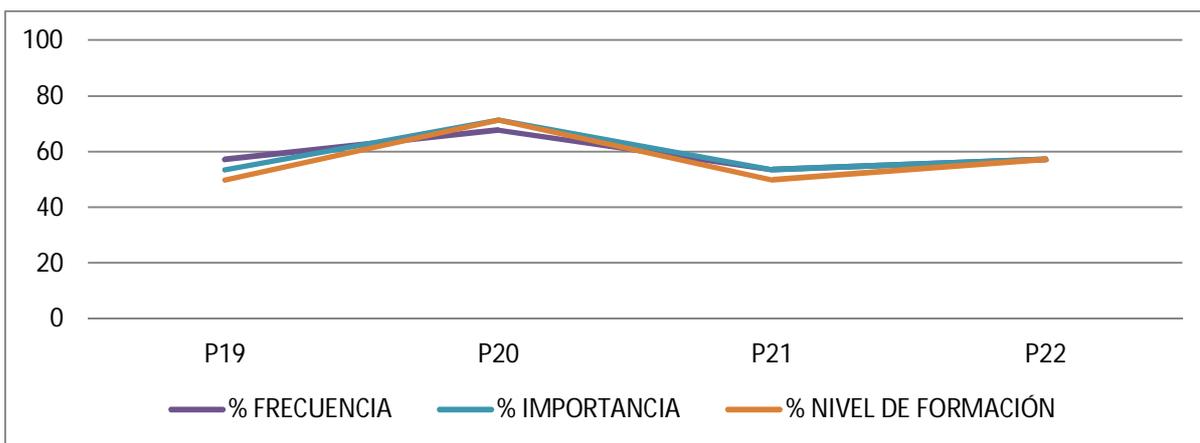


Figura No. 26 Autoevaluación de la práctica docente (Titulado)

Autor: Pintado Troya Lucia Claribel.

Elaboración: Parte "B" de la encuesta aplicada a Titulados.

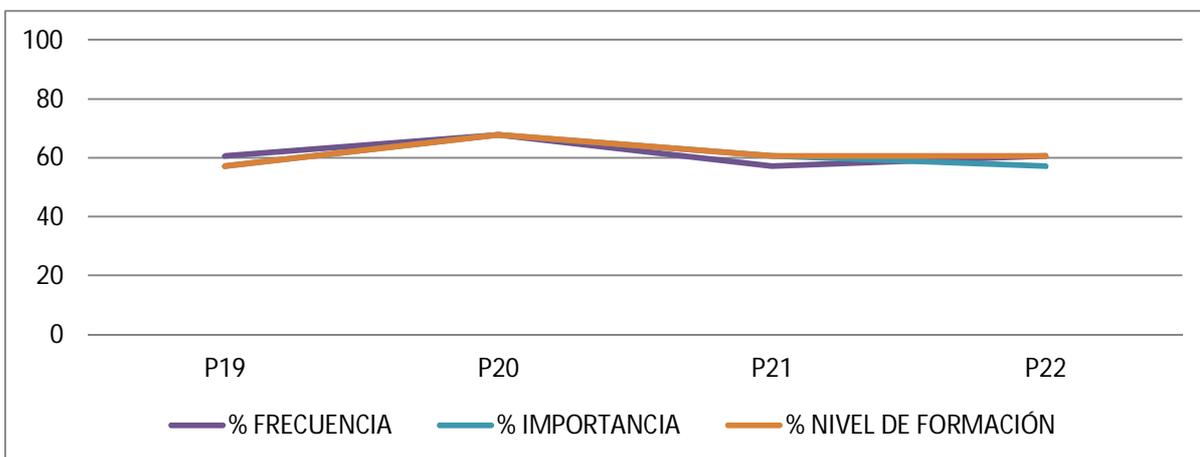


Figura No. 26 Autoevaluación de la práctica docente (Empleador)

Autor: Pintado Troya Lucia Claribel.

Elaboración: Parte "B" de la encuesta aplicada a Directivos.

En la pregunta número 20 que hace referencia a la evaluación de las competencias adquiridas por los alumnos, existe un 71% en nivel de formación del titulado para realizar esta tarea, y el empleador para esta pregunta tiene un 68% no está muy enterado si evalúan o no las competencias adquiridas por los alumnos. Para la pregunta 19 que corresponde a realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia, el nivel de formación de titulados es de un 50%, que están en un nivel aceptables, en lo que se refiere al empleador el porcentaje es de un 57% respecto de sus docentes titulados.

En el Reglamento General a la LOEI, en el "Art.185 Propósitos de la evaluación: la evaluación debe tener un compromiso principal que el docente oriente al estudiante de manera oportuna, pertinente, precisa y detallada, para ayudarlo a lograr los objetivos de aprendizaje..." (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012).

Los docentes titulados hoy en día están inmersos en la evaluación para mejorar la calidad educativa en el proceso de enseñanza – aprendizaje de los educandos, ya que gracias a las evaluaciones que se realizan a los alumnos se puede realizar las intervenciones pertinentes para mejorar el proceso de aprender.

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

Tabla No. 27 Aspectos sobre de la investigación educativa que desarrolla el Titulado

# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23 Conducir investigaciones relacionadas a su labor	2	57	2	57	2	57
P24 Participar en proyectos de investigación e innovación educativa	2	54	2	61	2	57
P25 Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora	2	54	2	54	2	54
P26 Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados	2	54	2	54	2	54
P27 Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos	2	54	2	57	2	54
P28 Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención	2	50	2	57	2	54

Tabla No. 27 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado (desde el punto de vista del empleador)

# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23 Conducir investigaciones relacionadas a su labor	2	57	2	61	2	61
P24 Participar en proyectos de investigación e innovación educativa	2	61	3	64	3	64
P25 Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora	2	54	3	64	3	64
P26 Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados	2	50	2	61	2	61
P27 Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos	2	54	2	61	3	64
P28 Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención	2	57	2	57	2	61

Autor: Pintado Troya Lucia Claribel.

Elaboración: Parte "B" de la encuesta aplicada a Directivos.

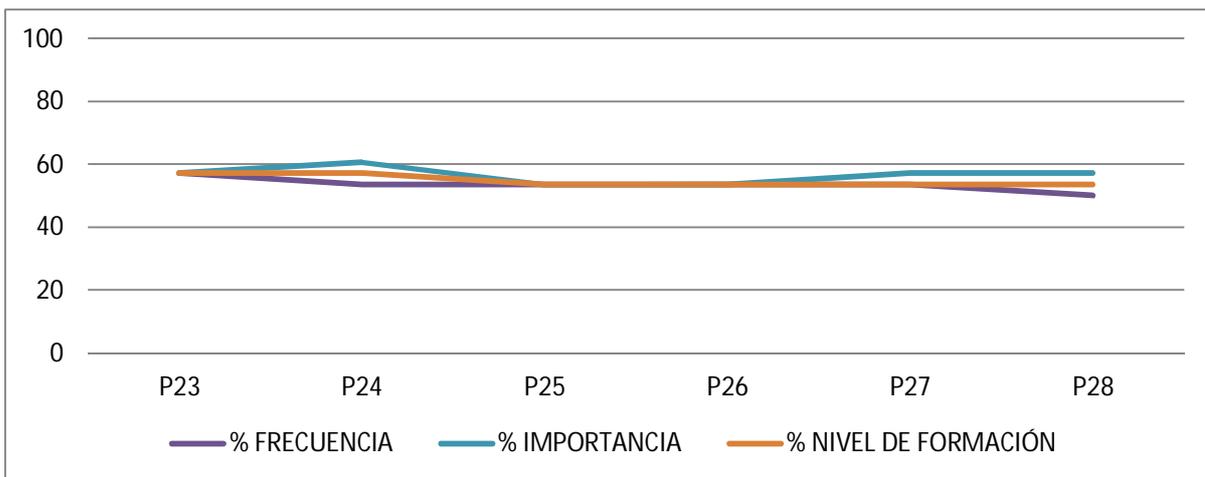


Figura No. 27 Aspectos sobre la investigación educativa (Titulado)

Autor: Pintado Troya Lucia Claribel.

Elaboración: Parte "B" de la encuesta aplicada a Titulados.

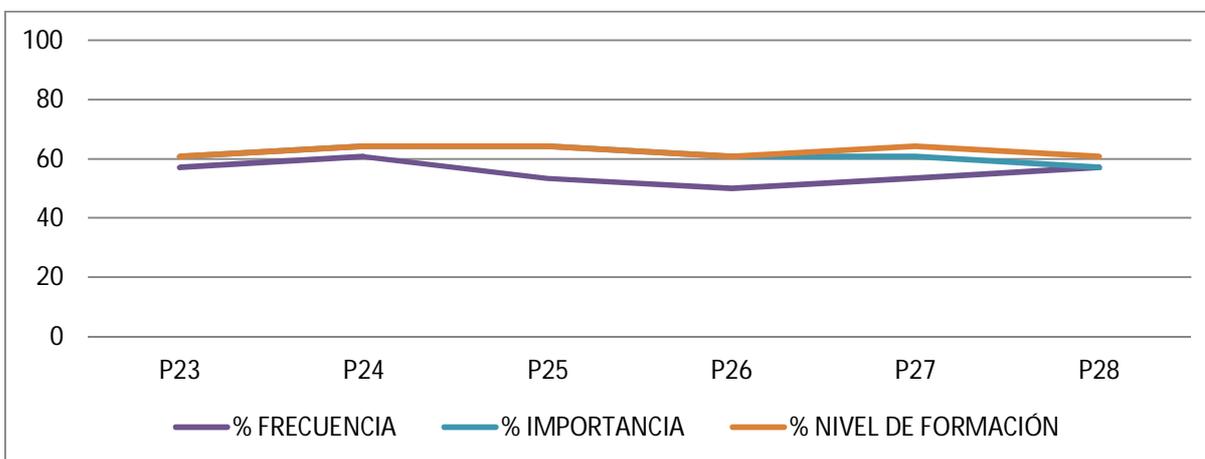


Figura No. 27 Aspectos sobre la investigación educativa (Empleador)

Autor: Pintado Troya Lucia Claribel.

Elaboración: Parte "B" de la encuesta aplicada a Directivos.

En la pregunta 24 en la gráfica de los titulados, que se refiere a la participación de proyectos de investigación e innovación educativa un 61% le da la debida importancia, en lo que se refiere al empleador el porcentaje para esta pregunta es de un 64%. En la pregunta 26 el titulado esta con un 54% y un 50% según lo que contesto el empleador, está un poco bajo en la frecuencia, en el diseño y adaptación a contextos referentes, a proyectos de investigación educativa.

En lo estipulado en la LOEI en el "Art. 2 principios de la calidad educativa, en el literal (u) que se refiere a la investigación, construcción y desarrollo permanente de conocimientos: como garantía del fomento de la creatividad y de la producción de conocimientos, promoción de la investigación y la experimentación para la innovación educativa y la formación científica. "(Ministerio de Educación del Ecuador, 2012).

Loa docentes titulados en este aspecto requieren, que las autoridades por medio del departamento correspondiente integren un plan de capacitación permanente para la investigación educativa, siendo este ámbito importante para el mejoramiento y adelanto en los centros escolares.

3.5.4. Participación en actividades académicas normativa y administrativa del titulado.

Tabla No. 28 Participación en actividades académicas normativa y administrativa del Titulado

# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29 Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular	3	68	3	68	3	68
P30 Participar en Juntas de Profesores	2	61	3	68	3	68
P31 Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones	3	64	3	64	3	64
P32 Ejercer funciones administrativas	2	50	2	57	3	64
P33 Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe	2	54	3	64	3	64
P34 Estudiar la realidad local y nacional	2	54	2	57	2	57
P35 Colaborar en la organización y gestión del Centro Educativo	2	61	2	61	3	64
P36 Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales	2	46	2	54	2	57
P37 Elaborar reglamentos internos de las comisiones	2	46	2	54	2	54
P38 Conocer y aplicar el Código de Convivencia	2	61	2	61	3	64

Tabla No. 28 Participación en actividades académicas normativas del titulado (desde el punto de vista del empleador)

# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29 Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular	3	64	3	68	3	68
P30 Participar en Juntas de Profesores	2	61	3	68	3	68
P31 Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones	2	61	3	64	3	64
P32 Ejercer funciones administrativas	2	54	3	64	3	68
P33 Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe	2	57	3	68	3	68
P34 Estudiar la realidad local y nacional	2	57	2	61	2	61
P35 Colaborar en la organización y gestión del Centro Educativo	3	68	3	68	3	68
P36 Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales	2	57	3	64	2	61
P37 Elaborar reglamentos internos de las comisiones	2	57	2	61	3	64
P38 Conocer y aplicar el Código Convivencia	2	61	3	64	3	64

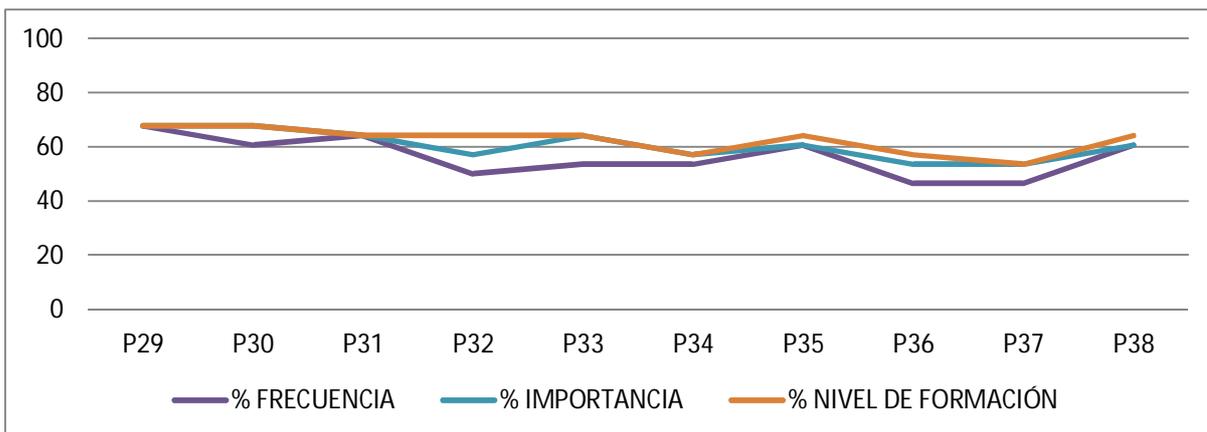


Figura No. 28 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas (Titulado)

Autor: Pintado Troya Lucia Claribel.

Elaboración: Parte "B" de la encuesta aplicada a Titulados.

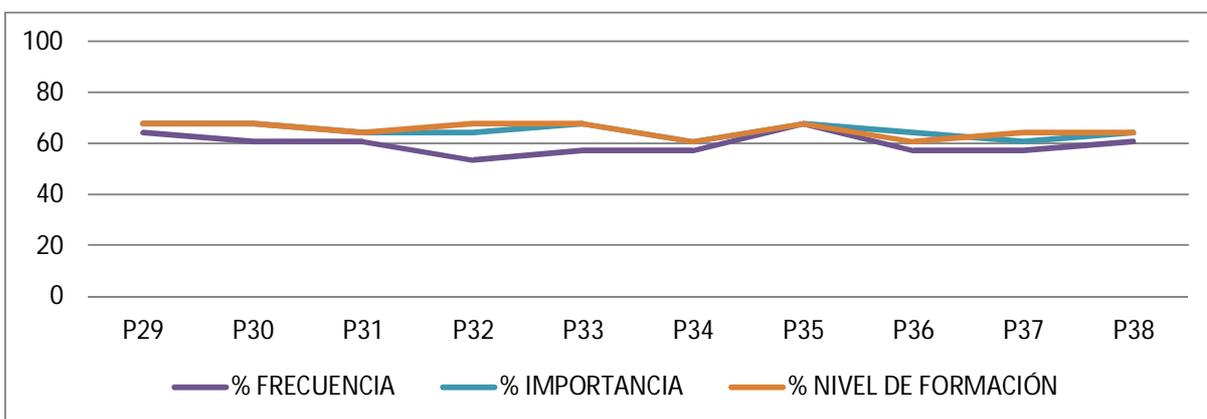


Figura No. 28 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas (Empleador)

Autor: Pintado Troya Lucia Claribel.

Elaboración: Parte "B" de la encuesta aplicada a Directivos.

En la pregunta 29 tiene un 68% en el nivel de formación para la entrega de certificados al concluir cada bloque curricular, igual porcentaje para la respuesta del empleador, respecto del titulado. En la pregunta 36 la frecuencia en la que se realiza el empoderamiento de las metas y objetivos institucionales corresponden a un 46%, y un 57% por parte del empleador existe diferencia. En la LOEI en el "Art. 11 obligaciones de las y los docentes en el literal (p) vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad, asumiendo y promoviendo el liderazgo social que demandan las comunidades y sociedad en general." (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012).

Es por lo que la mayor parte de titulados ejercen el cargo de directivo. Siendo importante un consenso en la toma de decisiones y por supuesto establecer un órgano regular en las acciones a seguir, de esta manera la institución marchara normalmente en el desempeño educativo.

3.5.5. Interacción profesores, padres de familia y comunidad.

Tabla No.29 Interacción profesores, padres de familia y comunidad que ejecuta el Titulado

# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39 Promover acciones de relación con la comunidad	2	54	3	64	3	64
P40 Colaborar en programas de desarrollo comunitario	2	50	2	61	2	57
P41 Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes	2	50	3	64	3	64
P42 Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución	2	57	3	68	3	68
P43 Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos	2	50	3	68	3	68
P44 Conocer el entorno social de los estudiantes	2	54	3	71	3	71
P45 Organizar eventos de integración dentro de la Institución	3	68	3	71	3	71
P46 Participar en programas sociales dentro de la Institución (Día de la familia, campeonato de deportes)	2	61	2	61	2	61
P47 Atender a los representantes legales de los estudiantes	3	68	3	68	3	64
P48 Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar	1	21	2	61	2	61

Tabla No.29 Interacción profesores, padre de familia y comunidad que ejecuta el Titulado (desde el punto de vista del empleador)

# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39 Promover acciones de relación con la comunidad	2	57	3	68	3	68
P40 Colaborar en programas de desarrollo comunitario	2	50	3	68	3	64
P41 Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes	2	50	3	68	3	64
P42 Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución	2	61	3	68	3	68
P43 Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos	2	57	3	68	3	64
P44 Conocer el entorno social de los estudiante	2	61	3	68	3	64
P45 Organizar eventos de integración dentro de la Institución	3	64	3	68	3	68
P46 Participar en programas sociales dentro de la Institución (Día de la familia, campeonato de deportes)	2	61	3	64	3	64
P47 Atender a los representantes legales de los estudiantes	3	68	3	68	3	64
P48 Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar	2	43	2	57	2	61

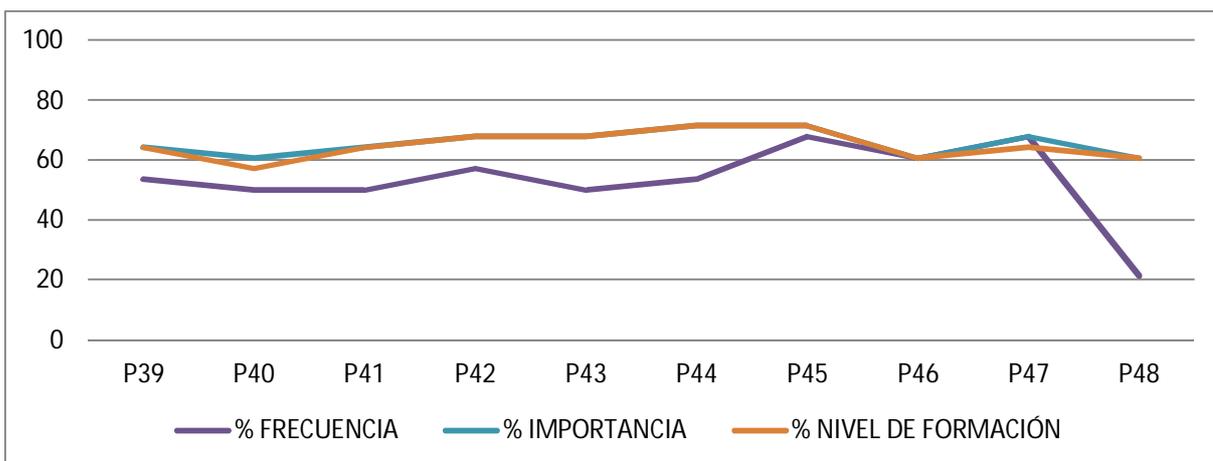


Figura No. 29 Interacción profesores, padres de familia y comunidad (Titulado)

Autor: Pintado Troya Lucia Claribel.

Elaboración: Parte "B" de la encuesta aplicada a Titulados.

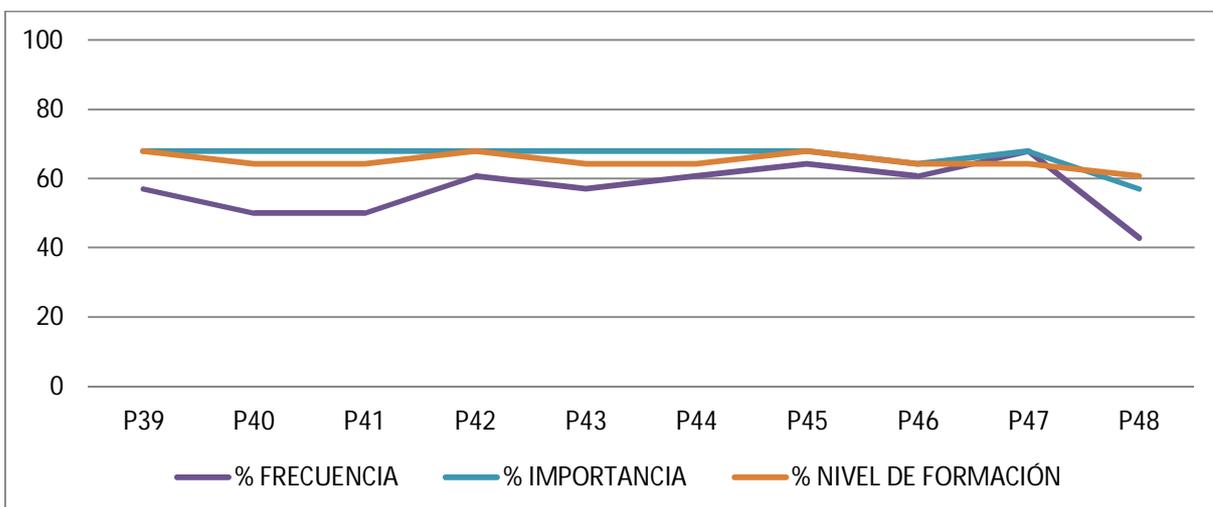


Figura No. 29 Interacción profesores, padres de familia y comunidad (Empleador)

Autor: Pintado Troya Lucia Claribel.

Elaboración: Parte "B" de la encuesta aplicada a Directivos.

La pregunta 45, que trata sobre la organización de eventos dentro de la organización, el nivel de formación del titulado está en un 71% según la gráfica y en lo que se refiere al empleador es de un 68% considerando satisfactorio. En otro punto como es la pregunta 48 la frecuencia en que los titulados dan prioridad a las tutorías a padres de familia, esta con un porcentaje bajo del 21%, siendo un punto importante. Quizá sea este el punto más relevante ya que los dos contextos de formación integral son el hogar y el centro educativo, para esta misma respuesta el empleador contestó un 43% dándonos cuenta que se contradice con la respuesta del titulado.

En la Ley Orgánica de Educación Intercultural:

"Art.15.- Comunidad educativa.- La comunidad educativa es el conjunto de actores directamente vinculados a una institución educativa determinada, con sentido de pertinencia

e identidad, compuesta por autoridades, docentes, estudiantes, madres y padres de familia o representantes legales...” (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012).

La intervención por parte del titulado con el entorno escolar es de gran importancia ya que integrará de manera diversa a los padres de familia en la educación de sus representados, para un apoyo en cada hogar.

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

Tabla No. 30 Profesores y trabajo en equipo Titulados

# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49 Realizar reuniones de planificación con otros docentes	2	54	3	64	3	64
P50 Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas)	3	71	3	71	3	71
P51 Participar en sesiones de trabajo	3	68	3	68	3	71
P52 Trabajar en proyectos curriculares en equipo	3	64	3	71	3	71
P53 Participar en Círculos de Estudio	2	50	2	61	2	61

Tabla No. 30 profesores y trabajo en equipo (desde el punto de vista del empleador)

# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49 Realizar reuniones de planificación con otros docentes	2	50	2	61	2	57
P50 Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas)	3	64	3	68	3	64
P51 Participar en sesiones de trabajo	3	64	3	68	3	68
P52 Trabajar en proyectos curriculares en equipo	3	64	3	68	3	68
P53 Participar en Círculos de Estudio	2	54	2	61	2	61

Autor: Pintado Troya Lucia Claribel.

Elaboración: Parte "A" de la encuesta aplicada a Directivos.

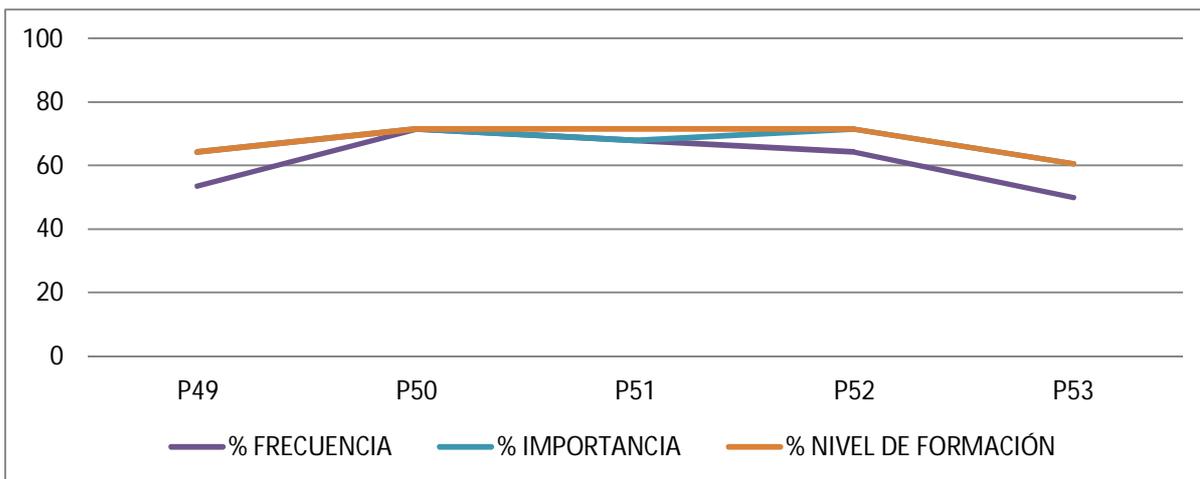


Figura No. 30 Profesores y trabajo en equipo (Titulado)

Autor: Pintado Troya Lucia Claribel.

Elaboración: Parte "B" de la encuesta aplicada a Titulados.

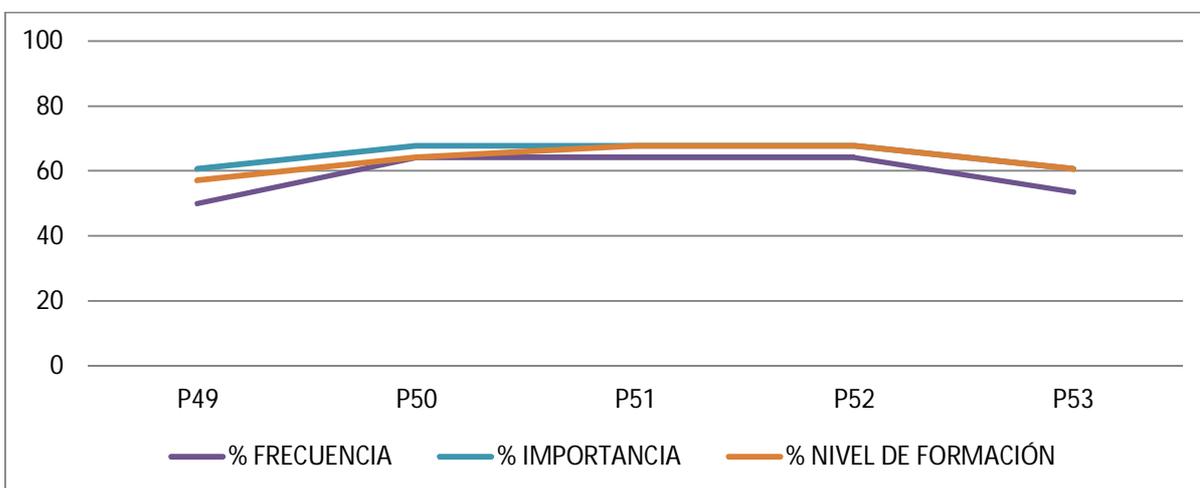


Figura No. 30 Profesores y trabajo en equipo (Empleador)

Autor: Pintado Troya Lucia Claribel.

Elaboración: Parte "B" de la encuesta aplicada a Directivos.

En la pregunta 50 que se refiere a la colaboración en las diferentes actividades estudiantiles, la frecuencia, en que los titulados lo realizan es de un 71% al igual que la importancia que le dan y el nivel de formación; el porcentaje del empleador es de un 64% en la frecuencia, un 68% en la importancia, y un 64% para el nivel de formación, de sus docentes titulados, el porcentaje del empleador es un poco bajo en comparación con él titulado. En la pregunta 53 acerca de la participación en círculos de estudio, la frecuencia es de un 50% inferior al del empleador que es de un 54%.

“En la actualidad, como consecuencia de un estilo de gestión autoritario y verticalista, los docentes trabajan aislados y solitarios en el aula, les falta cultura técnica común, pocas veces trabajan en equipo, no formalizan ni suelen comunicar su experiencia a otros colegas y tienen el aula como espacio dominante de su actuación.” (Abrile de Vollmer, 1994).

La interacción que se debe establecer entre los educadores fortalece el espíritu de trabajar en común para la enseñanza - aprendizaje de los educandos, siendo un punto importante participar en círculos de estudio, en donde el docente exponga sus experiencias y así cada uno aporta algo para dar respuesta a tal o cual situación en que se halle inmerso el docente.

3.5.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado desde el punto de vista de titulado y del empleador.

Tabla No. 31 Actividades de formación que ejecuta el Titulado

# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54 Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación	2	61	3	68	3	64
P55 Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares	2	57	2	61	2	61
P56 Asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC's) para aplicación en el aula	2	61	3	68	3	64
P57 Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares	3	64	3	68	3	68
P58 Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua	1	36	2	61	2	61

Tabla No. 31 Actividades de formación que ejecuta el Titulado (desde el punto de vista del empleador)

# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54 Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación	2	61	3	68	3	64
P55 Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares	2	50	2	61	2	61
P56 Asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC's) para aplicación en el aula	2	54	3	68	3	64
P57 Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares	2	50	3	68	3	68
P58 Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua	1	32	3	68	3	64

Autor: Pintado Troya Lucia Claribel.

Elaboración: Parte "B" de la encuesta aplicada a Directivos.

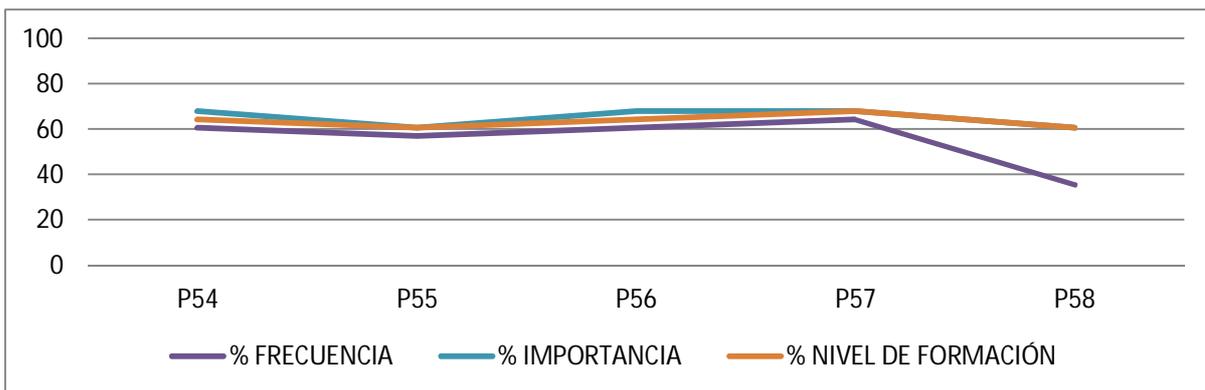


Figura No. 31 Formación (Titulado)

Autor: Pintado Troya Lucia Claribel.

Elaboración: Parte "B" de la encuesta aplicada a titulados

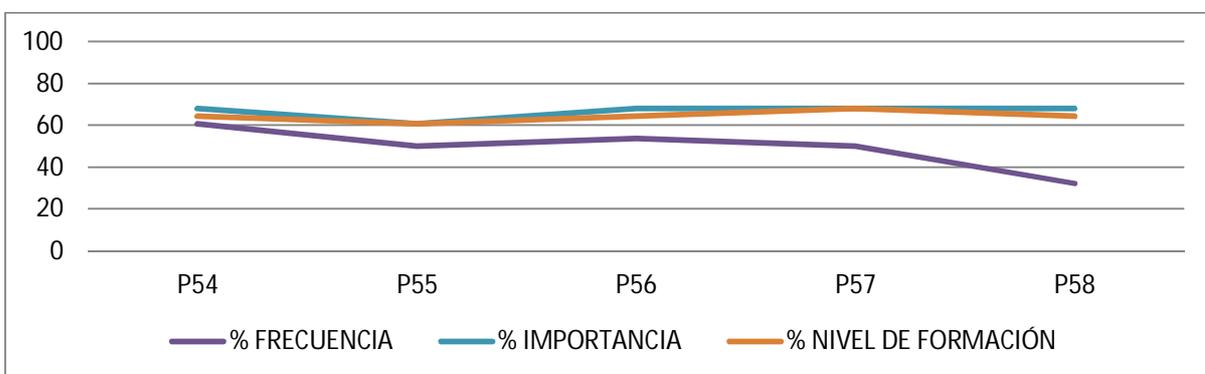


Figura No. 31 Formación (Empleador)

Autor: Pintado Troya Lucia Claribel.

Elaboración: Parte "B" de la encuesta aplicada a Directivos.

En la pregunta 54 que trata sobre asistir a cursos de formación, actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación el titulado, la frecuencia es de un 61%, y lo que contestó el empleador, la frecuencia reporta un 64% un poco más elevado que el del titulado, sí están asistiendo a los cursos del SIPROFE. En la pregunta 58 acerca de la asistencia a cursos de una segunda lengua, la frecuencia es baja, un 36 % en lo que se refiere al titulado y un 32% en lo que se refiere al empleador. En la Ley Orgánica de Educación Intercultural:

“La formación parece necesaria no solo algunos problemas detectados sino también como estrategia de desarrollo personal y organizacional, preventiva y proactiva...” (de Frutos, Gonzales, Maillo, Peña & Riesco, 2007)

Los titulados están en pleno derecho de ser capacitados en las áreas en donde más requieren la intervención, ya que en la actualidad existen los cursos dictados por el Ministerio de Educación para el docente, para su mejor desempeño tanto profesional y personal.

3.6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

3.6.1. Conclusiones.

- ❖ Al caracterizar el puesto de trabajo del profesional docente, la mayor parte de titulados se encuentra desempeñando un puesto relacionado a su formación recibida en calidad de docentes, la mayoría de titulados ocupa el cargo de directivos del establecimiento, gracias a los estudios concluidos en la U.T.P.L. Pero es importante destacar que uno de los titulados destinado para la educación cumple funciones en el ministerio de salud.
- ❖ La gran mayoría de titulados tienen poco acceso a continuar con estudios de cuarto nivel a más de su titulación que puede ser en educación o en otras carreras profesionales, por diferentes razones, este hecho, desde ya es un impedimento para ocupar puestos más elevados, o tener acceso a otros centros laborales.
- ❖ La formación universitaria que han alcanzado los docentes titulados, le ha permitido desempeñar su función docente de conformidad con los estudios de Ciencias de la Educación, y elevar su estatus económico, social y cultural, las posibilidades de ascenso laboral y la satisfacción del titulado con la diversidad de actividades que la labor educativa presenta.
- ❖ De los docentes investigados algunos de ellos, no tienen acceso a las Tic's, esto hace que se les dificulte un poco su tarea docente, pero de igual manera buscan los medios y recursos para cumplir con las tareas de enseñanza aprendizaje, para cual la universidad los formó.
- ❖ En los centros educativos investigados se observó que no hay métodos participativos entre los miembros de la institución, es así que los titulados en su mayoría no han asistido a cursos para el aprendizaje de una segunda lengua ya que su institución no les ha brindado la respectiva capacitación, de igual manera el Ministerio de Educación no capacita en esta área, si el reglamento general a la LOEI dice ser intercultural.
- ❖ Los actores de la comunidad educativa no han tenido la oportunidad de formar círculos de estudio o comunidades de aprendizaje, dado que el centro educativo no ha incursionado para que los docentes titulados instruyan a los padres de familia mediante tutorías, sobre aspectos curriculares para que en el hogar haya el apoyo hacia la formación integral y el aprendizaje significativo de los hijos o representados.

3.6.2. Recomendaciones.

- ❖ La Universidad Técnica Particular de Loja en su modalidad a Distancia debe seguir ofertando sus carreras, con innovaciones para afrontar nuevas modalidades y características que se derivan del campo educativo.
- ❖ La culminación de la licenciatura no debe ser el final de la vida universitaria, sino más bien el comienzo a una nueva apertura de carreras y especializaciones en donde el titulado pueda desenvolverse en el campo de la docencia y ante una sociedad laboral tan competitiva, esto se puede lograr con el apoyo del Ministerio de Educación en conjunto con la U.T.P.L. proporcionando la adecuada información y ofertas académicas innovadoras.
- ❖ Es importante que los conocimientos y la instrumentalización en lo que hace referencia a técnicas y métodos aportado por la Universidad Técnica Particular de Loja, se sigan aplicando y renovando constantemente, dado el avance tecnológico al que en la actualidad se está manejando.
- ❖ El Ministerio de Educación dentro de los ámbitos principios y fines, debe cumplir seriamente con la implementación acondicionamiento, e infraestructura de los centros educativos, todavía se observa que las nuevas tecnologías siendo parte del currículo que se imparte aun no llegan a muchas instituciones educativas, lo que limita el proceso de enseñanza- aprendizaje.
- ❖ Es importante que dentro de una institución exista un proceso interdisciplinario, todos aprenden lo básico de otras asignaturas para apoyar los conocimientos que tienen los docentes titulados, el inglés como lengua que domina en el ámbito internacional, debería formar parte dentro del proceso de enseñanza - aprendizaje.
- ❖ La Universidad Técnica Particular de Loja, licenciatura de Ciencias de Educación, en la Mención de Educación Básica, por intermedio de los alumnos investigadores recomiendan la Propuesta de Intervención Educativa la misma que consiste en capacitar a los titulados, para que éstos a su vez instruyan a los padres de familia sobre aspectos curriculares, con el objeto de recibir el apoyo en el hogar, en las tareas escolares; proceso que también significa interacción, profesor - padre de familia y comunidad.

4. TEMA: PROPUESTA DE INTERVENCIÓN.

4.1. TEMA: Formación aplicación de una guía curricular en 6 centros de Educación General Básica: Malacatos (1), Catamayo (1), Cariamanga (1), Celica (1) y Puyango (2), durante el periodo lectivo 2014 - 2015.

4.2. Justificación.

Al haber realizado el inventario de tareas del trabajo docente del profesional de Educación General Básica de la UTPL, en el aspecto referente: INTERACCIÓN PROFESOR, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD, se pudo determinar que las instituciones investigadas, particularmente los titulados, muy poco realizan tutorías en las diferentes asignaturas con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar, por lo tanto los padres de familia desconocen aspectos curriculares del proceso de enseñanza aprendizaje; esto se refleja, en la encuesta que arroja un porcentaje del 21% y considerado muy bajo.

En virtud de lo expuesto, se ha elaborado y se aplicará la presente propuesta de intervención educativa hacia los titulados, la misma que aspira a crear espacios de interacción profesor – padres de familia - comunidad, con la finalidad de orientar a la solidificación del aprendizaje; para esto todos los involucrados deben conocer y manejar consciente y responsablemente todos los instrumentos curriculares que exige el proceso de enseñanza aprendizaje, como son perfiles de la comunidad educativa, deberes y derechos de los actores involucrados, perfil de salida del estudiante de EGB, aspectos curriculares que debe conocer el padre de familia y las formas como van hacer evaluados los estudiantes

La propuesta planteada, es necesaria para la integración e interrelación del padre de familia hacia el interior de la comunidad educativa para el rol corresponsable de la formación integral del alumno, gracias al seguimiento y acompañamiento dentro de todo un proceso, desde, durante y hasta la salida del producto deseado.

El trabajo cotidiano de los docentes en la orientación de las tutorías a los padres de familia posibilitaría la sensibilización de la comunidad educativa en torno a atender y comprender el beneficio que tienen las mismas, para el aprendizaje y la transformación del educando en la institución, su comunidad y la interacción con el entorno.

El docente titulado fortalecerá su labor docente con la participación de los padres de familia para que se produzca en un futuro un cambio de actitud en lo cultural, lo cotidiano, lo educativo y brinden oportunidades para aprender e interpretar su contexto con sus representados.

La intervención del titulado como representante de la entidad educativa, asume una gestión y compromiso para sensibilizar y socializar un proyecto educativo que implica una actitud responsable multilateral, entendiendo que la formación integral del ser humano, va más allá de los conocimientos mínimos y elementales, revistiéndose de otros postulados como los que propone la UNESCO: Aprender a ser, aprender a vivir, aprender a hacer, y aprender a convivir.

4.3. Objetivos:

4.3.1. Objetivo general:

Realizar tutorías por parte del docente titulado en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar.

4.3.2. Objetivos específicos

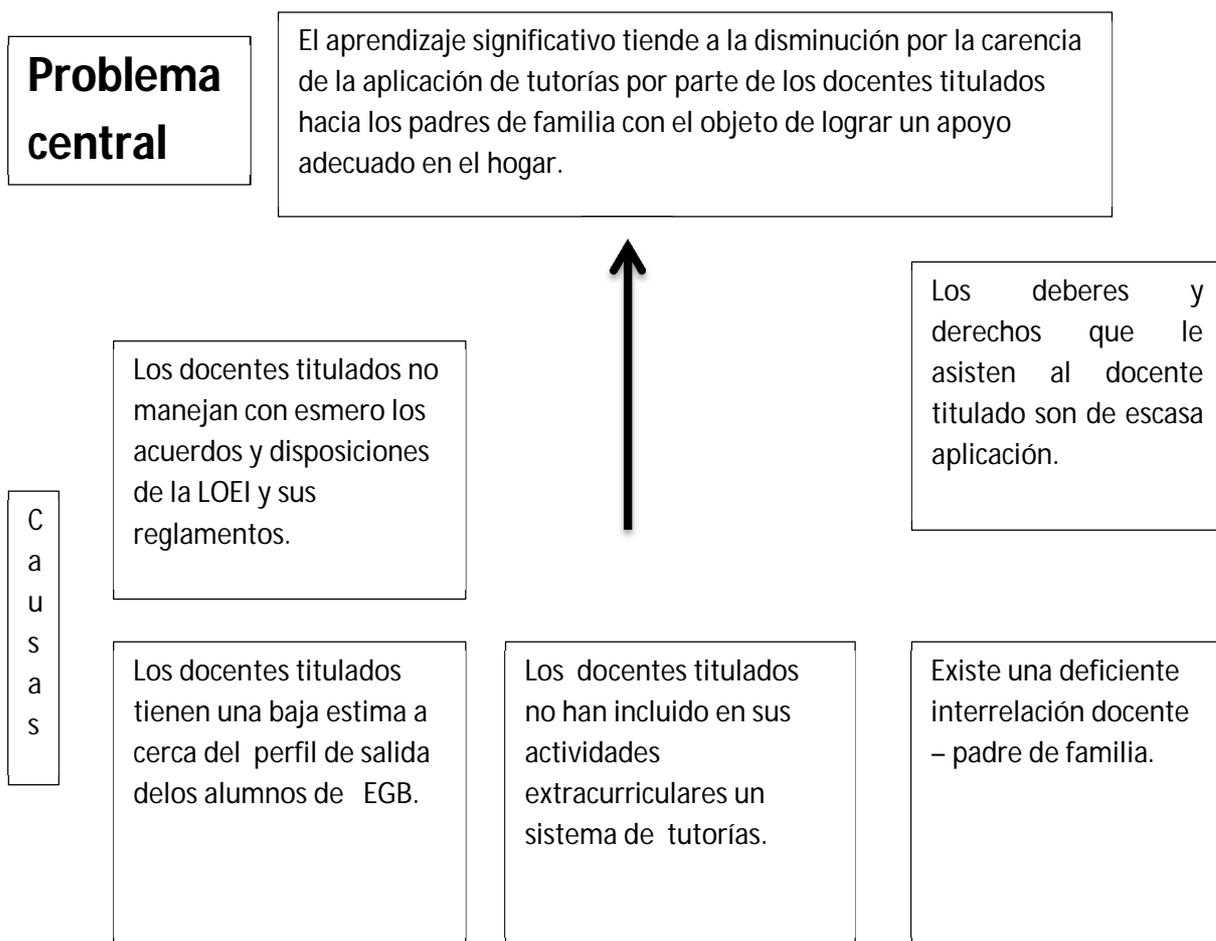
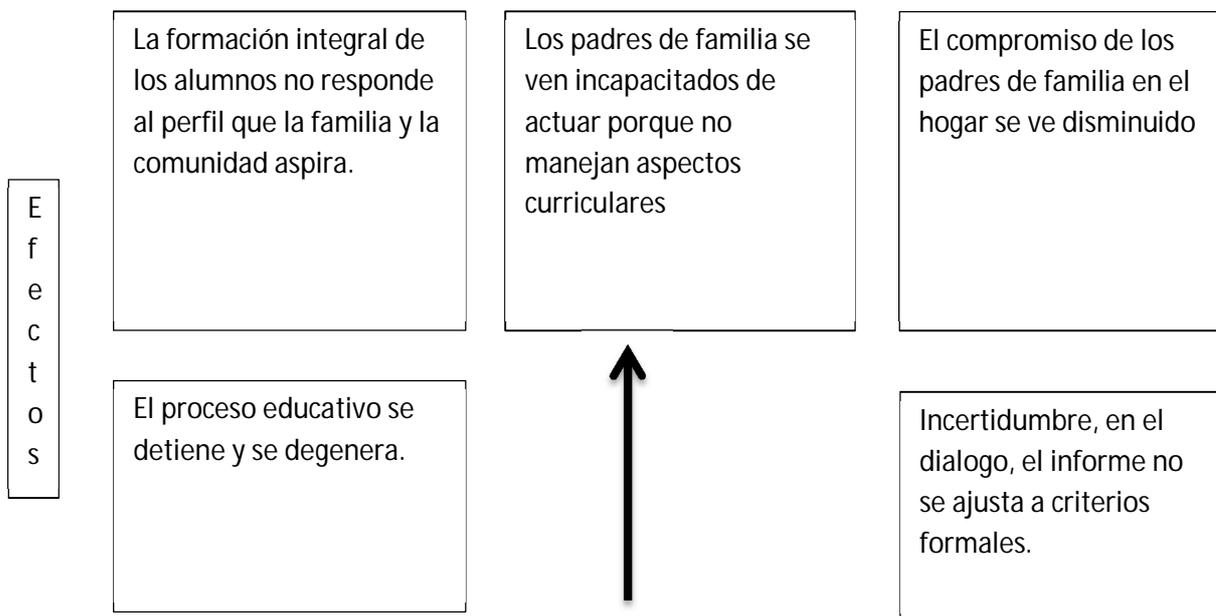
- ❖ Mejorar la calidad educativa en los centros investigados, gracias a un proceso de enseñanza coparticipativa de titulados y padres de familia.
- ❖ Lograr que los titulados obtengan el perfil de salida adecuado de los estudiantes de la EGB, y que reporte a la continuidad de la formación del estudiante a la familia y comunidad.
- ❖ Elevar el nivel de formación y educación de los alumnos mediante el análisis y aplicación de aspectos curriculares por parte del titulado.
- ❖ Integrar a titulados, padres de familia y comunidad educativa como parte de un mismo proceso en la educación integral de los alumnos.
- ❖ Aplicar el marco legal para el desempeño curricular, en la consideración de un aporte consensuado, entre los principales actores del hecho educativo: titulados y padres de familia.

4.4. Metodología

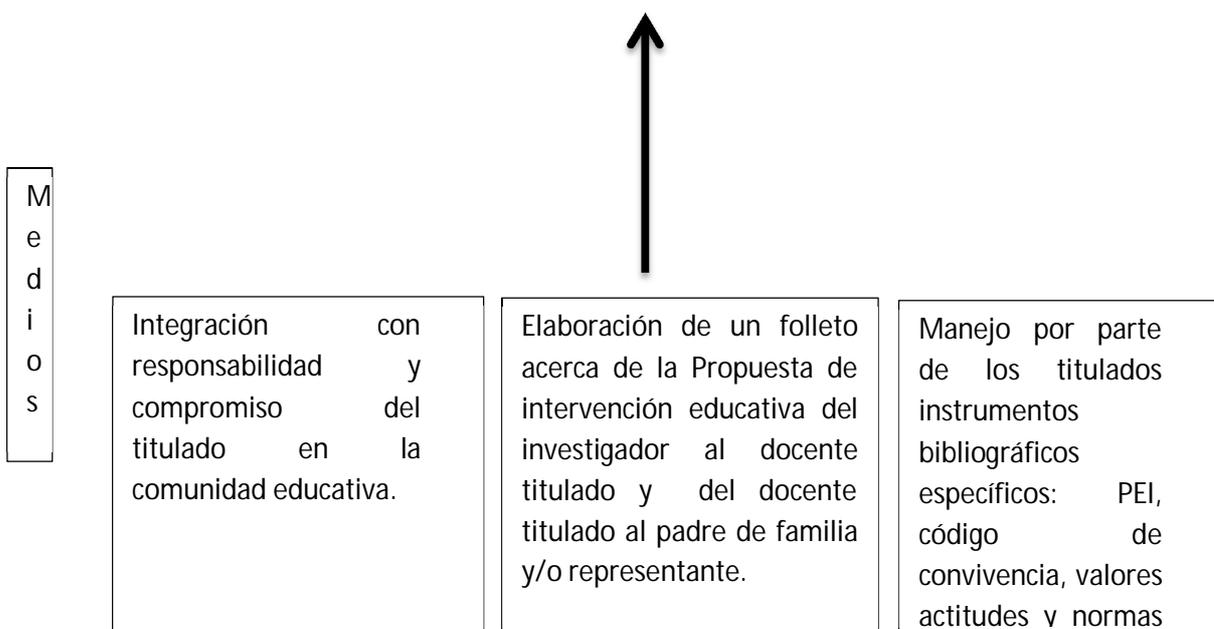
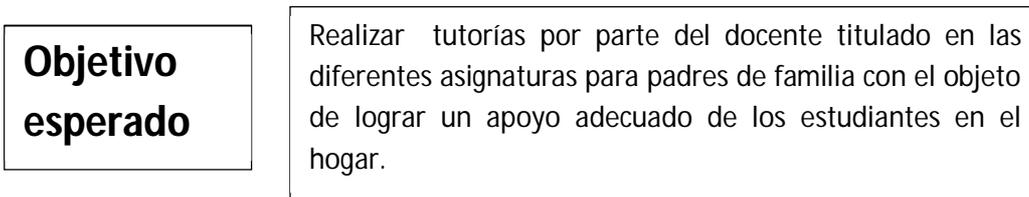
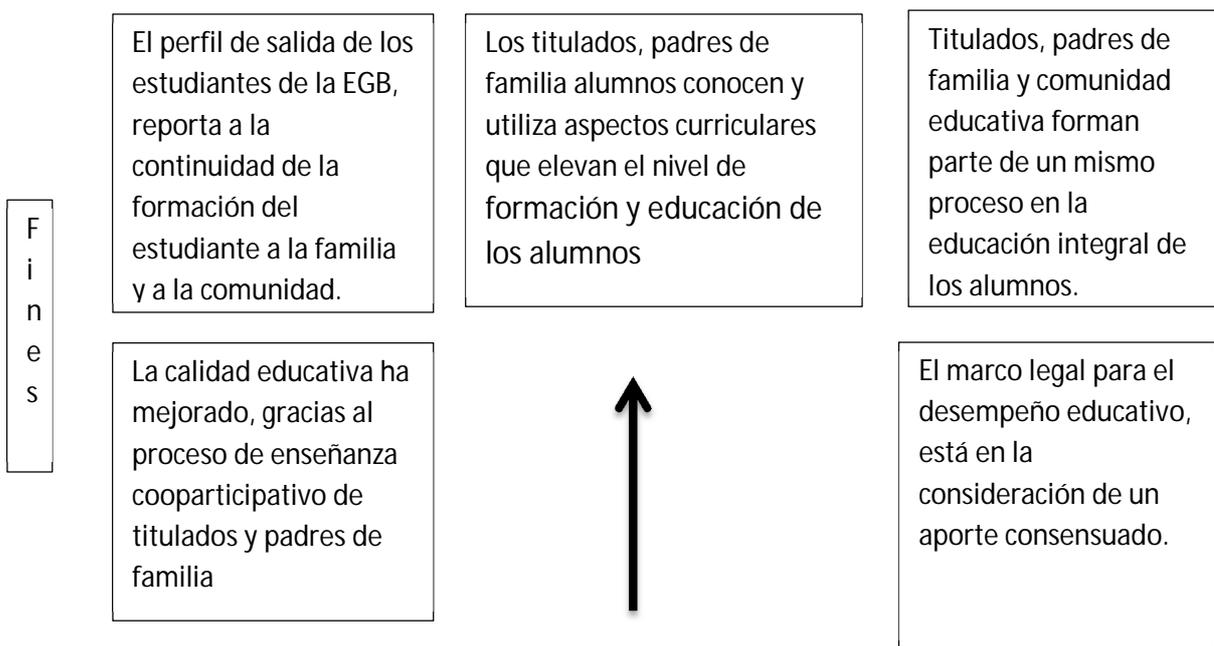
4.4.1. Análisis de involucrados

MATRIZ DE INVOLUCRADOS			
GRUPOS	INTERESES	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS Y MANDATOS
León León Dorina Esmeralda Escuela de Educación Básica Gran Colombia	Mejorar la calidad educativa en los centros investigados, gracias a un proceso de enseñanza cooperativa de titulados y padres de familia.	Los docentes titulados no manejan con esmero los acuerdos y disposiciones de la LOEI y sus reglamentos.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Recursos humanos <ul style="list-style-type: none"> • Docentes titulados • Padres de familia • Alumnos • Directivos 2. Recursos económicos <ul style="list-style-type: none"> • Autogestión 3. Aspectos políticos. <ul style="list-style-type: none"> • visión • Misión • Objetivos institucionales 4. Aspectos socioeconómicos <ul style="list-style-type: none"> • Ubicación geográfica. • Contexto cultural • Medio 5. Mandatos <ul style="list-style-type: none"> • Considerando s y acuerdos ministeriales • Reglamentos • Marco legal educativo.
Lima Campoverde Cecilia de Jesús Escuela de Educación Básica Rio Mataje	Lograr que los titulados obtengan el perfil de salida adecuado de los estudiantes de la EGB, y que reporte a la continuidad de la formación del estudiante a la familia y a la comunidad.	Los docentes titulados tienen una baja estima a cerca del perfil de salida de los alumnos de EGB.	
Loaiza Campoverde Lorena Mercedes Unidad Educativa Monseñor Santiago Fernández García	Elevar el nivel de formación y educación de los alumnos mediante el análisis y aplicación de aspectos curriculares por parte de titulados y padres de familia	Los docentes titulados no han incluido en sus actividades extracurriculares un sistema de tutorías	
Loaiza Tandazo Zoila Mireya del Cisne Unidad Educativa Manuel José Rodríguez.	Integrar a titulados, padres de familia y comunidad educativa como parte de un mismo proceso en la educación integral de los alumnos.	Existe una deficiente interrelación docente – padre de familia	
Luzón Jirón Nely Marlene Escuela Miguel Ángel Montalvo	Aplicar el marco legal para el desempeño curricular, en la consideración de un aporte consensuado, entre los principales actores del hecho educativo: docentes titulados y padres de familia	Los deberes y derechos que le asisten al docente titulado son de escasa aplicación.	
Macas Buele Arcelia del Rosario Escuela Fiscomisional Nuestra Señora del Rosario			

4.4.2. Análisis del problema



4.4.3. Análisis de objetivos



4.3.4. Análisis de estrategias

Estrategias			
Fines	Objetivo central	Producto	Actividades
La calidad educativa ha mejorado, gracias al proceso de enseñanza cooperativo de titulados y padres de familia.	Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado de los estudiantes en el hogar.	Los docentes titulados asumen su responsabilidad de analizar y aplicar la LOEI y sus reglamentos.	Integración con responsabilidad y compromiso del titulado en la comunidad educativa. Manejo por parte de los titulados instrumentos bibliográficos específicos: PEI, código de convivencia, valores actitudes y normas y del nuevo marco legal educativo. Elaboración de un folleto acerca de la Propuesta de intervención educativa del investigador al docente titulado y del docente titulado al padre de familia y/o representante
El perfil de salida de los estudiantes de la EGB, reporta a la continuidad de la formación del estudiante a la familia y a la comunidad		Los docentes titulados, a más de los contenidos científicos, atienden a los contenidos procedimentales y actitudinales.	
Los titulados, padres de familia alumnos conocen y utiliza aspectos curriculares que elevan el nivel de formación y educación de los alumnos		Los docentes titulados con el aval de los directivos de la institución, crean espacios para actividades extracurriculares de acción bipartita.	
Titulados, padres de familia y comunidad educativa forman parte de un mismo proceso en la educación integral de los alumnos.		El hogar y la institución educativa toman carta de relación por medio de un proceso comunicativo entre docentes titulados y padre de familia.	
El marco legal para el desempeño educativo, está en la consideración de un aporte consensuado.		La comunidad educativa, a instancias de los directivos establece los deberes y derechos entre los protagonistas Principales del aprendizaje.	

4.5. Plan de acción.

4.5.1. Matriz del marco lógico.

RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE (IVO)	MEDIOS O FUENTES DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<p>FIN La calidad educativa ha mejorado, gracias al proceso de enseñanza co-participativo de titulados y padres de familia</p>	<p>Se ha mejorado la integración padre de familia-centro educativo</p> <p>Se ha mejorado la calidad educativa en un 75% entre el 2014 - 2015</p>	<p>Cuadros de proporciones, informes parciales de calificación, registros de asistencia.</p>	<p>La comunidad educativa está comprometida con los procesos de cambio.</p> <p>Participación activa de los titulados y padres de familia.</p>
<p>Propósito Se está mejorando la calidad educativa, especialmente del aprendizaje significativo, gracias al apoyo de los titulados y padres de familia en sus hogares, a la visión que tienen de futuro, acerca del perfil de salida de sus hijos y/o representados.</p>	<p>El aprendizaje es más significativo en el periodo 2014-2015</p> <p>Los perfiles de salida tienen el nivel de satisfactorio al finalizar el periodo lectivo 2014 - 2015.</p>	<p>Cuadros de evaluaciones en representación comparativa, encuestas.</p>	<p>Niños, niñas y adolescentes participativos, críticos y reflexivos.</p>

<p>COMPONENTES RESULTADOS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El titulado está aplicando el nuevo marco legal LOEI 2. Interviene con una nueva y activa metodología 	<p>Se ha elevado de un 20% al 80% la aceptación del nuevo marco legal.</p> <p>Se ha elevado la utilización de estrategias metodológicas por parte de los titulados.</p> <p>Fecha de obtención del producto: 15-04-2014.</p>	<p>Actas de juntas de curso, de área, de comisiones</p> <p>Organizadores gráficos.</p> <p>Resumen bibliográfico de la LOEI.</p>	<p>La zonal de educación 7 por medio de su dirección distrital, gracias al conocimiento de la propuesta de cambio brinda su apoyo para una calidad de educación sostenible y sustentable.</p>
<p>ACTIVIDADES PRINCIPALES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de un folleto para el titulado. • Aplicación de encuestas. • Integración con responsabilidad y compromiso como comunidad educativa (seminario-taller: la comunidad educativa) • Manejo de un instrumento bibliográfico: PEI, código de convivencia y de valores actitudes y normas • Propuesta de intervención educativa: del investigador al docente titulado; del docente titulado al padre de familia y/o representante • Transporte y estadía. 	<p>PRESUPUESTO</p> <p>\$ 90.00</p> <p>\$ 25.00</p> <p>\$ 50.00</p> <p>\$ 50.00</p> <p>\$ 100.00</p> <p><u>\$ 300.00</u></p> <p>\$ 615.00</p>	<p>Acta de entrega-recepción de documentos de manera formal a cada uno de los titulados.</p> <p>Resultados de la encuesta.</p> <p>Actas de junta de curso, de áreas, de comisiones, padres de familia</p> <p>Facturas y recibos</p>	<p>La comunidad educativa gestiona ante el gobierno local, provincial y ONG's la sustentabilidad el proyecto.</p>

4.6. Resultados esperables.

Resultados	Actividades	Estrategias	Evaluación	Presupuesto	Cronograma
<p>-- Se ha mejorado la integración del titulado a la comunidad educativa.</p> <p>- Se ha elevado el grado de aceptación del nuevo marco legal educativo.</p>	Integración de docentes, alumnos y padres de familia como comunidad educativa.	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación del folleto para coadyuva, del titulado hacia el padre de familia. 	Informes		
-El titulado ha participado decididamente en el proceso de lograr óptimos perfiles de salida, al finalizar el periodo lectivo 2014.	Construcción de un sistema de intercomunicación y de afectividad del titulado con el padre de familia, para el informe de productos parciales y finales.	<ul style="list-style-type: none"> • Integración con responsabilidad y compromiso como comunidad educativa • Manejo de un instrumento bibliográfico: PEI, código de convivencia y de valores actitudes y normas 	Encuestas aplicadas al titulado, y padre de familia.	615.00	Fecha de inicio 15/03/2014
<p>-Se ha mejorado la calidad educativa</p> <p>-El aprendizaje es más significativo en el periodo 2014-2015 -Se ha elevado la utilización de estrategias metodológicas por parte de los docentes.</p> <p>-Se ha mejorado la utilización de estrategias metodológicas por parte de los padres de familia como apoyo en el hogar.</p>	<p>Integración de los titulados, padres de familia en comunidades de aprendizaje.</p> <p>Constitución de los padres de familia como referentes de apoyo.</p>	Seminario taller con la mediación del docente titulado, sobre aspectos curriculares.			Fecha de terminación 15/04/2014

4.7. BIBLIOGRAFÍA DE LA PROPUESTA:

- ✓ Delors, J. (1996). Los cuatro pilares de la educación. *La educación encierra un tesoro*, 91-103.
- ✓ Ministerio de Educación. (2012). *Marco Legal Educativo*. Quito. Primera Edición Octubre del 2012, Editogran S.A.
- ✓ Herrera Montalvo, E. (2008). *Administración Educativa*. PH Ediciones Quito Ecuador.
- ✓ Loja, U. T. (s.f.). Encuesta aplicada a los titulados de la UTPL promoción 2007 - 2012.

4.8. ANEXOS DE LA PROPUESTA:

ANEXO 1: SUMARIO DEL FOLLETO

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PARA TITULADOS FRENTE A LA COMUNIDAD EDUCATIVA

INTRODUCCIÓN.

1. PERFILES DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA.

- 1.1. La comunidad educativa.
- 1.2. Actores en la comunidad educativa.

2. DEBERES Y DERECHOS DE LOS ACTORES DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA.

- 2.1. Derechos y deberes del estudiante.
- 2.2. Derechos y deberes de los padres de familia.
- 2.3. Derechos y deberes de los docentes y directivos.

3. PERFIL DE SALIDA DE LOS ESTUDIANTES DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA.

4. ASPECTOS CURRICULARES QUE DEBE CONOCER EL PADRE DE FAMILIA.

- 4.1. ¿Por qué es importante planificar?
- 4.2. **¿Cómo está estructurado un mapa de contenidos?**
- 4.3. Elementos de la planificación curricular.
- 4.4. Significado de destrezas con criterio de desempeño.
- 4.5. ¿A qué se refieren las estrategias metodológicas?
- 4.6. ¿En qué consisten los indicadores esenciales de evaluación?

ANEXO 2: ENCUESTA PARA TITULADOS.

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
Modalidad abierta y a distancia

Escuela: Ciencias de la Educación

Mención: Educación Básica

Por medio de la presente encuesta, se desea conocer:

- a. Aspectos curriculares
- b. Situaciones de interrelación hogar-centro educativo
- c. Características de formación sociocultural

Particulares que inciden en el aprendizaje significativo de los usuarios/estudiantes que asisten al centro educativo donde usted labora, su aporte es muy valioso dentro del proceso investigativo de mi propuesta de fin de titulación, desde ya le anticipo el sincero agradecimiento.

1. ¿Deben estar informados los padres de familia acerca del proceso educativo de sus hijos o representados?

- a. Siempre () b. Cuando es citado () c. Cada quimestre ()

2. ¿A quién le corresponde la responsabilidad del aprendizaje significativo de los estudiantes?

- a. A los docentes () b. Padres de familia () c. A todos ()

3. ¿Está usted de acuerdo que la meta de socializar al individuo le corresponde a...?

- a. La familia () b. La sociedad () c. La escuela ()

4. ¿Considera usted que para apoyar a un aprendizaje significativo en el hogar, los padres de familia deben ser capacitados?

- a. Si () b. a veces () c. No ()

5. ¿Es importante integrar a los padres de familia dentro de la comunidad educativa?

- a. Muy importante () b. Algo importante () c. Nada importante ()

6. ¿Deben ser los padres referentes de apoyo en el aprendizaje de sus hijos y/o representados?

- a. Si () b. A veces () c. No ()

7. ¿Existe en su institución un sistema de comunicación para la coparticipación en el aprendizaje de los alumnos?

- a. Si () b. De vez en cuando () c. No ()

8. ¿Entienden los padres de familia lo que significa una comunidad educativa?

- a. Bastante () b. Medianamente () c. Nada ()

9. ¿Saben los padres de familia cual es la misión de cada uno de los actores de la comunidad educativa?

- 4.9. Bastante () b. Medianamente () c. Nada ()

10. ¿Han participado los padres de familia en la socialización del código de convivencia institucional, para conocer sus deberes y derechos?

- a. Todos () b. Pocos () c. Muy pocos ()

ANEXO 3: ENCUESTA PARA PADRES DE FAMILIA.

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA Modalidad abierta y a distancia

Escuela: Ciencias de la Educación

Mención: Educación Básica

Por medio de la presente encuesta, se desea conocer:

- Aspectos de su vinculación con el centro educativo
- Referentes curriculares sobre el proceso educativo de sus hijos y/o representados
- Procesos de formación sociocultural.
- Perfiles de salida de la educación general básica

Particulares que inciden en el aprendizaje significativo de los usuarios/estudiantes que asisten al centro educativo donde usted labora, su aporte es muy valioso dentro del proceso investigativo de mi propuesta de Fin de titulación, desde ya le anticipo el sincero agradecimiento.

Bloque 1	Vinculación con el centro educativo
<p>Marque con x</p> <p style="text-align: center;">A</p>	<ol style="list-style-type: none"> ¿Entiende usted lo que es una comunidad educativa? Si () NO() ¿Conoce usted quiénes son los autores de la comunidad educativa? Si () NO() ¿La comunidad educativa gira en torno a un hecho educativo? Si () NO() ¿Asiste usted a la institución con regularidad? Si () NO() ¿Participa usted en todos los procesos educativo-formativos de la institución? Si () NO()
<p>Subraye una opción</p> <p style="text-align: center;">B</p>	<ol style="list-style-type: none"> ¿Qué es una comunidad educativa? <ol style="list-style-type: none"> Es la reunión de docentes para un mismo fin: la educación. Es la reunión de padres de familia que persigue un mismo objetivo. Es el colectivo humano que se involucra para una educación integral. ¿Quiénes son los actores de la comunidad educativa? <ol style="list-style-type: none"> Las autoridades, docentes y personal administrativo. Los docentes, alumnos y padres de familia. Los directivos, docentes, alumnos y padres de familia. ¿Cuál es el rol de la comunidad educativa? <ol style="list-style-type: none"> Velar por los intereses económicos y sociales de la institución. Tomas decisiones en los aspectos curriculares. Tener una identidad común que genera una visión compartida. ¿Con qué frecuencia asiste usted a la institución? <ol style="list-style-type: none"> Al inicio del año. Cuando le convocan. Al final del año. Periódicamente.

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

Modalidad abierta y a distancia

Escuela: Ciencias de la Educación

Mención: Educación Básica

Por medio de la presente encuesta, se desea conocer:

- a. Aspectos de su vinculación con el centro educativo
- b. Referentes curriculares sobre el proceso educativo de sus hijos y/o representados
- c. Procesos de formación sociocultural.
- d. Perfiles de salida de la educación general básica

Particulares que inciden en el aprendizaje significativo de los usuarios/estudiantes que asisten al centro educativo donde usted labora, su aporte es muy valioso dentro del proceso investigativo de mi propuesta de fin de titulación, desde ya le anticipo el sincero agradecimiento.

Bloque 2	Referentes curriculares sobre el proceso educativo
Marque con x	<p>A</p> <p>1. ¿Está usted informado sobre los conocimientos adquiridos por sus hijos y/o representados en las diversas asignaturas? Si () NO()</p> <p>2. ¿Tiene usted experiencia acerca de la metodología que sigue el docente? Si () NO()</p> <p>3. ¿Conoce usted lo que es un mapa de contenidos? Si () NO()</p> <p>4. ¿Conoce usted lo que son destrezas con criterio de desempeño? Si () NO()</p> <p>5. ¿Conoce usted lo que son los indicadores esenciales de evaluación? Si () NO()</p>
Subraye una opción	<p>B</p> <p>1. ¿Cómo puede usted colaborar en el hogar para un aprendizaje significativo?</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Exigiendo a sus hijos que se dediquen a sus tareas escolares. b. Organizando un ambiente óptimo: lugar de trabajo, materiales, horario, etc. c. Realizando primero las tareas domésticas. <p>2. ¿Qué es un mapa de contenidos?</p> <ul style="list-style-type: none"> a. El conjunto de deberes y derechos de los padres de familia. b. La lista de útiles que el estudiante requiere para aprender. c. El conjunto de conocimientos secuenciados, establecidos por bloques. <p>3. ¿Qué son las destrezas con criterio de desempeño?</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Son los conocimientos asociados al saber hacer. b. Son los estados de memoria que permiten guardar información. c. Son los momentos precisos en los cuales el estudiante aprende. <p>4. ¿Qué son los indicadores esenciales de evaluación?</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Se refieren a los esfuerzos que hace el educando para aprender. b. Se refieren a las actividades recreativas del educando. c. Son actividades para evidenciar y validar el aprendizaje.

5. BIBLIOGRAFÍA

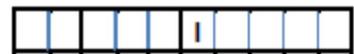
- ✓ Abrile de Vollmer, M. I. (1994). "Nuevas demandas a la educación y a la institución escolar y a la profesionalización de los docentes". *Revista Iberoamericana de educación*, (5), 11-44. Recuperado en: <http://www.rieoei.org/oeivirt/rie05a01.pdf>.
- ✓ Alonso, L. E., Fernández Rodríguez, C. J., & Nyssen, J. M. (Febrero 2009). *El debate sobre las competencias. Una investigación cuantitativa entorno a la educación superior y el mercado de trabajo en España*. Recuperado el 16 de Enero de 2012.de: www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf
- ✓ ANECA. (Marzo 2009). *Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización*. Recuperado el 16 de Enero de 2012, de: ANECA: www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf
- ✓ Avalos, B. (Enero 2009). La inserción profesional de los docentes. *Revista de curriculum y formación del profesorado*: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf>. pág.: 44-59.
- ✓ Ayuso Marente, J. A. (2006). "Profesión docente y estrés laboral una aproximación a los conceptos de estrés laboral y Bournout. *Revista Iberoamericana de educación*, 39(3), 4. Recuperado en: <http://www.rieoei.org/deloslectores/1341Ayuso.pdf>39.
- ✓ Consejo de Educación Superior. (2012). Recuperado en: <http://www.ces.gob.ec>.
- ✓ de Frutos, J. A., González, P., Maíllo, A., Peña, J. I., & Riesco, M. (2007). Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los docentes en las escuelas católicas de Madrid. *Educación y Futuro*, 17, 9-42. Recuperado en: <http://www.doredin.mec.es/documentos/00820113012600.pdf>
- ✓ de Simancas, K. (1998). El docente investigador: una alternativa para vincular la enseñanza y la investigación. *Geoenseñanza*, 3(1), 129-140. Recuperado en: <http://www.saber.ula.ve/handle/123456789/20943>
- ✓ Ganuza, F. B., & González, P. M. (1999). El Profesor Consultor: un profesional de apoyo en los centros escolares del País Vasco. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*, (36), 167-183.
- ✓ León, M. (2006). Políticas; programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador en Luciano Martínez Valle. edit., Jóvenes y mercado de trabajo

- en Ecuador, Quito, FLACSO/CEPAL/GTS, 2006. Recuperado en:
<http://www.flacsoandes.org/biblio/catalog/resGet.php?resId=49268>
- ✓ Ministerio de Educación. (2012). Estándares de Calidad Educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura. Recuperado en:
<http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pes.html>
 - ✓ Mejías, M. B. (2013). ¿La edad de los docentes influye en la enseñanza - aprendizaje de los alumnos? Revista Digital El Recreo. Recuperado en
<http://revistamagisterioelrecreo.blogspot.com/2013/04/la-edad-de-los-docentes-influye-en-la.html>
 - ✓ Molina, M. M., & Guillén, N. E. M. (1998). Gerencia Social: Elementos para un paradigma en construcción. Revista Costarricense de Trabajo Social, (8). pág. 8. Recuperado en: <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/docente/pd-000171.pdf>.
 - ✓ Montesinos, Fontán M. T. (1999). El perfil del psicopedagogo en los modelos de acción psicopedagógica. Recuperado en:
http://acceda.ulpgc.es/bitstream/10553/5408/1/0235347_01999_0010.pdf
 - ✓ Román, M. (2003). ¿Porqué los docentes no pueden desarrollar procesos de enseñanza-aprendizaje de calidad en contextos sociales vulnerables. Persona y sociedad, 17(1), 113-128. Recuperado en:
<http://biblioteca.uahurtado.cl/ujah/reduc/pdf/pdf/9143.pdf113-128>.
 - ✓ Tomás, E. G. (2004). La excedencia para el ejercicio de un cargo público no siempre es forzosa. Lex Nova: la revista, (38), 22-23. Recuperado en:
http://www.lexnova.es/pub_In/revistas/revista_In/Revista38/06_Opinion.pdf
 - ✓ Vaillant, D. (12 de Abril de 2009). Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado. Recuperado el 26 de Mayo de 2011, de Políticas de Inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente: <http://www.ugr.es/~recfpro/>

6. ANEXOS

ANEXO 1: FICHA DE CONTACTO PARA TITULADOS / EMPLEADORES.

<p>OBJETIVO El objetivo de esta ficha es registrar los datos necesarios para los titulados/empleadores. La información la obtendrá en el primer diálogo telefónico o personal con los encuestados, o con alguna persona que pueda dar información sobre los mismos.</p> <p>INSTRUCCIONES: Llene con letra clara y legible una ficha con los datos requeridos del titulado y otra del empleador para su encuentro con cada uno de los encuestados (investigados).</p>			
Nombres y apellidos del empleador:			
Nombres y apellidos del contacto:			
El titulado se encuentra:			
Fuera del país en:		En otra provincia:	
Provincia:		Ciudad:	
Dirección del domicilio:		Celular:	
Teléfono del domicilio:		Horas de contacto:	
Dirección del trabajo:		Horas de contacto:	
Teléfono del trabajo:			
Medio de contacto:	Teléfono ()	Personalmente ()	A través de amigos ()
	Otros ()		
Firma del Titulado	Firma del Empleador		Sello del Empleador



CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

	TAREAS	FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE	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
III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA	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
IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS	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
V. INTERACCION PROFESOR-PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD	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
	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
V. INTERACCION PROFESOR-PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD	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
	39 Promover acciones de relación con la comunidad	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	40 Colaborar en programas de desarrollo comunitario	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	41 Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	42 Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	43 Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
44 Conocer el entorno social de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	

	TAREAS	FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	43 Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	44 Conocer el entorno social de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	45 Organizar eventos de integración dentro de la Institución	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	46 Participar en programas sociales dentro de la Institución (Día de la familia, campeonato de deportes)	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	47 Atender a los representantes legales de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	48 Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	e	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
VI. PROF. Y TRAB. EN EQUIPO	49 Realizar reuniones de planificación con otros docentes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	50 Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas)	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	51 Participar en sesiones de trabajo	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	52 Trabajar en proyectos curriculares en equipo	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	53 Participar en Círculos de Estudio	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	f	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
VII. FORMACIÓN	54 Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados 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 3: CARTAS DIRIGIDAS AL TITULADO Y EMPLEADOR.



Universidad Técnica Particular de Loja
La Universidad Católica de Loja



Modalidad Abierta y a Distancia ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Señor(a)
TITULADO(A) DE LA UTPL
En su despacho

De mi consideración:

Saludo a usted atentamente para expresarle mis mejores deseos de que su labor profesional esté llena de realizaciones y logros.

Tuve el honor de conocerlos y trabajar junto a ustedes ya sea a través de las materias impartidas por mi persona o a través de la Dirección de Escuela de Ciencias de la Educación.

El destino hace que nuevamente nos encontremos a través de estas líneas para distraerlos de sus tareas diarias y solicitarle de la forma más comedida que cumplimente (con lápiz 2B) los dos cuestionario que le va a proporcionar el(la) egresado(a)-investigador(a) portador de esta carta. Cabe recalcar que las encuestas son anónimas.

El tema de investigación que deben desarrollar en esta ocasión los egresados(as) de Modalidad Abierta, de la Titulación de Ciencias de la Educación en sus diferentes menciones es una **“PROPUESTA DE INTERVENCIÓN EDUCATIVA A PARTIR DEL ESTUDIO DE CASOS EN LA LICENCIATURA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN EN LA MENCIÓN DE EDUCACIÓN BÁSICA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA”**, por esto necesitamos su colaboración. Cabe señalar que ellos están capacitados para dicha actividad, con lo cual se garantiza la seriedad y validez de la investigación.

Por la favorable aceptación, expreso los sentimientos de consideración y gratitud sincera.

Atentamente;

Mgs. Verónica Sánchez Burneo
COORDINADORA DE TITULACIÓN
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



Universidad Técnica Particular de Loja
La Universidad Católica de Loja



Modalidad Abierta y a Distancia
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Señor
DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho

De mi consideración

Por medio del presente le expreso un cordial saludo deseándole éxitos en sus funciones.

Así mismo, de la forma más comedida me permito solicitar su autorización con el objeto de que el(la) Señor(a) Egresado(a) de Modalidad Abierta de la UTPL, portador(a) de esta carta ingrese al establecimiento a encuestar a los titulados(as) de la universidad. El egresado-investigador debe aplicar dos instrumentos que son:

- Una encuesta de las características sociodemográfico del titulado y;
- Un inventario de tareas docentes.

Por otro lado, solicito a usted cumplimentar de la manera más comedida (con lápiz 2B) y desde su punto de vista como autoridad el Inventario de Tareas docentes, tomando en cuenta el desarrollo de las tareas del titulado a encuestar.

La información recabada es importante para que los egresados desarrollen una **“PROPUESTA DE INTERVENCIÓN EDUCATIVA A PARTIR DEL ESTUDIO DE CASOS EN LA LICENCIATURA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN EN LA MENCIÓN DE EDUCACIÓN BÁSICA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA”**, ellos están capacitados para dicha actividad, con lo cual se garantiza la seriedad y validez de la investigación.

Por la favorable aceptación, expreso los sentimientos de consideración y gratitud sincera

Atentamente;

Mgs. Verónica Sánchez Burneo
COORDINADORA DE TITULACIÓN
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

ANEXO 4: ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS DIRECTIVOS cód.: 121260934

¿Cuáles son los aspectos que usted toma en cuenta al momento de realizar la contratación de los docentes de educación básica?

Primero su carpeta profesional, la entrevista con el titulado, expresión actitudes de su persona, referencias, necesidad de trabajo dando prioridad si es madre soltera y las ganas que tenga para trabajar.

¿Qué aspectos se deben considerar para mejorar la formación de los docentes?

El aspecto humano tiene que ver mucho en todo ámbito, ser solidarios, la parte espiritual ya que ahora estamos muy materialistas, la parte pedagógica.

La deficiencia en técnicas de disciplina y el manejo de casos especiales, y las adaptaciones curriculares.

¿Qué competencias requiere actualmente el docente de educación básica?

Competente en diseño curricular, sepa diseñarlo y adaptarlo.

Dominar contenidos científicos.

El profesor debe estar con la mente abierta a prepararse continuamente y ser autodidacta prepararse así mismo.

La formación superior actual en educación ¿es útil para los profesionales de Educación Básica?

Si es muy útil necesario ya que es muy lamentable observar a docentes que no siguen preparándose.

¿Qué metodología debe utilizar el docente de educación básica en el proceso de enseñanza aprendizaje?

Una metodología cíclica y clílica que ejercite la mente.

Entrevista dirigida a los Directivos. cód.:121260931

¿Cuáles son los aspectos que usted toma en cuenta al momento de realizar la contratación de los docentes de educación básica?

No contesto a la pregunta porque los docentes llegan ya con su nombramiento o su contrato, no entrevista al titulado.

¿Qué aspectos se deben considerar para mejorar la formación de los docentes?

En la formación de diferentes técnicas para emplearlas en el aula, como de disciplina control del grupo, acorde a la realidad del establecimiento, lo que necesita saber el docente para su aplicación.

¿Qué competencias requiere actualmente el docente de educación básica?

La actualización, la capacitación, la actualización con la nueva ley de educación.

La formación superior actual en educación ¿es útil para los profesionales de Educación Básica?

Lógico que si es un requisito primordial.

¿Qué metodología debe utilizar el docente de educación básica en el proceso de enseñanza aprendizaje?

Una metodología recursiva con todos los medios tecnológicos que la sociedad exige y dentro de la institución que este la investigación, en donde el joven sea creativo desde su propio conocimiento.

Entrevista dirigida a los Directivos. cód.:121260930

¿Cuáles son los aspectos que usted toma en cuenta al momento de realizar la contratación de los docentes de educación básica?

Perfil profesional, conocimientos, actitudes de acuerdo al puesto a desempeñar.

¿Qué aspectos se deben considerar para mejorar la formación de los docentes?

La disposición del docente para actualizarse y la necesidad en la especialidad.

¿Qué competencias requiere actualmente el docente de educación básica?

Conocer el personal con quien va a trabajar poner a disposición sus destrezas y habilidades.

La formación superior actual en educación ¿es útil para los profesionales de Educación Básica?

Sí, porque debe estar acorde a los avances en la ciencia y tecnología.

¿Qué metodología debe utilizar el docente de educación básica en el proceso de enseñanza aprendizaje?

Personalizada de acercamiento al estudiante para una mejor comunicación.

Entrevista dirigida a los Directivos. cód.:121260928

¿Cuáles son los aspectos que usted toma en cuenta al momento de realizar la contratación de los docentes de educación básica?

Su currículo, valores humanos y cristianos.

Se hace una entrevista ya que la dirección de educación asigna los maestros que van al establecimiento.

¿Qué aspectos se deben considerar para mejorar la formación de los docentes?

La capacitación en el área a desempeñar, en el establecimiento damos la parte humana.

¿Qué competencias requiere actualmente el docente de educación básica?

Apertura a las nuevas innovaciones y estar en continua capacitación.

La formación superior actual en educación ¿es útil para los profesionales de Educación Básica?

Claro que si es útil y muy necesaria.

¿Qué metodología debe utilizar el docente de educación básica en el proceso de enseñanza aprendizaje?

Cada uno tiene su forma particular de impartir su enseñanza, y tiene que adaptarse al grupo y a la diversidad de necesidades.

Entrevista dirigida a los Directivos. cód.:121260932

¿Cuáles son los aspectos que usted toma en cuenta al momento de realizar la contratación de los docentes de educación básica?

Su formación de estudios y los años de experiencia.

¿Qué aspectos se deben considerar para mejorar la formación de los docentes?

Capacitaciones de formación académica, responsabilidad y cumplimiento en el trabajo.

¿Qué competencias requiere actualmente el docente de educación básica?

Que sea buen educador, que su preparación sea excelente, la actualización de sus conocimientos.

La formación superior actual en educación ¿es útil para los profesionales de Educación Básica?

Claro, pero depende en que institución se formó como profesional

¿Qué metodología debe utilizar el docente de educación básica en el proceso de enseñanza aprendizaje?

Sepa utilizar la metodología interrelacionar alumno – profesor, la investigación, lectura crítica y comprensiva y pensamiento lógico.

Entrevista dirigida a los Directivos. cód.:121260929

¿Cuáles son los aspectos que usted toma en cuenta al momento de realizar la contratación de los docentes de educación básica?

No contesta la escuela es unidocente.

¿Qué aspectos se deben considerar para mejorar la formación de los docentes?

Capacitación continua.

¿Qué competencias requiere actualmente el docente de educación básica?

Disponibilidad y estar actualizados.

La formación superior actual en educación ¿es útil para los profesionales de Educación Básica?

Claro que si porque la formación que se recibe se pone en práctica en el aula de clases.

¿Qué metodología debe utilizar el docente de educación básica en el proceso de enseñanza aprendizaje?

Una metodología adecuada a la realidad del medio con adaptación curricular si es necesario.

ANEXO 5: EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS.

**Establecimiento “Gran Colombia”
Titulado-Director: León León Dorina Esmeralda**



**Establecimiento “Rio Mataje”
Titulado/Directora: Lima Campoverde Cecilia de Jesús**



**Unidad Educativa “Monseñor Santiago Fernández García”
Titulado: Loaiza Campoverde Lorena Mercedes Director: Dr. Wilson Bravo**



**Unidad Educativa “Manuel José Rodríguez”
Titulado: Loaiza Tandazo Zoila Mireya del Cisne**



**Escuela “Miguel Ángel Montalvo”
Titulado: Luzón Jirón Nelly Marlene**



**Escuela Fiscomosional “Nuestra Señora del Rosario”
Titulado- Director: Macas Buele Arcelia Rosario**

