



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

**TITULACIÓN DE LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN CIENCIAS HUMANAS Y RELIGIOSAS**

“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

AUTORA: Tito Tamay, Enriqueta Esperanza

DIRECTOR: Nieto Flores, Adolfo Antonio, Lic.

CENTRO UNIVERSITARIO AMBATO

2013

CERTIFICACIÓN

Licenciado:

Nieto Flores, Adolfo Antonio
DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado **“Propuesta de investigación 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: Tito Tamay Enriqueta Esperanza; cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, septiembre de 2013

.....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHO

“ Yo Tito Tamay Enriqueta Esperanza 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 ”

.....
Autora: Tito Tamay Enriqueta Esperanza
C.C. 0102924511

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado a mis padres, en especial a mí Congregación de Misioneras de María Corredentora, a todas las personas y amigos/as que han estado acompañando en mi proceso de formación estos cuantos años de preparación educativa y a sacar adelante este proyecto de graduación, por su paciencia, ayuda, apoyo y su generosidad.

Hna. Esperanza Tito

AGRADECIMIENTO

Mis más profundos sentimientos de gratitud, a Dios; por regalarme la vida a través de mis padres y por todos las capacidades que me ha dado; a la Congregación de Misioneras de María Corredentora por su apoyo brindado durante mi vida estudiantil. A todas las personas: bienhechores, amigos, amigas por el apoyo incondicional moral, espiritual, económico, en todo mi proceso educativo y profesional.

A la universidad Técnica Particular de Loja y de manera muy particular a los coordinadores de Ciencias de la Educación; en mención de Ciencias Humanas y Religiosas por las enseñanzas impartidas para el desarrollo de mi vida profesional, además al director del presente trabajo, licenciado Nieto Flores Antonio Adolfo; por orientarme en el desarrollo del mismo, a todos muchísimas gracias, que el Señor de la vida les colme de muchas bendiciones por intercesión de María nuestra Madre.

Hna. Esperanza Tito

ÍNDICE

PORTADA.....	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHO.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I.....	7
1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO.....	7
1.1. El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España.....	9
1.2. Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España.....	11
1.3. La problemática inserción laboral de los y las Jóvenes.....	13
1.4. Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias.....	15
1.5. Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios.....	17
1.6. La medición de las competencias de los titulados superiores.....	19
1.7. La inserción profesional de los docentes.....	22
1.8. Políticas de inserción a la docencia en América Latina: la deuda pendiente.....	24
1.9. Los obstáculos para desarrollar una perspectiva curricular sensible a las diferencias y las posibilidades de cambio en la práctica.....	26
1.10. Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador.....	28
1.11. Estándares de calidad educación. Estándares de desempeño profesional.....	30
CAPÍTULO II.....	30

2. METODOLOGÍA.....	34
2.1. Diseño de la investigación.....	35
2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	35
2.3. Preguntas de investigación.....	37
2.4. Contexto.....	38
2.5. Población y muestra.....	41
2.6. Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos.....	42
2.7. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.....	42
CAPÍTULO III.....	44
3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	44
3.1. Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.....	45
3.1.1 Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta.....	45
3.1.1.1 Ubicación geográfica.....	46
3.1.1.2 Edad.....	47
3.1.1.3 Sexo.....	48
3.1.2 Características académicas de los titulados.....	48
3.1.2.1 Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.....	48
3.1.2.2 Tiempo de duración de los estudios de licenciatura.....	49
3.1.2.3. Número de titulados con trabajo durante los estudios de la carrera.....	49
3.1.2.4 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.....	50
3.1.2.5 Estudios concluidos posteriores al egreso.....	50
3.1.3 Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.....	50
3.1.3.1 Número de titulados con empleo durante la carrera.....	50

3.1.3.2	Número de establecimientos en los que trabaja el titulados	51
3.1.3.3	Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica.....	51
3.1.3.4	Tiempo que llevó al titulado alcanzar el primer empleo.....	52
3.1.3.5	Actividad del trabajo actual.....	52
3.1.3.6	Rol de desempeño del titulado en el ámbito laboral.....	52
3.1.3.7	Estatus del titulado en el trabajo actual.....	53
3.1.3.8	Número de titulados que no trabajan en la profesión docente.....	53
3.1.3.9	Número de titulados que no trabajan en la actualidad.....	53
3.1.3.10	Razones por la que no se encuentran laborando en la actualidad.....	54
3.2.	Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral.....	54
3.2.1	Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador.....	54
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.....	55
3.3.	Valoración docente de la profesión:.....	56
3.3.1	Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado.....	56
3.4.	Satisfacción docente.....	57
3.4.1	Nivel de satisfacción del titulado con la coincidencia entre la actividad laboral y los estudios de ciencias de la educación.....	57

3.4.2	Nivel de satisfacción del titulado con el estatus que le provee la profesión docente.....	57
3.4.3	Nivel de satisfacción del titulado con el prestigio que tiene la profesión docente.....	58
3.4.4	Nivel de satisfacción del titulado con las posibilidades de ascenso laboral.....	58
3.4.5	Nivel de satisfacción del titulado con el nivel de interés en el trabajo.....	59
3.4.6	Nivel de satisfacción del titulado con la diversidad de actividades que la labor docente presenta.....	59
3.4.7	Nivel de satisfacción del titulado con las posibilidades de salidas profesionales o diversidad de empleos que la titulación docente presenta.....	59
3.5.	Expectativas y requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores.....	61
3.5.1	Necesidades de educación continua de los titulados.....	61
3.5.2	Requerimientos de educación continua plantean los empleadores.....	61
3.6.	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.....	62
3.6.1	Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.....	64
3.6.2	Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado.....	65
3.6.3	Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.....	66
3.6.4	Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.....	67
3.6.5	Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado.....	68
3.6.6	Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo	

en equipo.....	69
3.6.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado.....	70
3.6.8 Aspectos sociohumanísticos que considera el titulado en su labor profesional.....	71
CONCLUSIONES.....	73
RECOMENDACIONES.....	76
CAPÍTULO IV.....	77
4. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN.....	77
4.1. Justificación.....	78
4.2. Objetivo.....	79
4.3. Metodología: Matriz del marco lógico.....	79
4.3.1. Análisis de involucrados.....	80
4.3.2. Análisis del problema.....	81
4.3.3. Análisis de objetivos.....	83
4.3.4. Análisis de estrategias.....	85
4.4. Plan de acción.....	87
4.4.1. Matriz del marco lógico.....	88
4.5. Resultados esperados.....	89
4.6. Bibliografía de la propuesta.....	91
BIBLIOGRAFÍA.....	93
ANEXOS.....	97
Anexo 1: Fichas de contactos para titulados y empleadores.....	98
Anexo 2: Instructivo para realizar la investigación de campo a titulados y empleadores.....	99
Anexo 3: Instructivo de aplicación de encuestas a los titulados y Empleadores.....	100
Anexo 4: Evidencias fotográficas.....	101

RESUMEN

El presente trabajo se fundamenta en el paradigma constructivo y en una metodología que consta de un diseño y procedimiento de investigación de los siete titulados de la UTPL del año 2009 al 2011 en la Provincia de Pastaza, esto es tipo de investigación:

Descriptiva, cuantitativa y cualitativa, cuya modalidad es de Proyecto socio educativo y sociohumanístico, ya que se diseñó un plan de acciones que ayude a mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje significativo en base a la aplicación de las técnicas metodológicas y pedagógicas activas por parte de los docentes desde su formación continua.

El plan de acción de desarrollo tiene como soporte la investigación bibliográfica y la investigación de campo. Primeramente permitiendo fundamentar el enfoque sobre el problema planteado y la segunda la realización investigativa, en el lugar de los hechos.

La información fue procesada estadísticamente y representada en cuadros y gráficos relacionando al problema, a los objetivos, las preguntas, a las directrices, el marco teórico y las variables, con las conclusiones y las recomendaciones.

Palabras claves: Inserción Laboral, Educación Básica

ABSTRACT

This work is based on the constructive paradigm and a methodology consisting of a research design and procedure of the seven graduates of UTPL of 2009 to 2011 in the province of Pastaza, this is kind of research:

Descriptive, quantitative and qualitative, whose modality is educational partner and sociohumanístico project as designed an action plan to help improve the process of teaching and meaningful learning based on the application of methodological and pedagogical techniques by active of teachers from their training.

The development action plan is to support library research and field research. First base allowing the focus on the problem and the second conducting research in the scene.

The data were statistically processed and displayed in tables and graphs relating to the problem, the objectives, the questions, the guidelines, the theoretical framework and the variables, with conclusions and recommendations.

INTRODUCCIÓN

Las universidades desempeñan un papel importante en el desarrollo de la sociedad mediante la formación profesional que brindan a sus estudiantes, dándose una relación directa entre formación académica y trabajo. Los estudiantes que se titulan en centros de educación superior son los que pasan a formar parte del mercado laboral a través de la inserción en los puestos de trabajo.

La investigación que se plantea es el de conocer cuáles son exactamente dichos conocimientos, que han tratado de ser definidos de muchas formas: cualificaciones, destrezas, aptitudes, capacidades y, más recientemente, competencias, conceptos al que este trabajo hará referencia en detalle.

Por lo mismo, el maestro juega un papel fundamental, ya que como guía y facilitador, de él depende que los conocimientos sean comprensibles, significativos y sobre todo que les sirva para la vida de los estudiantes. Por ello, la misión del docente es histórica, en la medida que trabaje para formar seres humanos reflexivos, analíticos y críticos con ideas extraordinarias para crear un cambio positivo dentro de la familia, comunidad y sobre todo comprometidos con los aportes que necesita la sociedad.

En el desarrollo investigativo se ha podido descubrir que los docentes para realizar con éxito esta tarea, deben crear un ambiente altamente motivador, activo y creativo; donde las actividades de aula se conviertan en algo atractivo, práctico, motivador y donde exista una buena interacción en la enseñanza-aprendizaje. Además que ésta sea efectiva mediante la participación en el marco del respeto a los derechos humanos, la continua formación e innovación educativa con visiones que garanticen la adquisición de los conocimientos.

Por ende se infiere la orientación fundamental de este trabajo investigativo: la necesidad de que el docente utilice en su labor educativa las técnicas de aprendizaje como estrategias metodológicas y pedagógicas; mejore su trabajo en el aula, y por consiguiente, tenga conciencia de que la verdadera educación implica una acción positiva distinta al simple hecho de “ dictar clases” para transmitir conocimientos. La

importancia de este trabajo radica en diseñar una propuesta que permita mejorar la labor docente y el proceso de la enseñanza y aprendizaje de los y las estudiantes.

Todo este contexto hace necesario un aprendizaje distinto y permanente en el cual la educación universitaria esté informada de las expectativas del mundo del trabajo con el objeto de anticiparse y responder a la exigencia de capacitar a los profesionales para futuras tareas laborales, nuevas orientaciones de empleo y contribuir a la innovación de la sociedad.

Por eso, la misión de la UTPL es la de potenciar los procesos de formación humana y profesional, de manera que los titulados estén en condiciones de enfrentar con éxito los desafíos que la labor profesional exige y que sean capaces de proyectarse a futuro. La excelencia universitaria será medida al momento en que se ejerza la profesión, de acuerdo a las competencias adquiridas durante su proceso de formación, de tal manera que sean profesionales competentes, innovadores y competitivos.

Al concluir con la titulación en ciencias de la educación mención Ciencias Humanas y Religiosas se quiere demostrar los conocimientos, habilidades, destrezas y las competencias recibidas a lo largo de estos años arduos, sacrificados para saber valorar y demostrar la preparación obtenida a través de este trabajo final, por medio de una propuesta de estudio e investigación educativa a los titulados de la UTPL y a sus empleadores, a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la educación en la mención de Educación Básica de la UTPL.

Los medios utilizados para este trabajo:

- El manual de trabajo investigativo donde se ha guiado, motivado y orientado;
- El tutor de la investigación, sus orientaciones, motivaciones directas y continuas a través de correo electrónico, de vía telefónica, encuentros directos personales;
- El entorno virtual de aprendizaje donde se puede informarse y comunicar lo más pronto, las propuestas de la UTPL que se debe seguir trabajando, enviando y comunicando por parte de la universidad y del egresado.

Los instrumentos de investigación utilizados para aplicar a los titulados y empleadores:

- La ficha de contacto
- La encuesta de la entrevista
- Los instrumentos para aplicar a los titulados y empleadores.

Dificultades, la espera a otros egresados que están atrasados y eso no parece justo, a la que todos se atrasan;

Tardanza de la entrega del listado de los titulados para encuestar, por parte de la Universidad.

Incumplimiento del cronograma inicial programado por la misma universidad

Se sugiere, frente a estos inconvenientes, revea la universidad, así como hay exigencia para los estudiantes, que también por parte de la Universidad haya puntualidad con lo que ha programado, se sabe que no es fácil y así es para todos, que mutuamente sepamos comprender y ser más puntuales. La exigencia y puntualidad es para todos.

Se ha logrado realizar el objetivo propuesto; y se ha trabajado por caracterizar el puesto de trabajo del profesional, indagar los requerimientos de educación continua, establecer relaciones entre la formación académica y actividad laboral de los titulados y empleadores, desde su criterio personal y de los empleadores:

- Conocer la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista de éstos y de sus empleadoras.
- Conocer la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor, desde su punto de vista y de sus empleadores.
- Conocer el nivel de formación que tienen los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor.

Conocer las características del titulado partiendo de las categorías de investigación:

- Las características de los egresados, individuales, académicas y laborales, los requerimientos de educación continua de los egresados y empleadores.
- Las relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los egresados, desde los criterios personal y de los empleadores, frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor desde el punto de vista personal y de sus empleadores, y su nivel de formación para ejecutar su labor.

Contacto con los encuestados partiendo de las fichas de contacto:

- Localizar a los titulados y sus empleadores,
- Dar a conocer el objetivo de su búsqueda,
- Caracterizar sus datos personales, lugar donde trabajan, donde se puede localizar, fecha y hora.

- Encuentro personal de forma respetuosa, amistosa, preparada con el objetivo propuesto de investigación a aplicar las encuestas y entrevistas personales tanto a los titulados y a sus empleadores para lograr recolectar los datos educativos.

Es importante saber y conocer cómo se encuentra la vida del docente y como ha tenido que luchar para lograr sus sueños propuestos de encontrar un trabajo laboral desde su vocación de servir en esta carrera noble y digna que es orientar, guiar, motivar a tantos niños, jóvenes, padres de familia y comunidad, para el mayor crecimiento de la sociedad en la actualidad del siglo XXI y con las propuestas gubernamentales internacionales y aún más en nuestro país ecuatoriano que ha tomado hincapié “ en el derecho y de calidad educativa de los/as ciudadanos/as”

(Constitución Política ecuatoriana artículo 26 y artículo 27).

CAPÍTULO I
SÍNTESIS BIBLIOGRÁFICA

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

Alonso Luis Enrique, L. E., Fernández Rodríguez, C. J., & Nyssen, J. M. prólogo de José Joaquín Brunner. (Febrero de 2009).

El debate sobre las competencias problemáticas del empleo juvenil, ha asolado a las generaciones de jóvenes que se han ido incorporando al mercado de trabajo durante las últimas tres décadas, es el desafío al que se enfrentan dichas reformas que no es pequeño: garantizar que la enseñanza universitaria capacite a sus alumnos a disponer de un conjunto de conocimientos que permitan una adecuada inserción en el mercado laboral. El debate que se plantea entonces, por supuesto, es el de conocer cuáles son exactamente dichos conocimientos, que han tratado de ser definidos de muchas formas: cualificaciones, destrezas, aptitudes, capacidades y, más recientemente, competencias.

Como Alonso C.J; (2009, p. 41,42) dice “ En gran parte del debate europeo sobre la educación está centrada en el papel de juego la educación en la economía del saber. De este modo, los jóvenes universitarios no sólo deben poseer unos conocimientos teóricos suficientes, sino, además, toda una serie de „nuevas“ destrezas” .

“ Por esta razón, la acción de la universidad no debe limitarse a la transmisión del saber; debe generar opinión, demostrar su compromiso con el progreso social y ser un ejemplo para su entorno” . (Ley orgánica 4/2007). “ Los discursos institucionales: el enfoque analítico sobre el nuevo papel de la universidad” .

Del mismo modo, se anima, en este sentido, a hacer partícipes del desarrollo de las universidades a empleadores y estudiantes, involucrándoles en procesos que hagan a Dichas universidades tomar la medida del entorno en que se inscriben y de las demandas de aprendizaje a lo largo de la vida y de equidad en el acceso al mismo de la sociedad y la economía a las que sirven. Por lo tanto, 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” (OIT, 2005: 5). “ El mercado laboral valora, según las teorías

del capital humano” (por ejemplo, Becker, 1983), el nivel de formación del

trabajador, en cuanto que ésta le proporciona unos conocimientos técnicos que permiten su

mayor empleabilidad, al ser capaz de afrontar trabajos más complejos y creativos. Este es un elemento significativo: la dificultad para establecer un proyecto o una carrera profesional, Alonso (2009, p. 92) dice “ se observa en muchos casos una

importante falta de vocación y apatía que se combina fatalmente con la angustia por encontrar un trabajo, que además impulsa a la sobre cualificación...”

Y es que, a la hora de seleccionar una rama de estudios, la vocación no siempre es el elemento indispensable, sino que influyen otros factores relacionados con las expectativas profesionales y, en bastantes casos, la necesidad de elegir algo e incluso el azar, por necesidad de dinero, de trabajo y otros. Y se ve que, Alonso (2009, p. 93) presenta “ el futuro profesional del joven puede verse condicionado muy negativamente

por los resultados de un examen” .

Para muchos de los egresados, el problema grave de numerosas carreras es que son muy generales y con una escasa orientación al mundo laboral. De acuerdo con la mayoría de los jóvenes, para ser feliz, necesita un trabajo que sea lo suyo, que le guste, que disfrute con lo que está haciendo, aunque el sueldo sea un poquito más bajo, pero que sienta realizado en lo que está haciendo porque es su carisma, su vocación.

Para los empleadores: de este modo, los jóvenes universitarios no sólo deben poseer unos conocimientos teóricos suficientes, sino además una serie de nuevas destrezas tales como liderazgo, trabajo en equipo, sociohumano o manejo del estrés, carisma vocacional, que en su informe se detallen con profundidad. Pero lo que sin duda más se valora en general, son las actitudes y la predisposición al trabajo, en forma de competencias de personalidad; aspectos difícilmente mensurables desde una esfera que no sea la meramente subjetiva. Alonso (2009, p. 122, 123,124) cita también “ si

estas actitudes engloban aspectos como los citados a continuación: Iniciativa, responsabilidad, Disponibilidad, Capacidad de adaptación al cambio y movilidad geográfica, Saber desenvolverse en situaciones sociales y fácil inclusión en los grupos, Presencia, se respondería al carisma profesional” . Y Los empleadores en los grupos han puesto de manifiesto que esta situación de falta de competencias de personalidad responde a un modelo cultural.

El debate sobre las competencias vigentes en la actualidad, basadas en “ el mínimo esfuerzo” y en el que los jóvenes “ están habituados a pedir y a conseguir” . En definitiva, Alonso (2009, p. 133) manifiesta “ hay un reconocimiento generalizado de que, en muchos casos, las prácticas en las empresas no están dando al alumno universitario, en su nivel de pregrado, la formación que debería ser requerida” . Y que la educación está muy enfocada a aspectos teóricos y muy poco alineada a la realidad: lo que hay que hacer es conocer los problemas reales de las empresas, de la sociedad y de las culturas, para formarlos desde esa realidad.

A esta concepción que observa el trabajador cualificado como un recurso escaso se suma.

- En primer lugar, la preponderancia de una competitividad económica ineludible a la que hay que hacer frente;
- En segundo lugar, la necesidad del aprendizaje de aspectos esenciales en el momento actual que no han aparecido tradicionalmente ligados a la educación superior.
- Y, en tercer lugar, el papel esencial otorgado a la responsabilidad individual del titulado con respecto al éxito en su empleabilidad.

La responsabilidad particular del empleador sobre esta situación problemática de desencuentro generacional e incertidumbre laboral de los titulados, en su propio discurso, quedaría así minimizada por las circunstancias estructurales del mercado y la globalización, por la inadecuada preparación recibida por los titulados en la universidad y Alonso (2009, p. 148) cita “ por la poca orientación de estos últimos hacia

el esfuerzo y el compromiso con el trabajo: Como afirma uno de los autores que mejor ha diagnosticado la sociedad actual” , (Zygmunt Bauman): la nuestra es una versión privatizada de la modernidad, en la que el peso de la construcción de pautas y la responsabilidad del fracaso caen primordialmente sobre los hombros del individuo y como “ Bauman (2003: 6) dice, “ por no tener vínculos inquebrantables y establecidos para siempre” .

En este sentido, son palpables las carencias en el ámbito de la comunicación entre todos los actores implicados en el escenario que se viene describiendo. Titulados, empleadores, universidades, responsables políticos y sociedad en general no dudan en dar muestras de su interés en el desarrollo y la mejora de la enseñanza superior, aunque desde ópticas, en ocasiones, ajenas entre sí.

Finalmente, se advierte un desencuentro notable entre el discurso institucional de la nueva reforma de la educación superior y las prácticas cotidianas tal y como las perciben y realizan empleadores y titulados. Se espera que esta investigación sirva para aclarar puntos de vista y que contribuya al esfuerzo de todos en encontrar un modelo de aprendizaje que avance hacia un ejercicio de la ciudadanía capaz de conciliar objetivos económicos, sociales y culturales desde la inserción de procesos laborales.

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

ANECA Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación.

(Madrid - Marzo, 2009).

La inserción como fenómeno social manifiesta una complejidad tal que su estudio solamente ha posibilitado, por ahora, la elaboración de teorías y modelos explicativos.

Dichas elaboraciones intentan dar razón del comportamiento de los principales agentes sociales (demandantes de empleo, empleadores, poderes públicos) en los procesos de toma de decisiones frente al mercado de trabajo, que en síntesis y siguiendo ANECA (2009, p.39) cita a “Davia (2004) nos dice seguidamente:

Decisión de formación frente al empleo, Decisión de acceso al mercado de trabajo, Decisión de permanencia en el empleo, funcionamiento del mercado de trabajo....” teniendo como telón de fondo esta preocupación constante, los temas abordados en los trabajos de investigación pueden ser clasificados en los siguientes tópicos:

1. Demanda del sistema de empleo.
2. Empleo y carrera de los graduados.
3. Tareas y funcionamiento en el trabajo.
4. La transición de la educación superior al empleo.
5. El impacto de la educación superior.

De acuerdo con esta clasificación, los estudios relativos a la inserción laboral de los titulados universitarios encajan en los análisis sobre las demandas del mercado laboral y sobre la transición de la educación superior al empleo, ANECA (2009, p. 44)
“ la

principal estrategia para lograr trabajo, en el caso de los graduados españoles, era a través de amigos o familiares” .

El diseño de investigación mediante grupos de discusión trataron de captar las principales situaciones desde las que se producen los discursos en relación con un problema o situación, es por ello que la representatividad a la que se aspira esta metodología no es de orden estadístico sino estructural.

La finalización de la carrera universitaria y la consecución de un empleo aparecen entonces como los momentos en los cuales se pone en juego el pasado para proyectar la biografía personal y laboral de cada titulado universitario hacia su propio futuro. Es necesario resaltar como primera característica general de este proceso de transición la carga psicológica que conlleva, dado que se trata del paso a la adultez madura y a la adquisición de la autonomía personal, las vicisitudes en este proceso de inserción laboral ponen también de manifiesto el conflicto entre el deseo y la realidad.

La solicitud de una valoración de la formación recibida durante el período universitario y que fue respondida por una amplísima mayoría de interlocutores con un juicio negativo sobre la formación recibida, motivado principalmente por la escasa utilidad percibida de los estudios superiores para la consecución de un puesto de trabajo...” excesivamente teórica, excesivamente generalista, irrelevancia de una parte sustancial de la formación recibida, carencias en enseñanza de idiomas, incompetencias por parte del profesorado” . ANECA (2009, Pág. 61, 62)

Uno de los hechos que muestran esa dificultad, según expresan casi todos los grupos, es la incongruencia de los perfiles que demanda el mercado: las ofertas de empleo requieren unos perfiles que parecen imposibles. ANECA (2009, p. 82) afirma “ Este tipo de ofertas demandan perfiles no sólo excesivamente específicos, sino increíbles por la confluencia entre experiencias, estudios y baja edad” . En otro lugar los grupos expresan su creencia de que esos requerimientos no buscan en realidad esos perfiles, sino simplemente discriminar lo más posible.

La búsqueda de empleo: estrategias y factores de inserción laboral, la exigencia de experiencias de las prácticas laborales, mientras que de entre los factores que eran

considerados como, el éxito en los estudios (buen expediente académico) y las nuevas competencias flexibles tienden a considerarse como factores de poca relevancia.

“ En cambio, los factores más valorados resultan ser el conocimiento de idiomas y las estancias en el extranjero, sobre todo, la posesión de másteres y/o cursos de postgrado, por un lado, la actitud y la personalidad, por otro” . ANECA (2009, p. 90).

Los aspectos de personalidad no sólo son objeto de valoración por parte de los empleadores en el momento de la selección de personal, sino que además resultan ser elementos clave en la disposición activa de los titulados para la búsqueda de empleo.

El itinerario profesional seguido por los titulados en su inserción laboral es diverso. De acuerdo con las experiencias narradas por los participantes en los grupos, ANECA (2009, p. 100) dice que “ podemos diferenciar tres itinerarios posibles:

- Empleo asalariado en la empresa privada.
- Empleo público a través de la realización de oposiciones.
- Autoempleo” .

Una fuerte implicación en el mundo del trabajo, es uno de los cambios más significativos observados en los nuevos ámbitos laborales. Por ejemplo como el problema de “ la maternidad, para las mujeres surgen otro tipo de obstáculos en el proceso de inserción laboral, se identifican sobre todo con la empresa privada” . ANECA (2009, p. 116). Hay dificultades, problemas de la inserción laboral y brecha entre el mundo educativo y el mundo del trabajo por diferentes realidades personales que se presentan en la sociedad.

1.3. La problemática inserción laboral de los y las Jóvenes

Jürgen Weller Investigador (CEPAL)

La problemática de la inserción laboral de los jóvenes en América latina, utilizando datos, principalmente de, Argentina, Costa Rica y Venezuela.

El aumento general del nivel educativo de la población económicamente activa se concentra obviamente en los jóvenes que entran al mercado de trabajo. Sin embargo, en los años 90 y a inicio de la presente década el desempleo juvenil sigue muy alto, sobre todo en el caso de las mujeres. Entonces entre las principales hipótesis sobre

los problemas de la inserción laboral de los jóvenes se encuentran las siguientes para Weller (p. 2):

- “ La oferta no se ajusta a la demanda (educación, actitudes, capacitación).
- Funcionamiento del mercado de trabajo (ajuste de expectativas, información incompleta y matching, altos costos).
- Situación macroeconómica (bajo crecimiento y volatilidad).
- “ No tan grave” (ilusión óptica, matching generacional jefes - no jefes)

Además, los jóvenes que realmente necesitan trabajo, que son jefes de hogar, generalmente tienen una tasa de desempleo muy baja. Weller afirma, “ en contraste, el desempleo es muy alto entre los jóvenes que no son jefes y que viven todavía con los padres y no necesitan tan urgentemente tener ingreso” .

Por lo tanto no sería tan comparable la tasa de desempleo juvenil respecto a la tasa de desempleo de adultos, sobre todo adultos jefes de hogar. Hay importantes diferencias entre los jóvenes jefes de hogar y los que no son jefes de hogar. Los que son jefes tienen mayor participación laboral, mayores tasas de ocupación y menor desempleo que los que no son jefes.

En muchos hogares, sobre todo hogares pobres, el aporte del trabajo juvenil es muy importante para el mantenimiento económico de la familia. “ Sin embargo, el pertenecer a hogares pobres dificulta la inserción productiva aún con los mismos niveles de educación, dentro del mismo grupo de edad y con el mismo sexo” . Weller (p. 7).

La educación, el desempleo es alto para todos los grupos educativos, salvo los más educados que tienen típicamente el desempleo más bajo. Pero para este grupo más educado frecuentemente se registra un mayor tiempo de búsqueda, que puede explicarse con el supuesto de que tienen expectativas mayores, han estudiado mucho, quieren un trabajo bueno y entonces están dispuestos a esperar más.

“ Y como frecuentemente también hay un vínculo entre el nivel educativo de los jóvenes y bienestar del hogar, a veces pueden darse el lujo de quedar desempleado porque los padres los mantienen durante este período” . Weller (p. 7).

La educación sigue siendo el elemento clave para una mejor inserción laboral, pero los resultados muestran que los incentivos existentes de por sí son demasiado débiles como para funcionar en forma “ automática” . De hecho, el nivel educativo es el factor

principal que ayuda a entrar al sector de alta productividad el cual está estrechamente vinculado con mejores oportunidades de ingresos.

Las expectativas, respecto a una mejoría relativa de la situación laboral de los jóvenes no se hacen realidad. En fin, Weller dice que, “ no hay un problema general de acceso

al mercado laboral, salvo los generados de la condición general del mercado de trabajo que afecta a todos, tanto a jóvenes como a adultos” .

Recuerda que, la educación sigue siendo el elemento clave para una mejor inserción laboral, pero los resultados muestran que los incentivos existentes de por sí son demasiado débiles como para funcionar en forma “ automática” .

Por esto, es importante intervenir en el sentido de estimular la permanencia de educación en forma adicional, siempre en expectativa de ser más cada día.

1.4. Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias *Jürgen Weller* (Marzo/2006)

Weller (2006), analiza también los procesos de inserción laboral de los jóvenes en Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú.

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

Estas propuestas obviamente se orientan a la situación y la institucionalidad específicas de cada país. Y se ha analizado algunas tensiones presentes en la inserción laboral de los jóvenes: Weller (2006, p. 3#1) afirma que “ los jóvenes tienen mayores niveles de educación formal que las cohortes anteriores, pero que también tienen mayores problemas de inserción laboral, a pesar de la importante ampliación de la cobertura” “ de 93% de la educación primaria y de 65% de la educación secundaria (CEPAL, 2005), existen serios problemas de calidad de la educación” .

Otra tensión entre la alta valoración que los jóvenes dan al trabajo en sí y las experiencias, frecuentemente frustrantes, con empleos concretos, que en algunos

casos tiene que competir con otras que prometen ganancias mayores y más fáciles, pero, pese a todo esto Weller (2006.p.3#2) ve que “ para muchos jóvenes el trabajo sigue siendo piedra angular para el desarrollo de su identidad personal” .

Por otro lado, las mujeres jóvenes están desarrollando en forma cada vez más marcada un desarrollo personal autónomo, y para independizarse de los roles tradicionales estrechamente vinculados con el hogar, el empleo.

Sin embargo, se enfrentan a problemas especiales de inserción laboral siendo este problema especialmente grave para mujeres con educación formal baja, para las cuales hay muy pocas oportunidades de empleo productivo empresarial. Esto subraya la importancia de un enfoque de género – “ con énfasis en las mujeres jóvenes de menor nivel educativo y laboral” . Weller (2006, p. 5 # 4).

“ El mercado exige – entre otros – experiencia laboral pero, para muchos jóvenes que buscan trabajo por primera vez es sumamente difícil acumular esta experiencia” .

Sin embargo existe un interés creciente de jóvenes en la independencia laboral y en la participación en micro y pequeñas empresas, y un discurso que estimula esta orientación. Esto no significa que los emprendimientos juveniles no sean una alternativa interesante y que no parece serlo en forma masiva, sobre todo si se aspiran a ingresos decentes y con una estabilidad mínima. Por tanto, los jóvenes enfrentan la tensión entre sus preferencias culturales y las pautas exigidas por un mercado de trabajo marcado por la cultura dominante.

“ Los jóvenes de la actualidad han hecho sus primeras experiencias laboral en esta “ nueva normalidad” (CIDE, 2004) laboral, y para algunos representa un marco adecuado para sus aspiraciones de autonomía y creatividad” Weller (pág. 8 #10).

De todos modos, para la mayoría no es un mercado dinámico de oportunidades múltiples fluctuantes, sino un mercado que no permite desarrollar trayectorias ascendentes y relaciones laborales estables lo que, en el contexto del debilitamiento de los sistemas de protección social que se registra en muchos países, genera una profunda incertidumbre que afecta el desarrollo de su personalidad y su inclusión social.

Para cualquier intervención es indispensable tomar en cuenta la gran heterogeneidad de la juventud de la región. No existe un problema de inserción laboral común para todos los jóvenes, sino una variedad de problemas específicos (Weller, 2003).

Los retos que enfrentan jóvenes de diferente género, nivel educativo, trasfondo socio-económico, cultural, étnico, etc. Difieren marcadamente, de manera que más que buscar “ la gran estrategia” es necesario desarrollar respuestas adecuadas para

muchas necesidades específicas diferenciadas. Para ello se requiere una mejor coordinación de los actores públicos, privados y no gubernamentales, a nivel nacional y local, que relacione los esfuerzos de los jóvenes y sus familias con un entorno más favorable para su inserción laboral.

1.5. Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios.

Vidal Javier García. Coordinador (2003).

García, dice que este aumento de competitividad por acceder a puestos de trabajo, ha dado lugar a que desde las universidades se plantee la necesidad de realizar estudios acerca de la situación real que afrontan sus titulados cuando acceden al mercado laboral: las dificultades en la búsqueda de empleo, la satisfacción de los graduados universitarios con la formación recibida o la adecuación de la misma a las necesidades del mercado de trabajo actual.

No cabe duda de que la inserción laboral de los titulados es un elemento importante en el análisis de las enseñanzas; De hecho, “ el Catálogo de Indicadores del Consejo de Coordinación Universitaria propone un indicador (resultado 7) que se define como el porcentaje de graduados de cada titulación que 3 años después de acabar los estudios están empleados en un trabajo que consideran razonablemente satisfactorio” Vidal (2003, p. 5).

Por todo ello, desde el Consejo de Coordinación Universitaria organiza un seminario, Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios, con el objetivo general de reflexionar sobre la metodología seguida en las distintas universidades que permita conocer los problemas surgidos durante el proceso de análisis y las necesidades de información que se generan.

Estos debates se ampliaron a finales de la década de los 60 y principios de los 70 cuando se planteó la cuestión de cómo una sociedad orientada hacia el éxito era compatible con la igualdad de oportunidades. A lo largo de la década de los 70, la opinión optimista relativa a las relaciones entre la educación superior y el empleo se debilitó, y creció la preocupación en torno al empleo del creciente número de graduados que buscaban trabajo en un momento en el que había grandes problemas de empleo de forma generalizada.

Vidal (2003, p. 15) afirma “ en la década de los 80, se puso énfasis en la diversidad de oportunidades de los graduados, que reflejan tanto la diversidad de la educación superior como los distintos modos en que los estudiantes se preparan para el mundo laboral.

Los vínculos entre la educación superior y el mundo laboral siguen siendo importantes en dos aspectos:

- En primer lugar, se espera que la educación superior ayude a los estudiantes a adquirir “ conocimiento” , “ habilidades” o “ competencias” potencialmente importantes para su uso en el trabajo.
- En segundo lugar, los vínculos entre la educación superior y el empleo pueden describirse como parte de una meritocracia educacional.

Lo ideal es que los estudiantes tengan la oportunidad de tener éxito, desde el punto de vista educativo, sea cual sea su procedencia socio-biográfica. Además, los rápidos cambios tecnológicos también sugirieron que los graduados ya no puedan aspirar a permanecer en una única profesión o en unas pocas empresas: los graduados tienen que ser más flexibles y estar mejor preparados para el aprendizaje continuo.

“ En los 90 ha crecido el interés en la mayoría de países europeos por evaluar la educación superior ya que la información en torno a las relaciones entre la educación superior y el mundo laboral es muy poco satisfactoria” (véase Paul, Teichler y van der

Velden, 2000). Vidal (2003, p. 16). En algunos países (p.ej., Alemania, Noruega, Suiza y Reino Unido), se han llevado a cabo encuestas a graduados de instituciones de educación superior. Y el estudio pretendía ser representativo de los graduados de diversos países con al menos una licenciatura o un título equivalente.

La encuesta abordaba la búsqueda de trabajo y el período de transición entre la educación superior y el trabajo, así como la situación laboral durante los primeros años después de acabar la carrera. También las competencias de los graduados y su uso en el trabajo, las expectativas profesionales de los graduados y la medida en que éstas se han cumplido, preguntan sobre la formación continua, la formación después de la titulación y la opinión de los graduados sobre las perspectivas profesionales es, a largo plazo.

Para, realizar encuestas a graduados a menudo tienen que enfrentarse a una gran variedad de problemas. Vidal (2003, p. 26-27) señala que son, “ difícil hacer un seguimiento de los graduados, no hay listas perfectas disponibles con las direcciones de los graduados, realización de estudios sobre graduados implica trabajo y gastos considerables...debemos tener en cuenta que el mercado laboral puede variar rápidamente” .

Las encuestas a graduados no constituyen el único medio de información de las relaciones entre la educación superior y el mundo laboral. Además, se puede realizar entrevistas para obtener respuestas más complejas, y pueden proporcionar información más o menos representativa en torno a muchos aspectos.

No obstante, las encuestas a graduados desempeñan un papel clave por dos razones: pueden proporcionar información más o menos representativa en torno a muchos aspectos, y son los únicos instrumentos que prometen información relacionada con la entrada, el proceso y la salida de las universidades y los planes de estudios. Por tanto, podemos esperar un interés creciente por las encuestas a graduados.

1.6. La medición de las competencias de los titulados superiores

Centro de Investigación para la Educación y el Mercado Labora.

Jim Allen, Ger Ramaekers y Rolf van der Velden

Universidad de Maastricht, Países Bajos.

Desarrollo de un nuevo modelo conceptual para medir las competencias de los titulados superiores como las razones principales por las que se necesita información

relativa a las competencias de los titulados superiores, algunos trabajos teóricos y empíricos importantes que se han realizado en los últimos años.

Razones para que se siga desarrollando la investigación en torno a las competencias de los titulados superiores: para mantener o mejorar la calidad de los estudios de educación superior en cuanto a la preparación que proporcionan para la participación en el mercado laboral, para evaluar los efectos de los cambios en la política relativa a la educación Superior.

“ Los datos sobre las competencias pueden ayudar a abrir la “ caja negra” de la educación (superior) y a proporcionar una mayor comprensión sobre cómo funciona el mercado laboral” . Allen (p. 31).

La función principal de la educación consiste en preparar a la gente para desempeñar un papel en la sociedad y, más en concreto, en el mercado laboral. Según la teoría del capital humano, las características personales tales como el talento, la educación y la experiencia determinan los resultados de una persona y, con ello, el valor productivo de dicha persona en el mercado laboral (Becker, 1964).

Es importante llegar a comprender bien el papel de los distintos tipos de competencias a corto y largo plazo y la medida en que los estudios superiores ofrecen la combinación adecuada de estas competencias, teniendo en cuenta los objetivos y necesidades de los empresarios y los empleados que están en el mercado laboral. Allen (p. 38) dice que “ para conseguir esto, se debe ahondar un poco más en la bibliografía relativa a las competencias específicas y generales” .

Las competencias específicas a menudo se basan en un sistema de rutinas y habilidades especializadas almacenadas en la memoria, más que en capacidades cognitivas generales y las competencias generales tienen como elemento común el hecho de que pueden aplicarse en una variedad de contextos y a una variedad de contenidos.

“ Con vistas a medir las competencias de los titulados, ningún enfoque es suficiente por sí mismo. La medición de las competencias no sólo se basa exclusivamente en competencias bien específicas o generales incompletas, sino que también contiene problemas desde un punto de vista más metodológico.

Ha habido ciertos intentos por parte de expertos de integrar las competencias específicas y generales en un marco más general. Por ejemplo, (Bloom 1956) desarrolló una clasificación estructurada de las competencias desde una perspectiva del mundo laboral. Bloom distingue seis niveles.

Los dos niveles inferiores, que hacen referencia a la posesión de conocimientos y a la capacidad de entender estos conocimientos, son específicos para un contexto. Los otros cuatro niveles pueden aplicarse en una gran variedad de contextos y, por tanto, son neutrales con respecto al mismo. Estos niveles son la capacidad de aplicar los conocimientos, las competencias analíticas, la capacidad de combinar partes en un todo (síntesis) y la capacidad de evaluar lo que se ha aprendido o alcanzado” . Allen (p. 39).

Es necesario un marco conceptual coherente para medir las competencias de tal modo que se arroje luz sobre la calidad de una gran variedad de estudios superiores. Teniendo en cuenta los objetivos generales, el desarrollo de un instrumento nuevo implica ciertas decisiones clave con respecto a:

Definición general de las competencias: Las competencias proporcionan la base individual tanto para el rendimiento a corto plazo como para el desarrollo a largo plazo.

Dimensiones de las competencias: deben reflejar los conocimientos, habilidades y motivaciones de los titulados y deben cubrir en la medida de lo posible toda la variedad de competencias tanto específicas como generales que pueden ser relevantes para el rendimiento en el trabajo, Allen (p. 48) confirma que la “ Medición de las competencias: Validez, Fiabilidad, Comparabilidad, Eficacia” .

Es necesario desarrollar este modelo y su aplicación; para esto, prevemos un programa de investigación con tres vertientes: definición, dimensión, medición, para mejorar y perfeccionar el instrumento y su uso en la evaluación de la calidad de la educación superior.

En algunos casos, las competencias en cuestión son difíciles, si no imposibles, de aprender en el aula y deben aprenderse con la práctica. “ Algunas habilidades sólo

pueden aprenderse después de haber conseguido una base suficiente de competencias

más básicas y muchos ven que ésta es la auténtica función de la educación superior (Bartel&Sicherman, 1998)” . Allen (p. 53).

Para determinar qué competencias pueden aprenderse mejor en el proceso educativo y cuáles se aprenden mejor en el trabajo, es importante estudiar los modos en que los distintos tipos de competencias se relacionan unas con otras en el proceso en que éstas se desarrollan y se aplican.

1.7. Avalos Beatrice (Enero, 2009). La inserción profesional de los docentes. Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado.

Nº 1 Vol. 13 CIAE-Universidad de Chile

Avalos, dice que como persona, el docente cuenta con una visión particular de su trabajo y un sentido de misión o tarea. Se siente más capacitado en unas áreas que en otras, y con una confianza variable respecto a su preparación inicial (aunque esta percepción puede cambiar con las primeras experiencias).

Desde los otros vértices del triángulo confluyen hacia este nuevo profesional mensajes que provienen del contexto de trabajo y mensajes del contexto social y político referidos a la enseñanza, a la calidad o no de su preparación inicial y a lo que deben o no deben hacer los docentes o lugares de inserción difíciles.

Con el fin de examinar el proceso de inserción teniendo en cuenta lo particular y lo global “ usará categorías que surgen de la teoría institucional (Burch 2007) y de la consideración de los factores que afectan la socialización profesional” . Avalos (2009, p. 45), Se refiere a los elementos de macro política y de contexto social, y al efecto de la micro-política del centro escolar y su entorno en la construcción de la identidad profesional de los nuevos docentes.

En algunos momentos, las referencias públicas a los maestros (medios de comunicación, declaraciones de autoridades) son positivas acentuando la misión que cumplen o su importancia como actores principales en la educación de los niños y jóvenes.

La falta de regulación sobre la oferta de nuevos profesores puede resultar en una sobreproducción de nuevos profesores, es decir, en un número mayor de profesores de los que efectivamente necesita o puede contratar el sistema educacional, Avalos (p. 48) afirma “ Las condiciones de trabajo del sistema educacional (nacional o regional)

en el que se ingresa no sólo afecta las percepciones de los nuevos docentes sino que también el modo como se socializan y desarrollan sus capacidades docentes” , según lo ilustran dos investigaciones realizadas en Estados Unidos.

Los efectos de las condiciones de trabajo (incluyendo la oportunidad de inducción) no deja de ser significativo que un buen número de sistemas incluyan la reducción de horas de trabajo del profesor novel para que pueda afianzarse en su enseñanza, prepararse y cumplir con sus obligaciones de mejor forma (Schwille, Dembelé et al. 2007). Pero esto no ocurre universalmente.

Uno de los elementos de la construcción de identidad son los grandes referentes sociales compartidos como los nacionales, culturales, de género o similares; en tanto, que los “ otros” referentes son “ aquellos cuyas opiniones acerca de nosotros

internalizamos, cuyas expectativas se transforman en nuestras propias auto-expectativas” y también aquellos de los cuales queremos diferenciarnos” (Larraín,

2005, 20) Avalos (p. 51.)

Los países con menos recursos no siempre están en condiciones de rebajar la carga docente de quien comienza a enseñar o de asignar en cada lugar de trabajo un mentor, en un nivel siguiente, es necesario avanzar desde recomendaciones de acompañamiento a una política explícita de inducción y a una estrategia de implementación, algo que en muchos países de distintas maneras ya empieza a ocurrir.

Avalos (p. 56) confirma “ Corresponde a la autoridad educacional (a nivel nacional o a nivel regional / local) orientar la acción de los centros educativos en torno a cómo acoger y acompañar a los nuevos profesores que contrata” .

Esto significa asegurar que cada joven maestro pueda construir y reconstruir su identidad profesional en condiciones en que se le permita preguntar y recibir ayuda, en que se le dé más tiempo que al profesor de experiencia para preparar sus clases y

conocer a sus alumnos, “ y en que idealmente alguien que lo observa en su ejercicio señale lo que hace bien, lo que podría mejorar y cómo podría hacerlo” . Avalos (p. 57).

Aplicando a nuestro país, es importante que sea reconocido y preparado el maestro que le toque trabajar en lugares recónditos, difíciles como en algunos lugares del Oriente Ecuatoriano que aún todavía tienen que caminar muchas horas bajo lluvia y sol, y prepararlos bien para que se inserte o se interculturice con los compañeros profesores o si le toca trabajar solo busca que trabajar en equipo con los estudiantes, padres de familia, que esperan la acogida, apoyo, comprensión, del profesor, que tienen que aprender mucho y que no tienen comodidades como en la ciudad como, los medios de comunicación, medios tecnológicos, etc.

Ahora por otra parte, la ruptura del “ provisionalísimo” o enclaustramiento ideológico, en educación permitió que la discusión se abra hacia temas y macro tendencias que dominan el escenario contemporáneo: “ la ultra-ciencia y la meta-tecnología, información y comunicación...participación ciudadana, y más tendencias con claros efectos y consecuencias para el ámbito educativo y de las cuales ya no era posible prescindir” . (Guía didáctica: realidad Nacional y Ambiental UTPL-ECTS: 4 créditos pág. 126 cuarto párrafo). Pues pendiente también a este punto débil en la educación, que lamentablemente, aún queda mucho de estos casos en nuestra sociedad.

1.8. Vaillant. Denise (12 de Abril de 2009). Políticas de inserción a la docencia en América Latina: la deuda pendiente.

Revista de currículum y formación del profesorado. Profesional Docente de PREAL. (Coordinadora del Grupo de Trabajo sobre Desarrollo)

“ Si el docente ha tenido una formación adecuada, tiene más probabilidades de tener un buen rendimiento para el manejo y apropiación del currículo, así como para la planificación e implementación de procesos de enseñanza aprendizaje pertinentes y relevantes” (Román, 2006) Vaillant (2009, p. 29). Por tanto la enseñanza es una de las claves para el logro de buenos aprendizajes, la mejora de la situación de los docentes y esto es uno de los principales desafíos enfrentados por las políticas educativas latinoamericanas.

“ A esto se agrega la falta de una formación inicial y un desarrollo profesional adecuados que preparen a los docentes para la tarea de enseñar” (Vaillant, 2007). No sólo intervienen factores vinculados con las situaciones de los docentes, el panorama se complica aún más por la falta de continuidad en las políticas.

En América latina uno de los obstáculos fundamentales a la hora de llevar adelante cambios educativos es la inestabilidad en los cargos de los Ministros de Educación. Para analizar la etapa de inserción a la docencia, se debe antes considerar algunos aspectos que hacen a la identidad profesional, a la construcción de la profesión, a la valoración social y a las etapas en la vida de un docente: Vaillant (p. 31) dice que se debe confirmar con “ La identidad y la profesión y la valoración de la docencia” .

“ Bullough (2000) distingue cuatro momentos en el proceso de convertirse en docente: el periodo previo al ingreso a la formación; los estudios académicos; las prácticas de enseñanza y los primeros años de docencia.”

Las políticas integradas para la formación inicial y el desarrollo profesional docente deben prestar particular atención a los dispositivos de apoyo para aquellos que se inician en la docencia.

Los modelos prevalentes: El modelo nadar o hundirse, El modelo colegial, El modelo de competencia mandatada, El modelo mentor protegido formalizado.

La evidencia muestra que existen una serie de rasgos de los programas de inserción a la docencia que han tenido relativo éxito entre los cuales la preparación supervisada de módulos de inducción.

Vaillant (p. 38) confirma que “ el acompañamiento de un “ mentor” o tutor especialista, la participación en seminarios para los docentes la comunicación constante con los directivos del establecimiento y el tiempo dedicado a planificar clases y colaborar con otros profesores” . Es importante este proceso porque son medios y formas de aprender, conocer, experimentar e insertarse.

Entre las estrategias más utilizadas en los programas de inducción, la observación en el aula es una de las más relevantes. América latina evidencia diferentes estadios en el proceso de profesionalización. Obviamente que la crisis de identidad del

profesorado, al igual que en el caso de otras profesiones, va unida a la crisis de la sociedad y específicamente a la crisis de la escuela.

“ Esta sistematización permitirá describir y analizar los patrones regionales, así como las potencialidades y obstáculos asociados al desarrollo de los mecanismos de inserción a la docencia” . Vaillant (p. 40). Se parte del supuesto que el logro en los aprendizajes de los estudiantes, se relaciona entre otros, con la preparación que los docentes reciben a lo largo de su vida profesional y fundamentalmente en los primeros años de ejercicio laboral.

Desde el análisis del “ ser” y del “ hacer” docente, primero desde la perspectiva de la construcción de una “ identidad” docente y luego, desde la valoración que se hace de la profesión en la actualidad.

1.9. García Pastor Carmen (sept.-dic. 2012) Los Obstáculos para Desarrollar una Perspectiva Curricular Sensible a las Diferencias y las Posibilidades de Cambio en la Práctica.

Colaboraciones/Miscelánea. Universidad de Sevilla (España)

García dice que consecuentemente, el profesorado es animado a usar materiales curriculares “ preparados” que no requieren de creatividad o toma de decisiones, todo

lo que debe enseñar está bien delimitado.

“ Tanto en los EEUU como en nuestro contexto, un currículum basado sobre los libros

de texto, orientado hacia la transmisión superficial del conocimiento sigue caracterizando la práctica educativa” García (p. 214), aunque las reformas

progresistas han suavizado las barreras educativas, no han conseguido cambiar las experiencias de los/las escolares menos favorecidos, porque ha seguido dominando un modelo de enseñanza poco sensible a las diferencias.

Como dice. Florian, Young y Rouse (2010) es importante Comprender que el desafío debe centrarse en la respuesta a las diferencias humanas, y esta comprensión se hace visible cuando el profesorado trabaja extendiendo lo que es común para todos, García (2012, p. 215) afirma “ esto supone un esfuerzo pedagógico complejo que

depende de un cambio en la forma de pensar sobre la enseñanza y el aprendizaje

para aquellos que trabajan con alumnado con dificultades con procedimientos “ adicionales” o “ especiales” , hacia la creación de lecciones y oportunidades de aprendizaje que posibiliten que todo el alumnado participe en la vida de la clase” .

Los requerimientos de una mayor responsabilidad sobre la toma de decisiones para conseguir unos contenidos educativos adaptados a las características del alumnado, implica que el profesorado se forme en habilidades que le permitan analizar tales características para adaptar sus conocimientos a situaciones concretas de enseñanza.

La política de una diversidad regulada que tiende a “ asignar diferencias” y a ajustarlas a los sistemas previstos para responder a los/las “ diferentes” , no requiere cambios sustanciales en la pedagogía, se inscribe dentro de una tendencia a la incompreensión “ que comenzó con la LOCE (Ley Orgánica de la Calidad de la Educación, 2002) y que la LOE (Ley Orgánica de Educación, 2006) no corrigió, en algunos aspectos esenciales” . García (p. 217).

Cuando a los profesores se les exige que se limiten a seguir los libros de texto, o a enseñar de acuerdo con programas basados en competencias específicas, sienten que las pautas curriculares reducen su capacidad para adaptar la enseñanza a sus estudiantes” (Ibidem, 123).

El reto de educar, no consiste en una aproximación a los estándares de rendimiento previsto, que se convierte una lucha sin sentido que presiona al profesorado, pervirtiendo su misión de abrir las posibilidades de un desarrollo imprevisible; sino en el acompañamiento en esa forma de aprender diferente de cada cual.

Sólo es posible con cambios sustantivos en la forma de enseñar, en la pedagogía, y para ello se requiere cierta dosis de autonomía profesional. García (2012, p. 222) dice Lo que “ contrasta con la presión que implica el establecimiento de unos estándares, marcado por la obligatoriedad de conseguir unos objetivos mínimos, que no tienen en cuenta las diferentes condiciones del alumnado” .

El profesorado debe conocer cómo crear un buen ambiente y saber que el alumnado valora algunas cualidades, García (2012, p. 124) cita “ como evidencia el trabajo de Rudduck y Flutter (2007), entre ellas la accesibilidad, la humanidad y la coherencia; el

respeto y la sensibilidad hacia las dificultades de aprendizaje. Valora también que el profesorado sea entusiasta y positivo, además de competente y experto en su materia” .

Esto contribuye también a que la clase sea buena, aunque para ello tengan, además, que: facilitar la participación y el compromiso; tener actividad y variedad; desafiar y hacer pensar; dar oportunidades para ejercer la autonomía.

Finalmente nos referimos a la evaluación, porque es importante tener en cuenta que en la medida en que las actividades incluyan tareas que demuestren lo aprendido por parte de cada alumno/a, la evaluación estará vinculada al propio proceso de aprendizaje y no requeriría de pruebas específicas aparte.

Tiene por tanto un carácter formativo y debe servir no sólo para conocer los fallos que comete el alumnado, sino también los que se refieren a la propia la enseñanza en relación con la presentación y explicación de los contenidos y las oportunidades para acceder tanto a éstos como de practicar las habilidades asociadas al dominio de los mismos.

Todo este conocimiento ha de ponerse en práctica tanto en la formación inicial del profesorado, como en su desarrollo profesional, García (2012, p. 228) dice “ de tal modo que le sea posible desarrollar las habilidades necesarias para crear oportunidades de aprendizaje que posibiliten que todo el alumnado participe en la vida de la clase” .

Y por parte del docente pueda aflorar toda su creatividad, su capacidad de enseñar a sus alumnos y llegar con la enseñanza-aprendizaje de acuerdo a la realidad de los estudiantes.

1.10. León Mauricio. (2004) Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador.

En el Ecuador León (2004, p. 153) presenta que “El 27.7% de la población ecuatoriana es joven, con una edad comprendida entre 18 y 29 años de edad” ... El

acceso de grupos importantes de jóvenes al mercado laboral se dificulta por su escasa o inadecuada educación y calificación, así como por su falta de experiencia laboral” .

A esto se agrega el hecho de que los jóvenes pobres, indígenas, afro descendientes, discapacitados, mujeres y de minorías sexuales sufren discriminación en el mercado de trabajo.

En este marco, la iniciativa del Proyecto Regional Integración de los Jóvenes al Mercado Laboral, “ auspiciada por CEPAL y GTZ, busca aportar a la formación de políticas activas e informadas de mercado de trabajo para la juventud” León (p. 154).

En este documento, el último de una serie de análisis cualitativos y cuantitativos elaborada por (FLACSO) y la Universidad Politécnica Salesiana sobre los y las jóvenes y el mercado laboral en el Ecuador, se presenta una propuesta de políticas, programas y proyectos de fomento de la inserción laboral de este grupo poblacional.

León (2004, p. 154) afirma “ que recoge también las opiniones de los participantes en los talleres de discusión de un borrador preliminar realizados en las ciudades de Quito y Guayaquil el 28 y 29 de abril de 2005” . Se plantean tres políticas fundamentales: mejoramiento de la empleabilidad, creación de oportunidades de empleo y fortalecimiento institucional” .

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.

Los y las jóvenes entre 18 y 29 años de edad presentan las tasas de desempleo más altas de entre todos los grupos etarios. Si bien este es un problema de carácter estructural, se ve agravado por un contexto de altas tasas generales de desempleo presentes en los últimos años en el país. “ Hay una gran debilidad institucional de las entidades gubernamentales encargadas de los temas de juventud” . León (p. 157).

La visión, objetivo, principios y políticas de inserción laboral para la juventud se basan en un conjunto de compromisos internacionales y nacionales asumidos por el Ecuador, los cuales se describen en detalle a continuación: Derechos económicos y sociales.

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado. “ Los Estados Partes en el

presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la educación” . León (pág. 158).

Conviene en que la educación debe orientarse hacia el pleno desarrollo de la personalidad humana y del sentido de su dignidad, y debe fortalecer el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Últimamente, el Ecuador cuenta con una Ley de juventud desde octubre del año 2001, la cual establece los siguientes derechos de los y las jóvenes en el país en términos de educación y empleo:

“ Fomentar una educación en valores para el fortalecimiento del ejercicio y respeto de los derechos humanos.

Promover la investigación, formación y la creación científicas.

Finalmente, hay que, fortalecer y promover las organizaciones de jóvenes, poniendo un énfasis especial en las capacidades para formular, ejecutar y evaluar políticas públicas, particularmente de inserción laboral, así como en las capacidades para realizar veedurías ciudadanas de la eficacia, eficiencia, equidad y transparencia de la ejecución de programas dirigidos a los y las jóvenes.

1.11. Estándares de calidad educación. Estándares de desempeño profesional. Son los que orientan la mejora de la labor profesional docente y directivos del sistema educativo Ecuatoriano. (2012).

Ministerio de Educación.

El ministerio de educación ecuatoriano. Considera muy importantes los: Estándares de desempeño profesional.

“ Para diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento

Para tomar decisiones en cuanto: evaluación, apoyo y asesoría, certificación, curso de méritos y oposición para el ingreso al magisterio, formación inicial, formación continua y desarrollo profesional educativo” . Ministerio E (2012)

.Los estándares de desempeño profesional docente.

Un docente de calidad, es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a los estudiantes y contribuye mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos

para nuestro país. El propósito de los EDPD es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizaje declarados por el Currículo nacional para la EGB y Bachillerato.

Además los EDPD establecen las características y desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza-aprendizaje de calidad.

Por eso los estándares:

“ Están planteados dentro del marco del Buen

Vivir;

En el Respeto a las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades;

Asegurar la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas;

Favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y

Vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el ministerio de educación” .

Que no solo vigile sino que sepa reconocer, apoyar, facilitar los instrumentos necesarios, valorar también al docente que está por allá dentro en la selva, no solo enseñando, sino dando la vida por aquellos niños y padres de familia que aún no conocen las comodidades tecnológicas, y que por su puesto valoran más el estudio, el aprendizaje, porque es un tesoro para ellos, saber algo nuevo, y eso solo lo da el docente que realmente a entregado su vida para ellos y con ellos.

Esto implica una formación profesional que comprenda los valores éticos y la dimensión de servicio de las personas y de la sociedad.

“ Primero desde la perspectiva de la construcción de una “ identidad” decente y luego,

desde la valoración que se hace de la profesión en la actualidad.” . (Ap. # 341 pág.

176.)(Aparecida 13-31 de mayo del 2007).

Como también dice en la Constitución Política de nuestro país establece en su artículo 26 que “ la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado” , y en su artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad.

Para establecer qué es una educación de calidad, se necesita primero identificar qué tipo de sociedad se quiere tener, pues un sistema educativo será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta. Por ejemplo, para ser conducente a una sociedad democrática, el sistema educativo será de calidad si desarrolla en los estudiantes las competencias necesarias para ejercer una ciudadanía responsable.

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

El Ministerio de educación ecuatoriano detalla el principal propósito de los estándares que es **orientar, apoyar y monitorear** la gestión de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo: Como a los docentes y autoridades de las instituciones educativas, a los estudiantes, a los padres y madres de familia, a las autoridades educativas y la toma de decisiones.

Y a más el Ministerio de Educación ecuatoriana se encuentra diseñando con cuatro tipos de estándares: de **aprendizaje**, de **desempeño directivo**, de **desempeño docente** y de **gestión escolar**.

En conclusión se ha encontrado dos puntos esenciales: primero las dificultades en la conciliación de las expectativas de titulados y empleadores sobre el funcionamiento de los mercados de trabajo y el uso real de las competencias.

Por otra, se ha puesto en evidencia el desconcierto y un cierto desencanto de las nuevas generaciones de titulados universitarios en lo relativo a las exigencias de dichos mercados.

Además de ello, la variedad de contextos que genera un debate continuo con los actores involucrados en la formación de profesionales, que luego tienen que enfrentar los nuevos retos de la oferta y la demanda laboral. Y para muchos de los egresados, el problema grave de muchas carreras es que son muy generales y con una escasa orientación al mundo labor.

En medio de todo hay la preocupación a nivel nacional e institucional educativo de la nueva reforma de la educación superior y las prácticas cotidianas tal y como las perciben y realizan los empleadores y titulados, frente a muchas dificultades que se ha encontrado en los diferentes artículos investigativos, tanto como a nivel internacional y Latinoamérica, y como no decir en nuestro país ecuatoriano.

“ La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado” , y en su artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad el principal propósito del Ministerio de Educación es de los estándares que es **orientar, apoyar y monitorear** la gestión de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo y está diseñando cuatro tipos de estándares: de **aprendizaje**, de **desempeño directivo**, de **desempeño docente** y de **gestión escolar**.

Finalmente se recomienda Fortalecer y promover las organizaciones de jóvenes, poniendo un énfasis especial en las capacidades para formular, ejecutar y evaluar políticas públicas, particularmente de inserción laboral, así como en las capacidades para realizar veedurías ciudadanas de la eficacia, eficiencia, equidad y transparencia de la ejecución de programas dirigidos a los y las jóvenes.

Tomar importancia, ayudar y facilitar al joven a descubrir su vocación específica para su elección profesional para que sienta realizado en su trabajo laboral y lo desempeñe con responsabilidad y ser feliz con lo que está haciendo para el bien de la sociedad.

Así a la igualdad de oportunidades, a la posibilidad real para el acceso de todas las personas a servicios educativos que garanticen aprendizajes necesarios, así como la permanencia y culminación en dichos servicios.

CAPÍTULO II
METODOLOGÍA

2.1. Diseño de investigación

La investigación se realizó a siete titulados de Ciencias de la educación mención ciencias de educación básica” de los años 2009 a 2011 de la UTPL y a sus empleadores pertenecientes a la provincia de Pastaza, cantón Puyo en el año 2013. Con relación al uso de las técnicas de investigación documental y de campo.

La investigación se desarrolla dentro del enfoque cuanti-cualitativo porque permitió realizar una investigación enfocada en la obtención de datos cuantitativos sobre la aplicación de técnicas activas y de enseñanza-aprendizaje de los docentes, estas a la vez permitieron analizar de manera cualitativa para establecer la relación que existe entre las dos variables, lo que permitió fundamentar la propuesta de solución al problema.

(La página web) añade que: “ La investigación cuantitativa es aquella en la que se recogen y analizan datos cuantitativos sobre las variables” .

Es de carácter cualitativo porque la investigación se realiza en los contextos estructurales y situacionales identificar la naturaleza profunda de las realidades, su sistema de relaciones, su estructura dinámica para levantar la información.

A esto (la página web), añade que; “ ...todo proyecto socio educativo de las investigaciones se realizan en base al método científico que pueden ser de carácter cuantitativo, cualitativo para generar propuestas y alternativas de solución al problema.

Por el nivel de profundidad es una investigación descriptiva porque permitió detallar la problemática investigada, con las dos variables, que en este caso es; el uso de técnicas activas y la enseñanza-aprendizaje de los docentes en los distintos centros educativos de la Provincia del Pastaza y Santo Domingo de los Tsáchilas.

2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

En cuanto a los métodos, se utilizó los diferentes tipos de métodos como son: la observación, la investigación bibliográfica, investigación de campo, criterios, reflexión y aporte experiencial del investigador y del investigado, así como las técnicas de las

encuestas, y entrevistas, cada uno de ellos empleados en los diferentes procesos y etapas de la investigación.

La investigación de carácter documental se apoya en la recopilación de antecedentes a través de documentos gráficos formales e informales, cualquiera que éstos sean, donde el investigador fundamenta y complementa su investigación con lo aportado por diferentes autores. Los materiales de consulta suelen ser las fuentes bibliográficas, artículos, libros, documentos sobre estándares de calidad, documento sobre desempeño de competencias de los docentes, documentos legales del Ministerio de la Educación del Ecuador y otros.

De campo porque la investigación se realizó en lugares no determinados específicamente para ello, sino que correspondía al medio en donde se encontraban los sujetos a investigar, se aplicó las encuestas, las entrevistas y fichas de contactos en el lugar de los hechos y lugares factibles para los encuestados.

Entre las herramientas de apoyo para este tipo de investigación fueron:

- La ficha inicial de contacto: se registró los datos necesarios de los titulados y empleadores esto se logró conseguir a través de contactos telefónicos, facilitados por la UTPL, otros a través del correo electrónico y guía telefónica, fue el momento para informarles la razón del contacto con ellos de forma muy delicada y respetuosa sabiendo que se necesita sus datos personales, su informe laboral como titulado en la UTPL en Ciencias de la Educación mención Educación básica y a sus empleadores, luego se concretiza la hora, lugar, fecha, para el encuentro personalizado con cada uno de los mismos.
- Una encuesta a docentes para obtener información específica sobre el titulado: las encuestas son instrumentos importantes para conocer las características laborales de los docentes profesionales titulados, por medio de la aplicación de las encuestas se logra también obtener información acerca del titulado, caracterizar el puesto de trabajo, las tareas que desarrolla el titulado desde su apreciación y de sus empleadores, su nivel de formación, sus criterios sobre la educación y preparación educativa en Ciencias de la Educación mención Educación Básica en la UTPL.

- Un inventario de tareas del Trabajo Docente que debe ser aplicado tanto a empleadores como a Titulados: es un inventario de tareas y actividades que realizan los docentes profesionales de Educación General Básica. Se aplica este inventario para obtener información en el trabajo de investigación y para Caracterizar el puesto de trabajo docente.
- Una entrevista dirigida a los empleadores: con la aplicación de este instrumento se logra conocer, cuáles son los aspectos que los empleadores toman en cuenta al momento de realizar la contratación de los docentes de educación básica, qué aspectos deben considerar para mejorar la formación de los docentes, qué competencias requiere actualmente el docente de educación básica, si 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, qué aspectos metodológico-didácticos debe desarrollar el titulado, etc.

2.3. Preguntas de investigación

- ¿Cuáles son las Características de los titulados: individuales, académicas y laborales?
- ¿Cuál es la formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral?
- ¿Cuál es la valoración docente de la profesión?
- ¿Cuál es su nivel de satisfacción como docente?
- ¿Cuáles son sus expectativas y requerimiento de educación continua de los titulados y empleadores?
- ¿Cuál es su respuesta al 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.
- ¿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 de los docentes?
- ¿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?

Estos cuestionamientos son los que ayudaran a indagar y requerir la importancia y experiencias del trabajo laboral en la docencia.

2.4. Contexto

En el campo de la investigación se logra captar muchas experiencias y enseñanzas.

Los lugares de trabajo de los siete titulados y empleadores son las provincias de Pastaza y Santo Domingo de los Tsáchilas.

De los siete titulados, dos no laboran y están ubicados en la provincia del Pastaza:

- Uno vive en la ciudad del Puyo sector la Shell provincia del Pastaza, no labora porque es madre, esposa y ama de casa, tomó la decisión de ser responsable primero con su hijo que es la base fundamental para el ser humano criar, cuidar, educar en un ambiente de familia, de hogar que es muy importante para la formación de las personas, como dice (Papa Juan Pablo II 1980) “ La acogida, el amor, la estima el servicio múltiple y unitario – material, afectivo educativo, espiritual a cada niño que viene a este mundo, deberá construir siempre una nota distintiva e irrenunciable...así los niños a la vez crecen “ en sabiduría, en estatura y en gracia ante Dios y ante los hombres” (Evang. Lucas. 2, 52)
Serán una preciosa ayuda para la edificación de la comunidad familiar, para la misma santificación para los padres” y puedan ser buenos ciudadanos.

Manifiesta que la docencia es su vocación, extraña al no poder desempeñar en este campo, pero en cuanto pueda volverá a retomar con mucho gusto.

- Otro desempeña en la dirección municipal del Patronato en la Provincia de Pastaza, manifiesta que este servicio va relacionado con la educación porque todo lo que realiza junto con su equipo de trabajo se dedican a servir con ellos: que son los médicos y el INFA campaña de motricidad temprana llevando la enseñanza y la medicina para los niños/as de las comunidades más lejanas de la provincia e incluso donde no hay vía terrestre, sino solo la vía aérea y acuática.

Esta tarea es satisfactorio, al poder servir a los sectores más olvidados que son del oriente ecuatoriano. Este fue el sueño del titulado de llegar a los lugares periféricos de su provincia.

Y los cinco titulados laboran en la docencia:

- uno se encuentra trabajando en la Provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas Parroquia Alluruquín, sector Lindiche Alto, en la escuela “ Francisco Pérez Borja con los años de 5°, 6°, 7° de básica contando con los tres grados se cuenta, aproximadamente con 23 estudiantes.

Es un sector muy lejano de la parroquia, tiene dificultad de trasportación para el maestro, por eso el maestro ha encontrado la necesidad de vivir en la comunidad los días laborales, que es oportuno para conocer la realidad de las familias y de los alumnos que viven tan distantes que caminan de 2 a 3 horas para llegar a la escuela. Este esfuerzo que hacen los alumnos le fortalece al maestro a formarse para dar lo que vale la pena a los estudiantes.

Y seis titulados están ubicados en la provincia de Pastaza Cantón Puyo en los sectores:

- Uno está ubicado en el centro de la parroquia Santa clara en la institución educativa Municipal escuela “ José marti” ,

El desempeño laboral es aproximadamente con 30 alumnos de 3° de básica, unos asisten del centro de la parroquia, otros de distintas comunidades muy lejanas, que han llegado a vivir allí de diferentes pueblos. A la cual se torna difícil impartir la enseñanza educativa, porque cada uno es diferente, su cultura, sus costumbres e ideas.

El maestro manifiesta que siente la necesidad de una continua formación actual en técnicas metodológicas y pedagógicas para saber llegar con la enseñanza-aprendizaje a cada uno de los estudiantes de acuerdo a sus realidades. (Ministerio de Educación) dice que se debe estar formado “ En el Respeto a las diversidades culturales de los

pueblos, las etnias y las nacionalidades; Asegurar la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas;

Favorecer el desarrollo profesional de todos los actores educativos” . Y en verdad es lo

que necesita un docente, como ha manifestado él y el ministerio de la educación.

- Otro titulado se encuentra ubicado en la labor docente en la comunidad de Pual, una comunidad indígena de expresión quichua por lo que ha sido difícil comunicar e impartir le enseñanza al inicio. Por esta razón el desempeño educativo hay que ir adaptando de acuerdo a su cultura, a su capacidad de acoger el mensaje educativo.

Esta experiencia compartida valga para motivar a los próximos titulados que hay que prepararse en este campo, para enfrentar estas dificultades; la maestra afirma que, es muy importante las experiencias, las teorías, pero hay que prepararse en todo ámbito.

Como hace inca pie Alonso (2009) haciendo referencia a lo de la formación teórica. “ De este modo, los jóvenes universitarios no sólo deben poseer unos conocimientos teóricos suficientes, sino, además, toda una serie de „ nuevas“ destrezas” . Como el

idioma.

(Aneca 2009) también afirma que la formación “ excesivamente teórica, excesivamente generalista, irrelevancia de una parte sustancial de la formación recibida, carencias en

enseñanza de idiomas, incompetencias por parte del profesorado” dificultan en el

trabajo laboral. Es importante saber, para poder hablar el mismo lenguaje, cultura, ideas, costumbres, etc. Desde allí comienza una enseñanza-aprendizaje.

Otra dificultad, no hay factibilidad de transportación, no hay luz eléctrica, es decir no existe los servicios básicos, por lo que es una comunidad muy lejana de la ciudad del Puyo, por tanto es una comunidad pobre, y a más pocas familias, pocos niños, la profesora manifiesta que posiblemente se cierre este centro educativo, por la existencia de poco alumnado; actualmente, están 12 estudiantes de 1° a 7° de básica y la exigencia Ministerial para que exista un establecimiento educativo debe contar con 20 alumnos.

- Dos trabajan en la Ciudad del Puyo, en el barrio Obrero, en la escuela “ Unidad Educativa Provincia de Pastaza” , uno trabaja con 4° de básica con 25 alumnos y el otro con 3° de básica con 30 alumnos.

En este sector, los maestro manifiestan que actualmente no están satisfechos con los dichos avances tecnológicos, ya que se ha tornado una carga de llenar papeles y no hay tiempo para llenar las mentes de los estudiantes ya que cada uno es diferente con distintas, dificultades, ideas, culturas porque todos no son iguales, porque vienen de diferentes pueblos y comunidades.

Otro de las insatisfacciones es que el Gobierno exige llenar papeles, pero no existe una consideración al maestro, es mal remunerado, estamos en la última rueda del coche entonces como pensar en seguir los estudios académicos si todo es caro. Se ha servido ya 30 años, ya es hora mejor, de ir a descansar, se está, estresado con todas estas exigencias absurdas del caso.

En el campo de la investigación se ha logrado captar muchas experiencias, en enseñanzas para la vida del titulado en la docencia, hay momentos maravillosos al impartir los conocimientos cuando se los prepara y dolorosos al conocer las dificultades manifestadas en antes mencionado, por eso es importante estar preparados con la formación en las técnicas metodológicas y pedagógicas actualizados para aplicarlos creativamente de acuerdo a los lugares de trabajo.

2.5. Población y muestra

Se tomará como muestra para la investigación a los 7 titulados de la UTPL del año 2009 al 2011 en la provincia de Pastaza en diferentes sectores: en Santa Clara, en la ciudad del Puyo y en la Ciudad de Santo Domingo de los Tsáchilas en la parroquia Alluruquí sector Lindiche Alto

Lugar de trabajo	Titulados	Labora en la docencia	Empleador
P. Pastaza: Santa Clara Escuela: "José Martí"	Uno	Docencia	Si
P. Pastaza: Puyo Escuela: "Provincia de Pastaza"	Dos	Docencia	Si
P. Pastaza: Puyo comunidad Pual Escuela: "20 de Octubre de Villano"	uno	Docencia Uni-docente	No
P. Pastaza: Puyo sector la Shell	una	Ama de casa esposa y madre	No
P. Pastaza: Puyo	uno	Director del Patronato de la Provincia del Pastaza	No
P. Santo Domingo de los Tsáchilas p. Alluruquí sector Lindiche Alto	una	Docencia	Si
total	7	4	3

Tabla N° 1

Autora: Tito Tamay Esperanza

Fuente: Análisis 1 aplicado a los 7 titulados de la UTPL

La población constituye de 7 titulados y 3 empleadores, de los siete titulados, 5 laboran en la docencia, y dos no laboran en la docencia, una ama de casa, otro es director del patronato Provincial del Pastaza, es decir se trabaja con el 100% de la población encuestada.

2.6. Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos

El presente trabajo investigativo es factible en la creación y elaboración del proyecto propuesto, porque se cuenta con el respaldo de la coordinación central de Ciencias de la Educación de la UTPL, las autoridades del plantel donde laboran los titulados.

Recursos humanos: egresado, titulados, directivos, tutor, Obispo del Vicariato Apostólico del Puyo facilita el hospedaje, una familia, las hermanas religiosas de la comunidad MMC que facilitan lo necesario para realizar la investigación, vecinos, amigos y amigas de los titulados.

Instituciones proveedores para este trabajo es gracia a la coordinación Central de Ciencias de la Educación de la UTPL, la Congregación de Misioneras de María Corredentora, el Vicariato Apostólico del Puyo, los centros educativos donde trabajan los docentes, Patronato Provincial de Pastaza, UTPL Centro del Puyo.

Los materiales utilizados para este trabajo fueron: los instrumento de investigación, encuestas para la entrevista, la información y la comunicación (TIC" s), materiales bibliográficos, internet, teléfono, copias, transporte, manual para la elaboración del informe de fin de titulación, entorno virtual de aprendizaje (EVA), clave del EVA, ejemplos facilitados por la coordinación de Ciencias de la educación, ejemplos facilitados por el tutor.

Para este trabajo investigativo se cuenta con el financiamiento propio del investigador responsable.

2.7. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos

- Espera del listado de los titulados enviados de la UTPL para emprender el trabajo de investigación.
- Contactos a través de llamadas telefónicas a los titulados, que facilita la universidad
- Contacto para la cita con el titulado y empleador en cuanto a fecha, hora, lugar.

- Realización de las entrevistas a los titulados y directivos demostrando una actitud de respeto, de amistad y de buen trato hacia la persona solicitada que permita encuestar.
- Explicación de una manera clara y directa el objetivo de la presencia en el centro educativo y lugar de trabajo.
- Solicitando de una manera cordial los datos para concretar la cita en la ficha de contacto.
- Dar a conocer que hay un instrumento que debe llenar su empleador, que debe facilitar su firma y el sello del establecimiento educativo.
- Encuentro personal en el campo de investigación para aplicar los instrumentos de trabajo tanto para los titulados y empleadores.
- Entrega de la carta dirigida a los directivos por parte de la coordinación de la escuela de Ciencias de la educación.
- Aplicación de los instrumentos investigativos a titulados y directivos
- Entrevista personalizado a los directivos y titulados

CAPÍTULO III
INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Una vez obtenido los datos de la investigación se procede a revisar minuciosamente para procesar mediante la aplicación de frecuencias absolutas y luego la tabulación de datos en la hoja de cálculo Excel.

Los datos son organizados en cuadros estadísticos y presentados en gráficos.

Por último para el análisis de los resultados se toma en cuenta el problema, la relación que existe entre las dos variables y el marco lógico que permitirán llegar a las conclusiones y recomendaciones finales.

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

Se considera como titulado a las personas que finalizaron satisfactoriamente los ciclos de estudio y su trabajo de fin de titulación, se incorporaron y recibieron el título de Licenciado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica.

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

Se ha encontrado la mayoría de los siete titulados encuestados, trabajando en la docencia, considerando cada uno que es su vocación de servir en esta área de la docencia en el cual, ellos han elegido desempeñar en su vida profesional y laboral.

Los que no están laborando actualmente en este servicio son: una por la maternidad, otro porque ha querido hacer realidad su sueño, su promesa profesional desde la mayor posibilidad de servir, desde las necesidades urgentes de su Provincia.

Cuando sea posible lo continuarán trabajando en la docencia; tanto el uno como el otro, están seguros, que esta profesión es su vocación y de que este servicio es útil para el crecimiento educativo de las personas, en la sociedad.

3.1.1.1. Ubicación geográfica

Provincia	Titulados	Establecimiento laboral
Pastaza	1243	Unidad educativa “provincia de Pastaza”
Santo Domingo de los Tsáchilas	1244	Escuela “Francisco Pérez Borja”
Pastaza	1245	Unidad Educativa “Provincia de Pastaza”
Pastaza	1246	Director del “Patronato Provincial de Pastaza”
Pastaza	1247	Ama de casa – esposa y madre
Pastaza	1248	Unidad educativa municipal “José Martí”
Pastaza	1249	Escuela “20 de Octubre de Villano”

Tabla: N° 2

Autora: Tito Tamay Esperanza

Fuente: Análisis 2 trabajo laboral

De los 7 titulados, cinco trabajan en la docencia, dos no laboran en la docencia, una por la maternidad que le dificulta, aunque no debería ser una dificultad pero así se presenta (Aneca 2009) analiza que “ la maternidad, para las mujeres surgen otro tipo de obstáculos en el proceso de inserción laboral, se identifican sobre todo con la empresa privada” pero en este caso esta dificultad es aceptado por su propia responsabilidad de madre con su hijo y su hogar.

Otro titulado labora en la dirección del “ Patronato provincial” , de la Provincia de Pastaza.

Según la tabla presenta a cinco titulados que trabaja en los diferentes centros educativos en la provincia de Pastaza y la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas:

- Unidad educativa “ Provincia de Pastaza” sector el obrero, en la ciudad del Puyo.
- Escuela “ Francisco Pérez Borja” provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas
parroquia Alluruquin, sector Lendiche Alto
- Escuela “ 20 de Octubre de Villano” sector Pual del Puyo.
- Escuela José Martí” sector Parroquial Santa Clara del Puyo.

3.1.1.2. Edad

Intervalo de Edad	Frecuencia	%
Menor a 20 años	0	0
de 21 a 30 años	3	42,8571429
de 31 a 40 años	1	14,2857143
de 41 a 50 años	1	14,2857143
de 51 años y más	2	28,5714286
Total	7	100

Tabla N° 3
Autora: Tito Tamay Esperanza
Fuente: Análisis 3 ubicación de edad



Figura: # 1
Autora: Tito Tamay Esperanza
Fuente: análisis 1 ubicación de edad

Según presenta la tabla, cuatro docentes son jóvenes de 21 a 30 años el 42% y de 31 a 40 años el 14% equivalente a mayoría de número y tres de 41 a 50 años 14% y de 51 años y más el 28%, dos de ellos se sienten cansados ya llevan 30 años en la labor educativa que equivale a minoría tomando en cuenta que no hay menores de 20 años.

De estos siete titulados encuestados la mayoría son jóvenes como lo demuestra la tabla y el gráfico por tanto ellos han demostrado entusiasmo, gusto vocación en esta labor digna y estable, manifestando la necesidad de una continua formación que no lo han logrado por diferentes dificultades del medio.

Con la diferencia de la menoría de los titulados de mayor de edad que para ellos la educación actualmente se ha tornado en mucha carga de llenar papeles y no queda tiempo para llenar las mentes de los alumnos ya que cuando se inició la labor docente que se está hablando, de 30 años atrás la educación fue muy buena porque el maestro podía estar más cercano, con más tiempo para llegar a los estudiantes, a padres de familia y a la comunidad e incluso el maestro era lo máximo para las comunidades porque la enseñanza educativa se daba desde la realidad conocida, pero ahora son exigencias regidas a los programas basados en competencias específicas.

(García 2012) afirma que, “ Cuando a los profesores se les exige que se limiten a seguir los libros de texto, o a enseñar de acuerdo con programas basados en competencias específicas, sienten que las pautas curriculares reducen su capacidad

para adaptar la enseñanza a sus estudiantes” y es verdad se ha confirmado con las experiencias compartidas de los docentes al realizar estas entrevistas investigativas.

Pero los jóvenes docentes se han adaptado a este modo de trabajar que les parece bien para saber exigirse en la formación, preparación y responsabilidad de saber educar bien para el mayor crecimiento educativo dentro de la sociedad

3.1.1.3. Sexo

Opción	Frecuencia	%
Masculino	4	57,1428571
Femenino	3	42,8571429
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

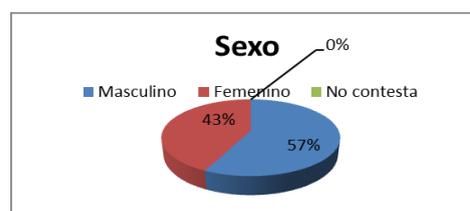


Tabla N° 4
 Autora: Tito Tamay Esperanza
 Fuente: Análisis 4 ubicación de género

Figura N° 2
 Autora: Tito Tamay Esperanza
 Fuente: Análisis 2 ubicación de género

De acuerdo a la investigación a los siete titulados, la tabla y la figura presenta 4 titulados son masculinos el 57% y femeninos 3 el 43%, total se ha trabajado con el 100%, de los encuestados.

3.1.2. Características académicas de los titulados

3.1.2.1. Sostenimiento del colegio en donde realizó los estudios de bachillerato.

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

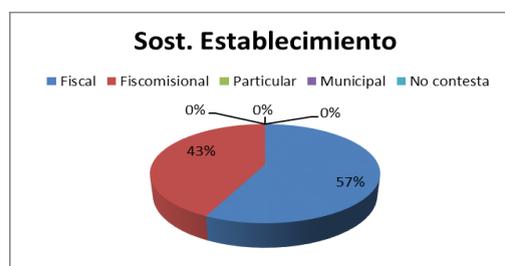


Tabla: N° 5
 Autora: Tito Tamay esperanza
 Fuente: Análisis 5 Sost. Establecimiento

Figura: N° 3
 Autora: Tito Tamay Esperanza
 Fuente: Análisis 3 Sost. Establecimiento

Opción	Frecuencia	%
Regular	7	100
A distancia	0	0
Propios Dere	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Tabla: N° 6
Autora: Tito Tamay Esperanza
Fuente: Análisis 6 Tipo de Educación

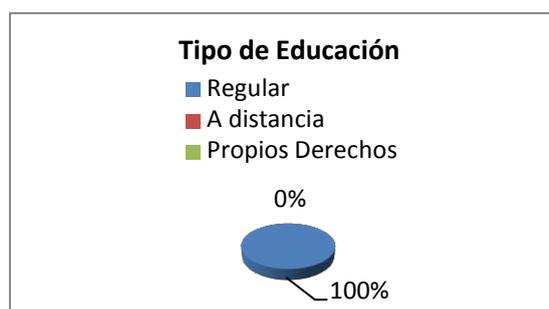


Figura: N° 4
Autora: Tito Tamay Esperanza
Fuente: Análisis 4 Tipo de Educación

De los siete titulados 4 sostiene que estudiaron en colegio fiscal, el 57% y 3 en colegio Fisco misional, el 43%. Y en el tipo de educación regular estudiaron los 7 titulados, es decir el 100%. De la población investigada.

3.1.2.2. Tiempo de duración de los estudios de licenciatura

Titulados	Tiempo de duración estudio licenciatura
1243	3 años
1244	3 años
1245	3 años
1246	3 años
1247	3 años
1248	4 años
1249	3 años

Tabla: N° 7
Autora: Tito Tamay Esperanza
Fuente: Análisis 7 Tiempo de estudio

De los siete titulados todos tienen, la duración de 3 años de estudio para la licenciatura, porque hicieron dos años de curso pedagógico para poder trabajar en la docencia sin la licenciatura.

3.1.2.3. Número de titulados con trabajo durante los estudios de la carrera.

Los siete titulados trabajaron durante el estudio de la carrera de la licenciatura el 100%, y es lo que les motivó y obligó a seguir estudiando la licenciatura, fueron las exigencias educativas, tanto la necesidad de saber enseñar bien y las exigencias del ministerio. “ Además los Estándares de Desempeño Profesional Docente establecen

las características y desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza-aprendizaje de calidad” (Ministerio de Educación). Por tanto los docentes deben estar en continua preparación.

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

Titulados	Nivel de estudio
1243	abogacía
1244	Maestría
1245	Ninguno
1246	Ninguno
1247	Ninguno
1248	Ninguno
1249	Ninguno

Tabla: N° 8

Autora: Tito Tamay Esperanza

Fuente: Análisis 8 nivel de estudio de los docentes

De los siete titulados 2 alcanzaron otros estudios a más de la licenciatura; uno en abogacía, otro en la maestría y los 5 no han logrado seguir otro nivel de estudio por falta de lo económico, por la distancia geográfica, pero pese a todo se han motivado a continuar preparando, innovando, para saber enseñar con calidad educativa.

Como afirma (Vaillant 2009). “ La enseñanza es una de las claves para el logro de buenos aprendizajes, la mejora de la situación de los docentes es uno de los principales desafíos enfrentados por las políticas educativas latinoamericanas”

3.1.2.5. Estudios concluidos posteriores al egreso

De los 7 titulados posterior al egreso luego del bachillerato todos han concluido los dos años de curso pedagógico para laborar en la docencia. Que este curso pedagógico de nivelación que fue también una formación máxima para poder responder en el área educativa y poder insertar con seguridad en el trabajo laboral.

3.1.3. Características laborales del titulado en ciencias de la educación.

3.1.3.1. Número de titulados con empleo durante la carrera.

De los siete titulados todos tienen empleo durante la carrera. Allí han podido afianzar y poner en práctica las enseñanzas que van recibiendo en el estudio y es mejor para aprender y seguir reforzando más destrezas que un maestro requiere para una buena educación sin ninguna otra presión sino enseñar desde la formación como tal.

(García 2012) dice muy claro “ El reto de educar, no consiste en una aproximación a

los estándares de rendimiento previsto, que se convierte una lucha sin sentido que presiona al profesorado, pervirtiendo su misión de abrir las posibilidades de un desarrollo imprevisible; sino en el acompañamiento en esa forma de aprender diferente de cada cual” . Para responder a su tarea de enseñanza aprendizaje.

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

Opción	Frecuencia	%
Tres	4	57,14
Dos	1	14,28
Tres	0	0
Cuatro o más	0	0
No contesta	2	28,57
Total	7	100

Tabla: N° 9
Autora: Tito Tamay Esperanza
Frecuencia: análisis 9 número de establecimientos que trabaja el titulado

De los siete titulados 3 titulados el 57% trabajan en diferentes establecimientos, dos titulado el 14% trabaja en un establecimiento y dos titulados el 28% no trabajan en ningún establecimiento educativo. Total el 100% de los encuestados.

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

Opción	Frecuencia	%
Puesto R.Est	5	71,4285714
Puesto no R.	1	14,2857143
Realizando	0	0
Buscando 1e	0	0
No trabaja e	1	14,2857143
No contesta	0	0
Total	7	100

Tabla: N° 10
Autora: Tito Tamay Esperanza
Fuente: Análisis 10 relación formación y trabajo



Figura: N° 5
Autora: Tito Tamay Esperanza
Fuente: Análisis 5 relación formación y trabajo

De entre los siete titulados dos no laboran: uno no labora en relación con la docencia el 14%, y el otro no trabaja actualmente el 14%. Y cinco el 72%, trabajan actualmente en la docencia su relación entre la formación universitaria y el trabajo laboral en

ciencias de la educación es el 100%, porque lo hacen con gusto, por vocación de ser maestro porque si no tiene vocación tendrá mucha dificultad.

Como afirma (Alonso2009) Este es un elemento significativo: la dificultad para establecer un proyecto o una carrera profesional, “ se observa en muchos casos una importante falta de vocación y apatía que se combina fatalmente con la angustia por encontrar un trabajo, que además impulsa a la sobre cualificación...” y que sufre el educador y los estudiantes ante esta situación equivocada.

3.1.3.4. Tiempo que llevó al titulado alcanzar el primer empleo

De los 7 titulados, han manifestado todos que gracias a Dios consiguieron empleo, cuando realizaron sus prácticas, para graduarse en el bachillerato, luego hicieron los dos años de curso pedagógico y continuaron laborando.

De allí continúan con los estudios para la licenciatura en educación básica en la UTPL. Total el 100% de los encuestados.

3.1.3.5. Actividad del trabajo actual

De los siete titulados el trabajo actual de cinco titulados es en la docencia, el 72%, los dos restantes: uno labora en la dirección del Patronato Provincial del Pastaza el 14% y otro, no trabaja es ama de casa el 14%. Total el 100% de los encuestados.

3.1.3.6. Rol de desempeño del titulado en el ambiente laboral.

Opción	Frecuencia	%
Directivo	1	14,2857143
Administrativo	0	0
Docente	5	71,4285714
Operativo	0	0
Otro	1	14,2857143
No contesta	0	0
Total	7	100

Tabla: N° 11
 Autora: Tito Tamay Esperanza
 Fuente: Análisis 11 rol de desempeño

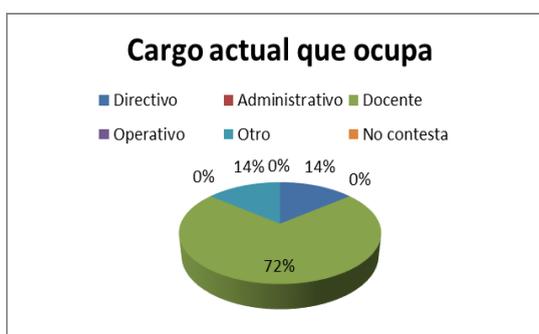


Figura: N° 6
 Autora: Tito Tamay Esperanza
 Fuente: Análisis 6 rol de desempeño

De los siete titulados investigados, cinco desempeñan el rol de docente el 72%, uno de cargo directivo del patronato provincial el 14% y otro, no labora el 14%. Total el 100%. Pero la manifestación de todos es que su rol principal es la docencia por eso se formaron en este campo, de estos el 28% que es la minoría no están laborando actualmente por diferentes motivos.

3.1.3.7. Características del trabajo actual

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	4	57,1428571
Fiscomisional	0	0
Particular	0	0
Municipal	1	14,2857143
No contesta	2	28,5714286
Total	7	100

Tabla: N° 12
 Autora: Tito Tamay Esperanza
 Fuente: Análisis 12 estatus en el trabajo laboral

De los siete titulados 4 docentes son de contrato fiscal que trabajan en la actualidad el 57%, uno en contrato Municipal el 14 %. Y dos el 29% no laboran en la docencia, en la actualidad. Total 100%.

3.1.3.8. Número de titulados que no trabajan en la profesión docente.

De los siete titulados uno no trabaja en la docencia.

3.1.3.9. Número de titulados que no trabajan en la actualidad

Opción	Frecuencia	%
Puesto R.Est	5	71,4285714
Puesto no R.	1	14,2857143
Realizando	0	0
Buscando 1e	0	0
No trabaja e	1	14,2857143
No contesta	0	0
Total	7	100

Tabla: N° 13
 Autora: Tito Tamay Enriqueta Esperanza
 Fuente: Análisis 13 número de titulados que no trabajan

De los siete titulados encuestados, es un titulado que no trabaja en la actualidad el 14%.

3.1.3.10. Razones por la que no se encuentran laborando en la actualidad.

De los siete titulados encuestados, uno no trabaja en la actualidad, la razón: su maternidad. Que para esa persona su hijo es la primera responsabilidad como madre, como nos dice (Papa Juan Pablo II en su Carta Apostólica “ la dignidad y la Vocación

de la Mujer” 1965) “ La mujer como madre y como primera educadora del hombre...su maternidad, en sentido biofísico, manifiesta una aparente pasividad: el proceso de formación de una nueva vida tiene lugar en ella, en su organismo, implicándole

profundamente

” .

Y luego con el trabajo, aunque la docencia es su vocación lo hace con gusto, por eso que cuando tenga oportunidad, pronto volverá a su trabajo.

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

De los siete titulados encuestados, cinco titulados, tienen relación con la formación académica y con la actividad laboral actual. Los dos restantes no laboran en la docencia.

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

Opción	Frecuencia	%
Puesto R.Est	5	71,4285714
Puesto no R.	1	14,2857143
Realizando O	0	0
Buscando 1e	0	0
No trabaja e	1	14,2857143
No contesta	0	0
Total	7	100

Tabla: N° 14

Autora: Tito Tamay Esperanza

Fuente: Análisis 14 situación laboral

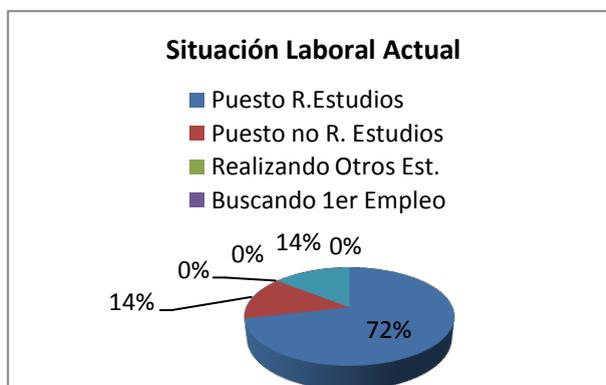


Figura: N° 7

Autora: Tito Tamay Esperanza

Fuente: Análisis 7 situación laboral

De los 7 titulados encuestados cinco el 72%, han manifestado que tienen relación entre la formación universitaria con la actividad laboral que realizan en los distintos centros educativos, los dos restantes no manifiestan porque no están laborando actualmente. Total 100% de los encuestados.

Entre los titulados y de sus empleadores, manifiestan, que existe una relación muy buena, entre la formación universitaria y la actividad laboral, con la necesidad de una continua formación actual, para seguir respondiendo a las exigencias actuales educativas, como la constitución ecuatoriana dice. “ en el artículo 27 que la educación debe ser de calidad” . Por ende el docente debe estar en continua preparación.

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.

De entre los siete titulados, cinco de ellos y sus empleadores consideran que es importante las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación ya que su preparación, va de acorde con las nuevas exigencias e innovaciones educativas como lo afirma el (Ministerio de Educación Ecuatoriana) “ que Esto implica

una formación profesional que comprenda los valores éticos y la dimensión de servicio de las personas y de la sociedad”

En las entrevistas realizadas se han manifestado tanto titulados como sus empleadores que están formados para desempeñar en esta labor porque han recibido una cátedra que imparten las universidades.

Sin dejar la propia autoformación, investigación e innovación, porque si no estamos en constante renovación se olvida, por eso hay que estar refrescando esa formación constantemente en la práctica con los estudiantes de acuerdo a las realidades donde les toca trabajar.

3.3. Valoración docente de la profesión

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

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	4	57,1428571
2	0	0
3	0	0
4	1	14,2857143
5	0	0
6	0	0
7	1	14,2857143
8	0	0
9	0	0
10	1	14,2857143
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

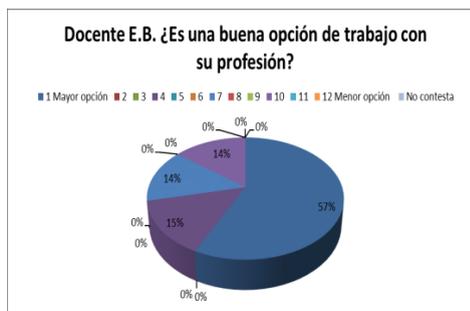


Figura: N° 8
Autora: Tito Tamay Esperanza
Fuente: Análisis 8 Opción de trabajo

Tabla: N° 15
Autora: Tito Tamay Esperanza
Fuente: Análisis 15 Opción de trabajo

De entre los siete titulados 4 docentes, el 57% optan por la docencia porque se sienten capacitados y con vocación en el trabajo de la docencia: uno, se siente capacitado para desempeñar en el cargo burocrático el 15%, otro en la docencia de Bachillerato el 14%, otro en tareas dirigidas el 14%. Total 100%.

Los titulados encuestados, sobre todo la mayoría de los casos se encuentran laborando, se sienten realizados, con gusto, de dar la vida desde sus experiencias y formación académica obtenida.

Como (Vaillant 2009) menciona que “ Se parte del supuesto que el logro en los aprendizajes de los estudiantes, se relaciona entre otros, con la preparación que los docentes reciben a lo largo de su vida profesional y fundamentalmente en los primeros años de ejercicio laboral” . Para cada vez más poder llegar a aquellos niños y niñas

que sufren ciertos aspectos: como la pobreza, la lejanía, la falta de todos los servicios básicos para su uso. Donde exige más preparación, investigación, capacitación, creatividad y sociohumanismo por parte del docente.

3.4. Satisfacción docente

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

% SATISFACCIÓN DOCENTE		
#pregunta	Pro.	%
P20.1	3	86
P20.2	3	79
P20.3	3	79
P20.4	3	75
P20.5	2	61
P20.6	3	75
P20.7	3	64
P20.8	3	86

Tabla: N° 16

Autora: TitoTamay Esperanza

Fuente: Análisis 16 nivel satisfacción del titulado

De los siete titulados encuestados el nivel de satisfacción de 3 docentes es el 86%, están muy satisfechos con la coincidencia entre la actividad laboral y los estudios de ciencias de la educación.

Gracias a la formación en esta área, hace noble y digna la profesión que desempeñan, y manifiesta (Weller) dice que “ Por esto, es importante intervenir en el sentido de estimular la permanencia de educación en forma adicional, siempre en expectativa de ser más cada día,” para dar más y mejor.

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

De los siete titulados 3 docentes el 79% de la población investigada, están muy satisfechos porque lo consideran ser su vocación profesional otro no están satisfechos porque tienen su cuarto nivel de preparación y quiere lograr alcanzar un empleo de acuerdo a su nivel de preparación y no ha logrado.

Otros no están satisfechos por su largo tiempo en este servicio, no son bien remunerados, muchos papeles de llenar y no les queda tiempo para llenar las mentes

de los estudiantes, no cree en las innovaciones ni en los avances de técnicas pedagógicas actuales, manifiestan que hace 30 años atrás, ya tenían dentro de su preparación como (Vaillant 2009) citó “ Si el docente ha tenido una formación

adecuada, tiene más probabilidades de tener un buen rendimiento para el manejo y apropiación del currículo, así como para la planificación e implementación de procesos de enseñanza aprendizaje pertinentes y relevantes” (Román, 2006)

Y se aplicaba desde la realidad de los estudiantes sin imposiciones ni exigencias.

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

De los siete titulados encuestados 3 docentes el 79%, han manifestado satisfacción con el prestigio que tiene la profesión, ya que es una oportunidad de enseñar, educar para la vida y como dice (Pedagogos Cristianos) “ porque el objetivo último de la educación es ayudar a que el educador pueda poner la plenitud de sus potencialidades y talentos al servicio de sus semejantes” y que también que de una u

otra manera son reconocidos por sus alumnos que aprendieron el valor del respeto, la superación y de ver crecer en el ámbito educativo, tomando conciencia de que son el futuro de una sociedad mejor, de cada día.

Los dos restantes, uno, se siente que no hay reconocimiento ni consideración, seguimos siendo los maestros de la última rueda del coche por las autoridades gubernamentales, “ es todo mentira que estamos mejor y no es así” , manifestó este maestro. Otro manifiesta cansancio laboral, quiere ya ir a descansar, lleva 30 años de servicio. Ante esto, la motivación es como cita (Pedagogos Cristianos) “ ser educador

es disfrutar de una vida más plena y es disponer de su rango más amplio de oportunidades” para dar hasta el final de las experiencias y enseñanza-aprendizaje a los estudiantes que necesitan aprender de sus maestros.

3.4.4. Nivel de satisfacción del titulado con la posibilidad de ascenso laboral.

De los siete titulados encuestados 3 docentes el 64% están satisfechos con la posibilidad de ascenso laboral, porque ha superado en cuanto al respeto, la preocupación porque se prepare.

“ Un docente de calidad, es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a los estudiantes y contribuye mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país” . (Ministerio de Educación 2012). (Estándares de calidad educativa).

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

De los siete titulados los 4 titulados encuestados están muy satisfechos, porque es una oportunidad para poner en práctica la formación académica universitaria que nos enseñan a impartir los conocimientos desde el sociohumanismo, conociendo la realidad, viviendo, compartiendo con los alumnos, padres de familia y comunidad.

Entre la población encuestada se encontró a dos titulados poco satisfechos en la actualidad, y Otro no labora por la responsabilidad de su maternidad que es una misión propia que tiene que realizarlo con amor, como María de Nazaret lo hizo “ la verdadera madre de los vivientes, que cooperó con amor de madre al nacimiento y la formación de todos en el orden de la gracia” (Catecismo de la Iglesia Católica 2005) y una madre con su propio hijo que es parte de su vida, mucho más es el amor por él.

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

Al realizar la encuesta poblacional de los siete titulados 3 docentes el 64% están muy satisfechos con la diversidad de actividades que la docencia presenta, pero siempre debe estar en continua preparación e investigación para llevar a impartir a los alumnos desde la propuesta curricular y creativa de acuerdo a la realidad del lugar de trabajo.

Y “ Si el docente ha tenido una formación adecuada, tiene más probabilidades de tener un buen rendimiento para el manejo y apropiación del currículo, así como para la planificación e implementación de procesos de enseñanza aprendizaje pertinentes y relevantes” (Vaillant 2009).

Los dos restantes que laboran están poco satisfechos, otros dos no laboran en la actividad actual de la docencia por tanto no hay opinión.

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

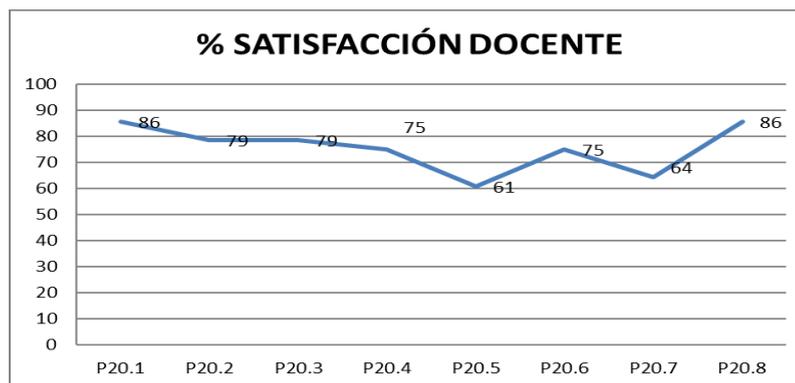


Tabla: N° 17

Autora: Tito Tamay Esperanza

Fuente: Análisis 17 satisfacción docente

En el análisis investigativo, de los siete titulados 3 docentes el 64% manifiestan satisfacción en las posibilidades de salida profesional, porque cuando se trabaja en una escuela pequeña se tiene la oportunidad de asumir la docencia y de empleador, asumiendo todos los grupos de los años de educación general básica y claro que se está preparado, capacitado y como se manifestó en antes que el Ministerio de Educación facilita la capacitación actual para este tipo de trabajo como también “ Favorece el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y Vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el ministerio de educación” . (Ministerio de Educación 2012).

Para recordar que siempre se debe estar en continua preparación e innovación. Al encuestar la población, se ha encontrado con la realidad que en veces los docentes no pueden asistir a la formación por la lejanía geográfica, déficit económico, descuido. Y el 86% se sienten realizados en este servicio porque a la medida que se enseña, se adquiere un mayor crecimiento personal.

3.5. **Expectativas y requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores.**

3.5.1. **Necesidades de educación continua de los titulados**

Al entrevistar a toda la población de los siete titulados han manifestado la mayoría que se necesita estar siempre de la mano con la formación tecnológica, pedagógica y metodológica, porque es una herramienta muy indispensable en la cual va ayudando a perfeccionar la forma de educar, las experiencias son muy importantes, pero la educación puede ser eficiente con la ayuda tecnológica, metodológica-pedagógica, como dice también (Vaillant 2009) “ Se parte del supuesto que el logro en los aprendizajes de los estudiantes, se relaciona entre otros, con la preparación que los docentes reciben a lo largo de su vida profesional y fundamentalmente en los primeros años de ejercicio laboral” .

Esto no quita que debe seguir formándose, asistiendo a cursos, talleres existentes que actualmente se ha descuidado no se ha recurrido con frecuencia a estos medios de estudios avanzados de acuerdo al desarrollo humano dentro de la sociedad, en la cual exige el avance técnico metodológico-pedagógico. De los siete titulados actualmente solo uno ha estudiado su maestría los 6 restantes no estudian se apoyan en la auto preparación, investigaciones y consultas. Al ser encuestados se han motivado, a continuar en los estudios académicos.

3.5.2. **Requerimientos de educación continua plantean los empleadores**

Los docentes debe auto prepararse, estar al tanto de todo lo que compete a la educación, a los cambios e innovaciones tecnológicos, metodológicos-pedagógicos, hay que investigar, leer mucho que permita crecer como persona, como profesional, y nunca dejar de estudiar sacar otro título que sea competente con esta labor de la docencia, es urgente prepararse y hay que darse tiempo. Porque se está formando seres humanos y no cosas.

(Alonso 2009) dice que “ Para los empleadores: de este modo, los jóvenes

universitarios no sólo deben poseer unos conocimientos teóricos suficientes, sino además una serie de nuevas destrezas tales como liderazgo, trabajo en equipo, sociohumano o manejo del estrés, carisma vocacional, que en su informe se detallan con profundidad” .

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

BAREMO DE LAS TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE (Titulados)								
ASPECTOS	F		I		NF		P.M	
	P.N	P.E	P.N	P.E	P.N	P.E		
1. ASPECTOS MD	60	8,3	67	9,3	63	8,7	72	
2. AUTOEVAL PD	13	7,9	13	8,1	14	8,8	16	
3. ASPECTOS IE	14	6,0	17	7,0	20	8,3	24	
4. PARTICIPANA	33	8,2	35	8,9	37	9,4	40	
5. INTERACCI IPPC	34	8,5	36	9,1	36	9,1	40	
6. PROFESOR PTE	14	6,9	18	8,8	19	9,3	20	
7. FORMACI OF	10	5,0	16	8,0	18	9,0	20	

Tabla: N° 18
Autora: Tito Tamay Esperanza
Fuente: Análisis 18 tareas docentes (Titulado)

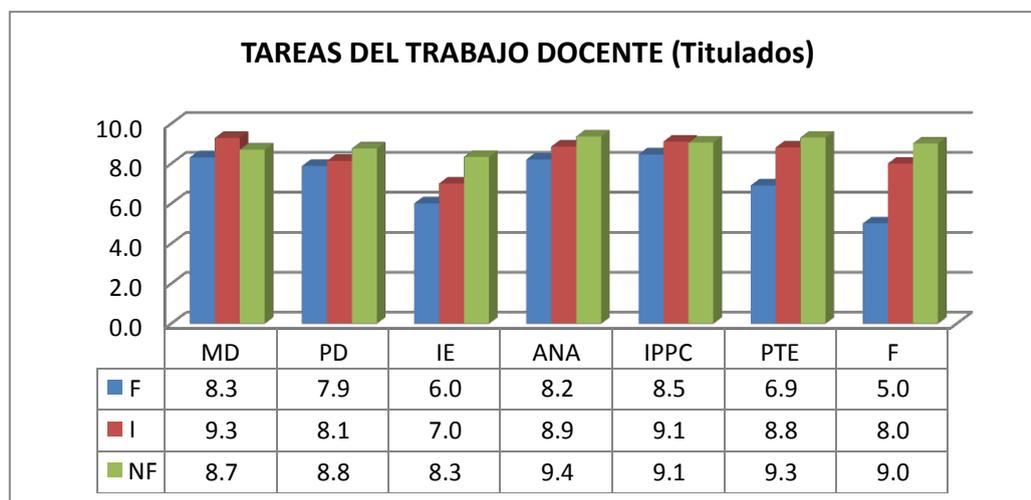


Gráfico: N° 9
Autora: tito tamay Esperanza
Fuente: Análisis 9 tareas docentes (Titulado)

De acuerdo al análisis investigativo, de los siete titulados encuestados, cinco docentes laboran en la docencia y al analizar la relación con la frecuencia, importancia y nivel de formación en las tareas laborales del docente es mayor: aplican del 1 al 10 entre la frecuencia del 5 al 8.7 puntos, importancia de la tarea de 7 a 9 puntos y al nivel de formación del 7,2 a 9 puntos.

De hecho dice (Juan Pablo II 1989) “ él debe trabajar bien sea por el hecho de que el

Creador lo ha ordenado...el hombre debe trabajar por respeto al prójimo, en especial por respeto a su propia familia...y al mismo tiempo co-artífice del futuro de aquellos que vendrán después de él con el sucederse de la historia”

La relación que aplican los directivos: frecuencia del 5 a los 8,7 puntos, importancia de la tarea docente del 7 a 9 puntos, nivel de formación del 7,2 a 9 puntos. Desde este punto de vista analítico variable de los titulados con el punto de vista de los empleadores vamos a ver que de las dos partes la mayoría están satisfechos en el desempeño laboral

BAREMO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE (Directivos)								
		F		I		NF		P.M
		P.N	P.E	P.N	P.E	P.N	P.E	
1. ASPECTOS MD		63	8,7	65	9,0	62	8,6	72
2. AUTOEVAL PD		14	8,4	13	8,3	13	8,1	16
3. ASPECTOS IE		14	5,8	17	7,0	17	7,2	24
4. PARTICIPANA		33	8,3	34	8,6	35	8,8	40
5. INTERACCIÓN IPPC		34	8,6	35	8,8	35	8,8	40
6. PROFESOR PTE		15	7,5	17	8,5	18	9,0	20
7. FORMACIÓN F		10	5,0	14	7,0	16	7,9	20

Tabla: N° 19

Autora: Tito Tamay Esperanza

Fuente: Análisis 19 tareas docentes (Directivo)

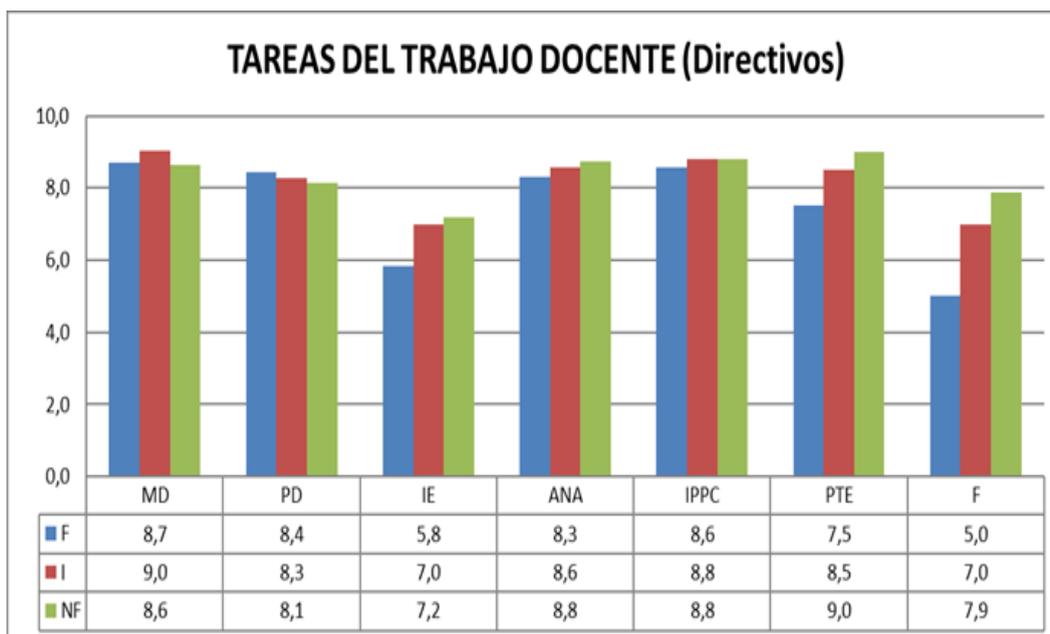


Gráfico: N° 10

Autora: Tito Tamay Esperanza

Fuente: Análisis 10 tareas docentes (Directivos)

la relación de la frecuencia, importancia de tareas del docente y el nivel de formación analizando las aplicaciones tanto del titulado como del directivo, las dos partes contando del uno al diez y analizando los gráficos encontramos que tienen su mayor puntaje, en las cuales dan credibilidad que la mayor parte es trabajo en equipo, dialogo y comunicación, entre los titulados y empleadores.

Sin embargo existen muchas falencias en la continua formación por: déficit económica, distancia geográfica, trabajo unidocentes y jefe de casa, descuido por parte del docente, del directivo y autoridades al cargo de dirigir la institución educativa.

Para que esto no siga sucediendo vale recordar que “ La función principal de la

educación consiste en preparar a la gente para desempeñar un papel en la sociedad y, más en concreto, en el mercado laboral. Según la teoría del capital humano, las características personales tales como el talento, la educación y la experiencia determinan “ los resultados de una persona y, con ello, el valor productivo de dicha

persona en el mercado laboral” (Becker, 1964)” .

3.6.1. Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.

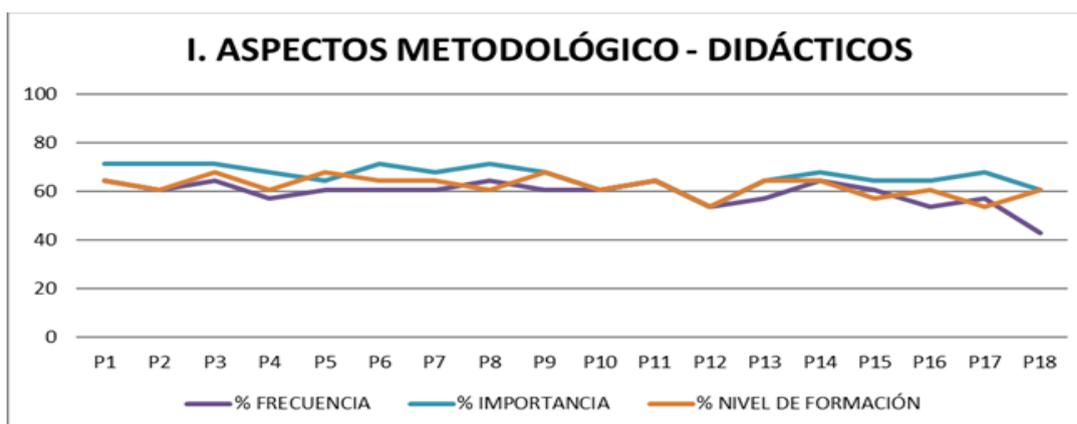


Tabla: N° 20

Autora: Tito Tamay Esperanza

Fuente: Análisis 20 Aspectos Metodológico – Didácticos

De los siete titulados encuestados 5 de los docentes que laboran en la docencia aplican del 60% al 68% que utilizan los aspectos metodológico - didácticos de acuerdo a la realidad del lugar y capacidad de los alumnos utilizando signos, símbolos del medio donde labora, para aquello cuando se empieza a laborar en lugares periféricos cuesta mucho, porque no se está preparado.

(García 2012) confirma “ El reto de educar, no consiste en una aproximación a los

estándares de rendimiento previsto, que se convierte una lucha sin sentido que presiona al profesorado, pervirtiendo su misión de abrir las posibilidades de un desarrollo imprevisible; sino en el acompañamiento en esa forma de aprender diferente de cada cual.

Sólo es posible con cambios sustantivos en la forma de enseñar, en la pedagogía, y para ello se requiere cierta dosis de autonomía profesional” . Que de hecho se lo hacen

obligatoriamente por que existen lugares donde se debe utilizar métodos de acuerdo al medio de trabajo, que se trata de ejecutar sobre todo actividades de aula novedosas y creativas para promover al alumno el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo.

Así también otros tienen la factibilidad de usar los medios pedagógicos de la información y comunicación (Tics) para eso se debe formarse, como manifiesta (Concilio Vaticano II en el Decreto “ Inter Mirífica”) “ han de prepararse cuidadosamente

críticos literarios...y demás medio que domine perfectamente su profesión, preparados y estimulados para emitir unas juicios y así la razón moral aparezca siempre en su verdadera luz” .

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

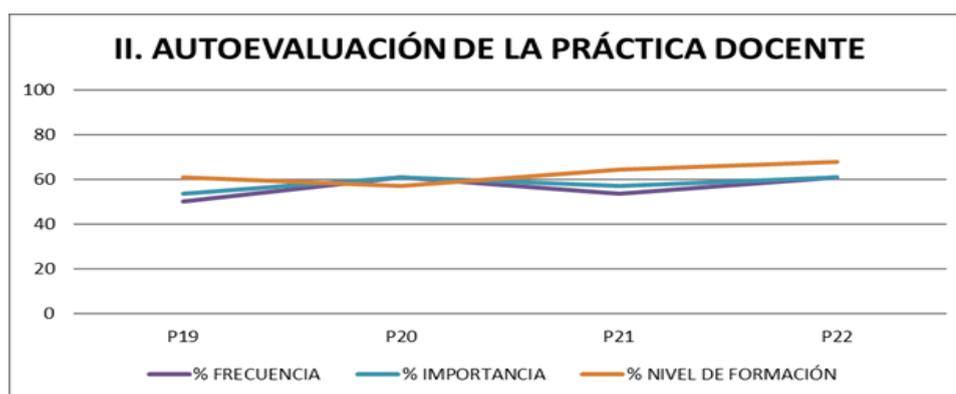


Tabla: N° 21

Autora: Tito Tamay Esperanza

Fuente: Análisis 21 Autoevaluación práctica docente.

De los siete titulados 5 docentes que laboran en la docencia aplican del 61% al 68% de la autoevaluación practicada, lo consideran importante aplicar este método, primero, desde él, yo como maestro, lo que he realizado o no, cada día, que es lo que me falta, lo que debo hacer, que es lo que puedo y como puedo hacer en cada periodo de mi trabajo.

(García 2012) dice, “ por tanto un carácter formativo y debe servir no sólo para conocer los fallos que comete el alumnado, sino también los que se refieren a la propia, la enseñanza en relación con la presentación y explicación de los contenidos y las oportunidades para acceder tanto a éstos como de practicar las habilidades asociadas al dominio de los mismos” .

Luego se debe analizar el trabajo para ver dónde está el problema y buscar estrategias de superación, porque quizá el alumno no estuvo disponible para recibir esa clase por diversa circunstancia o no estuvo claro la aplicación de la clase.

Para descubrir esto, sirve la autoevaluación y volver a replantear o a retroalimentar y finalmente ayudar también al alumno a autoevaluarse entre ellos mismos a más del estudio académico, también el cultivo de valores humanos y cristianos entre ellos mismos, facilitar medios para que superen ciertas dificultades, sembrando en ellos el respeto, la solidaridad compartiendo desde las propias experiencias personales y así ayudar a formar cooperativismo para el futuro de la sociedad.

Teniendo en cuenta que es muy necesario llegar a los padres de familia, a su hogar; entonces desde la realidad del alumno saber evaluar.

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

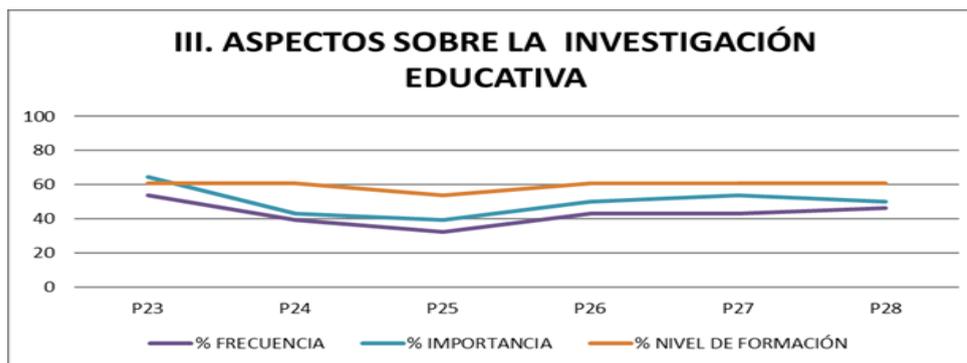


Tabla: N° 22

Autora: Tito Tamay Esperanza

Fuente: análisis 22 aspectos sobre la investigación educativa

Al analizar a la población de los siete titulados se encuentra a cinco titulados el 72%, de acuerdo a la tabla demostrativa aplican del 54% al 61% la importancia y la necesidad de investigar, preparar a más de lo que ya existen dentro del currículum.

Como dice (Jim Allen) “ Es necesario desarrollar este modelo y su aplicación; para esto, prevemos un programa de investigación con tres vertientes: definición, dimensión, medición, para mejorar y perfeccionar el instrumento y su uso en la evaluación de la calidad de la educación superior” . Para desempeñar en la tarea

educativa en su trabajo laboral.

Ante esto es importante también motivar promover a los alumnos a investigar, y saber educar sus propios criterios desde este ámbito investigativo y formativo a nivel nacional e internacional.

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

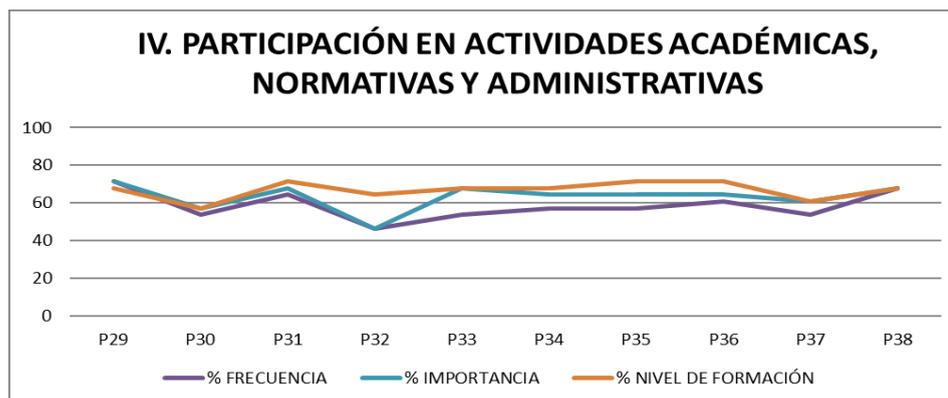


Tabla: N° 23

Autora: Tito Tamay Esperanza

Fuente: Análisis 23 participación en actividades académicas

De los siete titulados cinco el 72% aplican del 61% al 71% que es muy importante la participación en las actividades académicas, normativas y administrativas, porque es parte de la tarea docente, sintiéndose comprometidos con la tarea de la institución y como personas responsables, pertenecidas a los derechos de participar, motivar, promover, ejecutar, conocer para colaborar en los proyectos organizados y planificados, empoderándose de las metas y objetivos institucionales.

“ Primero desde la perspectiva de la construcción de una “ identidad” decente y luego, desde la valoración que se hace de la profesión en la actualidad.” . (Ap. 2007)

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

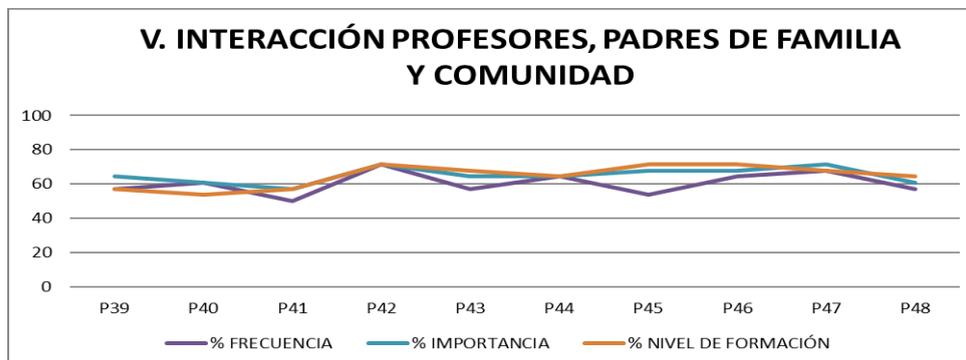


Tabla: N° 24

Autora: Tito Tamay Esperanza

Fuente: Análisis 24 interacción, padres de familia y comunidad

Analizando la encuesta de los siete titulados 5 maestros el 72% que laboran en la docencia actualmente, del 54% al 71% manifiestan importancia de promover, colaborar las relaciones comunitarias y relaciones con los padres de familia para que también interactúen en la formación educativa de sus hijos, han manifestado también que es muy importante conocer a las familias de los alumnos, para poder comprender el estado de ánimo, las dificultades, las carencias humanas de los alumnos, y hasta qué punto es su capacidad para acoger la enseñanza-aprendizaje.

(El Ministerio de educación ecuatoriano) detalla el principal propósito de los estándares es **orientar, apoyar y monitorear** la gestión de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo: Como a los docentes y autoridades de las instituciones educativas, a los estudiantes, a los padres y madres de familia, a las autoridades educativas y la toma de decisiones” .

Al conocer la realidad poblacional investigada se ha encontrado realidades, muy duras tanto para los docentes como para los padres de familia y estudiantes: la lejanía geográfica para llegar a la escuela, no hay para algunos lugares carretera tienen que caminar 2 a 3 horas de camino, déficit económica, mala alimentación, los servicios básicos muy bajos, etc. Esto es lo que viven día a día los alumnos, padres de familia, comunidad, y también los docentes.

Ha sido un trabajo sólido y experiencial bonita y a la vez dura para los docentes a la cual motivan desde su experiencia a los que se preparan a este trabajo se disponga a dar todo de sí.

como dice en el documento eclesial de Aparecida “ es necesario también formarse en todo ámbito educativo tanto en la dimensión ética y religiosa de la cultura con el fin de activar el dinamismo espiritual del sujeto y ayudarle a alcanzar la libertad ética que presupone y perfecciona a la psicología...” (Ap. 2007)

Por tanto el maestro debe educar también hacia un proyecto del ser humano en el que habite Cristo el dueño de la vida, con el poder de transformar la vida del hombre trascendental hacia el ser trascendente.

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

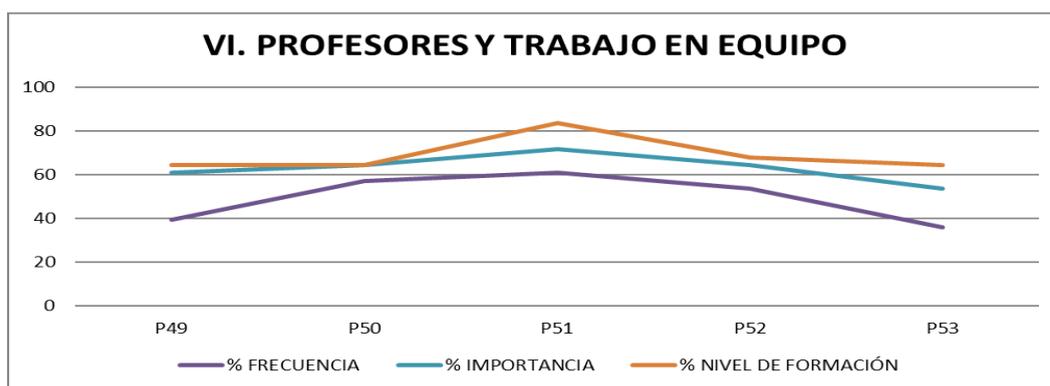


Tabla: N° 25
Autora: Tito Tamay Esperanza
Fuente: Análisis 25 profesores trabajo en equipo

De los siete titulados cinco maestros el 72% aplican del 39% al 64% de entre ellos en unos existe un compartir de experiencias, conocimientos, técnicas, motivaciones; el dialogo entre compañeros de trabajo, comparten las dificultades y se ayudan a solucionar, desde los encuentros grupales y personales.

Otros que no tienen compañeros son uni-docentes en las que tienen que trabajar solos, un motivo para fomentar el trabajar en equipo con los padres de familia, comunidad y cuando tenga oportunidad de compartir con los compañeros de distintas instituciones que también les fortalece mucho.

Para lograr estas relaciones importantes que se prepare el docente y uni-docente lo que netamente necesita fortalecer para emprender esta tarea, competente.

(León 2004) dice es “ Convienen en que la educación debe orientarse hacia el pleno desarrollo de la personalidad humana y del sentido de su dignidad, y debe aflorar el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales” .

En el trabajo investigativo se ha logrado encontrar a los titulados realizando su trabajo en equipo con sus compañeros, padres de familia y comunidad educativa siendo un soporte de unidad institucional.

3.6.7. Actividades de formación que ejecute el titulado

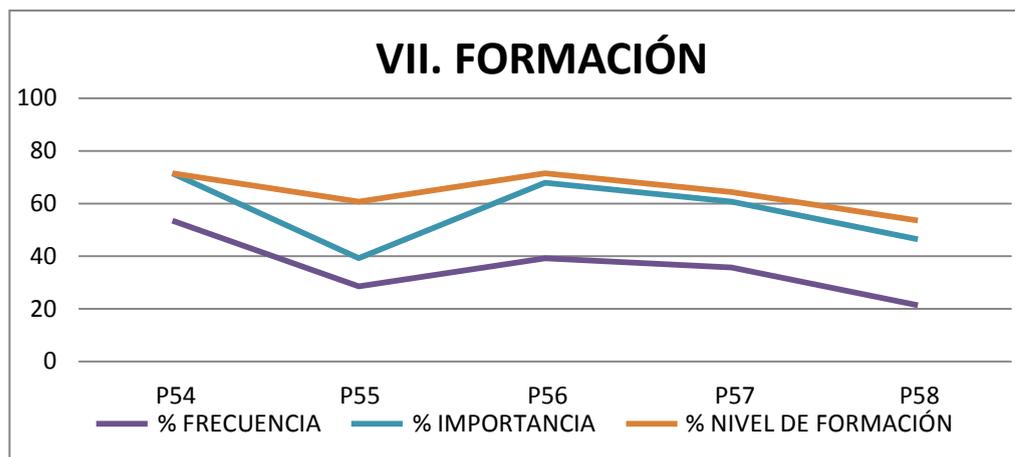


Tabla: N° 26
Autora: Tito Tamay Esperanza
Fuente: Análisis 26 actividades de formación

Según el gráfico demostrativo luego de analizar la población de los siete titulados cinco maestros el 72% que laboran en la docencia manifiestan importancia de la formación, del 54% al 71%.

Están muy conscientes de esta ejecución que es necesario actualizar, conocer, saber el manejo de las tecnologías de la información y de la comunicación (Tics), saber elaborar el instrumento administrativo y curricular, aprender una segunda lengua para poder relacionarse y llegar con la enseñanza-aprendizaje para los alumnos, padres y comunidad en los lugares donde dominan otra lengua.

Unos se forman, otros no por distintos motivos: por ser municipales, privados, por despreocupación propia del docente, descuido por parte de los directivos, distancia geográfica, costumbres tradicionales, el no creer y valorar las innovaciones actuales, falta de tiempo por cargo uni-docencia, déficit económico y otros.

(García 2012) afirma que “ Los requerimientos de una mayor responsabilidad sobre la toma de decisiones para conseguir unos contenidos educativos adaptados a las características del alumnado, implica que el profesorado se forme en habilidades que le permitan analizar tales características para adaptar sus conocimientos a situaciones concretas de enseñanza” .

De los siete titulados encuestados todos han manifestado la importancia de seguir formándose, porque se han estancado con lo que ya aprendieron en la licenciatura y no se han preocupado con mucho empeño en una formación continua en cursos talleres e innovaciones de formación.

3.6.8. Aspectos sociohumanísticos que considera el titulado en su labor profesional

Los siete titulados lo consideran muy importante el aspecto sociohumanístico, es un valor eficaz en todo tipo de labor que la persona desempeñe. Uno de los maestros inculca a sus alumnos en el respeto, consideración, el amor al prójimo, otros aplican programas, eventos y formación con los padres de familia, en las cuales también se forman en la unidad, cambiando algunas mentalidades cerradas.

Otro desde la dirección de una institución municipal fomenta la responsabilidad, la pertenencia, solidaridad para ser muy humanos para las personas con quienes trabajan en equipo, y quienes son atendidas por ellos. Otro, el amor de madre y esposa en su hogar.

(Aparecida # 330 - 2007) afirma que “ La educación humaniza y personaliza al ser humano cuando logra que este desarrolle plenamente su pensamiento y su libertad, haciéndolo fructificar en Hábitos de comprensión y en iniciativas de comunión con la totalidad del orden real. De esta manera el ser humano humaniza su mundo, procede cultura, transforma la sociedad y construye la historia” .

Por tanto una vez más se confirma que es muy importante fomentar dentro de la formación aspectos sociohumanísticos que ayuda a crecer al ser humano en el desarrollo de los valores humanísticos dentro de la educación.

CONCLUSIONES

De acuerdo con los objetivos trazados, las preguntas directrices y los resultados de la investigación, se plantean las siguientes conclusiones:

- Se ha logrado caracterizar el puesto de trabajo del profesional, indagando los requerimientos de educación continua, las relaciones entre la formación académica y actividad laboral, valoración docente de la profesión, satisfacción docente, inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los titulados y de los empleadores.
- Desde la investigación analítica científica bibliográfica, de campo y reflexiva personal se ha caracterizado los aspectos metodológico-didácticos, autoevaluación de la práctica docente, aspectos sobre la investigación educativa, participación en actividades académicas, normativas y administrativas, interacción profesor-padres de familia y comunidad, profesor y trabajo en equipo e importancia de la formación continua del docente.
- Muchas dificultades se ha encontrado en los diferentes artículos investigativos, tanto como a nivel internacional y Latinoamérica, estos mismos han buscado superar a estas dificultades y como no decir en nuestro país ecuatoriano, que lo considera que “ la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado” , y en su artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad.
- El principal propósito del (Ministerio de Educación) de los estándares son: **orientar, apoyar y monitorear** la gestión de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo y está diseñando cuatro tipos de estándares: **aprendizaje, desempeño directivo, desempeño docente** y de **gestión escolar**.
- Por lo cual también la misión de la universidad Técnica Particular de Loja es la de potenciar los procesos de formación humana y profesional.
- La excelencia universitaria será cuando al momento en que el titulado vaya a ejercer la profesión, de acuerdo a las competencias adquiridas en el proceso de formación, por lo que es necesario actualizar los conocimientos, las habilidades y

destrezas que los empleadores y la sociedad exige de los profesionales docentes en búsqueda de una educación de calidad.

- El proceso de formación de los estudiantes ha sido durante cuatro años de esfuerzo, dedicación, sacrificio, para llegar al momento culminante de análisis, de confrontación, de reafirmación de todo lo que ha estudiado para adquirir exitosamente la titulación y realizar con firmeza la tarea profesional, capaz de enfrentar la realidad laboral exigente del mundo actual.
- La decisión de ser más, te lleva a un esfuerzo de cada día y el saber que un día llegará a ser realidad este sueño, con la pedagogía del amor de Cristo el Maestro perfecto que será el aprender de todo momento en medio de esta sociedad cambiante y no olvidar que la formación nunca se acaba ante estos nuevos cambios y exigencias del mundo actual “ que se van creando con el cambio global, que aparecen centradas prevalentemente en la adquisición de conocimientos y habilidades...” (Cf. Aparecida 2007)
- Es necesario también formarse en todo ámbito educativo tanto en la dimensión ética y religiosa de la cultura con el fin de activar el dinamismo espiritual del sujeto y ayudarle a alcanzar la libertad ética que presupone y perfecciona a la psicología...” (A. 2007).
- Todo se puede con el esfuerzo y sacrificio, luego de él viene la satisfacción de poder realizar, con hechos reales a las cuales se ha logrado experimentar muchas experiencias maravillosas y dolorosas de los compañeros y compañeras titulados, que realmente han podido aplicar sus conocimientos aprendidos en la universidad, que no es fácil, sobre todo para los que han tenido que llevar la enseñanza aprendizaje a dentro por la selva del oriente ecuatoriana, donde se experimenta la, distancia geográfica; no hay vía terrestre; no hay luz eléctrica; déficit económica; mala alimentación; otra cultura, lenguaje, por la cual se tiene que aprender para poder comunicarse, entender la realidad de los estudiantes, padres, madres de familia y comunidad.

No es nada fácil:

- Otros han manifestado que no están conformes en su trabajo por la baja remuneración

- Otros han manifestado que la formación universitaria es de calidad, para enfrentar la labor decente, pero que se está fallando en no continuar con frecuencia la formación actual por diferentes circunstancias personales e institucionales.
- Otros en cambio están vibrantes que quieren superar, y servir desde los puestos donde se pueda dar más y mejor a este servicio. Pero las leyes ministeriales no le permite que aún no ha logrado el tiempo límite que ellos piden.
- Otros que quieren desde su ser pero no pueden por ser madre y ama de casa.
- Todas estas experiencias recolectadas son enriquecedoras para los egresados que van a emprender este camino de servicio profesional. Por eso se realiza un proyecto de intervención como respuesta a la necesidad más urgente para esta población investigada.

Para conocer todas estas riquezas ha sido un caminar y caminar, vueltas y vueltas, llamadas tras llamadas, encuentros tras encuentros, pero nada es vano: se conoce, se aprende a perder miedos, vergüenzas, inseguridades, pues así es como se hace camino seguro para caminar en la vida futura.

RECOMENDACIONES

Finalmente se recomienda:

- Fortalecer y promover las organizaciones de jóvenes, poniendo un énfasis especial en las capacidades para formular, ejecutar y evaluar políticas públicas, particularmente de inserción laboral.
- Animar, motivar, fortalecer y apoyar a las capacidades para realizar veedurías ciudadanas de la eficacia, eficiencia, equidad y transparencia de la ejecución de programas dirigidos a los y las jóvenes.
- Tomar importancia, ayudar y facilitar al joven a descubrir su vocación específica para su elección profesional para que sienta realizado en su trabajo laboral y lo desempeñe con responsabilidad y ser feliz con lo que está haciendo para el bien de la sociedad.
- Tomar conciencia e importancia de la formación de los aspectos pedagógico-didácticos, la autoevaluación, investigación educativa, participación académicas normativas y administrativas, la interacción profesor, padre de familia y comunidad, trabajo en equipo.
- Tomar mucha importancia la formación continua e innovadora, para que se lleve una formación íntegra para quienes imparten la enseñanza-aprendizaje.
- No perder de vista el sociohumanismo, para saber conocer, entender, comprender y ayudar desde la realidad, de dificultad, de necesidad que esté sintiendo la persona.
- Encaminar por el camino de los valores humanos y cristianos, consigo mismo y con los otros. Desde la experiencia e inspiración del maestro perfecto,
“ Cristo” .
- Construir un proyecto de formación metodológico-pedagógico para los docentes, que conozcan todos y lleven adelante este plan formativo y no falten a la formación existente.

CAPÍTULO IV
PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

Proyecto de formación sobre las técnicas metodológicas y pedagógicas, de acuerdo a la realidad del lugar de trabajo.

4.1. Justificación.

En los últimos años han aparecido diversos estudios y artículos que tratan tanto de la profesión docente considerada globalmente, como de aspectos concretos referidos a ella; por ejemplo, acerca de sus roles o funciones, de su historia, de las aptitudes y actitudes necesarias para desempeñarla, de su profesionalización, de los métodos y estrategias pedagógicas, más adecuados para la formación inicial y permanente.

En este plan de acción se aborda la figura del profesor en continua formación Metodológico – pedagógico y capacitación, innovador, reflexivo y crítico, la tarea docente basada en la investigación de estrategias metodológicas actuales, para tomar conciencia de todo aquello que es mejorable, detectar las necesidades reales del alumnado y generar una postura profesional flexible y abierta a nuevas alternativas docentes y culturales.

Luego de haber recolectado y analizado la información de casos, relevantes como el déficit de una continua preparación en cursos y talleres por las diferentes dificultades:

Por la distancia geográfica, bajos recursos económicos y en veces por descuido personal e institucional de sus directivos, frente a estas necesidades encontradas a través de la investigación a siete titulados de la UTPL y a sus empleadores, realizamos este plan con la metodología del Marco lógico.

¿Qué es la metodología del ML? Es una de las herramientas principales que utilizan las instituciones para diseñar y planificar sus proyectos que contienen sus características, etapas y pasos metodológicos.

4.2. Objetivo

Formación continua en: talleres, cursos e innovaciones metodológicas y pedagógicas por parte de los docentes.

4.3 Metodología: Matriz del marco lógico

El Marco Lógico es una herramienta de trabajo con la cual un evaluador puede examinar el desempeño de un programa en todas sus etapas. Permite presentar de forma sistemática y lógica los objetivos de un programa y sus relaciones de causalidad.

4.3.1. Análisis de involucrados

	Padres de familia	Estudiantes	Directivos	Docentes titulados
Problema percibido	<ul style="list-style-type: none"> - Bajos recursos económicos - Distancia geográfica - Migrantes nómadas indígenas. - Bajos servicios básicos - Analfabetos 	<ul style="list-style-type: none"> - Dificultad de aprendizaje. - Distancia geográfica. - Déficit económico. - Mala alimentación. - Pobreza - Bajos servicios básicos. - Dificultad de facilidad de transporte y viabilidad 	<ul style="list-style-type: none"> - Cargo docente a más de directivo. - No llevar un programa de formación para sus empleados. - Otros cargos absorbentes. - No tiene conocimientos bien claros del desempeño directivo. - Falta involucrarse más con la acción de su empleado. 	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de capacitación - Falta de participación de las capacitaciones actuales del ministerio de educación. - Falta de capacitación de talleres, cursos actuales - Escasos recursos económicos - Distancia geográfica - Estancamiento formativo - Tradicionalista - Cansancio laboral por largo tiempo de traba y mayor de edad - Baja remuneración al docente. - Falta de preparación para trabar donde no existen los medios básicos. <p>Falta de preparación para trabajar donde dominan otra lengua o idioma.</p>
Interés de una estrategia	<ul style="list-style-type: none"> - Visitas domiciliarias - Encuentros, eventos formativos para padres de familia 	<ul style="list-style-type: none"> - Mejoramiento del aprendizaje - Refuerzo educativo - Alimentación escolar e institucional - Apoyo escolar 	<ul style="list-style-type: none"> - Llevar un programa organizado de la formación de sus empleados. - Dar prioridad al trabajo directivo de la institución educativa. - Responsabilidad en su desempeño directivo. - Prepararse en conocimientos del cargo directivo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Superación profesional. - Capacitación bilingüe - Capacitación con el ministerio de educación. - Actualizarse en las nuevas innovaciones educativas. - Esfuerzo por el continuo estudio académico - Gestionar con la comunidad la viabilidad y transportación
conflictos potenciales	<ul style="list-style-type: none"> - Bajos recursos económicos - Distancia geográfica 	<ul style="list-style-type: none"> - Dificultad de aprendizaje - Distancia geográfica - Dificultad de facilidad de transporte y viabilidad - Mala alimentación - Pobreza 		<ul style="list-style-type: none"> - Falta de capacitación de talleres, cursos actuales - Distancia Geográfica para seguir la capacitación. - Déficit económico - Falta de preparación para trabajar donde dominan otra lengua o idioma.

Tabla N° 1

Autora: Tito Tamay Esperanza

Fuente: 1 Análisis de involucrados

Después del análisis de los involucrados, de acuerdo a la tabla presentada podemos descubrir cuáles son los involucrados de esta lista cada uno con sus problemas: titulados docentes, estudiantes y padres de familia

4.3.2. Análisis del problema

Los problemas “ van” siempre con las personas o, dicho de otra manera, no hay problemas sin personas.

En este análisis se complementa el análisis anterior. Se identifican los problemas que afectan al colectivo inicialmente priorizado y se establecen las relaciones que existen entre esos problemas.

En el análisis del problema se ha podido encontrar el problema más fuerte de la población “ baja formación continua en: talleres, cursos e innovaciones metodológicas y pedagógicas por parte de los docentes” .

Los efectos y causas que generan muchas dificultades en la labor profesional del docente y por ende los afectados son los estudiantes y padres de familia. Como podemos observar la figura #1

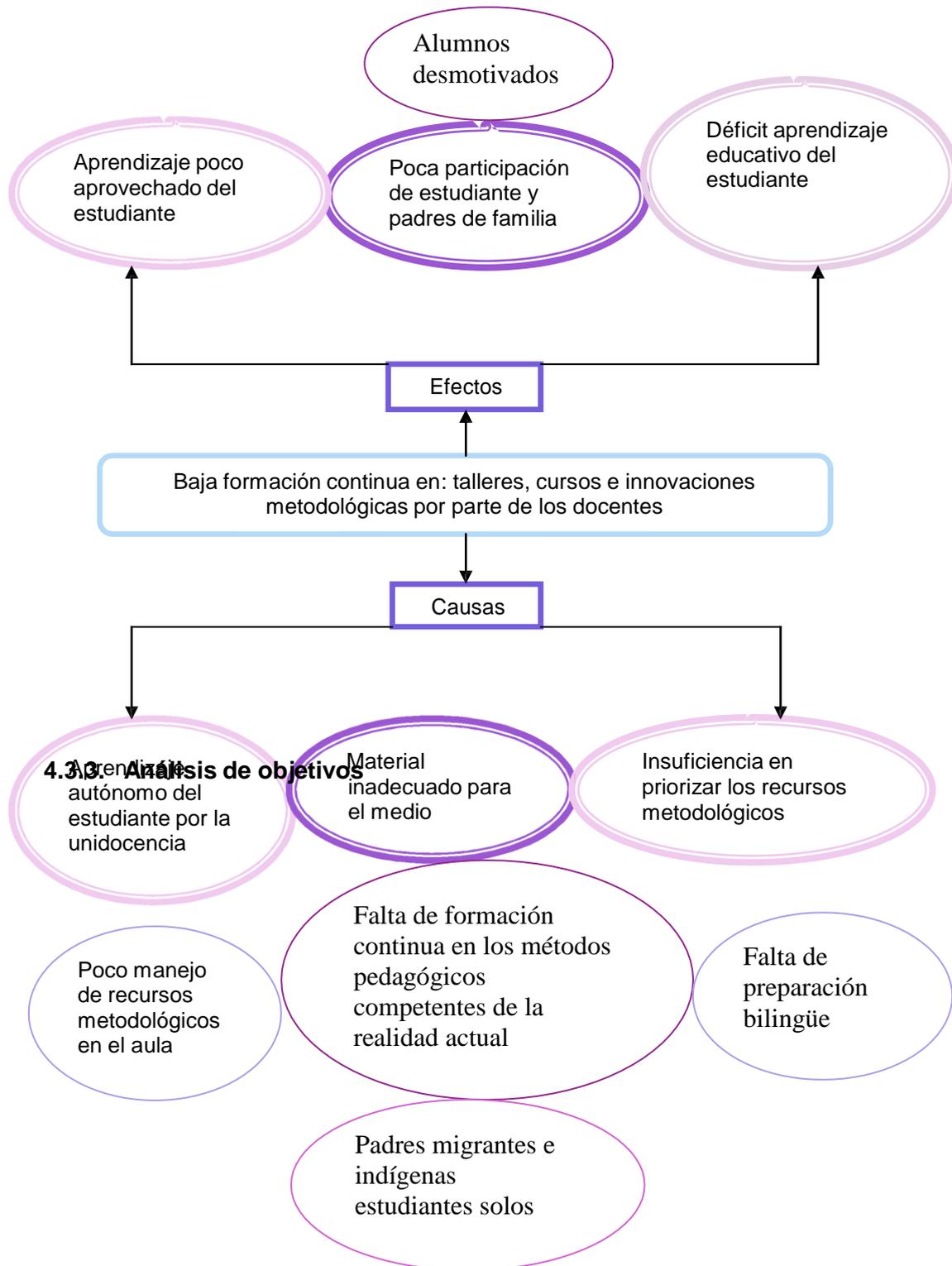


Figura: N° 1

Autora: Tito Tamay Esperanza

Fuente: 2 Análisis del problema

4.3.3 Análisis de objetivos

El análisis de los objetivos permite describir la situación futura a la que se desea llegar una vez se han resuelto los problemas. Consiste en convertir los estados negativos del árbol de problemas en soluciones, expresadas en forma de estados positivos.

De hecho, todos esos estados positivos son objetivos y se presentan en un diagrama de objetivos en el que se observa la jerarquía de los medios y de los fines. Este diagrama permite tener una visión global y clara de la situación positiva que se desea”

Cuando se realizó el análisis del objetivo se logró encontrar un objetivo para poder buscar una solución al problema.

“ baja formación continua en: talleres, cursos e innovaciones metodológicas y pedagógicas por parte de los docentes” . Como podemos ver en la figura # 2 hemos podido encontrar también sus medios y fines de como poder solucionar y que hacer o como hacer esta solución. Los medios son:

- Aplicación de manera práctica y activa los recursos metodológicos
- Aplicación continua de metodología pedagógica en el aula para la excelencia participación del estudiante
- Interés por parte de los docentes

Los fines:

- Fluidez de destrezas para la aplicación de recursos metodológicos para tener aprendizajes significativos de los estudiantes
- Participación activa del estudiante en el aula
- Aprovechamiento de los recursos metodológicos pedagógicos.

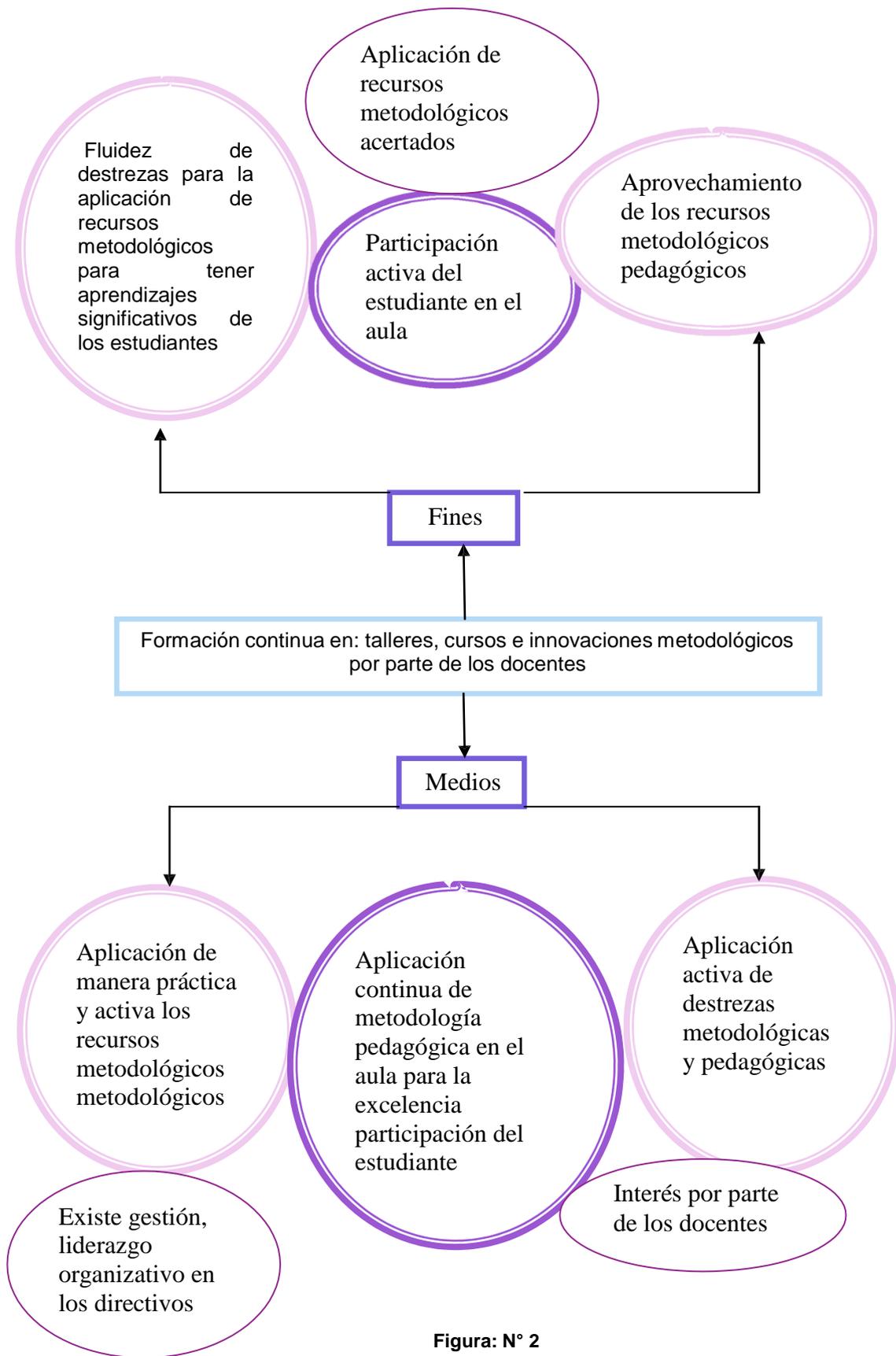


Figura: N° 2

Autora: Tito Tamay Esperanza

Fuente: 3 Análisis de objetivo

4.3.4. Análisis de estrategias

Se identifican las ramas medios-fines como posibles alternativas en el árbol de objetivos.

Se eliminan los objetivos que no son deseables o imposibles de conseguir.

Se eliminan los objetivos que persiguen otros proyectos en el área, etc.

Este análisis de estrategias como se presenta en la figura # 3 se ha identificado la rama de los medios y fines

Propósito: Formación continua en talleres, cursos e innovaciones metodológicos por parte de los docentes

Producto: Utilizar eficazmente los recursos metodológicos en el aula. De acuerdo a la realidad del lugar.

Actividades:

Elaborar un proyecto de formación sobre la metodología y pedagogía. De acuerdo a la realidad del lugar de trabajo.

Revisión y evaluación de los recursos metodológicos pedagógicos existentes y su aplicación práctica (frecuencia de uso y nivel de destrezas de aplicación en el aula).

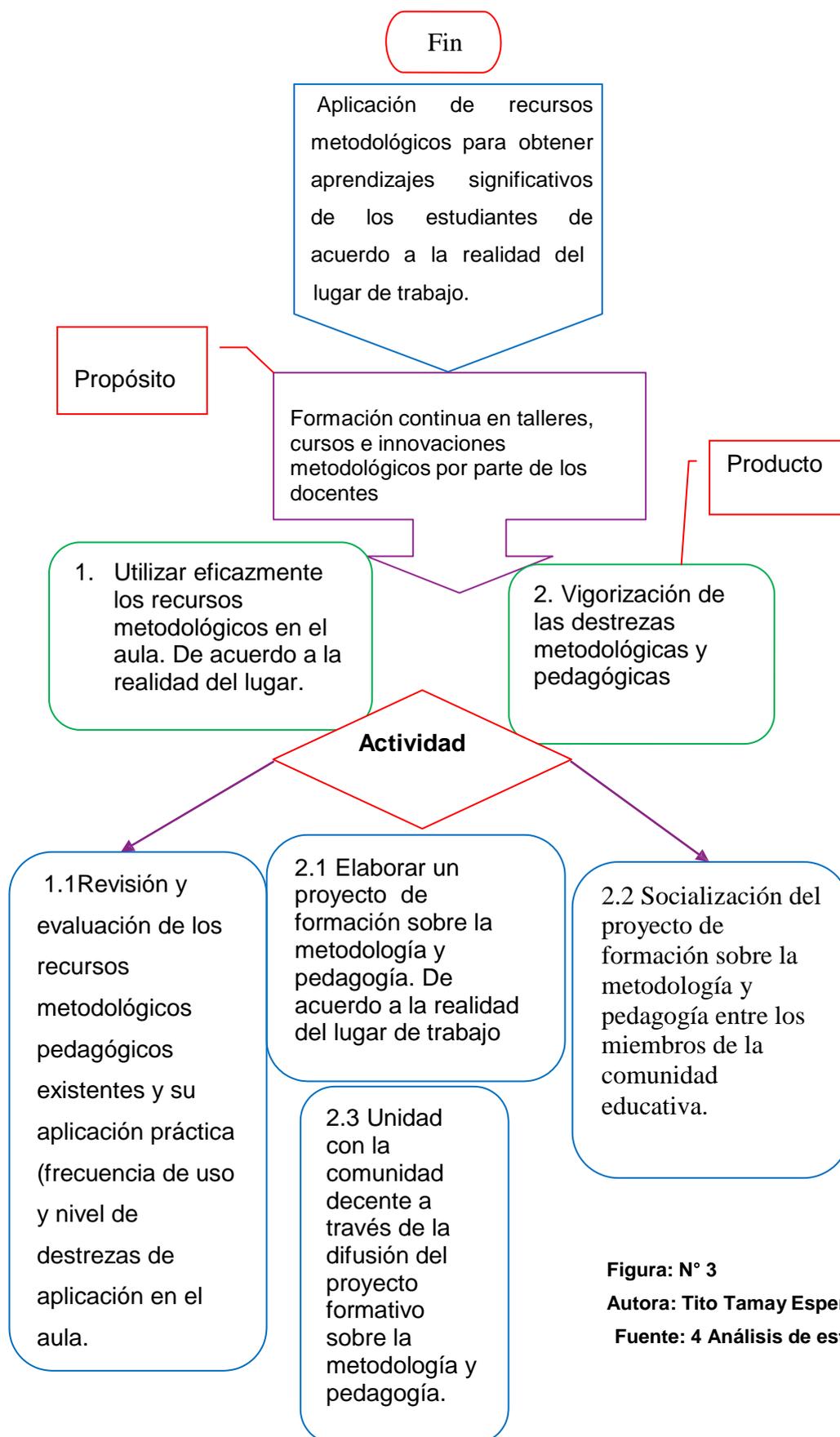


Figura: N° 3

Autora: Tito Tamay Esperanza

Fuente: 4 Análisis de estrategias

4.4. Plan de acción

En este plan de acción tenemos las siguientes:

Estrategias - actividades

- Revisión y evaluación de los recursos metodológicos pedagógicos existentes y su aplicación práctica (frecuencia de uso y nivel de destrezas de aplicación en el aula).
- Elaborar un proyecto de formación sobre la metodología y pedagogía. De acuerdo a la realidad del lugar de trabajo.
- Unidad con la comunidad decente a través de la difusión del proyecto formativo sobre la metodología y pedagogía.
- Socialización del proyecto de formación sobre la metodología y pedagogía entre los miembros de la comunidad educativa.

Evaluación:

- Es un medio práctico, rápido y actualizado y tendrá una durabilidad para un año. Tiene la posibilidad de ser extendido por más tiempo para implantar nuevas propuestas de mejoramiento.
- continuidad del programa y ejecución simultanea del mismo.
- Sistema que reduce a la enseñanza verbalista y memorista, más trabajo para el maestro y mejoramiento en el aprendizaje para los estudiantes.
- Los que están fuera del control del director del proyecto. Pero tiene que ocurrir para completar los componentes del proyecto.

4.4.1. Matriz del marco lógico

<p>ACTIVIDADES: 1.1 Revisión y evaluación de los recursos metodológicos pedagógicos existentes y su aplicación práctica (frecuencia de uso y nivel de destrezas de aplicación en el aula. 2.1 Elaborar un proyecto de formación sobre la metodología y pedagogía. De acuerdo a la realidad del lugar de trabajo. 2.2 Socialización del proyecto de formación sobre la metodología y pedagogía entre los miembros de la comunidad. 2.3 Unidad con la comunidad decente a través de la difusión del proyecto formativo sobre la metodología y pedagogía.</p>	<p>Los que están fuera del control del director del proyecto. Pero tiene que ocurrir para completar los componentes del proyecto</p>	<p>Indica, donde el evaluador puede encontrar la fuente de información para verificar si el presupuesto se gastó como estaba planeado</p>	<p>Presupuesto para cada componente a ser entregado y actividades a realizar. Humanos: titulados, directivos, investigador y las personas de contacto. Materiales: Los instrumentos de investigación, encuestas, cámara fotográfica, cuaderno de apuntes, (Tics) Financiero: Copias, pasajes, investigación.</p>
<p>RESUMEN NARRATIVO</p>	<p>. COMPONENTES – RESULTADOS 1. Utilizar eficazmente los recursos metodológicos en el aula. De acuerdo a la realidad del lugar de trabajo. 2. Vigorización de las destrezas metodológicas y pedagógicas</p>	<p>PROPÓSITO: Asistencia continua a la Formación en talleres, cursos e innovaciones metodológicos y pedagógicas de los docentes.</p>	<p>FIN: Aplicación de recursos metodológicos y pedagógicos para obtener aprendizajes significativos de los estudiantes. De acuerdo a la realidad del lugar de trabajo.</p>
<p>INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE (IVO)</p>	<p>Mejorar la eficiencia educativa por parte de los siete titulados de la UTPL para llevar una enseñanza de calidad a los diferentes puestos de trabajo que se encuentra laborando cada uno.</p>	<p>El efecto logrado al final del proyecto será aceptable para los docentes 7 docentes titulados en la UTPL ya que beneficiarán 150 estudiantes aproximadamente. Ya que contarán los decentes con un proyecto de formación continua de metodología y pedagogía.</p>	<p>Rápido avanzado en cuanto a la obtención de información de un proyecto de formación tanto a los siete docentes titulados de la UTPL y a sus directivos.</p>
<p>MEDIOS O FUENTE DE VERIFICACIÓN</p>	<p>Los estudiantes, padres de familia y comunidad serán los beneficiarios de una enseñanza actualizada e innovada, que permitirá fomentar la el aprovechamiento formativo, unidad y participación de los mismos</p>	<p>*Informe consolidado de los instrumentos aplicados. *Informe de las encuestas a titulados y directivos. *Evidencias fotográficas de las entrevistas.</p>	<p>*Encuestas a titulados y sus empleadores. *Fotografías *Aplicación de instrumentos evaluativos su frecuencia, importancia y nivel de formación del docente titulado de la UTPL.</p>
<p>SUPUESTOS</p>	<p>Sistema que reduce a la enseñanza verbalista y memorista, más trabajo para el maestro y mejoramiento en el aprendizaje para los estudiantes.</p>	<p>continuidad del programa y ejecución simultanea del mismo</p>	<p>Es un medio práctico, rápido y actualizado y tendrá una durabilidad para un año. Tiene la posibilidad de ser extendido por más tiempo para implantar nuevas propuestas de mejoramiento.</p>

Cuadro: N° 2

Autora: Tito Tamay Esperanza

Fuente: Matriz del Marco Lógico

4.5. Resultados esperados.

Los resultados son los que pueden ser garantizados por el proyecto como una consecuencia de sus actividades.

CRONOGRAMA	PRESUPUESTO	EVALUACIÓN	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	RESULTADOS
<p>Es un medio práctico, rápido y actualizado y tendrá una durabilidad para un año.</p> <p>Finalizará el 20 de Septiembre del 2014</p>	<p>Debemos contar con 500\$ para el material, movilización propaganda, afiches, invitaciones, alimentación Facilitadores.</p> <p>Se iniciará el 20 de septiembre del 2013.</p>	<p>Es un medio práctico, rápido y actualizado y tendrá una durabilidad para un año.</p>	<p>Aplicación de instrumentos evaluativos su frecuencia, importancia y nivel de formación del docente titulado de la UTPL.</p>	<p>Elaborar un proyecto de formación sobre la metodología y pedagogía. De acuerdo a la realidad del lugar de trabajo.</p>	<p>Utilizar eficazmente los recursos metodológicos en el aula. De acuerdo a la realidad del lugar de trabajo.</p>

Tabla: N° 3
Autora: Tito Tamay Esperanza
Fuente: 5 resultados esperados

Como se ha expresado en la primera parte de este trabajo la importancia de la metodología de Marco Lógico permitirá el desarrollo de proyectos coherentes, viables y evaluables en este caso, de la investigación de casos de los siete titulados en Ciencias de la educación mención ciencias de educación básica de la UTPL del 2009 al 2011.

4.6. Bibliografía de la propuesta

AECI: Metodología de proyectos de cooperación para el desarrollo. AECI, Madrid, 1999

CAMACHO, Hugo... [et al.]. El enfoque del marco lógico: 10 casos prácticos. Fundación CIDEAL; Acciones de Desarrollo y Cooperación. [En línea]
<<http://www.preval.org/documentos/00423.pdf>> [Consulta: 2006-04-24]

Centro de Cooperación e Investigación para el Desarrollo. [En línea].
<<http://www.cideal.org/descargas/index.htm>> [Consulta: 2006-04-24]

GÓMEZ GALÁN, M., SAINZ OLLERO, H.: El ciclo del proyecto de cooperación al desarrollo. La aplicación del marco lógico. CIDEAL, Madrid, 1999

Información sobre el enfoque marco lógico. [En línea]
<http://www2.larioja.org/ows-mod/act/1327_a_8.pdf> [Consulta: 2006-04-24]

Metodología del marco lógico: matriz de indicadores para resultados (MIR)
<http://www.ofsbc.gob.mx/Eventos/MANUAL%20MATRIZ%20DE%20INDICADORES.pdf>

Ministerio de educación división de planificación y presupuesto
matriz de marco lógico
docencia.unet.edu.ve/Coordinaciones/.../Matriz_de_Marco_Logico.pdf

Marco Lógico (LFA): un enfoque estructurado para la planeación de proyectos.
[En línea] <<http://www.geocities.com/autogestion/metodologia/LFA.html>> [Consulta: 2006-04-24]

ORTEGÓN, Edgar, PACHECO, Juan Francisco, PRIETO, Adriana. Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas. Manuales serie CEPAL. Julio 2005. 244 p. [En línea]
<<http://www.eclac.cl/publicaciones/lipes/0/LCI2350P/manual42.pdf>> [Consulta: 2006-04-24]

Sánchez Burneo Verónica. (Loja – Ecuador 2013) (Manual de “ Trabajo de fin de Titulación”).

Bibliografía

Alonso, L. E., Fernández Rodríguez, C. J., & Nyssen, J. M. (Febrero de 2009). OIT (2005). Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente. Ginebra: OIT.
www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf

Aparecida (2007). V CONFERENCIA GENERAL DEL EPISCOPADO LATINOAMERICANO Y DEL CARIBE. Brasil – Aparecida Edición: Conferencia episcopal Ecuatoriana

Avalos, B. (Enero, 2009). La inserción profesional de los docentes.
<http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf>

Burch, P. (2007). Educational policy and practice from the perspective of institutional theory: crafting a wider lens. *Educational Researcher* 36(2), 84-95.

Schwille, J., M. Dembelé, et al. (2007). *Global Perspectives on Teacher Learning: Improving Policy and Practice*. Paris, UNESCO: International Institute for Educational Planning.

Bartel, A.P., N. Sichertman (1998). La medición de las competencias de los titulados superiores

Bartel, A.P., N. Sichertman (1998). *Technological Change and the Skill Acquisition of Young*

Becker, G.S. (1964). *Human capital: a theoretical and empirical analysis with special reference to education*, NBER, Nueva York.

Bloom, B.S. (Ed.), (1956). *Taxonomy of educational objectives. Handbook I: cognitive domain*.

Centro de Investigación para la Educación y el Mercado Laboral

Universidad de Maastricht, Países Bajos

Workers, *Journal of Labor Economics*, 16 (4), 718-755.

Jim Allen, Ger Ramaekers y Rolf van der Velden

Biblia Latinoamericana (1995 Edición revisada) editorial Verbo Divino 66. Edición

Compendio (2005). Catecismo de la iglesia Católica – Roma

Concilio Vaticano II (1962 – 1965) Decreto “ Inter Mirifica” sobre los medios de comunicación.

Diseño-de-la investigación. Cualitativo para generar propuestas y alternativas de solución al problema web [http://es.scribd.com/doc/50586322/17/Diseño-de-la investigación](http://es.scribd.com/doc/50586322/17/Diseño-de-la-investigación)

Entorno virtual de aprendizaje (EVA), clave del EVA. De la Universidad Técnica Particular de Loja www.utpl.edu.ec

García Pastor Carmen. Colaboraciones/miscelánea los obstáculos para desarrollar una perspectiva curricular sensible a las diferencias y las posibilidades de cambio en la práctica.

Bullough, R.V. (2000). Convertirse en profesor: la persona y la localización social de la formación del profesorado. En Biddle, B.J.; Good, T.L; Goodson, I.F. La enseñanza y los profesores I (La profesión de enseñar). Barcelona: Paidós, 99-166

Florian, L., Young, K y Rouse, M. (2010). Preparing teachers for inclusion and diverse. International Journal of Inclusive Education, 14 (7), 709-722.

“ Universidad de Sevilla (España) (sept.-dic. 2012)

E-mail: pastor@us.es

Román M. (2006). El desafío de aprender a leer, comprender y razonar en escuelas vulnerables. Revista Pensamiento Educativo, 39, 69-86. Santiago: Pontificia Universidad Católica de Chile.

Guía didáctica. Pedagogos cristianos- cuarto ciclo Licenciatura en Ciencias de la Educación.

(**Guía didáctica:** realidad Nacional y Ambiental UTPL-ECTS: 4 créditos.

Juan Pablo II (1980) Exortación Apostólica “ Familiaris Consortio” La Misión de la Familia Cristiana en el Mundo Actual. Centro Salesianos de pastoral Quito.

Juan Pablo II (1989) Carta Encíclica “ Laborem Exercens” – sobre el Trabajo Humano
Ediciones Paulinas

(Ministerio de Educación. (2012). Estándares de calidad educativa.

<http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pes.html>

Juan Pablo II (1965) Carta Apostólica “ Mulieris Dignitatem” La Dignidad y la Vocación de la Mujer. Centro Salesiano de pastoral Quito.

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

FLACSO, Proyecto Regional Integración de Jóvenes al Mercado Laboral-CEPAL/GTZ, Quito.

Martínez, José Antonio (2005). Estudio sobre la dinámica del mercado laboral urbano del Ecuador, bajo las perspectivas de rotación, movilidad, y trayectorias de la fuerza de trabajo, Proyecto Regional Integración de Jóvenes al Mercado Laboral-CEPAL/GTZ, Quito.

La investigación se desarrolla dentro del enfoque. Cuanti-cualitativo

[webhttp://www.fisterra.com/mbe/investiga/cuanti_cuali/cuanti_cuali.asp](http://www.fisterra.com/mbe/investiga/cuanti_cuali/cuanti_cuali.asp)

León Rossenberg y Lawrence Posner para USAID.

ORTEGÓN, Edgar, PACHECO, Juan Francisco, PRIETO, Adriana. Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas. Manuales serie CEPAL. Julio 2005. 244 p. [En línea]

<<http://www.eclac.cl/publicaciones/lpes/0/LCL2350P/manual42.pdf>> [Consulta: 2006-04-24]

Rodríguez Davia, M^a. Á. (2004). ANECA Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación. (Marzo, 2009).

www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf

Davia Rodríguez, M^a. Á. (2004) La inserción laboral de los jóvenes en la Unión Europea: un estudio comparativo de trayectorias. Madrid, Consejo Económico y Social.

Rubio Federico y Galí, 4 Local. 28039 Madrid. Manual: Formulación de Proyectos Sociales con Marco Lógico. Plataforma de ONG de Acción Social (pág. 11) Tel. 91 535 10 26 fax 91 535 05 82. e-mail: info@plataformaong.org

Sánchez Burneo Verónica. (Loja – Ecuador 2013) (Manual de “ Trabajo de fin de Titulación”). www.utpl.edu.ec

Vaillant, D. (12 de Abril de 2009). Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado. <http://www.ugr.es/~recfpro/>

Vidal García Javier. Coordinador (2003). (Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios.

[Rev.131 ART3.pdf](#)

Weller Jürgen - Investigador CEPAL. (La problemática inserción laboral de los y las Jóvenes)

Weller* Jürgen - Marzo/2006) (Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias*

Jurgen.WELLER@cepal.org

CEPAL y otros. 2005. Objetivos de desarrollo del milenio. Una mirada desde América Latina y el Caribe. Santiago.

CIDE. 2004. “ Expectativas y estrategias laborales de jóvenes y adultos jóvenes en Chile” , Proyecto Integración de jóvenes al mercado laboral, CEPAL/ GTZ, <http://www.eclac.cl/de/noticias/paginas/2/14692/CIDE.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Ficha de contactos para titulados – empleadores

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.

Nombres y apellidos de los titulados:			
Nombres y apellidos del contacto:			
El titulado se encuentra:			
Fuera del país en:		En otra provincia:	
Provincia:		Ciudad:	
Dirección del domicilio:		Celular:	
Teléfono del domicilio:		Horas de contacto:	
Dirección del trabajo:		Horas de contacto:	
Medio de contacto:	Teléfono ()	Personalmente ()	A través de amigos ()
	Otros ()		
Firma del titulado	Firma del empleador	Sello del empleador	

Anexo 2: Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas.

Acercamiento al lugar de investigación

La investigación de campo facilita la concreción de todas las actividades propuestas en la investigación. Estas acciones exigen que se determinen población, ubicación y tiempo en el que se van a llevar a cabo las acciones. Para esto se propone algunas actividades previas que debe considerar y ejecutar, así:

- En primer lugar ejecute las acciones que usted considere necesarias para contactar a los titulados ya sea a través de teléfono, correo electrónico o personalmente. En caso de que no conste en el listado la información del titulado que se le va a entregar, se recomienda buscar en la guía telefónica, en la Dirección Provincial de Educación y/o en el Tribunal Supremo Electoral. En este último caso busque la ubicación del titulado en la página web, ingresando el número de cédula.
- Concrete la cita con el titulado y empleador en cuanto a fecha, hora, lugar.
- Realice la entrevista (titulado y empleador) demostrando una actitud de respeto y buen trato hacia la persona a la que usted va a solicitar que le permita encuestar.
- Explique de manera clara y directa el objetivo de su presencia en el centro educativo o lugar de trabajo.

Una vez ubicado y realizado el contacto por primera vez con el titulado se debe solicitar de manera cordial los datos para concretar la cita en la ficha que se incluye a continuación. Coméntele que hay un instrumento que lo debe llenar su empleador y de ser posible, consiga esta información, llene una segunda ficha con los datos del mismo para realizar el acercamiento.

Anexo 3. Instructivo para la aplicación de encuestas

El egresado debe manejar con toda responsabilidad y ética profesional los instrumentos de investigación dados por la universidad. Para esto, debe previamente haberlos revisado, analizado y estudiado para conocer a cabalidad los elementos de los que se componen los mismos; además, debe capacitarse y estudiar los temas que desconozca o tenga mayor dificultad, con el objeto de que al momento de ingresar al lugar de investigación, tenga un dominio del tema a tratarse en dichos instrumentos y pueda resolver las inquietudes que pudiesen surgir en la aplicación.

Para la aplicación considere lo siguiente

Si el titulado labora en un puesto relacionado con la docencia debe cumplimentar los cuestionarios de la siguiente manera:

Ejemplo	
Titulados 1,2 y 4	Empleador
Aplique la encuesta a docentes sobre las características laborales del titulado (instrumento 1)	
Aplique la encuesta a docentes sobre el “inventario de tareas del trabajo docente” del titulado (instrumento 2)	Aplique la encuesta al empleador sobre el “ el inventario de tareas del trabajo docente”
Aplique la ficha de contacto al titulado, con firma.	Aplique la ficha de contacto al empleador con firma y sello.

Excepción: Si el titulado trabaja en un puesto **no** relacionado con la docencia, por ejemplo en una agencia de viajes, proceda de la siguiente manera

Ejemplo	
Titulado 3	Empleador
Aplique la encuesta a docentes sobre las características laborales del docente (instrumento 1)	Al empleador de este titulado no aplique la encuesta codificada; deje en blanco
Aplique la ficha de contacto al titulado, con firma.	Aplique la ficha de contacto al empleador, con firma y sello.

Anexo 4: Evidencias fotográficas



**Foto # 1 Titulado docente
Código 1243**



**Foto # 2 Empleador
Código 1243**



**Foto # 3 Titulado docente
Código 1244**



**Foto # 4 Empleador
Código #1244**



Foto # 5 Titulado docente
Código # 1245



Foto # 6 Empleador
Código # 1245



**Foto # 7 Titulado directivo municipal de la Provincia de Pastaza
Código # 1246**



**Foto # 8 Titulado ama de casa
Código # 1247**



Foto: # 9 Titulado docente
Código: # 1248



Foto # 10 Empleador
Código # 1248



Foto # 11 Titulado docente
Código # 1249



Foto: # 12 Egresado
Código # 171