



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

AREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA

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

Trabajo de Fin de Titulación

Autor: Chocho Loja, Janneth Maritza

Directora: Unda Costa, Mónica Rosalba, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

2013

APROBACION DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Magister.

Unda Costa Mónica Rosalba

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja” realizado por: Chocho Loja Janneth Maritza, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, diciembre del 2013

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Chocho Loja Janneth Maritza declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación: Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo la Magíster Mónica Rosalba Unda Costa directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....

Autor: Chocho Loja Janneth Maritza

Cédula: 0105673495

DEDICATORIA

Todo el esfuerzo realizado durante estos años de estudio se lo dedico a Dios por darme la oportunidad de vivir y salir adelante e ir contra las adversidades que a diario se presentan.

A mi esposo Darwin y a mi hijo Lennin Andrés quienes complementan mi vida con su amor y comprensión todos los días, siendo ellos la motivación fundamental para cumplir mis metas y aspiraciones.

A mi madre, hermanos y suegros de quienes he recibido el apoyo incondicional durante las diferentes etapas de mi vida.

AGRADECIMIENTO

En este trabajo quiero agradecer a Dios por haberme dado paciencia y constancia para culminar este trabajo.

Agradezco a mi familia por su apoyo y consideración cuando lo he necesitado.

A la Universidad Técnica Particular de Loja a distancia por considerar que todos tenemos derecho a salir adelante y permitir prepararnos desde nuestros hogares, preocupándose por darnos maestros quienes fueron nuestros guías al cumplir con nuestras actividades académicas.

Y a mí directora de tesis Mgs. Mónica Unda Costa, por haber despejado todas mis dudas e inquietudes cuando lo he necesitado.

INDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
INDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN.....	3

CAPÍTULO I

SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO

1.1. El debate sobre las competencias: una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España.....	7
1.2. Los Procesos de Inserción laboral de los Titulados Universitarios en España: factores de facilitación y de obstaculización.....	9
1.3. La inserción profesional de los docentes.....	11
1.4. Estándares de calidad educativa.....	13
1.5. Políticas de inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente.....	15
1.6. Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador	17
1.7. Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias.....	19
1.8. El seguimiento de los egresados como indicador de la calidad docente.....	21
1.9. Las competencias en el currículo universitario: implicaciones para diseñar el aprendizaje y para la formación del profesorado.....	23
1.10. La importancia de la formación en el proceso de inserción laboral de los maestros.....	25

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

2.1. Diseño de la investigación.....	28
2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	29
2.2.1. Métodos.....	29
2.2.2. Técnicas.....	29
2.2.3. Instrumentos de investigación.....	29
2.3. Preguntas de investigación.....	30

2.4. Contexto.....	30
2.5. Población y muestra.....	31
2.6. Recursos.....	32
2.7. Procedimiento.....	33

CAPÍTULO III

INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1. Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.....	36
3.1.1. Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta.....	36
3.1.1.1. Ubicación geográfica.....	36
3.1.1.2. Edad.....	38
3.1.1.3. Sexo.....	39
3.1.2. Características académicas de los titulados.	39
3.1.2.1. Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.....	39
3.1.2.2. Tipo de Educación.....	42
3.1.2.3. Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.....	43
3.1.3. Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.....	44
3.1.3.1. Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.....	44
3.1.3.2. Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.....	45
3.1.3.3. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.....	47
3.1.3.4 Características del trabajo actual.....	49
3.2. Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral.....	51
3.2.1. Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador.....	51
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.....	52
3.3. Valoración docente de la profesión.....	52
3.3.1. Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida que posee el titulado.....	52
3.4. Satisfacción docente.....	53
3.5. Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados.....	55

3.5.1. Aspectos metodológico-didácticos.....	55
3.5.2 Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente.....	59
3.5.3. Aspectos sobre la investigación educativa.....	62
3.5.4. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.....	65
3.5.5. Interacción profesor- padres de familia y comunidad.....	68
3.5.6. Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.....	71
3.5.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado.	73
CAPÍTULO IV	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
4.1 Conclusiones.....	77
4.2 Recomendaciones.....	78
CAPÍTULO V	
PROPUESTA DE INTERVENCIÓN	
5.1. Tema.....	80
5.2. Justificación.....	80
5.3. Objetivos.....	81
5.4. Metodología: Matriz del marco lógico.....	81
5.4.1. Análisis de involucrados.....	81
5.4.2. Análisis del problema.	83
5.4.3. Análisis de objetivos.....	84
5.4.4. Análisis de estrategias.....	85
5.5. Plan de Acción.....	88
5.5.1. Matriz de Marco Lógico.	88
5.6. Resultados esperados.....	101
5.7. Bibliografía de la propuesta.....	102
BIBLIOGRAFÍA.....	104
ANEXOS.....	107

RESUMEN

La investigación realizada tiene la finalidad de concientizar la necesidad de la formación y actualización permanente y continua de los docentes titulados de la UTPPL enfocados en el ámbito académico y laboral mediante círculos de estudio; esta problemática fue detectada mediante la aplicación de instrumentos de investigación como las encuestas y entrevista realizadas a siete titulados con sus respectivos empleadores en sus diferentes lugares de trabajo, quienes permitieron recoger la información necesaria para realizar un análisis estadístico, mediante una relación porcentual de ítems y con el uso de baremos, para de esa manera lograr un análisis real y eficaz; los resultados obtenidos en esta investigación reflejan la importancia de una concientización de la formación permanente y continua hacia el desarrollo profesional y personal de los docentes, para desempeñarse eficazmente en el ámbito laboral y mantener un equilibrio emocional acorde a su realidad; con una propuesta concientizadora basada en círculos de estudio, construida y elaborada desde la propia realidad de los titulados, lo que permite mejorar la preparación docente y aplicar sus actualizaciones en el lugar de trabajo.

Palabras clave: concientización, formación, actualización permanente, docentes titulados, académico, laboral, instrumentos de investigación, análisis estadístico, círculos de estudio.

ABSTRACT

The research aims to sensitize the need for training and continuous updating of teachers and graduates of UTPL focused on academia and work through study circles, this problem was detected by the application of research tools such as the surveys and interviews conducted to seven graduates with their respective employers in different workplaces, who allowed to collect the information necessary to perform a statistical analysis, using a percentage ratio of items and the use of scales, to thereby achieve an analysis real and effective, the results obtained in this study reflect the importance of an awareness of lifelong learning and continuous professional development to the teachers and staff to perform effectively in the workplace and maintain emotional balance according to their reality, with Consciousness-raising proposal from study circles, built and developed from the reality of graduates thereby improving teacher preparation and apply the updates in the workplace.

Keywords: awareness, training, updating, certified teachers, school, work, research tools, statistical analysis, study circles.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene su punto de partida en una problemática que ha sido analizada e investigada según los instrumentos que se ha aplicado a los titulados de la UTPL y a sus empleadores, tema que hace referencia a la concientización en cuanto a la formación permanente y continua de los docentes titulados de la UTPL, ya que tiene mucha importancia para el desarrollo profesional; esta temática pretende que los titulados adquieran el hábito de la lectura y la investigación para ayudar a la autoformación docente, mediante círculos de estudio, para que de esa manera estén capacitados y actualizados según los avances y cambios dentro de la sociedad aplicada a la profesión.

Según las investigaciones realizadas sobre esta problemática se sabe que la desactualización docente se debe a trabas que se adquieren en el desarrollo profesional, siendo estos el limitarse a tomar cursos de capacitación debido a pocos cupos o por escasez de presupuesto en el hogar, lo que no permite que se siga capacitando, se quede estancado en los conocimientos adquiridos con anterioridad y no se pueda innovar técnicas, metodologías, estrategias para enseñar.

Es por eso que esta investigación es de mucha importancia ya que tiene la finalidad de concientizar sobre la autoformación docente para los titulados, pues les servirá de beneficio en el ejercicio docente, porque no se trata de haber obtenido un título y quedarse ahí, sino de seguir avanzando, adquirir nuevos conocimientos que permitan ser aplicados en su acción laboral con los estudiantes dentro y fuera del aula, beneficiando así al país brindando una educación de calidad con aprendizajes significativos y funcionales que puedan ser utilizados en la resolución de problemas de la vida diaria.

Este tema se realizó pensando en el bienestar profesional y personal de los titulados para que con la aplicación de círculos de estudio adquieran el hábito de leer y de investigar por su propia cuenta como una forma de actualizarse, para que de esa manera no estén obligados a asistir a capacitaciones sin querer o que se queden fuera de cursos por ser particulares y generen un egreso económico significativo para ellos, por esta razón la investigación pretende comprender y concientizar a los titulados de que la actualización la

pueden realizar desde su propio trabajo, laborando mancomunadamente, ya que entre compañeros se pueden guiar en los inconvenientes que se vayan suscitando, de esa manera no se está afectando el desarrollo integral profesional, sino mas bien se está animando a los docentes titulados a superarse, para luego lograrlo también desde su propio hogar.

Después de haber adquirido los hábitos fundamentales para la autoformación o auto preparación docente los titulados se dieron cuenta de que no se pierde el tiempo, sino que se utiliza el tiempo libre de una manera productiva, sintiendo la satisfacción de estar preparado y al tanto de lo que sucede en el entorno, además de poder animar y guiar a que otros también lo puedan lograr adquiriendo hábitos que les ayuden a mejorar su formación.

Los objetivos de esta investigación se han logrado con los docentes titulados debido a que están en la capacidad de auto prepararse y auto educarse, pues con la ayuda de los círculos de estudio con temáticas como la autoformación, el saber la importancia de la formación permanente se dio a conocer los puntos u aspectos en los que se falla para mejorar la formación y el desarrollo profesional, además de estar al tanto de los avances tecnológicos con la auto-preparación con el uso de las Tic_s y el adquirir el hábito de la lectura para poder comprender lo que se investiga o lo que se pretende aprender. Entre los objetivos propuestos por la universidad se cumplieron al realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Estos objetivos fueron alcanzados en función del cumplimiento de cada uno de los objetivos específicos que se han propuesto para la investigación tales como: el caracterizar el puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la educación, mención Educación Básica de la UTPL, indagar los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores, establecer relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, conocer la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente, la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor, el nivel de formación que tienen los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.

Para lo que fue necesario aplicar los cuestionarios de características laborales de cada titulado, inventario de tareas docentes tanto para el titulado y su empleador y una entrevista dirigida a los empleadores. Con los datos obtenidos se realizó un análisis detallado con el uso de gráficos y tablas de frecuencias, promedios, baremos y porcentajes sobre las afirmaciones de acuerdo a las escalas de valoración que permitió recabar sobre los eventos más relevantes, accediendo a cubrir positivamente y de a poco cada uno de los objetivos planteados. Para conseguir los propósitos en este trabajo, se estudiaron temas relevantes que fueron plasmados en una síntesis de material bibliográfico dotado una parte por la Universidad y otra parte dotada por cada investigador en temas referentes a la inserción laboral.

Todo esto sirvió de apoyo para posteriormente realizar el respectivo análisis, interpretación y discusión de resultados obtenidos a través de las encuestas aplicadas dejando en constancia de manera crítica, las respectivas conclusiones y recomendaciones que sirvieron para viabilizar la propuesta de intervención, que permitió reducir los problemas encontrados en la muestra investigada.

CAPÍTULO I
SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO

SÍNTESIS N° 1

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

Autores: Luis Enrique Alonso, Carlos J. Fernández Rodríguez, José M^a Nyssen

Febrero 2009

La educación superior tiene cuatro metas principales: la preparación para el mercado laboral, la preparación para una vida como ciudadano activo en una sociedad democrática, el desarrollo personal y el desarrollo y manutención de una base amplia y avanzada del saber, el debate sobre las competencias en la era de la modernidad fluida se refiere al empleo juvenil que se ha convertido en un problema que ha arrasado a las generaciones de jóvenes que se han ido incorporando al mercado de trabajo, gracias a la adquisición de una mayor formación académica y la inflación de titulados. Sin embargo, la necesidad de un trabajador más comprometido, lleva a que sean otros atributos los que predominen sobre el credencialismo formal, pues, los requerimientos de nuevos tiempos de mercados turbulentos, exigen más que títulos y por el contrario, se hace énfasis en la flexibilidad y la adaptación de competencias.

Los discursos institucionales dentro del enfoque analítico sobre el nuevo papel de la universidad, indica que diferentes centros mundiales destacan que la educación superior, ha seguido el mencionado juego de equilibrios, no sólo como un recurso económico, sino también como un “servicio al cliente”; la educación superior debería jugar un papel esencial en la promoción de la cohesión social, en la reducción de las desigualdades y en la elevación del nivel del conocimiento, destrezas y competencias en el seno de la sociedad, porque “La nueva sociedad demanda profesionales con elevado nivel cultural, científico y técnico que sólo la enseñanza universitaria es capaz de proporcionar”.

Algunas políticas teóricas como el desarrollo instrumental e ideológico, comparabilidad, cooperación y competitividad evidencian el paso de una situación en donde la obtención de un trabajo para toda la vida, era usual y se caracterizaba por la permanente necesidad de preparación y a su vez dar una formación de calidad que atienda a los retos y desafíos del conocimiento, dando respuesta a las necesidades de la sociedad. Dentro del análisis de

este debate de las competencias, es pertinente decir que el término «competencias» abarca los conocimientos, las aptitudes profesionales y el saber hacer, que se dominan y aplican en un contexto específico, para el aprendizaje permanente.

La competencia y las competencias se deberían considerar como “la capacidad general basada en los conocimientos, experiencia, valores y disposiciones que una persona ha desarrollado mediante su compromiso con las prácticas educativas” garantizando la flexibilidad y la autonomía en la construcción de los planes de estudio, de ahí que el discurso de los titulados ante la formación universitaria durante las últimas décadas el concepto de “sociedad del conocimiento” (por autores como Drucker, 1993, o Castells, 2003) ha servido para impulsar la idea de que, a mayor grado de formación, más posibilidades de inserción laboral; con lo que un título universitario garantizaría un puesto de trabajo y las representaciones cotidianas sobre el mercado laboral, pero existe un contexto de angustia laboral referida a la incorporación del trabajo para los jóvenes universitarios, pues es el espacio donde el proyecto vital de los jóvenes que se incorporan al mercado, ya sea mediante contrato transitorio, beca en el sector privado o la vía de oposiciones en el sector público.

El discurso de los empleadores ante la formación universitaria y las empresas comienzan a exigir de sus candidatos cada vez más, ciertas competencias que tradicionalmente no han formado parte del currículo académico como: habilidades sociales, capacidad de trabajo en equipo, inteligencia emocional, etc. De este modo, los jóvenes universitarios no sólo deben poseer unos conocimientos teóricos suficientes, sino también una serie de nuevas destrezas que conlleven representaciones cotidianas sobre la formación y su incorporación al mercado laboral, junto a la disciplina y la moralidad en el trabajo, basado en competencias requeridas, actitudes de los jóvenes universitarios, déficit formativo, visión global en relación de fenómeno de precariedad laboral y trabajos de poca calidad que hacen que las formas de integración en el mercado de trabajo universitario y sus requerimientos se considere el nivel técnico, el nivel de personalidad, la disciplina y moral de trabajo. Por tanto, se trata de una cuestión de actitudes, más que de contenidos.

SÍNTESIS Nº 2

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

Factores de facilitación y de obstaculización

Autor: Agencia de evaluación de la calidad y acreditación ANECA

Marzo 2009

La dificultad de inserción laboral que encuentran los titulados y la brecha existente entre la universidad y el mundo del trabajo, señala que los titulados tengan gran dificultad para realizar una inserción laboral rápida y satisfactoria, por el constante requerimiento de experiencia, la elevada edad con que se acaban los estudios o el desconocimiento del mundo laboral y las opciones profesionales de la carrera realizada. El mercado de trabajo ha vivido grandes transformaciones en los últimos años con una economía en continuo proceso de innovación y de cambio; la creciente flexibilidad del mercado demanda trabajadores diferentes a los de épocas anteriores, un profesional flexible para una “sociedad del conocimiento”, con nuevas habilidades profesionales innovación, visión y movilización de recursos humanos en la profesión.

El seguimiento de los titulados universitarios hacen conocer el funcionamiento del mercado de trabajo en donde las personas enfrentan la alternativa de seguir invirtiendo en formación o buscar empleo; la inserción socio laboral de los titulados universitarios según distintos contextos tienen propósitos, como la mejora de la formación universitaria, análisis del grado en que la educación superior se orienta a satisfacer la formación necesaria para desempeñar diferentes roles ocupacionales en los egresados. La finalización de los estudios universitarios y la consecución de un empleo aparecen 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, la situación al acabar los estudios considera que la obtención del título y el abandono de la universidad marcan el comienzo de un período “bisagra” entre la época formativa y la inserción en el mundo laboral.

Éste es un momento de crisis, que se vive con un cierto nivel de angustia, que en parte se debe al propio vértigo del cambio y surgen aspectos como la impericia, desconocimiento, temor para desempeñarse profesionalmente; pero el sujeto debe tener la capacidad de

enfrentarse a las situaciones laborales dentro de un contexto profesional utilizando factores positivos como la edad, titulación de un diplomado, las prácticas, conocimiento de idiomas dejando de lado aspectos negativos como la educación excesivamente teórica, generalista con irrelevancia de la formación recibida y la incompetencia del profesorado, pues muchas veces está alejada del mundo del trabajo para el cual, supuestamente se está preparando a los estudiantes.

La búsqueda de empleo mediante estrategias y factores de inserción laboral de los titulados universitarios españoles se caracteriza actualmente por la dificultad sentida para lograr un empleo acorde con la titulación que se posee, ya que el mercado laboral requiere distintos perfiles, lo que fuerza la competencia convirtiéndose en obstáculos para la experiencia, pues, esta es la más requerida al momento de obtener un empleo y hace que el mercado laboral sea *hermético e inaccesible*; entre las estrategias de búsqueda de empleo están la de contactos personales que favorece injustamente a determinadas personas, el uso del internet, prácticas dentro del período de formación universitaria, búsquedas de trabajo a través del INEM o de otras agencias de empleo públicas o privadas que son las menos favorables al buscar empleo; pero el momento más determinante al conseguir empleo es la entrevista que es el instante crucial en el proceso de selección, en donde el aspirante a cubrir un puesto de trabajo debe demostrar su carácter, personalidad y las competencias que posee.

En cambio dentro de la empresa privada considerada como el escenario clásico para el acceso al mundo laboral y el empleo público considerado como el acceso en donde queda patente la alternativa de optar por empleos que requieren una cualificación inferior a la que se posee, se han posicionado titulados que destacan las ventajas inherentes al empleo público fundamentadas por dos razones: la estabilidad y la calidad de vida; sin dejar de lado el autoempleo que supone establecerse por cuenta propia como autónomo siendo una vía de inserción laboral arriesgada y sacrificada, ya que se tiene independencia laboral; así también la mujer enfrenta una situación especial en la fuerte implicación del mundo del trabajo, pues es uno de los cambios más significativos observados en los nuevos ámbitos laborales, ya que resulta ser un lugar de realización personal para las mujeres, al que no quieren renunciar por la autonomía personal con la emancipación del hogar familiar.

SÍNTESIS N° 3

1.3. La inserción profesional de los docentes

Autor: Beatrice Avalos

Enero 2009

El docente novel 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, el contexto del trabajo, mensajes del contexto social y político referido a la enseñanza, a la localidad, su preparación inicial y a lo que deben o no deben hacer los docentes en su lugar de trabajo; también acoge, rechaza, interpreta y reinterpreta estas experiencias. Los contextos, políticas y vivencias de los maestros en sus primeros años de ejercicio cuentan que los primeros estudios sobre profesores noveles se centraron más en las vivencias personales que en sus contextos de inserción, pero se ha ido ampliando al reconocer que no es exactamente lo mismo ser profesor novel en un sistema educacional, que en otro, o en un tipo de cultura escolar, que en otro, por lo tanto, los “escenarios” macro político-sociales describen el efecto de la vida y trabajo de los profesores noveles de distintas configuraciones, producidas por políticas y acciones del sistema educacional, visiones y creencias manifiestas o implícitas sobre profesores (opinión, prensa), condiciones concretas de trabajo definidas por el sistema educacional, y las experiencias aportadas por la formación docente inicial.

Las políticas de mercado en este aspecto se basan en la socialización de la experiencia docente y en la irrupción de modelos de mercado dados por reformas y contrarreformas como factores derivados de la operación del macro-sistema educacional que ocurren repetidamente en momentos cercanos entre sí y que suelen ser modificaciones de una reforma anterior. Los profesores noveles egresados de sistemas valorizados o no valorizados, o simplemente sistemas distintos, deben convivir en los centros educativos que los emplean, estos sistemas pueden darle la oportunidad de ingreso y la asignación de responsabilidades que son también parte de los escenarios de la macro-política en donde obtendrá el reconocimiento de especializaciones o capacidades particulares de los docentes (capital pedagógico) de aquí que 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, las oportunidades de inducción ofrecida en distintos sistemas educacionales que están bien documentadas, pero que quizás está insuficientemente investigado como los beneficios que tiene sobre el desempeño docente.

Desde otra óptica, existe suficiente evidencia como para sostener que la ausencia de oportunidades de acompañamiento o inducción tiene un efecto en la rotación de nuevos profesores y la decisión de mantenerse o abandonar la docencia de aquí que la construcción y reconstrucción de la identidad profesional y la micro-política de las instituciones escolares del profesor novel constituye una etapa clave en la configuración de su identidad como docente. Sin embargo, es frecuente que estos estudios no clarifiquen el concepto “identidad profesional” pues la acogida que se presta al nuevo profesor en un centro escolar puede depender del carácter de mayor o menor integración de sus docentes en una cultura de complementariedad. Además el proceso de reconstrucción de identidad es continuo y en el curso de nuevas demandas contextuales, de nuevas situaciones de macro-política que los profesores reconfigurarán en los diversos componentes de su tarea profesional y la forma cómo los interpretan, esta re-configuración afectará, la visión de sí mismo y de su contexto de trabajo, será activa y se manifestará en diversas sub identidades que a su vez son variables en el tiempo.

Las acciones a nivel distritorial y de centro escolar corresponde a orientar la acción de los centros educativos en torno a cómo acoger y acompañar a los nuevos profesores que contrata cumpliendo la asignación de responsabilidades de enseñanza que debiera ser acorde con la condición novel del profesor y no presumirlos expertos 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, pero para que todo esto suceda en forma efectiva debe modificarse la visión del nuevo maestro como alguien listo para un ejercicio autónomo y experto y verlo más bien como alguien que con entusiasmo y motivación comienza su carrera.

SÍNTESIS N° 4

1.4. Estándares de calidad educativa: Aprendizaje, Gestión escolar, Desempeño

Profesional e Infraestructura

Autor: Ministerio de Educación.

2012

Los estándares de calidad educativa son descripciones de logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo para conseguir una educación de calidad que aspiren tener características como: ser objetivos, estar referidos a logros observables, fáciles de comprender, estar basados en valores y puedan ser aplicados a la realidad. Además sirven para orientar, apoyar y monitorear la gestión de los actores del sistema educativo con la obtención de una buena institución, buenos docentes, directivos que se preocupen por mejorar el sistema educativo y se mantengan actualizados y evaluados de acuerdo al contexto social.

Estándares de gestión escolar hacen referencia a procesos de gestión y a prácticas institucionales que contribuyen a la formación deseada de los estudiantes, además favorecen el desarrollo profesional de los actores de la institución educativa y permiten que ésta se aproxime a su funcionamiento ideal, son importantes porque abarcan los procesos de gestión y las prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje esperados dentro de un marco del buen vivir contribuyendo al mejoramiento de la calidad educativa y cumpliendo con lineamientos emanados por el Ministerio de Educación.

Estándares de Desempeño Profesional son los que orientan la mejora de la labor profesional de docentes y directivos del sistema educativo ecuatoriano, describen lo que debe hacer un profesional educativo competente; sirven para guiar, reflexionar, evaluar y autoevaluar; diseñar, tomar decisiones y ejecutar estrategias de mejoramiento y formación continua, para el desarrollo profesional educativo de aquí que un docente de calidad en el sistema educativo ecuatoriano se caracteriza por ser aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país. Los estándares de Desempeño Profesional

Docente nos permiten establecer las características y prácticas de un docente de calidad, quien, además de tener dominio del área que enseña, evidencia otras características que fortalecen su desempeño, tales como el uso de pedagogía variada, la actualización permanente, la buena relación con los alumnos y padres de familia, una sólida ética profesional, entre otras.

El modelo de desempeño directivo indica que el Ecuador necesita un “líder educativo”, un directivo de calidad que busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada institución educativa ecuatoriana, hacen referencia al liderazgo, a la gestión pedagógica, al talento humano, a recursos, al clima organizacional y a la convivencia escolar; para asegurar su influencia efectiva en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las instituciones educativas a su cargo, también describen las acciones indispensables para optimizar la labor que el Director o Rector y el Subdirector y Vicerrector deben realizar dentro del marco del Buen Vivir.

Estándares de Aprendizaje son descripciones de los logros de aprendizaje que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar: desde la Educación Inicial hasta el Bachillerato y están organizados de acuerdo a cuatro áreas básicas: Lengua y Literatura, Matemática, Ciencias Sociales y Ciencias Naturales para lo que se han establecido cinco niveles que permiten visualizar la progresión del aprendizaje que se espera del estudiantado en los dominios centrales de cada área curricular. Nivel 1 al término del primer grado, nivel 2 al término del cuarto grado, nivel 3 al término del séptimo grado, nivel 4 al término del décimo grado de educación general básica y Nivel 5 al término del tercer curso de bachillerato.

Estándares de Infraestructura Escolar son criterios normativos para la construcción y distribución de los espacios escolares que buscan satisfacer requerimientos pedagógicos y aportar al mejoramiento de la calidad en la educación, establecen requisitos esenciales, orientados a determinar las particularidades que los espacios y ambientes escolares deben poseer, para contribuir al alcance de resultados óptimos en la formación de los estudiantes y en la efectividad de la labor docente enuncian las condiciones de infraestructura que deben cumplir todas las instituciones educativas para alcanzar niveles óptimos de calidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

SÍNTESIS N° 5

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

Autor: Denise Vaillant

Abril 2009

El logro en los aprendizajes de los estudiantes, se relaciona entre otros, con la preparación que los docentes reciben a lo largo de su vida profesional y fundamentalmente en los primeros años de ejercicio laboral, 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. Los docentes no son los únicos pero son muchos. Los Ministerios de educación constituyen por lo general los empleadores más importantes que tiene un país y además los maestros y profesores, no componen una categoría profesional homogénea sino bien diversa. Algunas conceptualizaciones para comprender la inserción laboral son: la identidad y la profesión que se inicia en las etapas previas como estudiante, continúa en la formación inicial del docente y se prolonga durante todo su ejercicio profesional.

Aunque la sociedad suele reiterar la importancia de la educación y de sus maestros al mismo tiempo no parecen acordarles la apreciación necesaria para que éstos tengan la moral en alto por eso las expectativas son grandes, pero la *valoración* es escasa, ya que algunos ingresan a la docencia por razones que van desde no tener otra opción para acceder a estudios de nivel superior a desempeñar un cargo transitoriamente con la intención de cambiar de ocupación en cuanto esto sea posible. Dentro del proceso de aprender a enseñar y las etapas de vida profesional se distinguen cuatro momentos en el proceso de convertirse en docente: el período previo al ingreso a la formación; los estudios académicos; las prácticas de enseñanza y los primeros años de docencia en donde el aspirante adquiere una idea de la enseñanza, los candidatos a docentes viven una etapa de preparación teórica y otra de prácticas de enseñanza que suele ser sobre-estimada, en la cual resulta clave el apoyo de los directores y supervisores y el desempeño profesional debe ser eficaz que con el pasar de los años los docentes construyen la identidad profesional y desarrollan la eficacia en el aula, aceptan responsabilidades adicionales que fortalecen su identidad emergente hasta que debe tomar una serie de decisiones acerca del futuro de su carrera.

Es por eso que la inserción en la docencia puede durar varios años, desde el momento en que el maestro novato tiene que desarrollar su identidad como docente y asumir un rol concreto dentro del contexto de una escuela específica, porque no hay dos escuelas iguales, cada contexto tiene sus propias peculiaridades y esto puede tener factores que pueden facilitar u obstaculizar la etapa de inserción es por eso que se afirma que “Los maestros principiantes, en su primer año de ejercicio, son aprendices voraces, que se preocupan desesperadamente por aprender su nuevo oficio, siendo esta motivación elevada durante tres o cuatro años, hasta que su vida se hace muy rutinaria y repetitiva. La inserción a la docencia es un período de tensiones y aprendizajes intensivos en contextos generalmente desconocidos y durante el cual los profesores principiantes deben adquirir conocimiento profesional, conseguir y mantener un cierto equilibrio personal.

La iniciación a la docencia en Latinoamérica no es objeto de una política aquí, el proceso de acompañamiento se realiza generalmente de manera informal a través de las relaciones mantenidas entre los propios profesores, el profesorado de Instituciones de Formación Docente y de modelos prevalentes para tratar sobre las etapas en donde las dudas, inseguridades, la ansiedad por ingresar en la práctica, se acumulan y conviven sin buena vecindad. Entre las estrategias más utilizadas en programas de inducción, la observación en el aula es una de las más relevantes pues está a cargo del mentor, o de otro profesor experimentado del mismo nivel o especialidad, seguida de una sesión para la retroalimentación y discusión de lo observado.

Algunas consideraciones para las políticas en América latina evidencia diferentes estadios en el proceso de profesionalización, la situación en algunos países es más compleja pues requieren mayor atención para elevar el prestigio social de los docentes mediante mejores oportunidades de formación y condiciones laborales, todo indica que para transformar la escuela y el sistema escolar es indispensable modificar el modo tradicional de pensar y de hacer las reformas e innovaciones que involucran a los docentes. Por más que se actualicen las propuestas curriculares, por más que se implementen programas de mejora de equidad y de calidad y se descentralicen las modalidades de gestión, si no se reconoce en los docentes el factor central de cambio, éste no tendrá lugar.

SÍNTESIS N° 6

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

Autor: Mauricio León

2013

El 27.7% de la población ecuatoriana es joven, con una edad comprendida entre 18 y 29 años de edad. La juventud en nuestro país demanda una mayor voluntad política para la construcción de políticas públicas dirigidas a este grupo, ya que un ámbito de particular importancia para los y las jóvenes está relacionado con el mercado laboral y el acceso a este se dificulta por su escasa o inadecuada educación y calificación, así también como por su falta de experiencia laboral. A esto se agrega el hecho de que los jóvenes pobres, indígenas, afrodescendientes, discapacitados, mujeres y de minorías sexuales sufren discriminación en el mercado de trabajo. Por lo que los principios de las políticas de inserción laboral para la juventud están enmarcados dentro de un enfoque de derechos como: la universalidad, indivisibilidad, igualdad y no discriminación, eficiencia, participación, rendición de cuentas; estas políticas promoverán el logro de mejores resultados de cobertura, calidad y equidad con el uso óptimo y adecuado de los recursos.

Existe un marco normativo en donde 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, derechos económicos y sociales que establecen compromisos como: reconocer el derecho a trabajar, contar con orientación técnico profesional y condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas de la persona sin discriminación alguna. La conferencia Internacional sobre la población y el desarrollo establece: promover en la máxima medida posible la salud, el bienestar y el potencial de todos los niños, adolescentes y jóvenes en su calidad de futuros recursos humanos del mundo.

El Ecuador cuenta con una Ley de juventud desde octubre del año 2001, la cual establece los derechos de los y las jóvenes en el país en términos de educación y empleo “artículos 14, 15 y 18”; también recoge varios compromisos como el respeto a su dignidad, una

existencia digna y una remuneración justa que cubra sus necesidades y de su familia. Las políticas, programas y proyectos de fomento de la inserción laboral de los y las jóvenes están planteadas tres, como prioritarias de inserción laboral para la juventud las cuales abarcan diferentes programas establecidos para cada política. Mejoramiento de la empleabilidad: su meta, mejorar la empleabilidad o capacidad de inserción laboral de los y las jóvenes, adecuando sus capacidades a los requerimientos actuales, a las transformaciones futuras de la economía y promoviendo el aprendizaje durante toda la vida considerando programas de ampliación y mejoramiento de la educación formal y capacitación laboral de los y las jóvenes los cuales se centran en las limitaciones de los jóvenes en la inserción laboral ya que existe insuficiente nivel educativo y poca experiencia laboral.

La creación de oportunidades de empleo tienen el propósito de ser incrementados y mejorar los ingresos de los y las jóvenes, planteando programas de apoyo a los micro emprendimientos juveniles que se refiere a uno de los principales problemas que afrontan los y las jóvenes microempresarios y trabajadores que tienen baja productividad debido a la deficiente organización de la producción y de la débil dotación de recursos productivos, de aquí que se emplearán programas de empleo emergente ya que a partir de la dolarización la economía ecuatoriana no ha logrado restablecer los niveles de desocupación previos a la crisis de finales de la década de 1990. A esto se suma el programa de eliminación de prácticas discriminatorias y barreras de entrada al mercado laboral, pues los y las jóvenes muestran que existen prácticas discriminatorias activas y pasivas que crean barreras de entrada al mercado de trabajo, por lo que se requiere eliminar estas prácticas discriminatorias y las barreras de entrada al mercado de trabajo.

Fortalecimiento institucional: tiene la finalidad de fortalecer la institucionalidad comprometida con la juventud, a fin de dar mayor prioridad al empleo, en general, y al empleo de los jóvenes, en particular, en las agendas nacionales de política, este programa de Fortalecimiento Institucional denota un rasgo distintivo de las políticas públicas en el Ecuador y esa es la ausencia de políticas de empleo. En buena medida esto se debe a la debilidad técnica y profesional de las instituciones encargadas de las políticas laborales y de la juventud ya que son escasos los gobiernos locales y las organizaciones de la sociedad civil que trabajan la problemática del empleo juvenil.

SÍNTESIS N° 7

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

Autor: Jürgen Weller**

Marzo 2006

Jürgen Weller analiza las políticas y programas que pueden atenuar o resolver las tensiones de la “Integración de jóvenes al mercado laboral”, según áreas relacionadas a las expectativas y experiencias de jóvenes y adultos jóvenes en el mercado laboral, los obstáculos que encuentran y las estrategias que aplican para superarlos, las características de la demanda laboral de las empresas, sus experiencias con la contratación de jóvenes, sus prácticas de capacitación y las características de rotación, movilidad y trayectorias laborales. Algunas de las tensiones y estrategias es que los jóvenes tienen mayores niveles de educación formal que las cohortes anteriores, pero que también tienen mayores problemas de inserción laboral, la causa de esta tensión no es que las nuevas generaciones sean “demasiado” educadas o que haya demasiados jóvenes con altos niveles de educación, el problema se concentra más bien que en la mayoría de los países, la demanda laboral ha sido débil esencialmente determinada por la modesta expansión de la actividad económica.

Esto ha afectado a todos los grupos etarios, aumentando las tasas de desempleo específicas en donde los jóvenes más calificados o más favorables que las de los jóvenes con niveles educativos más bajos tienen mayor oportunidad, otra tensión está entre la alta valoración que los jóvenes dan al trabajo en sí y las experiencias, frecuentemente frustrantes, con empleos concretos, pues no cumplen con las expectativas correspondientes ya que se reportan ingresos bajos, amenazas con despido, malos tratos, acoso sexual, relaciones personales desagradables, en fin, condiciones que no estimulan el aprovechamiento del potencial que tiene el trabajo para el desarrollo individual y social de los jóvenes.

El vínculo entre la educación y el trabajo afirma que los jóvenes que se encuentran en esta situación, por lo general son aquellos que recientemente han debido abandonar los estudios por problemas económicos o familiares, enfatizan en la necesidad de terminar su enseñanza

secundaria, ya que de otro modo será muy difícil alcanzar algún puesto de trabajo, por precario que éste sea pues la educación y el trabajo se encuentran entrelazados al entrar al mercado laboral. Una de las fuertes tensiones que se registran entre las expectativas de los jóvenes es que la realidad del mercado de trabajo no satisface aspiraciones o lo hace sólo parcialmente por lo que la satisfacción en el trabajo está positivamente correlacionada con el nivel educativo de la persona. 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 juega un papel clave. La creciente importancia de la combinación del trabajo con estudios puede generar tensiones negativas al afectar el rendimiento en ambos campos, o positivas al abrir el acceso a oportunidades de otra manera cerradas, pues la combinación de ambas en forma adecuada puede ayudar a los jóvenes a desarrollar estrategias laborales individuales y generar la autoestima para dar los primeros pasos para su ejecución.

El mercado exige experiencia laboral pero, primero para muchos jóvenes que buscan trabajo por primera vez es sumamente difícil acumular esta experiencia y segundo, el mercado no reconoce la experiencia generada en muchas de las ocupaciones accesibles para jóvenes de bajo nivel educativo, por lo que, para este grupo es casi imposible generar una trayectoria laboral ascendente. Por un lado existe un interés creciente de jóvenes en la independencia laboral y en la participación en micro y pequeñas empresas, aunque existen elevados obstáculos para iniciar actividades empresariales y un alto riesgo de fracaso.

Los jóvenes enfrentan la tensión entre sus preferencias culturales y las pautas exigidas por un mercado de trabajo marcado por la cultura dominante, ellos perciben procesos de exclusión a causa de su edad y sus expresiones culturales, mientras el mercado valora más la experiencia laboral y no acepta ciertas expresiones sub-culturales que podrían afectar la presentación de las empresas frente sus clientes trayendo como consecuencia la discriminación. Las necesidades y preferencias de una estabilidad mínima de empleo e ingresos sobre todo a partir de que los jóvenes forman una familia propia están crecientemente en tensión con un mercado de trabajo que se caracteriza por la inestabilidad y precariedad lo que hace que surjan opciones para el trabajo independiente. En conclusión no existe un problema de inserción laboral común para todos los jóvenes, sino una variedad de problemas específicos.

SÍNTESIS N° 8

1.8. El seguimiento de los egresados como indicador de la calidad docente

Autores: Mercedes Ávila y Constancio Aguirre

2005

El índice de ocupación de egresados se contempla como un indicador de la calidad docente, de las titulaciones impartidas por centros de educación superior, deduciendo que cuanto mayor sea ese índice de ocupación, mayor será la calidad de la enseñanza, sin embargo, esa relación no es directa, sino que está influida por muchas otras variables; el grado de inserción laboral de los titulados depende más de la estructura del mercado de trabajo que de la calidad de la enseñanza recibida, entre educación y mercado de trabajo las diferencias existentes entre distintos individuos y grupos a la hora de encontrar empleo, así como las diferencias salariales, están en función de su nivel educativo-formativo es decir, viene determinado por el proceso y resultados de la formación recibida en el sistema educativo, las diferencias observables en el índice de ocupación y en la estructura salarial a nivel sectorial e intersectorial dependiendo del capital humano y productividad de sus trabajadores.

A mayor y mejor formación, mayor ocupación y mayor productividad; y a mayor productividad, mayor salario; con frecuencia la educación no tiene que ver con la productividad en los puestos de trabajo y la formación específicamente profesional parece obtenerse más de la experiencia adquirida; la educación, principalmente, proporcionaría unas credenciales (títulos) que tendrían la función de posibilitar el ejercicio de determinadas competencias en la sociedad, con la correspondiente consecución de niveles de prestigio y de status que se adquieren por la diferenciación de grupos, conocimientos y estilos de vida sin dejar de lado las necesidades técnicas y económicas objetivas de la sociedad. Esto no quiere decir que no exista una relación entre la educación formal y el empleo que sí existe en diferentes culturas académicas.

En educación, el cierre social consistiría en la maximización de las recompensas que obtienen los poseedores de títulos escolares o educativos mediante un proceso de profesionalización consistente, desde esta perspectiva, el principal papel de los títulos educativos sería controlar la entrada a posiciones clave en la división del trabajo y el

seguimiento de los egresados como indicador de la calidad docente en la competencia por los puestos de trabajo; la educación no tiene tanto una función formativa sino certificativa. En la inserción laboral de los titulados en el mercado de trabajo no todos compiten con todos, las profesiones bien definidas y claramente delimitadas desde el punto de vista legal tienen ventaja, aquí, al menos en teoría, sólo compiten entre sí los que tienen la misma titulación, siendo también el caso del magisterio. Por tanto, el grado de inserción laboral de los titulados depende de: número de titulados y número de plazas ofertadas en el mercado de trabajo, una forma de lograr un alto grado de inserción laboral sería disminuir el número de titulados egresados, bien disminuyendo las plazas ofertadas y disminuyendo la tasa de éxito en la finalización de los estudios.

La oferta de empleo público es decisiva, pues la inserción laboral de sus graduados en una comunidad autónoma coincide que hay pocos centros que impartan una titulación de Magisterio, el número de titulados es bajo y la oferta de empleo es alta.

Los estudios de seguimiento de los egresados no pueden reducirse a encuestas de inserción laboral, deben ser uno de los instrumentos fundamentales para la autoevaluación de las titulaciones de los centros. Dichos estudios deben investigar además del grado y tipo de inserción laboral, los conocimientos y capacidades realmente adquiridos por los egresados, perfiles y capacidades profesionales, la valoración tanto de egresados como de empleadores con los conocimientos y capacidades de los egresados. Es decir, ver si el perfil, conocimientos y capacidades, del egresado corresponden a los perfiles de egreso previstos en el programa formativo y si dichos perfiles son los más adecuados para cumplir la función social asignada a la profesión.

La opinión de los egresados sobre sus estudios y la enseñanza recibida, así como las dificultades que encuentran para insertarse en el mercado de trabajo y, una vez conseguido el empleo, para el ejercicio efectivo de la profesión, se considera fundamental. De lo que se trata es de recabar información de los titulados sobre el desempeño de sus funciones y tareas como maestros, así como su valoración sobre si la enseñanza recibida es adecuada al ejercicio de su profesión y sus propuestas para mejorarla. En el caso de magisterio serían los maestros en ejercicio, directores de centros, inspectores, administración educativa, organizaciones sindicales y profesionales, padres y madres.

SINTESIS N° 9

1.9. Las competencias en el currículo universitario: implicaciones para diseñar el aprendizaje y para la formación del profesorado

Autor: Concepción Yániz

Abril 2008

La profunda transformación de la universidad durante las últimas décadas ha estado articulada por algunos hitos significativos. La Conferencia Mundial de la Educación Superior (UNESCO, 1998) expresó de manera contundente la necesidad de actualizar la Educación Superior a la sociedad del conocimiento y reclamó del sistema universitario una contribución efectiva para elevar el nivel de vida de la población mundial, contribuyendo a las implicaciones para diseñar el aprendizaje y para la formación del profesorado y la solución de los numerosos problemas que lo dificultan. Para ello se alude a la necesidad de acercar la educación superior a la sociedad; intensificar el carácter formativo de las universidades y la eficacia del aprendizaje; profesionalizar la formación universitaria; y lograr un sistema más transparente y accesible.

Al hablar de competencias nos referimos al conjunto de “conocimientos, actitudes y habilidades necesarias para desempeñar una ocupación dada”. Desde este planteamiento se puede considerar que una competencia incluye una serie de cualidades personales, una caracterización de las funciones y tareas en las que se pondrán en acción esas cualidades y una serie de condiciones de realización. En consecuencia la competencia profesional incluye conocimientos especializados que permiten dominar como experto los contenidos y tareas propias de cada ámbito profesional; en el que se encontrarían la mayoría de las competencias apropiadas para ser adquiridas en la universidad.

La incorporación de las competencias al lenguaje y a los contenidos universitarios responde a diferentes motivos: por un lado, es un modo de acercar la universidad a la sociedad y al ámbito laboral, y por otro lado, es un modo de reclamar una enseñanza más práctica y útil para los estudiantes. Refuerza el planteamiento de una formación que se diseña mirando al aprendizaje y al alumnado en varios sentidos: hacerla más práctica; utilizar procedimientos que garantizan un aprendizaje significativo y funcional; incorporar la formación en un sentido

integral. Algunos aspectos no pueden ser obviados a la hora de elaborar un diseño curricular con este planteamiento, ni a la hora de identificar la formación necesaria para llevarlo a cabo. Las Implicaciones de incorporar diseños curriculares basados en competencias a la formación universitaria destierran la falsa creencia de que el conocimiento exhaustivo y profundo de una área proporciona la competencia necesaria para cualquier práctica en la que dichos conocimientos entran en juego, así como la igualmente falsa y menos extendida en el ámbito universitario, es posible una competencia compleja desprovista de un conocimiento profundo, condición necesaria para analizar éstas u otras implicaciones.

El conocimiento completo del contenido disciplinar o dominio de contenido, es un requisito propio de algunos perfiles profesionales; la docencia universitaria y la investigación serían ejemplos patentes del mismo. Para ser capaz de seleccionar el contenido adecuado para diferentes perfiles formativos, tarea propia del profesorado universitario según las exigencias del tema que nos ocupa, se requiere un dominio de la amplia gama de posibilidades, así como de la estructura propia de cada área de conocimiento, igualmente la propia esencia de la investigación lo hace necesario; sin embargo, otros perfiles profesionales requieren una selección de contenidos diferente y las Implicaciones para la formación del profesorado puede considerar que la formación psicopedagógica del profesorado universitario llevada a cabo en los últimos años ha estado orientada a una enseñanza centrada en el aprendizaje, y ha incorporado los elementos requeridos para la formación con un enfoque competencial.

La planificación de la docencia con el enfoque de diseño curricular; la comprensión de los procesos de aprendizaje y el adecuado tratamiento de los elementos más influyentes forman parte de la mayoría de los programas de formación para el profesorado universitario, se propone una serie de cualidades en las experiencias que la educación superior debe aportar, aplicables tanto al diseño curricular de las titulaciones, como al diseño curricular de la formación del profesorado. En ambos casos, formación de estudiantes o de docentes, estas cualidades fomentarán un enfoque que supere el academicismo y el “operacionalismo” anteriormente mencionados y una formación que favorece la satisfacción de las demandas sociales y la profesionalización de la tarea académica.

SINTESIS N° 10

1.10. La importancia de la formación en el proceso de inserción laboral de los maestros

**Autoras: María Eduvigis Sánchez Martín y Encarnación Pesquero Franco
2002**

Las predicciones de empleo en España a corto y medio plazo son favorables para varios colectivos de diferentes cualificaciones, sin embargo, la profesión de maestro lleva décadas sin aparecer en las listas sobre predicciones de empleo, que con más o menos frecuencia nos viene ofreciendo la prensa y otros medios de comunicación.

A los estudios de Magisterio acceden una cantidad considerable de estudiantes que al no poder matricularse en otras carreras, porque la nota de selectividad no se lo permite, se ven cursando las diferentes especialidades del título de maestro, sin que ellos lo deseen; esto ha dado lugar a un mal endémico que año tras año tiende a incrementarse por la falta de motivación y el desinterés de unos estudiantes que en número importante ven esta carrera exclusivamente como un medio fácil de conseguir una titulación universitaria.

La formación se está configurando cada vez, como uno de los factores más importantes de desarrollo y mejora de los países y de sus ciudadanos. En este contexto, se considera que la educación y la formación adquiridas en el sistema educativo, en la empresa o de un modo más informal, serán los determinantes del desarrollo personal y social de los sujetos y deberán contribuir al máximo en el cumplimiento de las tres obligaciones de la sociedad europea actual, es decir, la inserción social, el desarrollo de las aptitudes para el empleo y el desarrollo de la plenitud humana. En la formación inicial de la sociedad actual es evidente que la aptitud para el empleo de una persona, su autonomía y su posibilidad de adaptación están directamente relacionados con la capacidad que tenga para combinar y hacer evolucionar los distintos tipos de conocimientos necesarios para su desempeño, de la formación adquirida en la universidad, estos maestros valoran muy positivamente los aspectos teóricos y el aprendizaje del trabajo en equipo y califican de muy adecuada la preparación para el desarrollo de competencias sociales y participativas, no sólo porque creen que están bien preparados en estos aspectos, sino porque esta preparación la consideran útil.

También manifiestan un fuerte descontento que se refiere a la preparación más directamente relacionada con la experiencia y el desempeño del puesto de trabajo, concretamente la formación que tiene que ver con la adquisición de habilidades y destrezas, no dudan en afirmar que donde realmente se adquieren estos aspectos de su formación es en el propio puesto de trabajo. La formación permanente indica que al terminar sus estudios relacionados a la Educación una gran mayoría, manifiestan que han seguido realizando cursos de formación que les permiten ampliar su currículum de formación inicial y profundizar temas que ya habían tratado, pero sobre los que quieren alcanzar un conocimiento preciso y más orientado a la práctica educativa.

Algunos maestros y sus puestos de trabajo comentan que hasta ese momento no han tenido nunca un trabajo porque no lo han intentado, al estar realizando algún estudio universitario o de otro tipo, o porque no desean trabajar en puestos que no corresponden a su titulación y formación de maestros. Al no ejercer su título por la precariedad que corresponde a una jornada irregular, falta de contrato laboral y un sueldo inferior, es decir, menor estabilidad, mayor disponibilidad en el puesto de trabajo y menor sueldo. Para averiguar cómo ha influido la formación que tienen en la consecución del empleo, se ha considerado no sólo la importancia del título universitario en la adquisición o no del puesto de trabajo, sino también la importancia que le otorgan a los cursos realizados y por lo que se refiere a la adecuación de su nivel de formación, al puesto trabajo que desempeñan; la mayoría responde que la formación recibida sí les ha servido para encontrar trabajo y la consideran suficiente.

Por último la mayoría de los maestros entrevistados piensan que el tipo de preparación que mejor les habría venido para desempeñarse en su trabajo sería haber tenido mayor experiencia profesional, además consideran que les hubiera resultado provechosa una formación más especializada. Concluyendo que la formación adquirida en la Universidad está orientada fundamentalmente a la adquisición de conocimientos y a la preparación para el trabajo en equipo, la formación académica no les prepara suficientemente en lo que se refiere a las habilidades prácticas y a la toma de decisiones, pero tienen una valoración tan positiva sobre la autoformación considerándola más importante que la formación que les ha ofrecido la universidad o como el resto de las instituciones formativas que han tenido oportunidad de conocer.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

2. 1. Diseño de la investigación

En esta investigación se ha utilizado el método descriptivo porque la investigación es de tipo mixto, se utilizó la técnica de investigación: encuesta personal e individual dirigida a 7 titulados y una encuesta y entrevista a 6 directivos de las instituciones donde trabajan los titulados de la UTPL. Siendo esta técnica la única fuente para obtener información principalmente sobre las características laborales del docente profesional de educación básica y para caracterizar el puesto de trabajo con un inventario de tareas del trabajo docente del profesional de educación básica de la UTPL en aspectos como: metodológico-didáctico, autoevaluación de la práctica docente, sobre la investigación educativa, participación en las actividades académicas normativas y administrativas, interacción profesor, padres de familia y comunidad, profesión y trabajo en equipo y formación docente, siendo estos principales temas los que han podido enfocar de una forma muy clara y precisa la importancia del tema investigado.

La investigación bibliográfica se la realizó con la síntesis de material bibliográfico y búsqueda en fuentes de información sobre la inserción laboral de los titulados en Ciencias de la Educación de la UTPL gracias a fuentes dadas por la universidad y fuentes investigadas por la propia investigadora, luego se realizó la investigación de campo con el listado de los titulados de la UTPL de los últimos 5 años, los cuales fueron proporcionados por la Universidad Técnica Particular de Loja para que se los busque y poder aplicar las encuestas, también dadas por la UTPL, con una ficha de datos de localización, los cuales se tuvo que llenar para efectuar el Trabajo de Fin de Titulación viendo la manera más pertinente y fácil para localizar a los titulados.

Con las encuestas aplicadas se pudo tabular y proceder al análisis e interpretación de resultados los que permitieron analizar y realizar la propuesta de investigación; los enfoques ya mencionados fueron:

Enfoque mixto: el cual facilitó la recolección, análisis y vinculación de datos cuantitativos y cualitativos para responder de manera amplia y profunda el planteamiento de los diferentes problemas.

Enfoque exploratorio: permitió familiarizarse con la investigación para descubrir las causas y dar explicación a las relaciones, la estructura y otros factores que intervienen en la

muestra estudiada, de esa manera llegar a establecer generalizaciones más allá de los sujetos y datos analizados. Mediante la investigación descriptiva realizada se ha podido constatar la realidad laboral actual de manera directa de los titulados de la UTPL encuestados.

2. 2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.2.1 Métodos

Los métodos de investigación que se aplicaron en el presente trabajo y que permitieron explicar y analizar el objeto de la investigación fueron: el método descriptivo que permitió la utilización de encuestas y entrevistas previamente seleccionadas a diferentes titulados con la finalidad de determinar y analizar la situación laboral actual de cada uno de los titulados de una manera directa, el método analítico en donde los resultados de los datos tabulados fueron analizados, el método sintético que se aplicó en el desarrollo de las diversas síntesis de las teorías investigadas, interpretaciones de los datos matemáticos, conclusiones, recomendaciones y en la propuesta investigativa junto con el método estadístico que permitió realizar la tabulación de los datos de las encuestas, que posteriormente se reflejaron en tablas y gráficos, indicando frecuencias y porcentajes, de esta manera se obtuvo una lectura cuantitativa de las variables de la investigación de manera confiable.

2.2.2. Técnicas.

La técnica de la recogida de información de la población de estudio como ya se hizo mención se la realizó a través de dos instrumentos derivados de las técnicas del mismo nombre, encuesta y entrevista directa. Los que se llevaron a cabo en distintos horarios de acuerdo al tiempo y disposición de los titulados y sus empleadores.

2.2.3. Instrumentos de investigación

Cuestionario 1: características laborales del docente profesional de Educación general Básica de la UTPL aplicado a los Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Cuestionario 2: Inventario de tareas del trabajo docente del profesional de Educación general Básica de la UTPL aplicado a los titulados y a sus Empleadores / directivos de las Instituciones Educativas.

Entrevista: dirigida a los empleadores de cada titulado de la UTPL con cinco preguntas a ser aplicadas.

Ficha de contacto: aplicada a los titulados de la UTPL y a sus empleadores.

2.3. Preguntas de investigación

La investigación está basada en un problema fundamental centrado en la necesidad de conocer cuáles son las características del puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL, con qué frecuencia los docentes ejecutan tareas propias de su labor, la importancia que le dan los docentes a las tareas docentes, el nivel de formación que poseen los docentes para ejecutar las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.

2.4. Contexto

Esta investigación está basada en un contexto a nivel nacional en donde se considera que los titulados de hace 5 años deberían estar ya incorporados al mercado laboral de acuerdo a su titulación, sin embargo no se cumple en un 100%, y es el caso de muchos titulados, es por eso que esta investigación está siendo basada en contextos que generen debates permanentes entre los involucrados y en la formación de profesionales, para de ahí poder diseñar los perfiles académicos adecuados y pertinentes a las situaciones de la investigación. Además de indagar sobre los motivos que tienen los titulados para no ejercer su profesión, si es por mucha demanda laboral o por la difícil accesibilidad al campo educativo. Cada titulado tiene su propio contexto y de ahí se parte para ejecutar la investigación, como se sabe la investigación fue aplicada de manera directa en su domicilio y en su lugar de trabajo.

2. 5. Población y muestra

La población y muestra investigada fue de 7 titulados, con edades comprendidas entre los 28 a 58 años de edad, quienes están ejerciendo su profesión y tienen un trabajo estable; cada uno de ellos con su respectivo código a quienes se les aplicó los siguientes instrumentos: la ficha de contacto para actualizar datos y poderles localizar, el cuestionario 1 de características laborales del titulado y el cuestionario 2 con el inventario de tareas del trabajo docente.

INVESTIGADOS		
CODIGO	CEDULA	APELLIDO NOMBRE
I0058	104983143	CAPELO SANMARTIN NADIA ELIZABETH
I0059	103866836	CALDERON CORREA MARIA JOSE
I0060	104448949	CANDO BERMEO ELIZABETH JIMENA
I0061	103163234	CARPIO AGUDO BERTA ESPERANZA
I0062	102281458	CARPIO DELGADO LOURDES DEL ROCIO
I0063	0702316597	CARREÑO CARREÑO TERESA GUILLERMINA
I0064	101027407	CARRERA CALLE MARIA ESPERANZA

Fuente: Listado de investigados 2013 de la UTPL.

Elaboración: Janneth Maritza Chocho Loja

Además se investigó a los empleadores o directivos, quienes contestaron el cuestionario 2 sobre el inventario de tareas docentes, una entrevista con cinco preguntas y se llenó la ficha de contacto. La investigación se realizó con la aplicación de encuestas a los 7 titulados de la UTPL quienes fueron seleccionados por el personal de la Universidad, basándose en el lugar de procedencia del investigador y del investigado, este proceso investigativo se lo realizó a 1849 titulados de la modalidad abierta y a distancia de la titulación de Ciencias de la Educación de la mención Educación Básica, desde el año 2007 al 2012 y a sus empleadores, considerando como titulado a los que se incorporaron y recibieron el título de Licenciado en Ciencias de la Educación y al empleador considerado como la persona que provee el puesto de trabajo para que preste sus servicios bajo una relación de dependencia a cambio del pago o remuneración.

Cabe mencionar que como son 7 titulados se debió haber investigado a 7 directivos, pero solamente se investigó a 6 ya que, una titulada ejerce las dos funciones como empleador y titulado; y se aplicó los instrumentos solamente como titulada. Se puede destacar que esta investigación fue complicada debido a que los datos enviados por la UTPL estaban desactualizados, sin embargo, gracias a las fuentes de búsqueda como el internet y CNE se pudo ubicar a los investigados y de esa manera realizar la investigación.

2. 6. Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos

2.6.1 Recursos Humanos

Entre los recursos humanos con los que se contó estaba la asesoría de la Tutora de trabajo de fin de carrera, 7 titulados de la UTPL entre los años 2007 y 2012 de la escuela de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica, 6 empleadores o directivos de cada institución en donde laboran los titulados.

2.6.2 Recursos Institucionales

Para esta investigación se tuvo la dirección y asesoría de la Universidad Técnica Particular de Loja a través de la escuela de Ciencias de la Educación mención Educación Básica y las instituciones en donde trabajan los titulados de la UTPL tales como:

Escuela San Luis Beltrán

Hospital Regional Vicente Corral Moscoso

Unidad Educativa Mercedes Vázquez Correa

Escuela Fiscal 29 de septiembre

Escuela Sor Teresa Valse Salesiana

Escuela Fiscal Mixta Francisco Carrasco Serrano

Institución Educativa Básica Andrés F. Córdova

2.6.3 Recursos Materiales

Para el desarrollo de esta investigación se utilizó la red Internet, impresiones, fotocopias de los cuestionarios, entrevista, material de escritorio (grapadora, lápices, esteros, borrador, cuaderno de apuntes), cámara de fotos, grabadora, impresora y computador, guía telefónica, teléfono (convencional y celular), guía didáctica del trabajo de fin de titulación.

2.6.4 Recursos Económicos

Se ha realizado diferentes gastos que han sido cubiertos personalmente por la investigadora en: matrícula para el programa de fin de titulación, viaje a Loja para el seminario de fin de titulación (hospedaje, transporte, alimentación), impresión de borradores en la primera asesoría de la tesis, impresión y copias de los cuestionarios a ser aplicados, gastos telefónicos de celular para contactar a los titulados, gastos de transporte a nivel de la provincia del Azuay al cantón Gualaceo y Nabón para ejecutar la tarea investigativa, anillado de encuestas realizadas, empastado de la tesis y reproducción de la misma, depósito para la verificación de expedientes, copias.

2. 7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos

Para la aplicación de los instrumentos de investigación se tuvo la asesoría pertinente por parte de la UTPL, en donde se indicó el trabajo que se tenía que realizar, luego se aplicó un cuestionario piloto en el cual se dio sugerencias y posibles cambios para las encuestas definitivas, luego de ese análisis se procedió a mantenerse activo en el EVA para conocer anuncios correspondientes al trabajo de fin de titulación. Con las encuestas definitivas se procedió a aplicarlas, para lo cual se obtuvo un listado con las personas a investigar las cuales debían ser localizadas e investigadas bajo la propia responsabilidad de cada investigador debido a que son pocos investigadores y muchos titulados.

Al obtener el listado de titulados se los localizó por medio del internet utilizando el número de cédula en el CNE (Consejo Nacional Electoral), guías telefónicas, página del Ministerio de Educación, redes sociales como el facebook, correo electrónico, mediante llamadas telefónicas y visitándoles en las direcciones de las instituciones dadas como referencia. Los aspectos positivos de la localización de los titulados fueron que se los pudo entrevistar y encuestar para poder obtener la información necesaria.

Las dificultades que existieron fue la negatividad por el 80 % de titulados, quienes sí contestaron el cuestionario pero molestos, debido a que no tenían tiempo; una de las causas fue de que se estaba terminando el año escolar y se mantenían con mucho trabajo, sin embargo se optó por insistir y esperar a que se den un tiempo de 30 minutos que

necesitaban para poder aplicar los documentos, así mismo se les fue guiando de la mejor manera; otro inconveniente fue la falta de seriedad de algunos titulados ya que ellos citaban para una fecha y una hora la cual incumplían y se justificaban con algún pretexto.

Lo dificultoso fue que también se tiene un puesto de trabajo y se tuvo inconvenientes por las salidas a realizar la investigación, pues este trabajo era responsabilidad solamente del investigador quien debía ver la forma de cumplir la tarea. Lejos de esa actitud de parte de los titulados se logró cumplir con el objetivo y al haber obtenido las encuestas contestadas se procedió a la tabulación de resultados con la ayuda del programa facilitado por la UTPL, mediante el EVA en donde simplemente se completó las tablas y la graficación fue automática a excepción de las preguntas descriptivas; de allí se partió para la interpretación y análisis de resultados para poder realizar la propuesta de investigación.

CAPÍTULO III
INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

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

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

3.1.1.1 Ubicación geográfica

Tabla N° 1 Ubicación geográfica

INVESTIGADOS			
CODIGO	APELLIDO NOMBRE	NOMBRE DEL ESTABLECIEMTO EDUCATIVO DONDE TRABAJAN	SECTOR
01009I0058	CAPELO SANMARTIN NADIA ELIZABETH	UNIDAD EDUCATIVA DOMINICANA SAN LUIS BELTRAN	URBANO
01009I0059	CALDERON CORREA MARIA JOSE	PROGRAMA NACIONAL DE AULAS HOSPITALARIAS	URBANO
01009I0060	CANDO BERMEO ELIZABETH JIMENA	ESCUELA DE EDUCACION BÁSICA MERCEDES VAZQUEZ CORREA	RURAL
01009I0061	CARPIO AGUDO BERTA ESPERANZA	ESCUELA 29 DE SEPTIEMBRE	RURAL
01009I0062	CARPIO DELGADO LOURDES DEL ROCIO	ESCUELA SOR TERESA VALSE	URBANO
01009I0063	CARREÑO CARREÑO TERESA GUILLERMINA	ESCUELA FISCAL MIXTA FRANCISCO CARRASCO SERRANO	RURAL
01009I0064	CARRERA CALLE MARIA ESPERANZA	INSTITUCION BÁSICA ANDRES F. CORDOVA	RURAL

Fuente: Encuesta aplicada a titulados de la UTPL.

Elaboración: Janneth Maritza Chocho Loja

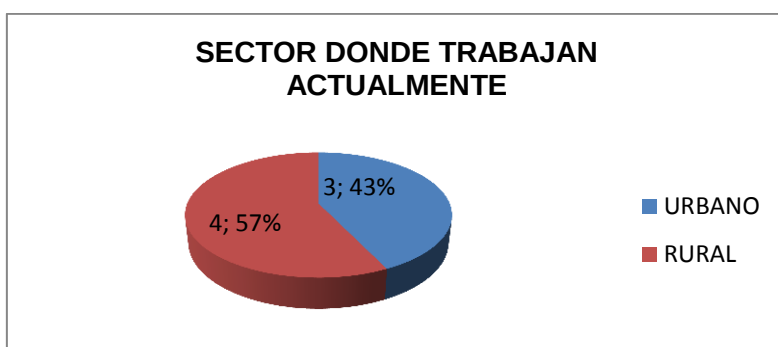


Figura 1. Ubicación geográfica

Fuente: Encuesta aplicada a titulados de la UTPL.

Elaboración: Janneth Maritza Chocho Loja

La ubicación geográfica del lugar de trabajo se refiere a donde está situado el sector en donde el docente va a desempeñar sus debidas funciones ya sean estas dentro del sector

urbano o rural, pues en estos dos sectores existen niños que necesitan mejorar su calidad de vida y sus padres atienden a lo que dispone el gobierno y los derechos humanos que es el derecho a la educación, además se sabe que según la ley de educación los docentes que adquieran su nombramiento lo harán según el lugar en el que se hayan inscrito para concursar y después del concurso de méritos y oposición él o la docente deberá hacerse cargo del puesto de trabajo y aquellos quienes no sean elegibles y no estén en capacidad de adherirse al sector público ejercen su profesión en establecimientos particulares.

En el gráfico se puede apreciar que el 57 % de los titulados investigados se encuentran laborando en instituciones ubicadas en sectores rurales, mientras que el 43% trabajan en el sector urbano. Estos datos indican que los titulados han buscado la forma de ejercer su profesión sin delimitar el lugar a donde tengan que ir a impartir sus conocimientos, el lugar de trabajo actual de los titulados no ha sido designado por su título, o por categorías, sino por medio de los concursos de méritos y oposición que realiza el Ministerio de Educación y en otros casos con la aplicación de contratos de servicios profesionales.

Con respecto a la ubicación geográfica del lugar de trabajo hoy en día se conoce que existen plazas de empleo sin ocupar debido a que este es un factor primordial, por lo que a muchos profesionales les ha tocado instalarse y vivir lejos de su familia para evitar tener inconvenientes de la llegada a su trabajo, estos son sacrificios que solo con el pasar del tiempo van siendo solucionados pues mediante concurso a rueda de cambios se puede ir acercando a su domicilio, es por esto que suele convertirse en una decisión complicada al ir a lugares lejanos, ya que depende mucho de cómo debería establecer su vida personal; se debería tener más preferencia de ubicación a los docentes que vayan a concursar cerca de su domicilio como lo es ahora con la ayuda en el puntaje en cuanto a los méritos de cada profesional.

3.1.1.2 Edad

Tabla N° 2 Edad de los titulados

EDAD DE LOS TITULADOS		
INTERVALOS DE EDADES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
DE 21 A 30	2	28,57
DE 31 A 40	1	14,29
DE 41 A 50	3	42,86
DE 51 Y MAS	1	14,29
TOTAL	7	100

Fuente: Encuesta aplicada a titulados de la UTPL.

Elaboración: Janneth Maritza Chocho Loja

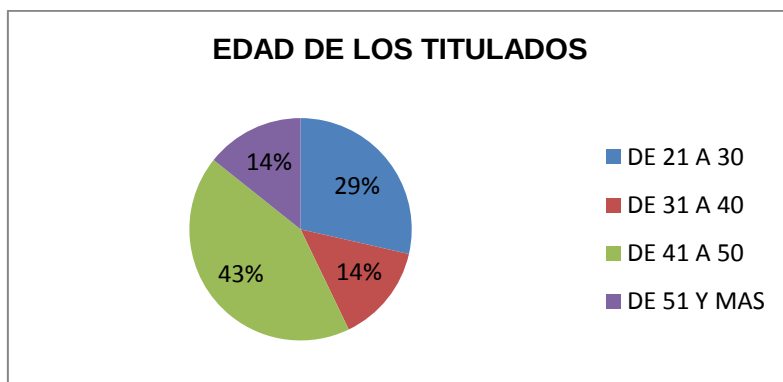


Figura 2: Edad de los titulados

Fuente: Encuesta aplicada a titulados de la UTPL.

Elaboración: Janneth Maritza Chocho Loja

Se observa que la edad del 43% de los titulados investigados se encuentra entre los 41 a 50 años de edad, mientras que el 14% de los titulados coinciden entre las edades de 31 a 40 años y el 29% de titulados comprende edades de 51 años y más edad, quedando con un 29% de titulados que están en una edad promedio de 21 a 30 años, es decir, la mayoría de titulados se encuentran en una edad adulta que les permite ejercer su profesión sin dificultad.

Cabe indicar que con el pasar del tiempo llegan necesidades formativas que exige su trabajo, tal es el caso de obtener un título profesional de otro nivel, esto hace que las personas que a lo mejor ya trabajaron mucho tiempo con un título de nivel inferior al actual

haya permitido superarse y obtener un título superior; no solo por su crecimiento personal sino también porque hoy en día la demanda laboral es muy alta y a comparación con otros países, en nuestro país cada día se dan exigencias educativas que necesitan ser respaldadas por un título profesional de niveles superiores, con eso se asegura su puesto de trabajo o le permite tener más opciones laborales para lo cual la edad no vendría a ser un impedimento para trabajar.

3.1.1.3 Sexo

Tabla N° 3: Sexo

P4: SEXO		
Opción	Frecuencia	%
Masculino	0	0
Femenino	7	100
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

Fuente: Encuesta aplicada a titulados de la UTPL.

Elaboración: Janneth Maritza Chocho Loja

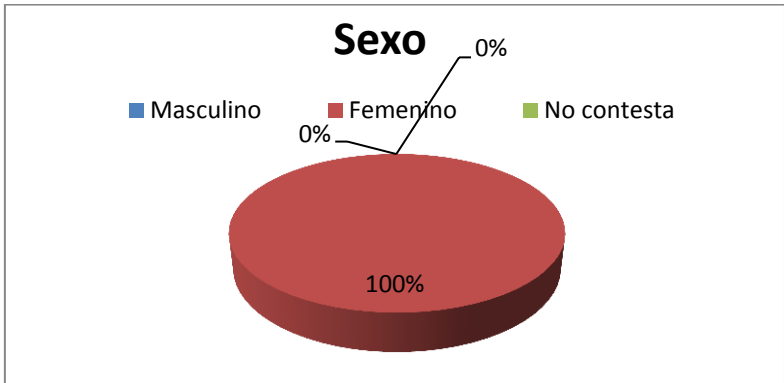


Figura 3: Sexo

Fuente: Encuesta aplicada a titulados de la UTPL.

Elaboración: Janneth Maritza Chocho Loja

El género siempre ha ocasionado muchas controversias en diferentes ámbitos ya sea laboral, educativo o social, debido a la inserción laboral masculina que ha venido siendo la más común para ejercer un trabajo; sin embargo hoy en día las mujeres se están desarrollando en forma cada vez más marcada en el progreso personal autónomo y para

independizarse de los roles tradicionales estrechamente vinculados con el hogar. El empleo juega un papel clave (Weller, 2006).

En el gráfico se ve reflejado que el 100% de las tituladas investigadas de la UTPL pertenecen al género femenino quienes se dedican a la educación. Se puede decir que se nota cada vez más que la inserción laboral de las mujeres en nuestro país aumenta, lo que hace que dejen de lado actividades como las de ser ama de casa y criar a los hijos para salir y buscar su propio sustento, pero sobre todo su desarrollo personal y profesional permitiendo que la sociedad cambie los puntos de vista machistas que suele tener.

3.1.2. Características académicas de los titulados

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

Tabla N° 4: Sostenimiento del establecimiento

P5.1 SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO		
Opción	Frecuencia	%
Fiscal	4	57,14
Fiscomisional	0	0
Particular	3	42,86
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta aplicada a titulados de la UTPL.

Elaboración: Janneth Maritza Chocho Loja

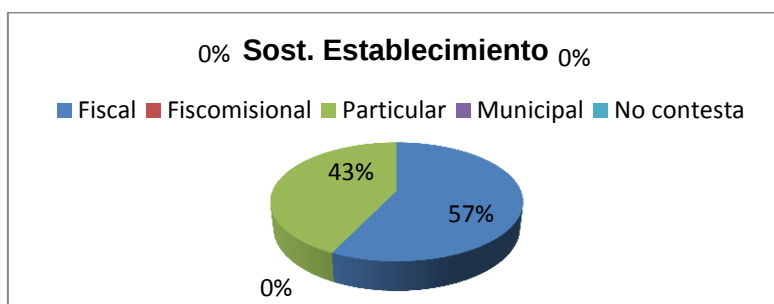


Figura 4: Sostenimiento del plantel

Fuente: Encuesta aplicada a titulados de la UTPL.

Elaboración: Janneth Maritza Chocho Loja

El conocer la formación inicial de los titulados sirve para ver en donde obtuvo su primer título que es el de bachillerato y además conocer el tipo de sostenimiento del establecimiento en donde estudió estos antecedentes sirven para el curriculum vitae, pues en la sociedad actual es evidente que la aptitud para el empleo de una persona, su autonomía y su posibilidad de adaptación están directamente relacionados con la capacidad que tenga para combinar y hacer evolucionar los distintos tipos de conocimientos necesarios para su desempeño (Pesquero Encarnación, 2002).

En esta investigación el 57% de los titulados de Educación Básica obtuvieron su título de bachiller en un establecimiento fiscal y, con muy poca diferencia el 43% de las tituladas han obtenido su título de bachiller en establecimientos particulares.

Se concluye que el sostenimiento de los planteles desde donde empiezan su formación es de mucha importancia debido a que al momento de buscar empleo una de las referencias solicitadas es ésta, ya que se discrimina según el establecimiento mas no, del nivel académico, es por eso que al insertarse en el ámbito laboral por lo general los que tienen amigos o familiares quienes les recomienden y proviniendo de ciertas instituciones pueden comenzar a adquirir experiencia profesional de inmediato siendo una ventaja para los beneficiados quienes deberán saber aprovechar las oportunidades que hoy en día son muy pocas en el país.

3.1.2.2 Tipo de educación

Tabla N° 5: Tipo de educación

P5.2 TIPO DE EDUCACIÓN		
Opción	Frecuencia	%
Regular	7	100
A distancia	0	0
Propios Derechos	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta aplicada a titulados de la UTPL.

Elaboración: Janneth Maritza Chocho Loja

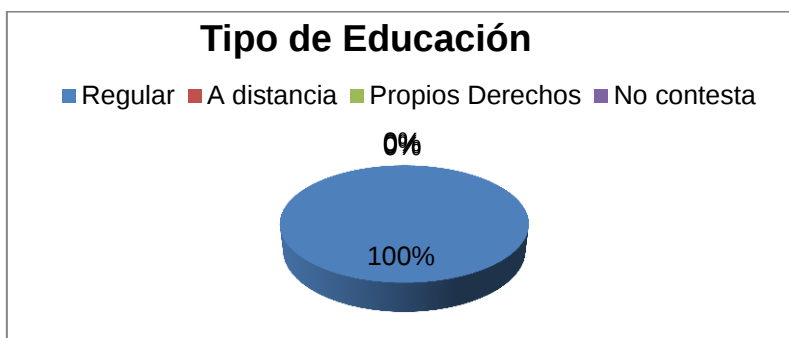


Figura 5: Tipo de Educación.

Fuente: Encuesta aplicada a titulados de la UTPL.

Elaboración: Janneth Maritza Chocho Loja

La educación independientemente del tipo que sea debe ser garantizada, apoyada y calificada en miras de mejorar su calidad. Según el Art. 46 del marco legal educativo (2012) el sistema nacional de educación tiene tres modalidades: educación presencial, Semipresencial y a distancia de las cuales cada una rige sus normas de cumplimiento y abarca todos los niveles en especialidades autorizadas por la presente ley.

En esta graficación se muestra que el 100% de los titulados recibieron el tipo de educación regular. En conclusión hoy en día la preparación no da trabas para quienes quieran superarse en la vida, ya que existe educación a distancia o Semipresencial lo que permite prepararse desde su casa, además se puede realizar dos actividades a la vez: estudiar y tener empleo, sin olvidar que se debe organizar bien el tiempo, de esa forma no descuida ninguna de las dos actividades y aprovecha bien su tiempo libre.

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

Tabla N° 6: Número de títulos obtenidos

P6: NUMERO DE TÍTULOS OBTENIDOS		
Opción	Frecuencia	%
Pregrado	2	28,57
Posgrado	0	0,00
Ninguno	5	71,43
No contesta	0	0,00
TOTAL	7	100

Fuente: Encuesta aplicada a titulados de la UTPL.

Elaboración: Janneth Maritza Chocho Loja

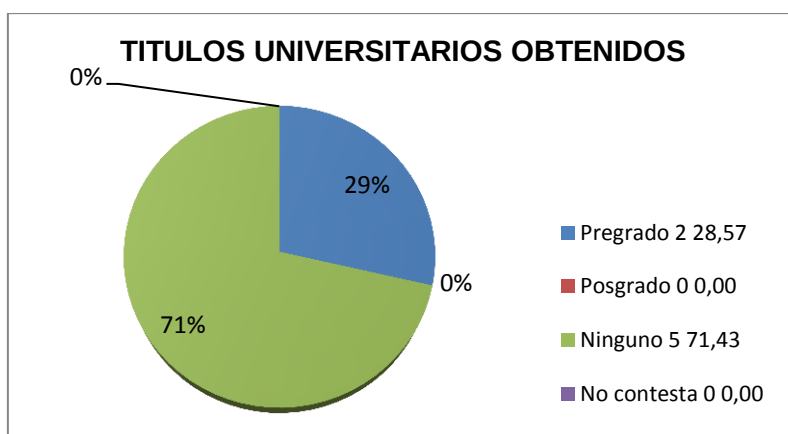


Figura 6: Títulos universitarios obtenidos

Fuente: Encuesta aplicada a titulados de la UTPL.

Elaboración: Janneth Maritza Chocho Loja

Es muy importante saber que la formación docente no termina y que existen diversas carreras de post grado que brinda oportunidades de capacitación a nivel de maestrías, especialidades, diplomados y educación continua que presentan las universidades y también el Ministerio de Educación, en donde los titulados pueden insertarse para capacitarse y adquirir más conocimientos ya que las necesidades educativas cada vez son más específicas.

Sin embargo el gráfico representa que el 71% de titulados han obtenido su título de Licenciados en Ciencias de la Educación y no han realizado ningún tipo de estudio después, al contrario de pregrado en donde el 29% de tituladas realiza un pregrado posterior a la obtención de su Licenciatura.

Se concluye que en nuestro país es muy común que la gente se profesionalice debido a que en los diferentes campos laborales pongan condiciones para permanecer en un puesto de trabajo; es por eso que muchas personas abandonan sus empleos por no volver a estudiar mientras que muy pocas se preocupan por superarse y se aferran a la idea de conseguir un nuevo título que le permita tener estabilidad emocional y laboral para su desarrollo profesional y personal.

3.1.3. Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación

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

El grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado de educación básica es importante debido a que las tituladas ejercen muchos años la profesión de educar y eso ha hecho que quieran superarse y llegar a tener un título académico de otro nivel, de esa manera se puede mezclar el conocimiento con la experiencia; lo que hace que se maneje con mucha confianza los roles a realizar con los estudiantes, en esta investigación las docentes tituladas trabajan solamente como educadoras y este es su único ingreso al hogar, ya que no se puede realizar otro trabajo adicional a este, pues, se labora las ocho horas según la jornada laboral establecida por la nueva ley (LOEI,2008) en el Art.117; y ya para la tarde el tiempo que queda es para la familia, de esa manera no se desintegra el núcleo familiar, a pesar de que la economía cada vez es peor las tituladas trabajan por el bien de la niñez y porque deben llevar el sustento diario a sus hogares, no solo económicamente sino también psicológicamente, ya que los hijos de maestras viven en el abandono.

3.1.3.2 Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.

Tabla N° 7: Situación laboral actual

P7. SITUACIÓN ACTUAL		
Opción	Frecuencia	%
Puesto R.Estudios	7	100
Puesto no R. Estudios	0	0
Realizando Otros Est.	0	0
Buscando 1er Empleo	0	0
No trabaja en la Actu.	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta aplicada a titulados de la UTPL.

Elaboración: Janneth Maritza Chocho Loja

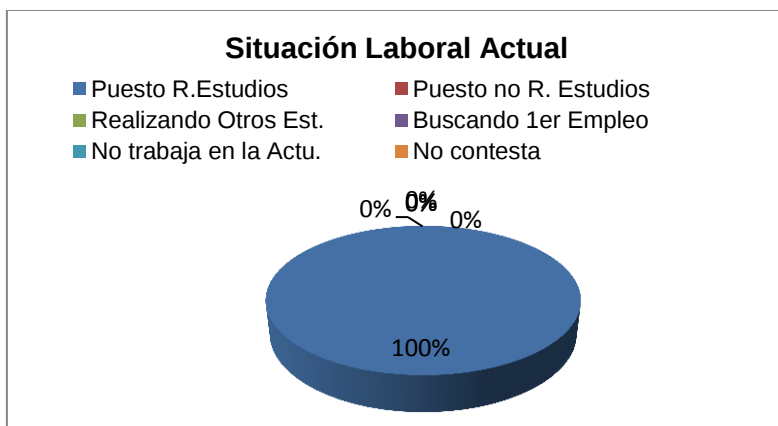


Figura 7: Situación laboral actual

Fuente: Encuesta aplicada a titulados de la UTPL.

Elaboración: Janneth Maritza Chocho Loja

La situación laboral actual de los titulados depende de la condición de trabajo que se posea, también acorde al nivel de estudios obtenidos y en otros casos hay profesionales que tienden a no ejercer su profesión debido al difícil ingreso al Magisterio, por lo que deben trabajar en otras actividades diferentes de su profesión; porque ahora para poder ingresar al Magisterio se debe cumplir con el Art.93 correspondiente a la carrera educativa en donde constan los requisitos para ingresar a la labor educativa pública, siendo uno de los principales requisitos el ser elegible luego de dar las pruebas de elegibilidad (LOEI, 2008); verificando estos resultados en el Sistema de Información del Ministerio de Educación.

Sin embargo este no es el caso ya que el 100% de los investigados están trabajando en un puesto relacionado con sus estudios universitarios en docencia. En conclusión a pesar de las múltiples órdenes y contraórdenes que tiene el sistema educativo se dice asegurar el puesto de trabajo con su título de tercer nivel y con la preparación en cursos que se puedan seguir, o pensando a futuro en subir un escalafón más que sería la obtención de un título superior al obtenido aunque las competencias de cada profesional son muy distintas unas de otras y todo depende del propósito en que las van a desarrollar.

Tabla N° 8: Establecimientos en los que trabajan

P12. ESTABLECIMIENTOS EN LOS QUE TRABAJAN LAS TITULADAS		
Opción	Frecuencia	%
Uno	7	100
Dos	0	0
Tres	0	0
Cuatro o más	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta aplicada a titulados de la UTPL.

Elaboración: Janneth Maritza Chocho Loja

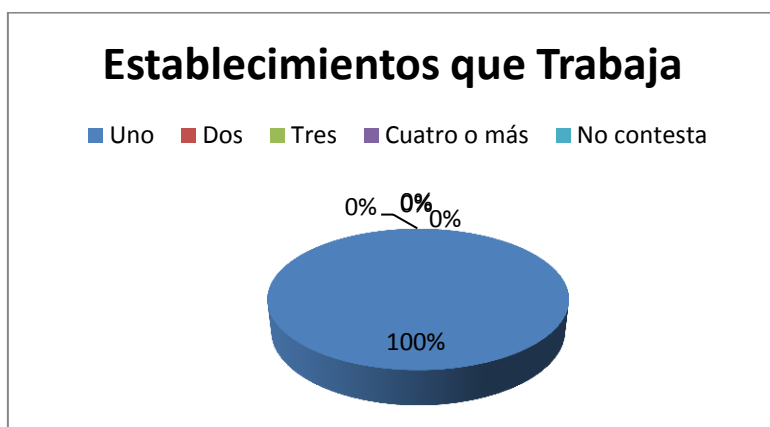


Figura 8: Establecimientos en los que trabajan

Fuente: Encuesta aplicada a titulados de la UTPL.

Elaboración: Janneth Maritza Chocho Loja.

El nuevo sistema educativo transformó el período de trabajo del Magisterio a las ocho horas diarias como empleadores públicos (LOEI, 2008) tal es el caso de que ya no se tiene el tiempo para trabajar en otra actividad adicional.

El 100% de los titulados trabajan solamente en un establecimiento, ya que con la jornada de trabajo que se cumple no da paso a tener alguna otra institución en donde trabajar; a pesar de que sería un ingreso económico adicional que ayudaría en la economía de la familia.

3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.

Tabla N° 9: Cargo actual que ocupa

P13. CARGO ACTUAL QUE OCUPA		
Opción	Frecuencia	%
Directivo	0	0
Administrativo	0	0
Docente	7	100
Operativo	0	0
Otro	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta aplicada a titulados de la UTPL.

Elaboración: Janneth Maritza Chocho Loja

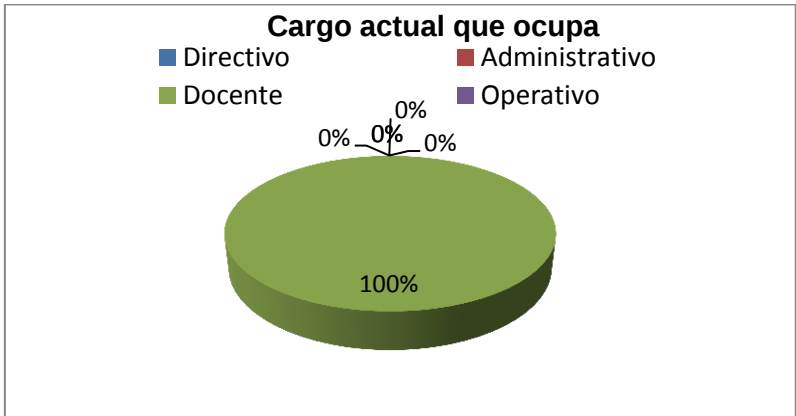


Figura 9: Cargo actual que ocupa

Fuente: Encuesta aplicada a titulados de la UTPL.

Elaboración: Janneth Maritza Chocho Loja.

El cargo laboral educativo está enmarcado en varios lineamientos ya sea para directivos, docentes, personal operativo o administrativo, debido a que cada uno cumple funciones diferentes, por lo que al ocupar estos cargos se tiene la responsabilidad de responder por la buena marcha de una institución, cada uno con su parte de trabajo que realizar, pues el trabajo conjunto saca adelante una institución (Reglamento General de la LOEI, 2008).

El 100% de los titulados de Ciencias de la Educación básica ocupan el cargo docente dentro de la institución educativa, mientras que los cargos directivos o administrativos no los ocupan.

Sin embargo como conclusión se indica que el no ocupar un cargo adicional al de ser docente no significa que exista desconocimiento de las labores dentro de la institución en la que se labore, ya que se debe conocer los lineamientos que rigen dentro de ella ya sea con la intención de no vivir en el desconocimiento sino también porque en muchas ocasiones las diferentes autoridades preguntan y no se puede caer en el desconocimiento. Además eso nos permite estar al día con lo que sucede y poco a poco instruirse porque como docentes nunca se deja de aprender.

3.1.3.4 Características del trabajo actual.

Tabla N° 10: Características del trabajo actual

P15.1. CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO ACTUAL		
Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	4	57,14
Contrato civil	1	14,29
Contrato L. a tiempo parcial	0	0
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	2	28,57
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta aplicada a titulados de la UTPL.

Elaboración: Janneth Maritza Chocho Loja

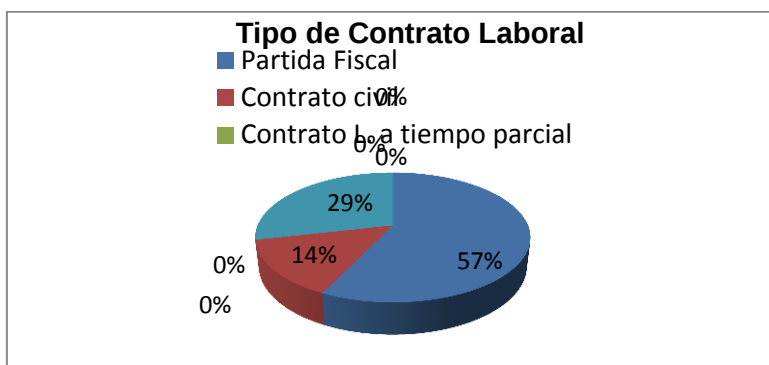


Figura 10: Tipo del contrato laboral

Fuente: Encuesta aplicada a titulados de la UTPL.

Elaboración: Janneth Maritza Chocho Loja

Los trabajos emanados en el sector público se han vuelto más complicados, debido a la alta demanda de trabajadores, sin embargo existen muchas trabas al querer ingresar al sistema laboral para ejercer la profesión, pero la ventaja que adquieren varios empleados es la de poseer un título superior eso hace que se pueda aspirar a tener más posibilidades de trabajo; es la realidad ecuatoriana en donde la gente se prepara, se titula y de ahí compite ya depende de la competencia con la que se encuentre y con el respaldo de su o sus títulos (Ávila Mercedes, 2005). También hoy en día el querer insertarse a laborar dentro del sector público tiene varias normas tales como el concurso de méritos y oposición con su normativa que está en el capítulo segundo de los concursos para llenar vacantes de docentes públicos (Marco Legal Educativo, 2012).

El 57,14% de las tituladas trabajan con el tipo de contrato laboral de partida fiscal, esto quiere decir que tiene un nombramiento, el cual rige con diversas normas, pero que le da estabilidad laboral a quien lo posea, no de forma indefinida pero si de forma temporal; el 29% posee un tipo de contrato laboral indefinido, esto quiere decir que debe mantenerse en la institución un tiempo que no está determinado, pero que, sin embargo para mantenerlo hay que cumplir con lo que el empleador solicite, el 14% de las tituladas en cambio posee un tipo de contrato civil en donde las partes llegan a un acuerdo, firman el contrato por la prestación de servicios profesionales por cierto tiempo y lo vienen renovando según las conveniencias del empleador y la predisposición del contratado.

Como conclusión dentro de las características del trabajo actual los contratos se han vuelto inseguros debido a que existe una base de datos en donde varios participantes tienden a concursar y ganar partidas fiscales entonces el contrato desaparece. Sin embargo muchos son los casos en donde se mantiene la inestabilidad laboral ya que se está a la espera de un ingreso fiscal o una renovación de contrato para un tiempo determinado.

Tabla N° 11: Sostenimiento del establecimiento

P15.2. SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO		
Opción	Frecuencia	%
Fiscal	5	71,43
Fiscomisional	1	14,29
Particular	1	14,29
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta aplicada a titulados de la UTPL.

Elaboración: Janneth Maritza Chocho Loja

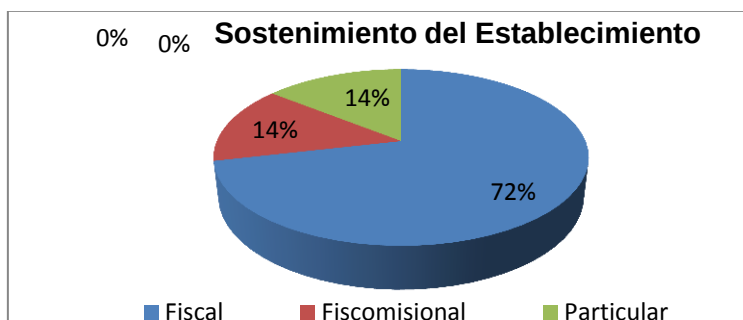


Figura 11: Sostenimiento del establecimiento

Fuente: Encuesta aplicada a titulados de la UTPL.

Elaboración: Janneth Maritza Chocho Loja

El Art. 53 de la LOEI (2012) sobre los tipos de instituciones educativas determina que estas pueden ser públicas, municipales, fiscomisionales y particulares, ya sean estas últimas nacionales o binacionales, cuya finalidad es impartir educación escolarizada a las niñas, niños, adolescentes, jóvenes y adultos según sea el caso. La autoridad Educativa Nacional es la responsable de autorizar la constitución y funcionamiento de todas, además de controlar que cumplan con la función para las que son creadas ya que tienen una función social.

Por lo general las tituladas trabajan en establecimientos de sostenimiento fiscal, siendo la mayoría con un 72%, este se relaciona con el tipo de contrato, ya que usualmente las partidas fiscales pertenecen al sector público y por lo tanto es fiscal; en un 14% se encuentran los establecimientos fiscomisionales y particulares en donde las tituladas trabajan en ciertos casos menos tiempo y, por último se analiza que en los establecimientos municipales no trabaja ninguna titulada.

Cabe indicar que un docente que quiera iniciarse en el campo educativo para adquirir su experiencia, al solicitar empleo se inserta en el campo privado debido a que en los establecimientos públicos la inserción es limitada, en cuanto a documentos que respalden la experiencia y si no la tienen estudian otras opciones para personas que posean las características que estén buscando.

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

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

Según los criterios del titulado y del empleador es muy fundamental que un docente vaya formándose académicamente para adquirir un título superior, ya que hoy en día es muy exigido y en un futuro será una obligación, además la formación universitaria depende de cómo el titulado la relacione con su actividad laboral y de esa manera aplique lo que aprendió, pues muchas de las veces solamente se quiere tener un título por tener una mejor categoría o, porque simplemente se quiere un título más; no se debe permitir que suceda lo que en otros países no es ninguna novedad, la gente estudia mucho y no se abre al mundo laboral, es decir, está acumulando títulos los cuales al ser tantos no le sirven porque no

ejerce ninguno de ahí que el obtener un título sea por motivación y por superación propia, pues todo lo que se aprende se tiene que aplicar y por ende se aprende haciendo. La actividad laboral del titulado es compleja, pero si se aplica la técnica, la estrategia correspondiente no se tendrá ningún problema; además porque se tiene la seguridad de que los estudios superiores universitarios son de gran ayuda hoy y siempre.

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.

Las competencias son la base fundamental para poder llegar a conocer lo que una persona es capaz de hacer, es muy importante mezclar la competencias con la motivación, ya que de ahí se puede descubrir capacidades de cada individuo (Yániz, 2008). El docente y el directivo estarán complementados como guías que ayuden a que se desarrollen competencias en los estudiantes; porque el alumno es el espejo del docente y que mejor que con estrategias metodológicas exactas se pueda determinar competencias y permitir que los estudiantes sean críticos, reflexivos, basados en una teoría, pero más que eso en la práctica y sobre todo en la creatividad que le permite desarrollar sus capacidades, y de eso depende la educación de descubrir que una persona es capaz de realizar varias cosas, entre ellas las de descubrir sus propios dones.

3.3. Valoración docente de la profesión

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

Dentro de las opciones de trabajo que poseen los titulados están las de ejercer la docencia, no solo en el sector público, sino también en el sector privado, además de poder también ocupar un puesto como gerente educativo o administrador educativo sin dejar de lado trabajos extras como los cursos de nivelación de tareas y control de deberes .

3.4 Satisfacción docente

Tabla N° 12: Satisfacción docente

% SATISFACCIÓN DOCENTE		
#pregunta	Pro.	%
Los estudios de ciencias de la educación para el ejercicio de la docencia	3	86
El progreso social gracias al ejercicio de la docencia	4	89
El prestigio obtenido en el entorno laboral	3	86
La posibilidad de ascensos laborales en la institución.	3	68
El salario docente acorde con las funciones realizadas	3	86
La diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula.	4	89
La posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos.	2	61
La realización y/o crecimiento personal	4	96

Fuente: Encuesta aplicada a titulados de la UTPL.

Elaboración: Janneth Maritza Chocho Loja

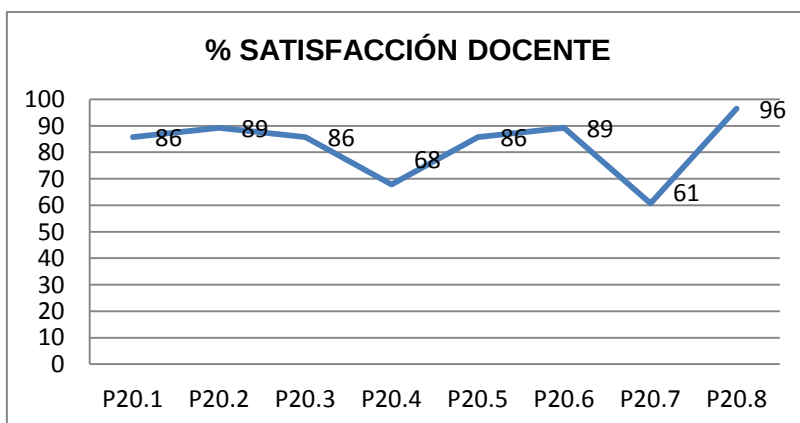


Figura 12: Satisfacción docente

Fuente: Encuesta aplicada a titulados de la UTPL.

Elaboración: Janneth Maritza Chocho Loja

Satisfacción laboral docente es el estado emocional positivo o placentero que resulta de la apreciación personal que tiene la persona sobre las experiencias laborales (Robbins, 1996) conociendo los objetivos que se proponga en cuanto a su labor; ya sean estos que estén ligados a la tarea que desempeñan o ligados a la tarea realizada por el trabajador; la satisfacción docente depende mucho del autoestima que se tenga ya que este lleva a la felicidad y con este aspecto se puede lograr el autocontrol que es muy necesario, pues hay veces en que no se está conforme con el salario o con la importancia del progreso social o prestigio obtenido dentro de la labor educativa.

Como se indica en el gráfico, se puede visualizar que los docentes titulados de la UTPL están satisfechos en la realización y/o crecimiento personal que le da su actividad profesional a partir de su título; en un 96% los titulados están satisfechos, mientras que con el progreso social gracias al ejercicio de la docencia y la diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula estos aspectos satisfacen a los titulados con un 89%, el 86% en cambio hace referencia a los estudios de ciencias de la educación para el ejercicio de la docencia, el prestigio obtenido en el entorno laboral y el salario docente acorde con las funciones realizadas, también se analiza que el 68% se refiere a la posibilidad de ascensos laborales de la institución pues como es de conocimiento que los ascensos se irán ganando las personas con el pasar del tiempo y dependiendo del ámbito laboral en el que lo solicite; pues en la educación solamente ascenderán a categorías y de ahí el desglose de su sueldo. Y por último los titulados mencionan que la posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos se le puede otorgar un 61%.

En conclusión se nota que en la representación gráfica que indica la satisfacción docente de las tituladas esta en forma desnivelada, en donde hay personas que están satisfechas en algo y otras no, pero todos saben que de eso se trata cada uno tiene su propio punto de vista y cada ser admite las cosas o sucesos de diferente manera, además somos seres humanos que nos adaptamos según las necesidades que se vayan presentando y en el trabajo es en donde se debe poner la mayor voluntad así no exista una recompensa visible a cambio.

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

3.5.1 Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado

Tabla N° 13: Aspectos metodológico-didáctico

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS - TITULADOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
Preparar los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos.	4	93	4	100	4	96
Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes.	4	93	4	96	4	93
Planificar actividades de aula	4	96	4	96	4	93
Ejecutar actividades de aulas novedosas y creativas.	4	89	4	89	4	93
Organizar espacios de aula	3	82	4	93	4	96
Elaborar recursos didácticos (materiales pedagógicos) diversos para la enseñanza de la asignatura.	3	79	4	89	4	89
Crear climas favorables de enseñanza – aprendizaje.	4	96	4	100	4	96
Dominar el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada.	4	89	4	93	4	93
Aplicar las didácticas específicas de la asignatura	3	86	4	89	4	93
Aplicar la psicología de la educación en el aula.	3	82	4	89	3	86
Promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos.	3	86	3	86	4	89
Realizar actividades educativas extracurriculares con alumnos.	3	82	3	86	4	93
Aplicar estrategia de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencias.	4	89	4	93	4	93
Revisar las tareas estudiantiles.	4	96	4	96	4	96
Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan.	3	86	4	93	4	93
Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes.	4	93	4	96	4	96
Atender a las necesidades individuales de los estudiantes.	3	86	4	93	4	93
Conocer y aplicar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tic's) en el aula.	3	79	3	86	3	86

Fuente: Encuesta aplicada a titulados de la UTPL.

Elaboración: Janneth Maritza Chocho Loja

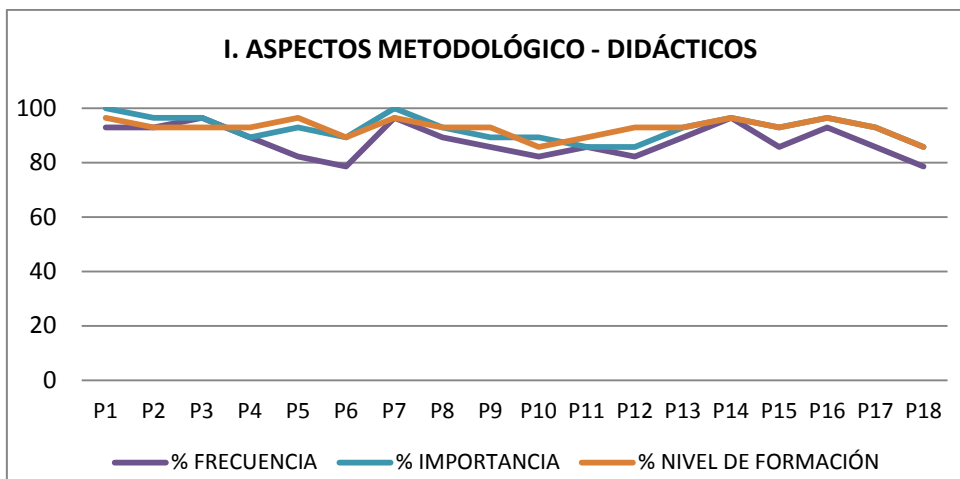


Figura 13: Aspectos Metodológico-Didácticos - Titulados

Fuente: Encuesta aplicada a titulados de la UTPL.

Elaboración: Janneth Maritza Chocho Loja

Al analizar los aspectos metodológicos didácticos se puede constatar que el docente titulado de la UTPL cumple con sus tareas docentes, como preparar los contenidos, planificar actividades del aula, preparar técnicas y estrategias de enseñanza, con creatividad respetando diferentes tipos de inteligencia y manteniendo un control en las tareas de los educandos, detectando de esa manera problemas de aprendizaje, esto hace referencia a que los docentes según la valoración se encuentran en un nivel alto y bastante importante obteniendo los resultados de la frecuencia con que los docentes titulados realizan las tareas docentes en aspectos metodológicos.

Según el análisis de datos la valoración en este aspecto es alta ya que el 96% lo ha demostrado al cumplir a cabalidad con los aspectos metodológicos para alcanzar una educación de calidad, la importancia que los titulados dan a este aspecto está representada por un 83% lo que hace que se note que los titulados se preocupan por dedicarse a cumplir con las tareas docentes en cuanto a la metodología a utilizar en sus clases y de cómo llegar a lograr que el estudiante adquiera el conocimiento este aspecto se ubica en un muy buen nivel que hace ver que los docentes si se dedican, sin embargo según el nivel de formación para cumplir con este aspecto el 89% tiene un nivel de formación alto y el 11% está encaminado también a superarse.

Según respuestas de los empleadores se muestra que el trabajo docente de cada uno de los titulados es responsable, además como directivos están en el deber de encaminar esa labores para que se realicen de la mejor manera; dentro del aspecto metodológico didáctico se ha obtenido una frecuencia del 61% con una valoración alta lo que indica que los empleadores verifican el cumplimiento de las tareas de los docentes, de esa manera puede marchar bien una institución, sin embargo, la importancia que determinan los empleadores al trabajo docente en este aspecto muestra que el 83% considera un nivel muy alto, mientras que el 17% va encaminado a llegar a una excelente valoración, este dato coincide tanto en la interpretación de titulados como de directivos, así también coincide el nivel de formación en donde tanto directivos y docentes tienen el mismo porcentaje de 89% y 11% enfocados a llegar a niveles muy altos de esa manera la educación va por buen camino con docentes preparados y responsables.

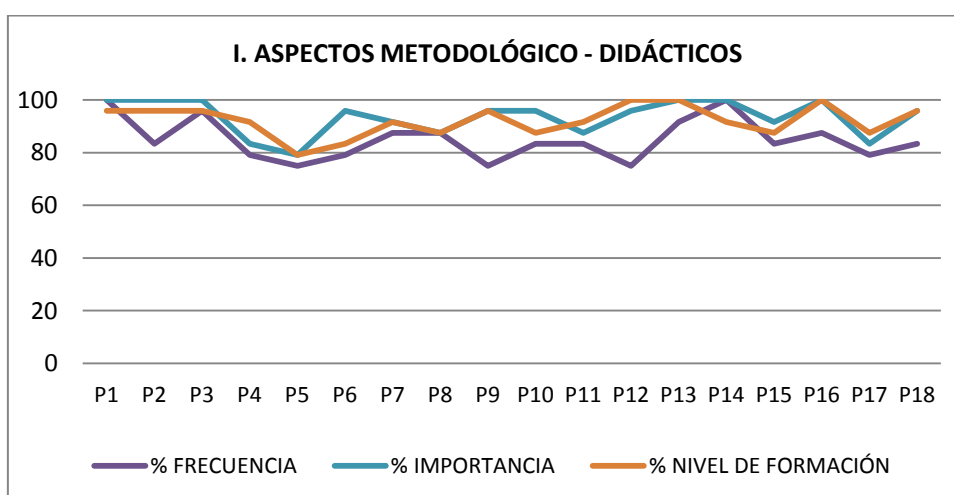


Figura 14: Aspectos Metodológico-Didácticos - empleadores

Fuente: Encuesta aplicada a empleadores de los titulados de la UTPL.

Elaboración: Janneth Maritza Chocho Loja

Tabla N° 14: Aspectos Metodológicos-Didácticos

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS - EMPLEADORES						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
Preparar los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos.	4	100	4	100	4	96
Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes.	3	83	4	100	4	96
Planificar actividades de aula	4	96	4	100	4	96
Ejecutar actividades de aulas novedosas y creativas.	3	79	3	83	4	92
Organizar espacios de aula	3	75	3	79	3	79
Elaborar recursos didácticos (materiales pedagógicos) diversos para la enseñanza de la asignatura.	3	79	4	96	3	83
Crear climas favorables de enseñanza – aprendizaje.	4	88	4	92	4	92
Dominar el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada.	4	88	4	88	4	88
Aplicar las didácticas específicas de la asignatura	3	75	4	96	4	96
Aplicar la psicología de la educación en el aula.	3	83	4	96	4	88
Promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos.	3	83	4	88	4	92
Realizar actividades educativas extracurriculares con alumnos.	3	75	4	96	4	100
Aplicar estrategia de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencias.	4	92	4	100	4	100
Revisar las tareas estudiantiles.	4	100	4	100	4	92
Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan.	3	83	4	92	4	88
Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes.	4	88	4	100	4	100
Atender a las necesidades individuales de los estudiantes.	3	79	3	83	4	88
Conocer y aplicar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tic's) en el aula.	3	83	4	96	4	96

Fuente: Encuesta aplicada a empleadores de los titulados de la UTPL.

Elaboración: Janneth Maritza Chocho Loja

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

Tabla N° 15: Autoevaluación de la práctica docente

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE - TITULADOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia.	3	82	4	89	3	86
Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos.	3	75	3	86	4	89
Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales.	3	86	3	86	4	89
Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa.	3	75	3	86	4	89

Fuente: Encuesta aplicada a titulados de la UTPL.

Elaboración: Janneth Maritza Chocho Loja

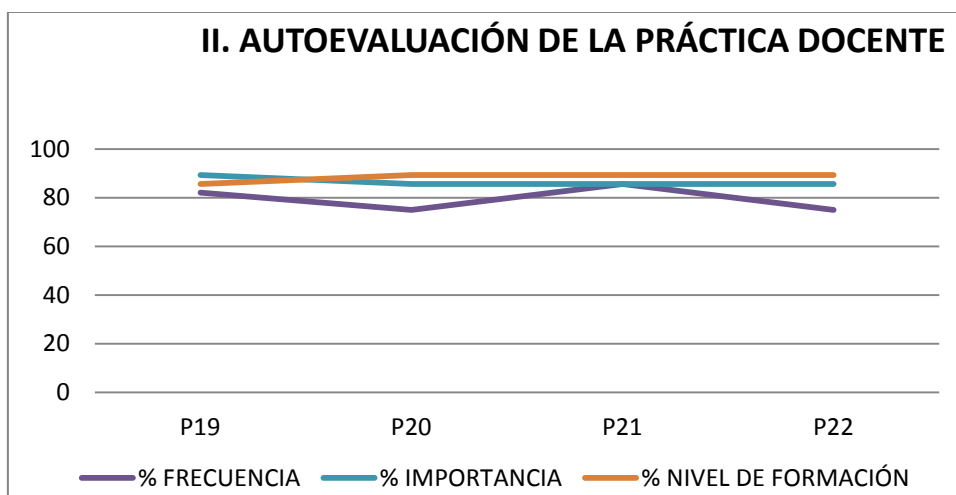


Figura 15: Autoevaluación de la práctica docente - Titulados

Fuente: Encuesta aplicada a titulados de la UTPL.

Elaboración: Janneth Maritza Chocho Loja

Tabla N° 16: Autoevaluación de la práctica docente

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE - EMPLEADORES						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia.	4	92	4	92	4	88
Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos.	4	88	4	100	4	96
Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales.	3	79	4	88	4	88
Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa.	4	88	4	88	4	96

Fuente: Encuesta aplicada a empleadores de los titulados de la UTPL.

Elaboración: Janneth Maritza Chocho Loja

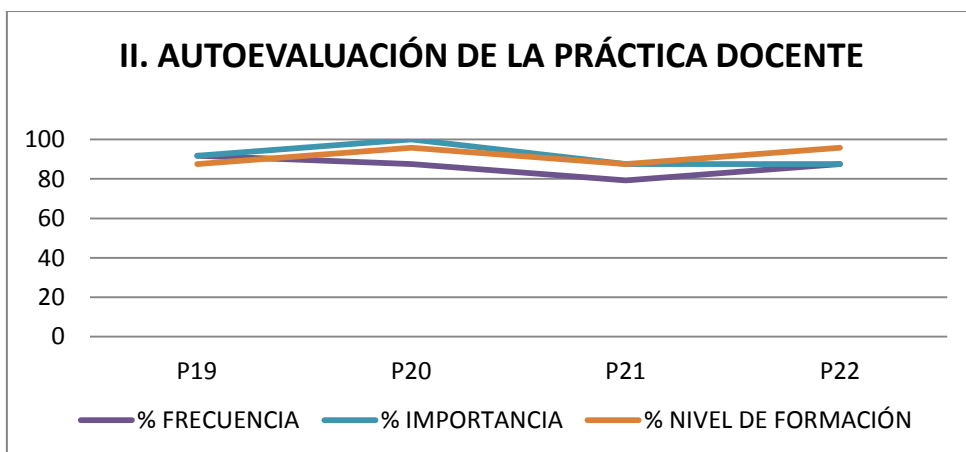


Figura 16: Autoevaluación de la práctica docente - Empleadores

Fuente: Encuesta aplicada a empleadores de los titulados de la UTPL.

Elaboración: Janneth Maritza Chocho Loja

La evaluación es un elemento esencial del proceso de enseñanza aprendizaje que debe aplicarse tanto al aprendizaje de los alumnos como a la revisión de la propia práctica docente, de aquí la autoevaluación en donde se analiza criterios enfocados de manera personal, propia, la autoevaluación debe ser un proceso continuo que permita recoger sistemáticamente información relevante, con el objeto de reajustar la intervención educativa de acuerdo con los aspectos reales para aplicarlos en los aprendizajes de los estudiantes (Castillo Arredondo, 2002).

Los titulados encuestados y sus empleadores coinciden en el análisis de datos obtenidos de la frecuencia con la que ejecuta sus tareas docentes, en este aspecto se ha obtenido que lo ejecutan en un 100%, con un nivel alto, mientras que el directivo analiza que solamente lo realiza en un 75% correspondiendo a que lo aplica bastante, sin dejar a duda esto quiere decir que los titulados cumplen con las actividades de este aspecto de forma constante; en cuanto a la importancia que se da a este aspecto las tituladas muestran que la prioridad que dan a este aspecto es de un 75% mientras que el 25% se están encaminando a cumplir con esta tarea en su profesión, y los directivos en cambio le dan la mayor importancia en un 100% a cumplir con las actividades de este aspecto, indicando que las tituladas también demuestran interés y que sobre todo cumplen; el nivel de formación para cumplir con este aspecto según las tituladas un 75% están realmente capacitadas para realizarlo, mientras que el 25 % también lo cumple pero todavía les falta para lograrlo con más eficacia.

Aquí los empleadores han indicado que sus tituladas al tener un título de tercer nivel han demostrado estar capacitadas en un 100% a evaluar actividades y competencias dentro de las situaciones educativas. La finalidad de la evaluación educativa es mejorar el proceso de aprendizaje de cada alumno, el funcionamiento del grupo clase y la propia práctica docente.

3.5.3 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado

Tabla N° 17: Aspectos sobre la investigación educativa

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA-TITULADOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
Conducir investigaciones relacionadas a su labor.	3	71	3	86	3	79
Participar en proyectos de investigación e Innovación educativa.	2	61	3	86	3	79
Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora.	3	64	3	79	3	82
Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados.	3	82	4	89	4	89
Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos.	3	75	3	82	3	79
Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención.	3	68	3	82	3	79

Fuente: Encuesta aplicada a titulados de la UTPL.

Elaboración: Janneth Maritza Chocho Loja

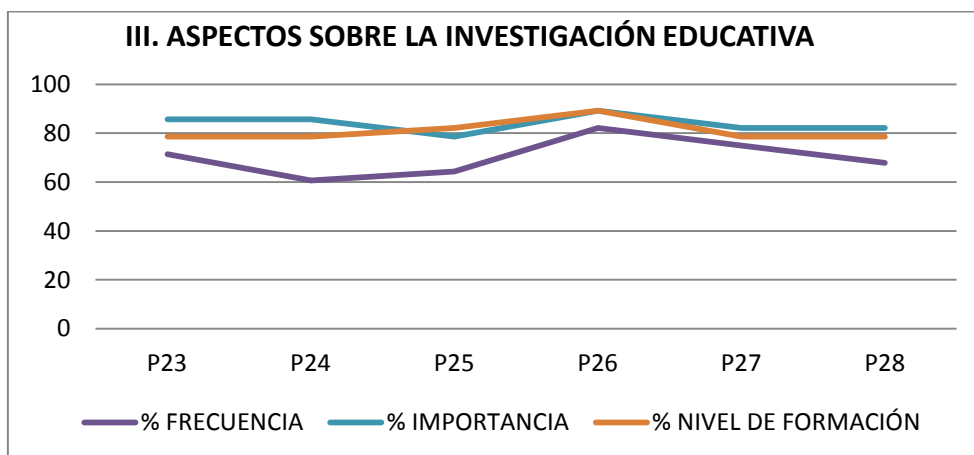


Figura 17: Aspectos sobre la investigación educativa

Fuente: Encuesta aplicada a titulados de la UTPL.

Elaboración: Janneth Maritza Chocho Loja

Tabla N° 18: Aspectos sobre la investigación educativa

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA-EMPLEADORES						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
Conducir investigaciones relacionadas a su labor.	3	79	4	92	3	79
Participar en proyectos de investigación e Innovación educativa.	3	75	4	88	3	71
Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora.	3	79	3	75	3	71
Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados.	3	75	3	79	3	83
Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos.	3	75	4	88	3	83
Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención.	3	79	4	88	3	79

Fuente: Encuesta aplicada a empleadores de los titulados de la UTPL.

Elaboración: Janneth Maritza Chocho Loja

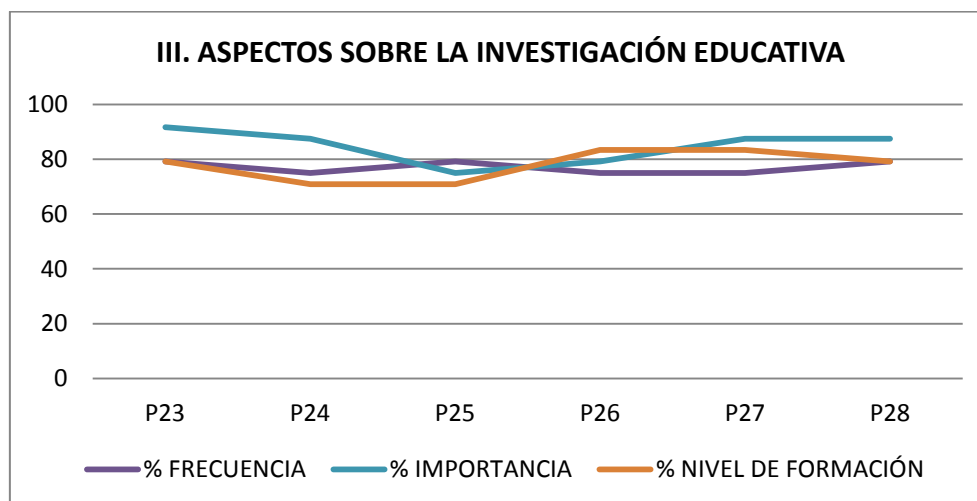


Figura 18: Aspectos sobre la investigación educativa-empleadores

Fuente: Encuesta aplicada a empleadores de los titulados de la UTPL.

Elaboración: Janneth Maritza Chocho Loja

La investigación educativa es uno de los aspectos más importantes dentro del desempeño docente debido a que el investigar se hace indispensable para aprender, se puede tener una experiencia directa con la problemática a estudiar, las conclusiones superarían la mera

recolección de información y para ello, es fundamental introducir las herramientas de investigación en el estudio de situaciones cotidianas, para un posterior análisis teórico-reflexivo y la implementación de estrategias superadoras de esas prácticas. Es por eso que es necesario propiciar, organizar e implementar un espacio de promoción, investigación y desarrollo, como acciones continuas y sistemáticas en el marco de la formación de investigadores de la educación (Arnal, 1994).

Los aspectos sobre investigación educativa juegan un papel muy importante en las tareas docentes, de acuerdo a las encuestas aplicadas se obtiene que los titulados realizan estas tareas con una frecuencia equivalente al 83 %, pero con una valoración de bastante, lo que indica que es poca la práctica o interés investigativo que tiene este aspecto, ya que el 17% indica que en realidad realizan estas tareas pero con muy poca frecuencia; sin embargo los directivos aducen a que los titulados cumplen bastante en tareas relacionadas a este aspecto porque lo realizan en un 100%.

En cuanto a la importancia de las tareas en este aspecto los titulados le dan bastante importancia mientras que los directivos indican que los titulados le dan una alta importancia y prioridad a este aspecto interpretando que la importancia dada a este aspecto es vital, porque al trabajar con una educación basada en el constructivismo y el aporte crítico de los estudiantes, también vamos a inculcar e insertar los aspectos investigativos con la participación en proyectos, diseñando programas educativos adaptados a contextos analizados, de esa manera determinar elementos que configuren las diferentes realidades; pero para llegar a cumplir esto tanto titulados como directivos han contestado, que el nivel de formación que poseen es de un 93%, que el docente tiene para poder encaminarse y encaminar a su alumnado a cumplir con las tareas en este aspecto.

Sin embargo nos falta mucho porque los estudiantes deben aprender a ser curiosos y qué mejor que con la guía de su maestro que se encuentre bien preparado y lo pueda encaminar de una manera eficaz de esa forma se evitan problemas futuros de aprendizaje y se obtienen mejores hábitos en el estudio tales como el de leer o investigar.

3.5.4 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado

Tabla N° 19: Participación en actividades académicas, normativas y administrativas

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS-TITULADOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular.	3	86	4	93	4	93
Participar en Juntas de Profesores.	4	93	4	96	4	93
Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones.	3	86	4	93	4	93
Ejercer funciones administrativas.	2	57	3	75	3	71
Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe.	3	82	4	100	4	89
Estudiar la realidad local y nacional.	3	71	3	82	3	82
Colaborar en la organización y gestión del Centro Educativo.	3	75	4	89	3	82
Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales.	3	82	4	89	3	82
Elaborar reglamentos internos de las comisiones.	3	79	4	89	3	75
Conocer y aplicar el Código de Convivencia.	3	75	4	89	3	82

Fuente: Encuesta aplicada a titulados de la UTPL.

Elaboración: Janneth Maritza Chocho Loja

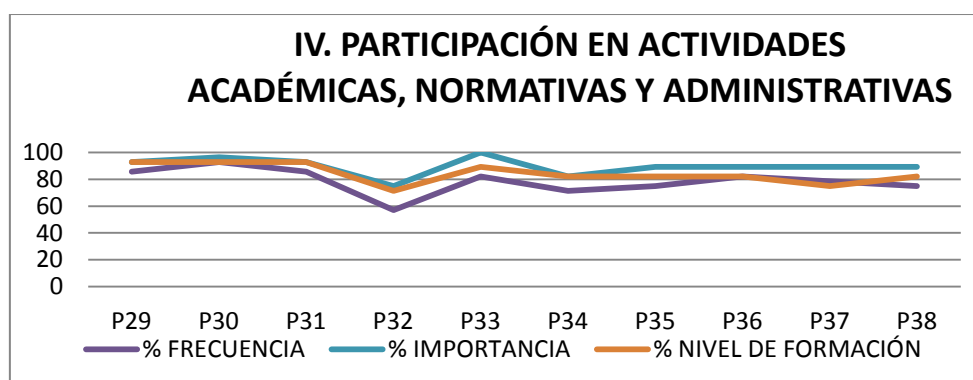


Figura 19: Participación en actividades académicas, normativas y administrativas

Fuente: Encuesta aplicada a titulados de la UTPL.

Elaboración: Janneth Maritza Chocho Loja

Tabla N° 20: Participación en actividades académicas, normativas y administrativas

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS-EMPLEADORES						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular.	4	96	4	96	4	96
Participar en Juntas de Profesores.	4	92	4	96	4	96
Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones.	3	83	4	88	3	83
Ejercer funciones administrativas.	3	71	3	79	3	75
Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe.	4	96	4	96	4	88
Estudiar la realidad local y nacional.	3	83	4	92	4	92
Colaborar en la organización y gestión del Centro Educativo.	4	92	4	92	4	88
Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales.	3	83	3	83	4	92
Elaborar reglamentos internos de las comisiones.	3	75	4	88	4	92
Conocer y aplicar el Código de Convivencia.	4	92	4	92	4	88

Fuente: Encuesta aplicada a empleadores de los titulados de la UTPL.

Elaboración: Janneth Maritza Chocho Loja

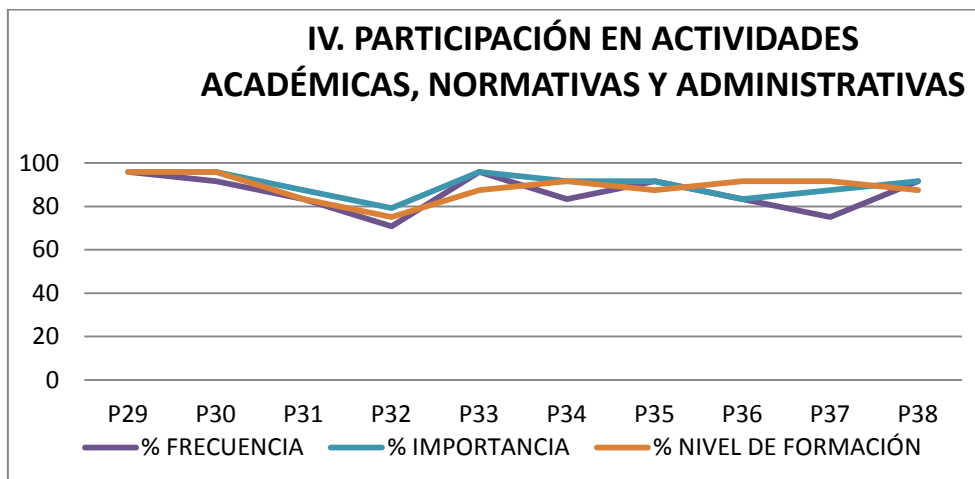


Figura 20: Participación en actividades académicas, normativas y administrativas

Fuente: Encuesta aplicada a empleadores de los titulados de la UTPL.

Elaboración: Janneth Maritza Chocho Loja

El trabajo docente está encaminado a cumplir con diversas funciones dentro del ámbito educativo y para beneficio del desarrollo integral del estudiante, es por eso que dentro de un establecimiento se rigen normativas a cumplir, se tiene reglamentos con los cuales trabajar,

así también el cumplimiento de las normativas permiten desarrollar eficientemente los aspectos académicos encaminados a la mejora educativa, ya que están entrelazados, junto con las actividades administrativas que permite que se puedan ejecutar procesos dentro del campo educativo regulando el desarrollo de las actividades escolares de los diferentes niveles.

Según los datos obtenidos en las encuestas la frecuencia con que el titulado realiza esta tarea tiene una valoración del 80% que es bastante, mientras que los empleadores aducen a que este aspecto lo ejecutan en un 50% de valoración alta, y 50% de valoración bastante por lo que se han obtenido las valoraciones más altas y se interpreta que la participación es muy activa; la importancia de este aspecto tanto para los docentes como para los empleadores esta en un 80% lo que hace referencia a que se considera una tarea prioritaria en las labores docentes. Para poder cumplir con estas tareas se necesita tener un buen nivel de formación y los titulados indican que el 40% de ellos tienen una valoración alta, mientras que el 60 % tiene un elevado nivel de formación; aquí los directivos se han dado cuenta de que sus titulados están preparados en un 80% y es por eso que tienen confianza en sus docentes a la hora de conocer, colaborar y organizar gestiones en bien del centro educativo además de estar al tanto de las normas y leyes que rigen en los reglamentos de su institución y de la educación del país.

Este aspecto es muy importante debido a que el docente debe conocer los lineamientos que existen dentro de su institución los cuales deben ser cumplidos, para que de esa manera se pueda resolver no solo problemas educativos o académicos sino también normativos dentro de la comunidad educativa de esa forma se mantiene una educación basada en el cumplimiento de normas y en pro de la mejora de la calidad educativa.

3.5.5 Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado

Tabla N° 21: Interacción profesores, padres de familia y comunidad

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD-TITULADOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
Promover acciones de relación con la comunidad.	3	68	3	86	3	86
Colaborar en programas de desarrollo comunitario.	2	61	3	86	3	79
Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes.	3	82	4	89	3	86
Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución.	3	79	4	89	3	86
Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos.	3	75	3	86	3	86
Conocer el entorno social de los estudiantes	3	79	3	82	3	86
Organizar eventos de integración dentro de la Institución.	3	86	4	89	3	86
Participar en programas sociales dentro de la Institución (Día de la familia, campeonato de deportes).	4	93	4	96	4	93
Atender a los representantes legales de los estudiantes	4	93	4	96	4	96
Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar.	3	68	4	89	3	82

Fuente: Encuesta aplicada a titulados de la UTPL.

Elaboración: Janneth Maritza Chocho Loja

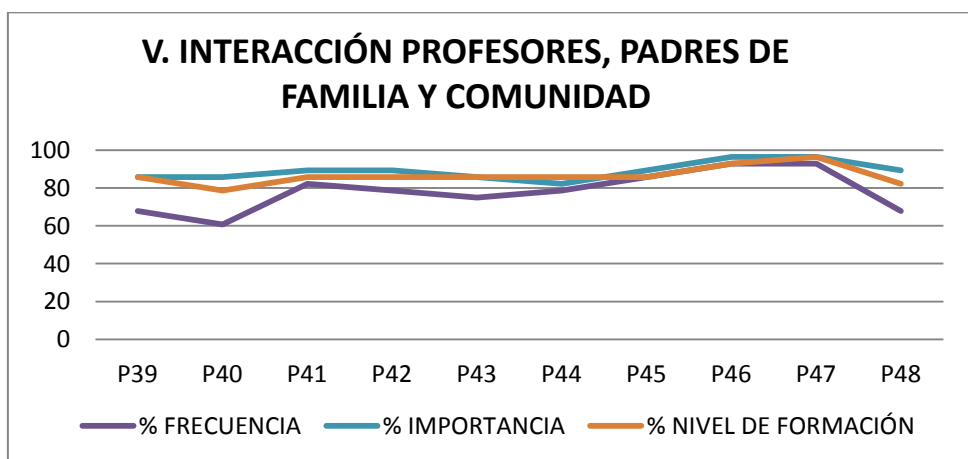


Figura 21: Interacción profesores, padres de familia y comunidad

Fuente: Encuesta aplicada a titulados de la UTPL.

Elaboración: Janneth Maritza Chocho Loja

Tabla N° 22: Interacción profesores, padres de familia y comunidad

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD-EMPLEADORES						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
Promover acciones de relación con la comunidad.	3	79	4	88	4	92
Colaborar en programas de desarrollo comunitario.	3	79	3	83	3	83
Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes.	4	88	4	92	4	88
Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución.	4	92	4	96	4	88
Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos.	3	71	3	83	4	88
Conocer el entorno social de los estudiantes	3	79	4	92	4	92
Organizar eventos de integración dentro de la Institución.	3	83	3	83	4	92
Participar en programas sociales dentro de la Institución (Día de la familia, campeonato de deportes).	4	96	4	92	4	96
Atender a los representantes legales de los estudiantes	4	96	4	100	4	96
Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar.	4	88	4	88	4	88

Fuente: Encuesta aplicada a empleadores de los titulados de la UTPL.

Elaboración: Janneth Maritza Chocho Loja

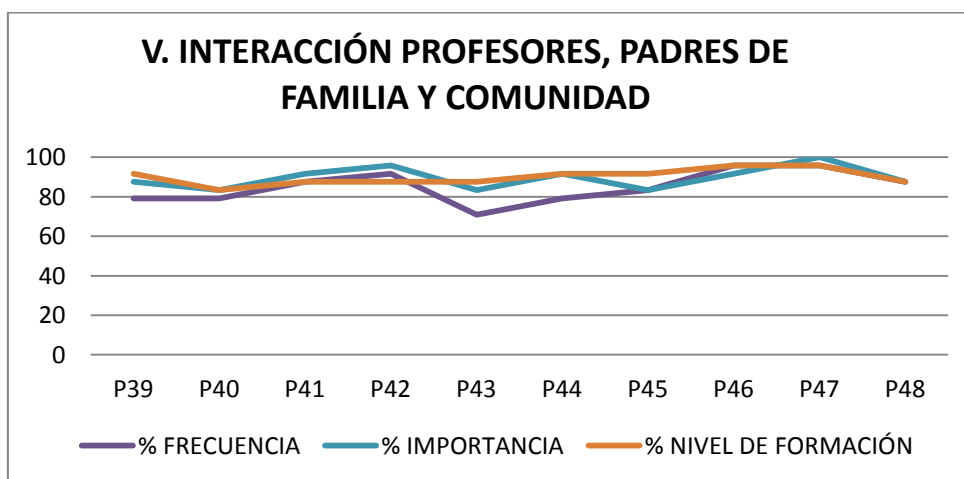


Figura 22: Interacción profesores, padres de familia y comunidad

Fuente: Encuesta aplicada a empleadores de los titulados de la UTPL.

Elaboración: Janneth Maritza Chocho Loja

Este aspecto es determinante en la profesión de los docentes pues como docentes se debe estar interrelacionados con las personas del entorno y de la institución en donde se esté laborando, ya que de esa manera se puede conocer los problemas que tienen los miembros de la comunidad y por ende sus hijos, quienes pueden presentar dificultades o también que presenten logros alcanzados.

Con los datos obtenidos en cuanto a los titulados las relaciones e interacción con los miembros de la comunidad educativa es de un 70%, que es mucho y hace referencia a la ejecución de esta tarea con bastante frecuencia, la importancia que le dan los titulados a este aspecto es bastante pues el 40 y 60% aducen a que se puede llegar a mejorar cada vez más las relaciones en la comunidad. Cabe indicar que para poder dar soluciones a posibles problemas el nivel de formación del docente debe estar acorde a la realidad actual que se vive o se presenta hoy en día, según los datos obtenidos el 80% de los docentes están bien capacitados a promover acciones de relación en la comunidad, colaborar en programas de desarrollo comunitario, promover la participación de padres, alumnos. Comparando con las respuestas de los empleadores se analiza que el nivel de frecuencia, importancia y nivel de formación de los titulados tiene una valoración alta equivalente al 75% en lo referente a este aspecto, pues las participaciones deben ser activas y estas tareas deben ser consideradas como prioritarias para de esa manera estar en la capacidad de brindar confianza en sus docentes a la hora de relacionarse con padres de familia, profesores y comunidad en general.

3.5.6 Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo

Tabla N° 23: Profesores y trabajo en equipo

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO-TITULADOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
Realizar reuniones de planificación con otros docentes.	3	75	4	93	4	89
Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas).	3	82	4	93	4	89
Participar en sesiones de trabajo.	3	71	4	89	3	86
Trabajar en proyectos curriculares en equipo.	3	86	3	86	3	82
Participar en Círculos de Estudio.	3	68	4	89	3	82

Fuente: Encuesta aplicada a titulados de la UTPL.

Elaboración: Janneth Maritza Chocho Loja

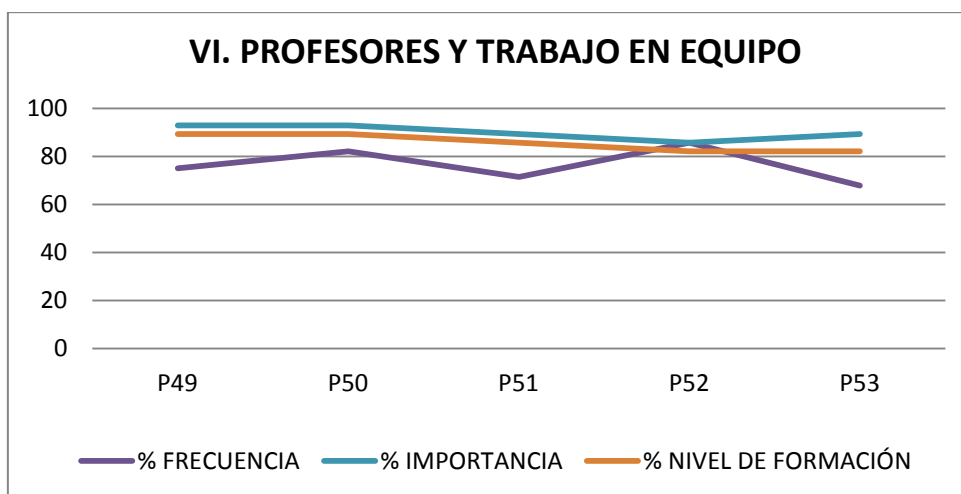


Figura 23: Profesores y trabajo en equipo

Fuente: Encuesta aplicada a titulados de la UTPL.

Elaboración: Janneth Maritza Chocho Loja

Tabla N° 24: Profesores y trabajo en equipo

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO-EMPLEADORES						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
Realizar reuniones de planificación con otros docentes.	4	92	4	92	4	92
Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas).	4	96	4	96	4	96
Participar en sesiones de trabajo.	4	96	4	96	4	92
Trabajar en proyectos curriculares en equipo.	4	92	4	92	4	92
Participar en Círculos de Estudio.	3	83	4	92	4	92

Fuente: Encuesta aplicada a empleadores de los titulados de la UTPL.

Elaboración: Janneth Maritza Chocho Loja

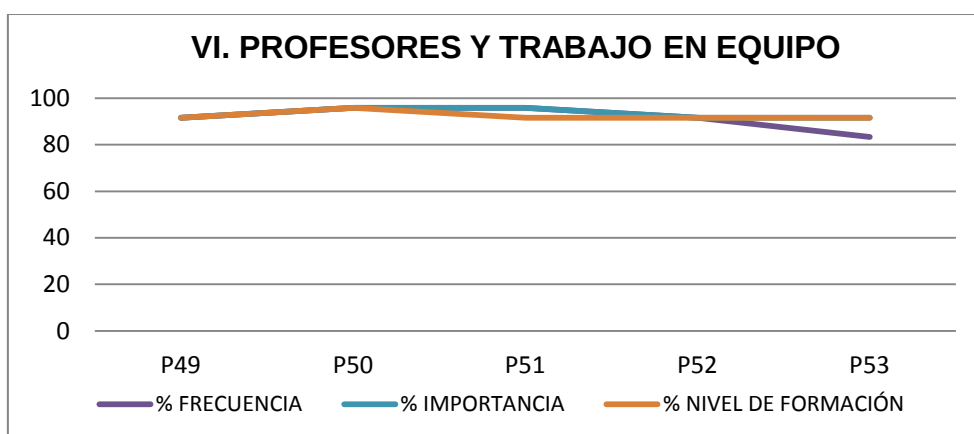


Figura 24: Profesores y trabajo en equipo

Fuente: Encuesta aplicada a empleadores de los titulados de la UTPL.

Elaboración: Janneth Maritza Chocho Loja

El trabajo en equipo y personal docente es la clave del éxito dentro de una institución ya que se trabaja por un mismo fin, un mismo logro, por llegar a una misma meta, para cumplir dentro de una comunidad educativa, la unión grupal hace referencia al conocimiento de los miembros del grupo sobre la necesidad de trabajar en equipo para el logro de los objetivos comunes, y que sólo es posible realizar la tarea con éxito, gracias a la colaboración de todos y cada uno de sus integrantes (Bayas Cevallos, 2007) de aquí la importancia del trabajo en equipo, en el que se negocian los objetivos, actividades y estrategias para llevarlos a cabo. Tanto los titulados y empleadores han contestado que trabajan en equipo con una frecuencia de 90%, dándole una importancia de ese mismo valor y relacionado con el nivel

de formación en un 75% lo que indica que se trabaja en equipo para sacar adelante el centro educativo donde se labora. Para que una institución salga adelante se sabe que hay que trabajar mancomunadamente y esa es la clave del éxito, el trabajo en equipo para que de esa manera se pueda transmitir eso a los estudiantes, desde la perspectiva de los titulados y empleadores se conoce que se pueden ayudar mutuamente ya sea al realizar las planificaciones, colaborar en organización de programas, control de diversas actividades estudiantiles, participando en sesiones de trabajo, proyectos y círculos de estudio.

Como conclusión se sabe que algunas escuelas consiguen, mejor que otras, crear un ambiente adecuado para el desarrollo profesional y personal de los docentes lo importante es crear una comunidad docente donde discutir y desarrollarse profesionalmente en común, este logro ha de orientarse hacia una mayor autonomía y conocimiento de su profesión y a su desarrollo como persona.

3.5.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado

Tabla N° 25: Formación

VII. FORMACIÓN - TITULADOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación.	3	75	4	93	3	86
Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares.	2	57	3	82	3	75
Asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TICs) para aplicación en el aula.	3	71	3	86	3	82
Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y Curriculares.	3	68	3	86	3	86
Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua.	2	54	3	75	2	57

Fuente: Encuesta aplicada a titulados de la UTPL.

Elaboración: Janneth Maritza Chocho Loja

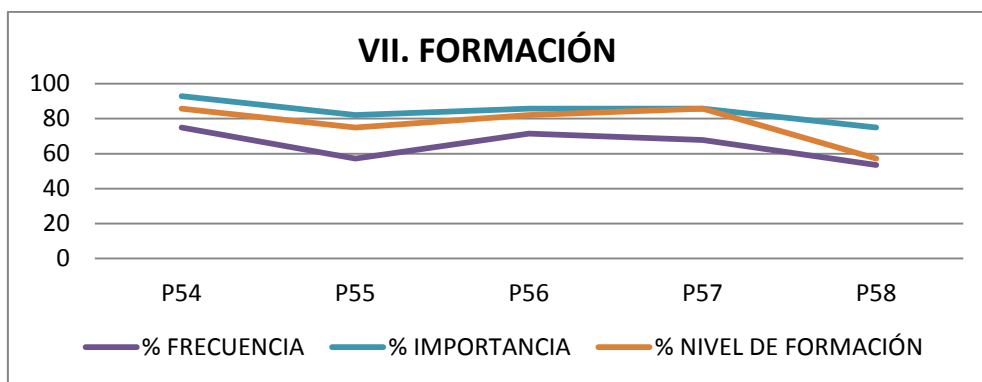


Figura 25: Formación

Fuente: Encuesta aplicada a titulados de la UTPL.

Elaboración: Janneth Maritza Chocho Loja

Tabla N° 26: Formación

VII. FORMACIÓN - EMPLEADORES						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación.	4	92	4	96	4	92
Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares.	3	83	3	83	4	92
Asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC's) para aplicación en el aula.	3	75	4	92	4	88
Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y Curriculares.	3	71	3	83	4	88
Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua.	2	50	3	79	3	75

Fuente: Encuesta aplicada a empleadores de los titulados de la UTPL.

Elaboración: Janneth Maritza Chocho Loja

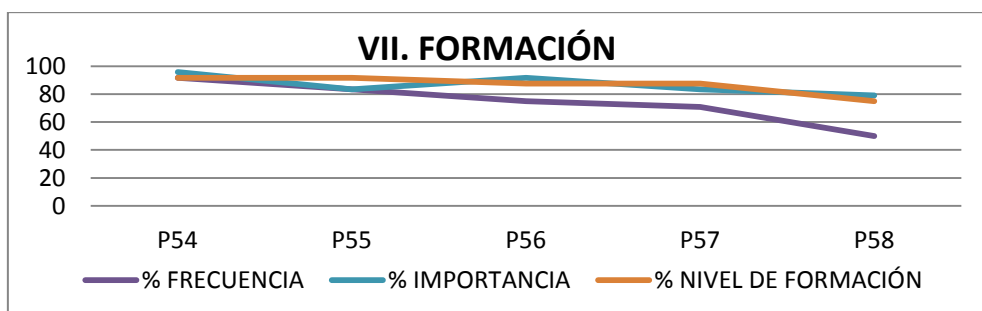


Figura 26: Formación

Fuente: Encuesta aplicada a empleadores de los titulados de la UTPL.

Elaboración: Janneth Maritza Chocho Loja

La formación, uno de los aspectos más relevantes de un docente ya que, la formación no viene solamente al momento en que un profesor se inicia como tal, sino como un aspecto que se debe cuidar a lo largo del trayecto de su vida profesional, porque en la formación docente está el aprender cada día y no conformarse con lo que sabe sino buscar, investigar, capacitarse, actualizarse con los avances de la sociedad (Drucker, 1993; Castells, 2003) para poder innovar y crear nuevas formas de enseñar formando así correctamente a sus estudiantes con aprendizajes significativos.

Se sabe que la formación académica y la actualización de los docentes nunca termina, porque se debe ir a la par con el tiempo, es por eso que con la información obtenida se analiza que el 60% de titulados siguen preocupados por su formación académica, mientras que el 40% se preocupa poco por la formación actual, debido a múltiples barreras que les impiden seguirse actualizando, estos datos coinciden con los de los empleadores en cuanto a la frecuencia; la importancia dada a este aspecto tanto por parte de los titulados como de los empleadores es de un 80%, lo que representa que lo consideran importante y el nivel de formación que tienen los titulados y sus directivos indican que el 80% tiene un nivel alto y que se debe seguir incrementando, mas no, permitir que la formación decaiga porque en la actualidad un docente desactualizado está perdido, no solo con los avances de la tecnología, sino con los diversos cambios que suelen presentarse en el entorno educativo.

Dentro de la formación a la que deben estar siempre predispuestos los titulados está asistir a cursos de formación dictados por el ministerio, actualizarse en el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación, auto educarse, seguir cursos para conocer instrumentos administrativos y curriculares, trabajar en círculos de estudio, adquirir hábitos de estudio para que se pueda entender los diversos documentos que mientras ejerza la profesión serán solicitados, además de ser de mucha ayuda para conducir el desarrollo y desempeño docente diario y actual.

CAPÍTULO IV
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Con el presente trabajo de investigación se ha logrado cumplir con los objetivos planteados para conocer las características de los titulados y empleadores mediante la utilización de instrumentos de investigación como la encuesta y la entrevista con las cuales se pudo obtener datos estadísticos que al ser analizados permitieron identificar problemáticas que tienen los titulados de la UTPL, de esa manera se pudo intervenir sobre las mismas con el planteamiento de una propuesta de intervención la cual ayudó a solucionar problemas.

Se identificó y constató que las características de los titulados y de sus empleadores en cuanto al trabajo docente y a las características que poseen cada uno dentro del ámbito laboral, profesional y personal están relacionados de manera significativa ya que estos aspectos han permitido que la labor docente sea efectiva, a pesar de encontrar ciertas falencias que impidan un mejor desarrollo profesional, tales como la poca auto preparación en los titulados.

Los requerimientos del desempeño docente en cuanto a su frecuencia, importancia y nivel de formación por parte de los titulados y sus empleadores están relacionados entre sí y se encuentran en un nivel satisfactorio lo que hace deducir que tanto docentes como directivos se preocupan por brindar una educación de calidad.

Los docentes titulados se han conformado con tener un título de tercer nivel, sin darse cuenta de que el nivel de formación es muy necesario para el desarrollo del desempeño docente, ya que así pueden cumplir a cabalidad las actividades educativas de manera eficaz y sobre todo actualizada. El empeño de superarse ha hecho que los titulados realicen sus estudios a distancia en donde pudieron trabajar e insertarse en el mundo laboral haciendo que se combine dos aspectos trabajo y estudio, generando de esa manera la experiencia necesaria para ejercer su profesión,

Mediante esta investigación se logró conocer el futuro de los titulados de la UTPL luego de su incorporación, además se permitió intervenir creando conciencia en los titulados en cuanto a la auto preparación, pues deben actualizarse y capacitarse constantemente para mejorar la calidad educativa.

4.2. Recomendaciones

Se recomienda seguir utilizando diversas técnicas para la obtención de información como la encuesta y entrevista para seguir determinando problemáticas que afecten en el campo laboral de los titulados y de esa manera poder intervenir sobre las mismas con el planteamiento de una propuesta de intervención para solucionar problemas.

Crear conciencia en los titulados en cuanto a la auto preparación, ya que deben actualizarse y capacitarse constantemente para mejorar la calidad educativa integrando diferentes estrategias como: fortalecer los hábitos de estudio en la lectura, el uso de las TICs para auto prepararse mediante la realización de círculos de estudio o mesas redondas con actividades que viabilicen la buena práctica educativa, de esa manera las tareas docentes estarán acorde a las necesidades educativas de la institución en donde se esté laborando y la actividad docente será más eficaz.

Se recomienda que las actividades que desempeñan titulados y empleadores en cuanto al trabajo docente estén relacionadas entre sí, ya que dentro del ámbito laboral, profesional y personal estas características efectivizan el trabajo docente y mejoran la auto preparación, de esa manera será más efectivo el porcentaje en cuanto a la frecuencia, importancia y nivel de formación de los titulados con sus empleadores en cada aspecto investigado para ir eliminando falencias detectadas, porque la formación debe ir acorde a los cambios que se den en la sociedad y en la educación. Los docentes deben trazarse metas y seguirse superando, adquirir nuevos títulos o si no es posible adquirir la estrategia de auto educarse desde su casa o trabajo aprovechando del ámbito laboral en donde esta insertado combinando dos aspectos importantes trabajo y estudio.

CAPÍTULO V
PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

5.1. Tema

Los círculos de estudio como una estrategia para adquirir la autoformación y actualización permanente y continua de los docentes titulados de la UTPL enfocados en el ámbito laboral.

5.2. Justificación

Este tema ha sido identificado a partir de la aplicación de encuestas a titulados de la UTPL, Licenciados en Ciencias de la Educación básica, junto con sus empleadores; encuestas en cuanto a aspectos considerados fundamentales dentro de la labor educativa; luego de tabular y analizar los resultados se ha llegado a la conclusión de que este problema afecta el desempeño docente y por ende el desarrollo de actividades para los estudiantes, el tema planteado pretende conocer las causas y los efectos que trae consigo el quedarse estancado dentro de la formación académica, ya que en ella se desenvuelven diferentes tareas de forma permanente.

La propuesta de trabajo tiene mucha relevancia debido a que se pretende conseguir que los titulados posean hábitos de estudio para actualizarse y autoformarse en el ámbito en donde se vayan a desarrollar, de esa manera adquiriría nuevas formas y técnicas de enseñanza. Los resultados que se propone alcanzar y que además justifica plenamente la aplicación de la propuesta, está orientado a conseguir que los titulados y empleadores se responsabilicen de su formación y autoformación, con el uso adecuado de diferentes estrategias, permitiendo así que se desarrolle el fortalecimiento del trabajo de manera responsable.

No obstante es claro indicar que la formación continua es una necesidad en los docentes para mejorar su calidad personal y profesional, ya que la capacitación, el perfeccionamiento y la actualización son los medios indispensables para mantenerse vigentes en la educación, pues no se debe olvidar que de una buena educación depende el desarrollo de nuestro país.

5. 3. Objetivos

Objetivo general:

Mantener una formación permanente y continua posterior a la obtención de un título universitario en aspectos relacionados a la gestión en el aula y a su desarrollo profesional, mediante la capacitación, actualización, formación y autoformación en círculos de estudio.

Objetivos específicos:

- Socializar a los titulados y empleadores la importancia de continuar con la formación y preparación personal.
- Realizar círculos de estudio frecuentemente para adquirir el hábito de la lectura e investigación.
- Seguir cursos ofertados cuando se presenten tomando en cuenta las posibilidades para realizarlo.
- Aplicar actualizaciones y cursos de formación dentro de la labor educativa.
- Actualizar estrategias aplicables e innovadoras dentro del aula.

5. 4. Metodología: Matriz del marco lógico

5.4.1. Análisis de involucrados

Los involucrados directos son los titulados de la UTPL en Ciencias de la Educación durante los años 2007-2012, en total siete encuestados; e indirectamente se considera como involucrados a los empleadores y supervisor zonal. Para poder analizar los aspectos referentes a los involucrados se ha realizado el siguiente cuadro de la Matriz de involucrados:

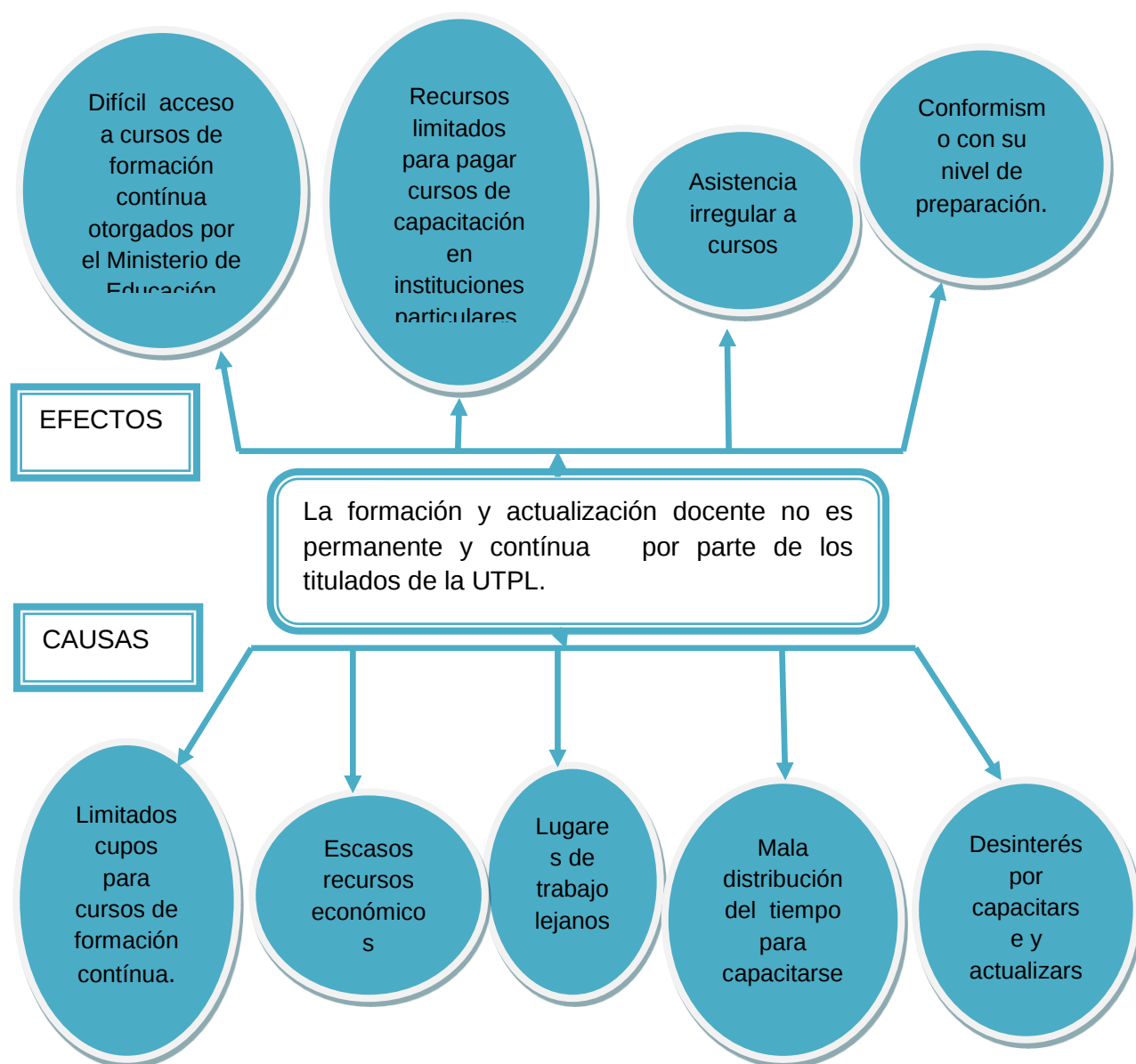
MATRIZ DE INVOLUCRADOS			
GRUPOS	PROBLEMAS PERCIBIDOS	INTERES EN UNA ESTRATEGIA	CONFLICTOS POTENCIALES
Titulados	✓ Poca asistencia a cursos de capacitación docente dictados por el Ministerio de Educación ✓ Escasos recursos económicos para capacitarse con instituciones particulares ✓ Poco interés en capacitarse por medio de las Tics. ✓ Desconocimiento en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares.	✓ Preparación docente mediante círculos de estudio. ✓ Financiamiento profesional ✓ Capacitación mediante las Tics. ✓ Capacitación en el uso de documentos administrativos y curriculares.	✓ Poco hábito de lectura. ✓ Limitados cupos. ✓ Escasos recursos económicos. ✓ Carencia de materiales. ✓ Desconocimiento de documentos curriculares.
Directivos	✓ Personal docente desactualizado. ✓ Insuficientes cupos para capacitarse. ✓ Baja remuneración. ✓ Poco conocimiento de	✓ Preparación docente. ✓ Gestión para distribución de cupos. ✓ Capacitación sobre documentos curriculares. ✓ Distribución	✓ Falta de tiempo para capacitarse. ✓ Desorganización económica. ✓ Desinterés en el conocimiento de documentos curriculares.

	documentos curriculares.	equitativa del salario.	
Supervisor zonal	✓ Escasos cupos ofertados por el Ministerio de Educación. ✓ Recursos limitados. ✓ Poca predisposición por capacitarse.	✓ Gestión de otras alternativas para las capacitaciones. ✓ Disposición para capacitar. ✓ Organización oportuna de capacitaciones.	✓ Restricción de capacitaciones por el limitado tiempo. ✓ Despreocupación por actualizarse y capacitarse continuamente.

5.4.2. Análisis de problema

Es de suma importancia identificar el problema a ser realizado con sus causas y efectos, los que permiten que se identifique de mejor manera los inconvenientes reales que pueden tener los titulados de la UTPL, además permite analizar e identificar los efectos más importantes del problema verificando así su importancia.

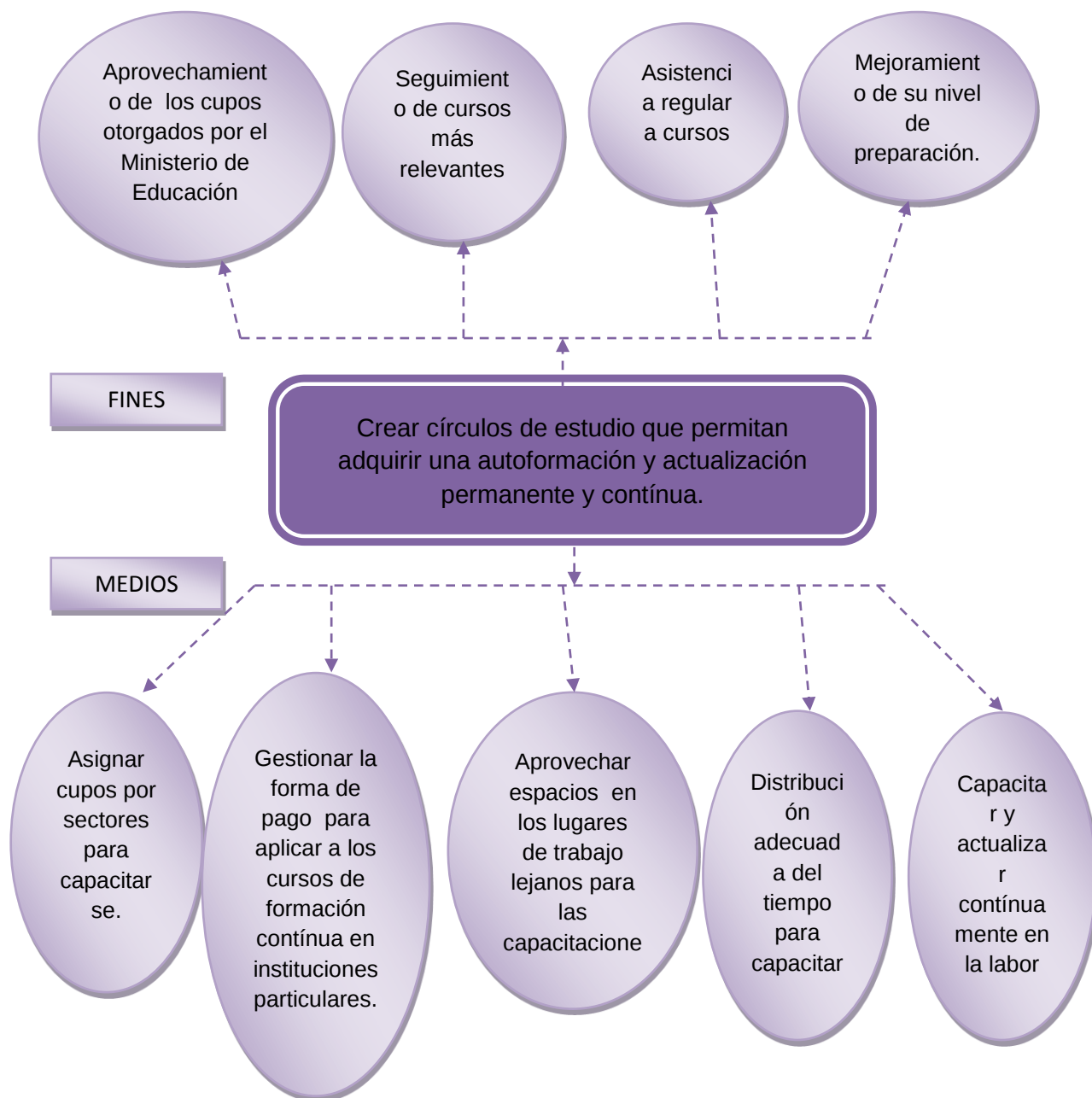
Árbol de problemas



5.4.3. Análisis de objetivos

Aquí se describe la situación futura de los titulados y a la que se quiere llegar una vez que se haya resuelto los problemas, consiste en transformar los estados negativos en estados positivos, siendo el tema el que pase a convertirse en objetivo.

Árbol de objetivos



5.4.4. Análisis de estrategias

Las estrategias se determinan a partir de seleccionar los objetivos factibles, combinaciones entre medios y fines, utilizando los criterios como recursos disponibles, factibilidad, etc. Entre las estrategias seleccionadas están:

- ✚ Conocer la situación laboral de los Titulados de la UTPL en Ciencias de la Educación, mediante la aplicación de encuestas.
- ✚ Efectuar círculos de estudio en un bimestre, cada quince días para fortalecer el hábito de la lectura e investigación.
- ✚ Gestionar a organizaciones educativas el dictado de charlas o talleres que ayuden la formación docente.
- ✚ Coordinar con el supervisor de cada zona el asesoramiento continuo en cuanto a disposiciones, planificaciones, documentos curriculares y todo aspecto referente al puesto de trabajo.
- ✚ Realización de foros a nivel de cada institución sobre la formación permanente.
- ✚ Con el uso de las Tics proyectar videos que motiven a los docentes a seguirse actualizando y mejorando su capacidad académica para poder aplicar en el ámbito de desempeño laboral.
- ✚ Adquirir la auto preparación con el uso de la Tecnología y el buen uso del tiempo libre.
- ✚ Presupuestar el costo de las actividades a realizarse por cada alternativa.
- ✚ Ejecutar con los beneficiarios del proyecto talleres de formación e interrelaciones personales.

Estructura analítica del proyecto



5. 5. Plan de acción (etapa de planificación)

5.5.1. Matriz del marco lógico

Resumen narrativo	Indicador verificable objetivamente	Medios o fuente de verificación	Supuestos
Fin: Los círculos de estudio como una estrategia para adquirir la autoformación y actualización permanente y continua de los docentes titulados de la UTPL enfocados en el ámbito laboral.	La mayor parte de titulados de la UTPL mantiene una preparación permanente.	Se verifica la información por medio de la investigación de campo en la aplicación de encuestas.	Puede interrumpirse los diversos círculos de estudio debido a disposiciones emitidas por el ME. La disposición de cursos Sí profe que se lleven a cabo durante la duración del proyecto o con el mismo horario.
Propósito: Mantener una formación permanente y continua posterior a la obtención de un título universitario en aspectos relacionados a la gestión en el aula y a su desarrollo profesional, mediante la capacitación, actualización,	El mantener una preparación permanente implica el buen uso del tiempo libre. Para los círculos de estudio se presupuesta un mínimo de gastos debido al uso de copias de la información	Para verificar el resultado de los círculos de estudio se lo realizará con la predisposición del empleador de cada titulado al momento de evaluar conocimientos adquiridos como	Limitaciones en casos de calamidades domésticas como enfermedades u otros que impidan que los titulados pudiesen asistir y participar de los círculos de

formación y autoformación en círculos de estudio.	actualizada que se reciba en las diferentes sesiones porque cada círculo de estudio tiene un propósito.	en técnicas y estrategias innovadoras aplicadas en el aula, planificación y a los estudiantes.	estudio.
Componentes- resultados: los temas referentes para realizar este proyecto son: Círculos de estudio sobre: - La formación permanente “Una capacitación desde adentro” - Mejorando la formación y el desarrollo profesional docente. - La auto-preparación docente con el uso de las Tics. - El hábito de la lectura.	Adquirir conocimientos relevantes sobre el tema tratado y la especificación de cada temática como fuente de verificación e información sobre los ejes que regirá la propuesta en donde la mayor parte de titulados son capacitados y sin costo, a excepción de las copias o impresiones que adquieran según su conveniencia.	Otro medio de verificación es la información bibliográfica analizada con respecto al tema, ya que se parte de una base de contenidos a ser indicados. Se verifica que la investigación se lleve a cabo mediante la observación directa e indirecta.	Se daría una limitación también en el momento de que la información haya sido ya conocida por los titulados concientizados. También cuando haya oposición en el grupo de trabajo por no mantener buenas interrelaciones personales y no se pueda trabajar en equipo.
Actividades principales: Realizar círculos de estudio en un bimestre, cada quince días una sesión. Buscar información referente a los temas a	Temas investigados y relacionados a la propuesta. Emisión de actividades para cumplir el propósito planteado según la temática.	Las fuentes informativas dan la pauta necesaria al analizar una problemática encontrada para la que en los	Regirse a un factor económico suponiendo un gasto imprevisto por la necesidad de obtener algún material

tratar para cada sesión. Establecer un horario con el cual se comprometan los docentes a cumplir y tener un hábito de estudio como una obligación para el bien de su presente y futuro. Establecer temáticas relacionadas con el tema investigado. Realizar prácticas o ejercicios de acuerdo a cada temática. Resaltar aspectos relevantes que ayuden a conseguir el propósito planteado. Utilizar recursos adecuados a la investigación: materiales, tecnológicos, recursos humanos, económicos, etc.	Ejecución de las actividades encaminadas al cumplimiento de los objetivos planteados en cada reunión de los círculos de estudio. Aplicación de las Tics en las sesiones de trabajo.	círculos de estudio se dé información con bibliografía, en el internet, encuestas, entrevistas a los capacitados para saber si se llegó a concientizar sobre la problemática. Se verifica también el uso de recursos económicos que no afecten al titulado concientizado.	adicional a lo que se tiene. Limitarse por no tener los materiales tecnológicos al momento de capacitarse con el uso de las Tics, lo cual haría que el capacitarse implique un gasto adicional y representativo para quien quisiera poder auto-educarse.
---	---	--	--

ESQUEMA DE PRESENTACIÓN DEL PROYECTO

Tema:

Crear círculos de estudio para adquirir una autoformación y actualización permanente y continua de los docentes titulados de la UTPL enfocados en el ámbito laboral.

CÍRCULO DE ESTUDIO N°1

Importancia de la formación permanente “Una capacitación desde adentro”

Objetivo general

Conocer y concienciar la importancia de la formación permanente en los titulados, mediante una sesión expositiva, para mejorar el desarrollo profesional.

Objetivos específicos

- ✓ Reflexionar sobre la importancia de actualizarse continuamente.
- ✓ Organizar el tiempo para cada actividad profesional y personal.
- ✓ Comprender la necesidad de actualizarse permanentemente.

Actividades:

- ✓ Establecer un horario para cada sesión de trabajo.
- ✓ Introducir al tema a los asistentes por medio de una presentación de power point sobre la formación permanente.
- ✓ Realización de preguntas.
- ✓ Conocer el contenido a tratarse en el círculo de estudio.
- ✓ Introducir a los titulados en temas de formación inicial y formación continua.
- ✓ Abrir un espacio para debatir críticamente estas dos temáticas.
- ✓ Profundizar en el conocimiento de cada temática.

- ✓ Adoptar los principios fundamentales de la temática aprendida e integrarla.
- ✓ Reflexionar sobre su conducta y estilo de vida para optar por estrategias que favorezcan su formación permanente y mejore no solo en el plano personal y familiar, sino en el pedagógico en búsqueda de la excelencia.
- ✓ Tomar en cuenta los nuevos criterios adquiridos a fin de que se materialicen en la práctica pedagógica.

Resultados

Docentes capacitados en conocer la importancia de la formación permanente para aplicarla en la vida diaria personal y profesional.

Recursos:

Proyector para proyectar las diapositivas

Hojas de copiados

Papel periódico

Impresos

Presupuesto

Copias \$ 1,00

Alquiler del proyector: \$15.00

Evaluación

Se evaluará reflexiva y voluntariamente con cada participante acerca de la temática y las actividades llevadas a cabo sobre el tema desarrollado.

CÍRCULO DE ESTUDIO N° 2

Mejorando la formación y el desarrollo profesional docente

Objetivo general

Establecer criterios profesionales a partir de la realidad nacional de nuevas propuesta curriculares, para mejorar la formación docente, mediante acciones inspiradoras del desarrollo profesional continuo.

Objetivos específicos

- ✓ Mejorar la formación docente
- ✓ Motivar la superación profesional y personal
- ✓ Mantener una innovación continua en los proceso de aprendizaje
- ✓ Indagar sobre las necesidades de formación de los docentes.

Actividades

- ✓ Convocar a una sesión de trabajo mediante círculos de estudio siguiendo un horario establecido de dos horas cada quince días, aprovechando las horas complementarias de trabajo en la tarde.
- ✓ Entregar fotocopias sobre la temática
- ✓ Dialogar sobre la preparación a nivel nacional.
- ✓ Establecer comparaciones entre formación profesional nacional con la de otros países.
- ✓ Realización de cuadros comparativos sobre lo que examinamos en nuestra realidad y en la de otros países
- ✓ Integrar aspectos relevantes dentro de nuestras actividades diarias como profesionales
- ✓ Dialogar sobre las necesidades profesionales de cada docente
- ✓ Enlistar las necesidades que mas afecten e impidan tener una capacitación continua.
- ✓ Mencionar alternativas de solución.

- ✓ Establecer una tabla de compromisos que ayuden a la auto preparación dentro de una institución integrando más el grupo de trabajo.
- ✓ Mencionar expectativas
- ✓ Redactar conclusiones
- ✓ Evaluar el taller en base a escalas de valoración sobre la importancia de actualizarse permanentemente.

Resultados

Integración de componentes informativos de nuestra realidad y la de otros países, relacionando las necesidades propias de cada docente, en base al cumplimiento de compromisos establecidos dentro del grupo de trabajo y con la aplicación de estrategias e innovaciones a nivel curricular para el mejoramiento profesional.

Recursos

Fotocopias
Papelógrafos
Marcadores

Presupuesto

Fotocopias: \$ 1,20

Evaluación

Se evaluará según una escala de auto valoración.

CÍRCULO DE ESTUDIO N° 3

El uso de las TICs como medio de auto-preparación docente

Objetivo general

Insertar los diferentes recursos electrónicos como medio beneficioso para la auto-preparación docente, en el desarrollo del nivel educativo y a nivel personal del docente.

Objetivos específicos

- ✓ Disponer de diferentes recursos electrónicos que faciliten la participación en redes de docentes que apoyan el trabajo en forma colaborativa.
- ✓ Implantar el uso de las Tics como medio ventajoso para la autoformación.
- ✓ Establecer espacios que promuevan la investigación con el uso de medios informáticos.
- ✓ Aplicar estrategias investigadas con el uso de la Tics dentro de la labor docente.

Actividades

- ✓ Asistir a la sesión de trabajo según el horario establecido, en el aula de computación.
- ✓ Disponer de internet.
- ✓ Dialogar sobre los avances tecnológicos de hoy en día.
- ✓ Conversar sobre la importancia que tiene el saber utilizar una computadora como docente.
- ✓ Contar experiencias en la adquisición de la práctica del uso de la computadora.
- ✓ Actualizar conocimientos para el uso de la Tics.
- ✓ Capacitarse para el uso de determinados medios o materiales.
- ✓ Acceder a fuentes de información y recursos con ayuda de las Tics sobre las materias que imparte.

- ✓ Acceder a algunas de las múltiples fuentes de formación e información general que proporciona Internet (bibliotecas, cursos, materiales formativos, prensa).
- ✓ Emitir temas que deseen investigar.
- ✓ Conocer las diferentes fuentes de información con diferentes buscadores
- ✓ Practicar la lectura comprensiva de una información investigada.
- ✓ Señalar aspectos más relevantes o de interés en la aplicación de una temática.
- ✓ Realizar resúmenes.
- ✓ Compartir información requerida sobre algún tema con los contactos o compañeros dentro del círculo de estudio.
- ✓ Transmitir conclusiones sobre la auto preparación con el uso de las Tics.
- ✓ Utilizar entornos virtuales durante los periodos formativos con los estudiantes.
- ✓ Aplicar estrategias metodológicas investigadas en el internet.
- ✓ Emitir conclusiones de la aplicación en la práctica.

Resultados

En esta sesión los docentes adquieren el hábito de investigar de una manera más llamativa e interesante con el uso de las Tics, auto-preparándose continuamente o cuando la ocasión lo amerite, ya sea al dar una temática en donde el docente innova sus estrategias metodológicas de trabajo con sus alumnos y de manera especial se actualiza y se desempeña e interrelaciona mejor con las personas que lo rodean. Con esta alternativa de capacitación los docentes tienen la facilidad de estar al día con los avances tecnológicos y pueden innovar sus actividades laborales.

Recursos

Computadora

Internet

Medios de comunicación videos, proyecciones

Impresiones

Proyector

Presupuesto

El valor de la hora de internet \$ 0,60

Evaluación

Se evalúa las estrategias innovadas dentro de la labor docente como ser: al impartir una clase con el uso de las Tics (un proyector y un video de youtube), también cuando se da una clase con el uso de power point.

En la planificación Curricular al presentar el contenido científico investigado no solo en libros, sino también en la red internet.

CÍRCULO DE ESTUDIO N° 4

El hábito de la lectura

Objetivo general

Insertar el hábito de la lectura como medio importante para auto educarse y mejorar el progreso personal y profesional docente.

Objetivos específicos:

- ✓ Mantener un horario para practicar la lectura.
- ✓ Seleccionar el libro o información a leer de acuerdo a su necesidad.
- ✓ Utilizar el tiempo libre para investigar mediante la lectura de artículos o informaciones que considere relevantes.
- ✓ Aplicar las recomendaciones dadas para mantener un hábito de la lectura.

Actividades

- ✓ Dialogar con el grupo de trabajo sobre el nivel de lectura que posee cada uno.
- ✓ Emitir opiniones sobre la importancia que tiene la lectura en la vida profesional
- ✓ Sacar conclusiones
- ✓ Determinar la importancia de leer para el desarrollo de la vida diaria, personal y profesional.
- ✓ Dialogar sobre la influencia de la lectura para el desarrollo de la vida de un docente.
- ✓ Seleccionar textos de interés para fomentar la lectura.
- ✓ Establecer espacios u horarios en los cuales se dediquen a leer.
- ✓ Mantener un solo horario obligado para la lectura, de esa manera se convierte en un hábito.
- ✓ Recomendar los lugares más adecuados para leer en donde se obtenga la concentración necesaria para comprender el contenido del texto.
- ✓ Reconocer y señalar las ideas principales de un texto correctamente.
- ✓ Parafrasear con facilidad luego de la lectura de un párrafo.

- ✓ Practicar la lectura comprensiva.
- ✓ Realizar resúmenes sobre investigaciones de textos leídos en donde se puedan aplicar nuevas estrategias para la enseñanza-aprendizaje mejorando así su preparación.
- ✓ Dialogar sobre lo esencial al leer algo.
- ✓ Destacar lo importante de entender lo que se lee, reflexionar, establecer conclusiones y concretar su aplicación en la vida.
- ✓ Conocer algunas formas de cómo leer un libro.
- ✓ Aplicar los pasos de cómo entender lo que se lee siguiendo las recomendaciones: leer a un ritmo relajado, leer concentrado en la lectura, volver a leer hasta entender el texto.
- ✓ Recalcar lo importante al leer: el subrayado que ayuda a retener mejor la información importante del libro para ahorrar tiempo en próximas lecturas del libro, aprender a recordar lo que ya se había subrayado, se puede releer la esencia del libro en apenas unas pocas horas.
- ✓ Seleccionar temáticas que sean necesarias para ser investigadas.
- ✓ Convertir la lectura en un hábito indispensable en la vida profesional del docente.

Resultados

Docentes capacitados en cuanto a conocer las formas de adquirir un buen hábito de la lectura, para mejorar la investigación educativa y de esa manera ejercer la profesión de mejor manera y con la satisfacción de lograr objetivos planteados en su trabajo. Leer con regularidad diferentes textos ya sea como medio de investigación o como medio de distracción, porque la lectura es una pieza clave en la formación y desarrollo de cualquier persona por lo que no se debe tomar a la ligera, sino como algo que haga que se obtenga mejores ideas y nuevas alternativas de trabajar e innovar las estrategias en el campo laboral y familiar.

Recursos

Internet

Impresos

Textos, libros de su preferencia

Textos digitales

Lápiz o resaltador

Presupuesto

El presupuesto se valora según los textos de interés que adquiriera el docente de acuerdo a la necesidad que tenga.

Evaluación

Se evalúa el hábito de leer teniendo como obligación el cumplir con el horario establecido por cada docente para practicar la lectura comprensiva y no leer por leer, además con una lista de cotejo se evalúa según los indicadores establecidos sobre la aplicación de recomendaciones para aprender a leer bien.

5.6. Resultados esperados

Con esta propuesta se espera que los titulados de la UTPL en ciencias de la de la Educación mención Educación Básica, ejerzan su profesión a conciencia aplicando lo aprendido en la universidad y no quedarse estancados en eso, sino seguirse capacitando y actualizando siempre en pro de un mejor conocimiento de estrategias que puedan aplicar en sus niños y niñas y no solo en el campo educativo sino también para el desarrollo de la vida con su familia.

La propuesta planteada persigue objetivos fáciles de cumplir debido a que los docentes están dentro del mercado laboral y poseen las condiciones necesarias como para aplicar e innovar conocimientos actualizados de distintas índoles dentro del campo educativo, la formación docente nunca termina por lo que se espera que tanto docentes titulados como directivos guíen el proceso de actualización y formación continua aprovechando de mejor manera las fuentes que se presenten y estar prestos a actualizarse. Se espera que esta investigación ayude a que las diversas instituciones corroboren a cumplir con los objetivos planteados y que se dé una apertura más factible para la formación y capacitación continua en diferentes temas educativos con la aplicación de estrategias tales como los círculos de estudio.

5.7. Bibliografía de la propuesta

- Adler, M. y. (1996). *Cómo leer un libro. Una guía clásica para mejorar la lectura*. Madrid.
- Alcón, S. (2005). *Formación docente en Warisata: El constructivismo y el Papelógrafo*. Bolivia: Plural editores.
- Blanco, R. (1999). *Recursos para la Formación*, . Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia.
- Brackett, M., Fernandez Berrocal, P., & Palomera, R. (2008). *La inteligencia emocional como una competencia básica en la formación inicial de los docentes*. Almería: EOS.
- Cardoso, G. (2010). *Los medios de comunicación en la Sociedad en Red. Filtros, escaparates y noticias*. Barcelona: UOC.
- Carlos, M. (19 de febrero de 2011). *Desarrollo profesional docente*. Obtenido de google libros:
<http://books.google.com/books?id=tjYgXPt0zv4C&dg=SITUACION+LABORAL+DEL+DOCENTE&hl=es&ei=HpVeTZWxG4T48AbUktToCw&sa=X&oi=bookresult&ct=result&resnum=9&ved=0CF0Q6AEwCA#v=onepage&g&f=false>
- Casasús, J. (2003). *El campo emocional en la educación: implicaciones para la formación del ecuator*. Santiago de Chile: UMCE.
- Chacón, B. (2008). *Hábitos de Lectura de la sociedad Mexicana*. México: Numeralia.
- Dewey, J. (2004). *Experiencia y Educación*. Madrid: BibliotecaNueva.
- García Luarte, A. (2009). *Sistemas informativos en America Latina*. Santiago: Ril editores.
- Guerrero Cárdenas, E. (2008). *La Formación permanente*. Venezuela: ULA.
- Harasim, H. (2000). *La formación del profesorado como docente en los espacios virtuales de aprendizaje*. . Recuperado el 19 de febrero de 2011, de Google académico: :
<http://www.rieoei.org/deloslectores/959Gros.PDF>.
- Ibañez, N. (2002). Las emociones en el aula. *Redalyc.org*, 31-45.
- Marchesi, A., & Coll, C. y. (1990). *Desarrollo psicologico y educación* . Alianza.
- MEC, E. (1994). *Círculos de estudio; Manual Operativo*. Quito: Publicaciones EB/PRODEC.

- Melendes, R. (23 de Octubre de 2009). *La magia de la lectura*. Obtenido de El salvadoreño americano: http://elbuenhbitodelalectura.blogspot.com/2009/10/la-magia-de-la-lectura_23.html
- Ministerio, E. (2012). *Apoyo y seguimiento de aula a docentes*. Quito.
- Ministerio, C. E. (1997). *Círculos de Estudio*. Ecuador: Argudo Hnos.
- Sánchez, E. (1995). *El aprendizaje de la lectura y sus problemas*. Madrid: Alianza.
- Sevilla, U. d. (2002). Las nuevas tecnologías en la enseñanza volumen 3. *Revista de la Facultad de ciencias de la Educación*.
- Solé, I. (1992). *Estrategias de lectura*. Grao.
- Vaillant, D. (2007). Mejorando la formación y el desarrollo profesional docente el Latinoamerica. *Pensamiento Educativo*, Vol. 41, Nº 2.

BIBLIOGRAFÍA

- Alonso, L. E. (2009). *El debate sobre las competencias . Una investigacion cualitativa en torno a la educacion superior y el mercado de trabajo en España*. Madrid: Aneca.
- Aneca. (2009). *Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización*. . Madrid: Aneca.
- Arnal, J. R. (1994). *Investigación educativa. Fundamentos y metodologías*. . Barcelona: Labor.
- Avalos, B. (3 de mayo de 2011). *La inserción profesional de los docentes*. . Obtenido de Revista de currículum y formación del profesorado.: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf> .Mayo de 2011
- Bayas Cevallos, R. (2007). *Mejoramiento de la Calidad de la Educación Particular Popular y de la Comunicación Social*. Plan Amanecer.
- Castillo Arredondo, S. y. (2010). *Evaluación educativa de aprendizajes y competencias*. Madrid.
- Educación, M. d. (2012). *Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura*. Obtenido de Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura: <http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pes.html>
- Educación, R. C. (2002). La importancia de la formación en el proceso de inserción laboral de los maestros. *Revista Complutense de Educación Vol. 13 Núm. 1* , 141-160.
- Herrera Montalvo, ,. E. (2008). *Administración Educativa*. Quito: PH ediciones.
- Jürgen, W. (2006). *Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias*. Chile: Cepal.
- Mercedes Ávila, M. y.Aguirre (2005). *El seguimiento de los egresados como indicador de la calidad docente*. España: REIFOP. Obtenido de Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 8 (3), 1-5 1: <http://www.aufop.com/aufop/home/> ISSN 1575-0965.
- Sevilla, U. d. (2002). Las nuevas tecnologías en la enseñanza volumen 3. *Revista de la Facultad de ciencias de la Educación*.
- Vaillant, D. (2009). Políticas de Inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente. . *Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado*.

Weller, J. (2006). *Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias*. Chile: CEPAL.

Yániz, C. (2008). *Las competencias en el currículo universitario: implicaciones para diseñar el aprendizaje y para la formación del profesorado*. 1º. Disponible en http://www.redu.m.es/Red_U/m1. Madrid: Red U. Revista de Docencia Universitaria, monográfico.

ANEXOS



FICHA DE CONTACTOS PARA TITULADOS / EMPLEADORES

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.

Llene con letra clara y legible una ficha con los datos requeridos del titulado y otra del empleador para su encuentro con cada uno de los encuestados (investigados).

Nombres y apellidos del titulado:			
Nombres y apellidos del contacto:			
<i>El egresado se encuentra:</i>			
Fuera del país en:		En otra provincia:	
Provincia:		Ciudad:	
Dirección del domicilio:		Celular:	
Teléfono del domicilio:		Horas de contacto:	
Dirección del trabajo:		Horas de contacto:	
Teléfono el trabajo:			
Medio de contacto:	Teléfono()	Personalmente ()	A través de amigos ()
	Otros ()		
Firma del Titulado	Firma del Empleador	Sello del Empleador	

108

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:

Titulado puesto docente 1:

•Empleador 1

Titulado 2 puesto docente:

•Empleador 2

Titulado 3 Puesto NO docente:

•Empleador 3 Trabajo no docente

Titulado 4 puesto docente:

•Empleador 4

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 <i>“Inventario de tareas del trabajo docente”</i> del titulado (Instrumento 2)	Aplique la encuesta al empleador sobre el <i>“Inventario de tareas del trabajo docente”</i> (Instrumento 2)
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 3: Evidencias fotográficas (una por cada titulado-empleador)

DIRECTOR DE LA ESCUELA SAN LUIS BELTRÁN

DR. JAIME GUERRERO



**DIRECTOR DE LA ESCUELA
ANDRES F. CORDOVA.
MGS. LUIS GONZALEZ**

**DOCENTE TITULADA DE LA UTPL
CARRERA CALLE MARIA ESPERANZA**





↑
DIRECTORA ESCUELA TERESA
Valse
SOR AQUILINA PELAEZ

DOCENTE TITULADA DE LA UTPL
CARPIO DELGADO LOURDES DEL ROCIO



DOCENTE TITULADA DE LA UTPL
CALDERON CORREA MARIA JOSÉ



DOCENTE TITULADA DE LA UTPL

CARPIO AGUDO BERTHA ESPERANZA



**DIRECTOR DE LA
ESCUELA 29 DE SEPTIEMBRE**

PROF. JUAN CARVAJAL



DOCENTE TITULADA DE LA UTPL

CANDO BERMEO ELIZABETH JIMENA

**DIRECTOR DE LA ESCUELA
MERCEDES VAZQUEZ CORREA**

DR. EUGENIO VANEGAS



Anexo 4: (Otros documentos importantes y que se hayan constituido en aporte para la investigación)

CARTA DIRIGIDA A LOS TITULADOS



Universidad Técnica Particular de Loja

La Universidad Católica de Loja



**Modalidad Abierta y a Distancia
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

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

De mi consideración:

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

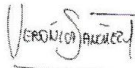
Tuve el honor de conocerlos y trabajar junto a ustedes ya sea a través de las materias impartidas por mi persona o a través de la Dirección de Escuela de Ciencias de la Educación.

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

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

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

Atentamente;




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



Recibido
03-07-2013

CARTA DIRIGIDA A LOS DIRECTIVOS O EMPLEADORES



Universidad Técnica Particular de Loja

La Universidad Católica de Loja



Modalidad Abierta y a Distancia
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Señor
DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho

De mi consideración

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

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

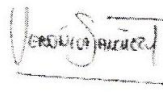
- Una encuesta de las características sociodemográfico del titulado y;
- Un inventario de tareas docentes.

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

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

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

Atentamente;




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

Recibido
01-07-2013
Carlos G. Barreto


ENCUESTAS APLICADAS A LOS TITULADOS

04100910058
CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO



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



Señor(a) Encuestado(a):

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

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

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

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

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

INDICACIONES:

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

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

Unidad Educativa Dominicana San Luis Beltrán

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

4054523

3. EDAD:

28

4. SEXO:

Masculino	Femenino
	X

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

5.1 SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO			
Fiscal	Fiscomisional	Particular	Municipal
		X	

5.2 TIPO DE EDUCACIÓN		
Regular	A distancia	Propios derechos
X		

0100910058
CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

6.1 Pregrado	6.2 Posgrado	6.3 Ninguno
01		

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

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

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

07

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

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

Ninguno

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

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

	AÑOS DE SERVICIO	NINGUNO
11.1	Educación Inicial	
11.2	Educación General Básica Elemental (2º, 3º, 4º años de EGB)	01
11.3	Educación General Básica Media (5º, 6º, 7º años de EGB)	06
11.4	Educación General Básica Superior (8º, 9º, 10º años de EGB)	
11.5	Bachillerato (1º, 2º, 3º)	
11.6	Bachillerato Técnico	
11.7	Instituto Tecnológico	
11.8	Superior (universidad)	
11.9	ONG's	
11.10	Enseñanza no formal (Academias, alfabetización, capacitaciones...)	

0100910058
CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

1	2	3	4 o más	ninguno
X				

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

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

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

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

15.1 TIPO DE CONTRATO LABORAL							15.2 SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO			
Partida Fiscal	Contrato Civil de Prestación de Servicios Profesionales	Contrato laboral a tiempo parcial (2 a 7 horas diarias)	Contrato laboral a prueba (3 meses)	Contrato Laboral indefinido	Contrato laboral temporal (máximo 6 meses)	Contrato laboral de remplazo (por el tiempo que dure el remplazo)	Fiscal	fiscomisio nal	particular	municipal
				X					X	

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

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

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

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

18.1	Rector o Director	3
18.2	Gerente de ONG	12
18.3	Consultor Educativo	4
18.4	Cargo burocrático	11
18.5	Investigador Educativo	7
18.6	Docente de Educación Básica	1
18.7	Docente de Bachillerato	5
18.8	Docente Universitario	9
18.9	Terapia psicopedagógica	6
18.10	Tareas dirigidas	2
18.11	Supervisor Zonal del Ministerio de Educación	10
18.12	Docente de Institutos Pedagógicos	8

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

--

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

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

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

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

ENCUESTA APLICADA A TITULADOS Y EMPLEADORES

0100910059
CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

INDICACIONES:

Señor(a) Encuestado(a):

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

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

*Caracterizar el puesto de trabajo docente.

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

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

VALORACIÓN
4 MUCHO O ALTO
3 BASTANTE
2 POCO
1 NADA

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

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

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

0100910059

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

0100910059

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

ENTREVISTA DIRIGIDA A DIRECTIVOS



Universidad Técnica Particular de Loja

La Universidad Católica de Loja



Entrevista dirigida a los Directivos

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

- Perfil Profesional

- Sentido de Pertenencia

- Experiencia Laboral

- Sentido Colaborativo

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

- La Actualización Permanente de Conocimiento

- La Utilización de la Tecnología en la Educación

- La Perseverancia con la Reforma Curricular

- La Perseverancia Permanente de Buena

del Perfil de Salida del Bachiller en

en BGV ó Bachillerato Técnico

3. ¿Qué competencias requiere actualmente el docente de educación básica?

Activo, Colaborador y Emprendedor
Formar Pensamiento Productiva con
Criterio Psico y Sobre todo con Perfil
de Salud Activo.

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

Afirmativo, su Formación Superior debe estar
Acorde con la Reforma Educativa y el
Reglamento a la LOEI

5. ¿Qué metodología debe utilizar el docente de educación básica en el Proceso de enseñanza aprendizaje?

El Aprendizaje Activo con Nivel de Asimilación
de Productividad y no únicamente de
Formalismo y Repetición.