



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA

TEMA:

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

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Autor: Saltos Barre, Sara Elizabeth

Director: Quezada Ochoa, Henry Antonio, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO MACHALA

2013

CERTIFICACIÓN

Doctor:

Quezada Ochoa Henry Antonio

TUTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

CERTIFICA:

Que el presente trabajo denominado: “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de ciencias de la educación en la mención de educación básica de la universidad técnica particular de Loja” realizado por el profesional en formación: Sara Elizabeth Saltos Barre, 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 2013

f.....

DECLARACION DE AUTORIA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Sara Elizabeth Saltos Barre 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.....

Sara Elizabeth Saltos Barre

CI. 1308135613

DEDICATORIA

A Dios por brindarme la oportunidad y la dicha de la vida, al brindarme los medios necesarios para continuar mi formación como docente, y siendo un apoyo incondicional para lograrlo ya que sin él no hubiera podido.

A mis queridas hijas Valesska y Jossenka quienes me motivaron a salir adelante, prestándome el tiempo que les pertenecía, ¡las amo mucho!

A mi esposo, Tino, quien me brindó su amor, cariño, estímulo y apoyo constante para la realización de este objetivo profesional.

A mis padres que han sido mi apoyo y fortaleza, gracias por creer en mí, ya que siempre estuvieron impulsándome en los momentos más difíciles de mi carrera, admiro su fortaleza y el orgullo que sienten por mí, fue lo que me hizo ir hasta el final.

Sarita

AGRADECIMIENTO

A mi familia por su amor, su apoyo incondicional y por enseñarme la importancia de la perseverancia, dedicación y esfuerzo para cumplir mis objetivos.

A ti Tino mi querido esposo, gracias por tu amor, paciencia, confianza y por creer en mí, para continuar en los momentos difíciles, por ser parte de la culminación de éste objetivo, gracias por tu amor y por enseñarme la importancia del compromiso.

A quien dirige esta Tesis Dr. Henry Antonio Quezada Ochoa, gracias por su amistad, su disposición y paciencia para este proyecto.

Un reconocimiento y gratitud a todos los titulados que con su colaboración permitieron esta investigación.

A todos gracias.

Sarita

INDICE DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
CERTIFICACIÓN	ii
DECLARACION DE AUTORIA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
INDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPITULO I	6
1. TEMA: SINTESIS	6
1.1. El debate sobre las competencias: una investigación cualitativa entorno a la educación superior y el mercado de trabajo en España.....	7
1.2. Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización.	9
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.	16
1.6. Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador.....	18
1.7. De la evaluación a la formación de competencias genéricas: Aproximación a un modelo competencias básicas.	20
1.9. Los cuatro pilares de la educación.....	25
1.10. Estrategias para el cambio educativo.	27
CAPITULO II	29
2. TEMA: METODOLOGÍA	29
2.1. Diseño de la investigación	30
2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	30
2.2.1. <i>Métodos</i>	30
2.2.2. <i>Técnica</i>	31
2.2.3. <i>Instrumentos</i>	32
2.3. Preguntas de investigación.....	34
2.4. Contexto.....	34
2.5.1. <i>Muestra</i>	36

2.6.	Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos.....	37
2.6.1.	<i>Humanos</i>	37
2.6.2.	<i>Institucionales</i>	37
2.6.3.	<i>Materiales</i>	38
2.6.4.	<i>Económicos</i>	38
2.7.	Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.....	38
CAPITULO III		41
3.	TEMA: INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.	41
3.1.	Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.....	42
3.1.1.	<i>Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta</i>	42
3.1.1.1.	Ubicación geográfica (nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad).	42
3.1.1.2.	Edad.....	43
3.1.1.3.	Sexo	44
3.1.2.	<i>Características académicas de los titulados</i>	45
3.1.2.1.	Sostenimientos del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.	45
3.1.2.2.	Tipo de educación	46
3.1.2.3.	Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.....	47
3.1.3.	<i>Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación</i>	48
3.1.3.1.	Gado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo de titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica.....	48
3.1.3.2.	Números de establecimientos en los que trabaja en la actualidad.....	49
3.1.3.3.	Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.	50
3.1.3.4.	Características del trabajo actual.....	51
3.2.	Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral. 52	
3.2.1.	<i>Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador</i>	52
3.2.2.	<i>Grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación</i>	53
3.3.	Valorización docente de la profesión.	54
3.3.1.	<i>Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado</i>	54
3.4.	Satisfacción docente.....	56

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.	59
3.5.1.	<i>Aspectos metodológicos -didácticos que desarrolla el titulado.....</i>	59
3.5.2.	<i>Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado.</i>	62
3.5.3.	<i>Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.</i>	64
3.5.4.	<i>Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.</i>	66
3.5.5.	<i>Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado.</i>	68
3.5.6.	<i>Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.</i>	70
3.5.7.	<i>Actividades de formación que ejecuta el titulado.</i>	72
	CAPITULO IV.....	75
4.	TEMA: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	75
4.1.	Conclusiones.....	76
4.2.	Recomendaciones.....	77
	CAPITULO IV.....	78
5.	TEMA: PROPUESTA DE INTERVENCIÓN	78
5.1.	Justificación.....	79
5.2.	Objetivos	81
5.3.	Metodologías: Matriz del marco lógico.....	82
5.3.1.	<i>Análisis de involucrados.</i>	82
5.3.2.	<i>Análisis de problemas.....</i>	84
5.3.3.	<i>Análisis de alternativas.</i>	86
5.4.	Plan de acción.....	87
5.4.1.	<i>Matriz del marco lógico.....</i>	87
5.5.	Resultados esperados.....	91
5.6.	Bibliografía de la propuesta	94
6.	TEMA: BIBLIOGRAFIA.....	95
7.	TEMA: ANEXO	99
	Anexo N°1. Ficha de contactos para titulados/ e mpleadores.....	100
	Anexo N°2. Encuesta a titulados y empleadores	101
	Anexo N°3. Inventarios de tareas del trabajo docente del profesional de educación general básica de la UTPL.....	105
	Anexo N°4. Entrevista a los empleadores	108
	Anexo N°5. Evidencias fotográficas.....	109

RESUMEN

El objetivo de esta investigación es realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de educación básica de la Universidad Técnica Particular de Loja del período 2007-2012, de las ciudades de Machala, Portovelo, Zaruma, Huertas, Arenillas, Santa Rosa, Azuay y Macas.

La investigación fue realizada a ocho egresados y sus respectivos empleadores. Se utilizó los métodos descriptivo cuantitativo-cualitativo, analítico, lo que permitió analizar la finalidad de la investigación; el principal instrumento de recolección de información utilizada fue la encuesta la que se aplicó a docentes y empleadores; además, de entrevistas realizadas a los mismos. De los resultados investigados se pudo evidenciar un 86% de titulados ejercen la docencia; con un 75% son mujeres y 25% hombres; y el 14% de los titulados ha obtenido un título de post-grado.

La propuesta está enmarcada en un Plan de capacitación para la formación continua de los egresados de la carrera de Educación Básica de la UTPL para el mejoramiento de la profesionalización docente.

PALABRAS CLAVES: Intervención, capacitación, profesionalización.

ABSTRACT

The aim of this research is to make a proposal for educational intervention from case studies in the Bachelor of Science in Education at the mention of basic education at the Technical University of Loja the period 2007-2012, of the cities of Machala , Portovelo Zaruma, Huertas, Arenillas, Santa Rosa, Azuay and Macas.

The research was conducted eight graduates and their employers. We used quantitative and qualitative methods descriptive , analytic-synthetic , which allowed analyzing the purpose of research, the primary data collection instrument used was a survey that was applied to teachers and employers , also interviews with the thereof. From the results it was evident investigated 86% of graduates engaged in teaching , with 75 % female and 25 % male, and 14% of graduates have obtained a post -graduate degree .

The proposal is framed in a training plan for the training of graduates career UTPL Basic Education for the improvement of teacher professionalization.

KEY WORDS: Intervention training, professionalization.

INTRODUCCIÓN

La profesión docente es una tarea compleja, que requiere de gran cualificación. Los retos a los que debe enfrentarse los docentes en las sociedades complejas en que vivimos hoy han generado una nueva necesidad a la institución educativa a participar consciente e intencionalmente en el desafío de formar para la ciudadanía y Ecuador no es ajeno a esta realidad.

Si bien es cierto que los estudios de inserción laboral son importantes para evaluar y conocer el impacto de la formación universitaria en la movilidad social de los individuos, así como su contribución al crecimiento económico de las naciones, se han hecho pocos esfuerzos para efectuar estudios a nivel nacional circunscribiéndose; generalmente, a efectuarlos a nivel de instituciones educativas en Latinoamérica. Sin embargo, es de interés hacer notar que en la última década son dos los estudios de gran relevancia que se han efectuado en Europa cuya finalidad fue analizar el proceso de inserción laboral de los graduados universitarios en el contexto de la flexibilidad del mercado de trabajo (ANECA, 2009)

A su vez, las instituciones universitarias están sometidas a procesos de evaluación en los que se tiende a hacer hincapié en los resultados de la inserción laboral de los egresados. El mercado de trabajo proporciona una información muy útil para valorar si los estudiantes están recibiendo la formación que la sociedad necesita. Pues bien, los resultados de diversos informes internacionales revelan que la situación laboral de una parte significativa de los titulados universitarios ecuatorianos es insatisfactoria

La UTPL empeñada en la acreditación nacional e internacional requiere contar con un estudio sobre la inserción laboral de los egresados; este trabajo, es proporcionar una información comparativa sobre el proceso de inserción laboral de los egresados de una selección de titulaciones de la Universidad Técnica Particular de Loja. En este mismo contexto la UTPL realizó una investigación que fue la de diagnosticar el proceso de inserción laboral de los titulados de todas las menciones de Ciencias de la Educación en el periodo 2005-2010, lo que permitió establecer los perfiles de los egresados, las actividades formativas seguidas durante los estudios y su posterior formación; Por lo tanto, esta investigación es considerada la continuidad de dicha investigación realizada, es por eso, que esta investigación se inicia con la inserción laboral de los titulados en la mención en Educación Básica, lo que permitirá realizar una propuesta de intervención educativa partir del estudio de casos de la Licenciatura en Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Los objetivos específicos de esta investigación son:

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

El proyecto de investigación se encuentra estructurada de cuatro capítulos: El primero de ellos es la síntesis de material bibliográfico en el que se ha hecho una breve relación sobre la inserción laboral de egresados, su competencias, muy sucinta sobre la crisis de empleabilidad, formación de profesores, competencias, inserción laboral en nuestro país y embozando algunas ideas sobre las posibles causas de la no empleabilidad. El segundo capítulo se detallada la metodología que se utilizó para la realización de esta tesis métodos descriptivo cuantitativo-cualitativo, analítico los cuales permitieron explicar y analizar la finalidad de la investigación, el principal instrumento de recolección de información utilizada fue la encuesta la que se aplicó a docentes y empleadores.

En el capítulo tres, consta de la interpretación y el análisis de resultados de las encuestas aplicadas a titulados y empleadores. Los titulados que finalizaron sus estudios en la titulación de Educación Básica del período académico 2007 y 2012 en la Universidad Técnica Particular de Loja; de los cuales, se pudo concluir que el 75% son mujeres y un 25% son hombres; el 86% se encuentran trabajando en como docentes y con un 67% están empleados en instituciones públicas, y solamente un 14% ha obtenido un título de post-grado. La satisfacción con la profesión se situó en un 100%; El 75% asiste a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación. El 61% asiste a cursos de formación dictados por empresas porque tienen la necesidad de formación en sus estudios. El 71% consideró que con frecuencia asiste a cursos de

actualización de las tecnologías de la información y de comunicación de aplicación en el aula, competencias que no poseía. El 75% asiste a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares y 43% asiste a cursos de aprendizaje de una segunda lengua.

En el capítulo de cuatro se realizó las respectivas conclusiones y recomendaciones luego de verificar si se logró obtener el objetivo principal de esta investigación lo que permitió hacer las respectivas análisis crítico que fueron punto de partida para la realización de la propuesta.

En el capítulo cinco , en base a los datos obtenidos se contempla la realización de la siguiente propuesta que está enmarcada en un: Plan de capacitación para la formación continua de los egresados de la carrera de Educación Básica de la UTPL para el mejoramiento de la profesionalización docente.

Los problemas que se plantearon son reales, los cuales han sido determinados por la observación, y resultados obtenidos de las encuestas y que serán superados por medio de la investigación y su aplicación a futuro, teniendo como beneficiarios directos a los egresados de carrera de Educación Básica de la UTPL, vinculados a esta actividad.

Uno de los grandes retos a los que se enfrenta la universidad es la formación y la producción de conocimiento a través de la investigación son funciones esenciales de las Universidades, las cuales deben participar en la mejora de la competitividad y el crecimiento de nuevos sectores productivos altamente innovadores con el fin de favorecer el cambio de modelo a una economía sostenible basada en el conocimiento.

Por último, se presentan tres anexos de las encuestas aplicadas a los titulados y empleadores; además, fotografías donde se puede evidenciar la visita que se realizó a los titulados. Uno de los problemas centrales, es la actual crisis educativa que tiene el país; siendo uno de los más grave tal vez es la formación, actualización y situación laboral del magisterio; No obstante, esta investigación valdrá para la orientación de nuevas propuestas educativas encaminadas a una formación e innovación de calidad de los docentes.

CAPITULO I

1. TEMA: SINTESIS

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

Autor: Alonso, L. E., Fernández Rodríguez, C. J., & Nyssen, J. M. (Febrero de 2009)

Posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, y puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma flexible y está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo (Bunk, 1994)

Las aceleradas y radicales transformaciones que en los diversos ámbitos de la acción humana ha generado la globalización no dejan de afectar a la institución académica y, en particular, a la educación superior. En la llamada “Sociedad del Conocimiento”, en la que, de acuerdo con Peter Drucker, el principal motor del desarrollo económico de organizaciones y naciones es la capacidad de producir y gestionar el saber, la universidad asume un papel protagónico que le exige replantear sus relaciones con la sociedad. Desde el punto de vista académico, Barnett (2001), ha definido la competencia como el dominio de una disciplina por parte del estudiante. La universidad juega un papel muy importante en este sentido, se afirma que, no sólo es necesario poseer el conocimiento, sino asegurar competencias que preparen al futuro profesional.

Para la movilización en un mundo abierto de órdenes y jerarquías las competencias laborales y la formación universitaria teórica, científica, están regida por leyes universales. Además, preparar para la creciente mundialización e internacionalización económica y social papel fundamental en la adquisición y construcción de nuevo conocimiento.

La discusión sobre la realización de una reforma en el sistema universitario, se extiende al análisis del mercado laboral creciente lleno de complejidad y competitividad, y en donde el empleo de calidad es visto como un recurso escaso; y por el otro lado, tenemos la perspectiva de la reformulación de las enseñanzas educativas a fin de que se desarrollen un recurso humano cualificado capaz de producir y gestionar el conocimiento útil.

Para la mayoría de la población, la universidad es una institución que supone una puerta de entrada hacia mejores oportunidades en el mercado laboral, pero al mismo tiempo, los jóvenes se encuentran con ofrecimientos de empleo, cada vez más precarios e inestables, al interior de las empresas, los desafíos van mucho más allá de garantizar la productividad y competitividad, debe ser capaz de manejar el conocimiento ya existente entre sus colaboradores.

El problema está concentrado en encontrar a los empleados más idóneos para ocupar las vacantes del mercado y que además sean poseedores de tales competencias de personalidad, los estudiantes y jóvenes profesionales buscan afanosamente la formación continua que les permita alcanzar este objetivo. (Alonso, 2009)

Los planes de estudios de las universidades no se ajustan a las necesidades del mercado; por lo tanto, cuando sus egresados se integran al campo laboral, experimentando con ello la obsolescencia del conocimiento. (Alonso, 2009, pág. 114)

Existe desilusión con los estudios universitarios al considerar que sus rendimientos profesionales no responden a las expectativas creadas. Los titulados universitarios atribuyen parte de las dificultades del mercado de trabajo a la figura de los planes de estudios obsoletos en las mayorías de las instituciones superiores. (Alonso, 2009, pág. 114)

Las prácticas profesionales, supervisadas constituyen una oportunidad que ofrece la Universidad a todos sus estudiantes, para que fortalezcan su formación en el ámbito laboral, es por esto que la complejidad del mundo actual exige que los conocimientos teóricos sean complementados con la formación práctica profesional. No se pretende una responsabilidad exclusiva del individuo, sino que más bien la consecución del aprendizaje permanente debería basarse en un compromiso explícito: por parte de los gobiernos, de invertir y crear las condiciones necesarias para mejorar la educación y la formación en todos los niveles; por parte de las empresas, de formar a sus trabajadores, y, por parte de las personas, de desarrollar sus competencias y trayectorias profesionales. (Alonso, 2009)

Las formas de integración en el mercado de trabajo universitario, requerimientos para la inserción laboral y los procedimientos de selección son muy variables. La entrevista se considera absolutamente fundamental e imprescindible en la selección de personal. Proporciona a los empresarios una visión general, y sobre todo, las actitudes y predisposición al trabajo del entrevistado. En algunos casos se valora la especialización, en otros, por el contrario, no, porque el esfuerzo formativo se va a realizar en el seno de la empresa. (Alonso, 2009, pág. 138)

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

Autor: ANECA, Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación. (Marzo, 2009).

La búsqueda de calidad es un referente en la educación superior internacional y nacional en la nueva reforma del sistema universitario. Uno de los objetivos principales es identificar si la inserción laboral de titulados es adecuada en cantidad y en calidad. Según este estudio los frutos la búsqueda de calidad es efectiva, desde el punto de vista de la empleabilidad, puesto que encuentran trabajo de forma rápida y en alto grado con las expectativas deseadas. (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, 2009)

En la era de las tecnologías de la información y comunicación, la necesidad de administrar el conocimiento, y de gestionar la diversidad, hacen necesario un marco educativo significativamente diferente al de hace algunos años. Este marco educativo debe promover la adquisición de competencias y capacidades necesarias para la inserción de la persona en un mercado laboral complejo, cambiante, y que atraviesa fronteras, en el que va a exigirse productividad y actualización en sus habilidades, lo que es responsabilidad básica, aunque no exclusiva, de la educación superior. (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, 2009)

En lo que respecta a la importancia que se da a las diferentes competencias, uno de los más sorprendentes resultados del cuestionario fue el alto grado de correlación que existe entre la opinión de los graduados y de los empleadores en relación a la importancia que se da a las diferentes competencias enumeradas. Los resultados de aprendizaje que se pretende adquiriera el estudiante tras cursar un determinado ciclo de estudios, deben quedar delimitados, y, en cuanto sea posible, vinculados con el ejercicio de la profesión, con un determinado nivel de estudios, y unas concretas competencias. (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, 2009, pág. 133)

Los resultados de aprendizaje que se pretende adquiriera el estudiante tras cursar un determinado ciclo de estudios, deben quedar delimitados, y, en cuanto sea posible, vinculados con el ejercicio de la profesión, con un determinado nivel de estudios, y unas concretas competencias.

Lo más importantes es desarrollar competencias transversales; la preocupación por la calidad; las habilidades de gestión de la información; trabajar de forma autónoma y trabajo en equipo. Además, Las mejores empresas prefieren captar a sus trabajadores cuando son

más jóvenes para formarles ellas mismas, por lo que edades más tardías implican la exclusión de una parte de las ofertas de empleo.

Las prácticas durante o después de la carrera o el hecho de haber trabajado durante la época de estudios aparecen como factor coadyuvante a situarse en una buena posición de salida para el mercado de trabajo. (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, 2009, pág. 60)

Los aspectos considerados negativos superan de largo a los positivos y en los discursos grupales se impone la idea de que la universidad no llegó a aportar aquello que se esperaba de ella. La satisfacción de las demandas crecientes de una sociedad de aprendizaje permanente, y el alcance de mayores niveles de empleabilidad y de ciudadanía.

Parece existir por parte de los empleadores un desconocimiento casi absoluto sobre planes de estudio y organización actual de las enseñanzas, lo que hace que reclamen y que se haga necesaria una mayor información al respecto.

La inserción laboral de los titulados en el mundo laboral, es un tema de enorme trascendencia de las sociedades modernas. Sin embargo, la inserción como fenómeno social manifiesta una complejidad tal que su estudio solamente ha posibilitado, la elaboración de teorías y modelos explicativos que intentan explicar el comportamiento de los principales agentes sociales(empleadores, poderes públicos) en los procesos de toma de decisiones frente al mercado de trabajo. (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, 2009)

1.3. La inserción profesional de los docentes.

Autor: Avalos, B. (Enero, 2009)

Los programas de inserción profesional en los primeros años de desarrollo de la docencia son uno de los factores de una incorporación exitosa a la carrera docente. Una formación docente innovadora no se concibe como un sistema formativo constituido principalmente por nuevos planes y programas (por tanto, no es un dominio de disciplinas o saberes específicos), o como un diseño curricular basado en perfiles profesionales estables y monolíticos como marco que oriente sus propósitos y organización (apunta, por tanto, más allá de un conjunto de características técnicas o personales). Lo que se espera de todo proceso formativo innovador es que contribuya a forjar, en los que participan en él, un conjunto de capacidades, destrezas y actitudes, con sus correspondientes fundamentos axiológicos, que les permitan alternar, recrear y reconvertir continua y lúcidamente sus habilidades y competencias, según lo exijan los requerimientos de los contextos culturales, sociales y escolares en que les toque ejercer su quehacer, en que tienen lugar sus prácticas. (Avalos, 2009, pág. 44)

Otro de los factores derivados de la operación del macro-sistema educacional son las reformas y lo que podríamos llamar las contra reformas o nuevos cambios que ocurren repetidamente en momentos cercanos entre sí y que suelen ser modificaciones de una reforma anterior.

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

La implementación de esta norma planteó la necesidad de la renovación de los contenidos, incluyendo en la curricular escolar nuevas disciplinas (como economía, sociología, informática), la incorporación de nuevas metodologías pedagógicas basadas en concepciones modernas de los procesos de enseñanza-aprendizaje y modelos alternativos de organización y gestión escolar.

La escasa vinculación del profesorado con el mundo laboral ahonda la brecha entre los dos mundos; se señala, en consecuencia, la necesidad de que aumente el número de profesores asociados, que combinan su labor docente con un trabajo en la empresa privada, y sean capaces de transmitir a los estudiantes conocimientos y prácticas concretas relacionadas con el mundo laboral actual. (Avalos, 2009)

La inserción laboral más precoz y continuada respecto de la que viven los universitarios implica no solamente que quienes estudiaron ganen actualmente más dinero, sino también que sean mejores profesionales dado que su experiencia laboral es mayor.

En la actualidad la función que la universidad cumplió en el pasado como medio de promoción social habría desaparecido, porque el título que antes marcaba a su portador como perteneciente a un grupo selecto se ha convertido en una circunstancia común a toda la población y ha perdido su valor distintivo. Como consecuencia de esta falta de correspondencia entre la situación ideal y la realidad de la inserción laboral se produce una brecha entre la formación universitaria y el mercado laboral: en lugar de una inserción inmediata en un buen puesto, lo que ocurre en la actualidad es un acceso a posiciones laborales que resultan inciertas y que no necesariamente coinciden con los mejores puestos laborales. Los escenarios de la macro-política la oportunidad de ingresar al sistema de los nuevos profesores, las condiciones de trabajo en que lo hacen, y el reconocimiento de especializaciones o capacidades particulares de los docentes (capital pedagógico) (Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España, 2009, pág. 56)

La estructura del sistema escolar y su grado de convergencia con el sistema de formación docente constituyen también factores que inciden en las condiciones de contratación y trabajo de los docentes noveles. (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, 2009)

"Se están obteniendo importantes avances orientados a insertar en el mercado laboral a las personas con discapacidad", en Ecuador la inserción de las personas con capacidades especiales está protegida por la ley, que obliga a las empresas a contar en su nómina de trabajadores con un 2% de personal con discapacidad. (MORENO, 2009)

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

Autor: Ministerio de Educación. (2012).

En el contexto específico de la universidad se han identificado tres desafíos como los más importantes: viabilidad, equidad y excelencia. La viabilidad es el conjunto de los procesos económicos (gerenciales) que inciden directamente en la posibilidad de asumir plenamente las funciones y responsabilidades universitarias; es decir la posibilidad de controlar la complejidad de los procesos implicados en la vida universitaria, sobre la base de las propias políticas y planes de desarrollo. La equidad no es más que la posibilidad que deben tener todos los sectores de la población a acceder a la universidad, aunque siempre en correspondencia con sus capacidades y posibilidades reales. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012)

La calidad de la educación precisa de procesos: el desarrollo de una gestión académica eficaz y eficiente; la capacidad de autoevaluar permanentemente la calidad de la enseñanza impartida; se requiere del intercambio y la cooperación entre las universidades, tanto nacional como internacionalmente. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012, pág. 4)

La calidad no debe ser planteada solamente en términos cognoscitivos, sino que debe medirse también en términos de respuestas a las necesidades de la sociedad en las que están inmersas las instituciones. La calidad no es sólo una resultante que se da bajo determinadas circunstancias, sino que debe considerarse válidamente, también, como un grado de desarrollo del proceso universitario.

El concepto de calidad en la educación superior puede analizarse de múltiples y variadas formas. Se constituye en el elemento central del proceso de gestión universitaria de estos tiempos. Debe contemplar la formación del profesional, la educación posgraduada, la investigación científica y tecnológica, así como la extensión universitaria. Por otra parte, no pueden dejar de considerarse en este proceso, la evaluación y acreditación institucionales. Es necesaria la conciliación de los componentes teórico-cognoscitivos y práctico-profesional con la formación de valores, en el ámbito de la pedagogía contemporánea, se privilegia el aprendizaje participativo, las técnicas de trabajo en grupos, así como los procedimientos lúdicos de formación activa: aprender haciendo, resolviendo problemas profesionales, preparando al hombre para la vida. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012, pág. 6)

La educación reproduce y construye valores, conocimientos, habilidades profesionales y cultura, dando a la sociedad una dimensión histórica en correspondencia con la sociedad en

que se desarrolla. O sea que, no se puede pensar en calidad de la educación superior como un fin en sí, disociado de la inserción concreta de la institución universitaria en un determinado contexto social. Esa vinculación necesaria entre calidad y pertinencia es uno de los presupuestos fundamentales para el abordaje de esta temática, cuyo instrumento de afiliación para ambas dimensiones debe ser un proceso de evaluación institucional, orientado hacia un triple objetivo: mejorar la calidad de la educación superior, mejorar la gestión universitaria y rendir cuentas a la sociedad. Será pertinente si responde adecuada y creativamente a todos estos retos. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012)

La calidad educativa con la política del Plan Decenal de Educación pretende que hasta el año 2015, se mejore la calidad y equidad de la educación, implementando un sistema de evaluación a los docentes y directivos sobre el desenvolvimiento de las instituciones educativas. El Ministerio de Educación propone estándares de calidad educativa para ayudar a orientar, apoyar y monitorear la gestión de los actores del sistema educativo para obtener mejores resultados en el proceso de enseñanza aprendizaje en los centros educativos. El Ecuador no ha tenido la inversión suficiente en términos educativos y por lo tanto hubo un retraso en la educación, que actualmente está cambiando en beneficio de los estudiantes, docentes y la comunidad educativa en general. (Intercultural, 2011)

Estándares de gestión escolar hacen referencia a procesos de gestión y a prácticas institucionales que contribuyen a la formación deseada de los estudiantes. Además, favorecen el desarrollo profesional de los actores de la institución educativa y permiten que ésta se aproxime a su funcionamiento ideal. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012)

Estándares de desempeño profesional son descripciones de lo que debe hacer un profesional educativo competente; es decir, de las prácticas que tienen una mayor correlación positiva con la formación que se desea que los estudiantes alcancen. Actualmente, se están desarrollando estándares generales de desempeño profesional: de docentes y de directivos. A futuro se formularán estándares e indicadores para otros tipos de profesionales del sistema educativo, tales como mentores, asesores, auditores y docentes de diferentes niveles y áreas disciplinares. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012, pág. 18)

Estándares de Aprendizaje son descripciones de los logros de aprendizaje que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar: desde la Educación Inicial hasta el Bachillerato. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012)

Estándares de Infraestructura Escolar establecen requisitos esenciales, orientados a determinar las particularidades que los espacios y ambientes escolares deben poseer para

contribuir al alcance de resultados óptimos en la formación de los estudiantes y en la efectividad de la labor docente. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012)

Una educación de calidad es la que provee las mismas oportunidades a todos los estudiantes y contribuye a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país. Por lo tanto, se busca alcanzar la excelencia en educación, a facilitar los aprendizajes que convertirán a nuestros estudiantes en ciudadanos para el Buen Vivir” (Intercultural, 2011).

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

Autor: Vaillant, Denise (12 de Abril de 2009).

Las reformas educativas se caracterizaron por la introducción de cambios institucionales; por la adopción de sistemas de medición de calidad y evaluación de resultados del aprendizaje; e la falta de continuidad en las políticas docentes, debemos señalar que existe escasa articulación entre carrera, desarrollo profesional y evaluación. (Vaillant, 2009)

La experiencia internacional muestra que las políticas docentes deben estar bien diseñadas y operar en un entorno institucional definido, ser coherentes entre sí, mantenerse estables en el tiempo, comportar componentes de evaluación y de mejoramiento, y permitir la rendición de cuentas de los actores e instituciones involucradas. (Vaillant, 2009, pág. 35)

La construcción de la identidad profesional se inicia en las etapas previas como estudiante, continua en la formación inicial del docente y se prolonga durante todo su ejercicio profesional.

El concepto de profesión es el resultado de un marco socio-cultural e ideológico que influye en una práctica laboral, ya que las profesiones son legitimadas por el contexto social en que se desarrollan. Es difícil medir el reconocimiento de una profesión por parte de la sociedad y más aún su prestigio social, y cómo sienten los propios docentes la consideración social hacia su labor. Además, 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. (Vaillant, 2009)

La fase de inserción en la docencia puede durar varios años, es el momento en que el maestro novato tiene que desarrollar su identidad como docente y asumir un rol concreto dentro del contexto de una escuela específica.

La inserción a la docencia es un periodo de tensiones y aprendizajes intensivos en contextos generalmente desconocidos y durante el cual los profesores principiantes deben adquirir conocimiento profesional, además de conseguir mantener un cierto equilibrio personal. (Vaillant, 2009)

“Para transformar la escuela y el sistema escolar es indispensable cambiar de estrategia, es decir modificar el modo tradicional de pensar y de hacer las reformas e innovaciones que involucran a los docentes.” (Martínez, 2012)

Los docentes principiantes reciben, el apoyo de un colega con más experiencia y casi nunca tienen un acompañamiento durante sus primeros años de ejercicio profesional. “Los

maestros principiantes, en su primer año de ejercicio, son aprendices voraces, que se preocupan desesperadamente por aprender su nuevo oficio". Pero si algo hemos de destacar como importante para el éxito de cualquier programa de inserción, es el compromiso de toda la escuela, incluyendo por supuesto a su equipo directivo, en apoyar e integrar a los nuevos profesores. Y aquí es donde vemos las mayores dificultades. Al menos que, se mantenga una línea de acción política de apoyo y recursos continuado al desarrollo profesional docente centrado en la escuela, que permita que el programa de inserción forme parte del proyecto educativo y de mejora de la escuela, el profesorado principiante seguirá siendo una isla, un extraño que debe de aprender a resolver sus problemas por sí solo porque así se ha hecho siempre en la escuela. (Vailliant, 2009, pág. 35)

"Los maestros principiantes, en su primer año de ejercicio, son aprendices voraces, que se preocupan desesperadamente por aprender su nuevo oficio. Todo indica que para transformar la escuela y el sistema escolar es indispensable cambiar de estrategia, es decir modificar el modo tradicional de pensar y de hacer las reformas e innovaciones que involucran a los docentes." (Vailliant, 2009).

Por más que se actualicen las propuestas curriculares, por más que se implementen programas de mejora de equidad y de calidad y se descentralicen las modalidades de gestión, si no se reconoce en los docentes el factor central de cambio, éste no tendrá lugar. Es necesario en consecuencia, lograr reformas significativas, efectivas y ante todo sustentables en las prácticas profesionales y culturas de trabajo en los docentes. (Vailliant, 2009, pág. 40)

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

Autor: Weller, Jürgen (marzo 2006)

La inserción laboral de los y las jóvenes no es un problema exclusivamente latinoamericano. La inserción laboral de los jóvenes depende de la dinámica de la demanda laboral y, por ende, del crecimiento económico y de sus oportunidades de acumular capital humano, social y cultural, oportunidades distribuidas en forma muy desigual. Los jóvenes de menor nivel educativo típicamente con desventajas respecto a su capital social y cultural tienen claramente los mayores problemas de inserción laboral. (Weller, 2006)

Ellos generalmente, están conscientes de esta situación, lo que se refleja en muchas expresiones, en el sentido que pretenden volver a estudiar para alcanzar metas académicas elevadas, aunque en muchos de estos casos las urgencias materiales impedirán este retorno a las aulas. Además, estos jóvenes no solamente reciben un pago bajo en la actualidad, sino también quedan “condenados” a desempeñarse en actividades de baja productividad y quedarían excluidos de significativos sueldos salariales a la experiencia. (Weller, 2006, pág. 4)

El mercado no valora las múltiples experiencias, ya que no implican importantes contribuciones adicionales a la productividad. En contraste, los jóvenes de mayor nivel educativo sí pueden aspirar a que su experiencia acumulada sea retribuida crecientemente con salarios más altos.

La inserción laboral de las y los jóvenes voluntariamente está en procesos de búsqueda y acumulación de experiencia, lo que contribuye a la elevada rotación, mencionada previamente. En estos casos, son las obligaciones relacionadas con una familia propia, las que posteriormente conllevan la búsqueda de una mayor estabilidad laboral. (Weller, 2006)

Las políticas de inserción laboral para la juventud se sustentan en un conjunto de principios enmarcados en un enfoque de derechos. Estos son: universalidad, indivisibilidad, igualdad, eficiencia, participación y rendición de cuentas. (FLACSO, 2005)

La educación, la capacitación y la experiencia tampoco aseguran una permanencia adecuada dentro del mercado laboral, así como la juventud es un indicador de expulsión por falta de experiencia y las personas adultas mayores no pueden encontrar trabajo debido a su edad. En el caso de los hombres, se encuentra un grupo importante que realiza

actividades extras, para completar sus ingresos Cabe señalar que esta práctica es más generalizada en otros grupos de edades mayores (en especial en el tercero y cuarto rango), donde se entiende que la cobertura de necesidades familiares es mayor. (FLACSO, 2005)

Los jóvenes están afligidos doblemente por el mercado de trabajo. Por un lado, constituyen el mayor porcentaje de los desempleados urbanos, por otro, si encuentran un trabajo este se caracteriza por ser temporal y precario, cualquiera sea el origen social, sobre todo el nivel de precariedad del empleo que afecta no sólo a los trabajadores no calificados sino también a los calificados. Además, a la presión del mismo mercado por obtener una mano de obra altamente calificada, la frustración social de los jóvenes alcanza límites no manejables dentro del actual modelo caracterizado por la flexibilidad y la inseguridad en el mercado laboral. Hoy por hoy vivimos en un contexto caracterizado por transformaciones socioeconómicas y culturales en el cual hay que reconocer la importancia de la comprensión de la problemática juvenil y en el que las estrategias de orientación en la educación secundaria producen contenidos que son inherentes a la formación inicial de los futuros docentes. (Weller, 2006)

Se trata de una formación que propicie el desarrollo de profesionales reflexivos, con nuevos marcos conceptuales y estrategias para una mejor comprensión de la identidad de los jóvenes en América Latina, así como una mejor orientación destinada al desarrollo de sus proyectos de vida con sentido (individual y social) para el futuro. Es importante también enfocarse en la juventud porque son los impulsores del desarrollo económico de un país. Puede que los jóvenes no tengan experiencia pero tienden si son altamente motivados son capaces de ofrecer nuevas ideas o percepciones. Privarse de este potencial es una pérdida económica. (FLACSO, 2005)

Actualmente, el gobierno también está trabajando en iniciativas de capacitación para los jóvenes de escasos recursos económicos de las provincias más pobres del país. La generación de empleo a través de microempresa, la capacitación y el crédito productivo. (FLACSO, 2005)

1.7. De la evaluación a la formación de competencias genéricas: Aproximación a un modelo competencias básicas.

Autor: (Rodríguez Moreno, 2003)

En estos tiempos es difícil participar en un debate sobre formación para el trabajo sin que surja la palabra “competencias” cuestionamientos que el cambio de la tecnología y la globalización económica vinculan a las calificaciones con la formación profesional. Las nuevas competencias que empiezan a exigir las empresas de sus candidatos a identificar aquellos posibles empleados dueños de las llamadas competencias de personalidad, aspectos que son difícilmente cuantificables pero que cada vez son más importantes para alcanzar el éxito en los mercados cambiantes, debidamente complementadas con conocimientos técnicos o práctica laboral, sirvan para la inserción en el mercado de trabajo. (Rodríguez Moreno, María Luisa (2003)

El empleo es una fuente de motivación intrínseca que nos ayuda a auto realizarnos y a mantener nuestra autoestima. Planificar un itinerario profesional nos ayudará a tomar decisiones acerca de nuestro desarrollo y a comprometernos con el trabajo que desempeñamos. Las competencias son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes perceptibles que permiten el ejercicio de la actividad profesional y establecen un desempeño superior en un puesto y organización concretos. (Rodríguez Moreno, 2003)

Saber: conocimientos, aptitudes o competencias técnicas.

Saber hacer: habilidades o competencias metodológicas.

Saber ser: actitudes o competencias participativas.

Saber estar: competencias sociales

Adquirir experiencia sin remuneración, en un terreno profesional dificulta muchas veces el acceso a adquirirla. Puede suplirse con una sólida formación teórica en ese campo y por la transferencia de habilidades adquiridas en otros entornos (voluntariado, aficiones y otros trabajos anteriores). (Rodríguez Moreno, 2003)

Además, existe una amplia oferta de programas de prácticas y contratos de formación en que capacitan para el desempeño en un puesto específico de forma no remunerada. Constituyen un primer acercamiento a la profesión y una fuente de contactos profesionales importante.

Perfil Profesional hacer un análisis de las capacidades personales es de gran utilidad para la presentación de nosotros mismos. Es el primer paso para la elaboración de una candidatura estructurada. Conviene tener en cuenta algunos aspectos como:

Formación reglada: nivel de estudios, carnés profesionales, certificados o títulos de formación ocupacional.

Formación complementaria: cursos de formación, idiomas o informática.

Experiencia no remunerada: prácticas o voluntariado.

Experiencia laboral: funciones y tareas realizadas en el puesto o aprendizajes y herramientas utilizadas.

El cambio continuo del mercado de trabajo hace que determinadas habilidades sean clave para la empleabilidad. Las habilidades más valoradas en el entorno organizacional son las destrezas intelectuales y personales transferibles a distintas profesiones y actividades como: analizar asuntos complejos, identificar y resolver problemas, sintetizar e integrar conceptos diversos, clarificar valores, trabajar cooperando, comunicar eficazmente a distintos niveles. (Rodríguez Moreno & Sanchez García, 2003)

Podemos compensar la discontinuidad e irregularidad del empleo haciendo provisión de flexibilidad y perseverancia. La disponibilidad del trabajador viene en muchos casos determinada por sus necesidades vitales, sus determinantes personales sociales. Estos factores pueden constituir limitaciones en el desarrollo del proyecto profesional. (Rodríguez Fuenzalida Eugenio, Diaz Barriga Ángel, Iclán Espinosa, Catalina, 2001)

1.8. La formación de profesores para el sistema escolar en Iberoamérica.

Autor: (Rodríguez Fuenzalida Eugenio, Díaz Barriga Ángel, Iclán Espinosa, Catalina, 2001)

La formación de profesores ha venido siendo el correspondiente a la relación entre teoría y práctica. En una expresión algo comprimida, esto se refiere al problema del sentido y a las formas que ha adquirido la articulación que debería existir entre lo que proporciona el período formativo pre título al futuro profesor referido a conocimientos, destrezas y actitudes pedagógico-profesionales, y a las exigencias y necesidades que le presentan las complejas y contextualizadas tareas de los continuos espacios educativos donde tiene que ir desarrollando con posterioridad su actividad docente. Reconocido el carácter continuo y dinámico del desarrollo profesional docente, no parece coherente diferenciar “etapas” demasiado rígidas. No obstante, la consideración del contexto (temporal y escolar) en que corresponde a los maestros y profesores ejercer su labor profesional, así como ciertas características que puede adquirir la evolución del proceso formativo, ha llevado a los especialistas a establecer algunas etapas; siguiendo lo que apunta (Imbemon, 2003) tenemos:

Etapas de formación básica y socialización profesional: período de formación profesional inicial en instituciones formadoras generalmente de nivel superior, con distintos sistemas y procedimientos institucionales; en ella se produciría una primera transformación y eventuales cambios en las actitudes, valores y funciones que el estudiante-futuro-profesor atribuye a la profesión docente y la adopción de determinados hábitos que influirían en su ejercicio de enseñanza posterior. Etapa de perfeccionamiento (o de desarrollo profesional del profesorado experimentado) en ella predominarían actividades propias de la formación permanente (reflexión, comprensión e intervención a partir de la propia práctica; intercambio de experiencias y actualización constante; trabajo colaborativo en y para el centro educativo, en orden a transformar la cultura docente); se pueden diferenciar, a su vez, ciertas fases particulares dentro de ella.

Una idea básica que subyace es que ni la capacidad ni la preparación profesional se agota en la formación teórica, sino que ellas culminan en el terreno práctico, que es donde se aplican y ponen a prueba las concepciones por las que se orienta la propia acción docente. (Rodríguez Fuenzalida Eugenio, Díaz Barriga Ángel, Iclán Espinosa, Catalina, 2001)

Son muchas las cuestiones implicadas en la mejora de la calidad de los docentes y están estrechamente entrelazadas: formación inicial, sistema de acceso a la profesión, características de los aspirantes, salario, formación permanente, condiciones de trabajo.

Todas ellas afectan a un colectivo muy numeroso, por lo que los cambios, por limitados que sean, suponen un enorme esfuerzo a lo largo del tiempo para su generalización. El docente no es sólo el servidor único de un Estado-Nación que educa a unos y deja fuera a otros. Su tarea se dirige más y más a una sociedad crecientemente diversa que reclama para todos sus jóvenes un tipo de educación que los prepare no sólo para su participación ciudadana sino también para su participación productiva.

Entre todos los posibles objetivos, tal vez el que más impacto tenga para la mejora de localidad de la enseñanza y de los aprendizajes de los alumnos sea preparar a los maestros en las competencias necesarias para enseñar a las nuevas generaciones. Y entre las competencias imprescindibles se podrían destacar las tres siguientes: preparación para enseñar en la diversidad de contextos, culturas y alumnos que están en las escuelas y en las aulas; capacidad para incorporar a los alumnos en la sociedad de la información; y disposición para educar en una ciudadanía multicultural, democrática y solidaria.

Las funciones del docente se complejizan a medida que la educación se masifica y que cambian las demandas sociales que se plantean al sistema educativo. Ello vuelve la atención hacia la formación docente. Se constata que son menos los docentes preparados que requiere el sistema educacional que los que han sido formados en las Escuelas Normales y crece el problema de los maestros que ejercen sin preparación apropiada.

Uno de los grandes problemas pendientes y al mismo tiempo de difícil solución es el de la base cultural de los maestros vivimos en una era de proliferación de la información y del acceso a ella, al mismo tiempo que de demandas sobre eficiencia para enfrentar sus desafíos, lo que incluye capacidad para procesar los conocimientos. Al mismo tiempo, vivimos una época en que la demanda por responsabilidad frente a resultados, pone sobre los profesores una carga que cada vez que se anuncian los niveles de aprendizaje de niños y jóvenes en estudios internacionales comparativos son los profesores los llamados a la banquilla de los acusados para dar cuenta del porqué de esos resultados antes no llevaban en forma tan pronunciada. Ellos carecen de la base de conocimientos y de habilidades pedagógicas para desarrollar las actividades y producir los conocimientos esperados. Los críticos del sistema indican que ha faltado alinear más de cerca los tres pilares del cambio curricular: el desarrollo del currículum, materiales apropiados y programas de mejoramiento docente dirigidos a implementar ese currículum (Potenza y Monyokolo, 1999).

Aún persisten en la región profesores y profesoras que tienen una base cultural inadecuada para enseñar, ha sido un avance lograr disminuir el número de quienes ejercen la docencia sin ningún tipo de preparación; pero más importantes son los esfuerzos por exigir como punto de partida una educación secundaria completa, se proponen formas para elevar el

nivel de habilidades básica de los candidatos que ya han comenzado su formación. La acumulación de saberes fragmentados y descontextualizados que ha caracterizado a los currículos de formación docente, se reconoce como problema en las orientaciones para la formación docente que se elaboran desde algunos ministerios. Este conjunto de orientaciones para la formación de docentes de la enseñanza fundamental, explicita el bagaje de conocimientos que necesita un profesor para su buen desempeño. (Rodríguez Fuenzalida Eugenio, Díaz Barriga Ángel, Iclán Espinosa, Catalina, 2001)

Ecuador también propone establecer una red nacional para coordinar la formación docente a nivel primario. Desde otra perspectiva, un enfoque sistémico de la formación inicial y continuando puede desentenderse de las condiciones de trabajo de los docentes. Una política sistémica necesita mirar en su conjunto la calidad de las oportunidades de formación en servicio, la relación entre un desempeño efectivo y de calidad. Una política sistémica que favorezca la descripción de metas de desempeño necesariamente debe desembocar en un sistema nacional de aseguramiento de la calidad docente, entonces; tendrá que incorporar una definición clara de las decisiones que necesitan tomarse. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012)

El énfasis en las competencias de los profesores principiantes no debería focalizarse sólo en su formación inicial. Exigiría al mismo tiempo ser rigurosos en las formas de selección y acceso a las tareas docentes; dedicar a los profesores en ejercicio más preparados a tareas de orientación y supervisión, lo que a su vez abriría nuevos caminos para la carrera profesional docente; ofrecer posibilidades de trabajo en red con los compañeros y tiempos de reflexión sobre la práctica para su implementación y como para el seguimiento de sus resultados. (Beatrice, 2001)

1.9. Los cuatro pilares de la educación.

Autor: DELORS, J. (1997)

Los cuatro pilares hacen referencia a un concepto que transversaliza la educación, nos referimos al de “Convivencia”, definida por el Ministerio de Educación del Ecuador, como la interrelación entre los diferentes miembros de un establecimiento educacional, que tiene incidencia significativa en el desarrollo ético, socio-afectivo e intelectual y el buen vivir de alumnos y alumnas. Lo que implica que el aprendizaje se daría en el convivir, en lo cotidiano, permanente, dinámico, diverso. (Delors, 1997)

La educación debe estructurarse entorno a cuatro aprendizajes fundamentales que en el transcurso de la vida serán para cada persona, en cierto sentido, los pilares del conocimiento: aprender a conocer, es decir, adquirir los instrumentos de la comprensión; aprender a hacer, para poder influir sobre el propio entorno; aprender a vivir juntos, para participar y cooperar con los demás en todas las actividades humanas; por último, aprender a ser, un proceso fundamental que recoge elementos de los tres anteriores. Por supuesto, estas cuatro vías del saber convergen en una sola, ya que hay entre ellas múltiples puntos de contacto, coincidencia e intercambio.

La enseñanza escolar se orienta hacia aprender a conocer y a aprender a hacer. Se estima que en cualquier sistema educativo estructurado se deben dar estos pilares, para que la enseñanza sea una experiencia global y duradera para toda la vida. (Educación, 2010)

Una nueva forma de educar es ver la educación de unas formas más amplia, con posibilidades creativas, desarrollando al alumno como persona que aprende a ser.

Aprender a conocer consiste para cada persona en aprender a comprender el mundo que la rodea, al menos suficientemente para vivir con dignidad, desarrollar sus capacidades profesionales y comunicarse con los demás. Como fin, su justificación es el placer de comprender, conocer, de descubrir. Aprender para conocer supone, en primer término, aprender a aprender, ejercitando la atención, la memoria y el pensamiento. (Delors, 1997, pág. 34)

Aprender a hacer las competencias personales que permiten hacer frente a situaciones cotidianas, resolver problemas, hallar nuevas formas de hacer las cosas, trabajar en equipo. Se basa en la adquisición de procedimientos para realizar diversas tareas. En destrezas y estrategias para enlazar conocimientos de procedimientos previos a nuevos procedimientos. Mecanismos para recuperar esos procedimientos. Tener la capacidad de utilizar un

procedimiento propuesto y conocer los pasos para utilizar la estrategia en diversas situaciones. Demostrar que lo sabe hacer y autoevaluar su manera de proceder

Aprender a conocer y aprender a hacer es, en gran medida, indisociable ¿Cómo enseñar al alumno a poner en práctica sus conocimientos y, al mismo tiempo, como adaptar la enseñanza al futuro mercado del trabajo, cuya evolución no es totalmente previsible. Las personas deben desarrollar capacidades, destrezas, habilidades, estrategias que le permitan utilizar diversas herramientas y lo hagan competente en diferentes áreas. (Delors, 1997, pág. 34)

Aprender a vivir juntos, aprender a vivir con los demás la educación tiene una doble misión: enseñar la diversidad de la especie humana y contribuir a una toma de conciencia de las semejanzas y la interdependencia entre todos los seres humanos. Desde la primera infancia, la escuela debe, aprovechar todas las oportunidades que se presenten para esa doble enseñanza. La relación debe establecerse en un contexto de igualdad donde se formulen objetivos y proyectos comunes

El alumno debe adquirir una gama de conductas y comportamiento que le permitan manifestarse adecuadamente ante diversas circunstancias y personas, debe reflexionar sobre los valores y principios que ya conoce y compararlos o contrastarlos con otros a fin de modificarlos o enriquecerse y tomar decisiones respecto a futuras conductas. (Delors, 1997)

Aprender a ser la educación debe contribuir al desarrollo global de cada persona: cuerpo y mente, inteligencia, sensibilidad, sentido estético, responsabilidad individual, espiritualidad. Todos los seres humanos deben estar en condiciones, en particular gracias a la educación recibida en su juventud, de dotarse de un pensamiento autónomo y crítico y de elaborar un juicio propio, para determinar por sí mismos qué deben hacer en las diferentes circunstancias de la vida. La función esencial de la educación es conferir a todos los seres humanos la libertad de pensamiento, de juicio, de sentimientos y de imaginación que necesitan para que sus talentos alcancen la plenitud (Delors, 1997)

El desarrollo tiene por objeto el despliegue completo del hombre en toda su riqueza y en la complejidad de sus expresiones y de sus compromisos; individuo, miembro de una familia y de su colectividad. Por lo tanto, se deben diseñar diferentes actividades y herramientas de evaluación o autoevaluación o coevaluación, que permitan su desarrollo. (Delors, 1997)

1.10. Estrategias para el cambio educativo.

Autor: Marchesi, Álvaro Organización de los Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI)

No sería justo dejar de reconocer que la educación ha mejorado de forma significativa en Iberoamérica durante las dos últimas décadas hay más alumnos que estudian, existe una mayor preocupación por la calidad de la enseñanza y hay un creciente compromiso social por la educación. Además, y no es una cuestión ajena a los problemas educativos, ha habido un sostenido desarrollo económico en los últimos años, lo que ha contribuido a la mejora de las condiciones sociales y, en algunos países, al comienzo de la reducción de las enormes desigualdades existentes. (Marchesi, 2010)

Es cierto que los graves problemas que afectan a la región aún subsisten pobreza, hambre, analfabetismo, abandono de alumnos antes de que terminen los estudios básicos, desigualdad social y educativa; pero, el horizonte futuro se observa con más optimismo que en épocas pasadas, cuando las crisis económicas se abatían con enorme fuerza en la región y no existía apenas capacidad de reacción. Ahora, en esta última, el impacto ha sido muy inferior. Nos adentramos, pues, en una nueva década que va a estar marcada por tres ejes principales: el previsible crecimiento económico, la oportunidad para desarrollar políticas sociales que han sido aplazadas en décadas pretéritas, y la probabilidad de que la región tenga un papel más relevante en la política mundial. (Marchesi, 2010, pág. 255)

Correa, Rafael “Todo apunta a que el fortalecimiento de la educación tiene que ser la variable fundamental para hacer sostenibles los grandes ejes que impulsan el desarrollo del Ecuador. No será posible el crecimiento económico sostenido si no existe una apuesta por mejorar el capital cultural de la región; no habrá avances sociales si la educación no favorece la movilidad social de las futuras generaciones; la región no podrá asumir un mayor protagonismo en el escenario internacional si no existe una apuesta decidida por mejorar el nivel educativo de la población”. Existen, pues, las condiciones para que la próxima década sea la década educativa. De ahí la importancia no sólo de mantener el impulso y la prioridad política y social, sino también de acertar en las estrategias que pueden permitir que se logren los objetivos propuestos de la forma más dinámica, precisa y eficiente posible. Por ello, el debate y la reflexión sobre estas estrategias es una tarea tan necesaria.

Durante los últimos diez años, algunas propuestas de cambio han tenido una mayor aceptación en gran parte. El telón de fondo de la mayoría de ellas ha sido vincular los objetivos de calidad con la eficiencia en la gestión de los recursos económicos, con la descentralización de las políticas educativas, y con la evaluación estandarizada de los

logros académicos de los alumnos con el fin de que fueran conocidos por las familias se generara una competencia entre las escuelas para lograr la confianza de un mayor número de usuarios de la educación. No cabe duda de que este tipo de iniciativas están siendo positivas, pues son capaces de impulsar procesos de cambio en los establecimientos educativos. Pero el escaso análisis del contexto social y cultural en el que trabajan estas escuelas y la dificultad de modificar las condiciones, en ocasiones muy lamentables, en las que los profesores realizan su trabajo y los alumnos aprenden, limitan grandemente las posibilidades de transformación (Marchesi, 2010, pág. 261)

También en estos años se ha insistido de manera continuada en la necesidad de controlar el funcionamiento de las escuelas y los resultados académicos de sus alumnos como mecanismo prioritario para elevar la calidad de la educación y mejorar los aprendizajes. (Marchesi, 2010)

El énfasis en la evaluación ha conducido a un progresivo incremento de las pruebas estandarizadas. Ante la dificultad de aplicarlas a los procesos, se han multiplicado sus esfuerzos. En suma, se ha destacado la urgencia del cambio y la importancia de elevar el nivel académico de todos los alumnos, pero se ha olvidado cómo dar herramientas a las escuelas y a los profesores para conseguirlo; Lo cierto, es que después de varias décadas de reformas educativas, apenas se ha conseguido elevar los conocimientos y las competencias de los alumnos, reducir las desigualdades, fortalecer la escuela pública y lograr una preparación del profesorado acorde con las nuevas demandas sociales y culturales. (Marchesi, 2010).

CAPITULO II

2. TEMA: METODOLOGÍA

2.1. Diseño de la investigación

La metodología que se utilizó fue cualitativa y cuantitativa porque se recogió y se analizó datos cuantitativos sobre variables. Este tipo de investigación se basa en datos numéricos y el marco teórico referencial de forma que relaciona los números obtenidos en cada pregunta y se comparan con la información obtenida y se establece para obtener por cada pregunta un referente que permite analizar la situación profesional de cada egresado de la UTPL, en este proceso de Investigación se ha desarrollado con una muestra de ocho titulados la de Escuela de Ciencias de la Educación y sus respectivos directivos de las respectivas instituciones educativas los cuales fueron los directamente incluidos en la investigación.

El estudio se desarrolló a partir de un acercamiento tanto cuantitativo como cualitativo al tema, propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de ciencias de la educación con el objeto de determinar el puesto de trabajo del profesional, analizar las exigencias de educación continua, proponer oferta de programas destinados a la inserción laboral de los profesionales en docencia.

Para los objetivos relacionados básicamente se analiza información secundaria disponible que consistió en revisión bibliográfica y análisis de información cuantitativa.

2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.2.1. Métodos.

Método Inductivo este método permitió realizar un proceso analítico mediante el cual se parte del estudio de casos, fenómenos y hechos que incidieron para la realización de la justificación y los antecedentes.

Método deductivo dentro del proceso de investigación este método nos permitió estudiar el problema desde sus generalidades para luego realizar las respectivas conclusiones y recomendaciones para luego llegar a identificar la propuesta para los titulados de la UTPL objeto de estudio.

Síntesis consistió en la reunión de material bibliográfico para estudiarlos en su totalidad. Y luego realizar el análisis lo que permitió la adecuada interpretación y relacionarlo con los datos obtenidos.

Método descriptivo permitió la descripción de los datos y características de la población a investigar, en el momento de la aplicación de las encuestas.

Método estadístico en respuesta al diseño se utiliza la estadística descriptiva, a través de sumatorias de frecuencias, calculo frecuencias relativas (%), cuadro basado en la estructura de un diagrama y gráficas, con el fin de representar objetivamente la realidad de los titulados y empleadores.

Método analítico se procedió a revisar ordenadamente cada uno de los datos por separado, en la extracción de las partes se realizó el respectivo análisis, con el objeto de examinarla por separado. Este método me permitió conocer más del objeto de estudio comprender mejor su labor y establecer nuevas teorías al momento de realizar el análisis interpretativo de los resultados de los gráficos y tablas.

Estudio de casos Para ello se recogió información acerca de la situación existente en el momento en que realizaban su tarea, las experiencias y la inserción laboral que permitieron determinar las características específicas y conducta de los investigados. El interés que les mostré en ellos fue considerarlos tipos representativos de esta investigación.

Cuantitativo porque permitió medir los fenómenos utilizando estadística y generalizó los resultados, por medio de cuestionarios y encuestas por lo que se obtuvo datos relevante con respecto a antecedentes como: trabajo docente, formación, condiciones de trabajo que aportaron resultados significativo para la investigación.

Cualitativo concentra la recolección de datos cuantitativos obtenidos a través de la realización de entrevistas a titulados y empleadores.

2.2.2. Técnica.

La entrevista la cual se utilizó para definir información de gran importancia para la investigación sobre los aspectos fundamentales de los titulados en el proceso de enseñanza aprendizaje dentro de las instituciones donde se encuentran laborando. Se obtuvo información que no se puede obtener a través de un cuestionario; Además, Permitted una eficacia, aclaración e información adicional.

La encuesta se manejó para la obtención de datos de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación la aplicación de esta técnica permitió medir las variable por medio de preguntas cuantitativas con respuesta de escala numérica, el objetivo de la aplicación de esta fue la de conocer el nivel de formación que tienen los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor, la situación laboral de los titulados y la institución donde están trabajando.

Observación Directa se dio de una manera en la cual el investigador estuvo en contacto directo con el objeto de estudio (titulados y empleador), para lo cual; se desarrolló un análisis del registro sistemático sobre la información necesaria vinculada a los objetivos planteados y se realizó los contactos personales con el grupo de personas a investigar, determinando su situación actual, su forma en que desarrollan diariamente su labor y desempeño. Determinar la forma con que se van a registrar los datos, observar cuidadosa y críticamente, registrar los datos observados, analizar e interpretar los datos, para luego elaborar conclusiones.

Lectura la lectura rápida del material bibliográfico; el cual consintió, en ubicar las principales ideas y conocer la calidad del material obtenido. Se leyó las partes como el índice, introducción, prólogo, conclusiones, párrafo, objetivos específicos; permitiendo visualizar alguna idea relevante que pudiera aparecer en un principio en la lectura, luego se realizó el subrayado, con lo que se obtuvo mayor claridad, seguidamente se realizó una lectura minuciosa de la bibliografía lo que implica reflexión e interpretación y su resultado son las ideas más importantes que pasaron al trabajo de investigación. La lectura rápida combinada con la capacidad de comprender, recordar, optimizar el nivel de retención del material leído, hacer una adecuada selección de textos, diferenciar los conceptos esenciales de los secundarios, organizar ágilmente el repaso del material estudiado contribuyeron a la claridad de la conexión de los temas, favoreciendo la reflexión la comprensión y la metacognición capacidad para organizar el conocimiento según una estructura lógica.

2.2.3. Instrumentos.

Los instrumentos utilizados para la recolección de datos han sido dos encuestas y entrevistas los mismos que fueron adaptados y validados por el equipo planificador de la escuela de Educación Básica de la UTPL.

Instrumentos de carácter cuantitativo: se consideró procedente la aplicación de este tipo de instrumentos para la recolección de la información, por cuanto la naturaleza de los mismos y el procesamiento de los datos a obtener da una visión integral de las competencias del grupo titulado sometido al estudio. Se previó para el "primer momento" de la fase:

- Ficha de contacto para titulados y empleadores (anexo N°1)
- Cuestionario (El inventario de tareas del trabajo docente del titulado, y del empleadores) (anexo N°2)
- La entrevista para empleadores (anexo N° 3)

Si bien los primeros instrumentos tienen una connotación fuertemente cuantitativa, la información proporcionada por ellos, además de ser usada como elemento de apoyo y contraste, permitió ampliar y profundizar en la descripción y análisis de la realidad de los titulados referente a la inserción laboral y su entorno profesional; No obstante, el verdadero núcleo de análisis lo constituyó la observación, las entrevistas, las fichas de datos personales y las conversaciones informales sostenidas con los docentes y directivos de las instituciones.

Cuestionario encuesta Disponer de manera ordenada y sistemática información sobre los titulados y sus empleadores.

El cuestionario-encuesta fue elaborado por el equipo de planificador de la UTPL con el propósito de obtener información relevante sobre los requerimientos de los titulados en la especialidad Educación Básica, que permitirá analizar aspectos relacionados con los componentes formación académica, actividad laboral de los titulados, conocer la importancia que los titulados dan a su labor, conocer el nivel de formación que les permita ejecutar las tareas propias de su profesión.

Presenta una ficha inicial de contacto, una encuesta a docentes (20 preguntas) para obtener información específica sobre el titulado, un inventario de tareas del trabajo docentes aplicable a titulados y directivos (58 ítems) categorizadas, una entrevista.

De igual forma, se previó un sistema de codificación de las respuestas con el fin de transformar los datos del cuestionario en símbolos ordinariamente numéricos. Adicionalmente para las preguntas abiertas del cuestionario, la asignación de códigos se realizó con base en su revisión inicial; así se pudieron establecer categorías que agruparan las respuestas dadas por el grupo de docentes en descriptores que interpretan los aspectos manifestados por ellos.

Su aplicación se realizó de manera personal por parte del investigador, tratando de motivar a los docentes para que respondieran la totalidad de los ítems. El llenado de este instrumento resultó sencillo por cuanto incluye gran cantidad de preguntas con codificación que facilitan su aplicación.

La entrevista en el contexto de la investigación, fue utilizada como apoyo y complemento a todos los otros instrumentos de recogida de datos. Se consideró apropiado su uso, ya que permitió recoger información sobre acontecimientos y aspectos subjetivos de las personas: opiniones y actitudes, valores o conocimiento, que de otra manera no estarían al alcance del investigador. Cabe aclarar que las entrevistas fueron realizadas a los mismos docentes y

directivos observados; el registro del resumen de las respuestas, fueron leídas a los docentes para que manifestaran su conformidad con lo allí expresado en algunos casos fueron entregadas con anterioridad para realizar un mejor análisis de lo requerido.

2.3. Preguntas de investigación.

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

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

¿Qué importancia les dan los docentes para ejecutar las tareas propias de su labor desde el punto de vista de estos y de sus empleadores?

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

2.4. Contexto.

Los titulados se los ubico en las ciudades de Machala, Santa Rosa, Arenillas, Portovelo, Zaruma-Huertas, Pucará –Azuay, Macas.

Machala es la capital de la provincia de El Oro, ubicada al sur del Ecuador y constituye uno de los polos de desarrollo más importantes del país. Conocida como la Capital Mundial del Banano, porque desde allí a través del Puerto Bolívar se exporta esta preciada fruta a todo el mundo. Cuenta con un paisaje excepcional para el disfrute de los miles de visitantes que ven en Machala un punto turístico por sus hermosos parques, calles y la calidez de la gente machaleña.

Zaruma es una ciudad ubicada en el altiplano de la Provincia de El Oro a 1200 m. sobre el nivel del mar, al sureste del Ecuador, y al suroeste de la Provincia de El Oro. Su clima es agradable y fresco, oscila desde 10°C a 24°C; recientemente, se ha propuesto a la UNESCO que la declare Patrimonio Cultural y Natural de la Humanidad.

Huertas Posee una extensión aproximada de 50 km². La economía local mayoritariamente la población de esta parroquia, está dedicada a la ganadería, a la minería, agricultura y al comercio.

Portovelo rica región minera, enclavada en las estribaciones de la Cordillera Occidental de los Andes, al pie de la cordillera de Vizcaya y bañada por el Río Amarillo, está situada al sur este de la Provincia de El Oro, a 105 Km. de su capital Machala. Las minas de oro tienen su propio encanto. En Portovelo está la mina más grande de Sudamérica y tal vez del mundo. De aquí ha salido la mayor cantidad de oro de la región.

En **Santa Rosa** aquí se encuentra el archipiélago de Jambelí posee playas anchas y bellas, clima agradable y fresco en el verano, por lo que es considerado como el balneario Orense más importante que atrae más turista. En agosto se celebran las fiestas en homenaje a Santa Rosa de Lima, patrona de esta localidad orense,

Arenillas proviene de la gran cantidad de oro que según la leyenda arrastra la arena del río que rodea al poblado. Ubicado al sur del archipiélago de Jambelí, el cantón de Arenillas representa uno de los lugares más tradicionales de la provincia de El Oro. A solo 15 minutos del aeropuerto regional Santa Rosa, en el Cantón Arenillas, provincia de El Oro, y a 30 minutos del aeropuerto de Tumbes, en Perú; Hillary Nature Resort & Spa nos muestra su kaleidoscopio de colores, sabores y riqueza natural, que complace los gustos y deseos más exigentes.

Macas "La esmeralda oriental" capital de la provincia de Morona Santiago, calles adoquinadas, balcones adornados con flores y pintorescas fachadas han convertido al centro histórico de Macas en un sitio ideal para ser visitado y explotado turísticamente. Es admirada por su flora y fauna, es un lugar acogedor asentado en el hermoso valle del Upano, de norte a sur recorre el río del mismo nombre hasta unirse con el río Paute en el cantón Santiago constituyéndose en el río más importante de Macas.

En el valle del río se encuentra el bosque de arrayanes; al caminar por la orilla se pueden encontrar orquídeas. Cuenta con atractivos turísticos como la Plaza Central, donde está la iglesia de la Virgen Purísima.

Azuay- Pucará-La Macarena las características físicas del paisaje son privilegiadas por su belleza natural. Es una de las poblaciones más antiguas de la provincia del Azuay. Pucará tiene un significado religioso (fortaleza espiritual), las dos montañas representan el Dios sol y la Diosa luna, la orientación geográfica. El lugar es muy acogedor, alejados del bullicio de la ciudad, sus pobladores están dedicados a la ganadería, cría de ovejas y sembríos de hortalizas, los cuales son sustento para sus propios pobladores.

2.5. Población.

La población de la investigación la constituyeron los titulados 8 licenciados de la escuela de Ciencias de la Educación en la Mención de Educación Básica de los periodos 2007-2012 de las provincias de El Oro, Azuay, y Morona Santiago; además, 6 empleadores de los cuales: 5 Licenciados directores de las respectivas instituciones educativas y un gerente de una empresa privada.

2.5.1. Muestra.

Para la ubicación de los participantes se realizó búsqueda en el internet en la Consejo Provincial Electoral de El Oro, Dirección de Educación de El Oro, UTPL Centro Asociado de Machala, guía telefónica. Seguidamente, se realizó contacto y luego se aplicó las encuestas a los titulados y sus respectivos empleadores.



Gráfico 1: Sexo de los investigados
Fuente: Escuela de Ciencias de la Educación U.T.P.L.
Elaborado por: Sara E. Saltos Barre

El total de encuestados fue de 14 personas de las cuales diez (71%) fueron mujeres y cuatro(29%) fueron hombres, esto confirma lo que de antemano se analizó que el Magisterio ecuatoriano está constituido mayoritariamente por mujeres.

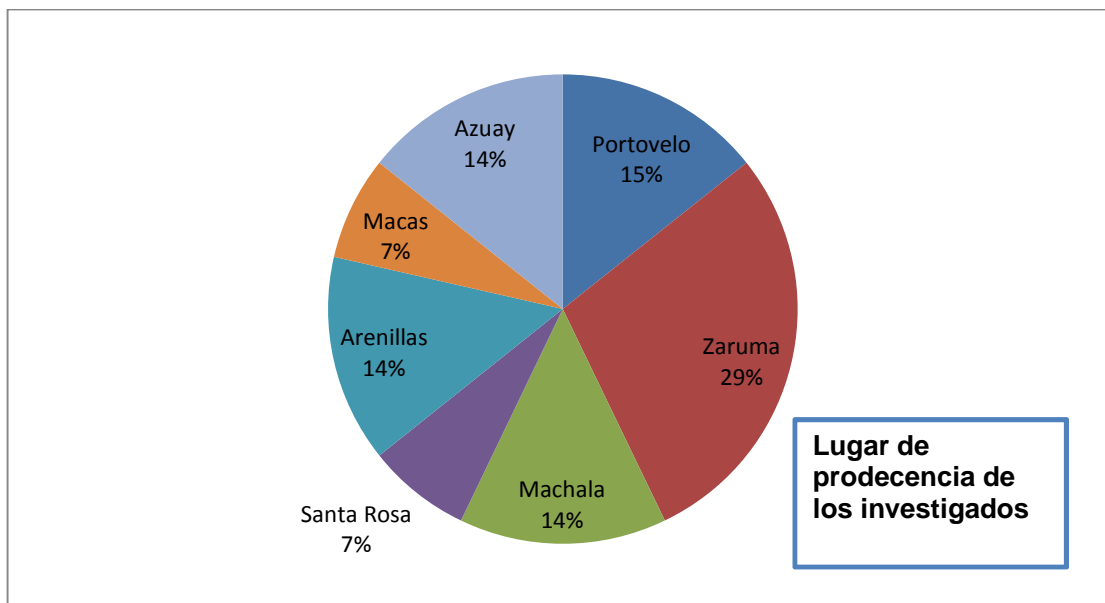


Gráfico 2. Ubicación Geográfica
 Fuente: Consejo Nacional Electoral
 Elaborado por: Sara E. Saltos Barre

Para la realización de las respectivas encuestas y búsqueda de los titulados se obtuvo información fidedigna de instituciones como el Consejo Nacional Electoral lo que permitió ubicación inmediata del lugar de residencia de los egresados y los empleadores de la carrera de Educación Básica

2.6. Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos

2.6.1. Humanos.

Recursos humanos que permitieron la realización de la investigación fueron: Director de tesis, titulados egresados de la carrera de Ciencias de la Educación de Educación Básica, empleadores de los mismos investigados.

2.6.2. Institucionales.

Las instituciones educativas públicas y privadas en donde laboran los titulados brindaron todas las facilidades para la realización de esta tesis entre ellas Cimpe S.A." (Compañía industrial Minera "Pacheco Espinoza), Unidad Educativa" Santa María", Consejo Provincial Electoral de El Oro, Consejo Nacional de Telecomunicación, Centro Asociado de la UTPL Dirección de Educación de El Oro, Escuela de Educación Básica 12 de octubre, Centro de

Educación Inicial "15 de octubre", Escuela de Educación Básica " La Macarena", Escuela "Ángel Héctor Gáneas Rivadeneira ", Escuela de Educación Básica" Santo Tomas de Aquino", Escuela de Educación Básica Guillermo Maldonado Valencia.

2.6.3. Materiales.

Para la realización de Investigación se requirió de materiales de usos propios y otros que fueron proporcionados por la UTPL que ayudaron a la realización de esta investigación entre ellos: Guía didáctica, artículos científicos, Instrumentos de titulados, instrumentos empleadores, fichas de contacto, entrevista semiestructurada, material de oficina, computadora, impresora encuestas, cámara fotográfica, celular, guía didáctica, internet, libros.

2.6.4. Económicos.

Los gastos que se realizaron para la ejecución de esta tesis fueron asumidos en su totalidad por la investigadora con un gasto generado de \$ 1 550.00

2.7. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.

Los participantes a investigar fueron sugeridos por el equipo de planificación de la UTPL. La selección de los participantes se dio de acuerdo al lugar de procedencia de los investigadores es decir se hizo un estudio que permitió organizar la cantidad de participantes y organizarlos para que su contacto sea óptimo, es decir que su lugar de trabajo y residencia sean cercanos al del investigador para mejorar el desarrollo investigativo.

Más adelante se acudió personalmente al lugar de trabajo de los profesionales o domicilio para dejar el cuestionario y otorgar las instrucciones. Posteriormente, se realizó un recordatorio vía telefónica y, finalmente, se recogió el cuestionario en un plazo que oscilaba entre dos días y una semana.

Para el análisis de datos se estableció una codificación y se construyó una base de datos, utilizando el programa estadístico SPSS. Se utilizó un análisis cualitativo descriptivo en el que se han definido datos estadísticos como: frecuencia, porcentajes, gráficos de

representación En aquellas situaciones de especial significación, y si los datos presentados daban indicios, se ha procedido a realizar análisis de comparación de medias.

Una vez realizado el análisis estadístico de los datos, se procedió a interpretarlos en relación a los temas de síntesis. Esta organización e interpretación de datos nos permitirá conocer el perfil de inserción de los profesionales graduados en Ciencias de la Educación. La población la constituye los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación en sus menciones de: Educación Básica de 1 ciclo, 3 ciclo, y 8 ciclo, con un total de ocho egresados y sus respectivos empleadores (si ejercen la docencia) a ser entrevistados, los cuales fue posible su localización por medio de internet, Consejo Provincial Electoral, Registro Civil, llamadas telefónicas, o yendo a su lugar de trabajo.

Una vez realizado el análisis estadístico de los datos, se procedió a interpretarlos en relación a los temas de síntesis. Esta organización e interpretación de datos nos permitirá conocer el perfil de inserción de los profesionales graduados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica de la UTPL.

La población la constituye los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación en sus menciones de: Educación Básica de 1 ciclo, 3 ciclo, y 8 ciclo, con un total de ocho egresados y sus respectivos empleadores (si ejercen la docencia) a ser entrevistados, los cuales fue posible su localización por medio de internet, Consejo Provincial Electoral, Registro Civil, llamadas telefónicas, o yendo a su lugar de trabajo.

Presentación de la interpretación, la discusión integrada y la contrastación de los resultados obtenidos con los referentes teóricos y conceptuales expuestos en el punto La investigación se centró en conocer la situación laboral y analizar el proceso y la calidad de inserción de los profesionales graduados; además, el manejo de tareas relacionadas con su área de trabajo. En Ciencias de la Educación en el contexto de su entorno laboral de cada individuo. A partir de este análisis se reflexionó sobre la relevancia de la Educación Superior en general, y de la carrera de Ciencias de la Educación en particular, en el desarrollo social y económico del país. Los participantes (investigados) poseen las siguientes características profesionales:

Tabla: N° 1 Participantes –titulados

NOMBRE	OCUPACIÓN	LUGAR DE TRABAJO	LUGAR DE ORIGEN
1	Docente	Zaruma	Portovelo
	Secretaria	Portovelo	Portovelo
3	Docente	Machala	Machala
4	Docente	Zaruma-Huertas	Zaruma
5	Docente	Arenillas	Arenillas
6	Directora	Santa Rosa	Bellamaría
7	Docente	Azuay –La Macarena	Santa Rosa
8	Directora	Macas	Macas

Fuente: UTPL

Elaborado por: Sara E. Saltos Barre

Tabla: N°2 Participantes-empleadores

NOMBRE	OCUPACIÓN	LUGAR DE TRABAJO	LUGAR DE ORIGEN
1	Directora	Zaruma	Zaruma
2	Gerente	Portovelo	Portovelo
3	Directora	Machala	Machala
4	Directora	Zaruma-Huertas	Zaruma
5	Directora	Arenillas	Arenillas
6	Directora	Santa Rosa	Bellamaría
7	Director	Azuay –La Macarena	Loja
8	Directora	Macas	Macas

Fuente: Resultados de las encuestas aplicada a los Empleadores de la U.T.P.L.

Elaborado por: Sara E. Saltos Barre

Docentes titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja, Docentes que se encuentren o no en el ejercicio de la docencia, o no trabajado en la docencia, egresados en el período académico 2007-2012. Directivos de las respectivas instituciones donde laboran los titulados.

CAPITULO III

3. TEMA: INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

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

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

Presentación de la interpretación, la discusión integrada y la diferencia de los resultados obtenidos con los referentes teóricos y conceptuales. La investigación se centró en conocer la situación laboral y analizar el proceso y la calidad de inserción de los profesionales graduados; además, el manejo de tareas relacionadas con su área de trabajo en Ciencias de la Educación en el contexto de su entorno laboral de cada individuo, a partir de este análisis, se reflexionó sobre la relevancia de la Educación Superior en general, y de la carrera de Ciencias de la Educación en particular, en el desarrollo social y económico del país.

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

Tabla 3. Ubicación Geográfica

Nombre del titulado	Nombre del establecimiento	Ubicación geográfica
Apolo Romero Ileanita María	Escuela de Educación Básica Guillermo Maldonado Valencia	Zaruma
Balcázar Macas Katty Elizabeth	CIMPE S.A. Compañía Industrial Minera "Pacheco Espinoza"	Portovelo
Blacido Briceño Sergio Rubén	Unidad Educativa "Santa María"	Machala
Blacio Ordoñez Ana Belli	Escuela de Educación Básica 12 de octubre	Huertas
Castro Martínez Ana Karina	Escuela de Educación Básica "Santo tomas de Aquino"	Arenillas
Calle Duran Isabel Virginia	Centro de Educación Inicial "15 de octubre"	Santa Rosa
Camacho Cueva Luis F.	Escuela de Educación Básica "La Macarena"	Pucará-Azuay
Coronel Coronel Matilde Agustina	Escuela "Ángel Héctor Gáelas Rivadeneira"	Macas

Fuente: Resultados de las encuestas aplicada a los titulados de la U.T.P.L.
Elaborado: Sara Saltos Barre

Los titulados en su mayoría se encuentran laborando en la provincia de El Oro, Azuay, y la ciudad de Macas, es también de destacar que se hallan laborando en instituciones educativas a excepción de una sola persona que se dedica a otra actividad profesional.

3.1.1.2. Edad

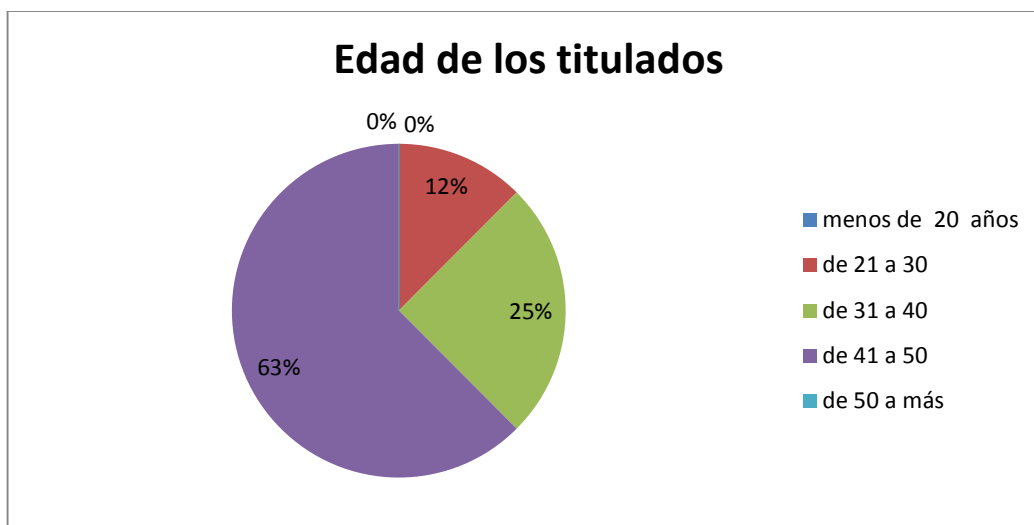


Gráfico 3. Edad de los Titulados
 Fuente: Escuela de Ciencias de la Educación U.T.P.L.
 Elaborado por: Sara E. Saltos Barre

Según se observa en el gráfico 3. La edad promedio de los profesores encuestados es de 29 a 44 años, lo que implica que a mayor preparación, competencia y desempeño docente que son rasgos de madurez y de desarrollo profesional de los maestros lo que incidirá en una mejor calidad de la formación educativa.

Los egresados que tienen una edad en 20 a 30 años es un porcentaje de 12% mientras que los de edades entre 30 a 40 años tienen un porcentaje de (25% en relación a la promoción) Los graduados mayores de 40 años: sobre el total de la muestra efectiva es de 63% de los profesionales encuestados tienen una edad superior a los 40 años de edad. Esta situación puede ser atribuida a la situación contextual en que la reforma educativa, bajo el lema de impulsar la calidad global del sistema educativo ecuatoriano, promueve cada vez más los estudios de Ciencias de la Educación en los centros de trabajo. (Educación, 2010) Por tanto, los jóvenes egresados de la carrera docente tienden cada vez más a proseguir sus estudios en Ciencias de la Educación. Cabe recalcar que un profesor maduro es el profesional que tiene conciencia del papel que juega en las aulas: que brinda motivación y medios de aprendizaje a sus alumnos. Lo que permite valorar diferentes problemáticas y tomar decisiones para tener un mejor desempeño en su vida profesional y cotidiana.

3.1.1.3. Sexo

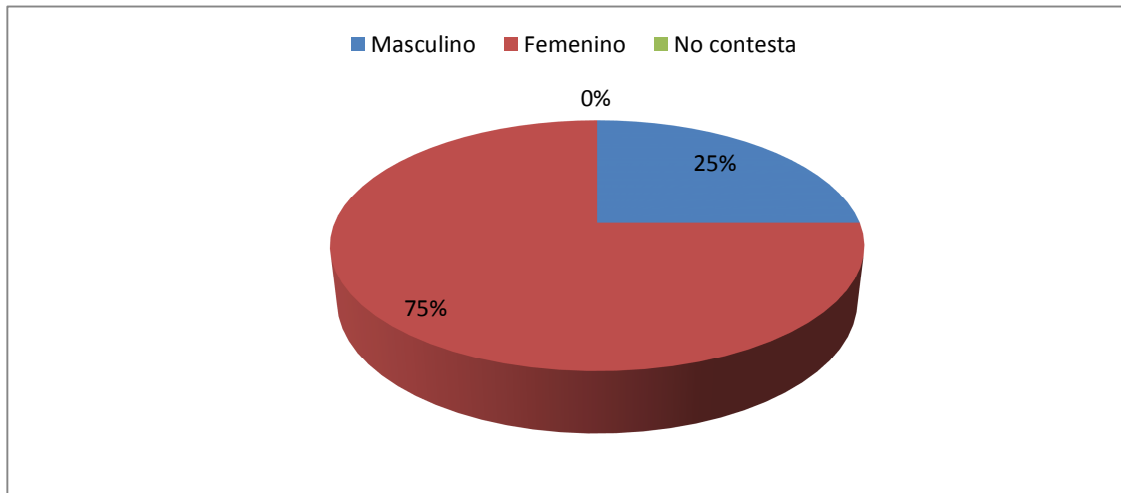


Gráfico 4. Sexo de los titulados
 Fuente: Escuela de Ciencias de la Educación U.T.P.L.
 Elaborado por: Sara E. Saltos Barre

Según se observa el gráfico 4, De los ocho profesores encuestados, el 25% son hombres y 75% mujeres, lo que significó que en cada plantel, por cada profesor hombre existen dos profesoras mujeres, esto confirma la tendencia que ha tenido el magisterio en los últimos años de convertirse progresivamente en una ocupación más del grupo femenino que del masculino. Los datos obtenidos no dejan lugar a dudas acerca de la feminización de la profesión docente. El origen de esta peculiaridad en el ámbito docente se la puede relacionar con el espíritu de servicio, la paciencia, el cuidado maternal, por lo que se les llama "Profesiones Femeninas".

Además, "Garantizar a la población en general, y en especial a las niñas y a las mujeres, el acceso a una educación formal e informal que las prepare para el ejercicio de sus derechos y de la ciudadanía plena, la participación equitativa en los niveles de decisión y el reparto igualitario de las responsabilidades familiares y domésticas. (Caribe, 1995-2001).

Actualmente, el mayor número de mujeres que estudió una carrera universitaria en el Ecuador se dedica a la docencia. Del total de mujeres ecuatorianas se estima que 5'100.000 (65,1%) que estudió una carrera universitaria se dedica a la docencia. (Participacion Mujer Economía , 2011)

3.1.2. Características académicas de los titulados.

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

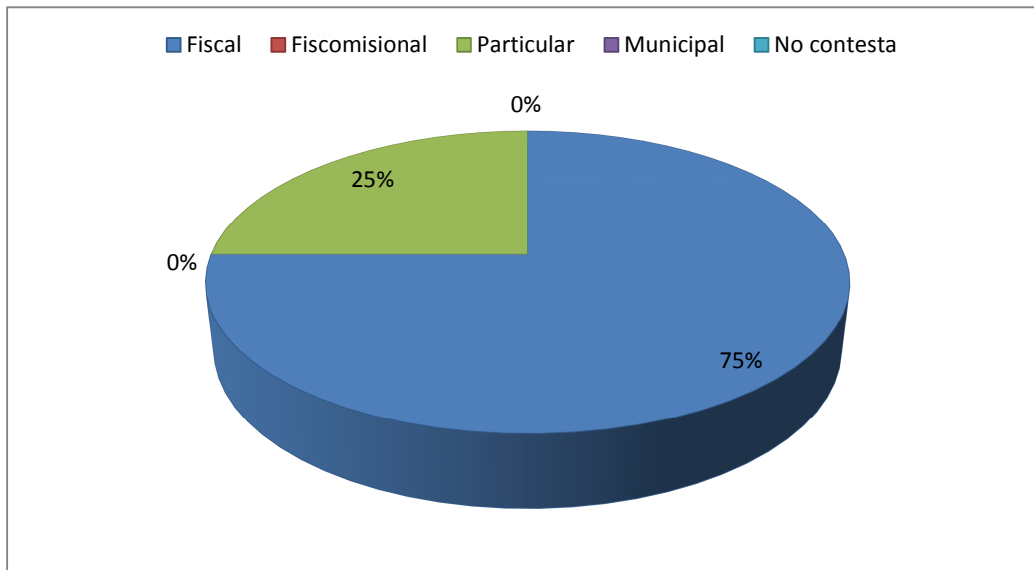


Gráfico 5. Sostenimiento del establecimiento donde realizó sus estudios
 Fuente: Resultados de las encuestas aplicada a los titulados de la U.T.P.L.
 Elaborado por: Sara E. Saltos Barre

Según se observa el gráfico 5, de los ocho titulados el 75% realizó sus estudios en una institución educativa fiscal, mientras que el 25% de ellos estudió en una institución particular. Lo que se puede evidenciar es que el estado es el principal responsable de la educación del país; por tanto, los cambios coyunturales que hay que hacer tienen que partir del estado. Un Estado eficaz, profesionalizado, que pueda dar cuenta de sus acciones y se pueda hacer responsable de los resultados del accionar del sistema educativo. El Ministerio de Educación tiene la responsabilidad de favorecer un proceso educativo que coloque en el centro de su accionar a los estudiantes y les de las condiciones para actuar con eficacia, creatividad, ética y sentido crítico, en sus diferentes entornos y tiempos.

3.1.2.2. Tipo de educación

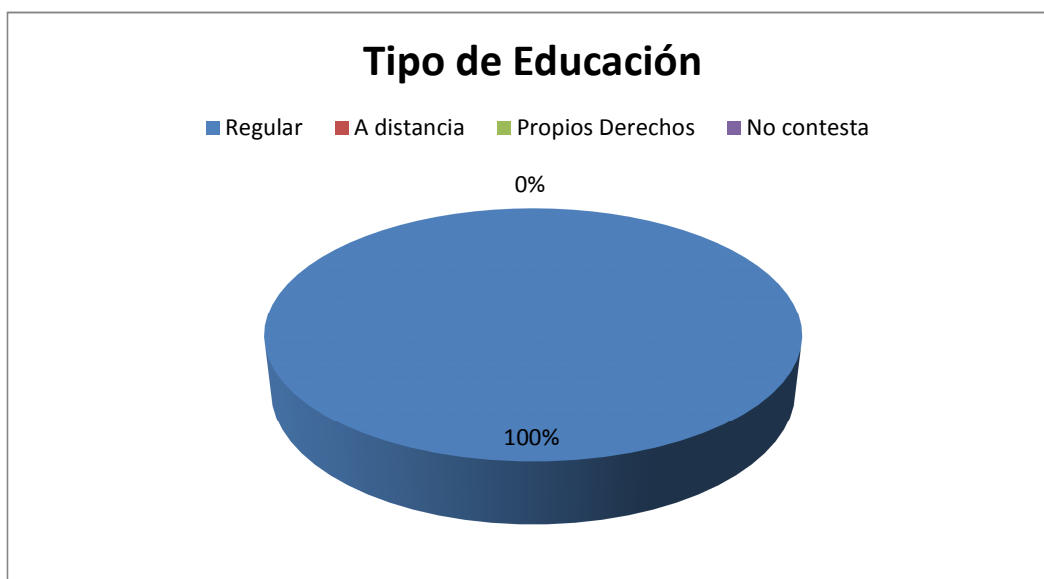


Gráfico 6. Tipo de educación que recibieron los titulados
Fuente: Resultados de las encuestas aplicada a los titulados de la U.T.P.L.
Elaborado: Sara E. Saltos Barre

Según se observa el gráfico 6, el total de titulados el 100% asistió a una entidad educativa regular y estudió y se sometió a las disposiciones reglamentarias sobre límite de edad, secuencia y duración de niveles y cursos. El sistema educativo ecuatoriano se rige por los principios de unidad, continuidad, secuencia, flexibilidad y permanencia; en la perspectiva de una orientación democrática, humanística, investigativa, científica y técnica, acorde con las necesidades del país. Además, tiene un sentido moral, histórico y social, inspirado en la nacionalidad, paz, justicia social y defensa de los derechos humanos. Está abierto a todas las corrientes del pensamiento universal. La educación regular comprende los niveles: pre primario, primario y medio (básico y diversificado) (Educación, 2010)

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

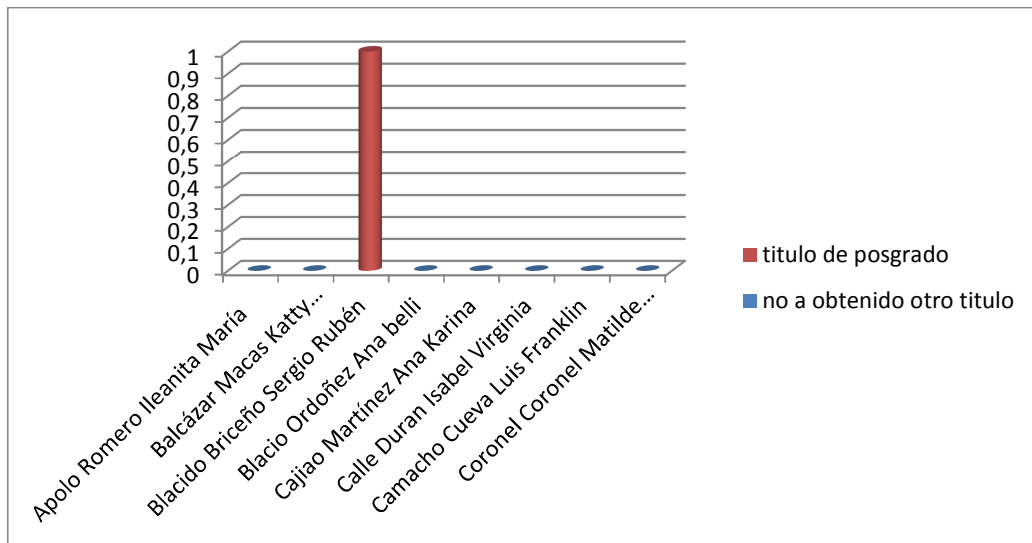


Gráfico 7. Títulos obtenidos luego de la licenciatura

Fuente: Resultados de las encuestas aplicada a los titulados de la U.T.P.L.
Elaborado Sara E. Saltos Barre

A partir de las fases formativas por las que atraviesan estos profesionales, se puede analizar una primera inserción profesional al egresar de los institutos normales superiores; y que la formación como Licenciados en Ciencias de la Educación, se constituyen en un proceso de continuidad a la formación inicial, por tanto, estamos analizando una población con un importante “valor añadido” en su formación.

De los resultados obtenidos en la encuesta muestra que los egresados en Ciencias de la Educación 14% (gráfico 7 %) han realizado un post grado con el propósito, entre otros de desarrollar competencias que les permitan un ascenso profesional. Basados en la postura de Bandura (1990), Herrera & Rodríguez (1990).

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

3.1.3.1. Gado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo de titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica.

El factor "experiencia profesional previa" es muy relevante independientemente de donde se trabaje, lo que tiene sentido porque estamos hablando de personas maduras que ya han tenido una cierta experiencia en el mundo laboral.

Las acciones de la responsabilidad social de las universidades, deben estar orientadas a lograr ciudadanos probos y honestos, que concluyan su carrera profesional con conocimientos que validen las incumbencias para las que les habilitan sus títulos; personas comprometidas con la sociedad de la que forman parte y a la cual volcarán sus conocimientos para mejorar su calidad de vida, tratando de solucionar los problemas que esa sociedad afronta (Birgin, 2006)

Formando mujeres y hombres, altamente calificados, íntegros e integrales comprometidos con valores que defienden y difunden activamente; que ven su profesión como una posibilidad de servicio a los demás y que son capaces de aportar como ciudadanos a la construcción de la sociedad y de responder creativamente a los desafíos de un proyecto país. La universidad es el lugar en el que se aprende el conjunto de saberes que permitirán al futuro titulado ejercer una profesión o dedicarse al ámbito de la investigación. Se argumenta que una formación universitaria de calidad no puede separar la formación profesional de la formación ciudadana y se ofrecen tres razones: la primera relacionada con el concepto actual de formación universitaria; la segunda con el objetivo de cohesión social y no sólo de competitividad que debería tener como misión la universidad hoy; y la tercera derivada de las investigaciones sobre desarrollo moral y aprendizaje ético. (Imbemon, 2003)

Una formación universitaria de calidad tampoco puede reducirse a una formación para la inserción laboral, por muy óptima que ésta pudiera resultar. En el mundo laboral cada vez son más valorados aquellos graduados que muestran, además de las competencias específicas de su ámbito de formación, otras más genéricas. Estas competencias - transversales, genéricas o básicas- suponen el dominio de un conjunto de contenidos de aprendizaje relacionados con la dimensión social y expresiva de la persona y, que por ser comunes, pueden aprovecharse estratégicamente para desarrollar competencias específicas en ciudadanía.

3.1.3.2. Números de establecimientos en los que trabaja en la actualidad.

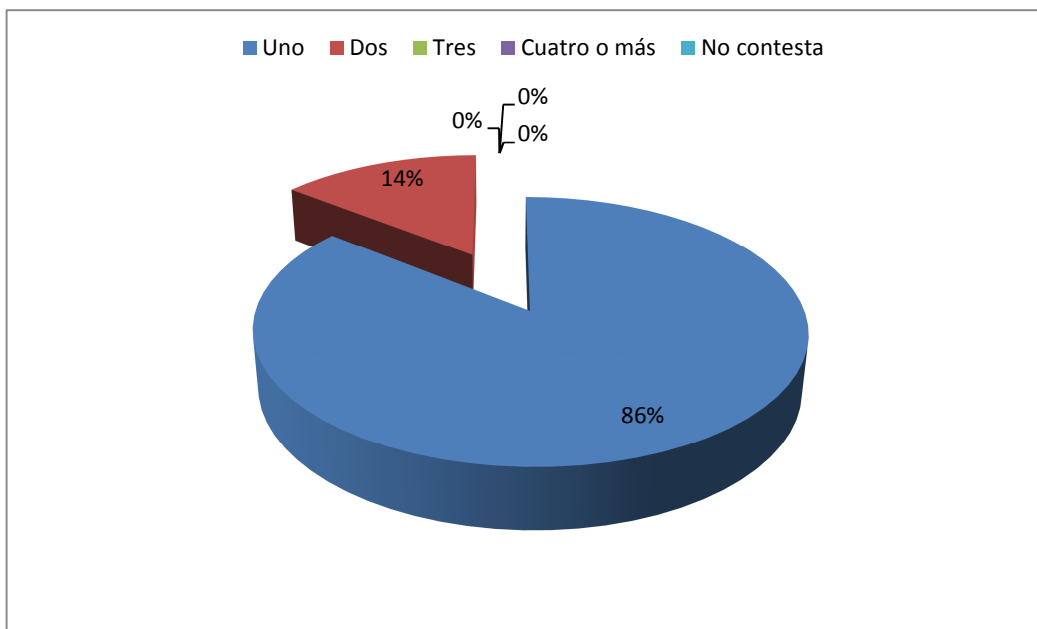


Gráfico 8. Establecimiento en los que laboran los docentes
Fuente: Resultados de las encuestas aplicada a los titulados de la U.T.P.L.
Elaborado por: Sara Saltos Barre

Según los datos proporcionados la mayoría de titulados alcanzan un 86% laborando en una sola institución educativa; seguidamente, con un 14% que se desempeña como docente en otro establecimiento (véase gráfico 8.), debido a que posee una maestría la cual lo acredita a desempeñarse como profesor universitario; Algo muy significativo, es que en la mayoría de estudiantes trabajan en la misma institución en la que comenzaron a laborar como profesionales. Algo que hay que destacar es que el 86% de las investigadas(os) cuenta con un máximo de 13 años ejerciendo la docencia con un mínimo de 6 años en la misma.

3.1.3.3. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.

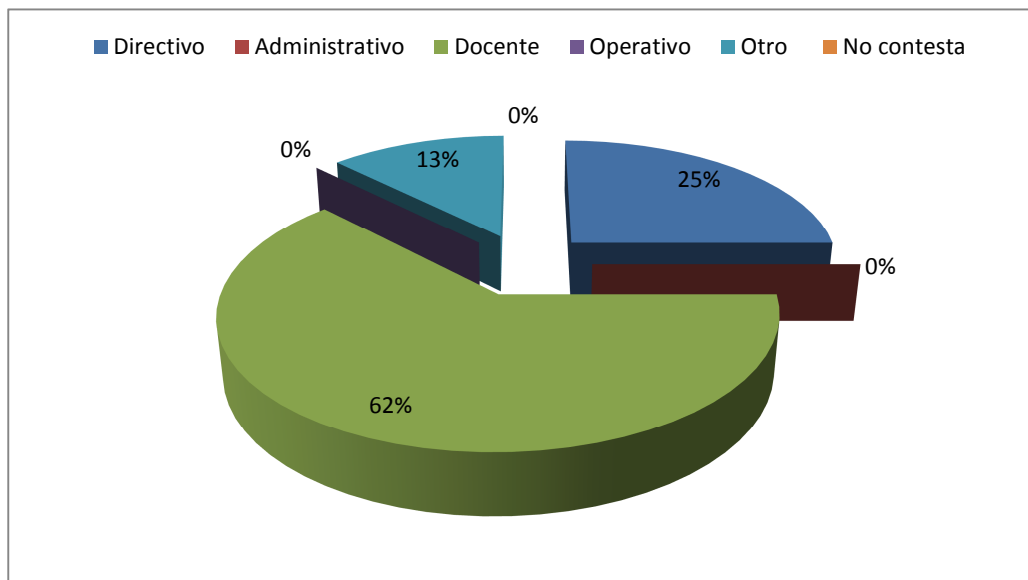


Gráfico 9. Cargo que ocupa actual el titulado

Fuente: Resultados de las encuestas aplicada a los titulados de la U.T.P.L.

Elaborado por: Sara Saltos Barre

Del total de la muestra el 62% de los titulados se encuentran desempeñándose como docentes; además, el 25% de ellos se desempeña en el rol de docente- directivo y un 13% (véase gráfico 9) se desempeña en otra actividad (secretaria en una institución privada).

Lo que demuestra hoy en día nuevas tendencias, en el marco de las nuevas competencias que tiene el docente en su rol específico debe capacitarse para poder encarar el desarrollo acelerado (Avalos, 2009). Asimismo, esto hace que la Universidad se vea obligada a revisar sus modelos educativos, sus prácticas de docencia y de aprendizaje, a aprovechar los servicios de las tecnologías para mejorar sus procesos y a formar estudiantes capaces de responder con éxito a los retos que la sociedad actual les plantea.

3.1.3.4. Características del trabajo actual

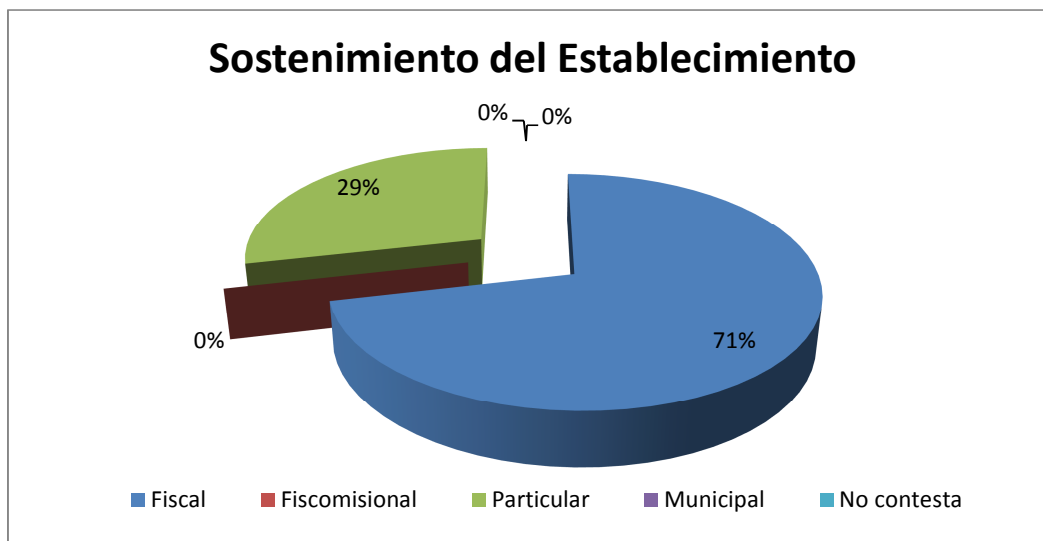


Gráfico 10. Características del trabajo actual

Fuente: Resultados de las encuestas aplicada a los titulados de la U.T.P.L.
Elaborado por: Sara E. Saltos Barre

Según se observa en el gráfico 10, del total de los titulados el 71% se desempeñan como docentes en instituciones estatales; puesto que, es su mayoría ya cuenta con nombramientos, seguido con un 29% labora en instituciones particulares. Algo que hay que resaltar del total de la muestra alcanzó estabilidad laboral o partida fiscal es de 71%. Si bien, se constituyen en ponderaciones significativas a la muestra, es relevante también existe mayor vinculación de titulados a instituciones del estado lo cual es buen referente puesto que el Estado el principal empleador de estos profesionales.

Esto significa que el Estado como plantea la reforma educativa es el principal encargado de la contratación, tanto de los docentes como de los profesionales formados en Ciencias de la Educación. Asimismo, según los planteamientos de la reforma educativa, también es el principal encargado de garantizar la inserción laboral de estos profesionales. (Educación, 2010)

Es evidente entonces, que la mayoría de ellos ya cuenta con un nombramiento fiscal, debido a que eran profesores normativos los cuales siguieron formándose para mejorar sus competencias profesionales.

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

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

El factor “experiencia profesional previa” es muy relevante independientemente de donde se trabaje, lo que tiene sentido porque se trata de personas maduras que ya han tenido una cierta experiencia en el mundo laboral.

La calidad del proceso de inserción laboral de los profesionales en Ciencias de la Educación. Esta dimensión puede ser analizada desde diferentes puntos de vista: puede ser valorada desde el éxito en cuanto al trabajo; es decir, a partir de los logros laborales (Teichler, 2003). De la misma manera, puede ser valorada desde la relación entre las competencias desarrolladas en la Universidad y el trabajo; los beneficios que puede tener la formación postgradual y la satisfacción con el mismo. Por tanto, se observa que la calidad de inserción laboral requiere ser analizada desde una variedad de atributos que consideren el éxito de los graduados.

Gráfico 11. Relación de la educación integral

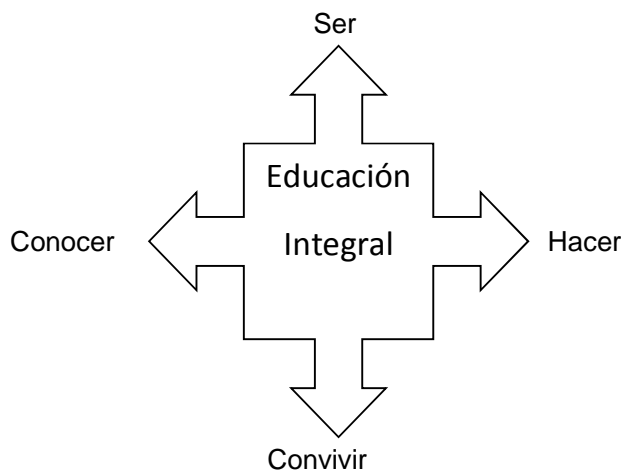


Gráfico 11. Relación de la educación integral
Fuente: Creación propia
Elaborado: Sara E. Saltos Barre

La importancia de analizar la valoración de las competencias adquiridas en la educación es relevante, no sólo para asegurar unos resultados de productividad rápidos al incorporarse al mercado laboral, sino también para la empleabilidad a largo plazo; Por tanto, queda justificado que la educación superior debe ayudar a los estudiantes a adquirir conocimientos, habilidades y competencias potencialmente importantes para su uso en el trabajo. En el

proceso de incorporación a la actividad económica los egresados y graduados han tenido que sortear una serie de dificultades generadas según indica los titulados, una es la escasez de plazas de trabajo por saturación del mercado laboral. (Educación, 2010)

Escasa experiencia, la desvalorización del título profesional, la contratación de personal mediante las conocidas “palancas” lo que ha hecho difícil ubicarse en un puesto de trabajo. Las universidades están haciendo especial hincapié en las técnicas de recuperación de la información a través del uso de las tecnologías de la información y de la comunicación. Pero sobre todo, que enseñe el placer de conocer, comprender y descubrir la ciencia.

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.

La empleabilidad de una persona depende de los conocimientos, las competencias y las actitudes que posee, la manera como hace servir estos recursos y los presenta ante los empleadores y del contexto en el que busca empleo (circunstancias personales y características del mercado laboral). Rodríguez et Componentes de la empleabilidad
Potencialidades personales. Conocimientos y habilidades (saber y saber hacer). Competencias básicas en el ámbito disciplinar-profesional. Atributos personales (saber ser y saber estar). Competencias de acción profesional-transversales.

Los empleadores establecen que los profesionales deben poseer algunas competencias generales y específicas como por ejemplo: organizar y animar situaciones de aprendizaje fundamental del saber, gestionar la progresión de los aprendizajes, elaborar y hacer, evolucionar dispositivos de diferenciación implicar a los alumnos en su aprendizaje y en su trabajo, trabajar en equipo, participar en la gestión de la escuela, informar e implicar a los padres, utilizar las nuevas tecnologías, afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión organizar la propia formación continua. El nuevo educador debe interesarse por desarrollar capacidades éticas, pedagógicas y científicas que lo lleven a desempeñar su labor con profesionalismo frente a los problemas y exigencias del medio educativo.

La calidad de la educación se puede mejorar por medio de la formación y actualización de los docentes, pero a su vez, es necesario acompañar estas actividades de estudios que profundicen en los problemas específicos del proceso de enseñanza-aprendizaje. Por ello, es que consideramos que la mejora de la calidad de la educación está en buscar y diseñar estrategias de acción dentro de la formación para el ejercicio de la docencia de actividades que promuevan el pensamiento crítico y creativo sobre la tarea docente. (Paidós 2005)

3.3. Valorización docente de la profesión.

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

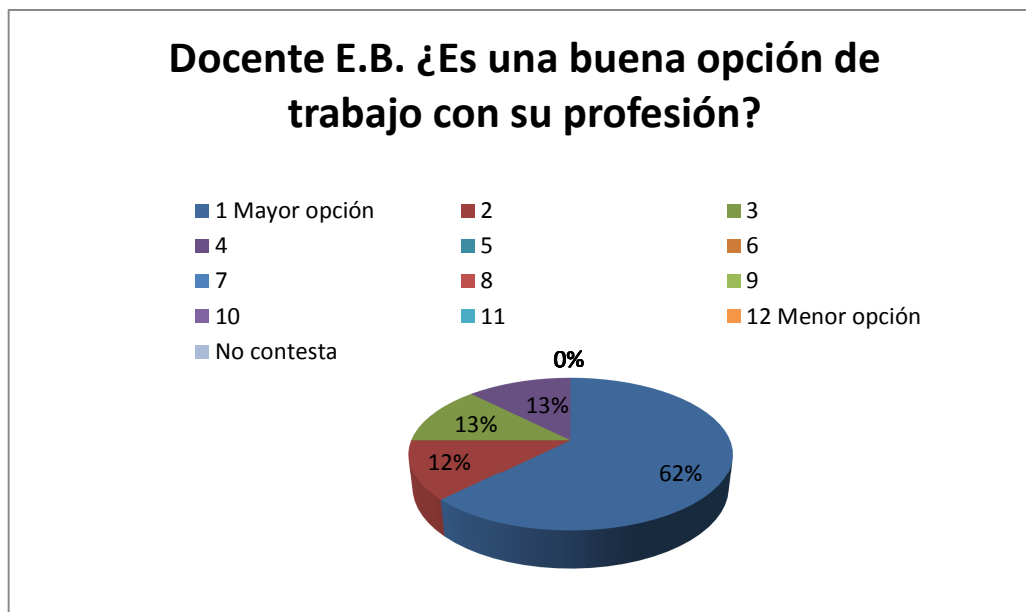


Gráfico 12. Docente Educación Básica

Fuente: Resultados de las encuestas aplicada a los titulados de la U.T.P.L.

Elaborado por: Sara E. Saltos Barre

En el grupo de encuestados, si bien existe una superioridad de la función docente (62% de los titulados), siendo la mayor opción la 1, en donde se destaca la profesión docente, lo que constituyen, sin lugar a dudas, una de las actividades con que la mayoría de titulados considera una buena opción de trabajo con su profesión. No importa cuáles sean las denominaciones con las que se ha definido esta práctica: maestro, profesor, enseñante o docente, existe una amplia evidencia del interés por desempeñarse como docente en su mayoría de educación básica. (Imbemon, 2003). De este modo, la dimensión de los egresados con formación docente para cada nivel de enseñanza, cobra relevancia cuando se establece la relación con el peso que tienen los docentes en actividad en cada nivel y su demanda potencial.

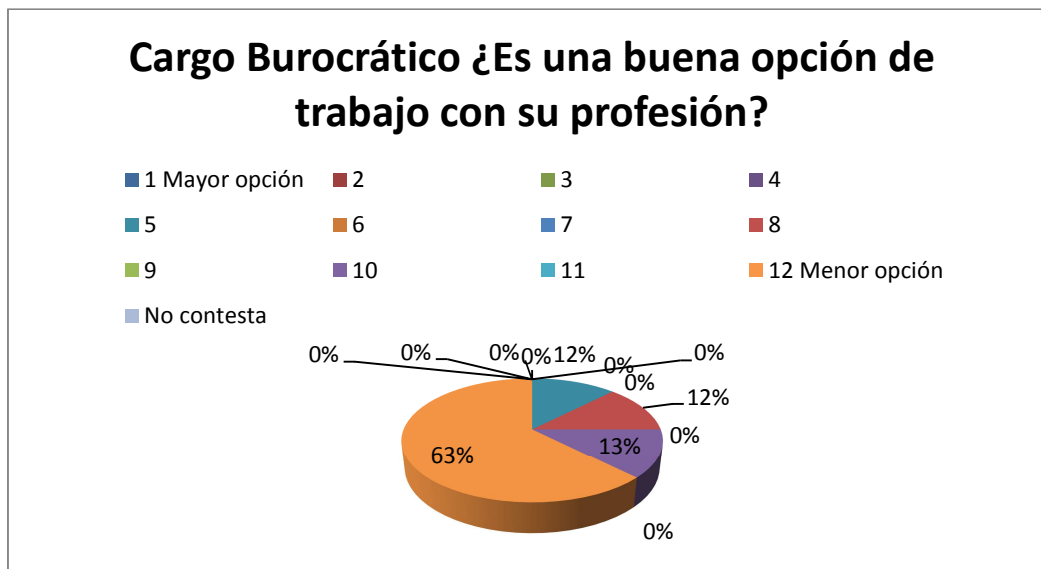


Gráfico 13. Cargo Burocrático

Fuente: Resultados de las encuestas aplicada a los titulados de la U.T.P.L.

Elaborado por: Sara E. Saltos Barre

Además, el cargo burocrático alcanzó un porcentaje de 63% ubicándose en la menor opción dentro de los rangos. En proporción a los datos obtenidos podemos destacar que muchos de los titulados considera con que su título universitario puede desempeñarse entre otras funciones pero que la de cargo burocrático no es una de ellas. Esta situación puede estar relacionada al contexto de inserción, en el que existe una tendencia a requerir docentes con el título licenciado en Ciencias de la Educación Básica Educación para puestos laborales estratégicos. No obstante, muchos de ellos consideran que necesitan estar más capacitados para enfrentarse a grande retos.

En suma, es necesario reconocer e incentivar la competencia y buena labor docente del profesorado, su compromiso y su dedicación real lo que le permite desempeñarse con calidad en cualquier ámbito educativo. (Imbemon, 2003). Por tanto, la necesidad de formar a los estudiantes en una serie de competencias, teniendo en cuenta su futuro papel en la sociedad como profesionales y ciudadanos, es ya un hecho generalmente aceptado. A la hora de definir el perfil profesional de una titulación y determinar cuáles son las competencias que debe reunir quien obtenga dicha titulación, es preciso contar no solo con los grupos de intereses internos (la sociedad académica), sino también con los grupos de interés externos al proceso de educación (los empleadores). Por ello, en los últimos años, han aparecido numerosas investigaciones que analizan la inserción laboral de los recién egresados y las actuales demandas mercado de trabajo (Avalos, 2009).

3.4. Satisfacción docente.

Tabla 4. Grado de satisfacción que sienten los titulados de su profesión

% SATISFACCIÓN DOCENTE			
#pregunta		Pro.	%
P20.1	Los estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia.	4	100
P20.2	El progreso social gracias al ejercicio de la docencia.	4	96
P20.3	El prestigio obtenido en el entorno laboral.	4	96
P20.4	Las posibilidades de ascensos laborales en la institución.	3	79
P20.5	El salario docentes acordes con las funciones realizadas	3	75
P20.6	Las diversidades de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula.	4	89
P20.7	La posibilidad de salidas	3	75
P20.8	La realización y/o crecimiento personal.	4	93

Fuente: Distribución de las respuestas según la pregunta 20 "Indique el grado de satisfacción actual en cuanto a la actividad profesional a partir de su título" 4 (muy satisfecho); 3 (medianamente satisfechos); 2 (poco satisfecho); 1 nada satisfecho.

Elaborado por: Sara E. Saltos Barre

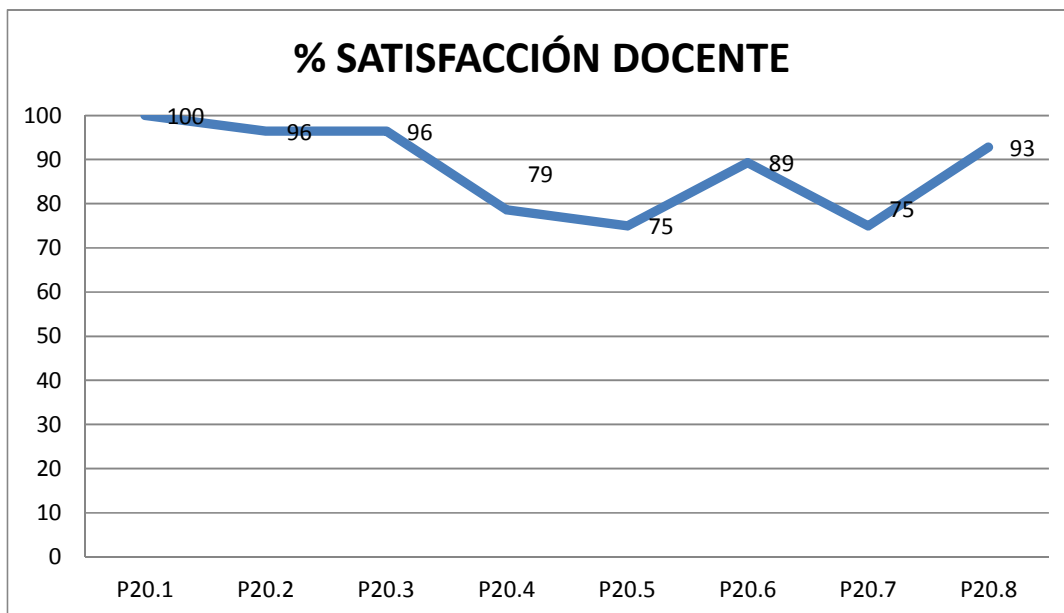


Grafico 14 Satisfacción docente

Fuente: Resultados de las encuestas aplicada a los titulados de la U.T.P.L.

Elaborado por: Sara E. Saltos Barre

Tal como se observa en el gráfico 14, el nivel de satisfacción que todos los egresados tienen de su profesión docente es de 100%. La formación que recibieron, tomando en cuenta aspectos como los conocimientos teóricos, metodológicos y técnicos que les brindó la UTPL durante su Licenciatura; así como el aprendizaje de habilidades y aptitudes que inducen y facilitan la aplicación de los conocimientos a los problemas típicos de naturaleza laboral y profesional.

La motivación en nuestras actividades laborales, debe impulsarnos a un fin superior que es a la satisfacción por lo que hacemos, satisfacción en el trabajo que genere una dinámica mejor en nuestro quehacer diario en la institución educativa, que se debe ver reflejada en la actitud de los estudiantes y en la dinámica de respuesta en el aprendizaje.

La mayoría de los educadores escogen la carrera docente porque constituye una forma de prestar ayuda. [Enseñar significa] comprometerse a mejorar la vida de los niños." (*Teachers, Schools, and Society* (Los maestros, las escuelas y la sociedad.)

Muchos de ellos considera que el prestigio de haber obtenido un título universitario de una excelente universidad les abrió muchas oportunidades de trabajo según el mismo estudio, las investigaciones han demostrado que cuando el interés profesional se expresa con iniciativa, perseverancia, elaboración personal y satisfacción, se alcanza un nivel superior de funcionamiento motivacional que garantiza la autonomía y compromiso del profesor con el mejoramiento de la calidad de su desempeño. Oportunidades laborales les

trajo consigo un prestigio social que le ha permitido ubicarse en un excelente nivel académico y profesional.

En el Ecuador la carrera docente incluye 10 categorías mediante el cual se clasifica ordenadamente a los docentes según su título, tiempo de servicio y mejoramiento docente o administrativo. Este escalafón permite determinar las funciones, promociones y remuneraciones. El ascenso de una categoría a otra puede darse por tiempo de servicio, se requieren cuatro años para los docentes que laboran en el sector urbano y tres para quienes laboran en el sector rurales.

La mayoría de titulados se siente medianamente satisfechos con sus sueldos consideran que les permite alcanzar niveles de vida medianamente dignos, por lo tanto, sus posibilidades económicas medias. El salario cumple una función importante en la percepción que tiene la sociedad sobre la docencia y la condición de los docentes (Durbridge, 2007). Las motivaciones del personal docente son complejas y trascienden el aspecto salarial: los docentes valoran las oportunidades de desarrollo profesional, el reconocimiento de su trabajo y el compromiso, y la calidad de las relaciones con sus colegas, estudiantes y padres de familia.

Un trabajador motivado no es necesariamente un trabajador productivo. Para que un alto nivel de motivación se traduzca en un alto desempeño son necesarios algunos ingredientes adicionales: la capacitación del individuo para el cargo, el conocimiento de lo que la organización espera de él (percepción del rol), la disponibilidad de recursos para la ejecución de la tarea y la identificación del trabajador con la organización. Solo la conjunción de esas circunstancias hace posible que un elevado nivel de motivación se materialice en un alto desempeño.

La satisfacción laboral implica una actitud, o más bien un conjunto de actitudes y una tendencia valorativa de los individuos y los colectivos en el contexto laboral que influirán de una manera significativa en los comportamientos y desde luego en los resultados.

La satisfacción laboral también puede ser considerada como la correspondencia entre las demandas de los individuos (expresada en necesidades y motivos) y lo que percibe que la organización propicia y le otorga de una manera u otra.

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 5. Preguntas del inventario de tareas del trabajo docente.

1	Preparar los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos
2	Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes
3	Planificar actividades de aula
4	Ejecutar actividades de aula novedosas y creativas
5	Organizar espacios de aula
6	Elaborar recursos didácticos (materiales pedagógicos) diversos para la enseñanza de la asignatura
7	Crear climas favorables de enseñanza – aprendizaje
8	Dominar el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada
9	Aplica las didácticas específicas de la asignatura
10	Aplica la psicología de la educación en el aula
11	Promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos
12	Realizar actividades educativas extracurriculares con alumnos
13	Aplicar estrategias de evaluación respetando los diferentes tipos de educación.
14	Revisar las tareas estudiantiles
15	Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo
16	Detectar problemas de aprendizajes.
17	Atender las necesidades individuales de los estudiantes.
18	Conocer y aplicar las tics en el aula

Fuente: Tomado de las encuestas aplicados a los titulados de la U.T.P.L
Elaborado por: Sara E. Saltos Barre

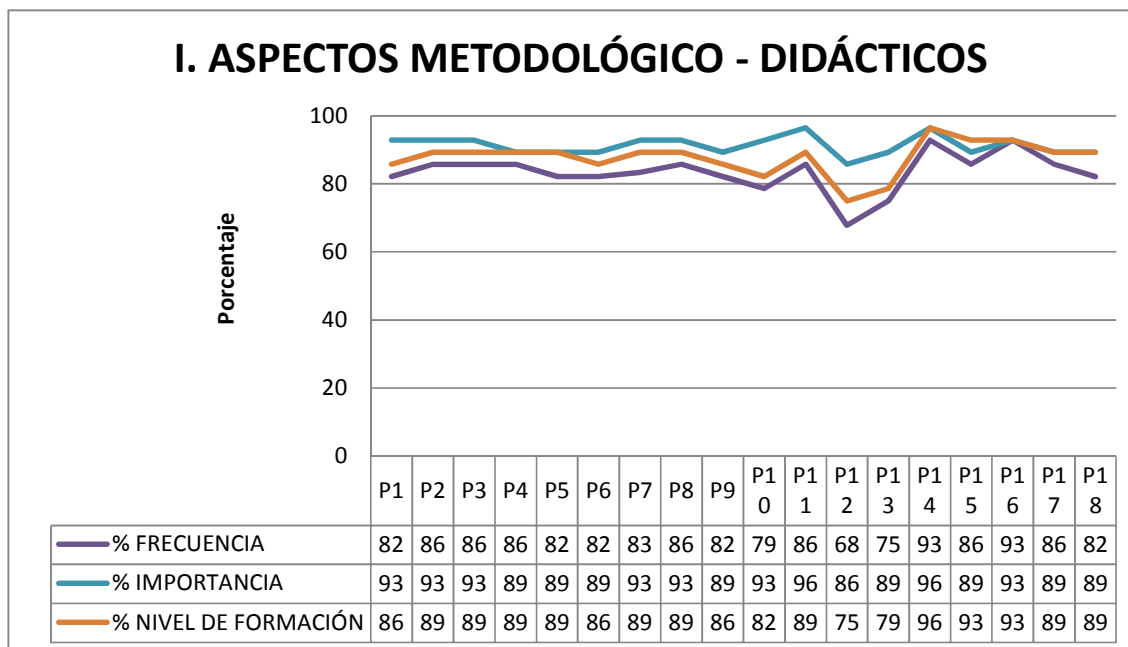


Gráfico 15. Aspectos metodológicos –didácticos, según criterios de los titulados

Fuente: Resultados de las encuestas aplicada a los titulados de la U.T.P.L.

Elaborado por: Sara E. Saltos Barre

Tal como se observa en el gráfico 15, los titulados consideran el enfoque pedagógico que pretende la nueva Ley de Calidad está claramente reflejado en los objetivos de la etapa de la misma, pudiéndose concretar en los siguientes términos: “Los métodos pedagógicos en la Educación Secundaria Obligatoria se adaptarán a las características de los alumnos, favorecerán la capacidad para aprender por sí mismos y para trabajar en equipo, promoviendo la creatividad y el dinamismo, e integrarán los recursos de las tecnologías de la información y de las comunicaciones en el aprendizaje. Los alumnos se iniciarán en el conocimiento y aplicación de los métodos científicos; Por lo tanto, en tal enfoque se observa el papel esencial que juega el área de Tecnología, ya que está concebida precisamente para fomentar el autoaprendizaje.

Por lo tanto, concibe a la educación como un proceso constructivo, en la que la actitud que deben mantener profesor y alumno-a permite el aprendizaje al modificar progresivamente este último sus propios esquemas de conocimiento. La Ley Orgánica de Educación (L.O.E.), igual que la L.O.C.E. y L.O.G.S.E., concibe la educación como un proceso constructivo, en la que la actitud que deben mantener profesor y alumno-a permite el aprendizaje al modificar progresivamente este último sus propios esquemas de conocimiento.

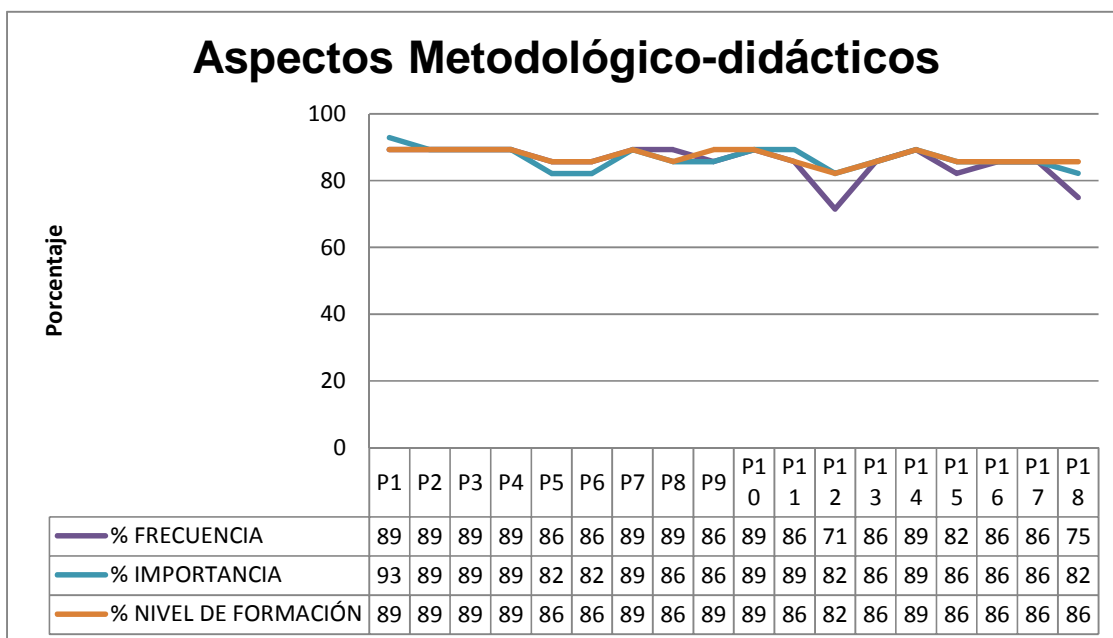


Gráfico 16. Aspectos metodológicos –didácticos, según criterios de los empleadores

Fuente: Resultados de las encuestas aplicada a los directivos de las instituciones donde laboran a los titulados de la UTPL.

Elaborado por: Sara E. Saltos Barre

Tal como se observa en el gráfico 16, los empleadores consideran que el papel del profesor debe ser un elemento motivador. En las fases centrales del proceso, su intervención puede tener un carácter de orientación y ayuda puntual. Los empleadores exigen entre sus contratados a personas con amplias competencias, que permitan obtener una educación de calidad. En algo que han coincididos los empleadores y titulados es el de que hay escasas actividades extracurriculares puesto que aquello ayudaría se fomentar el trabajo en equipo y se concientizaría sobre la importancia de la perseverancia, para alcanzar una meta.

Surge la necesidad de profesionalizar a los docentes esto permitió una mejor atención a la sociedad y logró el progreso de la educación, como se menciona en el documento *La Situación del Personal Docente* (UNESCO, 1966: 4). En el punto cuatro dice que "Debería reconocerse que el progreso de la educación depende en gran parte de la formación y de la competencia del profesorado, así como de las cualidades humanas, pedagógicas y profesionales de cada educador.

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

Tabla 6. Preguntas sobre autoformación de la práctica docente de los titulados según criterios de los titulados y empleadores.

19	Realiza autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia
20	Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos
21	Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales.
22	Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa

Fuente: Tomado de las encuestas aplicados a los titulados de la U.T.P.L.

Elaborado: Sara Saltos Barre

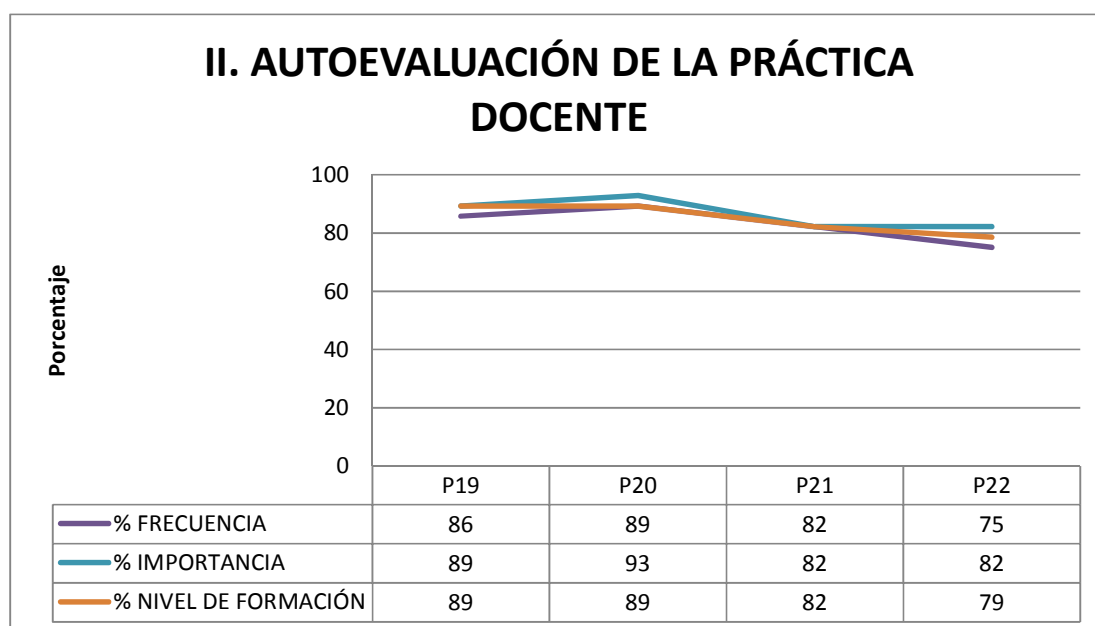


Gráfico 17. Autoevaluación de la práctica docentes según criterios de los titulados.

Fuente: Resultados de las encuestas aplicada a los titulados de la U.T.P.L.

Autor: Sara Saltos Barre

En este aspecto los empleados y titulados coinciden en que las autoevaluaciones ayudan a mejorar planeación y práctica de actividades docentes 82% (véase gráfico 17).

La planeación didáctica es la forma como el maestro decide seleccionar, organizar adecuar y evaluar los contenidos de los programas de estudio, tomado en cuenta la meta que con sus alumnos pretende alcanzar, tanto al concluir el nivel educativo como en cada uno de los grados que lo conforman.

Además, de tener muy claros los propósitos educativos, en la planeación didáctica los docentes ven en la evaluación más que un instrumento de medición para calificar, es un medio que nos permite corregir algunos procedimientos docentes, retroalimenta los mecanismos de aprendizaje y permite plantear nuevas experiencias de aprendizaje.

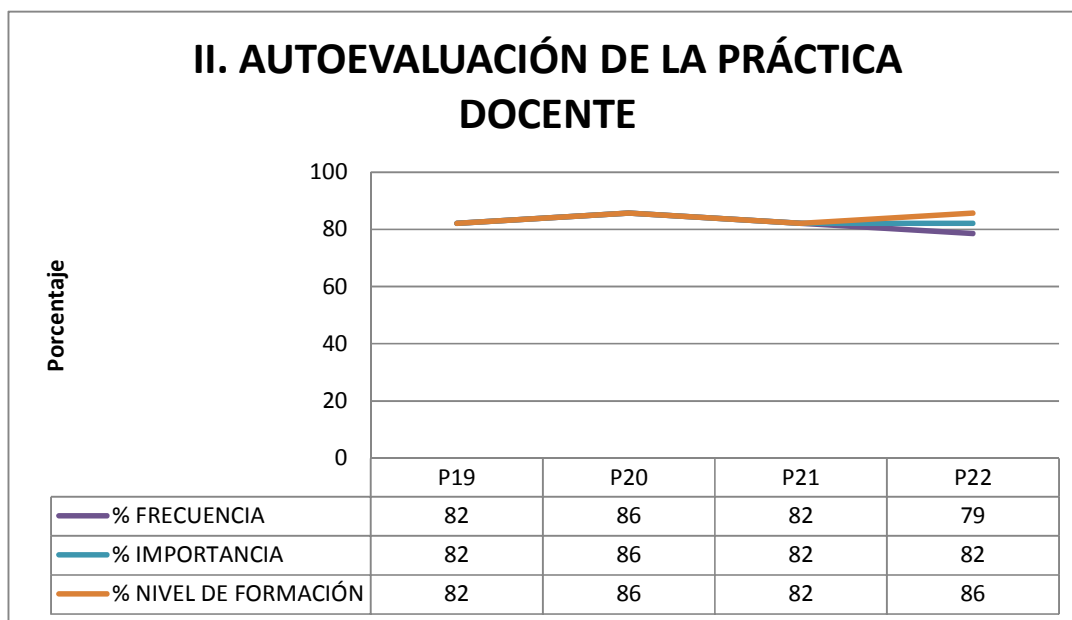


Gráfico N°18. Autoevaluación de la práctica de los docentes según criterios de los empleadores
Fuente: Resultados de las encuestas aplicada a los directivos de las instituciones donde laboran a los titulados de la UTPL.

Elaborado: Sara Saltos Barre

Tal como se observa en el gráfico 18, los empleadores coinciden en que la evaluación y autoevaluación docente es muy importante el cual debe ser utilizado con mucha frecuencia por parte de los directivos y docentes, para ayudar a los profesores a encontrar nuevas vías que desarrollen sus destrezas profesionales. Facilitar la planificación del perfeccionamiento y desarrollo profesional individual y colectivo de los docentes.

La evaluación es un instrumento para repensar si lo que se hace en la escuela va por buen camino (véase P22, 79%) Ella es una parte sustantiva del proceso de enseñanza-aprendizaje y posibilita obtener información sobre las prácticas pedagógicas para mejorarlas. Actualmente, se está dando mucha importancia a los métodos de investigación en donde el propio docente se convierte en investigador de su práctica docente. Esto se debe a que solo quienes aprenden a cuestionar sus acciones están en posibilidad de encontrar nuevas formas de emprender la tarea docente y ayudar a otros colegas a realizarlo. Al respecto Giroux (1997; 171-178) menciona que es necesario que los profesores ejerzan la responsabilidad de plantear cuestiones serias acerca de lo que enseñan, sobre la forma en que deben enseñarlo y sobre los objetivos que persiguen.

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

Tabla 7. Preguntas relacionadas sobre la investigación educativa de los titulados

23	Conducir investigaciones relacionadas a su labor
24	Participar en proyectos de investigación e innovación educativa
25	Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora.
26	Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados.
27	Implementar y realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos
28	Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades.

Fuente: Tomado de las encuestas aplicados a los titulados de la UTPL y empleadores
Elaborado: Sara Saltos Barre

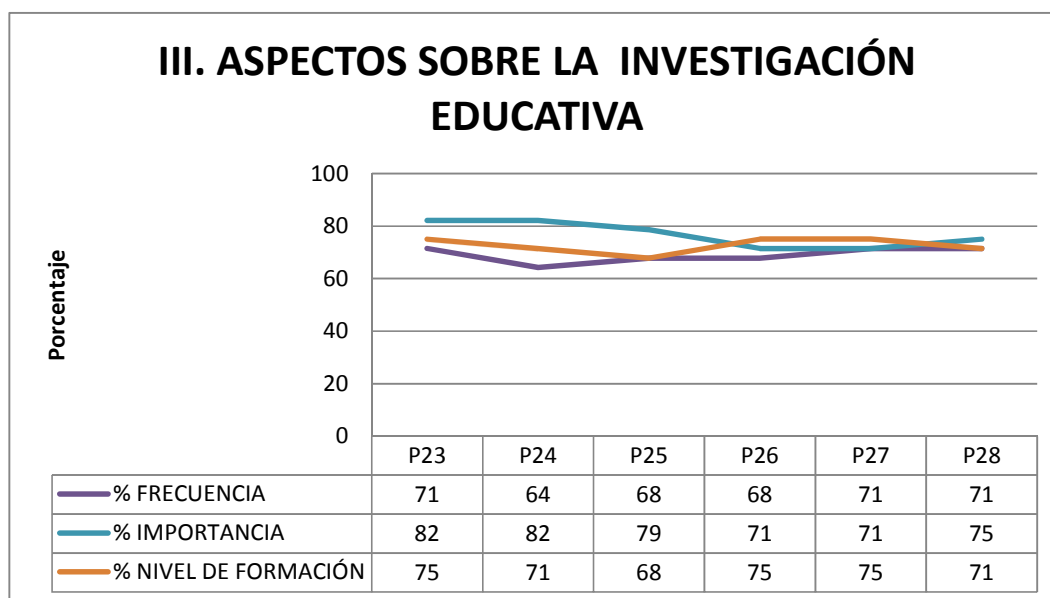


Gráfico 19. Aspectos relevantes sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.
Fuente: Resultados de las encuestas aplicada a los titulados de la U.T.P.L.
Elaborado: Sara E. Saltos Barre

Como lo muestra el gráfico 19, P23, 71% de docentes consideran que los profesionales tienen la responsabilidad en la investigación educativa ya que tiene por objeto el saber y la práctica pedagógica.

Este supuesto es aún más evidente cuando se postula que el docente posee un saber caracterizable según las propiedades que definen el saber común y que las prácticas

pedagógicas, con frecuencia, no trascienden el aula de clase. Sólo que al docente hay que darle este empoderamiento y reconocerle la capacidad de producir teoría desde la acción y desde su práctica cotidiana en el aula de clase y en la institución educativa.

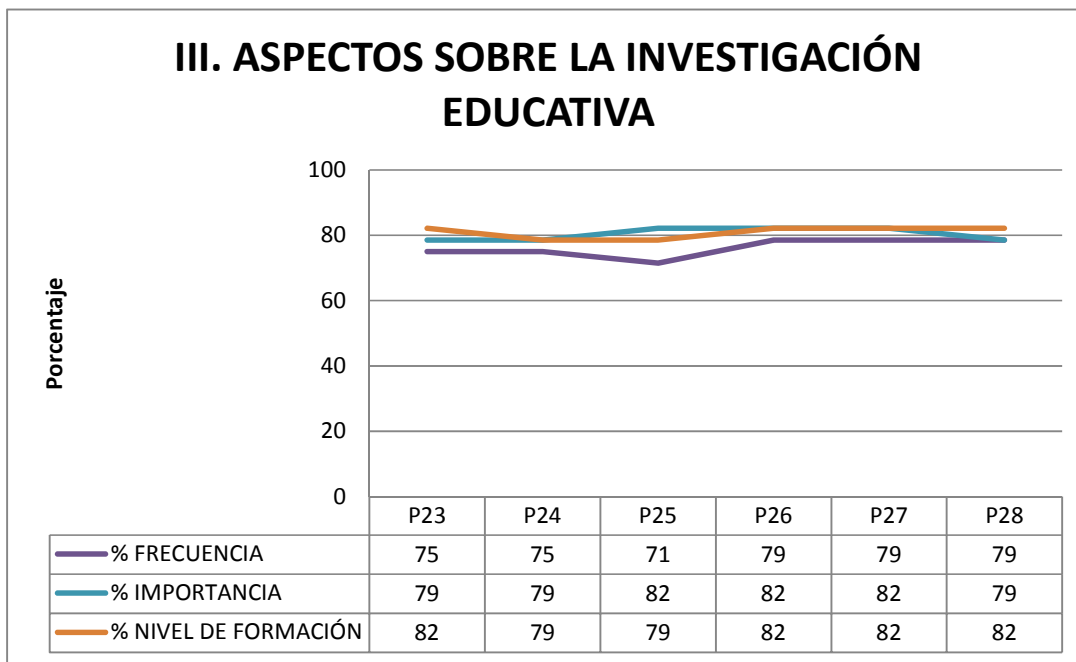


Gráfico 20. Aspectos relevantes sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado según los criterios del empleador

Fuente: Resultados de las encuestas aplicada a los empleadores de los titulados de la U.T.P.L.

Elaborado: Sara E. Saltos Barre

Como se observa en el gráfico 20, en lo que siempre se hace hincapié por parte de los directivos es que el maestro tome su quehacer cotidiano como un objeto de reflexión y sistematización y utilice para ello herramientas propias de la investigación cualitativa a la vez que asume el carácter de su investigación como limitada, más no por esto menos validada, es posible que el docente cualifique su cotidianidad.

De esta manera, el aula se convertirá en un espacio de aprendizaje y no de rutina y la institución educativa se verá beneficiada por procesos de invención e innovación que trascenderán en la función educativa de la sociedad y sobre todo en la calidad de la educación.

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

Tabla 8. Preguntas relacionadas con la participación en actividades, normativas y administrativas del titulado.

31	Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones
32	Ejercer funciones administrativas
33	Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe
34	Estudiar la realidad local y nacional
35	Colocar en la organización y gestión del Centro Educativo
36	Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales
37	Elaborar reglamentos internos de las comisiones
38	Conocer y aplicar el código de convivencia

Fuente: Tomado de las encuestas aplicados a los titulados de los U.T.P.L y empleadores.
Elaborado: Sara E. Saltos Barre

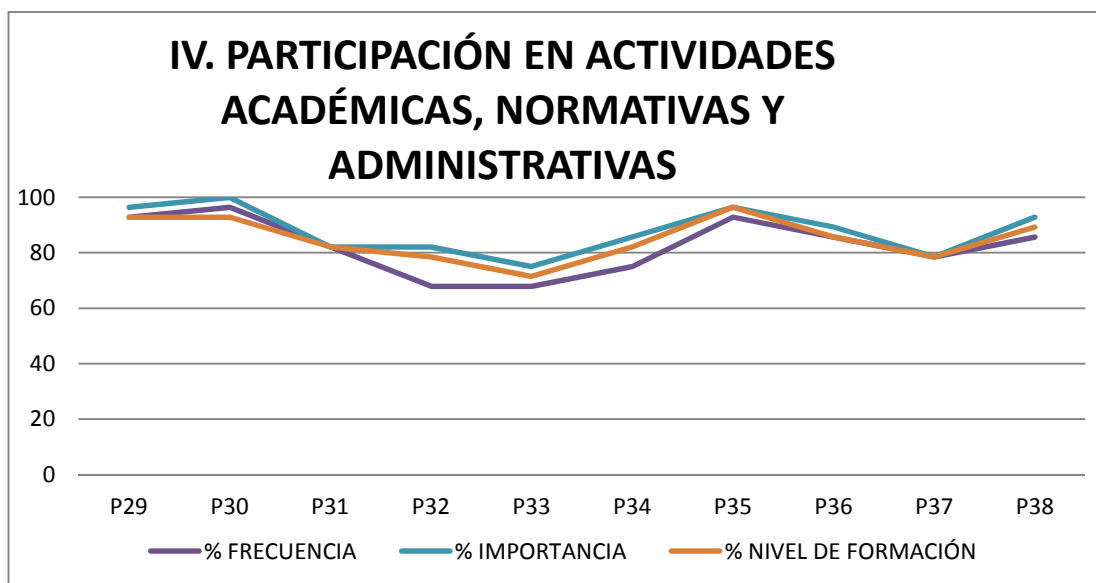


Gráfico 21. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas según los titulados.

Fuente: Resultados de las encuestas aplicada a los titulados de la U.T.P.L.
Elaborado: Sara E. Saltos Barre

El papel de los titulados y de la dirección se convierte en un elementos sobre los que hay consenso para la consecución de un proceso exitoso es el papel determinante que juega la dirección del centro (Murillo, Barrio y Pérez-Albo, 1999).

Algunas de las características que definen al a los titulados es que es una persona eficaz que sabe gestionar un proceso de cambio y se apoya en su equipo para discutir los problemas y buscar las soluciones. Los directivos y titulados han sabido fomentar la participación, la implicación y el compromiso de los profesores y del resto de la comunidad educativa en la gestión del centro. Algo muy importante es que los titulados tienen la claridad de los objetivos institucionales, conocen aplican el código de convivencia, estudian la realidad local y nacional y discuten con ellos los problemas de su trabajo, apoyan los esfuerzos de los profesores por mejorar la enseñanza, proporcionan los recursos necesarios para un buen desarrollo del aprendizaje.

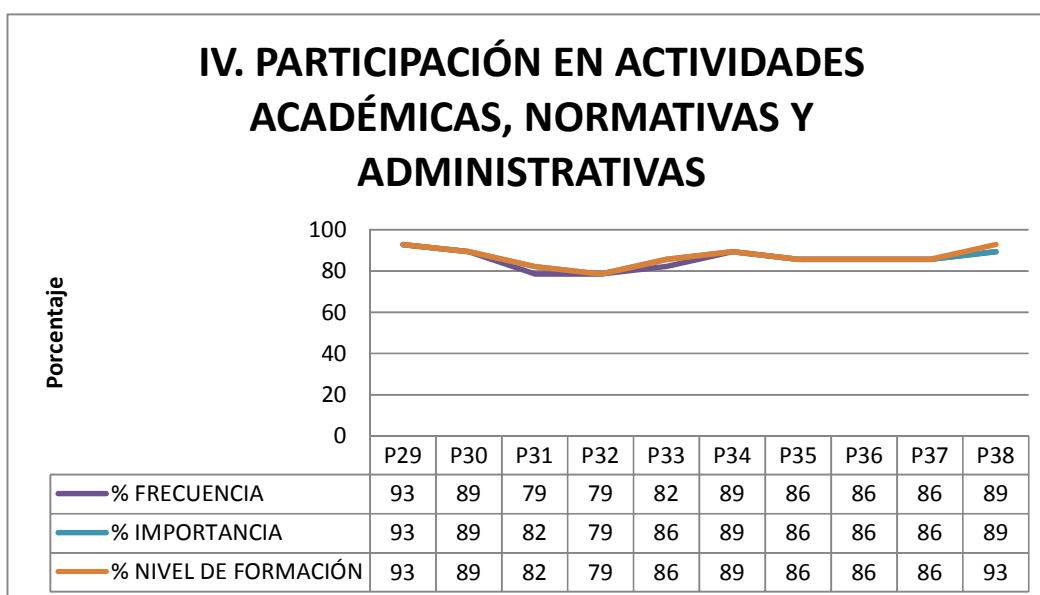


Gráfico 22. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas de los titulados según criterios de los empleadores.

Fuente: Resultados de las encuestas aplicada a los empleadores de los titulados de la U.T.P.L.

Elaborado: Sara E. Saltos Barre

Además, los directivos cuentan con la confianza suficiente para delegar responsabilidades a titulados. (Véase P32, 79%)Éstos han visto en él/ellas a personas capaz de ocupar un puesto de liderazgo, donde se le permitan conocer los procesos que acontecen en las aulas. Lo mismo que hace el docente para crear unas condiciones las cuales les permitan tomar sus decisiones sobre la enseñanza de una manera más consciente y crítica. Una forma de contribuir a ello puede ser crear un entorno de confianza y apertura en el que se

vean estimulados a reflexionar y cooperar, a la vez que se sientan respetados profesionalmente, tiene una opinión positiva sobre el trabajo en equipo.

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

Tabla 9. Preguntas relacionadas con la interacción-padres de familia y comunidad del titulado.

39	Promover acciones de relación con la comunidad
40	Colaborar en programas de desarrollo comunitario
41	Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes
42	Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de las institución
43	Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos
44	Conocer el entorno social de los estudiantes
45	Organizar eventos de integración dentro de la institución
46	Participar en programas sociales dentro de la institución(de la familia, campeonatos de deportes)
47	Atender a los representantes legales de los estudiantes
48	Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr apoyo adecuado en el hogar.

Fuente: Tomado de las encuestas aplicados a los titulados de los U.T.P.L y empleadores.
Elaborado: Sara E. Saltos Barre

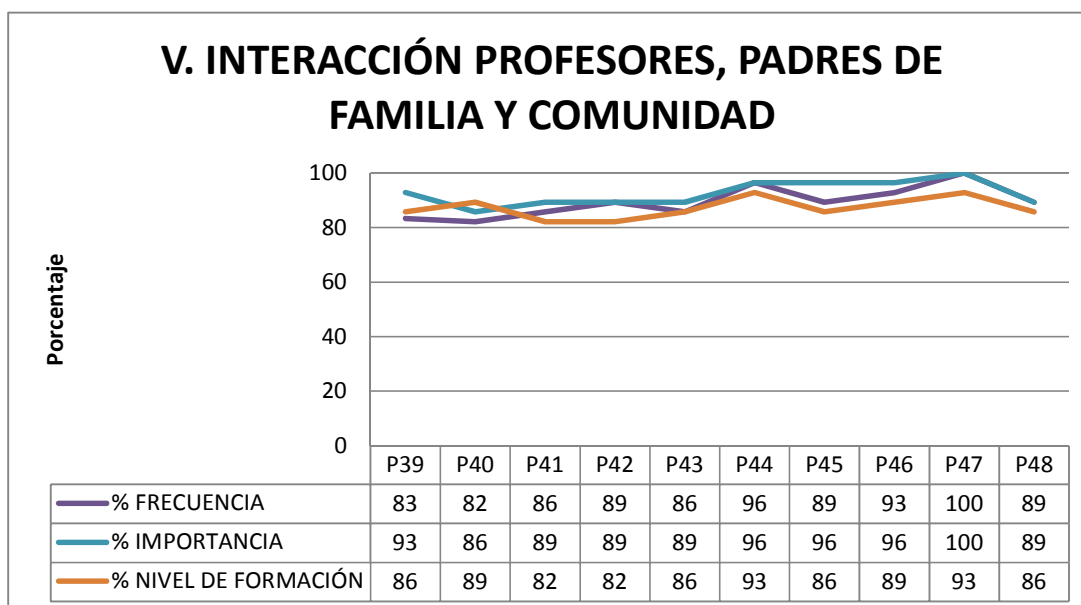


Gráfico 23. Interacción profesores, padres de familia y comunidad según los titulados

Fuente: Resultados de las encuestas aplicada a los titulados de la U.T.P.L.

Elaborado: Sara E. Saltos Barre

En su mayoría los titulados y directivos estiman conveniente que la integración de padres y madres es fundamental en el proceso enseñanza – aprendizaje, pues de ellos/as depende el éxito de sus hijos/as en la escuela. En ese sentido, (López, 2009,Marzo) señala "cuando padres y madres participan en la vida escolar de sus hijos/as, esto parece tener repercusiones positivas, tales; como una mayor autoestima, un mejor rendimiento escolar, mejores relaciones padres-hijos y actitudes más positivas de padres y madres hacia la escuela".

La comunicación de las actividades a los padres ayuda a la comunidad educativa, además; que permite que los padres y representantes se integren y formen parte de la escuela compartiendo con sus hijos y representados el proceso formativo, y les permite orientar el desarrollo académico o de cualquier otro aspecto concerniente con la educación de sus hijos.

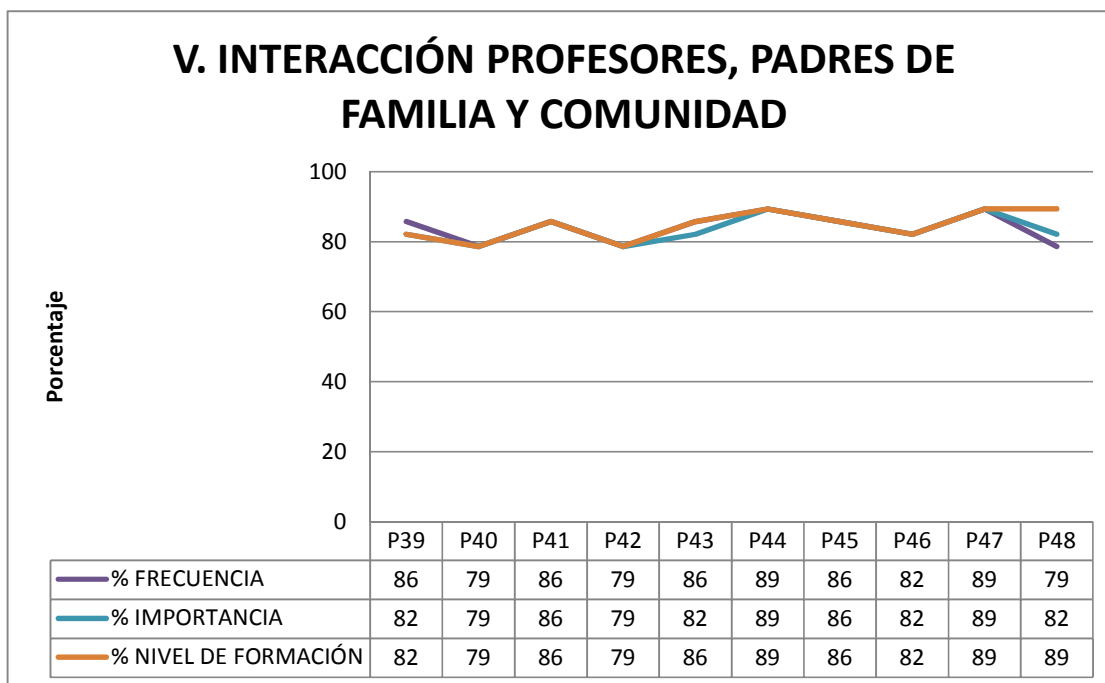


Gráfico 24. Interacción profesores, padres de familia y comunidad según los criterios de los empleadores

Fuente: Resultados de las encuestas aplicada a los empleadores de los titulados de la U.T.P.L.

Elaborado: Sara E. Saltos Barre

Igualmente, se puede aseverar que la ayuda y asesoría de los padres y representantes, así como el tiempo que estos dedican a la elaboración de tareas y otras actividades, incide positivamente en el rendimiento del niño, además que fortalece su autoestima.(véase gráfico 24). En función de ello los directivos creen importante que el docente estimule a los

representantes a participar de manera activa en el proceso de aprendizaje, concientizando a estos acerca de la relevancia que tiene el hogar en la formación del niño.

La escuela debe propiciar un clima de confianza con los padres y representantes, permitiendo de esta manera una mayor participación de estos en la escuela. Los docentes han promovido charlas, foros, debates, en la escuela que permitan a los padres y representantes conocer o tener conocimiento de lo que representa su participación para el proceso de aprendizaje de los niños. Los padres y representantes deben trabajar en conjunto para brindarle a la población estudiantil ambientes sanos y agradables que contribuyan a su desarrollo físico y emocional.

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

Tabla 10. Preguntas sobre las actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.

49	Realizar reuniones de planificación con otros docentes
50	Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles(sociales, culturales y/o deportivas)
51	Participar en secciones de trabajo
52	Trabajar en proyectos curriculares
53	Participar en círculos de estudios

Fuente: Tomado de las encuestas aplicados a los titulados de los U.T.P.L y empleadores.
Elaborado: Sara E. Saltos Barre

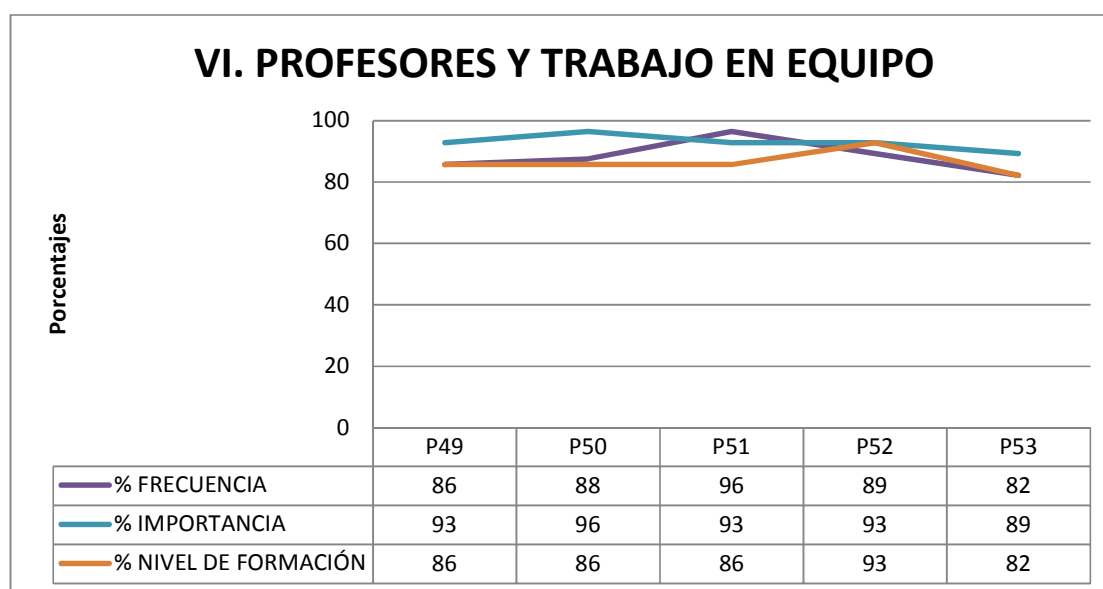


Gráfico 25. Profesores y trabajo en equipo

Fuente: Resultados de las encuestas aplicada a los titulados de la U.T.P.L.
Elaborado: Sara E. Saltos Barre

Como se observa el gráfico 25, el personal directivo considera el incentivar el desarrollo de programas donde se motive a los padres y representantes a tener una mayor participación que permita el desarrollo y mejoramiento del aprendizaje significativo del niño.

En el ámbito organizacional se expande cada vez más en el nivel de la propuesta estratégica, la noción de calidad, entendida como calidad de producto, servicio, calidad en la educación, calidad de vida laboral, entre otros. El concepto de calidad se puede percibir como un tema directamente ligado con las personas. Es así como uno se acerca al concepto de los aportes posibles del trabajo en equipo al desarrollo de una cultura de la calidad.

Los titulados y directivos han evidenciado que el trabajo en equipo es una necesidad de las organizaciones modernas. Pero para lograr su verdadera presencia y obtener sus beneficios hay que realizar un intenso esfuerzo, pues se ha de vencer rasgos profundos de la cultura organizacional para iniciarlo y luego para mantenerlo. El trabajo en equipo es un referente de gestión, y si se entiende como tal, con las dificultades y las ventajas que tiene, puede convertirse en una herramienta sustantiva para la mejora continua de la calidad.

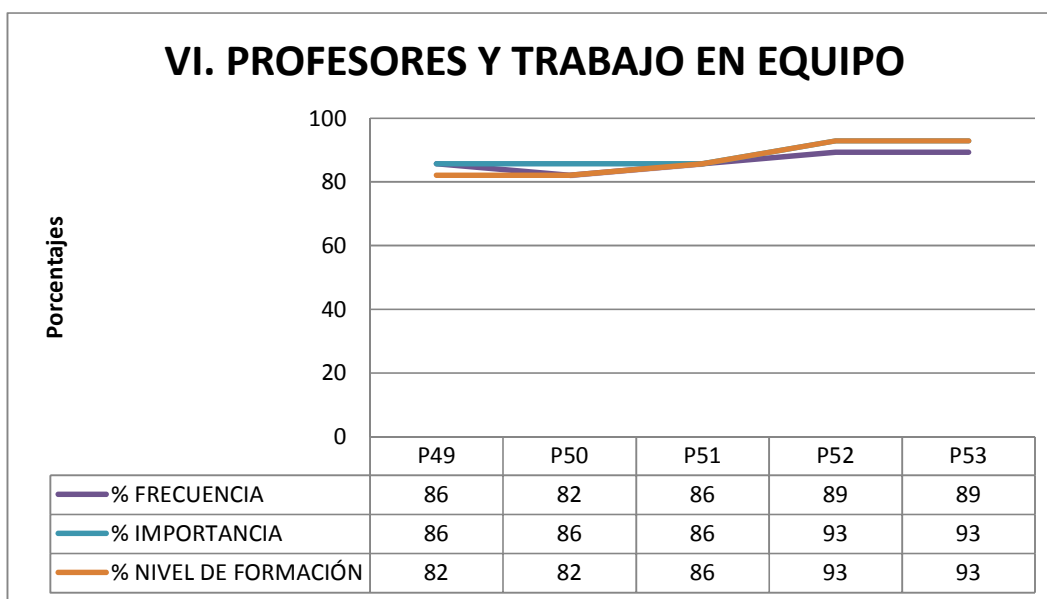


Gráfico N°26 Profesores y trabajo en equipo según criterios de los empleadores
Fuente: Resultados de las encuestas aplicada a los empleadores de los titulados de la U.T.P.L.
Elaborado: Sara E. Saltos Barre

La mayoría de los directivos estiman que los docentes se han preocupado por integrarse al trabajo de equipo que hay en la institución; Sin embargo, ponen de relieve que, en general, los profesores no suelen trabajar en equipo, aunque sí que lo valoran de

forma elevada. Molina (1993) apunta como posibles causas el que involucra un proceso lento, donde es necesario motivar a los profesores y administrativos para lograrlo.

El trabajo en equipo se enfrenta a numerosos obstáculos, unos externos falta de apoyo jerárquico, inadecuados recursos, contraste con las regulaciones que emanan de afuera, y otros internos apatía, satisfacción con el statu quo, miedo a una pérdida de poder, resistencia a asumir nuevas responsabilidades, falta de objetivos claros, desconfianza, falta de destrezas.

3.5.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado.

Tabla 11. Preguntas sobre las actividades de formación que ejecuta el titulado.

54	Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación
55	Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas instituciones u organismos particulares.
56	Asistir a cursos de actualización de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC'S) para aplicación en el aula.
57	Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares
58	Asistir a cursos de aprendizajes de una segunda lengua

Fuente: Tomado de las encuestas aplicados a los titulados de los U.T.P.L y empleadores.
Elaborado: Sara Saltos Barre

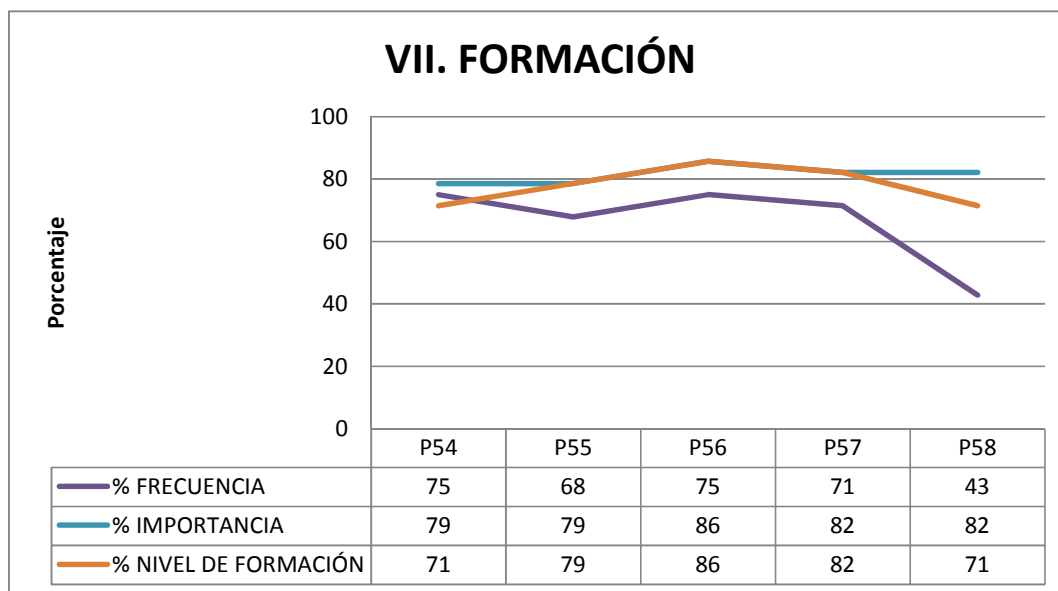


Gráfico 27. Actividades de formación que ejecuta el titulado
Fuente: Resultados de las encuestas aplicada a los titulados de la U.T.P.L.
Elaborado: Sara Saltos Barre

A los titulados la capacitación les permite prepararse para que desarrollen habilidades y destrezas que les permitan realizar mejor su trabajo. La capacitación está encaminada a fortalecer aspectos específicos del trabajo académico, tales como la evaluación, la didáctica o la investigación, por mencionar solo algunos.

Tanto los empleadores como los titulados consideran que la formación permanente del profesor puede considerarse como un subsistema específico, dirigido al perfeccionamiento profesional en su tarea docente, el cual le permitirá afrontar con los cambios científicos y sociales.

Para (Imbemon, 2003) supondrá "la actualización científica, psicopedagógica y cultural complementaria y, a la vez, de profundización de la formación inicial, con la finalidad de perfeccionar su actividad profesional". En los que todos los titulados hacen énfasis es que la formación es un proceso integral que busca dar elementos globales y totalizadores del trabajo académico a cualquier persona. Un ejemplo de cómo se puede lograr la formación es a través de alguna formación adicional en innovaciones y aplicaciones que permitan mejorar la calidad de conocimientos y por ende los de sus estudiantes lo cual mejoraría notablemente su profesión.

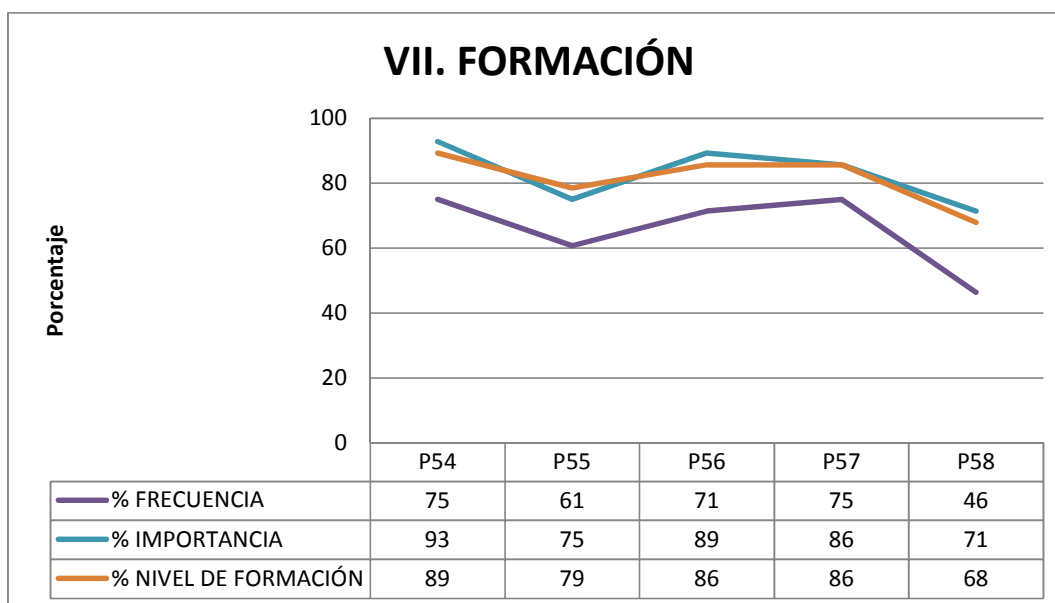


Grafico 28. Actividades de formación que ejecuta el titulado según criterios de los empleadores
Fuente: Resultados de las encuestas aplicada a los empleadores de los titulados de la U.T.P.L.
Elaborado: Sara Saltos Barre

Los directivos califican de muy importante que los docentes que están trabajando en su institución acudan a cursos de formación y actualización de sus conocimientos; aunque, consideran que el nivel de formación de los estudiantes de la UTPL les permita estar a la vanguardia y al día en su trabajo educativo; No obstante; algunos profesionistas han considerados importantes y han acudido a algunos cursos que han sido dictados por el Ministerio de Educación.

Debemos mencionar que el profesionista en el proceso de formación para el trabajo académico pasa por tres momentos esenciales. Un primer momento es de formación inicial, en el cual adquiere las habilidades y herramientas necesarias para desempeñarse como académico; el segundo es de perfeccionamiento e intercambio entre pares, y sucede cuando está ejerciendo la docencia y el trabajo académico; el tercer momento es el de reflexión del quehacer educativo y es aquí donde considera que la formación continua es un elemento necesario para estar a la vanguardia de la globalización y de la tecnología.

CAPITULO IV

4.TEMA: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. CONCLUSIONES

Del análisis de los resultados obtenidos de la investigación, considerando tanto las fuentes documentales como los instrumentos de recolección de datos permitió establecer las siguientes conclusiones:

- En relación con las características del puesto de trabajo de los titulados de educación básica. El 86% de los titulados labora en un puesto relacionado con su área de estudio. Del cual, el 72% cuenta con nombramientos fiscales, lo que ha permitido obtener estabilidad laboral y por ende gran satisfacción de haber escogidos los estudios de Ciencias de la Educación.
- El 86% de los titulados tenía experiencia laboral como docente y con la adquisición del título de Educación Básica obtenido en la UTPL fueron contratadas inmediatamente en empresas privadas como en las del estado.
- El 68% de los titulados asiste a cursos de formación y actualización dictados por empresas e instituciones u organismos particulares; así como los dictados por instituciones estatales por lo que, se evidencia la necesidad de formación, ya que el 93% de los titulados lo considera prioritario dentro de las actividades que realiza en el aula.
- Finalmente, según los empleadores entrevistados, el titulado-docente ideal es aquel que tiene unos conocimientos básicos y sólidos de su carrera, que posee experiencia laboral y que tiene un conocimiento básico de inglés lo que ellos consideran que alcanzan un 68% en formación y que incorporará una cierta motivación y capacidad para el aprendizaje. Entre habilidades sociales y las características personales del titulado ideal los empleadores consideraron algunas competencias necesarias como el trabajo en equipo, habilidades comunicativas, la capacidad de adaptación a nuevos entornos, así como ser una persona responsable, proactiva, con iniciativa y que tenga busquen continuamente el mejoramiento de la calidad de su profesión.

4.2. RECOMENDACIONES

- Los egresados de la UTPL deben continuar con su formación profesional para que alcancen el mayor logro de desarrollo intelectual y profesional. El talento que poseen muchos profesionales debe ser aprovechado para el mejoramiento de la calidad de la educación.
- Los titulados deben prolongar la formación permanente profesional, puesto que la adquisición de competencias les traería ventajas de empleabilidad e inserción laboral y poder desempeñarse en otros ámbitos laborales, además del que poseen.
- Permanecer con la realización de continuos seguimientos de sus egresados que le permitan predecir y responder con rapidez a cuestiones y requerimientos de los empleadores y a los nuevos avances en el campo profesional para enfrentarse una sociedad en constante evolución y cambios sociales ideológicos lo que requiere contar con un capital humano que cuente con competencias que respondan no solamente a un mercado productivo sino a un cambio de paradigmas.
- La formación continua de los egresados cobra en la actualidad una significativa importancia es por eso que la UTPL debe continuar con la formación estimulando la innovación, el sentido crítico, la reflexión, la creatividad en función de cubrir con las necesidades de profesionalización que demanda su práctica docente, todo ello contribuya a elevar la calidad de los titulados. Puesto que, en el mundo laboral las instituciones educativas y organizaciones buscan en sus procesos de selección personal especializado en las diferentes ramas profesionales.

CAPITULO IV

5. TEMA: PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

TEMA: Plan de capacitación para la formación continua de los egresados de la carrera de Educación Básica de la UTPL para el mejoramiento de la profesionalización docente.

5.1. Justificación

Una vez analizada la realidad de los titulados de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica, en base a la matriz del marco lógico y de conocer a ciencia cierta cuál es la mayor dificultad encontrada en la investigación con respecto a las características del puesto de trabajo, la ejecución de sus tareas propias de su labor desde el punto de vista de los titulados y de los empleadores se elaboró el proyecto de intervención así: Plan de capacitación para la formación continua de los egresados de la carrera de Educación Básica de la UTPL para el mejoramiento de la profesionalización docente.

Para ejercer la docencia en las diferentes enseñanzas reguladas LOE será necesario estar en posesión de las titulaciones académicas correspondientes y tener la formación pedagógica y didáctica que el Gobierno establezca para cada enseñanza. (LOE, 2006, pág. Art. 100).

Indudablemente, la clave de la capacidad de los sistemas educativos para realizar dichas adaptaciones está fundamentalmente en el profesorado. El protagonista de la adaptación, el artífice de los cambios es el profesorado, y por ello, es necesaria su continua actualización en los campos científico, didáctico, tecnológico y cultural.

En cada puesto de trabajo de una organización, la persona que lo ocupa debe desempeñar funciones que requieren el dominio de unas competencias profesionales que, en ocasiones, no han sido conseguidas con la formación inicial, o, en otros casos, los procesos de cambio exigen la actualización y reciclaje de la formación inicial para que el desempeño de dichas funciones sea el mejor posible y la consecución de los objetivos institucionales no se vea dificultada.

La formación permanente vinculada al desarrollo de competencias responde a una visión proactiva de los centros y del profesorado, que tratan de actuar de cara al futuro y no se rigen, exclusivamente, por demandas inmediatas.

La adopción del enfoque de Competencias en la Educación Superior, nace de la necesidad de responder más adecuadamente al cambio social y tecnológico, como también a la organización del trabajo para adaptarse al cambio.

En los contextos educativos actuales, marcados por la implementación de reformas a gran escala, la oferta de programas de desarrollo profesional de alta calidad para los docentes en servicio es un imperativo. Uno de los grandes retos que enfrenta la Educación en nuestro país. Desde la perspectiva económica el reto que tiene la Educación es generar recursos humanos para elevar la competitividad y la productividad nacional, e integrar al país a la economía mundial y a la globalidad sociocultural.

En el Ecuador la calidad de la docencia y de la formación del profesorado es factor clave para garantizar la calidad de la enseñanza y mejorar los resultados académicos de los jóvenes. Se han enumerado una serie de medidas que podrían adoptarse actualmente en este ámbito y las formas en que las instituciones pueden apoyar dicha labor.

Ya es común sostener que el docente es factor esencial de la calidad educativa y que existe la necesidad de ofrecerles una formación profesional inicial y continua que les permita estar a la altura de los desafíos que les plantea la reforma. Una Formación Profesional que favorezca el logro de una economía más eficiente basada en la excelencia de sus procesos productivos y que forme profesionales capaces de abrirse camino en un entorno nacional e internacional cada vez más exigente. Profesionales que dominen las nuevas tecnologías, con creciente creatividad y capacidad de innovación.

Tomando en consideración todos estos factores, se justifica la necesidad de realizar una propuesta de intervención cuyo título es Plan de Formación continua de los egresados de la Carrera de Educación Básica de la UTPL para el mejoramiento de la profesionalización docente.

5.2. Objetivos

Objetivo general:

Fortalecer la formación continua de los egresados de la carrera de Educación Básica de la UTPL para el mejoramiento de la profesionalización docente.

Objetivos específicos:

- Establecer estrategias de innovación de formación docente continua, ampliando las alternativas de acceso a cursos de especialización técnico – docente utilizando herramientas virtuales relacionadas a la educación a distancia.
- Realizar un plan de capacitación para el fortalecimiento de la formación continua de los egresados de la UTPL de Educación Básica. atendiendo la diversidad de necesidades educativas y así alcanzar los aprendizajes esperados adecuados al contexto educativo nacional.

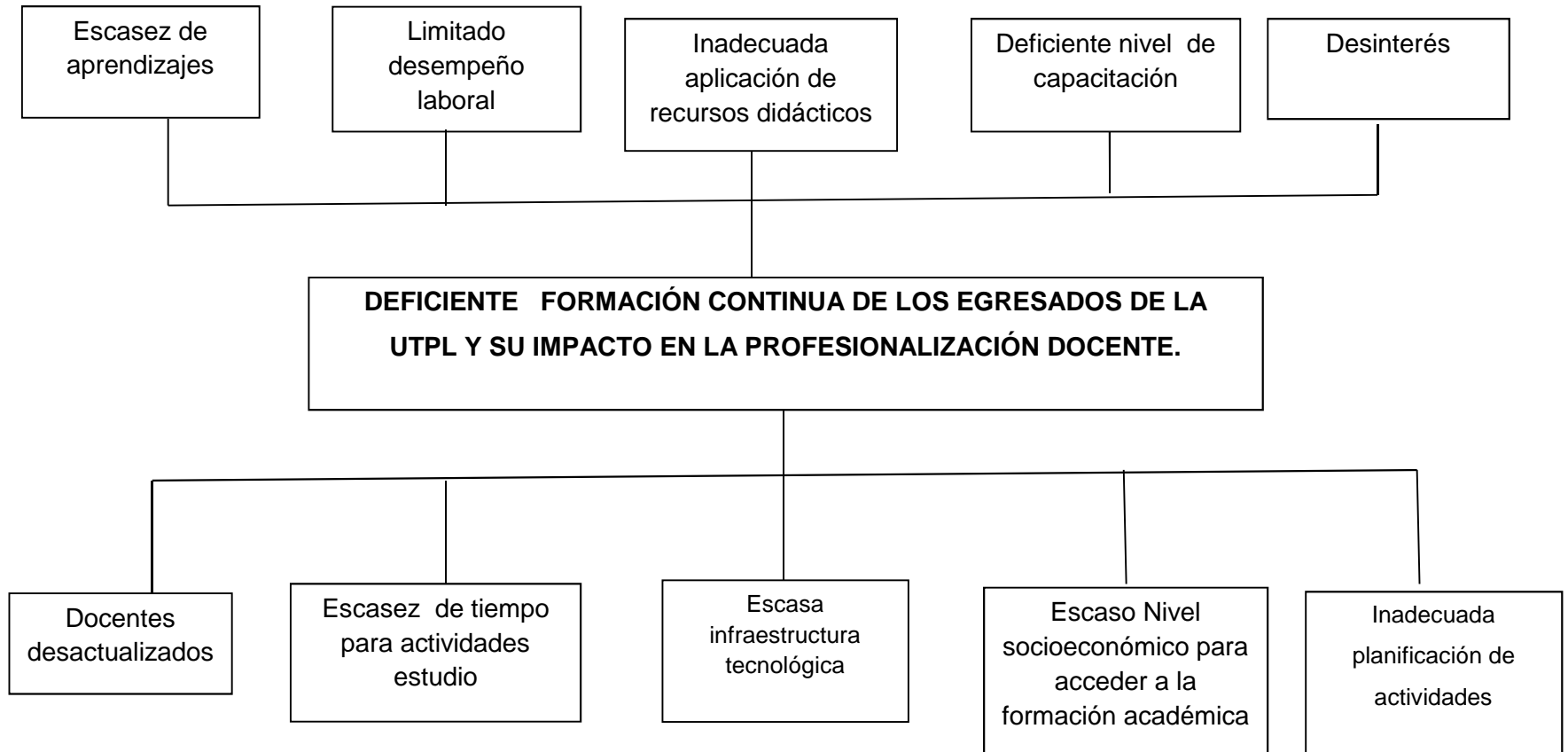
5.3. Metodologías: Matriz del marco lógico

5.3.1. Análisis de involucrados.

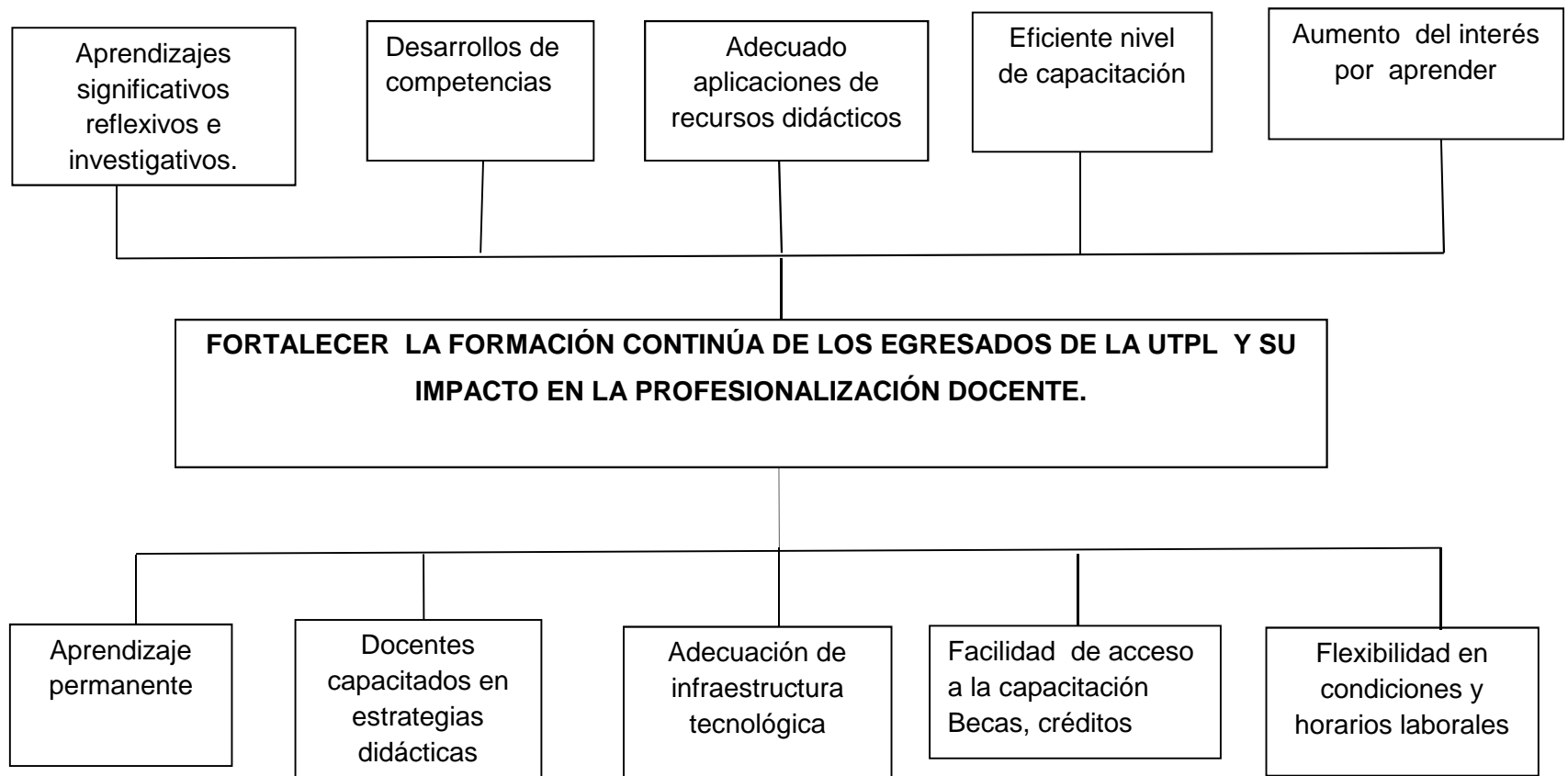
MATRIZ DE INVOLUCRADOS				
Grupos	Problemas Percibidos	Recursos y mandatos	Interés de una estrategia	Conflictos potenciales
Titulados	<ul style="list-style-type: none"> • Escasa formación académica y desarrollo profesional. • Insuficiencia de recursos tecnológicos. • Desactualización de conocimientos • Elevados costo para acceder a la formación. • Dificultades salariales. • Limitado acceso a centro de capacitación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Constitución de la República, Título VII Régimen del Buen Vivir Capítulo I. Inclusión y Equidad. Art. 349. • La Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional (el 2 de agosto de 1990) capacitación y perfeccionamiento. • Ofrecer un servicio de formación docente de calidad a los futuros educadores. • Mejorar sus métodos de intervención pedagógica en las áreas priorizadas en el marco de la capacitación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Acceso a oportunidades de mejoramiento de su formación académica y desarrollo profesional. • La capacitación responda a sus expectativas en términos en contenidos y metodología. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cambios de autoridades que afecte a la orientación de la política educativa del Gobierno. • El ministerio por reformas laborales. • Implica hacer cambios en la programación. • Inversión de tiempo • Escasos recursos económicos. • Escasa movilización laboral.

				<ul style="list-style-type: none"> • Poca disponibilidad de tiempo. • Dificultades geográficas para acceder a un centro de capacitación.
Directivos	<ul style="list-style-type: none"> • Escasa inversión en el desarrollo de infraestructura. • Escasa calidad de información y análisis de datos. • Desmotivación • Inadecuada planificación de actividades. 	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación ineficiente en la estructura organizacional. • Los contenidos y estrategias de capacitación no responden a los requerimientos de los docentes. • Capacidad de influir en los docentes. • Pueden negarse a participar en la gestión de calidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyar las estrategias direccionadas al mejoramiento de la calidad de la formación docente para obtener logros académicos. 	<ul style="list-style-type: none"> • La escuela cuenta con infraestructura. • Hacer cambios en las actividades escolares. • Dificultades para acceder a centros de capacitación.

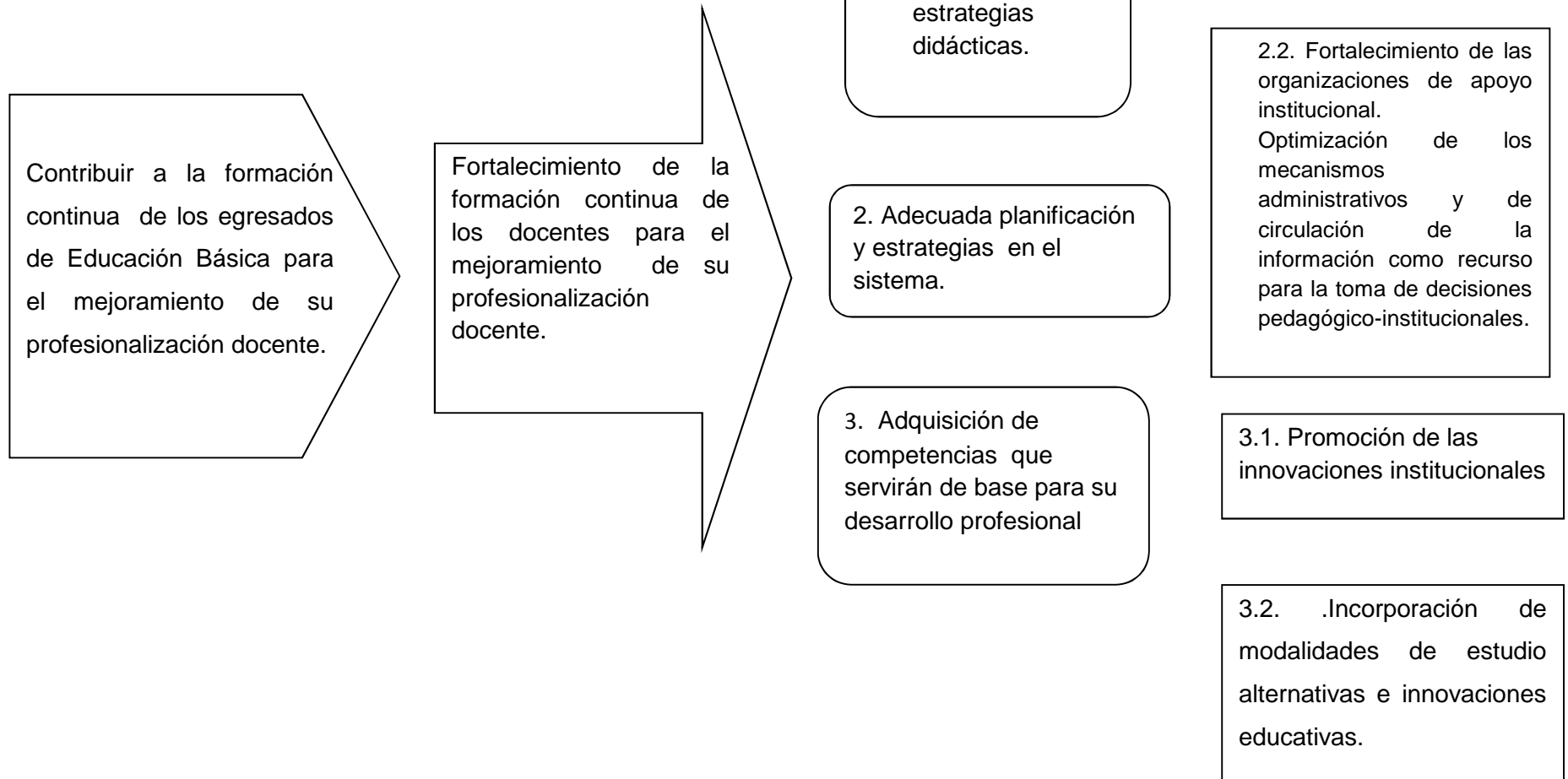
5.3.2. Análisis de problemas



5.3.3. Análisis de objetivos.



5.3.3. Análisis de alternativas.



5.4. Plan de acción

5.4.1. Matriz del marco lógico.

RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE	MEDIOS O FUENTE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<p>Fin:</p> <p>Contribuir a la formación continua de los docentes que les permita el mejoramiento de sus competencias profesionales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Frecuencia de participación de los docentes en actividades de formación continua. • Aumentaría el nivel académico de los egresados. • Resultados académicos en las sucesivas evaluaciones educativas. • Número y naturaleza de los proyectos de innovación y/o de mejora en los que participa el centro educativo. • Número de admisión en relación con las plazas de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Documentos del proyectos • Informe de monitoreo donde se evidencie la propuesta. • Registro de asistencia • Planes de clases 	<ul style="list-style-type: none"> • La Universidad Técnica Particular de Loja mantiene los recursos humanos, infraestructura financieros requeridos para llevar a cabo la formación • Existe una demanda continua y suficiente para la realización de este proyecto • Las personas y las instituciones estarán preparadas para enfrentarse a estos cambios.

<p>Propósito:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fortalecimiento de la formación continua de egresados de Educación Básica de la UTPL para el mejoramiento de su profesionalización docente. • Mejoramiento de la formación continua de los docentes, para favorecer la eficacia en su desempeño laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Rendimiento académico mejorado. • Incrementado el porcentaje de aplicación de nuevas estrategias didácticas. • Porcentajes de personas formadas académicas. • Usan la tecnología para soportar el aprendizaje centrado en estrategias que están dirigidas a las diversas necesidades de los estudiantes • la mayoría de los docentes usan los recursos tecnológicos para ocuparse en un continuo desarrollo profesional. • Aplica la tecnología para incrementar sus conocimientos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se establecen indicadores y se prevén revisiones en los mismos para actualizar y mejorar la planificación y la estrategia. • Se promueven y aplican planes de formación. • Que los docentes muestren en sus labores las competencias adquiridas. • Se incorpora la cultura de la mejora continua a los planes de formación. • Trabajar sistemáticamente en procesos de aprendizaje usando entornos virtuales. 	<p>Los directivos están de acuerdo con la propuesta.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La universidad cuenta con infraestructura necesaria para absorber el incremento de usuarios.
--	--	---	---

<p>Componentes(resultados)</p> <ul style="list-style-type: none"> • (C.1) Mejorada la formación continua y la calidad de los aprendizajes. • (C.2) Oferta curricular de la Formación Docente adecuada a las necesidades de los alumnos. • (C.3) Aulas virtuales implementadas y funcionando al servicio de la formación docente. • (C.4) Incentivar el crecimiento profesional de los docentes. • (C.5) Establecer un programa de incentivos económicos (becas) para la formación inicial de docentes. 	<ul style="list-style-type: none"> • La UTPL dispone de presupuesto para atender la escasa formación de los egresados de la carrera de educación básica. <p>El 60% de los docentes egresados de Educación Básica han alcanzado una formación continua que les ha permitido el mejoramiento de las competencias.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Certificados calificados por el Senacyt 	<ul style="list-style-type: none"> • Exigencias por parte del gobierno. • Exigencias para la vinculación de puesto laboral.
---	--	---	---

<p>Actividades principales(acciones)</p> <ul style="list-style-type: none"> • (C.1) Primera reunión para plantear la propuesta de formación continua (cursos cortos en áreas de competencias e innovaciones educativas). • (C.2) Publicidad para generar demanda. • (C.3) Diseño del plan de capacitación (Persona experta) • (C.4.)Diseño de programas, tutorías académicas, trabajo en áreas. • (C.4)Fortalecer un sistema de formación permanente dentro de la escuela. • (C.5) Campaña de apoyo económico a la excelencia profesional en servicio. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ayuda y dotación de recursos por parte del equipo directivo para dinamizar las prácticas de mejora continua. • Efectos de mejora producidos en el centro como consecuencia de estos encuentros y actividades. • Mecanismos de retroalimentación docente. • Implementación de estrategias de inducción seguimiento y calidad educativa. • 50% de los módulos realizados vía virtual y otro 50% semipresenciales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Programas de estudios impresos. • Módulos elaborados y enviados a cada estudiante. • Certificados de haber sido capacitados. 	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo de las instituciones para los logros profesionales. • Equipos de capacitores dispuestos a colaborar. • Convenios con instituciones para implementación de cursos cortos o seminarios-talleres. • La UTPL cuenta con infraestructura y mobiliario adecuado para formación de los docentes. • Docentes, directivos y técnicos del nivel central profundizan y favorecen sus capacidades de formación. • Universidad con vasta trayectoria y experiencia para el desarrollo profesional de los docentes.
---	---	--	--

5.5. Resultados esperados.

RESULTADOS	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	EVALUACIÓN	PRESUPUESTO	CRONOGRAMA
Plan capacitación para la formación continua de los egresados de la carrera de Educación Básica de la UTPL para el mejoramiento de la profesionalización docente.	<ul style="list-style-type: none"> Primera reunión para plantear la propuesta de capacitación y formación continua. 	<ul style="list-style-type: none"> Contratar servicios docentes especializados en áreas educativos. 	Control de actividades Observación	Contrato de docentes especialista en \$ 1.200 c/u. por 6 meses \$ 7.200	Fecha de inicio: Agosto 2013
	<ul style="list-style-type: none"> Publicidad para generar demanda. 	Contrato de personal capacitado para la elaboración de la publicidad. Contrato del personal docente para la elaboración de los contenidos de los módulos.	Control de actividades Observación	\$ 2.000 en realización material publicitario para los centros de la UTPL. \$ 500 pago de una secretaria para envío de publicidad vía internet a todos los egresados de la UTPL.	Fecha de inicio: Agosto 2013
Egresados de Educación Básica de la UTPL han asistido a los cursos de formación continua que ha permitido el mejoramiento su	Diseño del plan de capacitación (Personal expertos)	Reunión de los directivos y personal docentes de la UTPL	Observación Control de actividades. Ejercicios para garantizar el aprendizaje de los estudiantes	\$ 800 dólares para la creación de programa virtual	

profesionalización docente.			enviados vía virtual.		
	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de programas, tutorías académicas, trabajo en áreas. 		Observación Tutorías virtuales	\$ 500 personal capacitado	
	<ul style="list-style-type: none"> • Proceso del sistema de formación. 	El programa de capacitación se llevará a cabo a través de la modalidad de estudio semipresencial, que consiste en asistir 7 horas los días sábados	Observación Realización de trabajos o talleres durante la jornada presencial. Evaluación final de todos los módulos	\$ 300 a \$ 400 pago de matrícula por el valor del curso de formación continua.	Fecha de finalización a febrero 2013

Sostenibilidad.

Aspectos institucionales la UTPL está ubicada en la ciudad de Loja y cuenta con 63 centros asociados en indistintamente ubicados en las diferentes ciudades del Ecuador y además, cuenta con la infraestructura física, donde se tiene disponibilidad de mobiliario, disponibles para la realización de formación docente, donde se puede llevar a cabo este proyecto.

La propiedad de los bienes inmuebles o equipamientos instalados en el marco del proyecto corresponde a la UTPL y los centros asociados del país nacionales e internacionales.

Aspectos socioculturales en las instituciones convive diversidad de culturas, de grupos sociales y de alumnos. Actualmente, la respuesta educativa a esa diversidad es, tal vez, el reto más importante y difícil al que se enfrentan los equipos docentes. Esta situación obliga a cambios radicales, si lo que finalmente se pretende es que todos los egresados, sin ningún tipo de discriminación, alcancen el mayor desarrollo posible de sus capacidades personales, sociales e intelectuales.

La temática de la diversidad nos compromete a todos como integrantes de esta sociedad y requiere una formación adecuada de la docencia de nuestro país que no se reduzca meramente a los aspectos tecnocráticos.

Conclusión

En relación con este trabajo realizado: se ha podido comprender y contractar con la realidad, la importancia de la formación continua de los docentes. Los docentes tenemos la necesidad de mejorar personal y profesionalmente, para de esta manera estar en la capacidad de asumir funciones directivas y apoyar en el mejoramiento de las competencias laborales.

La formación permanente dirigida a esta realidad permite acompañar mejor al docente, para que eleve su desempeño y garantice una labor efectiva. El trabajar con aliados estratégicos como la UTPL y los centros educativos en los que laboran los titulados permite tener mejores oportunidades. En estas líneas queremos resaltar el valor que tiene la elaboración y la ejecución de este marco lógico para mejorar la eficiencia de nuestra labor.

5.6. Bibliografía de la propuesta

- AGUERRONDO, Inés: "La calidad de la educación, ejes para su definición y evaluación", *La educación. Revista Interamericana de Desarrollo Educativo*, N°116, III, 1993, OEA, Wash. DC.
- BUNK, G. P. (1994). *La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales en la RFA*. En Revista CEDEFOP, N° 1, p. 16.
- BARRAZA, Macías Arturo, 2010; Elaboración de Propuesta de Intervención Educativa; Universidad de Durango; Primera Edición; México.
- FORMACIÓN DOCENTE: un aporte a la discusión. Santiago de Chile: UNESCO–OREALC, 15-34. Terhart, E. (1987). Formas del saber pedagógico y acción educativa, o ¿qué es lo que forma en la formación del profesorado?. *Revista de Educación*, 284, 133-158.
- GARCÍA, C. M. (2006). *La formación docente en la sociedad del conocimiento y la información: avances y temas pendientes*. Ponencia presentada al IV Encuentro Internacional de KIPUS. Políticas públicas y formación docente: Isla Margarita, Venezuela.
- MENIÑA. Raúl Eirín, GARCIA, Herminia M^a Ruso, (2009); Desarrollo Profesional y Profesionalización docente; *Revista Profesorado*, Vol. 13 N°2.
- MILLER, E. (2002). Políticas de formación docente en la mancomunidad del Caribe. En AAVV,
- TERIGI, F. (2006). Desarrollo profesional continuo y carrera docente en América Latina.
- VAILLANT, D. (2005). Formación de docentes en América Latina. Re-inventando el modelo tradicional. Octaedro, Barcelona.

6. TEMA: BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA

- AGUERRONDO, Inés: “¿Es posible impartir educación de calidad con menores costos?”, en *Perspectivas, Revista trimestral de Educación Comparada*, Vol XXVII, nº2, junio 1997. ÁBERMAS, J. (1999): "La inclusión del otro", en *Estudios de Teoría Política*, Barcelona, Paidós.
- ANECA, Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación. (marzo, 2009). Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización
- ALONSO, L. E., Fernández Rodríguez, C. J., & Nyssen, J. M. (Febrero de 2009); El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España.
- AVALOS, Beatrice (Septiembre 2001) Documento preparado para el Seminario sobre Prospectiva de la educación en la región de América latina y el Caribe UNESCO. Santiago, Chile.
- AVALOS, B. (Enero, 2009).La inserción profesional de los docentes. Recuperado el 26 de Mayo de 2011, de Profesorado. Revista de Curriculum y Formación del Profesorado.
- BIRGIN, A. (2006). La formación de los docentes: interrogantes y desafíos de nuestro tiempo. Ponencia del Congreso "Los significados de la Educación del Siglo XXI". Recuperado 18/05/11.
- BROCKBANK, A. e I. Mc Gill. (2002). *Aprendizaje reflexivo en la educación superior*. Morata: Madrid.
- DELORS, j. (1997.): “los cuatro pilares de la educación” en la educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI, Madrid, España: Santillana/UNESCO. pp. 91-103.
- IMBERMON, F. (2003) “La formación y el desarrollo profesional del profesorado” nº 35 Revista ALAMBIQUE.

- KINCHELOE, J., Sh. Steinberg y L. Villaverde. (2004). *Repensar la inteligencia*. Morata: Madrid.
- MARTÍNEZ, M.; BUXARRAIS, M. R., y ESTEBAN, F. (2002): "La universidad como espacio de aprendizaje ético", en Revista Iberoamericana de Educación, n. ° 29, pp. 17-43, OEI, Madrid.
- MARTÍNEZ, M., y ESTEBAN, F. (2005): "Una propuesta de formación ciudadana para el EESS", en Revista Española de Pedagogía, n. ° 230, pp. 63-83.
- MARCHESI, Álvaro Organización de los Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI)
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN DEL ECUADOR, (2012). *Lineamientos Nacionales para la Formación Docente Continua y el Desarrollo Profesional*. Estrategia de ejecución de la Universidad Nacional de Educación Autor. educacion.gob.ec/estrategia-unae/.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN. (2012). Estándares de calidad educativa. Aprendizaje Gestión .Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura.
- M. McLaughlin. (2003). *El desarrollo profesional de los maestros. Nuevas estrategias y políticas de apoyo*. Secretaría de Educación Pública: México.
- LATAPÍ Sarre, P. (2003). *¿Cómo aprenden los maestros?* Secretaría de Educación Pública: México
- ORREGO, S. y Arellana Rabiela, F. (2007). *La formación docente en cuestión: ¿Cómo construir en tiempos actuales buenas escuelas formadoras de docentes?* SEP Dir. Gral. Educ. Normal y Actualización del Magisterio/Dirección de Desarrollo Profesional del DF: México.
- RODRÍGUEZ, Moreno María Luisa (2003) *¿Cómo orientar hacia la construcción del proyecto profesional: autonomía individual, sistema de valores e identidad laboral de los Jóvenes?*, Ed. Desclée de Brouwer.

RODRÍGUEZ, Moreno María Luisa; Sánchez García, María Fe, Sebastián Ramos, Araceli (2003) Orientación profesional: un proceso a lo largo de la vida,);Ed.Dykinson.

RODRÍGUEZ, Fuenzalida Eugenio, Díaz Barriga Ángel, Inclán Espinosa, Catalina;(2001) Colección Cuadernos de Educación Comparada, edición número 1.

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.

WELLER, Jürgen (marzo 2006)”.Inserción laboral de jóvenes: expectativas demanda laboral y trayectorias “CEPAL-Chile.

Páginas de internet

ALONSO, Luis Enrique, Fernández Rodríguez, Carlos. J.; Nyssen, José M^a. (2009), *El debate sobre las competencias*, Madrid: ANECA, p. 134 y ss. En línea <http://www.aneca.es/Documentos-y-publicaciones/Insercion-laboral> (consulta 16 de noviembre de 2011).

BARNETT, Ronald (2001). *Los límites de la competencia. El conocimiento, la educación superior y la sociedad*. Barcelona: Gedisa. *Bologna Process*, en línea:

<http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna> (Consulta: 22/11/2011)

7. TEMA: ANEXO

ANEXO

Anexo N°1. Ficha de contactos para titulados/ e mpleadores

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.

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(investigado).

Nombres y apellidos del titulados:		
Nombres y apellidos del contacto:		
El egresado se encuentra:		
Fuera del país		
Provincia:		
Dirección de domicilio:		
Teléfono del domicilio:		
Dirección del trabajo:		
Teléfono del trabajo:		
Medio de contacto:	Teléfono ()	Personalmente ()
	Otros ()	A través de mis amigos ()
Firma del titulado:	Firma del empleador	Sello del empleador

Anexo N° 2. Encuesta a titulados y empleadores

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO



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



Señor(a) Encuestado(a):

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

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

*Realizar el trabajo de Fin de Titulación y obtener el título de Licenciatura en Ciencias de la Educación.

*Caracterizar el puesto de trabajo del docente titulado en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL.

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

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

INDICACIONES:

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

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

--

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

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

3. EDAD:

--	--

4. SEXO:

Masculino	Femenino
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

5.1 SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO			
Fiscal	Fiscomisional	Particular	Municipal
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5.2 TIPO DE EDUCACIÓN		
Regular	A distancia	Propios derechos
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

				1			
--	--	--	--	---	--	--	--

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

6.1 Pregrado	6.2 Posgrado	6.3 Ninguno

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

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

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

--	--	--

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

--

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

--

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

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

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

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

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

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

--

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

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

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

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

Anexo N° 3. Inventarios de tareas del trabajo docente del profesional de educación general básica de la UTPL

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

INDICACIONES:

Señor(a) Encuestado(a):

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

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

*Caracterizar el puesto de trabajo docente.

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

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

VALORACIÓN	
4	MUCHO O ALTO
3	BASTANTE
2	POCO
1	NADA

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

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

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

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

					1				
--	--	--	--	--	---	--	--	--	--

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

	TAREAS	FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
		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
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
¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!													

Anexo N°. Entrevista a los empleadores

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

Gracias

Anexo N° 5. Evidencias fotográficas
TITULADOS Y SUS RESPECTIVOS EMPLEADORES



Lic. Blacido Briceño Sergio Rubén



Institucion Educativa Particular” Santa María”



Lic. Balcázar Macas Katty Elizabeth



Gerente de la Empresa SIMPE



Lic. Apolo Romero Iliniata María



Directora de la Escuela de Educación Básica "Guillermo Maldonado Valencia"



Lic. Calle Duran Isabel Virginia, Docente-Directora



Centro de Educación Inicial "15 de Octubre"



Lic. Cajio Martínez Ana Karina



Directora de "Escuela Particular" Santo Tomas de Aquino"



Lic. Camacho Cueva Luis Franklin



Director de la Escuela de Educación Básica " La Macarena"



Lic. Coronel Coronel Matilde Agustina, Docente-Directora



Escuela de Educación Básica "Ángel Héctor Gáelas "





Lic. Blacio Ordoñez Ana Belli



Directora de Escuela de Educación Básica "12 de Octubre"